

# Çimento Sektöründe İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ



Levent AKIN  
H. Serdar ŞARDAN

# **ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ**

**Editör  
Levent AKIN**

İstanbul 2011

İstanbul 2011

ISBN 978-975-6728-66-6

Kapak tasarımı: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Düzenleme: Kombi Grafik

Baskı Cilt : Hanlar Matbaacılık

## ÖNSÖZ

Ülkemizin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki bilinç seviyesinin düşüklüğü her yıl Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayınlanan “İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri”nden açık bir şekilde görülmektedir.

Toplum olarak bu konudaki bilincimizin artırılması, iş sağlığı ve güvenliği konusunda literatüre katkıda bulunacak eserler ve bilimsel çalışmalar ile bağlantılıdır. Literatüre bakıldığında, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yayınlanan kitap, makale ve çalışmaların azlığı da göze çarpmaktadır.

Yaklaşık 9 yıldır Yönetim Kurulu Başkanlığını yürütmekte olduğum Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın, her kesim tarafından övgüyle karşılanan iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri kapsamında, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Levent Akın ve Sendikamız İSG Yönetim Temsilcisi H. Serdar Şardan tarafından kaleme alınan bu kitap, ülkemizdeki büyük bir eksikliği giderecek niteliğe sahiptir. Diğer taraftan, eser, ülkemizde sektörel bazda inceleme yapıp, sektörün güçlü ve zayıf yanlarını ortaya koyma özelliği ile de bir “ilk” niteliği taşımaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği alanında sektör gözetmeksizin uygulamacılar ve araştırmacılar için referans bir kitap olma özelliği taşıyan eserin hazırlanmasında büyük emeği olan iki yazarada teşekkür ederim.

Saygılarımla,

**Ahmet EREN**

Yönetim Kurulu Başkanı

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



## SUNUŐ

Çimento sektöründe iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan çalışmaların incelenmesi suretiyle hazırlanan bu eser çimento sektörü dışındaki sektörler için de örnek sayılabilecek hususlar içermektedir.

“Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği” isimli eser, dört bölümden oluşmaktadır. Eserin birinci bölümünde Doç. Dr. Levent Akın tarafından kaleme alınan “Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği’nden Doğan Sorumluluklar” çalışması yer almaktadır. Eserin İkinci Bölümünde ÇEİS İSG Yönetim Temsilcisi H. Serdar Şardan tarafından kaleme alınan “Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Uygulamaları” çalışması bulunmaktadır.

Kitabın üçüncü bölümünde “Çimento Fabrikalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki İyi Uygulamaları” son bölümde ise “İş Sağlığı ve Güvenliği Belgeleri” yer almaktadır.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası adına, kitabın yazılmasında emeği geçen Doç. Dr. Levent Akın ve H. Serdar Şardan’a teşekkürlerimi sunar, kitabın yararlanıcıları için faydalı olmasını dilerim.

Saygılarımla,

**Av. Sancar BAYAZIT**

Genel Sekreter

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



## İÇİNDEKİLER

### BİRİNCİ BÖLÜM

## ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDEN

### DOĞAN SORUMLULUKLAR

#### LEVENT AKIN

I. Giriş.....	15
II. Türkiye ve dünyada çimento üretimi.....	16
III. Ana Hatları İle Çimento Üretim Süreci.....	18
IV. Çimento üretiminde yaşanan iş sağlığı ve güvenliği sorunları ve yapılan çalışmalar.....	23
V.Çimento fabrikalarında karşılaşılan iş sağlığı ve güvenliği eksikliklerinden doğan yaptırımlar.....	27
1. Genel Olarak.....	27
2. Hukuksal Yaptırımlar.....	30
A. İşveren Aleyhine Uygulanabilecek Hukuksal Yaptırımlar.....	30
a. Çalışmaktan kaçınma.....	30
b. İş akdinin işçi tarafından haklı nedenle derhal feshi.....	31
c. Çalışma koşullarındaki değişikliği kabul etmemek.....	33
d. Tazminat.....	34
aa. Sorumluluğun hukuksal temeli.....	34
bb. İşverenin sorumlu tutulabileceği iş kazaları.....	46
aaa. Sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası.....	47
bbb. Bireysel iş hukuku anlamında iş kazası.....	52
a) Genel olarak.....	52
b) Kaza ile iş arasındaki uygun nedensellik.....	54
c) Uygun nedenselliğe dair karineler.....	56
d) Uygun nedensellik bağının kesilmesi.....	58
ccc. Alt işveren nezdinde gerçekleşen iş kazası.....	66
cc. Tazminat türleri.....	69
aaa. Maddi Tazminat.....	69
bbb. Manevi Tazminat.....	78



ccc. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı.....	84
ddd. Kusurun tazminat miktarına etkisi.....	90
B. İşçi Aleyhine Uygulanabilecek Hukuksal Yaptırımlar.....	105
a. İş akdinin işverence haklı nedenle derhal feshi.....	105
aa. Görevini yerine getirmemek.....	105
bb. İş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmek.....	108
cc. İşverene ait eşyalara zarar vermek.....	110
b. İş akdinin işverence geçerli nedenle feshi.....	113
c. Tazminat.....	117
3. İdari Sorumluluk.....	118
4. Cezai Sorumluluk.....	122
A. Taksirli öldürme.....	122
B. Taksirli yaralama.....	132
C. Cezanın belirlenmesi ve takdiri indirim nedenleri.....	136
D. Cezanın tekerrürü.....	137
E. Cezanın paraya çevrilmesi ve diğer yaptırım seçenekleri.....	138
F. Hapis cezasının ertelenmesi ve koşullu salıverme.....	139
G. Şikâyetten vazgeçme - Uzlaşma.....	143
VI. İş sağlığı ve güvenliği alanında danışmanlık hizmetleri ve sonuçları.....	144
1. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işyeri dışından hizmet alımı.....	145
2. İş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı.....	147
Kaynakça.....	157

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ UYGULAMALARI

H.SERDAR ŞARDAN

I.Giriş.....	163
II.Genel Olarak OHSAS 18001.....	164
III.OHSAS 18001'in Gelişimi.....	164
IV.OHSAS 18001'in Nitelikleri.....	166
V.OHSAS 18001'in İçeriği.....	167
1.Politika.....	167
2.Planlama.....	167
3.Uygulama.....	168
4. Kontrol ve Düzeltici Faliyetler.....	170
5. Yönetimin Gözden Geçirmesi.....	170
VI. OHSAS 18001'in Faydaları.....	171
1. Genel Olarak.....	171
2. Devlet ve Sendikalar Açısından.....	174
3. Ülke Ekonomisi Açısından.....	175
VII. OHSAS 18001 Standardına Uygun İSG Yönetim Sistemi Kurulması için dikkat edilmesi gereken hususlar.....	177
1. Genel Olarak.....	177
2. Dokümantasyon Bazında.....	178
A.Politika.....	178
B.Planlama.....	179
a.Tehlike Tanımlaması, Risk Değerlendirmesi ve Kontrollerin Belirlenmesi.....	179
b.Yasal ve Diğer Şartlar.....	181
c.Hedefler ve Programlar.....	181
C. Uygulama.....	181
a.Kaynaklar, Görevler, Sorumluluk, Hesap Verme ve Yetki.....	181
b.Eğitim, Bilinç ve Yeterlilik.....	182
c.İletişim, Katılım ve Danışma.....	182

d. Dokümantasyon.....	185
e. Doküman Kontürolü.....	185
f. İşletme Kontrolü.....	186
g.Acil Durum Hazırlığı ve Bu Hallerde Yapılması Gerekenler.....	187
D. Kontrol.....	187
a.Performans Ölçümü ve İzleme.....	187
b.Uygunluğun Değerlendirilmesi.....	188
c.Kazalar, Olaylar, Uygunsuzluklar, Düzeltici ve Önleyici Faliyetler.....	188
d. Kayıtların Kontrolü.....	189
e. İç Tetkik.....	190
E. Yönetimin Gözden Geçirmesi.....	190
3. Saha Uygulamaları Bazında.....	190
A. Üst Yönetimin İş Sağlığı ve Güvenliği'ne desteği.....	191
B. Alt İşveren Yönetimi.....	192
C. Çalışanların Bilinç Seviyesi ve Sisteme Katılımları.....	194
D. Çalışma İzinleri Sistemi.....	194
VIII. Sonuç.....	197
Kaynakça.....	199

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

#### İYİ UYGULAMALARI

I.Giriş.....	201
II. ÇEİS İş Sağlığı ve Güvenliği Performans değerlendirme sistemi.....	202
III. Davranış odaklı iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımı.....	203
IV. İş sağlığı ve güvenliği alan sorumluluğu.....	205
V. Periyodik iş sağlığı ve güvenliği toplantıları (tool-box toplantıları).....	207
VI. Alt işveren yönetimi.....	210

VII. İş sağlığı ve güvenliği ligi.....	211
VIII. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi bilgisayar programları.....	214
IX. Diğer iyi uygulama örnekleri.....	215
X. Değerlendirme.....	216

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BELGELERİ**

I.İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi asgari malzeme listesi.....	217
II.Ortak sağlık ve güvenlik birimi yetki belgesi.....	218
III.İşyeri hekimliği Çalışma Sözleşmesi, İş Güvenliği Uzmanlığı Sözleşmesi ve Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi İle İşyeri Arasındaki Hizmet Sözleşmesi.....	220
IV.İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi yıllık değerlendirme raporu.....	224
V.İş güvenliği uzmanlığı belgesi.....	226
VI.İş güvenliği uzmanlığı eğitim kurumu yetki belgisi.....	228
VII.İşyeri hekimliği ve İş güvenliği uzmanlığı eğitici belgesi.....	230
VIII.Eğitim katılım belgesi.....	232
IX.İşyeri hekimliği belgesi.....	234

## KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
aşa.	: Aşağıda
BK.	: Borçlar Kanunu
bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
ÇEİS	: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
dpn.	: Dipnot
EKED	: Etiketle- kilitle- emniyete al- dene
HASAWA	: Health and Safety at Work Act
İHU	: İş Hukuku Uygulamaları
İşK.	: İş Kanunu
İK.	: İş Kanunu
İNTES	: Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası
İSG	: İş sağlığı ve güvenliği
İSGHD.	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
KHK	: Kanun hükmünde kararname
KKD	: Kişisel koruyucu donanım
krş.	: Karşılaştır
ksc.	: Kısaca
MESKA	: Meslek Hatalıkları İş Kazaları Araştırma ve Önleme Vakfı
OHSAS	: Occupational health and safety assessment series
p.	: page
RG.	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSS.	: Sosyal Sigortalar ve Genel sağlık Sigortası Kanunu
SSK.	: Sosyal Sigortalar Kanunu
vd.	: ve devamı
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TS	: Türk standartları
YGG	: Yeniden gözden geçirme toplantıları
YHGK.	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK.	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu Kararı
YKD.	: Yargıtay Kararları Dergisi
Yön.	: Yönetmelik

yuk. : Yukarıda  
Y9CD. : Yargıtay 9. Ceza Dairesi  
Y4HD. : Yargıtay 4. Hukuk Dairesi  
Y9HD. : Yargıtay 4. Hukuk Dairesi  
Y10HD. : Yargıtay 10. Hukuk Dairesi  
Y21HD. : Yargıtay 21. Hukuk Dairesi  
Y4HD. : Yargıtay 4. Hukuk Dairesi  
Y9HD. : Yargıtay 4. Hukuk Dairesi  
Y10HD. : Yargıtay 10. Hukuk Dairesi  
Y21HD. : Yargıtay 21. Hukuk Dairesi



## BİRİNCİ BÖLÜM

### ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDEN DOĞAN SORUMLULUKLAR

Levent AKIN<sup>1</sup>

#### I. GİRİŞ

Son yıllarda Avrupa Birliğine üyelik süreci bağlamında iş sağlığı ve güvenliği hukuku alanında önemli gelişmeler yaşanmaktadır. Söz konusu gelişmeler daha ziyade, milli mevzuatın Avrupa Birliği mevzuatına uyum çalışmaları kapsamında gerçekleştirilmektedir. Bu bağlamda, milli mevzuata dahil çok sayıda yönetmelik ve tüzük, değişik adlar altında yeniden gözden geçirilerek yeni adlarıyla yürürlüğe konulmuştur. Konuyu düzenlemesi planlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu taslağı üzerindeki çalışmalar ise devam etmektedir.

Söz konusu çalışmalarla oluşturulan yeni iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, eskisine göre bazı farklılıklar içermektedir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak çalışmalarda, sadece bu farklılıkların tespiti ve incelenmesi, yeni sistemin anlaşılabilmesi için yeterli olmamaktadır. Zira yeni sistem, konuya ilişkin hukuksal altyapıyı oluştururken eskisinden daha farklı bir yöntem kullanmış ve somut ve açık hükümler yerine soyut düzenlemeleri tercih etmiştir. Bu farkı, yeni mevzuata Avrupa Birliği direktiflerinin kaynaklık etmesinden doğmuştur. Zira anılan direktifler, üye ülkelerin milli mevzuatlarına yön

---

<sup>1</sup> Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Doç. Dr.



vermeye çalışan ve bu sebeple de uluslararası hukuka has bir üslupla hazırlanmış yasal kaynaklardır. Bu sebeple buradan esinlenilerek hazırlanan, hatta bazıları doğrudan çevrilerek oluşturulan yeni mevzuat, uygulamada önemli bir soruna, mevzuatın tam olarak anlaşılmasına, hayata geçirilememesine neden olmaktadır.

Bu şartlar altında halen birçok sektörde ilgililer, mevzuatın kendilerine ne gibi ödev ve yükümlülükler getirdiğini tam olarak anlayamamış durumdadır. O sebeple de getirilen genel düzenlemelerden, kendilerince sektörlerine uyan sonuçlar çıkarmaya çalışmaktadırlar. Yurt dışındaki kapsam ve ciddiyetiyle kıyaslandığında, iş sağlığı ve güvenliğinin, ülkemizde çok da ciddiye alınmaması, yapılan bu değerlendirmelerin isabet düzeyini de etkilemekte, çoğu işveren kendi işyeri ile ilgili hatalı yorumlar yapmaktadır.

Biz bu çalışma ile iş sağlığı gibi son derece önemli ve önümüzdeki yıllara damgasını vuracak bir konuda, **sektörlere özgü hukuksal değerlendirmeleri** başlatmak istiyoruz. Bu şekilde, mevzuatın her sektörde ne şekilde değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaya, işçi ve işverenleri bu konuda daha anlaşılır bilgilerle muhatap kılmayı amaçlıyoruz.

## II. TÜRKİYE VE DÜNYADA ÇİMENTO ÜRETİMİ

Türkiye’de çimento 1911 yılında 20.000 ton/yıl kapasiteli bir fırınla Darıca’daki ülkemizin ilk çimento fabrikasında üretilmeye başlanmıştır. 1950 yılından sonra Türkiye Çimento Sanayi T.A.Ş.’nin (ÇİSAN) kurulmasıyla, üretim artmasına rağmen 1970’lere kadar yüksek talebe karşılık, çimento arzının düşüklüğünden dolayı ithalat devam etmiştir.<sup>2</sup>

1978-1983 yılları arasında dünya genelinde yaşanan inşaat sektörü krizi, Ülkemiz çimento sektörünün büyük oranda ihracat yapmasına neden olmuştur.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, Türkiye Çimento Tarihi, CEİS – TÇMB Ortak Yayını, Haziran 2003

<sup>3</sup> T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Çimento Sektörü Raporu, Nisan 2010, s.3

2001 - 2007 yılları arasında %64 oranında büyüyen Türkiye Çimento pazarı, 2008 yılında da küresel krizin etkisine rağmen %2 oranında bir büyüme göstermiştir. Sektör, Türkiye’de yıldan yıla artan ihracat hacmi ile GSMH’da önemli bir yer sahibi olmanın yanı sıra, sağladığı önemli bir istihdam düzeyiyle de ekonomik yapı içindeki önemini korumaktadır. Makro ekonomik dalgalanmaların, istikrarsızlıkların ve krizlerin ilk etkisini gösterdiği sektörlerden biri olan çimento sektörü, yaşanan ekonomik krizlerden olumsuz yönde etkilenmekte olup, inşaat sektörünün ana girdilerinden birini sağlaması sebebiyle, bu sektördeki dalgalanmalardan direkt olarak etkilenmektedir. Günümüzde sektör, hammadde konusunda tamamen kendi kaynaklarını kullanmakta olup, üretimiyle ülke ihtiyacını karşılayabilmektedir.

2009 yılında 103 milyon ton çimento üretim kapasitesine sahip sektör 57 milyon ton çimento üretmiş, buna karşılık tüketim ise 39 milyon ton olarak gerçekleşmiştir.<sup>4</sup> İthalattaki payı az olan çimento sektörü, ihracattaki payını her geçen gün artırmakta ve dünyanın 54 ülkesine<sup>5</sup> satış yapmaktadır. İhracatın büyük bölümü Rusya, Irak, Suriye ve İtalya’ya yapılmakta olup, 2009 yılında Kuzey Afrika gibi yeni pazarlara açılmıştır. Mevcut durumda, yurtiçi talebi karşılamakta sıkıntı çekmeyen, bunun yanı sıra ihracatını yüzde 150 oranlarında artıran sektör, Avrupa’nın en büyük çimento ihracatçısı<sup>6</sup> konumuna gelmiştir. Fakat 2008 yılında, ardı ardına arttırılan kapasiteler, talep fazlası üretimi meydana getirmiş, piyasadaki fiyatların düşmesine neden olmuştur.

Dünya pazarı incelendiğinde, çimento üretimi 2.87 milyar tona ulaşmıştır. Çin ve Hindistan en büyük üretici ve tüketici konumunu korurken, Avrupa ve Amerika kıtasında tüketim oranları düşmüştür. Ülkemiz ise dünya çapında çimento üretimi konusunda 5. sırada yer almaktadır.<sup>7</sup> Dünya genelinde bir kapasite fazlalığı yaşanırken, bu sorunu yaşayan ülkeler öncelikle kamusal yatırımlarını arttırmaya, sonrasında ise ihracata ağırlık vermeye başlamıştır.

<sup>4</sup> Avrupa Çimento Birliği (CEMBUREAU), Activity Report 2009, Main World Producers, s.4

<sup>5</sup> T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, s.3

<sup>6</sup> Avrupa Çimento Birliği (CEMBUREAU), s.4

<sup>7</sup> Avrupa Çimento Birliği (CEMBUREAU), s.4

### III. ANA HATLARI İLE ÇİMENTO ÜRETİM SÜRECİ

Çimento üretimi, çeşitli aşamalardan oluşan entegre bir üretimdir. Her aşamasında önemli iş sağlığı ve güvenliği riskleri barındıran bu sürecin iyi değerlendirilebilmesi için, kısaca hangi aşamalardan oluştuğunu ortaya koymakta yarar görüyoruz. Bunu yaparken Çalışma ve Sosyal Güvenliği Bakanlığı tarafından çimento fabrikalarında yapılan iş sağlığı ve güvenliği denetimleri sonucunda ortaya konulan süreci dikkate almak istiyoruz<sup>8</sup>.

Böylelikle söz konusu üretime iş sağlığı ve güvenliği bağlamında ne şekilde bakıldığını da görme imkânı doğacağı kanısındayız.

Üretim sürecini açıklamaya geçmeden önce, çimento üretiminde çok önemli üç kavramın tanımlanmasında yarar görüyoruz. Buna göre, su ile tepkimesinde havada veya su altında sertleşerek etrafındaki maddeleri birbirine yapıştırma özelliğine sahip malzemelere **hidrolik bağlayıcılar** denir. **Klinker**, başlıca silisyum, kalsiyum, alüminyum ve demir oksit ve az miktarda diğer maddeler ihtiva eden hammadde karışımının (farin) sinterleşme sıcaklığına kadar pişirilmesi ile elde edilen çimento ana bileşenidir. **Çimento** ise, klinkerin bir veya daha fazla katkı maddesi ile öğütülmesi suretiyle elde edilen, su ile karıştırıldığında çeşitli reaksiyonlar sonrası sertleşen bir hamur oluşturan ve sertleşme sonrası su altında bile dayanımını ve kararlılığını koruyan, inorganik ve ince öğütülmüş hidrolik bir bağlayıcıdır.

Çimentonun ana bileşeni klinkerdir. Klinker, başlıca kireçtaşı (kalker), kil ve marndan oluşur. Puzzolonik maddeler (yani yüksek fırın cürufu, uçucu kül, alçı taşı, demir cevheri ve benzeri katkı maddeleri) klinkere katılarak 5 ana çimento türünde 27 çeşit çimento imalatı yapılabilir.

Çimento üretiminde kullanılan hammaddeler, *kireçtaşı* (Kalker), *kil* ve doğada, % 50–70 oranında kalker ve % 50–30 oranında kil karışımından oluşmuş kayaç olan *marn*'dir. Kimyasal bileşiminde en az %90 kalsiyum karbonat bulunan kayaçlara kalker ya da kireçtaşı adı verilmektedir.

<sup>8</sup> Çimento Fabrikalarında İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Projesi Genel Değerlendirme Raporu, (Ksc. Bakanlık Rapor), İş Teftiş Kurulu Yayın No.12, Ankara 2006, s.5–21.

Çimento üretiminde kullanılan kalkerin kimyasal özelliklerinin yanı sıra, yatakların fabrikaya yakınlığı, cevherin sökölme, kırılma, öğütölme, pişirilme nitelikleri, nem oranı ve homojenliği üretim maliyetini etkileyen önemli faktörlerdir. Kil ise yerbilimleri tarafından killi kayaç ve killer olarak iki anlamda kullanılmaktadır. Gerçek anlamda kil, bileşiminde % 90'a kadar kil mineralleri bulunan kayaçtır. Çimento klinkeri, ortalama % 70 kalker ve %30 kil içeren hammaddenin öğütöldükten sonra yüksek sıcaklıklarda pişirilmesi ile elde edilmektedir. Marn doğal olarak bu bileşimi taşıdığından ideal çimento hammaddesidir. Ayrıca kalkere göre daha yumuşak olduğundan kolay öğütölebilmekte bu nedenle kırma-öğütme işlemleri sırasında enerji tüketimi düşöktür.

Çimento üretiminde maliyetin düşöürölmesi ve çimento ana bileşeni olarak üretilen klinkerin en tasarruflu şekilde kullanılması için katkı maddeleri kullanılır. Bunlar, puzzolanik maddeler, yüksek fırın cürufu, uçucu küller, alçıtaşı ve demir cevheridir. Puzzolanik maddeler, kendi başlarına hidrolik bağlayıcı özellikleri olmadıkları halde ince olarak öğütöldüklerinde, nemli ortamda ve normal sıcaklıkta tepkimeye girerek bağlayıcı özellikte bileşikler oluşturan doğal maddelerdir. Metallerin izabesinde fırında en üst kısımda toplanan ve yerine göre atılan veya özel işleme tabi tutularak inşaat kumu, kaldırım taşı, cüruf çimentosu vb. imalatında kullanılabilen bu artık maddeye yüksek fırın cürufu denir. Uçucu küller, kömür yakılan fırınlardan atılan baca gazındaki toz taneciklerinin çöktürölmesi ile elde edilen materyallerdir. Alçıtaşı, sülfat içerikli madde olmasından dolayı çimentonun donma süresinin ayarlanmasında etkili rol oynamaktadır. Demir Cevheri ise sanayinin en önemli hammaddelerinden birini oluşturur. Saf halde gümüş parlaklığında olup kolayca oksitlendiğinden doğada serbest halde ender olarak bulunur. Sanayide dört gruba ayrılan bu cevherden çimento sanayinde kullanılan, oksitli demir cevherleridir.

Çimento üretimi esas olarak iki ana başlıkta ele alınabilir. Bunlardan ilki çimento yarı mamulü sayılan klinkerin üretim aşamasıdır. Bu aşamanın ilk adımı hammadde üretim ve hazırlama sürecidir ve ocaklardan gelen hammaddenin kırıcılarda kırılması ile farin değirmenlerinde öğütölmesi aşamalarından oluşur. Pişirme aşamasında, farin değir-

menlerinde elde edilen farin döner fırın ünitesinde yaklaşık 1350°C'ye kadar ısıtılarak pişirilir. Pişen ürüne çimentonun ana bileşeni olan klinker denir. Üretimin ikinci aşaması ise çimentonun üretim aşamasını ifade eder. Bu bölümün ilk basamağında çimento istenilen türde çimento tiplerini elde etmek için klinkere katkı maddeleri katılarak, çimento değirmeninde öğütülür. Paketleme aşaması ise çimento değirmeninden elde edilen çimentonun satışa sunulmak üzere çimento tipine uygun olarak stoklanması ve torbalı veya dökme olarak kamyon ya da silolara yüklenmesi işlerini içerir.

*Klinker üretiminde hammaddeye uygulanan işlemler*, kırma, ön homojenizasyon, öğütme, stoklama, ön ısıtma, pişirme ve soğutmadır. *Kırmada*, ocaklardan getirilen hammaddenin boyutları, klinker üretimini doğrudan beslemek için fazla iridir. Bu nedenle malzeme önce kırıcılara verilerek kırma işleminden geçirilir. Kırma, hammaddenin öğütmeden önceki aşamada stoklama ve harmanlama işlemlerinin yapılabilmesi için gereken boyuta küçültülmesi işlemidir. Kırıcılar; birincil kırıcı, ikincil kırıcı ve nadirde olsa üçüncül kırıcı şeklinde seri halindedir. Hammaddenin çıkarıldığı ocakta ilk kırma işlemi gerçekleştirildiği gibi çimento fabrikasında bulunan kırıcılarda da ilk kırma işlemi gerçekleştirilebilir. Birincil kırıcılar büyük çaptaki kayaları kabul edilebilir, minimum kayıpla (kullanılmayacak kısım) ve minimum boyuta düşürecek özellikte olmalıdır. Kırılacak malzemenin indirileceği boyut kullanılacak değirmenin tipine bağlıdır. Kırılmış kaya parçasının boyutu bilyalı değirmende öğütülecekse 12 mm'nin altına, valsli değirmende öğütülecekse 30-80 mm'ye indirilir. Günümüzde kullanılan başlıca kırıcılar, çeneli kırıcılar, konik kırıcılar, merdaneli kırıcılar, darbeli kırıcılar ve çekiçli kırıcılardır. Ülkemiz çimento fabrikalarında ise çoğunlukla çekiçli ve çeneli kırıcılar kullanılmaktadır.

*Ön Homojenizasyon işlemi* üretimi kolaylaştırmaya yöneliktir. Zira ocakların değişken yapı göstermesi nedeni ile kırıcıdan geçmiş olan hammaddeler yeterince homojen değildir. Çimento fabrikalarının çok yüksek kapasitelere ulaşması sonucu yüksek kapasitelere erişebilmek için fırınların homojen hammadde ile beslenmesi önkoşulu, hammadde ön homojenizasyon ve stoklama sistemini de zorunlu hale getirmiştir.

Klinker üretiminde takip eden işlem *öğütme*dir. Uygun bileşimdeki homojen hammadde karışımı, farin değirmenlerinde öğütme işleminden geçirilir. Hammaddelerin öğütme işlemine tabi tutulmasının ana sebepleri, sistem kapasitesini artırmak ve enerji tüketimini azaltmaktır. Değirmen içerisinde öğütülen hammadde fırından gelen sıcak gaz ile temas sonucunda rutubetini kaybeder. Değirmende, 0-50 mm boyut ve değişik rutubetteki hammadde, ortalama 20 mikron büyüklüğünde ve rutubeti en fazla % 1 olacak şekilde öğütülür ve farin silolarına gönderilir. Modern değirmenler valsli tipte dik değirmenler olmasına rağmen en çok kullanılanlar yatay bilyalı tipte değirmenlerdir. Valsli değirmenler % 15 nemlilikte hammadde öğütme işlemini yaparken bilyalı değirmenlerde öğütülen hammaddenin nem oranının % 8'den az olması istenir. Valsli değirmenler bilyalı değirmenlerden daha az enerji tüketirler. Enerji tüketimi, hammaddenin sertliğine ve buyanın performansına bağlı olarak değişir. Genelde valsli değirmenin enerji tüketimi bilyalı değirmene oranla % 30 daha düşüktür ve bu oran değirmene ön ezici desteği uygulanması halinde % 10 - 30 oranında daha da düşürülebilir.

*Ön ısıtma* işleminde farin, fırına gönderilmeden önce fırından çıkan sıcak gazla, farklı siklon kademelerinde, farklı sıcaklık seviyelerinde ön ısıtıcılardan geçirilerek hazırlanır. Siklon ön ısıtma sistemleri, 1950'li yıllardan beri hızlı bir biçimde gelişmiş ve son 25 yıldır fırınla birlikte kurulan tek tip hale dönüşmüştür. İlk tipleri 4 siklonludur. Sadece ön ısıtıcılı fırınlar günlük 4500 ton üretim yaparken iki ve hatta üç ön kalsinasyonlu fırınlar günlük üretimlerini 10.000 tona kadar çıkartabilmektedirler. Dört siklonlu ön ısıtıcılarda farinin ulaştığı genel sıcaklık dereceleri; en üstten başlayarak birinci siklonda 350°C, ikinci siklonda 550°C, üçüncü siklonda 670°C ve dördüncü siklonda yaklaşık 800°C civarındadır. Farinin firma giriş sıcaklığı yaklaşık olarak 1100°C'ye kadar ulaşır. Ön ısıtma işlemi farinin, neminin alınması, yapısında kimyasal olarak bağlı suyun uçurulması ve yine yapısındaki CO<sub>2</sub>'in büyük bir kısmının uçurulması amacı ile yapılır.

Bunun ardından *pişirme ve soğutma işlemine* geçilir. Çimento üretiminin temel aşaması, klinker elde etme aşamasıdır. Farin, döner fırın ünitesinde 1350 - 1400°C'ye kadar ısıtılarak pişirilir. Pişen ana ürüne

klinker denir. Pişirme işlemi için ihtiyaç duyulan ısı enerjisi genellikle kömürden sağlanır. Kömürün fırında kullanıma uygun olması için belli kimyasal ve fiziksel özellikleri taşıması gerekir. Kömür, kullanılmadan önce kullanıma hazır hale gelmelidir. Yakıt hazırlama diye adlandırılan bu süreçte kömür, değirmenlerde kurutma ve öğütme işlemlerinden geçirilir. Genellikle 0–50 mm boyut ve değişik rutubette temin edilen kömür, ortalama 10 mikron tane büyüklüğü ve en fazla % 2 rutubet olacak şekilde değirmenlerde öğütülerek silolara gönderilir. Toz haldeki kömür iki ayrı noktadan, fırın girişinden fırına gönderilir. Fırın boyunca malzeme sıcaklığı 1450 °C ye kadar yükselir. Malzemenin fırın çıkış sıcaklığı 1300 °C civarındadır. Fırından çıkan klinker, çıkışta 100°C'nin altına düşecek şekilde ani soğutma işlemine tabi tutulur. Soğutma işlemi, klinkerin pişme işleminde oluşan kristal yapısını koruması açısından büyük önem taşır. Soğutma çıkışı sonrasında klinker, uygun stoklama bölümlerine alınır.

Çimentonun üretilmesi için iki ana malzemenin klinker ve alçıtaşı olduğunu belirtmiş, bu malzemelerin yanı sıra katkı olarak sınıflandırılan tras, marn, kalker, cüruf, uçucu kül, yüksek fırın cürufu ve benzeri malzemeler de üretilen çimento türüne bağlı olarak katıldığına değinmiştir. Belirli oranda alçı taşı katılarak öğütülen klinkere *portland çimentosu*, katkı malzemesi ilave edilerek öğütülen çimentoya da *katkılı çimento* denir. Standartlarda tarifi yapılan katkılı çimentolar, katkı cinsi ve miktarına göre isimlendirilir.

Klinkerin üretilmesinden sonra istenen türde katkı maddesi katılarak farklı tipte çimento elde edilir. Alçıtaşı ve katkı olarak kullanılacak hammadde çimento değirmenlerine doğrudan beslenemeyecek kadar iri parçalardan oluştuklarından, önce kırıcılardan geçirilerek çimento değirmenine aktarılır. Sıcak klinker öğütme işlemi sonucunda çimento değirmeninde malzeme sıcaklığı yaklaşık 100–110 °C ye yükselir. Böylece malzeme öğütülürken bir yandan da rutubeti alınmış olur.

Çimento değirmeni çıkışında çimento, stoklanmak üzere tipine göre silolarda depolanır. Çimento satışı, dökme ve torbalı olmak üzere iki şekilde yapılır. Dökme çimento silolardan doğrudan silobaslara yüklenir. Çimento paketleme ünitesinde 50 kg.'lık kağıt torbalara doldurulan torbalı çimento da taşıyıcı bantlar yardımı ile kamyonlara yüklenir.

Sonuç olarak bir çimento fabrikası, ocaklar, konkasör, çamur değirmeni, döner fırın, kömür değirmeni, çimento değirmenleri, paketleme ve kazan dairesi, bakım grupları vb. yardımcı tesislerden oluşmaktadır.

### IV. ÇİMENTO ÜRETİMİNDE YAŞANAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SORUNLARI VE YAPILAN ÇALIŞMALAR

Çimento üretim sektörü, yürütülen işin niteliği itibarıyla **agır ve tehlikeli işler** kategorisine girmektedir. Bu sebeple üretim sürecinde önemli iş sağlığı ve güvenliği sorunları barındırmaktadır. 2006 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan denetim projesi kapsamında, sektördeki iş sağlığı ve güvenliği sorunları belirlenmiştir<sup>9</sup>.

Bu sorunlardan ilkinin “**toz**” oluşturmaktadır. Üretilen ürün ve kullanılan hammaddeler sebebiyle çimento üretiminde toz çok önemli sorunlardan biridir. Hem çevre<sup>10</sup> hem de iş sağlığı ve güvenliği anlamında önlem almayı gerektiren bu sorun, üretim zinciri içinde çeşitli noktalarda ortaya çıkmaktadır. Buna göre çimento üretiminde toz, hammadde ocaklarından başlamak üzere hammaddenin kamyonlarla taşınması, hammaddenin istenilen boyutlara indirilmesi için kırıcılarda kırılması, silolarda stoklanması, farin değirmenlerinde öğütülmesi, fırında pişirilmesi, alçı ve katkı maddelerinin katılıp klinker ile birlikte çimento değirmenlerinde öğütülmesi, paketlenmesi veya dökme olarak satışa sunulması aşamalarında çalışma ortamına ve çevreye yayılmaktadır. Bu tozlar, hammadde, farin, kömür, klinker, alçı, katkı maddesi, çimento ve döner fırında veya kurutma işlemlerinde kullanılan öğütülmüş kömür tozlarıdır ki önemli sağlık sorunlarına sebep olmaktadır. Sıralanan toz türleri dışında, çimento fabrikalarında malzeme taşınma, aktarma boşaltma işlerinin yapıldığı yerlerde de ciddi toz sorunu yaşanmaktadır.

<sup>9</sup> Bakanlık Rapor, s.21–30.

<sup>10</sup> Her ne kadar çalışma yaşamında çimento sektörünün en fazla sera gazı salımı yapan sektör olduğu düşünülse de, çimento sektörünün dünya emisyonlarındaki payının en fazla %5 oranında olduğu tespit edilmiştir. Yine aynı verilere göre, karbondioksit salınımlarının %20’sinin elektrik enerjisi üretiminden, %13’ünün binalardan, %28’inin tarım ve arazi kullanımından, %13’ünün ise ulaşımdan kaynaklandığı belirlenmiştir. (Ahmet Eren, AB Çevre Faslına Müzakerelere Açılması ve İklim Değişikliği Konferansının Türk Çimento Sektörüne Muhtemel Etkileri, İşveren Dergisi, Ocak 2010, s.36.)



Konuyu ilgilendiren bir başka sorun “**gürültü**”dür. Çimento fabrikalarında, fanlar, jeneratörler, motorlar, öğütücü değirmenler önemli gürültü kaynağı durumundadır. Bunların dışında hammadde kaynaklarına sahip ocaklara yakın çimento fabrikalarında, ağır taşıma araçları ile patlatma ve sondaj işlemleri de gürültü yaratmaktadır. Araştırmalar göre, bahsi geçen fabrikalarda gürültü yoğunluğunun en üst seviyede olduğu yerler şu şekilde sıralanmıştır; Kırıcılarda kırılmak üzere getirilen iri boyuttaki hammaddenin kamyondan boşaltılıp kırıcılarda kırıldığı yerler, Farin değirmeni ve bu değirmenin yakınındaki kumanda odası, Döner fırın manto soğutma fanlarının bulunduğu alanlar, Klinker soğutma ünitesi, Döner fırın alev borusu vantilatörlerinin bulunduğu bölümler, Çimento değirmeni ve yakınındaki değirmen kumanda odası, Çimento silolarına pompa ile çimento sevkiyatı yapılıyorsa sevkiyat kompresör odası, Paketleme kompresör odası, Kömür değirmenleri ve kömür değirmeni motor kısım çevresi, Şok cihazı devredeyken beton laboratuvarı, Laboratuvar bölümü kırıcı ve değirmen ekipmanlarının bulunduğu bölüm.

**Patlama ve yangın** fabrikaların karşı karşıya olduğu bir başka sorundur. Çimento fabrikalarında yangın ve patlama yönünden öncelikli riskler kömür ile yapılan çalışmalardan kaynaklanır. Söz konusu bu riskler; kömürün depolanması, değirmenlerde öğütülmesi, yakılması sürecinde yangın ile toz ve gaz patlamaları şeklinde ortaya çıkar. Aynı sorun, LPG, doğalgaz ve/veya sıvılaştırılmış doğalgaz gibi petrol türevlerinin depolanması ve kullanımından da doğabilmektedir. Lastik konveyör bantları da yangın yönünden risk teşkil eden bir başka unsurdur. Konveyörde kömür transferi sırasında sıkışma, sürtünme sonucu lastik bantlar yangına neden olabilmekte, bant boyunca uzanan kablo kanalları içerisinde taşınan elektrik kabloları da yangına sebep oluşturabilmektedir. Bunlara ek olarak, bu fabrikalarda kullanılan döner fırınlarda, ilk ateşlemenin gecikmesi sonrasında ani yanmanın başlaması ile alev borusunda bulunan hava sağlayan ekipmanın bozulması gibi nedenler de gaz patlaması yaratabilmektedir.

Bu temel sorunlar dışında çimento fabrikalarında iş kazasına neden olan başka etmenler de bulunmaktadır. Bunlardan biri **yüksekte çalışmadır**. Gezer vinç platformları, revizyon, bakım ve boya işlerinde yük-

sekte çalışmalar ve diğer platformlar bu olayların görüldüğü noktalaradır.

Bunların yanında fabrikalarda karşılaşılan bir diğer iş kazası kaynağı **sıcak yüzeyler** olarak tespit edilmiştir. Özellikle sıcak farin ve klinker veya çimento tozu teması yanmaya sebep olabilmektedir. Tehlike noktaları genelde sıcak klinker tozu ve ön ısıtıcılarda bulunan tozlardır. Aynı şekilde siklon tıkanmaları ve bunun açılması çalışmaları sırasında ciddi yanıklar oluşabilmektedir.

Çimento fabrikalarındaki **dönen aksamlar**, bir başka iş kazası kaynağı durumundadır. Bu aksamlar genelde uzuv kaybına sebep olan üzücü olaylara neden olabilmektedir. Bu tür kazalar bantlı konveyörlerde dönen aksamın bulunduğu tehlike bölgesinde koruyucu olmaması durumunda gerçekleşmektedir. Bu tür dönen ve hareketli parçaları bulunan iş ekipmanları üzerinde enerji kesilmeden ve gerekli güvenlik tedbirleri alınmadan bakım, onarım, temizlik vb. çalışmaların yapılması durumunda bu tür kazalar yaşanmaktadır.

Çimento sektörü, üretim aşamasında ortaya çıkan ve yukarıda sıralamaya çalıştığımız önemli iş sağlığı ve güvenliği riskleri sebebiyle konuya ciddiyetle yaklaşan bir sektördür. Sektörde faaliyet gösteren işverenlerin bilinçlendirilmesinde ve işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) önemli rol oynamaktadır. Nitekim bu bağlamda çimento fabrikalarında OHSAS 18001 (iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi uygunluk belgesi) çalışmalarını başlatılmıştır. Bu çalışmalar ile, daha önce bu belgeyi almayan fabrikaların da OHSAS 18001'i işletmelerinde uygulamaya başlamaları sağlanmıştır. Yine aynı anlayış içinde söz konusu sendika tarafından, 2003 yılının ocak ayında başlatılan ve yaklaşık 8.000 çalışanı kapsayan 8'er saatlik iş sağlığı ve güvenliği bilinçlendirme eğitimleri yürütülmüştür. Tüm bu gayretin sonucunda Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, üyesi kuruluşların OHSAS 18001 belgesi alması sağlanmış ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2005 yılında verilen "*Örnek İşveren*" ödülüne hak kazanmıştır<sup>11</sup>.

Çimento sektöründe iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının çözülmesi ile ilgili atılan en önemli adımlardan biri de, konuya ilişkin ciddi bir örgütlenmenin sağlanmış olmasıdır. Bu çalışmada önemli işlevlerden birini de

<sup>11</sup> Sancar Bayazit, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği, İşveren Dergisi, Kasım 2009, s.60.

aynı sendika sağlamakta ve “ÇEİS İSG Yönetim Temsilcileri Koordinasyon Toplantıları” ile fabrikalar arasında bilgi paylaşımı için ortam yaratmaktadır. Söz konusu yapının en temel ayaklarından birini de, 2005 yılından itibaren faaliyet gösteren “ÇEİS İSG Kurulu” oluşturmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğine verilen önemin bir parçası olarak çimento sektörü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından da ele alınmış ve sektörde yapılan denetimler bir proje kapsamında kitap haline getirilerek yayınlanmıştır. Bu çalışmada bize de ışık tutuna söz konusu çalışma ile sektör bir teknik denetimden geçirilerek tespit edilenler ortaya konulmuştur<sup>12</sup>.

Sektöre iş sağlığı ve güvenliği alanında katkı sağlayan bir diğer unsur da, konuya ilişkin olarak yürütülen projelerdir. Bakanlık tarafından tamamlanan denetim projesi dışında, Avrupa Çimento Üreticileri Birliği (CEMBUREAU) tarafından organize edilen bir proje daha yürütülmüştür. Akciğer Fonksiyon Çalışması Projesi (Prospective Lung Function Study) bu Proje, çimento tozuna maruziyet ve bununla ilgili hastalıklar hakkındaki bilgi eksikliğinin giderilmesine yöneliktir. Türkiye ayağını ÇEİS'in koordine ettiği proje için 9 pilot çimento fabrikası seçilmiştir. Projenin 5 yıl sürmesi ve farklı ülkelerden yaklaşık 2000 kişiyi kapsaması planlanmaktadır. Proje, Norveç Ulusal Mesleki Sağlık Enstitüsü (NIOH) tarafından yürütülmektedir.

Üst düzey bu faaliyetler dışında, sendika, işyeri düzeyinde de çeşitli faaliyetlerle konuya katkı sağlama gayreti içindedir. Bu bağlamda, üye fabrikalarda çalışan üst ve orta düzey yöneticiler dahil tüm çalışanlar ile alt işveren işçilerinin katıldıkları 8 saat süreli temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmiştir. Bu temel bilgilendirme çalışmaları yanında, üye fabrikalara OHSAS 18001 bilgilendirme, risk değerlendirme ve iç tetkikçi eğitimleri sunulmuştur. Bunların dışında, OHSAS 18001 Projesinin başarıya ulaştırılması için yapılması zorunlu görülen Acil Durum Eğitimleri, ayrıca İlk Yardımcı Eğitimleri, İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitimleri, İSG Teknik Eğitimleri ve İşyeri Hekimlerine Yönelik Eğitimler uygulanmıştır. Bunların dışında güncel iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına yönelik bilgilendirme toplantı ve seminerleri gerçekleştirilerek ilgilere konuyu takip imkanı sunulmuştur. Bu

<sup>12</sup> Bkz. dpn.1’de belirtilen rapor.

kapsamda, Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitimi, OHSAS 18001- 2007 Revizyonu Bilgilendirme Toplantısı, İş Yaşamında Kas-İskelet Hastalıklarından Korunma ve Ergonomi Semineri, Dupont İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri, Pnömokonyoz Bilgilendirme Toplantısı, İşveren ve Vekillerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Sorumluluklarına ilişkin Toplantılar, Tehlike ve Risk Değerlendirmesi Semineri ve İşyeri Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi Konulu Toplantılar düzenlenmiştir. Bunlara ek olarak çimento sektöründeki iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının çözümüne yönelik bilimsel toplantılar da düzenlenerek konu her yönüyle ele alınmaya çalışılmıştır<sup>13</sup>.

Yukarıda yer verilen açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, çimento sektörü iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli bir ilerleme kaydetmiş durumdadır. Ülkemiz düzeyinde sevindirici görülebilecek bu çalışmalar, dünya ölçeğinde hala arzu edilen düzeyde değildir. Ancak konu sosyal tarafların tümünün katkısına muhtaçtır. O nedenle işçi ve işveren örgütleri ile birlikte devlet, aynı kararlılıkla konunun üzerine gittiklerinde, yukarıda yer vermeye çalıştığımız sağlık güvenlik riskleri çok daha alt seviyeler çekilebilecektir.

## **V. ÇİMENTO FABRİKALARINDA KARŞILAŞILAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EKSİKLİKLERİNDEN DOĞAN YAPTIRIMLAR**

### **1.Genel Olarak**

İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalar, bu alanda üzerinde durulması gereken iki temel konuya işaret etmektedir. Bunlardan ilki iş kazası ve meslek hastalıklarının *önlenmesi*, diğeri ise bunların sebep olduğu zararların *tazminidir*.

Yakın tarihlere kadar iş sağlığı ve güvenliği daha ziyade tazminat boyutuyla ele alınmış, yapılan çalışmalar sorumluluk hukukuna ilişkin olmuştur. Kanımızca bunun en temel nedeni, Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin önleyici fonksiyonunun yeterince algılanamamış olması ve bu alanda çok sınırlı düzeyde teknik çalışma yapılmış olmasıdır.

<sup>13</sup> Etkinliklerin içerikleri ile ilgili ayrıntılar için bkz. Bayazıt, s.61 vd.

Nitekim bugün bile, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği denildiğinde, akla ilk gelen kaza ve hastalık nedeniyle ortaya çıkan tazminatlardır.

O nedenle, işyerlerinin sağlık ve güvenliği ile ilgilenerek çalışma ortamını tehlikeden arındırması gereken çoğu işveren, hala, bunun yerine kaza ya da hastalık sonrası karşılamak durumunda kaldığı tazminatı tamamen ya da kısmen engelleyecek çareler aramaktadır.

Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığında ülkemize has denilebilecek bu durum, işçi kesimi için de farklı değildir. İşçilerin de büyük çoğunluğu, işyerlerindeki sağlık ve güvenlik koşullarının geliştirilmesine ve hayata geçirilmesine katkı sağlamak yerine, talep edilecek tazminat miktarını artırmaya yönelik uğraş sergilemektedir.

Sosyal taraflara egemen olan bu anlayış, doğal olarak yargıya da yansımaktadır. Bu sebeple yüksek mahkeme de, önüne gelen davalar karşısında konuyu daha ziyade tazminatlar açısından değerlendirmeye tabi tutmak durumunda kalmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin hukuksal boyutu, mühendislik ve tıbbi yanının aksine, bilim çevreleri açısından da ilgi çekici görülmemektedir. Oysa bu alan, sorumluluk hukukunun iş hukukuna yansıyan en teknik alanı durumundadır ve çözümüne ihtiyaç duyulan sayısız hukuki sorunu barındırmaktadır. Avrupa'nın çoğu ülkesinde iş sağlığı ve güvenliği alanında lisans eğitimi verilmekte, Amerika'da bu alanda eğitim görmüş uzman iş sağlığı ve güvenliği mühendisleri görev yapmakta iken, Türkiye'de henüz hiç bir üniversite bu alanda eğitim veren bir mühendislik bölümüne kavuşturulmuş değildir. Bu alandaki eğitim çalışmalarını hala, kısa süreli sertifikasyon eğitimleri düzeyinde kalmakta ve bu eğitimlerin çoğu da iş sağlığı ve güvenliği alanında bilimsel yetkinliği olmayan kişi ve kuruluşlar tarafından yürütülmektedir.

Her ne kadar hukuki açıdan daha ziyade tazminat boyutu ile ele alınıyor olsa da iş sağlığı ve güvenliğinin asıl etkin yanı, onun önleyici fonksiyonunda gizlidir. Nitekim yeniden oluşturulmaya çalışılan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında, sosyal tarafların tümüne bu konuda görevler yüklenmiş ve işçi ile işverenlerin mevcut görevleri Avrupa Birliği yönergeleri ışığında daha ayrıntılı tanımlanmıştır.

Konuya ilişkin en temel düzenleme niteliği taşıyan *1989/391 sayılı Avrupa Konseyi Direktifinde*, bu direktifin çıkarılma gerekçeleri sıra-

lanırken, önlemeye de yer verilmiştir. Buna göre işyerindeki kaza ve mesleki hastalıkların gerçekleşme oranı hala çok yüksektir. Çalışanların güvenlik ve sağlığını kollamak, daha yüksek düzeyde koruma sağlamak için gecikmeksizin önleyici önlemlerin alınması ve varolan önlemlerin ıslâh edilmesi gerekmektedir. O halde iş sağlığı ve güvenliği, konu insan yaşamı olduğundan, tazmin kadar hatta ondan daha fazla önleme anlamına gelmektedir. Dolayısıyla çalışma hayatı içindeki herkesin, iş sağlığı ve güvenliğinin önleme fonksiyonunu anlayacak bilince sahip kılınması gereklidir. Nitekim bu durum iş sağlığı ve güvenliği hukuku alanında, *güvenlik kültürü* olarak tanımlanmakta ve örgütlü olsun olmasın bu kültürün geliştirilmesinin, işyerlerinde oluşabilecek riskleri ortadan kaldırmada en etkili yol olacağı savunulmaktadır<sup>14</sup>. O halde iş sağlığı ve güvenliği, *önleme* ve *tazmin* unsurlarından oluşan bir bütündür. Unsurlardan hiç biri ihmal edilmemelidir.

Yukarda da işaret etmiş olduğumuz üzere İş sağlığı ve güvenliği uygulamada daha ziyade, sebep olduğu sorumluluklar bağlamında ele alınmaktadır. İşverenlerin konuyu ciddiye alma düzeyleri, muhatap oldukları sorumlulukların kapsamı ile orantılı olarak artmaktadır. Aynı şey, işveren ve killeri için de geçerlidir. Dolayısıyla işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması her şeyden önce bu konuda getirilen kuralların hayata geçirilmesine bağlıdır. Ancak ülkemiz açısından bunun çok da kolay olmadığı açıktır. Zira Türkiye, iş sağlığı ve güvenliğinin taşıdığı önemi yeni yeni algılamaya başlamıştır. Bu konuda yıllardan beri yapılan çalışmalar, arzu edilen bilinci oluşturamamış, birkaç istisna dışında çoğu işyerinde bu konuda köklü değişim sağlanamamıştır. O nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin *işyeri düzeyinde* uygulanabilmesi hâlâ en temel sorun durumundadır. İş sağlığı ve güvenliği bilinci, üretim sürecinin en küçük birimi olan işyerlerinde tesis edilmedikçe, işletmelerde, şirketlerde ve nihayetinde ülke genelinde kurumsal bir anlayışa ulaşabilme imkânı yoktur.

İş sağlığı ve güvenliğindeki bilinç eksikliğinin ortadan kaldırılabilmesinde, getirilen çağdaş normların önemini anlatmak kadar, bu normların ihlallerine yaptırım uygulamak da önemli bir etki sağlayacaktır. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenleme-

<sup>14</sup> Marcel Simard, Safety Culture and Management, Encyclopedia of Occupational Health and Safety, Volume II. Geneva 1998, p.59.4.

lere aykırılığa bağlanan yaptırımları (sorumluluğu) üç gruba ayırabilmek mümkündür. Bunlar, hukuksal sorumluluk, cezai sorumluluk ve idari para cezalarından doğan sorumluluktur. Söz konusu sorumluluklar ve sebep oldukları yaptırımlar birbirinden farklı karaktere sahiptir. Her biri bağımsız uygulanabilen bu yaptırımların, aynı olayda bir araya gelebilmelerine de bir engel yoktur. Dolayısıyla her bir sorumluluğun ve onun getirdiği yaptırımın muhatap aldığı korunmaya değer menfaat birbirinden farklıdır. O sebeple her bir sorumluluğun ayrı ayrı ele alınması daha doğru olacaktır.

### 2. Hukuksal Yaptırımlar

İş sağlığı ve güvenliği alanında işveren ve işveren vekillerinin karşılaştıkları ilk sorumluluk türü hukuki olanıdır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasından doğan hukuksal yaptırımlardan anlaşılması gerekenleri, işçi ve işverenler açısından ayrı ayrı sıralayabilmek mümkündür. Buna göre işveren aleyhine uygulanabilecek hukuksal yaptırımlar, işçinin *çalışmaktan kaçınma* hakkı, haklı nedenle *derhal fesih hakkı*, maddi ve manevi tazminat hakkı ile ölümü halinde hak sahiplerinin destekten yoksun kalma tazminatı hakkı.

İş sağlığı ve güvenliğine aykırı eylemleri sebebiyle işçi aleyhine uygulanabilecek hukuksal yaptırımlar ise, iş akdinin işveren tarafından haklı nedenle *derhal feshi* ile işçinin sebep olduğu zararlar nedeniyle işverenin maddi ve *maddi tazminat talep* edebilmesidir.

#### A. İşveren Aleyhine Uygulanabilecek Hukuksal Yaptırımlar

##### a. Çalışmaktan kaçınma

4857 sayılı İş Kanunu, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği sorunuyla karşılaşan işçilere önleyici bir uygulama yapabilmek için imkânı getirmiştir. Önceki İş Kanunlarında bulunmayan bu düzenlemeye göre, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, *iş sağlığı ve güvenliği kuruluna* başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir. Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, ge-

rekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar *çalışmaktan kaçınabilir* (İK.83)<sup>15</sup>.

Söz konusu başvurunun yapılacağı bir iş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde işçinin bu talebi, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tespitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır. Alınan cevap sonrasında işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından kendisinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kaldığının kabul edilmiş olması gerekir. İşveren veya vekilinden bu yönde bir cevap gelmediği halde çalışmaktan kaçınan işçi, iş görme borcunu yerine getirmemiş olduğundan haklı bir fesih ile karşı karşıya kalabilir. Bu halde haksız feshe maruz kaldığı gerekçesiyle açacağı davada işçi mahkemeye, iddia ettiği gibi *işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından kendisinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kaldığını* ispat etmek durumunda kalacaktır. O sebeple hem *iş sağlığı ve güvenliği kurulları ya da onların olmadığı işyerlerinde* işveren veya vekilleri hem de işçiler, iş sağlığı ve güvenliği anlamında işyerinde karşılaşılan sorunu çok iyi analiz etmeli ve atacakları adımı buna göre belirlemelilerdir. Zira hatalı bir karar işveren açısından haksız fesih uygulamış olma sonucunu doğuracağı gibi, işçi açısından da haklı sebeple maruz kalma riski taşımaktadır. Hemen belirtelim ki İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde, işçilerin altı iş günü içinde iş akitlerini derhal feshedebileceklerini de düzenlemiştir (İK.24/1). Bu durumda işçiler, kıdemlerinin bir yılı aşmış olması halinde kıdem tazminatı talep edebilecekleri gibi, bunun dışında uğradıkları maddi ve manevi zararlarının da tazminini isteyebileceklerdir.

### **b. İş akdinin işçi tarafından haklı nedenle derhal feshi**

4857 sayılı İş Kanununda işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı 24.maddede düzenlenmiştir. Bu düzenlemede yer alan bazı hükümler, iş-

<sup>15</sup> İş Kanununun 79. maddesine göre işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde bu madde hükümleri uygulanmaz



yerlerinde sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmaması halinde işçiye derhal fesih hakkı sunmaktadır. Buna göre, “İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa” işçi iş akdini haklı nedenle sona erdirebilecektir. Bu düzenlemenin dikkat çeken yönü, işyerindeki sağlık sorununun tüm işçiler için değil, feshe başvuran işçinin sağlığında sorun yaratmasıdır. Dolayısıyla, feshe konu neden doğrudan iş sağlığı ve güvenliği sorunu olarak tanımlanamasa da, sağlığını tehlikeye soğan işçi açısından bir fesih sebebi olarak görülmüştür. Örneğin aslında ağır bir işte çalışmaması gereken bir işçiye, bu tür bir iş verilmesi halinde işçi iş akdini anılan gerekçeyle feshedebilecektir. Ancak işçi tarafından yapılan bu fesih, ilgili işyerinde işçilerin sağlıksız koşullarda çalıştırıldığı sonucuna ulaşılmamasına neden olmayacak, sadece yürütülen işin feshe başvuran işçi için uygun olmadığı sonucunu yaratacaktır.

Bununla birlikte 24.maddede, doğrudan iş sağlığı ve güvenliği ihlallerini fesih gerekçesi yapan bir düzenleme de bulunmaktadır. Hükümün II/f bendindeki bu ifadeye göre, “...çalışma şartları uygulanmazsa...” işçi iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilecektir. Düzenlemede geçen “çalışma şartları” ifadesi, işçinin işyerindeki her tür çalışma koşulunu içerebilecek bir genişliğe sahiptir. O sebeple işyerinde gereken sağlık ve güvenlik koşullarının sağlanmaması halinde işçi bu durumu, çalışma koşullarının uygun olmaması gerekçesi ile fesih sebebi yapabilmektedir.

Çalışma koşullarına uyulmamasına dayalı fesih hakkını kullanma süresi İş Kanununda düzenlenmiştir. Buna göre, “...24... maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi... için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz...”

Anılan düzenlemeden de anlaşılacağı gibi işçiler, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun olmayan çalışma mahallerinde çalıştırılmak istendiklerinde bunu altı iş günü içinde feshe konu yapabilmektedirler. Ancak söz konusu sağlık ve güvenlik sorunu işyerinde devam ettiği sürece bu altı iş günlük süre her gün yeniden başlayacak, yani sağ-

lık ve güvenlik sorunlarının çözülmediği her gün yeni bir ihlal olduğu kabul edilecektir.

İşçilerin çalışma koşullarına uyulmamasına dayalı olarak yapacakları fesihlerde, bir yılı aşan çalışmalarda işçiler kıdem tazminatına hak kazanacaklarıdır. Ancak feshi işçi yaptığından ihbar tazminatı hakkı doğmayacaktır. Bununla birlikte İş Kanununa göre, iş sağlığı ve güvenliğine aykırılık sebebiyle işçi iş sözleşmesini öngörülen süre içinde feshettiğinde, işverenden tazminat hakkı kazanmaktadır. (İK.26). Dolayısıyla işçiler, söz konusu feshin ardından mahrum kaldıkları hakları ve kaybettiklerini maddi tazminat adı altında işverenden talep edebilecektir. Dahası, söz konusu durum bir manevi zarar yarattığında bu dahi aynı gerekçe ile işverenden talep edilebilecektir.

### **c. Çalışma koşullarındaki değişikliği kabul etmemek**

Yukarda da belirtmiş olduğumuz gibi sağlıklı ve güvenli iş ortamı, çalışma koşullarından sayılmaktadır. O sebeple bunu ihlal eden eylemler, doğal olarak çalışma koşullarına uygun davranılmadığı şeklinde değerlendirilecektir.

Konu iş sağlığı ve güvenliği olduğunda, çalışma koşulları ile ilgili sorunlar sadece onların ihlali halinde değil, değiştirilmesi durumunda da ortaya çıkabilmektedir. Yasa koyucu, anılan koşulların esaslı tarzda değiştirilmesi halinde izlenecek yolu ve tarafların haklarını 22.maddede düzenlemiştir. Buna göre, “İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz.” (İK.22/1). Görüldüğü gibi sağlık ve güvenlik koşulları uygun bir ortamda çalışan işçi, bu koşullar esaslı tarzda değiştirildiğinde bunu kabul etmek zorunda değildir. Hatta işçi, kendi sağlık ve güvenliğini eskisine göre zora sokan bu yeni çalışma koşullarını açıkça (yazılı olarak) kabul etmedikçe reddetmiş sayılmaktadır. O sebeple işveren, çalışma ortamındaki geriye gidişe ses çıkarmayan işçinin daha sonra bu sebeple uğradığı meslek hastalığı ya da iş kazası sebebiyle açtığı tazminat davalarında, işçinin buna ses çıkarmayarak rıza gösterdiğini ileri süremez.

İş Kanunu, çalışma koşullarına esaslı değişikliğe rıza göstermeyen işçinin başka bir geçerli sebeple işten çıkartılabileceğini düzenlemektedir. Buna göre, “İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.” Bize göre söz konusu düzenleme, iş sağlığı ve güvenliği alanında ortaya çıkan esaslı tarzdaki değişikliklere uygulanabilecek nitelikte değildir. Aksinin kabulü, sağlık ve güvenlik riski taşıyan bir işyerinde çalışmayı kabul etmeyen bir işçinin işten çıkarılarak, bu riski kabul eden yeni bir işçinin işe alınabilmesi sonucunu doğuracaktır ki, bunun kabulü mümkün değildir. O sebeple iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışma koşullarında yaratılan esaslı değişikliğin, işveren için değişiklik feshine imkân vermeyeceğinin kabulü gerekir.

Aynı yaklaşımın bir sonucu olarak, 22.maddede yer verilen ve açık yazılı kabul ile işçinin çalışma koşullarına esaslı değişikliğe rıza gösterebileceği hükmünün de iş sağlığı ve güvenliği alanında uygulanabilir olmadığı sonucuna varılmalıdır. Zira bu alanda yapılacak esaslı değişiklikler, insan sağlığını tehlikeye sokabilir. Oysa işçilerin sağlık ve güvenlik koşulları, tarafların üzerlerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri bir alan olarak görülmemelidir.

### **d. Tazminat**

#### **aa. Sorumluluğun hukuksal temeli**

İş güvenliği önlemlerini gerektiği şekilde almayan ve zarara sebep olan işveren aleyhine açılacak tazminat davalarının temelinde, işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı eylemleri yatar. Gerçekten de gözetme borcu kapsamında yer alan başlıca yükümlerden biri, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma zorunluluğudur<sup>16</sup>. İş akdinden doğan

<sup>16</sup> **Münir Ekonomi**, İş Hukukunun Esasları, C.1, Ferdi İş İlişkileri, İstanbul 1984, s.154. **Sarp-er Süzek**, İş Hukuku, Ankara 2009, s.346. **Kenan Tunçomağ/ Tankut Centel**, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2005, s.126. **Nuri Çelik**, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2009, s.165 **Hamdi Molamahmutoğlu**, İş Hukuku, Ankara 2009, s.529. **Murat Demircioğlu/ Tankut Centel**, İş Hukuku, İstanbul 2003, 110, 152 vd. **Öner Eyrenci/ Savaş Taşkent/ Devrim Ulucan**, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2006, s.272. **Nizamettin Aktay /Kadir Arıcı/ E.Tuncay Kaplan Senyen**, İş Hukuku, Ankara 2009, s.146. **Haluk Hadi Sümer**, İş Hukuku, Konya 2000, s.72. **Musta-**

gözetme borcu işverenleri, işyerlerinde işçilerin yaşam, sağlık ve vücut bütünlüğünün korunması için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılmaktadır. Dolayısıyla işçiyi gözetme borcu, işverenlerin iş güvenliği önlemlerini alma yükümünü de kapsayacak ölçüde geniş bir kapsama sahiptir. Bu önemi sebebiyle gözetme borcu, yasal düzenlemelere konu olmuştur. Söz konusu yasal düzenlemelerin bir kısmı kamu diğer kısmı ise özel hukuk karakterlidir. İşverenin işçiyi gözetme borcunun özel hukuk dayanakları, iş akdi ve Borçlar Kanununun 332. maddesidir<sup>17</sup>. Kamu hukukunda dayanak oluşturan hüküm ise İş Kanununun 77. maddesidir<sup>18</sup>. Bu iki düzenlemeden de anlaşılacağı üzere gözetme borcunun kapsamı oldukça geniştir.

İşverenin gözetme borcunu ihlalinden kaynaklanan hukuksal sorumluluğun niteliği öğretide tartışmalıdır. Bazı yazarlar<sup>19</sup> bu sorumluluğu kusursuz sorumluluk olarak değerlendirirken bazıları ise kusurlu sorumluluğu savunmaktadır.

Kusursuz sorumluluk halinde sorumluluğun doğması için failin ku-

---

**fa Kılıçoğlu**, Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara 1998, s.43 vd. **Levent Akın**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001, s.58, 59. **Gaye Baycık**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara 2006, s.158.

<sup>17</sup> Borçlar Kanununun 332. maddesine göre, “İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur. İş sahibinin yukarıki fıkra hükmüne aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur.”

<sup>18</sup> İş Kanununun 77. maddesine göre, “İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla 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”.

<sup>19</sup> **Kenan Tunçomağ**, İş Hukukunun Genel Esasları, İstanbul 1989, 137. **Aynı yazar**, İş Kazasından Doğan İşveren Sorumluluğunun Özellikleri, İstanbul Barosu Dergisi, 1987, 4/6, s.219. **Tunçomağ/Centel**, s.126. **Mustafa Çenberci**, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.962 vd. **Fikret Eren**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 1994, s.86. **Kemal Tahir Gürsoy**, İşverenin Sorumluluğu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1974/1-4, s.195. **İlhan Uluşan**, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, s.124-125. **Hüseyin Hatemi**, İHU, İşK.73, (No.2). **Can Tuncay**, İHU, SSK.11, (No.2).

surlu olması aranmaz. Dolayısıyla, maddi ya da destekten yoksun kalma zararını tazmin borcunun doğabilmesi için, olayla zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunduğunu ispat yeterlidir. Ancak bizim de katıldığımız görüş gereğince işverenin buradaki sorumluluğu kusurlu sorumluluktur<sup>20</sup>. Bu durum karşısında işverenin işçiyi gözetme borcu konusundaki kusurlu davranışı, iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkacağını bilerek ve isteyerek hareket etmesi ya da bunu istememekle birlikte önlemek için gerekli dikkat ve özeni göstermemesi, diğer bir deyimle gereken iş güvenliği önlemlerini almaması biçiminde ortaya çıkar. O nedenle kusur sorumluluğu ilkesi esas alındığında, işyerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için gerekli dikkat ve özeni gösteren işveren kusurlu sayılmayacak ve oluşan zarardan sorumlu tutulamayacaktır<sup>21</sup>. Kusur sorumluluğu görüşüne göre, İş Kanununda işverenin göstereceği özenin derecesi 77. maddede belirlenmiştir. Buna karşılık aynı kanun işverenin hukuksal sorumluluğu konusunda özel bir düzenleme getirmemiştir. O nedenle bu konuda genel hükümlerden ve özellikle de BK.96 ve 332/1'den yararlanılmalı, bir düzenleme boşluğundan söz ederek kusursuz sorumluluk yaratma yoluna gidilmemelidir<sup>22</sup>.

İşverenin sorumluluğu 332. maddede açıkça düzenlenmiş ve hakkaniyet dairesinde kendisinden beklenebilecek her türlü önlemi alması gerektiği belirtilmiştir.

Kusur sorumluluğunda işvereni kurumca karşılanmayan zararlar için tazminat ödeme yükümlülüğü altına sokan, diğer deyişle onu kusurlu yapan, hizmet akdi veya kanunların kendine yüklediği borçları kasten ya da ihmalen yerine getirmemesidir. İşverenin bu kusurlu

<sup>20</sup> **Kemal Oğuzman**, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.34, S.1-4, 1969, s.337. **S.Sulhi Tekinay**, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi, Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, 1968/3, s.91.

<sup>21</sup> **Sarper Süzek**, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985, s.210.

<sup>22</sup> **Oğuzman**, s.337. **Süzek**, İş Güvenliği, s.233-235. **Tekinay**, s.91. **Mollamahmutoğlu**, s.772. **Müjdat Şakar**, İş Güvenliği Tedbirlerinin Alınmaması Sebebiyle İşverenin Hukuksal Sorumluluğu, İş ve Hukuk Dergisi, Mayıs 1992, s.12. **Fehim Üçışık**, İHU, İşK.73, (No.3). **Seza Reisoğlu**, Hizmet Akdi, Ankara 1968, s.207. **Selim Kaneti**, Haksız Fiil Sorumluluğunda Kusur Kavramının Görevi, Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler, I.Sempozyumu, 21-22 Ekim 1977, İstanbul 1980, s.66. **Akın**, s.97 vd.

hareketinin değerlendirmesinde içinde bulunduğu özel durum dikkate alınmayacak, değerlendirme objektif bir ölçüye göre yapılacaktır. Yani gerekli dikkat ve özenin gösterilip gösterilmediği, işverenin kişisel bilgi ve niteliklerine göre değil, aynı durumdaki dikkatli, makul ve sorumluluk duygusu taşıyan bir insanın hareket tarzına göre belirlenecektir. Kusuru objektifleştiren bu uygulama, işverenleri işyerinde dikkatli bir işveren gibi davranmaya itecek olması nedeniyle iş kazalarının önlenmesinde de büyük önem taşır. Ayrıca işverenin mali nedenleri ileri sürerek sorumluluktan kurtulmasını da engeller. Çünkü işverenden iş güvenliği önlemlerinin alınması konusunda benzer işyerlerini kuran aynı kategorideki işverenlerin göstereceği özen beklenmektedir. Dolayısıyla işverenin, mali durumunun yetersizliğini ileri sürerek önlemleri almaktan ve sorumluluktan kaçınabilmesi mümkün değildir<sup>23</sup>. Kusur değerlendirmesinde İK.77 ve buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri, işverenin kusurunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Koruma borcunun kodifikasyonu olarak adlandırılabilen teknik iş güvenliği mevzuatına uyulmaması, işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir<sup>24</sup>. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan fakat teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamak zorunda kalmalıdır<sup>25</sup>.

Bu durum yüksek mahkeme kararlarında da açıkça vurgulanmaktadır<sup>26</sup>.

Her ne kadar kusurun objektifleştirilmesi ile kusur sorumluluğu kusursuz sorumluluğa yaklaştırılmış olsa da, kesinlikle kusursuz so-

<sup>23</sup> Haluk Tandoğan, Türk Mes'uliyet Hukuku, Ankara 1961, s.50 vd.

<sup>24</sup> Süzek, İş Güvenliği, s.250.

<sup>25</sup> Sarper Süzek, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, (Destek), 12-13 Nisan 1995, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 1996, s.31.

<sup>26</sup> Yargıtaya göre; "...bu tür davalarda olumlu sonuca ulaşabilmek için, olayın iş kazası olması yanında işverenin; 1475 sayılı İş Yasasının 73. maddesinde (4857 sayılı İş Kanununun 77.maddesinde) gösterildiği biçimde sorumluluğunun saptanması gerekir. İşverenin sorumluluğu ise iş mevzuatının öngördüğü işçi sağlığı ve güvenliği yönünden işverence alınması gereken önlemlerin yerine getirilmemesi suretiyle belirlenir. Gerek mevzuatın öngördüğü gerekse öngörmediği yerine getirilmesi zorunlu ödevlerin işverence savsaklanması sonucu bir iş kazasının olması halinde işverenin sorumluluğundan söz edilebilir..." Y21HD. 6.3.2002, 43/ 2483.

rumluluk halini almaz. Çünkü bu yapılanmada bile işverenin sorumluluğu için kusur aranır.

İşverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan hukuksal sorumluluğunun niteliği konusundaki tartışmalar Yargıtay kararlarını da etkilemiştir. Son yıllarda işverenin sorumluluğunun hukuksal niteliği konusunda verilen kararlarda yüksek mahkeme belirli bir istikrara kavuşmuş değildir. Ancak yüksek mahkemenin konuya yaklaşımındaki temel anlayışını şu kararında yer verdiği değerlendirmelerden anlayabilmek mümkündür. Yargıtaya göre, *“İşyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği sorunu, öğretide ve uygulamada zaman içerisinde farklı görüş ve uygulamaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yargıtay’ın önceki kararlarında da benimsediği bir görüşe göre, işverenin bu açıdan sorumluluğu kusura dayanmaktadır. Çünkü, İsviçre ve Türk hukuk sisteminde özel bir düzenleme söz konusu olmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur. Sanayinin gelişmesi ve yurt düzeyinde yayılması sonucunda işyerinde kullanılan teknik ve motorlu araçların her geçen gün daha fazla artması ve bu nedenle de alınabilecek her türlü önlemlerle dahi önüne geçilmesi olanağı bulunmayan tehlikelerin ortaya çıkması, dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük artışlar göstermesi karşısında kusura dayanan sorumluluk ilkesinin yetersiz kaldığı modern toplum hayatının ihtiyaçlarına cevap vermediği görülmüştür.*

*İşte son zamanlarda kendisini yoğun bir biçimde hissettiren teknik ve teknolojik alanlardaki bu gelişmeler, kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğu kavramını ortaya çıkarmıştır. Tehlike sorumluluğunu savunanlar işverenin özen borcunu ideal ölçüler içinde yerine getirmesi halinde dahi, meydana gelen zarardan yine de sorumlu tutulması gerektiğini savunmaktadır. Yargıtay uygulamasında, ilk kararlarda işverenin iş kazalarından doğan sorumluluğunun haksız fiile dayandığını kabul etmişken, zamanla işçinin daha yararına olan, akdi sorumluluk esasını benimsemiştir. Sosyal, ekonomik ve kültürel alanda meydana gelen gelişmeler nedeniyle akdi sorumluluğun da yetersiz kalması üzerine Yargıtay uygulamalarında istikrarlı şekilde tehlike sorumluluğu görüşünü kabul etmektedir. Tehlike sorumlu-*

luğu en ağır bir kusursuz sorumluluk halini oluşturmaktadır. Az önce değinildiği gibi, işveren her türlü özen borcunu yerine getirmiş olsa dahi, meydana gelen kazadan dolayı sorumluluktan kurtulma olanağı yoktur. Bu anlamda tehlike sorumluluğu mutlak bir sorumluluk olarak nitelendirilebilir...”<sup>27</sup>.

Karardan da anlaşılacağı üzere Yargıtay işverenin sorumluluğunu esasen kusursuz sorumluluk anlayışına oturtma eğilimindedir. Hatta bazı olaylarda bu sorumluluğu kısmi bir tehlike sorumluluğu olarak dahi tanımlamıştır<sup>28</sup>.

Ancak buna rağmen, bazı kararlarında bu sorumluluğun kusuru dayandığını<sup>29</sup>, bazılarında ise iş kazasında kusuru bulunmayan işverenlerin sorumlu tutulamayacağına işaret ettiği görülebilmektedir. Nitekim bunlardan birinde yer verdiği değerlendirme, yüksek mahkeme-

<sup>27</sup> Y21HD.3.10.2002, 7847/8012, (Levent Akın, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Tazminat Davaları, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, (Değerlendirme), Ankara 2004, s.89).

<sup>28</sup> Konuya ilişkin karardaki ifadeler şunlardır; “...İnsan yaşamının kutsallığı çevresinde işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu İş Kanununun 73. (4857 sayılı kanunun 77.) maddesinin açık buyruğudur. Bilirkişi raporunda; işverenin kusursuz işçinin ise % 100 oranında kusurlu olduğu belirtilmiştir. Oysa, hükme dayanak alınan bilirkişi raporunda; bilirkişi, İş Kanununun 73. (4857 sayılı kanunun 77.) maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işyerinin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğüne ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiç bir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde, saptamadıkları anlaşılmaktadır. Öte yandan davacı 28.6.2000 tarihinde işe girmiş 15.7.2000 tarihinde iş kazası meydana gelmiştir. Dava konusu olayda işçinin ağır kusurun olduğu açıkça görülmektedir. Ancak bu kusurun kast düzenine ulaşır nitelikte olmadığı da anlaşılmaktadır. İşçinin iş yerinde henüz 20 günlük işçi olduğu işin nitelik ve özelliğine göre her an işçi can ve güvenliği bakımından tehlike yarattığı, her türlü tedbirin alınmış olması halinde dahi bu tür kazaların önlenmediği göz önünde tutularak, olayda, *kısmi bir tehlike sorumluluğunun olduğu* da ortadadır...” Y21HD.24.2.2003, 1114/1258. (Yayınlanmamıştır).

<sup>29</sup> Bu yönde verilen bir kararda yer alan ifade şudur: “...işverenin iş kazası sonucu meydana gelen zararlar nedeniyle hukuki sorumluluğu, yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayırık haller dışında ilke olarak iş akdinden doğan işçiyi gözetme ( koruma ) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluk olup işçinin ya da üçüncü kişinin tam kusurlu olduğu hallerde ise sorumluluğun koşullarından olan zararlandırıcı eylemle sonuç arasındaki nedensellik bağı (nedensellik bağı) kesildiğinden işverenin sorumluluğu söz konusu olamaz.” Y21HD. 12.2.2007, 2006–19242/2007–1779. (Yayınlanmamıştır).



nin kararsızlığını da yansıtmaktadır. “...dosya içerisinde bulunan Adli Tıp Trafik İhtisas Dairesinin... tarihli kusur raporunda, davacıların murisi sürücü Y.Y'nin %25 kazaya karışan diğer sürücü M.K'nın %75 oranında kusurlu oldukları saptanmıştır. Davacılar yönünden kesinleşen bu rapora göre işveren H'nin kusurunun olmadığı ortadadır. Bu durumda kusursuz olan işverenin sorumlu tutulması olanaksız bulunduğu davanın reddi gerekirken yazılı olduğu şekilde davanın kabulü usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”<sup>30</sup>. O halde yüksek mahkemenin bu konuda tam bir içtihat birliği sağlayamadığını, olayın özelliklerine göre hukuksal bir değerlendirme yaptığını ve işverenin sorumluluğunu ya kusur sorumluluğu ya da kusursuz sorumluluk esaslarına dayandırdığını söyleyebiliriz<sup>31</sup>.

İşverenin işçiyi gözetme borcu, *hem yasadan hem de iş aktinden* kaynaklanan bir borç niteliği taşır. Dolayısıyla yerine getirilmemesi haksız fiil yanında, sözleşmeye aykırılık da oluşturur. Akde aykırılığa dayalı iş kazası tazminatı taleplerinde kazalanan işçi, kendisine zarar veren olayın bir iş kazası olduğunu ve işyerinde alınması gereken önlemlerin işverence alınmamış bulunduğunu ispatlamak durumundadır. Buna karşılık iş kazasından dolayı akdi sorumluluğu söz konusu olan işveren, anılan sorumluluktan kurtulabilir. Bunun için iş güvenliği önlemlerini aldığını ya da kendi kusuru olmaksızın ortaya çıkan olaylar sebebiyle yükümlülüklerini yerine getiremediğini ispatlamalıdır (BK. 96/1).

Ayrıca, işyerinde yapılan iş ile zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunmaması da işverenin sorumluluğuna engel oluşturur. İşverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı davranışlarından doğan sorumluluğu haksız fiil sorumluluğuna da dayandırılabilir. Zira işverenin işçiyi koruyucu önlemleri almaması, kişi varlıklarını doğrudan doğruya korumayı amaçlayan emredici davranış kurallarına aykırılık oluşturur. Bu durumda işverenlerin iş güvenliği mevzuatını ihlal eden davranışlarının haksız bir fiil olarak değerlendirilebilmesi doğaldır<sup>32</sup>. Kazalanan işçinin haksız fiile dayanarak işverenden tazminat talep ede-

<sup>30</sup> Y21HD.14.2.2002, 287/1058, Akın, Değerlendirme, s.91.

<sup>31</sup> Akın, s.89.

<sup>32</sup> Süzek, İş Hukuku, s.358. Akın, s.95.

bilmesi için, haksız fiili gerçekleştiren kimsenin kusurunu, yapılan fiilin hukuka aykırılığını ve fiille oluşan zarar arasındaki uygun nedensellik bağına ispatlaması gerekir.

İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat davalarında, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk ile haksız fiil sorumluluğu yarışır. İşçi her iki imkândan da yararlanabilir. Ancak kusurun ispatının işçiye yükleniyor olması ve zamanaşımının kısa olması nedeniyle, işverene yönelik tazminat taleplerinin işçilerce haksız fiille değil akdi sorumluluğa dayandırılmasının daha isabetli olacağı kabul edilmektedir (BK. 60)<sup>33</sup>. Buna karşılık kazalanan işçinin kusursuz sorumluluk esasına dayalı bir dava açma imkânına sahip olduğu hallerde, kusuru ispat zorunluluğu bulunmayacağından, akdi sorumluluk esasına yerine haksız fiil esasına dayanmayı tercih etmesi daha yararlı olabilir (BK. 55, 100). Zira BK. 55 ve 100 ile sınırlı da olsa böyle durumlarda işveren kusursuzluğunu ispatlayarak dahi sorumluluktan kurtulamaz<sup>34</sup>.

İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle zarar gören işçi, işveren aleyhine maddi ve manevi tazminat davası açma hakkına sahiptir (BK. 46, 47).

Benzer dava hakları işçinin ölümü halinde desteğinden yoksun klanlara da tanınmıştır (BK. 45, 49). Kural olarak işveren, işçinin iş kazasından doğan tüm zararlarını karşılamak zorundadır. Ancak sosyal güvenlik kapsamında olan bir işçinin kazalanması halinde kendisine sigorta yardımları yapılacağı düşünülürse, maddi zararlarının bir kısmının, bazı hallerde ise tamamının bu yardımlarla karşılanacağı kabul edilebilir. Bunun dışında iş kazası sonucunda ortaya çıkan bir takım yararlar da işçinin zararını hafifletebilir<sup>35</sup>. Ancak bu tür yararlarla her olayda rastlanmadığından, kural olarak işçinin zararının gideril-

<sup>33</sup> Kemal Oğuzman/Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1995, s.360 vd. Süzek, İş Hukuku, s.358. Akın, s.96. Baycık, s.161.

<sup>34</sup> Yüksek mahkemenin konuya ilişkin bir içtihadında, 55.madde uyarınca oluşan sorumluluk için işverenin veya çalıştırdığı kişinin kusurunun gerekmediği, buradaki sorumluluğun özen ve gözetim ödevinin objektif olarak yerine getirilmemesinden kaynaklanan kusura dayanmayan bir sorumluluk olduğu açıkça belirtilmiştir. Nevarki, işverenin 55.maddeye dayalı sorumluluğu için dahi, işverence istihdam olunan arasında çalışma ve bağımlılık ilişkisinin bulunması, zararın hizmet ifası sırasında ve hizmetle ilgili olarak oluşması, eylemin hukuka aykırı olması ve zarar ile arasında uygun nedensellik bağına bulunması gerekmektedir. Y21HD.13.6.1997, 3952/4093 (Yayınlanmamıştır).

<sup>35</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, s.186 vd.

mesine katkı sağlayan en önemli unsurun Sosyal Güvenlik Kurumunca yapılan sigorta yardımları olduğu söylenebilir. Bu sebeple işçi ya da onun ölümü halinde desteğinden yoksun kalanlar tarafından açılacak tazminat davalarında öncelikle kuruma müracaat gerekli görülmektedir. Sigortalı ya da hak sahipleri sigorta yardımları konusundaki durum aydınlığa kavuştuktan sonra işverene yönelebilmektedir. Yüksek mahkeme uygulaması da bu yöndedir. Yargıtaya göre, “...sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen ve sigortalıyı bedence veya ruhça arızaya uğratan olay iş kazası olarak kabul edilmiştir... takip eden maddelerinde işverenin iş kazasını en geç iki gün içinde Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirmekle yükümlü olduğu, haber verme kağıdındaki olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında gerekirse Kurumca soruşturma yapılabileceği ve varılan sonucun en geç üç ay içinde ilgililere yazı ile bildirileceği, ilgililerce yetkili mahkemeye başvurularak Kurum kararına itiraz olunabileceği, itiraz halinde Kurum kararının ancak mahkeme kararının kesinleşmesi ile kesin hale geleceği belirtilmiştir. Öte yandan Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanmayan zararın ödetilmesine ilişkin davalarda (tazminat davaları) öncelikle zararlandırıcı sigorta olayının iş kazası niteliğinde olup olmadığı, haksız zenginleşmeyi ve mükerrer ödemeyi önlemek için Kurum tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin belirlenen tazminattan düşülmesi gerektiği Yargıtay’ın oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindedir. Somut olayda Sosyal Sigortalar Kurumu’nun olaydan haberdar edilmediği anlaşılmaktadır. Yapılacak iş; davacıya olayın iş kazası sayılması ile buna bağlı olarak Kurumca gelir bağlanması için Sosyal Sigortalar Kurumuna müracaatta bulunması, giderek Sosyal Sigortalar Kurumu ve işvereni hasım göstermek suretiyle tespit davası açması için önel verilmek ve verilen önelin sonucuna göre karar vermektir.”<sup>36</sup>

Benzer bir başka karardaki değerlendirme ise şu şekildedir, “...Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanmayan zararın ödetilmesine ilişkin davalarda (tazminat davaları) öncelikle haksız zenginleşmeyi ve mükerrer ödemeyi önlemek için Kurum tarafından sigortalıya bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin tazminattan düşülmesi gerekti-

<sup>36</sup> Y21HD.3.4.2007, 2006/17302–2007/5659 (Yayınlanmamıştır).

ği Yargıtay'ın oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindedir. Diğer yandan, sigortalıya bağlanacak gelir ve hükmedilecek tazminatın miktarını doğrudan etkilemesi nedeniyle, işçide oluşan meslekte güç kayıp oranının hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeksizin kesin olarak saptanması gerekir... maddesinde geçici iş göremezlik hali sonunda Kuruma ait veya Kurumun sevk edeceği sağlık tesisleri sağlık kurulları tarafından verilecek raporlarda belirtilen arızalarına göre iş kazası sonucu meslekte kazanma gücünün en az %10 azalmış bulunduğu Kurumca tesbit edilen sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanacağı... maddesinde Kurumun, sigortalıya bağlanacak gelirleri yapılan inceleme ve soruşturmalar sonunda ve gerekli belgelerin tamamlandığı tarihten itibaren en geç üç ay içinde tespit ederek ilgililere yazı ile bildireceği, ilgililerin bağlanan geliri bildiren yazıyı aldıktan sonra bir yıl içinde yetkili mahkemeye başvurarak Kurum kararına itirazda bulunabilecekleri, itirazın reddi hakkındaki mahkeme kararının kesinleşmesiyle Kurum kararının kesinleşmiş olacağı... maddesinde de sigortalıların iş göremezlik hallerinin tespitinde, Kurum Sağlık tesisleri sağlık kurullarınca verilecek raporlarda belirtilen hastalık ve arızaların esas tutulacağı, Kurumca verilen karara ilgililer tarafından itiraz edilmesi halinde durumun Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanacağı bildirilmiştir. Somut olayda iş kazası olduğu iddia olunan olayın Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirilmediği ancak davalı Kurumca da davacıya mevcut arızası nedeniyle... maddeleri gereğince malullük sigortasından malullük aylığı bağlandığı yargılama sırasında mahkemece SSK Sağlık Dairesi Başkanlığına müzekkere yazılarak resen davacının maluliyet oranının belirlenmesi istendiği anılan Dairece SSK'nun iş kazasından haberdar olmadığı bu nedenle kurumu bağlamamak kaydı ile maluliyet oranının belirlenebileceği bildirilerek oranın belirlenmesi için davacı bazı tıbbi tetkiklerinin yapılarak gönderilmesinin istendiği, ancak istenen tetkiklerin ücretinin yüksek olması sebebiyle davacının bu gideri karşılamayacağını bildirmesi üzerine, mahkemece mevcut delillere göre inceleme yapılarak sonuçta davanın reddine karar verildiği anlaşılmaktadır. Kurumca sigortalıya iş kazası sigorta kolundan gelir bağlanabilmesi için öncelikle zararlandırıcı olayın iş kazası niteliğinde olup olmadığının tespiti ön sorundur. İş kazasının tespiti ile ilgili ihtilaf Sosyal Si-

*gortalar Kurumunun hak alanını doğrudan ilgilendirmekte olup tazminat davasında kurum taraf değildir. Yapılacak iş, davacıya iş kazasını Sosyal Sigortalar Kurumuna ihbarda bulunmak, giderek olayın kuruma iş kazası olarak kabul edilmemesi halinde Sosyal Sigorta Kurumu ve hak alanını etkileyeceğinden işveren aleyhine iş kazasının tespiti açması için önel vermek, tespit davasını bu dava için bekletici sorun yaparak sonucuna göre karar vermektir. Mahkemece açıklanan doğrultuda işlem yapılmaksızın Sosyal Sigortalar Kurumunun taraf olmadığı tazminat istemli bu davada olayın iş kazası olmadığı kabulüyle sonuca gidilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”<sup>37</sup>*

İşverenin kazalanan işçiye karşı, SGK tarafından karşılanmayan bakiye zarar kadar sorumlu olmasını gerekli gören kural, doğal olarak bu kazanın SGK'ya bildirilmesini gerekli görmektedir. Aksi halde yani iş kazası kuruma bildirilmezse işçinin sigorta yardımlarından yararlanabilmesi mümkün olamayacağından, işverenin işçiye karşı sorumlu olacağı zarar miktarı artacaktır. Ancak uygulamada bazı iş kazalarının Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmediği görülmektedir. Tıpkı yukarıda değinilen olaylarda olduğu gibi bu tür olaylarda da dava açan işçilerin öncelikle kuruma müracaat etmeleri ve iş kazası tespitinde bulunmaları gerekmektedir.

İş kazasının tespiti için Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaatı gerekli gören konuya ilişkin içtihadta yer verilen değerlendirmeler şunlardır, “... Dava, iş kazası sonucu sürekli iş göremezliğe uğrayan davacının maddi zararının giderilmesi istemine ilişkindir. Mahkemece istek, ilamda belirtildiği şekilde kısmen kabul edilmiştir. Dosyadaki kayıt ve belgelerden davalı şirkete ait mermer fabrikasında işçi olan sigortalının elmas tel ile mermer bloğunun kesimi yapılırken telin kopması sonucu yaralandığı hükme dayanak alman... tarihli kusur raporunda 6/8 oranında davalı şirketin 2/8 oranında davacının kusurlu olduğunun tespit edildiği, Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından olay ile ilgili bir inceleme (yapılmadığı) anlaşılmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararın ödetilmesine ilişkin davalarda (tazminat davaları) öncelikle zararlandırıcı sigorta olayının iş kazası niteliğinde olup olmadığı, haksız zenginleşmeyi ve mükerrer ödemeyi

<sup>37</sup> Y21HD. 3.10.2006,9127/9389 (Yayınlanmamıştır).

önlemek için kurum tarafından hak sahiplerine bağlanan gelirin hükme en yakın tarihteki peşin sermaye değerinin hüküm tarihine en yakın tarihteki verilere göre belirlenen tazminattan düşülmesi gerektiği Yargıtay'ın oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindedir. 5510 sayılı yasa'nın 13. maddesinde iş kazasının 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5. madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve kuruma en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile bildirilmesinin zorunlu olduğu, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde bu sürenin iş kazasının öğrenildiği tarihten başlayacağı, kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabileceği, 5510 sayılı yasanın 19. maddesinde ise iş kazasına bağlı nedenlerden dolayı meslekte kazanma gücü en az % 10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalının sürekli iş göremezlik gelirin hak kazanacağı bildirilmiştir. Somut olayda iş kazası olduğu iddia olunan olayın Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmediği anlaşılmaktadır. Kurumca gelir bağlanabilmesi için öncelikle zararlandırıcı olayın iş kazası niteliğinde olup olmadığının tespiti ön sorundur. İş kazasının tespiti ile ilgili ihtilaf Sosyal Güvenlik Kurumunun hak alanını doğrudan ilgilendirmekte olup tazminat davasında kurum taraf değildir. Yapılacak iş davacıya, iş kazasını Sosyal Güvenlik Kurumuna ihbarda bulunmak, olayın kurumca iş kazası olarak kabul edilmemesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumuna ve hak alanını etkileyeceğinden işveren aleyhine 'iş kazasının tespiti' davası açması için önel vermek, tespit davasını bu dava için bekletici sorun yaparak çıkacak sonuca göre, olayın kurumca iş kazası olduğunun kabul edilmesi halinde ise davacıya kuruma müracaat ederek iş kazası sigorta kolundan geliri bağlanması için önel vermek ve çıkacak sonuca göre bir karar vermektedir..."<sup>38</sup>

<sup>38</sup> Y21HD. 30.3.2009, 2008-13524/ 2009-4622 ( Kararı isabetli bulan incelemesi için bkz. Müjdat Şakar, Sosyal Sigortalarca Karşılananlar Dışında Kalan Zararların İşverene Ödetilmesi İlkesi, Sicil, Eylül 2009, s.227 vd.)

İş kazasına uğrayan işçiye ya da ölümü halinde desteğinden yoksun kalanlara kurumca sağlanan yardımlar genellikle onların uğradıkları zararın tümünü karşılayamaz.

O nedenle kazalanan işçinin ya da onun ölümü halinde desteğinden yoksun kalanların, aldıkları sigorta yardımlarından sonra bile tazmin edilememiş bir *bakiye zararları* kalabilir. Söz konusu zararın işverenenden talep edilip edilemeyeceği konusunda mevzuatta açık bir düzenleme yoktur. Yasalarımızda bu konuda bir düzenlemeye yer verilmemiş olması, genel hükümlerden ayrılma eğiliminin bulunmadığını ve dolayısıyla bakiye zararlar için işverenlere başvurulabileceği anlamını taşımaktadır. Nitekim gerek öğreti gerekse yargısal uygulamada benimsenen görüş de budur<sup>39</sup>. Ancak kazalanan işçinin sosyal güvenlik kapsamı dışında bulunması ya da çeşitli nedenlerle kurumdan sigorta yardımlarını alamıyor olması halinde işveren, işçinin uğradığı zararları tümüyle karşılamak durumundadır. Buna karşılık uğradığı maddi zararın tümü kurumca karşılanan işçinin maddi tazminat davası açabilmesi mümkün değildir.

### **bb. İşverenin sorumlu tutulabileceği iş kazaları**

Çalışma yaşamında iş kazaları sık sık tartışma konusu olmaktadır. Kimi zaman işverenler bazı olayların (örneğin işyerindeki intiharın) iş kazası sayılmasını yadırgamakta, kimi zaman da işçiler meydana gelen iş kazasından (örneğin bir işçinin işyerinde hasmı tarafından yaralanmasından) neden işverenin sorumlu tutulamadığını anlayamamaktadırlar.

Bu durum, tarafların iş kazasının kavramsal yapısını anlamak yerine, meydana gelen kaza üzerinden değerlendirme yapmalarından kaynaklanmaktadır. Oysa sorunun çözümü son derece basittir ve açıklığa kavuşturulabilmesi için hukuk sistemimiz içinde iş kazasının kavramsal olarak ikiye ayrıldığını bilmek yeterlidir.

Bunlardan ilki sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası, ikincisi ise bireysel iş hukuku anlamında iş kazasıdır. Söz konusu sınıflandırmanın en önemli yanını, bunların sonuçları oluşturmaktadır. Aşağıda açıklamaya çalışacağımız gibi sosyal güvenlik hukuku anlamında

<sup>39</sup> Akın, s.101 ve orada belirtilen yazarlar.

iş kazası, işçiye sosyal sigorta yardımlarının yapılmasını gerektiren iş kazalarını ifade eder. Bireysel iş hukuku anlamında iş kazası ise, kazalanan işçinin SGK tarafından karşılanamayan bakiye zararı için işverene tazminat davası açabilmesine imkân veren nitelikteki iş kazalarını anlatır. Dolayısıyla yukarıda dile getirdiğimiz ve taraflar arasında anlaşmazlığa yol açan örneklerden işyerindeki intihar, sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası sayılabılırken, bireysel iş hukuku anlamında iş kazası sayılmadığından işverene tazminat davası açılmasına imkân vermeyecektir. İş kazaları ile ilgili olarak yapılması gereken bu ayırım yüksek mahkemenin bir kararında da açıkça ortaya konulmuştur. Karara göre, " *Bir olayın iş kazası (sayılmasının) Sosyal Sigortalar Kanunu bakımından sonuçları ile işveren aleyhine açılan tazminat davası bakımından sonuçları aynı değildir. İş kazası olan olay, diğer koşullarda gerçekleştiğinde doğrudan doğruya yasada belli sigorta yardımlarının yapılmasını gerektirdiği halde, işveren aleyhine açılan tazminat davasında ise, işverenin sorumluluğu için işyerinde ve işverenle ilişkili olmasıyla uygun neden sonuç bağının bulunması gerekir.*"<sup>40</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği alanında büyük önem taşıyan bu ayırımı bir parça daha anlaşılır kılabilmek için aşağıda ayrıca ele almakta yarar gördük.

### **aaa. Sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası**

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, iş kazasını 13.maddede düzenlemiştir. Yasal hüküm bir tanımlama içermekte, sadece hangi hallerde gerçekleşen kazaların iş kazası sayılabileceğini belirlemektedir. Buna göre iş kazası, Sigortalının *işyerinde bulunduğu sırada*; İşveren tarafından yürütülmekte olan *iş nedeniyle* sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle; Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, *görevli olarak işyeri dışında* başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda; 5510 sayılı kanunun 4/1.a bendi kapsamında emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna *süt vermek için ayrılan zamanlarda*; Sigortalıların, *işverence sağla-*

<sup>40</sup> Y10HD.26.4.1977, 1976/6231, 1977/3150, Kemal Oğuzman, Vak'a Metodu ile Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul 1981, s.520.



*nan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında* meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır.

Yasanın 13.maddesinde yer verilen düzenlemeden de anlaşılacağı gibi buradaki iş kazası, genel kaza kavramından farklı niteliktedir. Borçlar hukuku kapsamında tanımlanan dar anlamda kaza, vücut bütünlüğünü bozan, dışarıdan gelen ve ani nitelikli istenilmeyen bir olayı ifade ederken, sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası için, işçinin vücuduna zarar veren olayın yasada belirtilen haller içinde gerçekleşmiş olması için yeterlidir<sup>41</sup>.

Sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası için meydana gelen kazanın 13.maddede sayılan hallerden birine girmesi dışında, uygun nedensellik bağı da gerekir. Uygun nedensellik bağı kavramını, iş kazalarında yaptığımız ayrıma paralel olarak iki ayrı grup altında incelemekte yarar var. Bunlardan ilki ve burada incelenecek olan, sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazasının oluşumunda aranan nedensellik bağıdır. İkincisi ise, bireysel iş hukuku anlamında iş kazasını, yani işverenin kişisel sorumluluğunu doğuran iş kazasını oluşturacak olan nedensellik bağıdır ki, aşağıda ele alınacaktır.

Nedensellik bağı, olayların normal akışına ve genel hayat tecrübelerine göre gerçekleşen türden zararlı bir sonucu meydana getirmeye elverişli ya da böyle bir sonucun gerçekleşmesini kolaylaştıran sebeple sonuç arasındaki bağı ifade eder<sup>42</sup>.

Sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazasının oluşabilmesi ve böylelikle çalışanların sigorta yardımlarına hak kazanabilmeleri, öncelikle **kaza ile meydana gelen zarar arasında** uygun nedensellik bağı olmasını gerektirir. Yani işçinin uğramış olduğu zarar, karşı karşıya kaldığı kazanın uygun bir sonucu olmalıdır. Bize göre bir kazanın sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası sayılabilmesi için baş-

<sup>41</sup> Bu konuda yabancı ülke uygulamaları için bkz. Akın, s.24 vd.

<sup>42</sup> Yargıtayın kökleşmiş uygulamasına göre bir olay, hayattaki genel deneylere ve olayların tabii akışına göre, diğer bir olayı meydana getirmeye elverişli bulunur; diğer bir deyimle olayın ortaya çıkması görünüşte söz konusu diğer bir olayın meydana gelmiş olmasıyla kolaylaşmış bulunursa ilk olay, uygun sebep sonuç ölçüsüne göre, ikincisinin nedeni sayılmaktadır, YHGK.24.6.1964, 508/4-181; Y4HD.13.9.1988, 4147/7408; 15.3.1993, 1991-11451/1993-2534 (YKD. Ağustos 1993, s.1169).

ka bir nedensellik bağının aranması gerekmez. Yani ortaya çıkan kazanın, yürütülen iş ile uygun nedensellik bağı içinde bulunması aranmaz. Kazanın 13.maddede sayılan hallerden birinde gerçekleşmiş olması, iş kazası sayılabilmesi için yeterlidir. Dolayısıyla sigortalının uğradığı zararların karşılanması için, işle ilgisi olup olmadığına bakılmaksızın 13.maddede sayılan hallerde gerçekleşen kazalar iş kazası kabul edilerek sigorta yardımları sunulur<sup>43</sup>.

Konuya ilişkin bir yüksek mahkeme kararında yapılan değerlendirme şu şekildedir: “...*Dava, davacı sigortalının iş kazası sonucu cismanı zarara, bilahare ölümüne yol açtığı iddia edilen 23.08.1992 tarihindeki zararlandırıcı sigorta olayı sonucunda sürekli iş göremezliğe uğradığının ve ölümle iş kazası arasında illiyet bağı bulunduğuunun tespiti istemi ile sigortalının iş kazası sonucunda uğradığı maddi ve manevi zararları ile hak sahibi olan davacıların sigortalının ölümü nedeniyle uğradıkları maddi zararın giderilmesi, sigortalıya olay tarihinden itibaren iş kazası sigorta kolundan maluliyet aylığı bağlanarak ölüm tarihine kadar ödenmesi gerektiğinin, hak sahibi olan davacılarla iş kazası sigorta kolundan ölüm tarihinden itibaren ölüm aylığı bağlanması ve birikmiş aylıkların ödenmesi gerektiğinin tesbiti istemine ilişkindir.*

*Mahkemece Kurum Sağlık Tesislerince verilen raporda sigortalının duçar olduğu demans hastalığının 1992 yılındaki iş kazasındaki travma ile ilişkilendirilebilecek bir bilgi ve veriye rastlanmadığının bildirilmesi, ayrıca sigortalının ölmesine neden olan olayın iş kazasına bağlı olduğu ve bu iş kazası ile maluliyeti ve ölümü arasında uygun illiyet bağı bulunduğu yönünde herhangi bir tıbbi nitelikli delil elde edilemediği gerekçesiyle davanın tümünden reddine karar verilmiştir.*

*Dava, nitelikçe Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanmayan zararın giderilmesi istemine ilişkindir. Bu nedenle bu tür uyuşmazlıklarda, öncelikle sigortalının sürekli iş göremez duruma gelip gelmediği, sigortalıda mevcut demans hastalığının iş kazası sonucu oluşup oluşmadığı, ölümle iş kazası arasında illiyet bağı bulunup bulunmadı-*

<sup>43</sup> O sebeple, özel arabasıyla görev yerine gitmeden önce, ailesiyle vedalaşmaya giderken geçirilen kaza, yasada sayılan hallerden hiç birine dâhil edilemediğinden 506 sayılı yasa döneminde Yargıtayca iş kazası sayılmamıştır (Y9HD.15:10.1991, 7939/13115, Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz-Ağustos 1992, s.47).

ğı tespit edilmeli, bu hususlar kesinleşir ise davalı Kurum tarafından sigortalıya bağlanan ve ölüm tarihine kadar ödenecek olan gelirin miktarı ve hak sahiplerine bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin saptanması gerekmektedir.

Somut olayda Çalışma Bakanlığınca yapılan tahkikat sonucunda sigortalının 23.08.1992 tarihinde geçirdiği zararlandırıcı olayın iş kazası olduğu sonucuna varılmış ise SSK.'ca maluliyet oranının % 0 olduğuna, ölümün geçirdiği kazaya bağlı olmadığına ve sigortalıda mevcut demans hastalığının iş kazası ile ilgisi bulunmadığına karar verildiği görülmektedir. 506 sayılı Yasanın 19. maddesinde geçici iş göremezlik hali sonunda Kuruma ait veya Kurumun sevk edeceği sağlık tesisleri sağlık kurulları tarafından verilecek raporlarda belirtilen arızalarına göre iş kazası sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 10 azalmış bulunduğu Kurumca tespit edilen sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanacağı, 31. maddesinde Kurumun, sigortalıya bağlanacak gelirleri yapılan inceleme ve soruşturmalar sonunda ve gerekli belgelerin tamamlandığı tarihten itibaren en geç üç ay içinde tesbit ederek ilgililere yazı ile bildireceği, ilgililerin bağlanan geliri bildiren yazıyı aldıktan sonra bir yıl içinde yetkili mahkemeye başvurularak Kurum kararına itirazda bulunabilecekleri, itirazın reddi hakkındaki mahkeme kararının kesinleşmesiyle Kurum kararının kesinleşmiş olacağı, 27. ve müteakip maddelerinde işverenin iş kazasını en geç iki gün içinde Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirilmekle yükümlü olduğu, haber verme kağıdındaki bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında gerekirse Kurumca soruşturma yapılabileceği ve varılan sonucun en geç üç ay içinde ilgililere yazı ile bildirileceği, ilgililerce yetkili mahkemeye başvurularak kurum kararına itiraz olunabileceği, itiraz halinde Kurum kararının ancak mahkeme kararının kesinleşmesiyle kesin hale geleceği bildirilmiştir.

Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere sigortalının iş kazası sonucunda sürekli iş göremez duruma geldiğinin ve sürekli iş göremezlik oranının, ölüm olayının iş kazasına bağlı olduğunun tespitine ilişkin kesinleşmiş bir mahkeme kararı olmadıkça davalı Kurumca sigortalıya olay tarihi ile ölüm tarihi arasında sürekli iş göremezlik geliri, hak sahiplerine iş kazası kolundan ölüm geliri bağlanmayacağından tespit

*istemli dava ile tazminat davasının bir arada görülüp sonuçlandırılması fiilen mümkün değildir. HGK.'nun 07.02.2007 tarihli 2007/21-69 Esas, 2007/55 Karar nolu kararı da bu yöndedir. Mahkemece yapılacak iş; tespit davasını tazminat ve alacak davasından tefrik edip ayrı esasa kaydetmek, tespit davasını tazminat davası için bekletici mesele saymak, tespit davasını sonuçlandırıp tespit davasında verilen hüküm ke-sinleştikten sonra çıkacak sonuca göre tazminat ve birikmiş aylıklarla ilgili alacak davasını sonuçlandırmaktır..."<sup>44</sup>*

Yukarıda ortaya konulan anlayış ışığında, 13.maddede sayılan hal-lerde gerçekleşen bir kazanın işverenin yürüttüğü işle ilgisi bulunma-yabilir. Nitekim Yargıtay kararına konu olmuş bir olayda, işçinin işye-rinde öç alma kastıyla öldürülmesi 506 sk.11/A.a (5510 sk.13/a) ben-dinin açık hükmü nedeniyle sosyal güvenlik hukuku anlamında iş ka-zası sayılmıştır<sup>45</sup>. Aynı şekilde işçinin işyeri dışından atılan bir kur-şunla vurulmasında da olay, sosyal güvenlik hukuku anlamında iş ka-zası olarak değerlendirilmiştir<sup>46</sup>.

Sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazasının oluşuma katkı sağ-layan kazayla zarar arasındaki nedensellik bağının kesilebilmesi müm-kündür. Yasanın 13.maddesinde sayılan hallerde gerçekleşen kazanın sebep olduğu ilk zararın, nihai zarar ile bir bağlantısının kurulama-dığı hallerde, kazayla zarar arasındaki uygun nedensellik bağının ke-sildiğinden söz edilebilir. Nitekim Yargıtaya intikal eden bir olayda, işçi sıva yaparken iskeleden düşmüş, ayağı sıyrılmış ancak kaldırıldığı hastanede böbrek yetmezliğinden ölmüştür. Yüksek mahkeme, yerel mahkemenin olayı uygun nedensellik bağı bulunmadığı gerekçesiyle iş kazası saymayan ve kurumun rücu talebini reddeden kararını, kaza-nın işle ilgisinin olmayabileceği ancak bunun tıbben tespitinin gerekli olduğu gerekçesiyle bozmuştur<sup>47</sup>.

<sup>44</sup> Y21HD.29.3.2007, 2007/5051-5422 (Yayınlanmamıştır).

<sup>45</sup> Y10HD.30.4.1947, 1972-38091 / 1973-14209 (**Reşat Atabek**, İHU SSK. 26 (No.1)).

<sup>46</sup> Y10HD.26.11.1973, 1213/1288 (**Teoman Ozanoğlu/Sıdık Yalınzoğlu/Avni Tümer**, Açıklamalı ve İçtihatlı Sosyal Sigortalar Mevzuatı, C.1, Ankara 1974, s.189). Yabancı hukuk sistemlerine ilişkin açıklamalar için bkz. Akın, s.41.

<sup>47</sup> Y10HD.7.4.1987, 2000/2044 (**Ali Rıza Okur**, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1989, s.179). Benzer bir kararda yüksek mahkeme, olayın iş kazası sayılabilmesi için, işyerindeki güneş çarpması ile oteldeki kalp krizi arasında nedensellik bağı bulunduğunun tespiti gereklidir görüşüne yer vermiştir, Y9HD.4.5.1970, 2909/4545

### **bbb. Bireysel iş hukuku anlamında iş kazası**

#### **a) Genel olarak**

İş kazaları ile ilgili olarak yaptığımız ikili ayrımın ikinci başlığını bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazaları oluşturur. İş kazası bu kapsama dahil edilebildiğinde, işverenin işçiye karşı tazminat sorumluluğunu doğurmaktadır.

Bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazasının yasal temeli, İş Kanununun 77. ve Borçlar Kanununun 332. maddelerinde yer alır. Bu maddelerden özel hukuk karakterli olan BK.332/I'e göre: "*İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur.*" İşverenin sorumluluğuna dayanak oluşturan ve kamu hukuku karakteri taşıyan İK.77/I'de ise: "*İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.*"

Anılan düzenlemelerle işverene yüklenen ödevlerin gerektiği gibi yerine getirilmemesinden doğan kaza, bireysel iş hukuku anlamında iş kazasını oluşturur ve işverenin işçiye karşı sorumluluğunu doğurur. Bu nitelikteki kazalar sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazalarına oranla daha dar kapsamlıdır. O nedenle bireysel iş hukuku anlamındaki her iş kazası 5510 sayılı yasa anlamında da iş kazası sayılır. Buna karşılık 5510 sayılı yasanın 13/I hükmünde belirtilen hallerde gerçekleşen kazaların tümünü içermesi nedeniyle daha geniş kapsamlı olan sosyal güvenlik hukuku anlamındaki her iş kazası, aynı zamanda bi-

---

(Ozanoğlu/Yalnızoğlu/Tümer, s.196). Aynı şekilde, işçi işyerinde kafasına çarpan sert bir cismin yarattığı travma sonucu hastaneye kaldırılmıştır. Fakat hastanede menenjit nedeniyle öldüğünden, nihai zarar ile iş kazası arasında nedensellik bağı bulunmadığı gerekçesiyle ölüm iş kazasının sonucu görülmemiştir Y10HD.26.11.1990, 7943/9851 (YKD. Mart 1991, s.371,372). Bir başka olayda ise, işçinin işyerinde uğradığı kazanın iş kazası olduğuna şüphe yoktur. Ancak Yargıtay, uğranılan kaza ile nihai zarar (ölüm) arasındaki uygun nedensellik bağının yeterince araştırılmaması gerekçesiyle, yerel mahkeme kararını bozmuştur, Y10HD. 29.6.1992, 6593/7491 (YKD. Aralık 1992,1874-1875). Bu konudaki diğer değerlendirmeler için bkz. Akin, s.42.

reysel iş hukuku anlamında iş kazası olarak nitelendirilemez. Bu kurala tipik bir örnek, yüksek mahkemenin 8.4.1992 tarihli kararında yer almıştır. Karara konu olayda yol inşaatında çalışan sigortalı, bir ara işe ara verip, yola 200 metre mesafedeki üzüm bağına gitmiştir.

Oradaki bir kayanın üzerine çıkıp üzüm yerken düşmüş ve ölmüştür. Yargıtay olayı sosyal güvenlik anlamında iş kazası saymadığı gibi bunun doğal sonucu olarak maddi tazminat talebini de red etmiştir<sup>48</sup>. Gerçekten de dava konusu kaza, 506 sayılı eski yasanın 11.maddesinde ve 5510 sayılı yasanının 13.maddesinde sayılan hallerden hiç birine girmediği gibi, işverenin işiyle de ilgili görünmemektedir. Kazalanan işçi olay anında işverenin otoritesi altında değildir ve işverenin gözetim borcuna aykırı bir davranışı da görülmemektedir.

Kazanın işe ara verildiği sırada olması da yürütülen işle olan nedenselliğin bulunmadığını gösteren bir başka kriter olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kaza kavramı genel olarak incelenirken, bir dışsallığa ihtiyaç duyar<sup>49</sup>. O nedenle zarara sebep olan unsurun, çalışanın bedensel rahatsızlığı değil dışarıdan gelen bir etken olması gerekir. Ancak zarara sebep olan haricî her olay, işverenin sorumluluğunu doğurmaz. Öngörülemeyen ve karşı konulamayan haricî bir olay, işverenin sorumluluğunu doğuran bir iş kazasını oluşturamaz, aksine onu sorumluluktan kurtarıcı bir etki gösterir.

İşverenin sorumluluğunu gerektirecek iş kazalarında dışsallık unsurunu sağlayan, üçüncü kişinin, işverenin, kazalanan işçinin ya da işyeri ortamındaki araç, gereç ve makinelerin nedenselliği kesemeyecek düzeydeki etkileridir. Fakat anılan davranışların varlığı, işverenin sorumluluğu için tek başına yeterli değildir. Bunların yoğunluk dereceleri, yapılan işle olan ilgileri veya işverenin otoritesi altında ortaya çıkmaları da söz konusu sorumluluğun doğmasına etki eder. Bu unsurların bulunmaması halinde, sadece dıştan gelen bir olay nedeniyle işvereni sorumlu tutmak mümkün değildir<sup>50</sup>.

İstenilme unsuru, genel anlamda kaza kavramına yabancıdır. Ger-

<sup>48</sup> Y9HD.8.4.1992, 2500/3929, İş ve Hukuk, Eylül 1992, s.28–29.

<sup>49</sup> Akın, s.21.

<sup>50</sup> Akın, s.46.

çekten iş kazası, kazalanan işçi için istenilmeyen bir olaydır. Bununla birlikte sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazasında kazanın istenilmemesi, iş kazasının varlığı için gerekli bir unsur değildir.

Sosyal güvenlik hukukunun özünü oluşturan sosyal bakış açısı, işçinin isteyerek yarattığı kazaları dahi iş kazası kapsamına almıştır. 5510 sayılı yasanın 13.maddesinde sıralanan hallerde oluşan kazalar, kazaya sebep olan etkenden bağımsız olarak iş kazası sayılmıştır. O nedenle bir işçinin çalıştığı makinede isteyerek kendine zarar verdiği kazalar dahi, salt olayın işyerinde gerçekleşmiş olması sebebiyle iş kazası sayılabilmektedir.

Buna karşın, bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazaları için aynı şey söylemek mümkün değildir. Çünkü bu tür kazalarda işçi ya da üçüncü kişinin ağır kusurlu ya da kasti eylemleri, işverenin sorumluluk düzeyine doğrudan etki etmekte, bazen bu sorumluluğu daraltırken bazı olaylarda tümüyle kaldırabilmektedir. O nedenle kazalanan işçinin ya da üçüncü kişinin isteyerek sebep olduğu zararlar kural olarak bireysel iş hukuku anlamında iş kazası sayılmamakta ve işverenin sorumluluğunu doğurmamaktadır.

### **b) Kaza ile iş arasındaki uygun nedensellik bağı**

İş kazası sebebiyle, bir işverenin işçiye karşı sorumluluğunun doğabilmesi için, çalışanın uğradığı zararın ortaya çıkan kazanın uygun bir sonucu olması gerekir<sup>51</sup>. Aksi halde kazalanan işçinin işveren- den tazminat isteyebilmesi mümkün değildir. Örneğin işyerinde başına bir cismin düşmesi ile yaralanarak hastaneye kaldırılan sigortalının, tedavi sonrasında taburcu olarak evine gittiği sırada trafik kazasında ölmesinden, işyerindeki kaza ile nihai zarar (ölüm) arasında uygun nedensellik bağı bulunmaması sebebiyle işveren sorumlu tutulmaz<sup>52</sup>. Bununla beraber sadece kaza ile zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunması, işverenin sorumluluğu için yeterli olmaz. Kazanın ayrıca işverenin yürüttüğü işle de uygun nedensellik bağı

<sup>51</sup> Konuya ilişkin bir kararında Yargıtay, işyerinde gerçekleşmiş olan kriz sonucu ölümün iş kazası sayılabilmesi için, anılan kriz ile ölüm olayı arasında uygun nedensellik bağının varlığının aranması gerektiğini ifade etmiştir Y9HD.4.5.1970, 2909/4545 (**Memduh Yelekcı**, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1991, s.248).

<sup>52</sup> Yargıtay da benzer bir olayda aynı değerlendirmeyi yapmıştır, Y10HD.25.5.1989, 3064/4630 (**Adnan Avcı**, En son Değişikliklerle İş Mevzuatı, İstanbul 1996, s.217).

içinde bulunması gerekir.

Kazalanan işçiye karşı işverenin sorumlu tutulabilmesi için **kaza ile zarar** arasındaki nedensellik bağı yanında **kaza ile iş** arasında da nedensellik bağının kurulmuş olması gerekir. Kaza ile nedensellik bağı içinde bulunması gereken iş kavramı, gerek yargı kararlarında gerek öğretide değişik şekillerde ifade edilmektedir.

Anılan kavram bazı içtihatlarda, kaza ile işveren ya da onun eylemi arasındaki nedensellik bağı olarak belirtilirken<sup>53</sup>, bazılarında ise kaza ile işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlü- ne aykırı davranışı arasındaki nedensellik bağı olarak vurgulanmış- tır<sup>54</sup>. Benzer ifade farklılıklarına öğretide de rastlanmaktadır. Kimi ya- zarlar kazayla nedensellik bağı içinde bulunması gereken unsur, iş- çinin işi olarak belirtirken<sup>55</sup>, kimileri de yapılan iş<sup>56</sup> ya da işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ödevine aykırı hareketi olarak gösterirler<sup>57</sup>. Bu ifade şekillerinin hepsi, işverenin sorumluluğunu doğuran kazay- la işveren arasındaki uygun nedensellik bağının kurulması için kulla- nılabilecek niteliktedir.

Bireysel iş hukuku anlamında gerçekleşen bir iş kazasından işvere- nin sorumlu tutulmasını sağlayan kanımızca, kazanın işverenin işiy- le olan ilgisidir. Buna göre, iş kazası sonucu ortaya çıkan zararın işve- renin yürüttüğü işle uygun nedensellik bağı içinde bulunması halin- de işveren, işçinin uğradığı zararı karşılamak zorundadır. Bu işyerin- de gerçekleşen bir intihar olayı dahi olsa böyle değerlendirilmektedir. Nitekim Yargıtayın önüne gelen bir olayda bu noktaya işaret edilmiş- tir. Karara göre. “...*Dava konusu olayda davacılar murisinin işyeri ko- şullarından kaynaklanan nedenlerle intihar ettiğiinden bahisle işveren*

<sup>53</sup> Y10HD.8.4.1992, 2500/3929 (Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1992, s.27); Y9HD.15.10.1991, 7939/13115 (Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz-Ağustos 1992, s.47); Y10HD.13.7.1972, 1973/49 (Yelekçi, s.270).

<sup>54</sup> Y9HD.4.11.1985, 7797/10089 (Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 1986, s.19); Y9HD.19.11.1970, 11199/12427 (Yelekçi, s.245); Y9HD.6.6.1974, 3155/3920; YHGK.2.7.1969,9-452/655 (Yelekçi, s.269).

<sup>55</sup> **Adil İzveren**, Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, Ankara 1970, s.202.

<sup>56</sup> Süzek, İş Hukuku, s.361; **M.Cuhruk/H.S.Çolakoğlu/A.Bükey**, Sosyal Sigortalar, Ankara 1977, s.226.

<sup>57</sup> **Tankut Centel**, İHU, SSK.11 (No.11).



sorumlu bulunmuş ve istem hüküm altına alınmıştır. Oysa incelenen kusur raporunda işverenin iş mevzuatının öngördüğü hangi tedbirleri almadığı ve sorumluluğun dayanakları açık bir şekilde ortaya konmamıştır. Salt işyerinde intihar olayı nedeniyle işverene kusur verilemez. Meydana gelen iş kazası ile işverenin eylem ve davranışları arasında uygun neden sonuç bağıının kurulması zorunludur. Bu durumda olaya özgü biçimde oluşturulacak uzman bilirkişilerce işverenin iş güvenliği ve işçi sağlığı mevzuatı açısından da olumlu olumsuz tüm davranışları değerlendirilerek yeniden bir rapor almak suretiyle sonuca gidilmesi gerekir. Mahkemenin yetersiz ve iş kazası ile işveren eylemleri arasında bağlantı kurmayan raporunun esas alınması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”<sup>58</sup>

Yürütülen işle bağlantılı olan faaliyetin mutlaka işyerinde sürdürülmesi aranmamalıdır. İşçinin işyeri dışında devam eden ve yürütülen işin doğal uzantısı olarak görülebilecek filleri de anılan kapsama dahil edilmelidir<sup>59</sup>.

### **c) Uygun nedensellik bağına ilişkin karineler**

Kazanın, işverenin işiyle ilgili olup olmadığının tespitinde bir takım karinelere dayanılır. Bu karinelerin bulunduğu durumlarda aksi ispatlanmadığı sürece oluşan iş kazasının işle ilgili olduğunu düşünebilmek mümkündür<sup>60</sup>.

Söz konusu karinelere ilki, işverenin yürüttüğü işin icrası sırasında gerçekleşen kazaların işle ilgili kabul edilmesidir. Yargıtayın önüne gelen ve daha önce de değinmiş olduğumuz bir olayda, işçi bir tomruk deposunda tesellüm görevlisi olarak çalışmaktadır. Ancak kazalandığı sırada tomruk deposunun hemen önünde, kamyonların durduğu yol kavşağında tesellüm kağıdını almakla görevlidir. Yüksek mahkemenin sosyal güvenlik açısından değerlendirdiği ve iş kazası saydığı bu olay, bireysel iş hukuku anlamında da iş kazası sayılabilir<sup>61</sup>. Zira işçi kaza anında işverenin yürüttüğü işin icrasını sürdürmektedir. O nedenle işveren, bu esnada ortaya çıkan iş kazasından sorumludur.

<sup>58</sup> Y21HD.26.3.2002, 43/2483

<sup>59</sup> Akın, s.47.

<sup>60</sup> Akın, s.48.

<sup>61</sup> Y10HD.18.9.1990, 6897/7605 (YKD. Aralık 1990, s.170).

Kazanın işverenin yürüttüğü işle olan ilgisinin tespitinde yararlanılan karinelere bir diğeri, işverenin alması gereken tedbirlerle ilgilidir. Oluşan iş kazası, işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğüne aykırı davranışından kaynaklanmışsa, gerçekleşen zarardan işveren sorumlu tutulabilir<sup>62</sup>.

Ancak bunun için, önlemleri almama davranışı ile oluşan zarar arasındaki uygun nedensellik bağının kesilmemesi gerektiğine şüphe yoktur.

Çalışanların uğradıkları kazaların işle olan ilgisinin kurulabilmesi için yararlanılabilecek karinelere biri de, *olayın iş süresi içinde gerçekleşmesidir* (İK.66).

Buna göre olay anı, iş süresine ya da iş süresinden sayılan hallere dahil ise, kazanın işle uygun nedensellik bağı içinde olduğu söylenebilir<sup>63</sup>. Örneğin, işverence görevli olarak gönderilen işçinin yolda geçirdiği süre iş süresine dahildir. O nedenle yolculuk esnasında uğradığı kaza işle ilgili kabul edilerek, işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi mümkündür<sup>64</sup>. Fakat uygun nedensellik bağının kesildiği hallerde tıpkı yukarıda belirtildiği gibi işveren burada da sorumlu tutulamaz.

Bu konuda başvurulabilecek karinelere bir başkası da *yürütülen*

<sup>62</sup> Yargıtayın bir kararına göre de, işyerinde meydana gelmeyen ve işverenin tedbir alma eylemi ile bağlantısı bulunmayan olaylar işveren yönünden iş kazası değildir, Y9HD.13.4.1970, 1495/3566 (Ozanoğlu/Yalınzoğlu/Tümer, s.196).

<sup>63</sup> İş Kanununun 66. maddesine göre işin mahiyetinden doğmayıp, işverenin sosyal yardım amacıyla işçileri işyerine götürüp getirmeleri sırasında geçen zaman iş süresinden sayılmamaktadır. Buna karşılık Yargıtay bu sırada gerçekleşmiş SSK anlamında iş kazasını, isabetli bir tercihle işverenin taşımaya ilişkin bir sözleşme yapmış olması nedeniyle yürütülen işle nedensellik bağı içinde değerlendirmiş ve işvereni İş Kanununun 1.maddesinin son fıkrasına göre sorumlu tutmuştur, Y9HD.18.1.1989, 10312/139 (Yasa Ocak,1989, s.137-138). Krş. **Ali Rıza Okur**, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, (Ksc.Değerlendirme 1989), İstanbul 1991, s.208. Ayrıca bkz. **Ali Güzel**, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, (Ksc.Değerlendirme 1990), s.185-187. Aynı yönde kararlar için bkz.Y9HD.4.11.1968, 8055/13251 (Ozanoğlu/Yalınzoğlu/Tümer, s.187), Y9HD.13.5.1966, 2570/4109 (Avcı, s.202). Hemen belirtelim ki, doktrinde sosyal amaçlı taşımalar esnasında ortaya çıkan kazaların bireysel iş hukuku anlamında iş kazası sayılması gerektiğini savunan yazarlar da bulunmaktadır (**Fikret Eren**, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu, Ankara 1974, s.20).

<sup>64</sup> Nitekim Yargıtay, bu tür bir olaya da aynı değerlendirmeyi yaparak olayı iş kazası sayıp, işvereni tazminatla sorumlu tutmuştur Y9HD.5.4.1983, 374/3094. Ayrıca bkz. YHGK.25.11.1987, 9-451/882 (Avcı, s.219).

*işin yarattığı tehlike* karinesidir<sup>65</sup>. İşçinin uğradığı kaza, işverenin yürüttüğü işin doğrudan ya da dolaylı olarak yarattığı tehlikenin sonucu ise, olayın işle uygun nedensellik bağı içinde olduğu kabul edilebilir.

İş kazasının yürütülen işle olan bağlantısının kurulmasında yararlanılan karinelerin bir kaçının ya da tamamının aynı olayda bir araya gelebilmeleri mümkündür. O nedenle anılan nedensellik bağının her olaydaki işçi-işveren ilişkisinin özellikleri dikkate alınarak ayrı ayrı incelenmesinde yarar vardır. Hemen belirtilmelidir ki, bir iş kazasında sözü edilen karinelere hiç birine rastlanmamış olması, işverenin iş kazasından sorumlu tutulamayacağı anlamına gelmez. Oluşan bir iş kazasında söz konusu karinelere birine rastlanmasa da kazanın işverenin işiyle olan ilgisi tespit edilebiliyorsa işveren yine sorumlu tutulabilir<sup>66</sup>.

### **d) Uygun nedensellik bağının kesilmesi**

İşverenin yürüttüğü iş ile kaza arasında uygun nedensellik bağının kurulabildiği hallerde varlığından söz edilebilen işverenin sorumluluğu, bu nedensellik bağının kurulmadığı ya da kesildiği hallerde ortadan kalkar<sup>67</sup>. Bu halde kazalanan işçi, bireysel iş hukuku anlamında iş kazasının oluşmaması nedeniyle sadece sigorta yardımlarından yararlanmakla yetinir, işveren aleyhine maddi tazminat davası açamaz.

Uygun nedensellik bağını kesen nedenlerden ilki *kazalanan işçinin kusurunun ağırlığıdır*. Buna göre işçi kendi davranışı sonucunda iş kazasına uğradıysa ve anılan davranışı kazanın iş ile olan nedensellik bağını ortadan kaldırıyorsa işverenin sorumluluğuna gidilemez<sup>68</sup>.

<sup>65</sup> İlhan Ulusan/Güven Esen, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan İşveren Sorumluluğu, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, İstanbul 1985, s.20.

<sup>66</sup> Akın, s.49.

<sup>67</sup> Nitekim Yargıtaya göre de işveren, ölen işçinin ve üçüncü kişilerin kusuru sonucu uğranılan zararların tazmininden sorumlu tutulamaz. İşverenin kusursuz sorumluluk hallerinde dahi uygun nedensellik bağının gerçekleşmesi ve kesilmemiş olması gerekir, Y9HD.1.4.1988, 3691/3695 (Avcı, 218).

<sup>68</sup> Yargıtay da bir kararında, iş kazasında ölen işçi tam kusurlu ise işverene sorumluluk yüklenemeyecektir görüşüne yer vermiştir Y9HD.27.9.1974, 633/19430 (Yelekçi, 267). İliyet bağının mücbir sebep ile kesilebilse de, zarar görenin müterafık kusuru veya üçüncü kişinin kusuru ile kesilmeyeceği, nedensellik bağının ancak zarar görenin veya üçüncü kişinin fiilleri ile kesilebileceği konusundaki değerlendirmeler için (Kenan Tunçomağ, İş Kazalarından Doğan İşveren Sorumluluğunun Özellikleri, İstanbul Barosu Dergisi, 1987-4/6, s.579).

Sözü edilen sonucun doğabilmesi, işçinin eyleminin iş ile kaza arasındaki uygun nedensellik bağına ikinci plana itebilecek yoğunluğa ulaşmasına bağlıdır<sup>69</sup>.

Örneğin işçinin işyerinde intihar etmesi halinde olay işyerinde gerçekleşmiş olması nedeniyle sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası sayılsa bile, işle olan uygun nedensellik bağı işçinin kastı ile kesilmiş olduğundan bireysel iş hukuku anlamında iş kazası sayılamaz. Nedensellik bağının kesilmesi için kusur derecesinin kasıt düzeyine ulaşması şart değildir. Yüksek mahkeme içtihatlarında da vurgulandığı üzere, mağdurun ağır ihmali de nedensellikli kesebilir<sup>70</sup>.

Nitekim böyle bir olayda yapılan değerlendirme de bu yöndedir, "... işverenin iş kazası sonucu meydana gelen zararlar nedeniyle hukuki sorumluluğu, yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayrı haller dışında ilke olarak iş akdinden doğan işçiyi gözetme ( koruma ) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluk olup işçinin yada üçüncü kişinin tam kusurlu olduğu hallerde ise sorumluluğun koşullarından olan zararlandırıcı eylemle sonuç arasındaki nedensellik bağı ( nedensellik bağı ) kesildiğinden işverenin sorumluluğu söz konusu olamaz. Somut olayda sigortalının iş kazasında %100 oranında kusurlu olduğu kabul edildiği halde nedensellik bağının kesildiği giderek işverenin davacıların iş kazası sonucu oluşan manevi zararından sorumlu tutulmaması düşülmeksizin yazılı şekilde hüküm kurulmuş olması usul ve yasaya aykırı olup kabul şekli bakımından bozma nedenidir."<sup>71</sup> Son olarak belirtelim ki, yoğunlukları uygun nedensellik bağına kesebilecek düzeyde bulunmayan kusur dereceleri ise sadece işverence ödenecek maddi ya da destekten yoksun kalma tazminatlarında indirim nedeni olabilir (BK.44).

Üçüncü kişinin kusurlu davranışı, işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunu ortadan kaldıran sebeplerin ikincisidir. Üçüncü kişi, işverenin bir başka işçisi ya da işverenle bağlantısı olmayan diğer bir şahıs olabilir<sup>72</sup>. Bu kimselerin davranışlarının uygun nedensellik bağına

<sup>69</sup> Tandoğan, 81.

<sup>70</sup> Y9HD.8.12.1994, 13119/17380 (Çimento İşveren Dergisi, Mart 1995, s.26).

<sup>71</sup> Y21HD. 12.2.2007, 2006-19242/ 2007-1779

<sup>72</sup> İşveren ile bağlantısı olmayan bir kimsenin sebep olduğu zararlarla ilgili olarak yüksek mahkemenin önüne gelen bir olayda iş kazası sonucunda felç olan işçi daha sonra hayatını kaybetmiştir.

nı kesebilmesi ve işvereni sorumluluktan kurtarabilmesi belirli bir yoğunluğa ulaşmalarına bağlıdır. Aksi halde işçi karşısındaki sorumluluk işveren ya da istihdam eden sıfatıyla devam eder<sup>73</sup>. Yargıtaya göre, “... *BK'nun 55. maddesi uyarınca istihdam edenin sorumluluğu için kendisinin veya çalıştırdığı kişinin kusuru söz konusu değildir. Buradaki sorumluluk özen ve gözetim ödevinin objektif olarak yerine getirilmemesinden kaynaklanan kusura dayanmayan bir sorumluluktur. Ne var ki istihdam edenin sorumluluğu için, istihdam edenle istihdam olunan arasındaki çalışma ve bağımlılık ilişkisinin bulunması, zararın hizmetin ifası sırasında ve hizmetle ilgili olarak oluşması, eylemin hukuka aykırı olması ve eylem ile zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunması gerekir.*”<sup>74</sup>. Karardan da anlaşılacağı üzere, istihdam eden sıfatıyla sorumlulukta kazanın hizmeti ifa ederken gerçekleşmesi yeterli olmaz. Bunun yanında, yürütülen faaliyetle zarar arasında uygun nedensellik bağının varlığı da aranır. Dolayısıyla anılan nedensellik bağının bir başka işçi ya da üçüncü kişi tarafından kesilmesi halinde işveren, kazalanan işçiye karşı sorumluluktan kurtulur. Nitekim Yüksek mahkemenin önüne gelen bir olayda işverene ait araçta seyreden işçi, karşı yönden gelen bir başka araçla çarpışma sonucunda sakatlanmıştır. Kazanın oluşumunda karşı yönden gelen araç sürücüsünün %100 oranında kusurlu bulunması nedeniyle, sakatlanma ile yürütülen iş (eylem) arasındaki nedensellik bağının kesildiğine hükmeden yargıtay, işverenin istihdam eden sıfatıyla dahi sorumlu tutulamayacağına karar vermiştir<sup>75</sup>. Konuya ilişkin bir başka olayda ise iki işçinin

Ancak yapılan incelemede ölümün felçten kaynaklanmadığı, hastanedeki bakım ve özen eksikliği nedeniyle işçinin vücudunda ölüme neden olan yaraların oluştuğu anlaşılmıştır. Yargıtay bu durumda kaza ile ölüm arasında uygun değil dolaylı bir nedensellik bağı olduğunu belirterek işverenin sorumlu tutulamayacağına karar vermiştir, Y9HD.24.2.1994, 1993–15628/1994–2860 (Yayınlanmamıştır).

<sup>73</sup> Nitekim Yargıtay kararına konu olan ölümle sonuçlanan bir iş kazasında davalı idarenin dozer operatörü kusurlu görülmüş ve istihdam eden sıfatıyla idare, tazminat ödemeye mahkûm edilmiştir Y9HD.21.10.1994, 9499/14512 (İş ve Hukuk Aralık 1994-Ocak 1995, s.27).

<sup>74</sup> Y21HD.25.3.1997, 2108/2195 (Yayınlanmamıştır).

<sup>75</sup> Y21HD.29.4.1997, 1683/2810 (Yayınlanmamıştır). Benzer bir başka olayda da, üçüncü kişinin kullandığı taş taşıyan bir kamyonun düşen taş, davalı idareye ait otomobilin camına çarparak araç sürücüsünün %68 oranında iş göremezliğine sebep olmuştur. Taş kamyonunun sürücüsünün %100 kusurlu görüldüğü olayda Yargıtay, uygun nedensellik bağının kesildiğini istihdam eden davalı idarenin sorumluluğuna gidilemeyeceğine karar vermiştir Y21HD.24.9.1996, 4093/4909

kavgası sonucunda birisi hayatını kaybetmiştir. Olayla ilgili değerlendirmelerinde Yargıtay şu ifadelerle yer vermiştir: "...Ölüm hadisesi işin görülmesi sırasında vuku bulmuş değildir. Şahsi sebeplerle bir işçi diğer işçiyi öldürmüştür. O halde davalı müessese istihdam eden sıfatıyla sorumlu tutulamaz..."<sup>76</sup>.

İşçiye zarar veren eylemin, işe ve işverene tamamen yabancı bir kimse tarafından yapılmış olması da mümkündür. Nitekim yargıya intikal eden böyle bir olayda işçi, işyerinde bulunduğu sırada üçüncü bir kişi tarafından oç alma kastıyla öldürülmüştür. Yüksek mahkeme olayda üçüncü kişinin eyleminin, kazanın işle olan uygun nedensellik bağıını ortadan kaldırdığı gerekçesiyle işvereni sorumluluktan kurtarmıştır<sup>77</sup>. Yargıtay bu yaklaşımını, işçinin işyeri dışından atılan bir kurşunla vurulması olayında da sürdürmüştür<sup>78</sup>.

Üçüncü kişinin kusur durumunun işle kaza arasındaki uygun nedensellik bağıını kesebilmesi için kasıt düzeyine ulaşması gerekmez<sup>79</sup>. Daha alt derecedeki kusurlu hareketlerin de aynı sonucu doğurabilecekleri mümkün olmalıdır. Burada önemli olan üçüncü kişinin kusurunun derecesinden çok, fiilinin ortaya çıkardığı zararın büyüklüğüdür. Ancak Yargıtay, önüne gelen bir iş kazası olayında değişik bir gerekçe ile tam aksi yönde bir sonuca ulaşmıştır. Söz konusu olayda görevli olarak gönderildiği yere uçakla giden işçi, bindiği uçağın düşmesi sonucu yaşamını yitirmiştir. Kazada işverenin sorumluluğunu kabul eden yüksek mahkeme, kararında şu gerekçelere yer vermiştir: " (İşve-

---

(Yayınlanmamıştır). Buna karşılık, görevi gereği para götürmek için bindiği taksinin başka bir araçla çarpışması sonucu ölen işçinin işvereni taksii çalıştıran sıfatıyla sorumlu tutan Yargıtayın bu içtihadı haklı olarak eleştirilmiştir (Y21HD.9.2.1999, 98-9040/99-487). Anılan karar ve incelemesi için bkz. **Can Tuncay**, Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1999, (Ksc. İnceleme 1999), s.26-30.

<sup>76</sup> Y9HD.3.11.1970, 9165/11680 (Yelekeçi, s.261). Aynı yönde bkz. Y9HD.1.10.1972, 950/26426 (Ozanoğlu/Yalnizoğlu/Tümer, s.191).

<sup>77</sup> Y10HD.30.4.1974, 1972-38091 / 1973-14209 (Atabek, İHU SSK.26, (No.1)). Aynı yönde bkz. Y9HD.4.7.1985,4294/7382; Y9HD.8.7.1985, 675/7403 (Tühis. C.I, s. 299-302).

<sup>78</sup> Y10HD.26.11.1973, 1213/1288 (Ozanoğlu/Yalnizoğlu/Tümer, s.189).

<sup>79</sup> Sigortalı, işverene ait bir araçla seyredirken, karşı taraftan gelen bir başka araçla çarpışma sonucu ölmüştür. Kazada diğer araç sürücüsünün kastı bulunmamaktadır. Fakat % 100 kusurlu görülen eylemi ile kazanın işle olan uygun nedensellik bağıını kesmesi, işvereni sorumluluktan kurtarmıştır, Y9HD.9.11.1989, 6519/9660 (Tühis. C.II, s.177). Aynı yönde bkz. Y9HD.5.3.1987, 2161/2555 (Tühis. C.I, s.312)

renin iş kazasından sorumluluğu akdi sorumluluğa dayansa da tehlike (risk) nazariyesine dayalı kusursuz sorumluluğu da içermektedir). Zira işveren iş akdiyle işçisini iş ve işyeri tehlikelerine karşı korumayı taahhüt ettiği gibi, çağın gelişmiş teknolojisinin yarattığı, fakat önlenmesi mümkün olmayan tehlikelerden doğacak zararları da taahhüt etmiş sayılır. Üçüncü kişinin davranışı sonucu meydana gelen tehlikeleri de bu tehlike kavramı içinde düşünmek icabeder. Bu hususlar hizmet sözleşmesinde açıkça gösterilmiş olmasa bile, niteliği itibarıyla akdin içeriğinde var demektir. Hizmet sözleşmesinin bu kapsamı ve niteliği işverenin sorumluluğu açısından uygun sebep-sonuç bağlantısının kabulü için yeterlidir...”<sup>80</sup>. Yargıtayın söz konusu değerlendirmesine katılmıyoruz. Zira ortaya çıkan bir iş kazasından işverenin sorumlu tutulabilmesi için bu kazanın yürütülen iş ile nedensellik bağı içinde bulunması gerekir. Çünkü uygun nedensellik bağı kusursuz sorumluluk hallerinde dahi aranır.

Dolayısıyla işverenin kusursuz sorumlu sayılması ve teknolojinin gerektirdiği her türlü önlemi almak zorunda bulunması da bu sonucu değiştirmemelidir<sup>81</sup>. Ayrıca yürütülen işin işyerinde görülmesi de zorunlu değildir. İşin uzantısı olarak görülecek faaliyetler sırasında gerçekleşen kazaların da yürütülen iş ile nedensellik bağı içinde bulunduğu kabul edilmelidir. Bu durumda içtihadı konu olayda ortaya çıkan kaza ile yürütülen iş arasında nedensellik bağı bulunduğu söylenebilir. Ancak yine aynı olayda üçüncü kişinin (havayolu şirketinin) uygun nedensellik bağına kesebilecek yoğunlukta bir eylemiyle karışılmaktadır. Böyle bir halde uygun nedensellik bağından söz edilmelidir. Dolayısıyla kaza, işçinin görevli olarak başka bir yere gönderilmesi sırasında gerçekleşmiş olması nedeniyle 5510 sayılı yasa kapsamında iş kazası sayılabilese de, bireysel iş hukuku anlamında iş kazası olarak nitelendirilerek bir yapıda değildir<sup>82</sup>.

<sup>80</sup> Y9HD.29.12.1981, 11284/15904 (Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 1982, s.20; Can Tuncay, İHU SSK. 11 (No.2)).

<sup>81</sup> Nitekim bir kararında Yargıtay, tehlike sorumluluğu için olayla nedensellik bağına kurulabilmesinin zorunlu olduğunu, işyerine özgü tehlike ile meydana gelen sonuç arasında nedensellik bağı mevcut değilse işverenin olaydan sorumlu tutulamayacağını belirtmiştir, Y9HD.5.3.1987, 2181/2655 (Avcı, s.221).

<sup>82</sup> Akın, Sorumluluk, 39. Yargıtay daha önceki tarihli bir kararında, görevli olarak gönderdiği

İşverenin sorumluluğunu kaldıran sebeplerden sonuncusu *mücbir sebeptir*. Kazalanan işçinin ve üçüncü kişinin kusurunun nedenselliği kestiği hallerde olduğu gibi burada da işverenin sorumlu tutulması adalet ve hakkaniyete aykırı görülür<sup>83</sup>.

Yasal bir tanımına rastlanmayan bu kavram, kanunlarımızda çok değişik şekillerde ifade edilir<sup>84</sup>. Fakat anılan kavramın unsurları konusunda, doktrinde ve uygulamada bir uzlaşma bulunmamaktadır.

Genel bir tanımlama yapılacak olursa mücbir sebep, dış kuvvetlerin sonucu olan, borçlunun işletmesiyle bağlantısı bulunmayan, önceden görülmeyen, kaçınılmaz ve mutlak surette borcun ifasını engelleyen, bunun doğal bir sonucu olarak onu sorumluluktan kurtaran olaydır<sup>85</sup>.

Örneğin işyerinde çalıştığı sırada gerçekleşen deprem sonucunda yaralanan işçinin uğradığı bu kazanın, işle olan uygun nedensellik bağı kesilmiştir. Dolayısıyla, sosyal sigorta yardımları sağlansa bile işveren sorumlu tutulamaz.

Deprem sebebiyle oluşan bir zarar karşılığı açılan tazminat davasında Yargıtay tarafından yapılan değerlendirme şu şekildedir. “ *İşyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği sorunu, öğretide ve uygulamada zaman içerisinde farklı görüş ve uygulamaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yargıtay’ın önceki kararlarında da benimsediği bir görüşe göre, işverenin bu açıdan sorumluluğu kusura dayanmaktadır. Çünkü, İsviçre ve Türk Hukuk Sisteminde özel bir düzenleme söz konusu olmadıkça esas olan kusur sorumluluğudur. Sanayinin gelişmesi ve yurt düzeyine yayılması*

işçisinin kendi seçtiği araçla yolculuğu sırasında geçirdiği trafik kazasından, uygun nedensellik bağının bulunmaması nedeniyle işvereni sorumlu tutmamıştır Y9HD.8.3.1973, 1972-17888 / 1973-4218 (Ozanoğlu/Yalınzoğlu/Tümer, 190). Buna karşılık yüksek mahkeme, görevli olarak yurt dışına gönderilen sigortalının, işverence tahsis edilen araçtayken uğradığı kazadan işvereni sorumlu tutmuştur, Y9HD.5.4.1983, 374/3094 (Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 1984, s.21).

<sup>83</sup> Aynı görüş Yargıtayın çeşitli kararlarında da yer almıştır: YHGK.18.3.1987, 1986-9-722 / 1987-203 (YKD. Mayıs 1988, s.598-603; Y9HD.10.12.1987, 10389/10866 (YKD. Ağustos 1988,1095-s.1096); Y9HD.5.3.1987, 2181/2655 (Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1987, s.32). Aksi görüş için bkz. Eren, s.21.

<sup>84</sup> Mesuliyeti icap ettirmeyen haller (BK.161); mücbir kuvvet (BK.293, TK.1216); mücbir sebep (TK.777. HUMK.294);

<sup>85</sup> **William Swadling**, The Judicial Construction of Force Majeure Clauses, Force Majeure and Frustration of Contract, London 1991, p.20. Tandoğan, s.464, vd.



sonucunda işyerlerinde kullanılan teknik ve motorlu araçların her geçen gün daha fazla artması ve bu nedenle de alınabilecek her türlü önlemlerle dahi önüne geçilmesi olanağı bulunmayan tehlikelerin ortaya çıkması, dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük artışlar göstermesi karşısında kusura dayanan sorumluluk ilkesinin yetersiz kaldığı modern toplum hayatının ihtiyaçlarına cevap vermediği görülmüştür. İşte son zamanlarda kendisini yoğun bir biçimde hissetti ren teknik ve teknolojik alanlardaki bu gelişmeler, kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğu kavramını ortaya çıkarmıştır. Tehlike sorumluluğunu savunanlar işverenin özen borcunu ideal ölçüler içinde yerine getirmesi halinde dahi, meydana gelen zarardan yine de sorumlu tutulması gerektiğini savunmaktadır. Yargıtay uygulamasında, ilk kararlarda işverenin iş kazalarından doğan sorumluluğunun haksız fiile dayandığını kabul etmişken, zamanla işçinin daha yararına olan, akdi sorumluluk esasını benimsemiştir. Sosyal, ekonomik ve kültürel alanda meydana gelen gelişmeler nedeniyle akdi sorumluluğunda yetersiz kalması üzerine Yargıtay uygulamalarında istikrarlı şekilde tehlike sorumluluğu görüşünü kabul etmektedir. Tehlike sorumluluğu en ağır bir kusursuz sorumluluk halini oluşturmaktadır. Az önce de değinildiği gibi, işveren her türlü özen borcunu yerine getirmiş olsa dahi, meydana gelen kazadan dolayı sorumluluktan kurtulma olanağı yoktur. Bu anlamda tehlike sorumluluğu mutlak bir sorumluluk olarak nitelendirilebilir. Bununla beraber belirtmek gerekir ki tehlike sorumluluğu bir sonuç sorumluluğu da değildir. Gerçekten zarar işletmeye özgü bir tehlikeden doğmamış, yani araya giren bir başka nedenden dolayı meydana gelmişse, işverenin bu zarardan sorumlu tutulmaması gerekir. Başka bir deyişle işyerinin işletilmesi veya bundan doğan tehlikeler ile zarar arasında uygun bir illiyet bağı yoksa, işverenin sorumluluğundan söz edilemez. Öteki sorumluluk hallerinde olduğu gibi, tehlike sorumluluğunda da 3 halde illiyet bağı kesilebilir. Bunlar, mücbir neden, zarar görenin kusuru ve 3. kişinin kusurudur. Öğretide illiyet bağını kesen nedenlerin bütün sorumluluk halleri ve bu arada tehlike sorumluluğu içinde geçerli olduğu vurgulanmaktadır. Yargıtay uygulamasında illiyet bağının sadece kusura bağlı sorumluluktan değil, sebep ve özellikle tehlike sorumluluğunun kurulabilmesi için zo-

runlu olduğunu kabul edilmektedir. İlliyet bağının kesilmesine neden olan bu çeşitli durumların öncelikle tehlike sorumluluğunda kabul edilmesi gerekir. Çünkü kusurlu olmadığı gibi, kendisinden beklenen özene gereği şekilde yerine getirmiş olan bir işvereni, işyeri ya da işletmeyle uzaktan, yakından ilgili bulunmayan mücbir nedenden sorumlu tutmak adalet ve hakkaniyet duygularını incitir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 18.3.1987 tarih ve 1986/9 - 722 Esas, 203 karar sayılı kararı da aynı doğrultudadır. Yukarıdaki açıklamalardan sonra, somut olaya gelince; davacılar murisinin, işveren tarafından temin edilen işyeri yatakhaneğinde uyurken oluşan Deprem sonrasında binanın yıkılarak enkaz haline gelmesi üzerine enkaz altında kalarak yaşamını yitirdiği, olayın 506 sayılı Yasa'nın 11. maddesine göre iş kazası olarak nitelendirilmesinin doğru olduğu kuşkusuzdur. Ancak, olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez. Başka bir anlatımla, kazanın işyerinde gerçekleşmiş olması, işverenin sorumluluğu için yeterli değildir. Çünkü olay; doğal afet niteliğinde zorlayıcı neden olan deprem sonrasında gerçekleştiği için işyerine özgü tehlike ile meydana gelen sonuç arasında uygun illiyet bağının varlığından söz edilemez. Başka bir deyişle, olay mücbir nedenden dolayı meydana geldiğine göre, illiyet bağı kesilmiştir ve işverenin sorumluluğuna gidilemez....<sup>86</sup>

Yukarıda sıralanan üç halde de işle kaza arasındaki uygun nedenellik bağının kesilmesi nedeniyle işverenin sorumluluktan kurtulması gerekli olsa da, uygulamada her zaman bu sonuca ulaşılmaz. Zira Yargıtay, kaçınılmaz olay olarak nitelendirdiği çeşitli kazalarda kusuru bulunmamasına rağmen bir ölçüde de olsa işvereni sorumlu tutmaktadır. Yüksek mahkemeye göre böyle bir durumda işçinin zararın tümüyle baş başa bırakılması insani ve toplumsal düşünceyi rahatsız eder. O nedenle işçinin emeğinden yararlanan işverenin de hakkaniyet ölçüsünde anılan zarara katılması gerekir. Her ne kadar bu durum tehlikenin işyeri ve işin niteliği ile ilgili olması hali ile sınırlanmışsa da, işverenin sorumluluğunda belirgin bir genişlemeye sebep olduğu açıktır. Çünkü işveren, işiyle ilgili olsa bile sorumlu tutulmaması gereken kazalardan, salt hakkaniyet öyle gerektirdiği için sorumlu tutul-

<sup>86</sup> Y21HD. 3.10.2002, 7848/8013. (Yayınlanmamıştır).

maktadır<sup>87</sup>.

### **ccc. Alt işveren nezdinde gerçekleşen iş kazası**

İşverenin bir iş kazasından dolayı maddi sorumluluğu esasen sadece kazalanan işçiye (ya da ölümü halinde desteğinden yoksun kalanlara) ve Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı ortaya çıkar. Bu sonucun doğabilmesinde ön koşul ise kazalanan işçinin işverenin işçisi olmasıdır. O sebeple işyerinde gerçekleşen ve işverenin işçisinin zarar görmediği, 3.kişileri zarara uğratan olaylar, işveren açısından iş kazası sayılamaz. Bu halde doğabilecek sorumluluk genel hükümlere dayandırılmalıdır ki bu nokta iş sağlığı ve güvenliğinin ilgi alanı dışında kalır.

Buna karşın işverenler, İş Kanununda yer alan düzenlemenin bir sonucu olarak, alt işverenlerin işçilerine karşı da sorumlu tutulabilmektedir. Müteselsil nitelik taşıyan bu sorumlulukta zarar gören alt işveren işçisi, zarar sonucu oluşan alacağını doğrudan asıl işverene de gidebilmektedir. Anılan hükme göre, “ *asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.*” (İK.2/VI).

Söz konusu sorumluluğun bir iş kazası ya da meslek hastalığı olabilmesi de mümkündür. Böyle bir halde kazalanan ya da meslek hastalığına yakalanan alt işveren işçisi, SGK tarafından karşılanmayan zararı için doğrudan asıl işveren aleyhine tazminat davası açabilmektedir. Bu tür bir davanın açılabilmesi için, oluşan iş kazası ya da meslek hastalığında asıl işverenin bir kusuru olması gerekli değildir.

Nitekim Yargıtayın önüne gelen ve çimento sektörünü ilgilendiren bu tür bir olayda yapılan değerlendirme de bu yönde olmuştur; “ *Zararlandırıcı olaya maruz kalan işçinin, davalı ...(A) Çimento Sanayi AŞ'nin Ankara... 'daki hazır beton santralinde üretilen hazır betonun ...(A) Çimento Sanayi A.Ş'ne ait araçlarla müşteri inşaatlarına taşınarak pompalı ya da pompasız dökümünü üstlenen diğer davalı ...(B) Hazır Beton İnş. Nak. San. Tic. A.Ş'de hazır beton operatör yardımcısı olarak çalıştığı, olay günü Ankara Büyükşehir Belediye Başkanlığı tarafından... (K) Ortak Girişimine anahtar teslimi ihale edilen köprülü kav-*

<sup>87</sup> Çeşitli teorik tartışmaları barındıran bu yargısal görüş tarzı ile ilgili ayrıntılı değerlendirmeler için bkz. Akın, s.89 vd.

şak inşaatı işyerine, her türlü betonarme betonu grabe betonun temini trans mikserle taşınması, beton pompası ile basılması işini...(A) Çimento San. A.Ş'nin de imzaladığı... tarihli sözleşme ile üstlenen... (C) inşaat AŞ'nin... (A) Çimento Sanayi A.Ş'den hazır beton talebi üzerine, davalı... (B) Hazır Beton İnş. Nak. San. Tic. AŞ tarafından getirilen hazır betonun dökülmesi sırasında, pompa operatörünün talimatı ile yeni aracın pompaya yanaşmasını sağlamak için bulunduğu üst geçitten zemine inerken kanalın iki yanına çakılan kalıpla kazı arasındaki üstü açık boşluğa düşmesi iş kazası sonucu %12,30 oranında meslekte kazanma gücünü yitirmiştir. İnsan yaşamının kutsallığı çevresinde işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu İş Kanununun 77. Maddesinin açık buyruğudur... bilirkişi raporunda; olayda... (K) Ortak Girişiminin %70,... (B) Hazır Beton İnş. Nak. San. Tic. AŞ'nin %30 ve işçinin ise %10 oranında kusurlu olduğu, işi ihale ile veren... Büyükşehir Belediye Başkanlığı ile ... (A) Çimento Sanayi AŞ'nin kusursuz oldukları belirtilmiştir. Oysa hükme dayanak alınan bilirkişi raporunda; bilirkişiler, İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak işyerinin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğünün ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde, saptamadıkları ve özellikle davalı... (A) Çimento Sanayi AŞ'nin kusursuz bulunmasının dayanaklarının açıklanmadığı anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, kusur raporunun, İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşulları içerdiği giderek hükme dayanak alınacak nitelikte olduğu söylenemez. Kaldı ki davalı... (A) Çimento Sanayi A.Ş'nin diğer davalı... (B) Hazır Beton İnş. Nak. San. Tic. A.Ş'nin üst işvereni olduğunun dosya içerisindeki bilgi ve belgelerden açıkça anlaşılmasına göre, kusuru bulunmasa bile kanundan doğan sorumluluğunun bulunduğu ortadadır. Mahkemece yapılacak iş; işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman bilirkişilere konuyu yeniden yukarıda açıklandığı biçimde incelemek, verilen rapor dos-

yadaki, bilgi ve belgelerle birlikte değerlendirilerek ve sonuca göre karar vermekten ibarettir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın ve özellikle, inandırıcı güç ve nitelikte olmayan 77. maddenin öngördüğü koşulları içermeyen kusur raporunu hükme dayanak almak suretiyle yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasa-ya aykırı olup bozma nedenidir...<sup>88</sup>

Çimento sektörünü ilgilendiren bir diğer örnekte ise yüksek mahkemenin değerlendirmeleri şunlardır; “Kural olarak iş kazası sonucu zarara uğrayan işçinin tazminat davasının işveren veya kusurlu üçüncü kişilere yöneltilmesi gerekir. Bundan başka, aracı olarak nitelendirilen kişilerce işe alınan işçiler uğradıkları zarardan dolayı asıl işverene davalarını yöneltmeleri mümkün olup, bu sorumluluk yasadan kaynaklanır. 1475 sayılı Yasa'nın 1/son (4857 sayılı Yasa'da 2/6) ile 506 sayılı Yasa'nın 87/2. maddeleri gereğince aracıdan söz edebilmek için öncelikle üst işveren ve bunun tarafından ortaya konan bir iş olması ve görülmekte olan bu işin bölüm ve eklentilerini oluşturan bir işin, alt işverene devredilmesi gerekir. Somut olayda, davalı... (A) Çimento A.Ş.'ne ait tesislerde bakım ve onarım işi davalılar arasında yapılan sözleşme ile davalı... (B) Makine San. AŞ.'ne verilmiştir. Nitekim olay tarihinde, asıl işveren olan... (A) Çimento AŞ.'ne ait 8 nolu çimento silosu üzerinde taşeron... (B) Makine San. AŞ. adına çalışan davacının 5 nolu çimento silosunun kapağının silo içindeki iç basınca dayanamayarak fırlaması sonucu çimento tozunun ortalığa yayılması nedeniyle kaçarken düşerek yaralandığı dosya içerisindeki bilgi ve belgelerden açıkça anlaşılmaktadır. Dava konusu olaya ilişkin olarak düzenlenen... kusur bilirkişi raporlarında; olayda asıl işveren... (A) Çimento A.Ş.'nin % 70, alt işveren... (B) Mak. San. A.Ş.'nin %20 ve davacı işçinin ise % 10 oranında kusurlu olduğu belirtilmiş, buna karşılık; olayda asıl işveren... (A) Çimento A.Ş.'nin % 100 kusurlu olduğu açıklanan... kusur bilirkişi raporları mahkemece hükme dayanak alınmıştır. Hükme dayanak alınan bilirkişi raporlarında; bilirkişilerin, İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işyerinin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü'nün ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, işyerinde alması

<sup>88</sup> Y21HD. 4.12.2007,5791/21841 (Yayınlanmamıştır).

*gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptamadıkları anlaşılmaktadır... hükme dayanak alınan bilirkişi raporlarının, İş Kanununun 77.maddesinin öngördüğü koşulları içerdiği giderek hükme dayanak alınacak nitelikte olduğu söylenemez... inandırıcı güç ve nitelikte olmayan ve olaya da uygun düşmediği gibi, 77. maddenin öngördüğü koşulları da içermeyen kusur raporlarının hükme dayanak alınması hatalıdır.*<sup>89</sup>

Söz konusu örneklerden de anlaşıldığı üzere asıl işverenlerin alt işverenin sebep olduğu zararlardan sorumluluğuna ilişkin olaylarda asıl işverenin sorumlu tutulabilmesi için kusurlu olması aranmaz. Sorumluluk yasadan kaynaklanır.

Ancak alt işveren işçilerinin zarar gördüğü bu tür kazalarda, asıl işverenin kusurlu olabilmesine bir engel yoktur. Gerçekten de yaptıkları iş farklı olsa da, özellikle aynı ortamda işçi çalıştıran asıl ve alt işverenler, işçilerinin sağlık ve güvenlik koşullarının düzenlenmesinde ortak hareket etmek zorunda kalabilirler ve birinin kusuru diğerinin işçilerine de zarar verebilir. Bu gibi hallerde asıl işverenin müteselsil sorumluluğu İş Kanunundan doğduğu için kusurdan bağımsız gerçekleşse de, olayda kusurlu bulunması halinde alt işverene yönelik rücu imkânı sınırlanacak ve aksi işverenler arasında kararlaştırılmadıkça ödemek zorunda kaldığı tazminata kusuru oranında asıl işveren kendisi katlanacaktır<sup>90</sup>.

### **cc. Tazminat türleri**

#### **aaa. Maddi Tazminat**

İş kazası veya meslek hastalığından zarar gören işçi ya da ölümleri halinde desteğinden yoksun kalanlar, işçiyi gözetme borcuna aykırı davranışları nedeniyle buna sebep olan işverenlerden tazminat talep edebilirler. Ancak bu tazminatı talep edilebilmenin ön şartı, yukarıda açıklanan bireysel iş hukuku anlamında bir iş kazasının varlığıdır.

Hakkında özel bir düzenleme bulunmaması sebebiyle genel hüküm

<sup>89</sup> Y21HD. 10.5.2007, 2006-18565/2007-7859 (Yayınlanmamıştır).

<sup>90</sup> Alt işveren ile ilgili değerlendirmeler için ayrıca bkz. Akin, s.234 vd.

niteliğindeki Borçlar Kanununun 46.maddesine dayandırılan iş kazasından doğan maddi tazminat, işçinin tüm masraflar ile meslekte kazanma gücünün azalması veya tümüyle ortadan kalkmasından ve ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan maddi zararlarının karşılanmasına yöneliktir. Her ne kadar bu sorumluluk esas itibarıyla işverenin kusuruna dayalı bir sorumluluk olsa da, Yargıtay işverenin kusurlu olmadığı ya da zararın kaçınılmazlıktan kaynaklandığı hallerde de maddi tazminata hükmedebilmektedir. Yüksek mahkemeye göre, “... *Bu tür sorumlulukta ne işverenin ne de çalıştırdığı diğer bir kimsenin kusuru aranmaz. Zira işveren, işyerinde kendisinden beklenen bütün önlemleri almış ve özen göstermiş bulunmasına rağmen, işçinin vücut veya ruh sağlığına yönelik zararlandırıcı olay kaçınılmaz etkenler sonucu meydana gelmiştir. Böyle bir halde, kötü sonuçla işçinin tek başına bırakılması, insani ve toplumsal düşünceyi rahatsız edeceğinden, işçinin işinden yararlanan işverenin de hakkaniyet ölçüsünde bu zarara iştiraki sağlanmış olmaktadır. Ancak bu sorumluluk da, tehlikenin işyeri ve işin niteliği ile ilgili olmasıyla sınırlıdır...*”<sup>91</sup>. Yargıtayın bu yaklaşımı, her ne kadar tehlikenin işyeri ve işin niteliği ile ilgili olması hali ile sınırlanmışsa da, işverenin kusura dayalı sorumluluğunda belirgin bir genişlemeye sebep olduğu açıktır. Çünkü işveren, işiyle ilgili olsa bile sorumlu tutulmaması gereken kazalardan, salt hakkaniyet öyle gerektirdiği için sorumlu tutulmaktadır<sup>92</sup>.

İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle oluşan maddi zararın hangi kalemlerden oluştuğu, Borçlar Kanununun konuya ilişkin 46.maddesinde düzenlenmiştir. Bu zarar kalemlerinden ilki, kazalanan ya da hastalığa yakalanan işçiye ilişkin *masraflar*'dan oluşur. Anılan 46.maddeye göre cismani zarara uğrayan kimse, zarar failinden bütün masraflarını talep edebilir<sup>93</sup>.

Maddi zarar bağlamında Yargıtay, işçiye yönelik olarak ilerde yapı-

<sup>91</sup> Y9HD.4.7.1985, 4294/7382 (Tekstil İşveren Dergisi, Ekim 1986, s.19–20).

<sup>92</sup> Bu konudaki içtihat ve değerlendirmeler için bkz. Akın, s.89 vd.

<sup>93</sup> Yargıtaya göre:”... BK.46/T'deki hükümde yer alan -bütün masraflar- deyimi çok kapsamlıdır. Öyle ki, zarar görenin kurtarılması, sağlığının ve çalışma gücünün geri verilmesi vb. için yapılan, yapılması gerekli olan bütün giderler zarar tutarının belirlenmesinde göz önünde bulundurulur.” Y15HD.13.5.1975, 2639/2571 (**Mustafa Reşit Karahasan**, Tazminat Hukuku, Maddi Tazminat-Manevi Tazminat, İstanbul 1996, s.146).

lacak masrafların dahi istenebileceği görüşündedir. Yüksek mahkemenin konuya ilişkin bir kararındaki değerlendirme şudur: "...dosya içerisinde Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Plastik ve Rekonstrüktif Cerrahi Anabilim Dalı'ndan alınan... tarihli yazıda estetik ameliyat uygulanabileceği belirtilmiş ve bunun için gerekli masraf açıklanmıştır. Kural, önceden tedavi giderlerinin istenmemesi ise de, bazı hallerde, ileride yapılması zorunlu tedavi giderlerinin önceden istenmesi mümkündür. Ne uygulamada ve ne de öğretilerde aksine bir görüş mevcut değildir.

Yeter ki, tedavi zorunlu olsun. Bu gibi durumlarda asıl olan beden bütünlüğünde bir zararın gerçekleşmiş olmasıdır.

Somut olayda, davacının el ve ayaklarında yanık izlerinin mevcut olduğu, dolayısıyla bir zararın oluştuğu açıktır. Kişiyi sağlık açısından eski duruma getirecek giderlerin istenmesi için bu yolda giderlere katlanması gerekmez, meydana gelen eksiklik veya bozukluk zarar kavramı için yeterlidir. Kaldı ki, davacının eylemiyle beden bütünlüğünde meydana gelen kalıcı nitelikteki bu bozukluğu gidermesi girişimi davalı yararınadır. Çünkü davacı bu yolda yapılacak tedavilere katlanmayı arzu etmekle davalının sorumluluğunu azaltabilecektir. Davalı, davacının bu haliyle çalışma gücünde meydana gelebilecek zarardan da sorumludur. Bu nedenlerle, mahkemece davacının ... YTL olarak belirlenen ameliyat giderinin tahsiline karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir."<sup>94</sup>

Masrafların talep edilebilmesi için işçinin sağlığına etki etmesi gerekli değildir. İyileşme imkânı sağlayamamış olan giderler de istenebilir. Fakat iyiniyet kurallarına aykırı şekilde sorumlu işvereni zarara uğratma amacıyla yapılan akla yakın gelmeyen harcamalar tazmin edilmez. İşçinin zararı ortadan kaldırmak veya azaltmak için alacağı maddesel tedbirlere ilişkin masraflar da etkisiz kalsa ya da zararı artırıcı sonuçlar doğursa bile iyiniyetli yapılmış olmaları şartıyla işverenden istenebilmelidir<sup>95</sup>.

Zarar gören işçinin sözü edilen masraflarının karşılanabilmesi için

<sup>94</sup> Y21HD.12.6.2006, 3604/6274 (Yayınlanmamıştır).

<sup>95</sup> Tandoğan, s.284. Eren, 328. **Andreas von Tuhr**, Borçlar Hukuku, C.1-2, Ankara 1983, s.108. Akin, s.161.



sürekli iş göremezliğe düşmüş olması gerekmez. Yüksek mahkeme de, geçirdiği kaza bir iş göremezlik yaratmasa da işçinin masraflarını isteyebileceğini kararlaştırmıştır. Karardaki değerlendirme şöyledir, "... iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu iş göremez duruma düşen sigortalıya sağlık yardımları dışında iş kazasının olduğu ya da meslek hastalığı nedeniyle tedavisinin başladığı tarihten, tedavisinin bitimine kadar, geçici iş göremez duruma düştüğü her gün için... yatarak ya da ayakta tedavi görmesine göre bir ödenek verilir. Sigortalının iş göremezlik durumunun ödeneğin belirlenmesinde etkisi yoktur. Ancak kusur durumu ve zararın oluşumuna veya artmasına sigortalının katkısına göre %50 ye kadar geçici iş göremezlik ödeneği azaltılabilir. Geçici iş göremezlik devresinde sigortalının çalışmadığı dönemde yoksun kaldığı gelirin karşılanması söz konusudur. Somut olayda davalı şirkete ait inşaatta kalıp ustası olarak çalışan davacının... tarihinde inşaatta beton döküldüğü sırada, kalıbın çökmesi sonucu 25 gün iş ve gücünden kalacak şekilde yaralandığı anlaşılmıştır... yapılan inceleme sonucu olayın iş kazası olduğu ve davacının sürekli iş göremezlik oranının %0 olarak belirlendiği, ayrıca davacıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmediği anlaşılmaktadır. Davacının zararlandırıcı olay nedeni ile tedavisinin devam ettiği ve çalışmadığı sürelerde % 100 iş gücü kaybına uğradığı kabul edilerek bilirkişi aracılığı ile maddi zararı tesbit edilip SSK.'ca ödenmesi gereken geçici işgöremezlik ödeneği düştükten sonra elde edilecek sonuca göre karar verilmesi gerekir..."<sup>96</sup>

Maddi tazminat davalarında, masraflarla ilgili genel yaklaşım bu olsa da Yargıtay son yıllarda *sağlık masraflarının* işverenden talep edilemeyeceği yönünde kararlar vermiştir. İşçinin tüm sağlık yardımlarını sosyal güvenlik kurumundan alabileceğini kabul eden bu anlayış, sağlık yardımları için işverene müracaat edilemeyeceği belirtilmektedir. Konuya ilişkin bir içtihadta yer verilen görüşler şunlardır; "...*Taraflar arasındaki uyuşmazlık; iş kazası nedeniyle yapılacak sağlık harcamalarının, maddi tazminat olarak davalı işverenden tahsiline ilişkindir. Mahkeme; işverenin bu yönde sorumluluğunu kabul etmişse de bu sonuç usul ve yasaya uygun bulunmamaktadır. Gerçekten, 506 sa-*

<sup>96</sup> Y21HD. 21.5.2007 7596-8369 (Yayınlanmamıştır).

yılı Sosyal Sigortalar Yasası; iş kazası nedeniyle işverenin sigortalısına karşı, işe Kurumca el koyuncaya kadar sağlık yardımlarını yapma ve vizite kağıdı düzenleme dışında bir yükümlülüğünü hükme bağlamamıştır. Aksine; sözü edilen Yasanın, 14/3 maddesi; iş kazasının oluşumundan itibaren her türlü sağlık yardımları ile Kurumun sorumlu olduğunu kabul etmiştir. Sözü edilen Yasanın iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun getiriliş amaç ve nedeni; sigortalıların belirtilen türde bir zararla karşılaşmaları halinde onları doğrudan koruma altına alma ve kendilerine yardım yapacak Kuruluşu belirlemektir. Şu duruma göre, bir iş kazası nedeniyle, sigortalının başvuracağı mercii kendisini bu yönden güvenceye alan, Kurum ve onların sağlık kuruluşlarıdır. İşveren, bu tür zararlandırıcı olayların meydana gelmesi durumlarında; artık sigortalısına karşı muhatap olmaktan çıkar, kurum doğrudan devreye girer. Esasen işveren de belirtilen sigorta kolu nedeniyle Yasanın belirlediği orandan prim ödemek ve ayrıca koşulları varsa, Kurumun yaptığı harcamaları kuruma geri vermekle sorumlu tutulmuştur. Bu nedenle, gerek sigortalı gerekse işveren, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan birbirlerine karşı değil, doğrudan Kuruma karşı sorumludurlar. Belirtilen nedenlerle, davalı işverenin sağlık yardımlarından sorumlu tutulması, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”<sup>97</sup>.

Aynı yönde verilen bir diğer karardaki değerlendirme ise şu şekildedir, “Gerçekten, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası; iş kazası nedeniyle işverenin sigortalısına karşı, işe Kurumca el koyuncaya kadar sağlık yardımlarını yapma ve vizite kağıdı düzenleme dışında bir yükümlülüğünü hükme bağlamamıştır. Aksine; sözü edilen Yasanın 14/3 maddesi; iş kazasının oluşumundan itibaren her türlü sağlık yardımları ile Kurumun sorumlu olduğunu kabul etmiştir. Sözü edilen Yasanın iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun getiriliş amaç ve nedeni; sigortalıların belirtilen türde bir zararla karşılaşmaları halinde onları doğrudan koruma altına alma ve kendilerine yardım yapacak Kuruluşu belirlemektir. Şu duruma göre, bir iş kazası nedeniyle, sigortalının başvuracağı mercii kendisini bu yönden güvenceye alan, Kurum ve onların sağlık kuruluşlarıdır. İşveren, bu tür zararlandırıcı olayların meydana gelmesi durumlarında; artık sigortalısına karşı muhatap olmaktan

<sup>97</sup> Y21HD.2.3.2004, 18/1751 (Yayınlanmamıştır).

*çıkarak, kurum doğrudan devreye girer. Esasen işveren de belirtilen sigorta kolu nedeniyle Yasanın belirlediği orandan prim ödemek ve ayrıca koşulları varsa, Kurumun yaptığı harcamaları kuruma geri vermekle sorumlu tutulmuştur. Bu nedenle, gerek sigortalı gerekse işveren, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan birbirlerine karşı değil, doğrudan Kuruma karşı sorumludurlar.”<sup>98</sup>*

İş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan işçinin uğradığı zarar kalemlerinden bir diğeri, *çalışma gücünün tamamen ya da kısmen kaybından doğan zararlar*dır (BK.46). Her ne kadar 46.maddede yer alan ifade, çalışma gücü kaybından doğan zararlar şeklinde olsa da, iş kazası tazminatı bağlamında bundan anlaşılması gerekenin meslekte kazanma gücü kaybından doğan zararlar olduğu söylenebilir. Çünkü iş kazasından doğan maddi zararları, kazalanan işçinin herhangi bir işte kısmen ya da tamamen çalışmaması nedeniyle uğrayacağı zararlarla sınırlı tutmak, iş kazası tazminatının kapsamını daraltır. Borçlar Kanununun 46.maddesinde düzenlenen ve konumuzu ilgilendiren son zarar kalemini, *ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan zararlar*dır (BK. 46)<sup>99</sup>. Buna göre iş kazası işçinin çalışma gücünde bir azalmaya yol açtığında bu durum onun eski işini sürdürmesine tümüyle ya da kısmen engel olabilir. İşçinin bu konumu onu yalnız hüküm anı ve öncesinde değil hüküm sonrasında da zarara uğratabilir. Sözü edilen zararlar kazalanan işçinin yaptığı masraflar ve mahrum kaldığı gelirlerle sınırlı değildir. İş kazasının işçinin bedensel bütünlüğünde yarattığı hasar, anılan zararlar dışında işçinin ekonomik geleceğinde de sarsıntıya neden olabilir. Örneğin kaza tarihindeki işini kaza sonrasında gerektiği gibi yürütememesi işçinin meslekteki ilerleyişini yavaşlatabilir ya da durdurabilir. Mesleğindeki liyakatine engel olan söz konusu durum, onun yeni ve daha iyi işlere geçmesine de engel oluşturabilir. Ayrıca kaza sonucu oluşan sakatlık sonrasında işini yürütebilse bile daha fazla efor sarf etmesi sebebiyle çalışma ömrü kısalabilir. Dolayısıyla bir iş kazası, çalışma gücü azalan işçiyi, mahrum kaldığı ve kalacağı ücretleri dışında onlar kadar büyük başka zararlar-

<sup>98</sup> Y21HD. 1.3.2004, 381/1708 (Yayınlanmamıştır).

<sup>99</sup> Y4HD.29.9.1977, 7403/8952 (YKD. Mart 1979, s.339).

la da karşı karşıya bırakabilir<sup>100</sup>.

İşçi ile işveren arasında gerçekleşen maddi tazminat (iş kazası tazminatı), uygulamada bu ilişkinin özelliklerine göre belirlenmiş bir takım esaslara göre tespit edilir. İş kazası sonucunda meslekte kazanma gücü kayba uğrayan işçinin karşılaştığı maddi zarar kural olarak bütünüyle kaza anında ortaya çıkmayıp iki ayrı dönemde oluşur.

Zararın bir kısmı kazayla birlikte doğmuş bulunsa da, büyük bölümü kaza sonrasında meydana gelir. İşçinin içinde bulunduğu bu durum iş kazasından doğan maddi zararın belirlenmesinde bir takım özgün unsurlardan yararlanılmasını gerektirmektedir. Bu unsurların başlıcaları işçinin meslekte kazanma gücündeki kayıp oranı, iş görebilme çağının uzunluğu, yaşam süresinin sonu, kaza anındaki ücreti ve müterafik kusur oranıdır. Anılan unsurlar, teknik bilirkişiler tarafından ayrıntılı olarak ele alınarak maddi zarar hesaplamaları yapılmakta ve mahkemenin takdirine sunulmaktadır.

Tazminat hesaplamalarında nihai rakama ulaşılması için sözü edilen unsurların belirlenmesi de yeterli değildir. Zira işçinin maddi zararlarının oluşacağı zaman süreci çok sayıda bilinmeyi içerir. Bu anlamda işçinin aynı işte mi çalışacağı, yoksa daha yüksek ücretli başka bir işe mi geçeceği, liyakatine bağlı olarak işinde yükselip yükselmeyeceği, enflasyon oranının nasıl seyredeceği, kaç yaşında emekli olmak isteyeceği, hangi yılda öleceği, iş göremezliğinin ekonomik geleceğini ne kadar sarsacağı, hesaplamalar sırasında bilinmesi mümkün olmayan etkenlerden sadece bir kaçıdır. Bunca bilinmeyi ve değişkeni barındıran söz konusu durum karşısında tazminat hesaplamalarının yapılabilmesi, bir takım yöntemlerin geliştirilmesini zorunlu kılmıştır. Bazı bilinmeyenler konusunda varsayımlara gidilmiş, bazı değişkenler ise sabit kabul edilerek, iş kazaları sonrasında karşılaşılabilecek ihtimaller azaltılmaya çalışılmıştır. Böylece her kazalanan işçinin içinde bulunduğu durumun yaratacağı sonsuz çeşitlilikten kaynaklanan hesaplama güçlüklerinin bir ölçüde önüne geçilmiştir<sup>101</sup>.

Bu noktada bir hususa daha işaret edilmesi yararlı olacaktır. O da işverenin zarar gören işçiye yapmış olduğu yardımların, maddi zarar

<sup>100</sup> Oğuzman/Öz, s.538. Karahasan, s.233. Tandoğan, s.292. Eren, s.334. Akın, s.173 vd.

<sup>101</sup> Tazminat hesabı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, s.183 vd.

miktarından mahsup edilip edilmeyeceğidir. İş kazası geçiren ya da meslek hastalığına uğrayan işçiye, karşılık beklemeden yapılan yardımlar, mahkemelerce maddi zarardan mahsup edilmektedir. Yargıtay, *atıfet nitelikli yardımlar* olarak adlandırdığı bu tür yardımlarla ilgili bir içtihadında şu görüşlere yer vermiştir: “ ...dosya içerisindeki bilgi ve belgelerden açıkça görüleceği üzere davacıya ödenen 2.800.000.000 TL'nin davacının sürekli iş göremezlik kaybı nedeniyle uğradığı ve uğrayacağı maddi zarara karşı olmayıp tamamen atıfet niteliğinde ve sağlık harcamaları nedeniyle yapıldığı ve bu ödemenin maddi zarardan düşürülmesinin mümkün bulunmadığı, ...”<sup>102</sup>. Kararda, söz konusu yardımın işveren tarafından mı yoksa üçüncü kişilerce mi yapıldığı anlaşılmamaktadır. Zira kazalanan ya da hastalanan işçiye hem işverence hem de üçüncü kişilerce yardım yapılabilir. Fakat bu iki yardım bir birinden farklı sonuçlar doğurur.

Uygulamada seyrek de olsa işverenlerin, kazalanan ve bir süre ya da hiç çalışamayacak olan işçilerinin ücretlerini ödemeyi sürdürdükleri, toplu para veya ayni yardım yaptıkları görülür. Kanımızca burada işverenin yaptığı yardımlar, doğrudan doğruya kazalanan işçinin uğradığı ya da uğrayacağı zararların bir kısmını gidermek veya önlemeye yöneliktir. Dolayısıyla bunları hiç dikkate almayıp, daha sonra bu yardımlarla giderilen zararlar için yeniden işverene başvurmak, tazminatla zenginleşilemeyeceği kuralına aykırılık oluşturur. O nedenle işverence yapılan yardımların toplam brüt zarardan indirilmesi gerekir. Kaldı ki böyle bir uygulama, işverenin son derece uygar ve iyiniyetli davranışını ödüllendireceği gibi benzerlerini teşvik ederek çalışma barışına katkı sağlar.<sup>103</sup>

İşverenin yaptığı maddi yardımların aksine, üçüncü kişilerin kazalanan işçiye yaptıkları maddi yardımlar kaza sonucunda oluşmuş yarar olarak değerlendirilemez. Bu gibi durumlarda işçiye yardım etmek isteyen üçüncü kişilerin (akrabalar, dostlar,...) amacı, işverenin sorumluluğunu azaltmak değil işçinin durumunu daha da iyileştirmektir. O sebeple anılan türden yardımlar işçinin toplam brüt zararından mahsup edilemez. Ancak aynı tür yardımların işverenin sorumluluk yükü-

<sup>102</sup> Y21HD.18.11.2002, 9194/9781, (Yayınlanmamıştır).

<sup>103</sup> Akın, s.202.

nü hafifletmek amacıyla işverenin yakınları, dostları tarafından yapılması halinde bunların toplam değerinin işçinin brüt maddi zararından düşülmesi gerekir<sup>104</sup>. Üçüncü kişilerce yapılan yardımların tazminata etkisi konusunda Yargıtaya intikal eden olayların bir grubu yurt dışında gerçekleşmiş olan iş kazalarına ilişkindir. Söz konusu olaylarda işçiler, Suudi Arabistan'da bir Türk işveren yanında çalıştıkları sırada kazalanmışlar ve bu nedenle kendilerine Suudi Arabistan Devleti tarafından yardım yapılmıştır. Söz konusu yardımların işverenin sorumluluğunu azaltıp azaltmayacağı konusunda yüksek mahkeme isabetli değerlendirmelerde bulunduğu içtihadında taraflar arasındaki uyumsuzluk, Suudi Arabistan'da bir Türk işverene ait işyerinde uğradığı iş kazası sonucu sürekli iş göremezlik durumuna düşen davacının maddi zararının hesabında, Suudi Arabistan Devleti tarafından davacı ve yakınlarına bağlanan gelirin zarardan indirilip indirilmeyeceğine ilişkindir. *"...Mahkeme, tüm gelirlerin zarardan indirimine karar vermişse de bu sonuç usul ve yasaya uygun bulunmamaktadır. Gerçekten, davanın yasal dayanağını oluşturan BK'nu hükümlerine göre, bir kimseye cismani zarar veren kişi bu zararı, zararlandırıcı olaydaki kusur ve sorumluluk durumuna göre doğrudan karşılamakla yükümlüdür. 3. kişinin zarar görene kimi nedenlerle yaptığı ödemelere dayanarak sorumluluktan kurtulması mümkün değildir. Ancak, zarar görenin sigortalı olması ve zararlandırıcı olayın bir iş kazasından kaynaklanması durumunda 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca, zararın yaklaşık %70 oranı Sosyal Sigortalar Kurumunca karşılanır. Bu durumda, zarara uğrayanın zarar hesabı yapılırken, kurumun bağladığı gelirin peşin değeri zarardan indirilir ve bu miktar oranında işveren sorumluluktan kurtulur. Ne var ki, kurumun bağladığı gelir peşin değeri işverenden geri alınacağından sonuçta, işverenin sorumluluğu yönünden bir kurtuluş söz konusu bulunmamaktadır. Bu tür bir yöntemle, bir yandan sigortalının mükerrer tazminat alması engellenmiş, diğer yanda zarara sebebiyet veren işverenin 3.kişinin ödemesi nedeniyle sorumluluktan kurtulması önlenmiş olmaktadır. Dava konusu olaya gelince, zararlandırıcı olay Suudi Arabistan'da faaliyet gösteren bir Türk işverenin işyerinde meydana gelmiş ve TC vatandaşı olan davacı sürekli iş göremez-*

<sup>104</sup> Akın, s.202.

lik durumuna girmiştir. Davacı 506 sayılı yasa kapsamında bulunmadığı gibi Suudi Arabistan Devleti ile T.C. arasında bir sosyal güvenlik sözleşmesi de mevcut değildir. Bu durumda yukarıda sözü edilen temel ilke göz önünde tutularak sonuca gidilmelidir. Suudi Arabistan Devletinin davacıya yapmış olduğu yardımların, tamamen insani düşüncelerden kaynaklanan ve atıfet niteliğinde olduğu saptanırsa, işverenin bu yardımlardan söz ederek zarardan kurtulması veya bu oranda sorumluluğunun azaltılması düşünülemez. Ancak bu yardımların yerel sosyal güvenlik yasaları gereği yapıldığı ve bunların Türkiye'deki benzer sistemle rücu yoluyla işverenden geri alınması söz konusu ise bu kere, işverenin mükerrer biçimde zarardan sorumlu tutulmaması için indirim yapılması gerekir.”<sup>105</sup>

### **bbb. Manevi Tazminat**

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşan zararlar yalnızca maddi zararlar değildir. Gerek kazalanan işçi gerekse ölümü halinde desteğinden yoksun kalanlar manevi zarara da uğrayabilirler. Dolayısıyla iş güvenliği önlemlerinin gerektiği gibi alınmaması halinde uygulanabilecek hukuksal yaptırımlardan birinin de manevi tazminat olduğunu söyleyebiliriz.

Hukuk sistemimizde manevi tazminatı düzenleyen iki temel maddede bulunmaktadır (BK.47, 49). Ancak iş sağlığı ve güvenliği bağlamında dikkate alınması gereken hüküm, aynı yasanın 47.maddesinde düzenlenen manevi tazminattır. Bu hükme göre, “Hakim, hususi halleri nazara alarak cismani zarara düşer olan kimseye yahut adam öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar namıyla adalete muvafık tazminat verilmesine karar verebilir.” Söz konusu düzenleme hem bedensel bütünlüğü ihlal edilene hem de belirli şartlarla onun yakınlarına manevi tazminat imkânı sağlamıştır

Manevi tazminat, iş kazasına ya da meslek hastalığına maruz kalan işçinin uğradığı bedensel kaybın sebep olduğu acı ve ıstırabı hafifletmeyi amaçlar. Aynı durum işçinin ölümü halinde geride kalan yakınları için de geçerlidir. Duyulan acı ve ıstırabın niteliği aynıdır fakat ilkinde bu acının kaynağı bedensel bütünlüğün ihlali iken ikincisinde

<sup>105</sup> Y21HD.15.10.2002, 6279/8571, (Yayınlanmamıştır).

işçinin ölümüdür<sup>106</sup>.

Borçlar Kanununun 47. maddesindeki ifade dikkate alındığında, manevi tazminatın istenebilmesinin *özel hallerin* varlığına bağlandığı söylenebilir. Bu özel hali, işverenin kusuru olarak anlamak gerekmez. Aksi halde manevi tazminat yalnızca işverenin kusurlu olduğu hallerde istenebilir gibi bir sonuca ulaşılacaktır ki yargısal uygulama bu yönde gelişmemiştir. Hukukumuzdaki sorumluluğun kural olarak kusurlu sorumluluk olduğundan hareket edildiğinde, işverenin manevi tazminattan doğan sorumluluğunun da doğal olarak kusura dayalı olduğu düşünülebilir. Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gerektiği gibi almayan işveren, kusurlu olduğundan oluşan manevi zararı karşılamak zorunda kalır. Ancak burada üzerinde durulması gereken nokta, BK.47'deki sorumluluğun kusurlu sorumluluk olarak düzenlenmemiş olmasıdır. Zira anılan hükme göre manevi tazminata karar verilirken özel hallerin varlığı aranır. Dikkat edilirse özel haller, tazminat miktarını belirlerken değil, çok daha önce, tazminata hükmedilip edilmeyeceği noktasında dikkate alınmaktadır. Dolayısıyla işverenin kusuru manevi tazminatın koşullarından biri değildir. O halde özel hallerden ne anlaşılması gerektiğini yargıç belirleyecektir<sup>107</sup>.

İşverenin kusuru da özel hallerden sadece birini oluşturur. İşyerinde gereken önlemleri almayarak zarara sebep olan işveren bu kusuru karşısında manevi tazminat ödemek zorunda kalır. Ancak yüksek mahkeme bazı özel hallerde 47.maddenin yargıca tanıdığı yetkiden hareketle, kusuru olmayan işvereni de manevi tazminat ödemek zorunda bırakmaktadır. Bu tür olaylarda, işveren kusurlu bulunmadığı halde, tarafların ekonomik ve sosyal durumları, iş kazası ya da meslek hastalığının ortaya çıkış şekli, trajik sonuçları, duyulan acı ve ıstırapın büyüklüğü, tedavilerin uzun sürmesi gibi (özel) haller dikkate alınarak manevi tazminat kararı verilebilmektedir<sup>108</sup>. Fakat bu durum-

<sup>106</sup> Süzek, İş Hukuku, 386, 388. **Levent Akın**, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay Kararları, (Ksc. Destek), İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısı Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, 12-13 Nisan 1995, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 1996, s.44.

<sup>107</sup> Süzek, İş Hukuku, 390. Nitekim Yüksek mahkeme de manevi tazminatın koşullarını ortaya koyduğu kararında bunu açıkça vurgulamıştır, YİBK.22.6.1966, 7/7 (RG.28.7.1966/12360).

<sup>108</sup> Tandoğan, 337, 339. **Kenan Tunçomağ**, Hizmet İlişkisinden Doğan Manevi Tazminat İstekleri



da işverenin ödeyeceği tazminattan hakkaniyete uygun bir indirim yapılmaktadır.

Borçlar Kanununun 47. maddesinde düzenlenen manevi tazminat hakkını kullanabilecek olanlar, kazalanan işçi ve yakınlarıdır. Ancak bu kimselerin manevi tazminat talebinde bulunabilmeleri, kazalanan işçinin hayatta olup olmamasına göre değişir. İş kazası sonucu yalnızca bedensel bütünlüğün ihlali söz konusu olduğunda, yani kaza *ölümle sonuçlanmadıysa* manevi tazminat talebi esas olarak kazalanan işçiye aittir. Bu anlayışın temelinde manevi tazminatın kişiye bağlı haklardan sayılması yatar<sup>109</sup>. Bununla beraber gerek öğretide kimi yazarlarca gerekse Yargıtay kararlarında, kazalanan işçinin hayatını kaybetmediği hallerde ailesinin de manevi tazminat talebinde bulunabileceği kabul edilmektedir. Öğretide bizim de katıldığımız bu görüşe göre, ölümle sonuçlanmayan olaylarda kazalanan işçinin yakınlarının manevi tazminat talep hakları, hukuka aykırılık ve normun koruma amacı teorisine dayanır. Bu teoride ihlal edilen davranış normunun amacına bakılmakta ve fail bu amacı ihlal ettiğinde, o amaçla korunan menfaatin ihlalinden doğan zararları karşılamak durumunda kalmaktadır<sup>110</sup>. O nedenle, ortaya çıkan bir iş kazasından etkilenen işçinin yakınları, bu olay nedeni ile bir bunalım ya da şok yaşarlarsa yani ruhsal bütünlükleri bozulursa, söz konusu olaydan yansıma suretiyle değil doğrudan etkilenirler. Zarar kendi üzerlerinde doğrudan oluşur. Dolayısıyla 47. maddeden yararlanabilirler. Nitekim öğretide bu durum, işçinin yakınlarının 47. maddedeki normun koruma amacı içinde yer alması şeklinde ifade edilmektedir<sup>111</sup>.

Bu anlayışı yüksek mahkeme kararlarında da görebilmek mümkündür<sup>112</sup>. Ancak son yıllara kadar bu içtihatlarda, ölümle sonuçlanmamış

ve Yargıtay Kararları, (Manevi Tazminat), Tütis, Mart 1984, s.4. Süzek, İş Hukuku, s.392. Akın, Destek, s.44.

<sup>109</sup> Çenberci, s.1024. Tandoğan, s.333 vd.

<sup>110</sup> **Haluk Tandoğan**, Üçüncü Şahsın Zararının Tazmini, (Üçüncü şahıs), Ankara 1963, s.11.

<sup>111</sup> Tandoğan, Üçüncü Şahıs, 6.7. **Sarper Süzek**, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, (Değerlendirme 2001), Ankara 2003, s.41. Ulsan, s.182. Krş. YHGK.23.9.1987, 9-183/655'e ekli karşı oy yazısı ve Federal Mahkeme uygulaması (Akın, Destek, s.45, 46).

<sup>112</sup> Y21HD. 14.2.2002, 286/1057 (Akın, Değerlendirme, s.129). Y21HD. 19.2.2002, 991/1278. Aynı yönde Y21HD. 17.12.2002, 10355/10855 (Akın, Değerlendirme, s.130).

iş kazalarında işçi yakınlarının manevi tazminat talep haklarının güçleştirildiği görülmüştür. Zira anılan içtihatlarda, işçinin yakınlarının manevi tazminat talep edebilmeleri için ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğünün ağır şekilde bozulması aranmakta ve bunun için de örnek olarak eyleme uğrayan yakın kişinin % 100 iş göremez duruma gelmiş olması gösterilmektedir. Kanımızca, kazalanan işçilerin yakınlarının manevi tazminat talep edebilmeleri için işçinin iş göremezliğinin % 100 noktasına (ya da bazı kararlarda belirtildiği gibi % 99 oranına<sup>113</sup>) ulaşmasına gerek duyulması ağır bir şart olmuştur. Bize göre, şayet bir sınırlandırma getirilmek isteniyorsa mevcut uygulama yerine, bu gibi olaylardaki manevi zararın, % 100 iş göremez olmuş işçinin yakınlarınınkine oranla daha az olması gerektiğinin belirtilmesi ile yetinilmelidir. Aksi halde bu kimseler, 47.madde ile getirilen normun koruma amacı dışına itilmiş olacaklardır<sup>114</sup>. Nitekim yüksek mahkeme daha sonra verdiği kararlarında % 100'e varmayan bazı iş göremezlik hallerinde de manevi tazminat alınabilmesine imkân sağlamıştır<sup>115</sup>.

Manevi tazminata konu olayda işçinin *ölümü halinde* tazminatı talep hakkı, 47.maddeye göre ailesine aittir. Yüksek mahkemeye göre, Borçlar Kanununun 47. maddesi hükmüne göre hakimin özel halleri göz önünde tutarak manevi zarar adı ile hak sahibine verilmesine karar vereceği bir para tutarı adalete uygun olmalıdır. Hükmedilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşımaktadır. Bir ceza olmadığı gibi malvarlığı hukukuna ilişkin zararın karşılanmasını da amaç edinmemiştir. O nedenle bu tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır<sup>116</sup>.

Manevi tazminat bağlamında karşımıza çıkan aile kavramı bilimsel alanda olduğu kadar yargı kararlarında dar yorumlanmamıştır<sup>117</sup>. Ma-

<sup>113</sup> YHGK.23.9.1987, 9-183/655 (Akın, Destek, s.44, 45).

<sup>114</sup> Akın, Değerlendirme, s.131.

<sup>115</sup> Y21HD.12.6.2003, 4754/5612 (Çimento İşveren, Ağustos 2003, s.34, 35)

<sup>116</sup> Y21HD. 4.5.2006, 3983/5301

<sup>117</sup> Y4HD.5.3.1997, 9973/2900 (Ulusan, s.192, 193). Tandoğan, 335. Süzek, İş Hukuku, s.386. Akın, Destek, s.44.

nevi tazminat talep edecek kişinin kan ya da sıhri hısımlığı şart değildir. Duygusal yakınlık yeterlidir. Bu anlamda olaydan acı ve ıstırap duyan sevgili, sözlü, evlatlık gibi yakınlar da manevi tazminat talebinde bulunabilirler. Dolayısıyla manevi tazminat talep edebilecek yakınlık, mirasçılık sıfatıyla eşleştirilemez. Yakınlık düzeyine göre bazı mirasçılar (eş, çocuk, ana-baba, kardeş...) tazminat hakkına sahip iken, bazıları (uzakta yaşayan, yıllardır görüşülmeyen eş, çocuk...) bu haktan mahrum kalabilir<sup>118</sup>.

İşçinin ölümü halinde yakınlarının manevi tazminat talebinde bulunabilmeleri, ölen işçinin daha önce manevi tazminat almamış olmasına bağlı değildir. Kazalanan ve sonrasında bu kaza sebebiyle ölen işçinin manevi tazminat almış olması, yakınlarının onun ölümünden kaynaklanan manevi acılarına karşılık tazminat talep edebilmelerine engel olmaz. Buna karşın kazalanan işçi daha sonra başka bir nedenle ölmüş ise yakınlarının manevi tazminat talep edebilmeleri mümkün değildir. Ancak başka bir nedenle ölen bu işçinin ölümünden önce açtığı fakat sonuçlanmadan hayatını kaybettiği bir manevi tazminat davası varsa ya da böyle bir dava için vekâlet vermiş ise bu dava, mirasçı sıfatı taşıyan yakıları tarafından sürdürülebilir<sup>119</sup>.

İş kazası ve meslek hastalığından doğan maddi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatları, son derece karışık verilere bağlı olarak yapılan uzun hesaplamalar sonucunda belirlenmektedir. Buna karşılık manevi tazminat, bu nitelikteki hesaplamalara bağlı olarak değil, Borçlar Kanununun 47.maddesinde ilkeler çerçevesinde hakimler tarafından takdir edilir<sup>120</sup>. Söz konusu takdir, olayın oluş şekline, müterafık kusur oranlarına, davacıların duyduğu elem ve ızdırabın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumuna, hak ve nesafet kurallarına göre yapılmaktadır.<sup>121</sup>

<sup>118</sup> Konuya ilişkin içtihatlar için bkz. Akın, Destek, s.44.

<sup>119</sup> Tandoğan, s.334, 335.

<sup>120</sup> Nitekim yüksek mahkeme içtihatlarına göre manevi tazminat rakamını takdir, "Olayın oluş şekline, müterafık kusur oranlarına, davacıların duyduğu elem ve ızdırabın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumuna, 26.6.1966 gün 1966/7-7 sayılı içtihadı birleştirme kararının içeriğine ve öngördüğü koşulların somut olayda gerçekleşme biçimine ve hak ve nesafet kurallarına göre..." yapılmalıdır, Y21HD.17.6.2002, 5020/5848 (Akın, Değerlendirme, s.134).

<sup>121</sup> Y21HD.17.6.2002, 5020/5848, (Yayınlanmamıştır).

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ihlali sonucu oluşan kaza ve hastalıklardan doğan manevi zarar karşılanırken, manevi tazminatın tespiti aşamasında yargıç tarafından yapılan takdiri indirim uygulanabilir. Yargıtaya göre, “*Tarafların hal ve mevkiine, kusur oranlarına, olayın oluşuna ve olay tarihinden itibaren yürütülecek yasal faiz ile birlikte hükmedilen tazminat miktarına göre manevi tazminatın fahiş miktara ulaşacağı anlaşılmaktadır. Olayda Borçlar Kanununun 43 ve 44.maddesinin uygulanıp uygulanmayacağıının karar yerinde tartışılmaması ve gerekli yasal indirime gidilmemesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.*”<sup>122</sup> Yine yüksek mahkemeye göre, manevi tazminat olay nedeni ile uğranılan zarar sonucu duyulan acı ve üzüntünün kısmen de olsa giderilmesi amacına yönelik olduğundan, haksız zenginleşmeye neden olmayacak hakkaniyete uygun bir miktarda takdir edilmelidir.”<sup>123</sup>

Bu başlık altında son olarak manevi tazminatın kısmi istenip istenemeyeceğine değinmek istiyoruz. Uygulamada tazminat davaları genellikle kısmi taleple açılmakta, zarar tespiti ve talep edilen tazminata hükmedilmesi ardından, bakiye zarar miktarı yeni bir dava ile talep edilmektedir. Bu durum maddi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminat taleplerinde sıkça başvuruluan yöntemlerden biridir ve davacıyı bazı yargılama giderlerinden kurtarmaktadır. Yüksek mahkeme bu uygulamanın manevi tazminat talepleri için geçerli olamayacağı görüşündedir. Yani Yargıtaya göre manevi tazminat talepleri bölünemez nitelik taşırlar. Hak sahibi tarafından bir kerede ve bütün olarak istenmelidir. Konuya ilişkin bir karara göre: “Gerçekten, hukuka aykırı bir eylem yüzünden çekilen elem ve üzüntüler, o tarihte duyulan ve duyulması gereken bir haldir. Başka bir anlatımla üzüntü ve acıyı zamana yaymak suretiyle, manevi tazminatın bölünmesi, yeniden dava konusu yapılarak miktarın artırılması olanağı yoktur.”<sup>124</sup> Yüksek mahkemenin manevi tazminat taleplerinin bölünemeyeceği yönündeki görüşüne katılmıyoruz. Bize göre, manevi tazminatın bölünerek istenebilmesine engel olan yasal bir düzenleme yoktur. Ayrıca yine tıp-

<sup>122</sup> Y21HD.6.6.2002, 4569/5399, (Yayınlanmamıştır).

<sup>123</sup> Y21HD. 25.3.2002, 2152/2403, (Yayınlanmamıştır).

<sup>124</sup> Y21HD. 8.10.2002, 6738/8207, (Yayınlanmamıştır).

kı maddi tazminatta olduğu gibi manevi tazminatın da gerçeğe en yakın değerinde ödenmesine özen gösterilmeli, onun davanın uzaması nedeniyle erimesine izin verilmeyerek artırılabilmesine imkan sağlanmalıdır. Aksi halde manevi tazminatın içinde yer alan sosyal amacını gerçekleştirmek mümkün olmaz. Ancak hemen belirtilmelidir ki, manevi tazminatın bölünemeyeceği konusundaki Yargıtay görüşüne yönelik eleştirilerimiz, manevi tazminatı talep hakkının kötüye kullanıldığı haller için geçerli değildir.<sup>125</sup>

### **ccc. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğinden sorumluluğu bağlamında incelenmesi gereken bir diğer tazminat ise destekten yoksun kalma tazminatıdır. Anılan tazminat Borçlar Kanununda düzenlenmiştir. Buna göre “...Ölüm neticesi olarak diğer kimseler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde, onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir.”(BK.45/II).

Destekten yoksun kalma tazminatı, ölen işçinin yakınları tarafından, ölenin desteğinden yoksun kaldıklarında talep edilir. Bu kişilerle sorumlu işveren arasında akdi bir ilişki olmamasına rağmen Borçlar Kanunu, söz konusu kimselerin taleplerini akde aykırılığa dayandırabilmelerine imkân sağlamıştır. Böylelikle akde aykırılığın sağladığı zamanaşımı ve ispat kolaylıklarından yararlanabilmelerinin önü açılmıştır. Destekten yoksun kalma tazminatında, desteğin yaşamı boyunca desteğine ihtiyaç duyanlara yapacağı katkı dikkate alınır. Miktar itibarıyla da desteğin muhtemel yaşam süresi içinde çalışarak elde edebileceği kazancından, desteğinden yoksun kalanlara ayıracağı miktarın peşin değerinden oluşur<sup>126</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatında açıklığa kavuşması gereken ilk nokta destekten yoksun kalan kavramıdır. Destekten yoksun kalan kavramı, mirasçılıkla aynı anlamı taşımaz. Zira mirasçı olduğu halde destek ihtiyacı bulunmayanlar olabileceği gibi, mirasçı olmadığı halde

<sup>125</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi ve içtihatlar için bkz. Akın, Destek, s.47

<sup>126</sup> S. Sulhi Tekinay, Ölüm Sebebiyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s.128 vd. Karahas-an, s.281. Süzek, İş Hukuku, s.378 vd. Akın, Değerlendirme, s.126. Kadriye Bakırcı, İşçinin Desteğinden Yoksun Klanların Açtıkları Destekten Yoksun Kalma Davası, Kamu-İş, Temmuz 1991, s.23. Kılıçoğlu, s.130. Gaye B. Seratlı, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, (Destek), Ankara 2003, s.63 vd.

destekten yoksun kalma tazminatını talep hakkı bulunanlar da vardır. O halde destek ve onun desteğinden yoksun kalan arasındaki ilişkinin *destek ilişkisi* ile sınırlı olduğu söylenebilir.

Taraflar arasındaki ekonomik içerikli destek ilişkisi, ölen işçi açısından destek (bakım) gücü, tazminat hakkı olanlar açısından ise destek ihtiyacı olarak ifade edilir.

Destekten yoksun kalma tazminatında destek, geride kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde fiilen ve düzenli olarak onlara yardım eden, olayların olağan akışına göre, eğer ölüm gerçekleşmeseydi gelecekte az ya da çok bu yardımı sağlayacağına ilişkin güçlü bir olasılık bulunan kişidir. Söz konusu kişinin bu destek durumunun herhangi bir yasa ya da sözleşmeye dayalı olması gerekmez. O nedenle sadece eş, çocuk veya ana ve babalar değil, kardeşler, nişanlılar, evlilik dışında birlikte yaşayanlar vb. de fiili destek ilişkisinin varlığı halinde destekten yoksun kalma tazminatı davası açabilirler.

Destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesi için ölen işçinin *destek gücüne* sahip olması gerekir. Destek gücünden anlaşılması gereken, bir kimsenin kendi ihtiyaçlarını karşıladıktan ve hayatın olağan akışı uyarınca geliri ile orantılı olarak bir miktar tasarruf yaptıktan sonra yardımda bulunacağı kimselere de pay ayırabilecek, bu kimselerin ihtiyaçlarını tamamen ya da kısmen karşılayabilecek maddi olanağa sahip bulunmasıdır. Ancak uygulamada aslında bu güce sahip olmadığı rahatlıkla kabul edilebilecek işçilerin ölümü halinde dahi destekten yoksunluk tazminatları talep edilmekte ve iş hukukunun sosyal yanı göz önüne alınarak kabul edilmektedir. Hatta bu davalarda desteğin farazi destek düzeyinde bulunduğu dahi sıkça görülmektedir.

Yüksek mahkeme bir kararında destekten ne anlaşılması gerektiğini şu şekilde ortaya koymuştur, “*Borçlar Yasasının 45. maddesinde sözü edilen destek kavramı, hukuki bir ilişkiyi değil eylemli bir durumu amaç tutar ve hısımlık ilişkisine ya da yasanın nafaka hakkındaki hükümlerine dayanmaz. Yasa gereğince bir kimseye yardım etmek zorunda bulunan kişi değil, eylemli ve düzenli olarak onun geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak biçimde yardım eden ve olayların normal akışına göre eğer ölüm gerçekleşmeseydi az veya çok yakın bir ge-*

*lecekte de bu yardımı sağlayacak olan kimse destek sayılmalıdır. Dosya içeriğine göre ölenin annesi olup eylemli olarak ölenin destek alabileceği konumda bulunduğu anlaşılan (kişi)... yararına destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilmesi gerekirken yerinde olmayan yazılı gerekçeyle (bu kişinin)... destekten yoksun kalma tazminatı isteminin reddedilmiş olması usul ve yasaya uygun düşme(miştir)...”<sup>127</sup>*

Destekten yoksun kalanların tazminat isteyebilmeleri, ölenin destek gücüne sahip olması dışında kendilerinin de *destek ihtiyacı* içinde bulunmalarını gerekli kılar. Bakım ihtiyacı kavramından anlaşılması gereken yokluk ya da zaruret derecesindeki bir ihtiyaç hali değildir. Sosyal seviyesine uygun bir yaşam düzeyini yakalayamamak bunun için yeterlidir. O tarihe kadar sürdürülmüş olan lüks yaşam bu anlamda dikkate alınacak normal sosyal düzeye uygun kabul edilemez<sup>128</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatı uygulamada daha ziyade ölen işçinin eşi, çocukları ve anne-babası tarafından istenir. Ancak destek ilişkisini ispatlamak şartıyla diğer ilgililerin de (kardeş, ...) bu talepte bulunabilir. Yargıtay, ana-babanın tazminat taleplerine ilişkin içtihatlarında, yürürlükte olduğu dönemde, Sosyal Sigortalar Kanununun 24.maddesinde yer alan geçimi sigortalı tarafından sağlandığı belgelenen kriterinden hareket etmiştir. Bu şekilde sosyal güvenlik kurumundan yardıma hak kazanamayanların destek ihtiyacı bulunmadığı ve o sebeple de ne kurumdan gelir ne de işverenden tazminat isteyemeyecekleri sonucuna varmıştır. Bu kararlardan birinde yer verilen değerlendirme şöyledir, “*Davanın bir yönüyle yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı yasanın 24. maddesinde ana ve babaya gelir bağlanması şartları gösterilmiş olup 4958 sayılı yasanın 35. maddesi ile getirilen değişiklikten önce geçimi sigortalı tarafından sağlandığı belgelenen ana, babaya gelir bağlanacağı belirtilmesine rağmen 4958 sayılı yasanın 35. maddesi ile getirilen değişiklikle sigortalı tarafından hak sahiplerinin geçiminin sağlanması şartının kaldırıldığı, yerine ‘Sosyal Güvenlik kuruluşlarına tabi çalışmayan veya 2022 sayılı Kanuna göre bağlanan aylık hariç olmak üzere buralardan her ne ad altında olursa olsun gelir veya aylık almayan ana ve babasına gelir bağlanması’ ko-*

<sup>127</sup> Y21HD. 4.5.2006, 3983/5301 (Yayınlanmamıştır).

<sup>128</sup> Oğuzman/Öz, s.543. Tandoğan, s.304.

şulu getirilmiştir. Dava nitelikçe Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanmayan maddi zararın giderilmesi istemine ilişkin olduğundan haksız zenginleşmeyi ve mükerrer ödemeyi önlemek için Kurum tarafından hak sahiplerine bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin belirlenen tazminattan düşülmesi gerektiği Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindedir. Bu bakımından davanın niteliği gözetilerek öncelikle hak sahiplerine SSK tarafından iş kazası nedeniyle gelir bağlanıp bağlanmadığının araştırılması, gelir bağlanmış ise bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin tazminattan düşülmesi, gelir bağlanmamış ise bu yön hak sahibinin tazminat hakkını doğrudan etkileyeceğinden hak sahibine gelir bağlanması için SSK Başkanlığına karşı dava açması için önel verilmesinde yasal zorunluluk bulunmaktadır. Başka bir anlatımla, hak sahibi tarafından Kurum aleyhine açılan davada 506 sayılı Yasa'nın 24. maddesinin öngördüğü koşulların oluşmadığının saptanması durumunda, hak sahibine gelir bağlanmayacağı giderek hak sahibinin destekten yoksun kalma tazminatı isteme hakkına sahip olmayacağı açık seçiktir... Mahkemece yapılacak iş davacı anne ve babaya SSK tarafından iş kazası nedeniyle gelir bağlanıp bağlanmadığının araştırılması bağlanmış ise bağlanan gelirin peşin değerinin tazminattan düşülmesi, gelir bağlanmamış ise davacılara SSK'na müracaatta bulunması için önel verilip sonucuna göre karar vermekten ibarettir.”<sup>129</sup> Aynı uygulamanın 5510 sayılı yasa döneminde de sürüp sürmediği, yeni yasa bağlamında verilen bir içtihadı rastlanmadığı için henüz belirlenmemiştir.

Destekten yoksun kalma tazminatını talep edilebilmesi için destekle olan ilişkinin hukuki olması gerekmez. Fiili bir ilişki de tazminat talebi için yeterlidir. O nedenle nikâhsız eşlerinde anılan tazminatı talep edebilmelerini sağlamıştır ve içtihatlar da bu yönde gelişmiştir<sup>130</sup>. Destekten yoksun kalan çocukların tazminat talepleri ise, cinsiyetlerine ve yaşlarına göre farklılık arz eder. İçtihatlarda erkek çocukların 18, kız çocukların ise köylerde 18, şehirlerde ise 22 yaşına kadar destek ihtiyacı görecekları kabul edilmiştir. Çocukların bu yaşlardan sonra evlenecekleri ya da çalışma imkânına kavuşacakları düşünülmektedir.

<sup>129</sup> Y21HD.14.5.2007, 2006-19746/2007-8014. Değerlendirmeler için bkz. Akın, Değerlendirme, s.127.

<sup>130</sup> Y21HD.11.10.2001, 6819/6640 (Süzek, Değerlendirme2001, s.37).



Geride kalan eşin isteyebileceği tazminat, ölen işçinin PMF cetvellerine göre belirlenen muhtemel yaşam süresinde ücretinden kendisine ayıracağı paydan oluşur. Eşin çalışması halinde bu durumun destekten yoksun kalma tazminatı talebini engelleyebilmesi için destek ihtiyacını sona erdirmesi gerekir. Ancak Türkiye'deki gelir koşulları dikkate alındığında, kanımızca böyle bir ihtimalin gerçekleşme olasılığı çok azdır. Nitekim uygulamada da genelde, aylık dahi alsalar dul eşlerin özellikle de kadınların tazminat talepleri kabul edilmektedir. Ancak (çok yüksek olmamak şartıyla) gelir-aylık elde ediyor olmaları seyrek de olsa, BK.43 anlamında tazminat miktarında küçük bir indirimden yararlanabilmektedir.

Destekten yoksun kalma tazminatı davalarında kullanılan *hesap yöntemi*, iş kazasından doğan maddi tazminat davalarındaki yöntemle büyük ölçüde paraleldir. Zira zarar hesabı burada da esasen sigortalının ölmüş olması nedeniyle mahrum kaldığı kazanç kaybını temel alır ve bu kazançtan alacakları pay oranında hak sahiplerinin destekten mahrum kaldıkları kabul edilir. O nedenle işlemiş ve işleyecek zarar dönemleri ayrımı ve işleyecek dönem içindeki aktif ve pasif devreler burada da kullanılır. Tazminat hesabında ölen işçinin ölmeseydi 60 yaşına kadar çalışacağı, sonrasında emekli olup yaşlılık aylığı alacağı ve bu kazançlarını belli oranlarda desteğinden yoksun kalanlarla paylaşacağı kabul edilir. Ancak Yargıtay, yeraltı maden işinde çalışan işçilerin aktif dönemi konusunda bir ayırım yapmış ve bu kimselelerin 50 yaşına kadar yer altında, sonrasında ise yer üstünde çalışabileceklerini benimsemiştir. Bunun doğal sonucu olarak da işçinin ücretinin değerlendirmesinde 50 yaşına kadar yeraltı işçisi, sonraki 10 yılda ise yer üstü işçisi muamelesi görmesi gerektiğini vurgulamıştır<sup>131</sup>. Tazminat hesabında eşin destek ihtiyacı süresi, ölemeden küçük ise ölenin muhtemel yaşam süresi ile aksi halde kendi muhtemel yaşam süresi ile sınırlıdır. Anne baba için ise bu süre kendi muhtemel yaşam sürelidir. Muhtemel yaşam süreleri ilgililerin ölüm tarihindeki yaşlarına göre PMF cetvelleri ile belirlenir. Çocuklar için cinsiyete göre 18-22 yaşlarına kadar geçecek süre, destek ihtiyacı duyacakları kabul edilen süredir.

<sup>131</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, s.119 vd.

Destekten yoksun kalma tazminatı da tıpkı maddi tazminat gibi, destekten yoksun kalanların Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanamayan zararlarını telefi eder.

O nedenle bu davalarda da hak sahiplerinin zararlarının büyük bölümünü karşılaması beklenen sigorta yardımlarının peşin değerlerinin bilinmesi gerekir. Nitekim Yargıtay da önüne gelen bu tür davalarda sigorta peşin değerinin bilinmemesi halinde, öncelikle öğrenilmesi gerektiğine işaret etmektedir<sup>132</sup>.

Maddi tazminatta olduğu gibi destekten yoksun kalma tazminatında da zarara sebep olan olay zararı etki eden bir takım sonuçlar da yaratmış olabilir. Nitekim bunlardan en önemlisi Sosyal Güvenlik Kurumu yardımlarıdır. Ancak bunun dışında, tazmin edilecek zarar miktarında indirim gerekliliği kılan ve belli bir sıra dahilinde yürütülen başka unsurlar da bulunmaktadır. Buna göre, desteklenen eğer desteğin mirasçısı ise elde ettiği miras geliri, sağ kalan eşin yeniden evlenme şansı, özel sigortadan elde edilen tazminatlar, destek için artık yapılması gerekmeyen giderler zararlardan düşülür. Bunu takiben, varsa iş kazasında ölen işçinin müterafık kusuru oranında bir mahsubun ardından durumun gerekleri ve hakkaniyete göre BK 43'e göre yargıç tarafından indirimler yapılır. Son aşamada, destekten yoksun kalanlara Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bağlanan gelirin peşin değerinin zarardan mahsubu ile destekten yoksun kalanlara hisseleri oranında ödenecek miktara ulaşılır.

Destekten yoksun kalma tazminatı talepleri ile ilgili olarak işaret edilmesinde yarar gördüğümüz son husus, anne-babanın tazminat talebine ilişkindir. Yüksek mahkeme anne ve babanın destekten yoksun kalma tazminatı taleplerinde, destek gücü ve destek ihtiyacı kriterlerinin varlığı yanında bir koşulun daha bulunması gerektiği görüşündedir. Konuya ilişkin bir içtihatı yer verilen görüşler şunlardır: "...*Dava nitelikçe Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararın giderilmesi istemine ilişkindir. Bu nedenle, haksız zenginleşmeyi ve mükerer ödemeyi önlemek için kurum tarafından hak sahiplerine bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin belirlenen tazminattan düşürülmesi gerektiği Yargıtay'ın oturmuş yerleşmiş, görüşlerindedir.*

<sup>132</sup> Y21HD.18.3.2002, 1634/2097, Akın, Değerlendirme, s.126, 127.

*Bu bakımdan, davanın niteliği göz önünde tutularak öncelikle hak sahiplerine Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş kazası nedeniyle gelir bağlanıp bağlanmadığının araştırılması, gelir bağlanmış ise, bildirilen miktarın, tazminattan düşülmesi, gelir bağlanmamış ise bu yön, hak sahibinin tazminat hakkını doğrudan etkileyeceğinden hak sahibine; gelir bağlanması için Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurması giderek, Sosyal Güvenlik Kurumu aleyhine dava açması için önel verilmesinde ve verilen önelin sonucuna göre karar verilmesinde yasal zorunluluk olduğu açıktır...<sup>133</sup>.*

### **ddd. Kusurun tazminat miktarına etkisi**

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırılık sebebiyle oluşan zararları tazmin etmek amacıyla açılan davalarda işverenin kusuru, zarar miktarına ulaşılmasında büyük önem taşır. Bu nedenle kazanın gerçekleşmesinde tarafların kusur durumlarının çeşitli ihtimallere göre ortaya konulması, kusurun tazminata ne şekilde etki ettiğini ortaya koyabilmekte yararlı olacaktır<sup>134</sup>.

**i) Kusur durumu açısından iş kazası ve meslek hastalıklarında karşılaşılabilecek ilk ihtimal *hem işçinin hem de işverenin kusurlu olmasıdır.***

Bu tür olaylarda işveren, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini gerektiği ölçüde almamış, işçi de gerek verilen talimatlara uymaması gerekse diğer kusurlu davranışları ile kazanın oluşumuna katkı sağlamıştır. Uygulamada karşılaşılan iş kazası tazminatı davalarının büyük çoğunluğunda olay bu şekilde gerçekleşir. Tarafların her ikisinin de belirli oranlarda kusurlu olduğu iş kazası ve meslek hastalıklarında tazminatın hesabında brüt zarardan işçinin müterafık kusuru oranında bir indirim gidilir ve başka etki eden bir unsur yoksa kalan miktarın işverence karşılanması beklenir. Ancak bu çözüm tarzı genellikle kusur dağılımının işçinin çok aleyhinde olmadığı hallerde benimsenir.

İş kazasındaki kusurun tamamına yakın bir kısmının işçiye ait olduğu olaylarda ise mahkemeler, müterafık kusur oranında bir indirim yapılması halinde zararın büyük ölçüde işçinin üzerinde kalacağı en-

<sup>133</sup> YHGK.6.10.2004, 21-445/ 487, Y21HD. 6.11.2003, 8772/ 9009. Bu konuda ayrıca bkz. **Ali Güzel/ Ali Rıza Okur/ Nursen Caniklioğlu**, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2009, 364, s.365.

<sup>134</sup> Ayrıntılar için bkz. Akın, s.224 vd.

dişesiyle, Borçlar Kanununun 43.maddesine dayanarak işçinin katlanması gereken zararın bir kısmını işverene yükleyebilmektedirler.

İşçi ve işverenin birlikte kusurlu buldukları iş kazalarında, *kaçınılmazlık* durumunun da olaya katkı sağlamış olabilir. Kazadaki kusur oranlarının işçi, işveren ve kaçınılmazlık unsuru arasında paylaştırıldığı iş kazası ve meslek hastalıklarında, tazminatın belirlenmesinde genellikle yine işçinin müterafık kusur oranının mahsubu ile yetinilir ve zarara kaçınılmazlık unsurunun yaptığı katkıya, kendi kusuruyla birlikte işverenin katlanması sağlanır. Yargısal uygulamada söz konusu uygulamaya gerekçe olarak, olayın ilişkili olduğu üretim faaliyetinden işverenin yararlanması olması gösterilmiştir<sup>135</sup>.

Bize göre bu tür olaylarda ikili bir ayrıma gidilmesi yararlı olur. Kaçınılmazlık ya da kötü tesadüf olarak adlandırılan unsurun iş kazasına yaptığı katkının çok büyük olduğu olaylarda, bunun tümüyle işverene yüklenmesi yerine çoğunluğunun işverene yüklenmesiyle yetinilmelidir<sup>136</sup>. Böylelikle işverenin yıkıcı bir tazminatla karşılaşarak diğer işçilerine olan yükümlülüklerini yerine getirmekten mahrum kalması engellenir. Ancak kaçınılmaz olayın iş kazasına yaptığı katkının sözü edilen düzeye varmadığı olaylarda, sebep olduğu sorumluluk tümüyle kusurlu işverenin üzerinde bırakılabilir. Şüphesiz her iki durumda da sorumluluk sınırını belirleme yetkisi, somut olayı ve tarafların durumunu inceleme imkânı olan yargıçtadır.

**ii) Kusurun tazminata etkisi ile ilgili olarak uygulamada karşılaşılabilecek ikinci ihtimal, *işçinin kusurlu bulunmasına rağmen işverenin ortaya çıkan iş kazasında kusurunun bulunmaması* halidir.**

Bu gibi hallerde işveren, iş kazası öncesinde kendisine düşen ödevleri tümüyle yerine getirmiş ancak gerek yalnız işçinin kusurlu hareketleri, gerek işçinin kusuruyla birlikte kaçınılmaz olayların etkisiyle iş kazası oluşmuştur. Genellikle böyle durumlarda iş kazası sadece işçinin kusurundan ileri gelmez. Olaya *kaçınılmazlık* da katkı sağlar. O nedenle brüt zarardan müterafık kusur oranında bir indirme gidilir ve

<sup>135</sup> Y9HD.5.1.1967, 130003/60; YHGK.25.5.1968, 9413/14863, (Nevzat Erol, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Doğan Hukuk Davaları, s.94–95).

<sup>136</sup> Nitekim Yargıtay, kötü tesadüf olarak tanımlanan unsurun kaçınılmazlık olduğunu ve kusursuz sorumluluk esaslarının uygulanması gerektiğini bir kararında açıkça belirtmiştir Y9HD.31.10.1983, 6805/8720 (Karahasan, s.567).

kaçınılmazlığa işverenin katlanması istenir. Ancak Yargıtay, kaçınılmazlığın tümüyle kusuru bulunmayan işverene yüklenmesini uygun görmediğinde, işverenin sorumlu tutulacağı miktardan yargıçların belirleyeceği miktarda Borçlar Kanununun 43.maddesine göre bir miktar indirim yapılması gerektiğini belirtmektedir<sup>137</sup>.

İşçinin kusuruna rağmen iş kazasından işverenin sorumlu tutulduğu olaylarda kaçınılmaz bir unsurun katkısı her zaman görülmeyebilir. Diğer bir deyişle kaza tümüyle işçinin kusurundan da kaynaklanabilir. Böyle bir halde işverenin kusurunun bulunmamasına karşılık işçi %100 kusurludur. Tüm kusurun işçide olduğu bir iş kazasında ise nedensellik bağının kesilmesi sorunuyla karşılaşılır. Dolayısıyla işçinin kusurlu davranışının ulaştığı yoğunluk, işvereni sorumluluktan kurtarabilir. İş kazası tazminatına engel olan bu düzeydeki bir kusur, *kasıt* görünümünde ortaya çıkabileceği gibi *ağır ya da hafif ihmâl* şeklinde de oluşabilir. Örneğin bir işçi, ölümüne sebep olabilecek bir ortamda (makinede, fırında, kimyasal madde tankında) intihar edebilir ya da emniyet kemeri kullandığı işyerinde bir anlık ihmaliyle kemerin çözülmesine sebep olarak yaralanabilir. Her iki durumda da işveren iş güvenliği önlemlerini tam olarak aldığı ve uygulanmalarını kontrol ettiği halde iş kazası işçinin %100 kusuru ile oluşmuş kabul edilebilir. Yahut, alınmayan iş güvenliği önlemleri olsa bile işçinin %100'lük kusuru, bu ihmali ikinci plana iterek nedensellik bağını kesebilecek bir yoğunluğa ulaşmış sayılabilir. İşçinin kusur yoğunluğunun %100'e vardığı bu tür iş kazalarında nedensellik bağının kesilmesi nedeniyle iş kazası tazminatı talep edemeyen işçi, Sosyal Güvenlik Kurumundan aldığı veya alacağı ödenek ve gelirlerle yetinmek zorunda kalır.

Kazalanan işçinin iş kazasındaki kusur derecesi, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılacak parasal yardımlarda da etkili olur. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre, geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, *ağır kusuru*<sup>138</sup> yüzünden iş kazasına uğ-

<sup>137</sup> Y21HD.15.4.1997, 2612/2669 (Yayınlanmamıştır).

<sup>138</sup> 5510 sayılı yasadan önce 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ağır kusur yerine *bağışlanmaz kusur* kavramına yer vermişti. Bu kavramdan ne anlaşılması gerektiği ise yine 506 sayılı yasanın 111. maddesinde açıklanmıştı. Buna göre, tehlikesi olduğu veya hastalığa sebep olacağı bilinen yahut yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı olan veyahut açıkça izne dayanmadığı gibi

rayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak üçte birine kadarı kurumca eksiltilir. Bu eksiltme, *kasdî* bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya kurumun yazılı bildirimine rağmen telif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalı için %50 oranında uygundur (SSGSS.22/b, c).

İş kazası ya da meslek hastalığına uğrayan işçinin kusurlu davranışının nedensellik bağıni kesebilmesine ve işvereni sorumluluktan kurtarabilmesine karşılık, kusur içermeyen eyleminin doğuracağı sonuçlar öğretilerde tartışmalara neden olmaktadır. İşçinin kusur içermeyen davranışıyla iki ayrı durum kast olunur. Bunlardan *ilkinde* işçinin kusuru o denli hafiftir ki, değerlendirme aşamasında kusur denebilecek bir düzeye dahi varamaz. O sebeple nedensellik bağıni keserek işvereni sorumluluktan kurtarması mümkün olmaz. İşçinin davranışının kusura dayanmadığının söylenebileceği *ikinci* durumda ise işçi, iş kazasının oluşumuna katkı sağladığı sırada temyiz gücünden yoksundur. Böyle bir halde işçinin hareketi iş kazasına sebep olan tek etken olsa da, nedensellik bağınin kesildiğinden söz edilemez. Bu hareketin, temyiz gücü olan bir şahıs tarafından yapılması halinde nedensellik bağıni kesebilecek olması da anılan sonucu değiştirmez. Zira burada sorun temyiz gücü olmayan işçinin davranışının ulaştığı yoğunluk değil, bunun bir kusur olarak kendisine yüklenememesidir.

Temyiz gücünün, kişinin kendi fiillerini ve sonuçlarını anlayabilmesi ve ona göre hareket edebilmesi olduğu düşünöldüğünde, bu durumdaki bir işçinin hareketlerini ve sonuçlarını algılayabilmesi mümkün görülmez (MK.13)<sup>139</sup>. O nedenle sebep olduğu iş kazasından sorumlu tutulması mümkün değildir. Ancak bu noktada işçinin temyiz gücünü kendi kusuruyla kaybedip kaybetmediğine dikkat edilmelidir. Temyiz gücü bulunmayan ve kazalanan işçi bu duruma kusuruy-

---

hiç bir gereği veya yararı bulunmayan bir işi elinde olarak sigortalının yapması veya yapılması gereken bir hareketi savsaması kusurun bağışlanmazlığına esas tutulmuştur ki aynı tanım yeni yasa için de bir ölçüt oluşturabilir.

<sup>139</sup> Tandoğan, 56. Nitekim *Engel*'e göre, temyiz gücünün bilinç ya da idrak unsuru, insanın fiillerini saik ve kapsamını değerlendirme gücünü ifade etmektedir. İstem veya irade unsuru ise bu değerlendirmeye uygun olarak hareket edebilme yeteneğidir (*piere engel*, *Traite des Obligations en Droit Suisse*, Neuchatel 1973, Eren, Sorumluluk, 114'den naklen).

la düşmüş ise, nedensellik bağı kesilir ve işveren sorumluluktan kurtulur. Örneğin sarhoş bir işçinin kendini asit havuzuna atması halinde temyiz gücü olmadığı iddiasıyla sorumluluk işverene yüklenemez. Uygun nedensellik bağı kesildiğinden işverenin sorumluluğu doğmaz. Fakat kazalanan işçinin temyiz gücünün bulunmaması kendi kusurundan ileri gelmiyorsa, davranışının ulaştığı yoğunluk ileri sürülerek nedensellik bağının kesildiği ve işverenin sorumlu tutulamayacağı iddia edilemez. Bu durumda temyiz gücü bulunmaması nedeniyle işçinin kusurundan söz edilemez. Ortaya çıkan zarara Borçlar Kanununun 43. maddesine göre yapılacak uygun bir indirimden sonra işverenin katlanması beklenir. Nitekim tazminat davasında işverenin herhangi bir kusurunun bulunmaması nedeniyle maddi zarara ne oranda katlanacağı matematiksel olarak belirlenemediğinde, tazminat 43.maddeye dayanarak yargıç tarafından tayin edilmektedir.

Bu noktada uygulamada sıkça karşılaşılan bir soruna dikkat çekmekte yarar görüyorum. Uygulamada, nadir de olsa işçinin eyleminin uygun nedensellik bağını kesebilecek yoğunluğa ulaşabildiği iş kazaları ile karşılaşılabilir. Ancak bu tür kazalara ilişkin olarak açılan tazminat davalarında dahi çoğu bilirkişi heyeti, kusur takdirinde bu noktanın üzerinde durmadan az da olsa bir miktar kusuru işveren üzerinde bırakmaktadır. Bu değerlendirme anlayışının temelinde genellikle, işçinin içinde bulunduğu ekonomik durumun zarara tek başına katlanmasına yeterli olamayacağı ya da konunun hukuki alt yapısına yeterince hakim olmamak yatmaktadır. Bu yaklaşım ve bilgi zaaflığı, işçinin iş kazası tazminatı talebinin önü açmaktadır. Zira aksi halde %100 kusurlu olarak iş kazasına sebep olan işçi, Sosyal Güvenlik Kurumundan alacağı ödemelerden tamamen ya da kısmen mahrum olmakla kalmayacak, maddi tazminat davası da açamayacağından işverenin işini yaptığı sırada uğradığı kaza nedeniyle zarara tek başına katlanacaktır. Olayın bu sosyal boyutu, hukukun temel özelliklerinden ödün verilmesine neden olduğundan bu noktada mahkemelelerin çok daha dikkatli olması, nadir de olsa karşılaşılan bu gibi hallerde hukuk ihlallerine engel olarak nedenselliğin kesildiği olaylarda tazminata engel olması çok daha uygun olacaktır. Aksi halde kusurlu olsun olmasın, nedensellik kesilsin ya da kesilmesin her halde sorumlu

tutulduğunu gören işveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakta ciddi bir ihmal içine girerek, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin motivasyonunu kaybedecektir.

**iii) İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında taraf kusurlarının tazminat miktarına etkisi konusunda karşılaşılabilecek üçüncü ihtimalde **kusuru bulunmayan işçidir**.** Buna karşılık işveren, işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinin alınmasında gösterdiği ihmal sonucunda kusurlu görülmektedir. Anılan ihtimalde iş kazasına sebep olan yalnız işveren olabileceği gibi işverenin kusurlu davranışına *kaçınılmaz* bir unsurun eklenmiş olması da mümkündür.

Kural olarak oluşumuna işverenin sebep olduğu iş kazalarında kazalanan işçinin açacağı maddi tazminat davasında işveren, Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanmayan zararın tümünden sorumlu tutulur. Böyle bir durumda işverenin sorumlu tutulacağı miktardan (Yargıtayın görüşü doğrultusunda) bir hakkaniyet indirim yapılamaz. Zira Borçlar Kanununun 43.maddesine dayanarak yapılacak bu türden bir indirim, kazada hiç bir kusuru bulunmayan işçinin zararının bir kısmının açıkta kalması sonucunu doğurabilir.

İşçinin kusurunun bulunmadığı iş kazalarında işverenin kusur oranı %100'e ulaşmamış ve kazanın oluşumuna kaçınılmaz bir unsur da katkı sağlamışsa işverenin sorumluluk miktarı daha farklı şekilde belirlenir. Kaçınılmaz etki gösteren unsurun işverenin davranışı ile birleşerek iş kazasına sebep olduğu olaylarda işveren, kendi kusuruna denk gelen zararın yanında kaçınılmazlığın ürünü olan zararın bir kısmına da katlanmak durumundadır. Dolayısıyla yargıcın takdir edeceği bu miktar ile işverenin kusuru gereği tazmin etmesi gereken miktarın toplamı, iş kazası tazminatının da sınırını ortaya koyar. Konuya ilişkin bir kararında Yargıtay söz konusu olan uygulamasını şu şekilde ortaya koymuştur: "...zararın husulünde %50 etkili olduğu anlaşılan ve bilirkşi tarafından kötü tesadüf olarak adlandırılan yabancı etkenlerin bütün sonuçlarını kazaya uğrayan işçiye yüklemeye cevaz yoktur. Zira olay, tamamen bu etkenlerin sonucu olsaydı bile işveren zarardan sorumlu tutulacaktı. Dairenin risk nazariyesi çevresinde tesis ettiği içtihat bugün dahi yürürlükte. Şüphesiz bu durumda hakkaniyet gere-



ği tazminattan uygun bir miktar indirilmelidir...”<sup>140</sup>

**iv)** Kusurun maddi ya da destekten yoksun kalma tazminatına etkisi konusunda değerlendirilmesi gereken bir başka ihtimal de, olayda **tarafaların her ikisinin de kusurunun bulunmaması** halidir.

Bu tür olaylarda kaza tümüyle kaçınılmaz etkenlerin ürünüdür. O nedenle normal şartlarda kusur oranları ile belirlenen işverenin sorumluluğunun sınırını belirleyebilmek mümkün değildir. Matematiksel değerlerin ortadan kalktığı böyle bir halde tazminat miktarının belirlenmesinde, Borçlar Kanununun 43. maddesinin yargıca tanıdığı değerlendirme imkânı yine karşımıza çıkar. Önce iş kazasının sebep olduğu maddi zarar hesaplanır, ardından bunun bir kısmına işçinin, ağırlıklı olan diğer kısmına da işverenin katlanması beklenir<sup>141</sup>. İşverenin sorumluluğu bağlamında belirttiğimiz risk nazariyesinin sonucu olan söz konusu uygulamada Yargıtay, işverenin işletmesi nedeniyle yarattığı tehlike riskinin sonuçlarına katlanması gerektiği kabul etmektedir. Yüksek mahkemeye göre işverenin kusursuz olmasına rağmen iş kazasının sebep olduğu zararların bir kısmını karşılamak zorunda kalması da bu sonuçlardan biridir. Ayrıca uygulamada risk sorumluluğunun uygulanabilmesi için kaçınılmaz etkenlerin olayın bütününde rol oynaması aranmaz.

Kısmi katkı da anılan sorumluluk için yeterli görülür. Bu gibi durumlarda kaçınılmazlığın etki ettiği zarar, hakkaniyetin gerektirdiği ölçüde taraflara yüklenir<sup>142</sup>. Konuya ilişkin kararlardan birinde yapılan değerlendirme şu şekildedir: “*Hükme dayanak alınan kusur raporuna göre işverenin ve davacıların miras bırakanının kusurlarının olmadığı zararlandırıcı sigorta olayının kaçınılmazlık sonucu meydana geldiği açıktır. Hal böyle olunca 27.3.1957 gün 1/3 sayılı İçtihadi Birleştirme*

<sup>140</sup> Y9HD.14.11.1969, 8901/10743 (Çenberci, 1978, s.891).

<sup>141</sup> Konuya ilişkin içtihatlar için bkz.Y9HD.7.2.1972, 21484/1983; Y9HD.1.11.1972, 17301/21975; YHGK.1.2.1969, 9–58/87; Y9HD.2.6.1969, 2934/6068; Y9HD.27.5.1970, 69/4128 (Erol, s.96–98). Y9HD.9.3.1978, 3001/3620; Y9HD.15.3.1978, 3230/3755; Y10HD.4.2.1977, 5614/730 (Karahasan, s.465, 569, 570).

<sup>142</sup> Nitekim karşılaştığı bu tür bir olayda yüksek mahkeme, hakkaniyete uygun paylaşımın, kaçınılmazlığın sebep olduğu zararın yaridan fazlasına işverenin katlanması gerektireceğini belirtmiştir Y9HD.27.9.1994, 7920/13094 (Yayınlanmamıştır). Bu konuda ayrıca bkz. Y9HD.11.5.1982, 3982/4685 (Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 1982, s.21).

*Kararı uyarınca kusursuz sorumluluk esasları süresinde (risk) nazariyesine göre, Borçlar Kanununun 43. maddesi de göz önünde tutularak davalının tazminattan sorumlu tutulması gerektiği tartışmasızdır.”<sup>143</sup>.*

Bir başka kararda yer ifadeler ise şunlardır: “...Dava konusu olaydan ötürü... alınan... kusur raporunda gerek ölen sigortalı gerek işverenin gerekse aracı imal eden firmaya atfedilecek kusurun bulunmadığı, kazanın %100 beklenmeyen nedenlerden kaynaklandığı şeklinde görüş bildirmişlerdir. Mahkemece de bu görüş benimsenerek dosya kapsamı ile olayın meydana geliş şekline göre yangının çıkış sebebi kesin olarak tespit edilmemiş bulunduğu ve taraflara atfedilecek kusur bulunmadığından bahisle davanın reddine karar verilmiştir. Taraflara atfedilecek bir kusurun bulunmadığı dosya kapsamı ile anlaşılmasına ve kabul edilmesine rağmen hiç kimseye kusur izafe edilememesi halinde dahi işçinin Sosyal güvenlik hakları tümünden feda edilmemesi tehlike- risk nazariyesi bu durumlarda göz önüne alınarak istihdam eden işverenlere de bir miktar sorumluluk verilmelidir... **Kaçınılmazlık**; ise hukuksal ve teknik anlamda, fennen önlenmesi mümkün bulunmayan başka bir anlatımla, işverence mevzuatın öngördüğü tüm önlemlerin alınmış olduğu koşullarda dahi önlenmesi mümkün bulunmayan durum ve sonuçları ifade eder. Zararlandırıcı olayın tamamen kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinin saptanması halinde hâkim, işverenin sorumluluğunu, Borçlar Kanunu'nun 43. maddesini göz önünde tutarak hakkaniyet ölçüsünde saptamalıdır. Her iki taraf yönünden %50'şer sorumluluğun paylaşılması ilk bakışta uygun görünebilirse de, işçi-işveren arasındaki bu tür davalarda tarafların ekonomik ve sosyal durumlarının göz önünde bulundurulması halinde, işverene biraz daha fazla sorumluluk verilmesi; sosyal hukuk devleti ilkesi gereği düşünülebilir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın tehlike-risk nazariyesi gereğince davalı işveren Mehmet K.'nin %50-60 oranında sorumlu tutulması gerekirken davanın tümünden reddi isabetsiz olup bozma nedenidir.”<sup>144</sup>

Konunun bu noktasında iş kazası tazminatı miktarının belirlenmesinde Borçlar Kanununun 43. maddesinin kullanım şekline ayrıca de-

<sup>143</sup> Y21HD.20.4.2000, 3043/3122 (Yayınlanmamıştır).

<sup>144</sup> Y21HD.25.3.2003, 517/1301

ğınmekte yarar görüyoruz. İşverenin kusuru ile ilgili olarak yukarıda anılan dört ihtimalde de etkisi olan 43.madde, yargıca bir yetki tanımaktadır. Gerçekten de anılan maddeye göre, "Hakim, *hal ve mevkiin icabına ve hatanın ağırlığına göre tazminatın suretini ve şumulünün derecesini tayin eyler.*". Madde metninden de anlaşılacağı gibi 43.madde ile yargıca tanınan yetki, onu hesaplanan her tazminat miktarına müdahale etmeye zorlayan bir içeriğe sahip değildir. Yargıç, matematiksel olarak hesaplanmış olan bir tazminat miktarında "hal ve mevkiin icaplarına" bir aykırılık görmediğinde ya da hatanın ağırlığıyla orantılı bir miktara ulaşıldığı kanaatine vardığında anılan miktara müdahale etmemekte, başka bir deyişle indirim gitmemektedir. Nitekim bazı Yargıtay kararlarında işverenin kusuru bulunmadığı halde sorumlu tutulmasına rağmen, hesaplanan maddi tazminattan bir indirim yapılmadığı görülür<sup>145</sup>.

Yine kısmi dava açılması halinde ilk davada 43.maddenin uygulanmasına yer olmadığı belirtilmiş ve karar kesinleşmiş ise ikinci davada da 43.maddeye dayalı bir indirim gidilememektedir<sup>146</sup>. İlk davada verilen kararın kesin hüküm niteliğinde olması, aksine verilecek bir karara engel oluşturmaktadır.

Maddi tazminat davalarında Borçlar Kanununun 43.maddesi ile yargıca tanınan indirim-artırım yetkisinin kullanılmasında, hükümde yer alan

<sup>145</sup> Konuya ilişkin Y9HD.12.10.1967 tarih ve 7295/9545 sayılı karar eklenen karşı oy yazısında ise, iş kazasında işverenin hiç bir kusurunun bulunmadığı, olayın tümüyle kaçınılmazlıktan kaynaklandığını, bu durumu göz önüne alarak sorumluluk miktarında indirim giden yerel mahkeme kararının onanması gerektiği savunulmuştur (Çenberci, 1978, s.802).

<sup>146</sup> Bu tür bir olayla karşılaşan Yargıtay da kararında şu görüşlere yer vermiştir: " İlk davada zararlandırıcı olaydan ötürü zararı giderecek tüm tazminat miktarı saptanmış ve mahkeme gayet açık olarak tarafların durumları bakımından bu tespit edilmiş tazminatı kapsayacak biçimde Borçlar Kanununun 43.maddesinin uygulanamayacağına karar vermiştir. Davalı, bu yönü dahi temyiz itirazında bildirmek suretiyle anılan hükmün bozulması için Yargıtaya başvurmuş; ancak hüküm Yargıtaya onanmıştır. Şu suretle bu olayda hakkaniyet gereği indirim yapılamayacağı yönü kesin hüküm halini almıştır. Kesin hüküm ise, ilişkin bulunduğu konuda yeniden inceleme yapılmasını engelleyen yargılama şartlarındandır. Her halde aynı konuda mahkemece ayrı ayrı sonuçlara varılmasının yurttaşın adalete olan inancını sarsacağı ve bu bakımdan mahkemelerin böyle durumları önlemekle ödevli bulunacakları yönleri açıktır. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın bu davada daha önce tespit edilmiş tazminattan indirim cihetine gidilmiş olması usule ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir." Y10HD.15.5.1975, 1882/2870 (Karahasan, s.570-571).

iki kriterden işverenin kusurunun ağırlığına (ağır-hafif) ilişkin olanından çok, durumun gereğini (hal ve mevkiin icaplarını) dikkate alan kriter rol oynar. Zira taraf kusurları dışında iş kazasına katkı sağlayan başka unsurun bulunmadığı hallerde, işçinin müterafık kusuru mahsup edildikten sonra kalan zarar miktarına işveren katlanır. İşverenin kusurunun ağırlığı bir artışa neden olmadığı gibi, hafifliği de indirim sağlamaz.

Hatta kusurun büyük ölçüde işçide olduğu hallerde, yukarıda da belirtildiği gibi, hafif ihmali olan işverenin sorumluluk miktarı işçiyi korumak için arttırılır. Benzer şekilde, iş kazasına tarafların yanısıra kaçınılmaz unsurların ya da istihdam edilen diğer şahısların katkı sağladığı hallerde de 43.madde uygulanırken işverenin kusur düzeyinden hareket edilmez. Bu gibi durumlarda da işverenin sorumluluk miktarı, durumun gereğine göre tayin edilir. Kaçınılmazlığın ya da istihdam edilen diğer şahsın iş kazasına yaptığı katkı, durumun özelliği gereği ağırlıklı olarak ya da tümüyle işverene yüklenir.

Borçlar Kanununun 43. maddesini uygulayan yargıç somut olayın özelliklerini incelemek durumundadır. Gerek işçinin kaza sonrasında içinde bulunduğu maddi durum, gerekse işverenin muhatap olduğu tazminat karşısındaki ekonomik durumu, yargıcın üzerinde önemle duracağı etkenlerdir. Nitekim konuya ilişkin bir kararda bu durum açıkça ortaya konulmuştur. Buna göre: “*Hâkim, (tazminat davasında) sonuca ulaşırken hesaplamaya ilişkin maddi unsurları, tarafların kusur durumlarını, sorumluluğa ilişkin temel hukuk ilke ve esaslar yanında, tarafların sosyal ve ekonomik koşullarını hep birden değerlendirmek zorundadır. Maddi tazminatın hiç bir zaman zenginleştirme aracı olmadığı ve özendirici nitelik göstermemesi gerektiği göz ardı edilmemeli ve bu arada sözü edilen tazminatın bir tarafın zararını karşılarken diğer tarafın ekonomik ve ticari hayattan silinmesini gerektirecek boyutlarına ulaşması önlenmelidir. Bu nedenle tarafların ekonomik ve sosyal durumları araştırılmalı, zararı ödemekle yükümlü işverenin iş hacmi, işletmesinin büyüklüğü, kaç işçi çalıştırdığı saptanmalı, tazminatın sonuçlarına katlanıp katlanamayacağı yönünde ön bilgiler toplanmalıdır. Kısaca, tazminat belirlenirken bunun toplumda yaratacağı olumsuz durumlar göz ardı edilmemeli ve toplumsal denge ve çıkarlar da korunmalıdır. Bu durumda hâkim toplayacağı kanıtlar so-*

*nucu gerektiğinde BK'nun 43.maddesinin kendisine verdiği yetkiyi kullanmak suretiyle hakkaniyete uygun indirim yoluna gitmeli ve tazminat belirlemenin gerçekçi niteliği ortaya konulmalıdır.*"<sup>147</sup>. İçtihadta sergilenen görüş, daha önce verilmiş bir başka yüksek mahkeme kararında somut olarak görülmektedir. Söz konusu kararda, işçi ve işverenin kusurlu bulunmadıkları ve kaçınılmazlığın sebep olduğu iş kazasında kusur paylaşımının yarı yarıya yapılmasının uygun olmayacağını, işçinin sosyal ve ekonomik durumunun bu orandaki bir paylaşımı hakkaniyete aykırı kılacağını belirtmiştir<sup>148</sup>.

Aynı şekilde taraf kusurları, olaya katkı sağlayan kaçınılmaz etkenler, iş kazasına sebep olan tüm unsurlara düşen kusurun dağılım şekli de yargıcın takdirine etki eder. Hatta Yargıtaya göre, kazalanan işçinin içinde bulunduğu **bünyesel zayıflıklar** dahi işverenin sorumlu olacağı miktarı belirlemede yargıç tarafından dikkate alınmalıdır. Zira iş kazasının sebep olduğu zararın büyümesine sebep olan bu tür zayıflıklar, işçi açısından müterafık bir kusur olarak değerlendirilemediği için Borçlar Kanununun 44.maddesinin uygulanmasına engel oluşturur. İşçinin bünyesel zayıflığının kusur sayılmaması karşısında, tazminata olumsuz etki etmesi gereken böyle bir durumun 43.madde kapsamında incelenmesinden değerlendirilmesinden başka çare kalmamaktadır. Dolayısıyla yargıç, kazalanan işçinin vücudundaki bilinmeyen zayıflığı 43.madde anlamında (halin icabı gereği) tazminattan indirimini gerektirecek bir unsur olarak dikkate alabilir. Ulaşılan bu sonuçtan da anlaşılacağı gibi iş kazası tazminatının miktarının belirlenmesi aşamasında Borçlar Kanununun 43.maddesinin, aynı kanunun 44.maddesine göre daha geniş bir uygulama alanına sahip olduğunu söyleyebiliriz.

Uygulamada, maddi zarar olarak belirlenen miktarın mahkemece yüksek bulunması halinde yargıcın 43.maddeye dayanarak hesaplananın daha altında bir rakamı tazminat olarak kabul ettiği görülmektedir. Başka bir deyişle mahkemeler, hesaplanan zarardan tazminat alacaklısının haksız kazanç sağlamaması için indirim yapmaktadırlar.

<sup>147</sup> Y21HD.17.3.1998, 815/1867 (YKD. Şubat 1999, 229).

<sup>148</sup> Y10HD.18.4.1975, 1307/2285 (Karahasan, s.571). Aynı yönde bkz. Y21HD.14.10.1999, 6181/6939 (YKD. Şubat 2000, s.259).

Yargıtayın içtihatları da bu uygulamayı destekler niteliktedir<sup>149</sup>.

Tazminat davalarında geliştirilen ve kanuna dayandırılan bu uygulama kimi yazarlarca eleştirilmektedir<sup>150</sup>. Bu eleştirilerde, matematiksel olarak tespit edilen bir takım sonuçlara takdire dayalı olarak müdahale edilemeyeceği vurgulanmıştır. Kanımızca kararlarda sergilenen uygulama, hukukumuzda tazminat hesabında kullanılan yöntemlerin yasal bir dayanağa oturtulamamış olmasından kaynaklanır. Aşağıda ayrıntılarıyla ortaya koyacağımız hesap yöntemi kısmen yargısal kararlarla getirilen, kısmen de uygulamanın belirlediği bir takım unsurlara dayanır. Dolayısıyla uygulanan hesap yönteminin geçerliliği, yargı makamlarının belirlediği sınırlar içinde kalıp kalmamasına bağlı olarak değişir.

Söz konusu sınırı ise yargı makamının tazminat miktarı konusunda değerlendirmesi oluşturur. İş kazası sonrasında açılan dava üzerine bilirkişinin yaptığı tazminat hesabı sonucunda bulunan rakam, mahkeme tarafından aşırı bulunmadığı sürece tazminat olarak kabul edilmektedir. Ancak rakam aşırı bulunursa, tazminat hesabı yanlış kabul edilmeksizin indirim tabii tutulmaktadır. Hesaplanan tazminat miktarının yargıçların takdiri değerlendirmesi sonrasında iş kazası tazminatına dönüşmesine ilişkin uygulama eleştirilmekte olsa da yadırganmamalıdır. Zira yasal bir sisteme dayanmayan tazminat hesaplamasını, bir de yargıçların takdir denetiminden çıkarmak, zaten bir belirsizliğin sürdüğü hesap uygulamasını tümüyle denetimsiz bırakacaktır. Bu ise hukuk güvenliğinin ortadan kalkması nedeniyle benzer durumlarda farklı tazminatlara hükmedilmesi gibi bir sonuç doğuracaktır. O nedenle uygulamayı bu düşünce şekli ile değerlendirmek gerektiği kanısındayız. Kaldı ki kısa vadede yapılabilecek olan da ya yasal bir tazminat hesap usulü benimseyerek yargıcın hesaplanan rakamı takdir etme hakkını ortadan kaldırmak ya da halen yapıldığı gibi hesap yöntemlerinin uygulama ve içtihatlarla göre belirlendiği bir hesap sistemi içinde bilirkişinin bulduğu tazminat rakamını yargıcın takdir

<sup>149</sup> Y9HD.25.12.1989, 11191/11370; Y9HD.12.12.1989, 9443/11270 (**Hakkı Aktaş**, İş kazalarında Cismani Zarara Değer Biçme Sorunu, İstanbul Barosu Dergisi, 1993/1-3, s.32-33).

<sup>150</sup> **Tahir Çağa/Ahmet M. Gökçen/Tevfik Güran**, *Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Ödenecek Tazminatın Hesabına Dair, Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu*, Ankara 1994, s.6.

denetiminden geçirerek asgari bir iş kazası tazminatı standardı yakalamaktır.

v) İşverenin sorumlu tutulacağı bir iş kazasında, **işverenin diğer bir işçisinin kusurlu bulunması** da mümkündür. Bu tür olaylarda istihdam edilen diğer işçinin kusurlu hareketi, işverenin kusuruna, kaçınılmazlık yaratan bir unsura, kazalanan işçinin kusuruna katkı sağlayabileceği gibi tek başına da iş kazasına sebep olabilir.

Bu tür bir iş kazasının gerçekleşmesi halinde kusur oranları belirlenirken, işveren ve kazaya katkı sağlayan diğer işçi, Borçlar Kanununun 55. maddesi nedeniyle bir arada değerlendirilmez. Her ikisinin de kusuru ayrı ayrı takdir edilir. Ancak iş kazası tazminatının ya da destekten yoksun kalma tazminatının belirlenmesi aşamasında işverenin kusuru ile kazaya sebep olan diğer işçisinin kusuru bir arada dikkate alınır. Başka bir deyişle Borçlar Kanununun 55.maddesi gereğince işveren, kazalanan işçiye karşı diğer işçisinin kusurundan da sorumlu tutulur. Yargıtay, söz konusu uygulamasını şu gerekçelere dayandırmaktadır: “...İş kazalarında ise işverenin sorumluluğu akdi bir sorumluluk olup, bu yön kasdı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılır bir eylemi sonucunda meydana gelen zararlardan başka, tehlike (risk) nazariyesine dayalı kusursuz sorumluluğu da içerir. Zira işveren iş aktiy- le işçisini iş ve işyeri tehlikelerine karşı korumayı taahhüt ettiği gibi, çağın gelişmiş teknolojisinin yarattığı, fakat önlenmesi mümkün olmayan tehlikelerden doğacak tehlikelerden doğacak zararları da taahhüt etmiş sayılır. Üçüncü kişinin davranışı sonucu meydana gelen tehlikeleri de bu tehlike kavramı içinde düşünmek icabeder. Bu hususlar hizmet sözleşmesinde açıkça gösterilmiş olmasa bile, niteliği itibariyle aktin içeriğinde var demektir. Hizmet sözleşmesinin bu kapsamı ve niteliği işverenin sorumluluğu açısından uygun sebep-sonuç bağlantısının kabulü için yeterlidir...”<sup>151</sup>.

Konuya örnek oluşturabilecek bir başka karardaki değerlendirme ise şöyledir, “ Olay iş kazası olup iş hukuku ve sosyal güvenlik ilkele- ri çerçevesinde değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. İşverenin iş kaza-

<sup>151</sup> Y9HD.29.12.1981, 11284/15904 (Tekstil İşveren Dergisi, Ağustos 1982, s.18). Ayrıca bkz. Y10HD.21.4.1998, 2856/3008 (YKD, Eylül 1998, s.1318).

sı sonucu meydana gelen zarar nedeniyle hukuki sorumluluğu yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayırık haller dışında ilke olarak iş aktinden doğan işçiyi gözetme (koruma) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur. İnsan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işverenin işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu İş Kanunu'nun 77. maddesinin açık buyruğudur. İş kazasından doğan tazminat davalarının özelliği gereği, İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle 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 hususlar ayrıntılı bir biçimde incelenmek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmelidir.

Mahkemece, davalı sigorta şirketi... Sigorta A.Ş. hakkındaki davanın reddine verilmesi doğru ise de; hükme esas alınan ve taraflarca kabul edilen Ceza Mahkemesindeki... tarihli kusur bilirkişi raporu ile davalı pilot (A)'nın... olayda 6/8 oranında kusurlu olduğu belirtilmiş iken, davalı işverenin iş kazasının oluşumunda istihdam ettiği işçisinin kusurundan işçisi ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu göz önünde tutulmaksızın davalı... A.Ş.'nin de manevi tazminattan sorumlu tutulması gerekirken yazılı olduğu şekilde davanın reddine karar verilmesi hatalı olmuştur."<sup>152</sup>

Yargıtaya göre istihdam eden sıfatıyla sorumlulukta ne istihdam edenin ne de istihdam edilenin kusurlu olmaları aranmaz. Ancak uygulamada genellikle istihdam edilenin kusurlu olduğu görülmektedir. Konuya ilişkin bir karar konu olan olayda greyder operatörü, kendi sevk ve idaresindeki makineyi, ehliyetli olmayan yağcı işçiye teslim etmiş ve bunun sonucunda iş kazası doğmuştur. Olayda greyder operatörünün fiilinden dolayı işveren Karayolları Genel Müdürlüğü istihdam eden sıfatıyla sorumlu tutulmuş, ancak müterafık kusurun varlığı

<sup>152</sup> Y21HD.13.11.2007, 17767/20502 (Yayınlanmamıştır).



ğı da kabul edilmiştir<sup>153</sup>.

İşverenin 55.madde bağlamındaki sorumluluğu kendi kusuru olmadan gerçekleştiği için, tazminat miktarında 43.maddeye göre hakkaniyet indirimine gidilemez<sup>154</sup>. Zira böyle bir indirimin işverene lehine uygulanabilmesi için zarara kendisinin sebep olmasına bağlıdır. Başka bir deyişle iş kazasında doğrudan işverenin eyleminin ve kusurunun etkili olması aranır. Ayrıca kazalanan işçiye karşı istihdam ettiği kişilerin davranışlarından kendi kusuru gibi sorumlu tutulan işveren bu zarara kendisi katlanmaz.

Ödediği tazminatın söz konusu işçi ya da işçilerin kusurlarına isabet eden kısmını onlara rücu edebilir (BK.55/son).

Buna karşılık istihdam edilen kişilerin kusurları yanında, kaçınılmazlık olarak değerlendirilen bir unsurun da iş kazasına katkı sağlanması durumunda, kaçınılmazlığa düşen sorumluluk payı işverene yüklenir fakat bu miktar yargıç tarafından 43.maddeye göre hakkaniyet indirimine tabi tutulur. Dolayısıyla istihdam edilen işçinin kusuru dışında kazaya katkı sağlayan unsurların varlığı halinde, tazminatın tespitinde benimsenecek çözüm şekillerinin yukarıda açtığımız ihtimallere paralel uygulanacağını söyleyebiliriz.

İşverenler, istihdam ettikleri işçinin sebep olduğu iş kazasından dolayı sorumlu tutulmak istendiklerinde, 55.maddede getirilen kurtuluş imkânlarından yararlanılabirler. Borçlar Kanununun 55.maddesinin ilk fıkrasına göre, "...Şu kadar ki böyle bir zararın vuku bulmaması için hal ve maslahatın icabettiği bütün dikkat ve itinada bulunduğu yahut dikkat ve itinada bulunmuş olsa bile zararın vukuuna mani olamayacağını ispat ederse mesul olmaz." Bize göre düzenlemede geçen kurtuluş imkânının iş kazaları ya da meslek hastalıklarından doğan sorumluluklara uygulanmasını engelleyen hukuksal bir neden yoktur. Buna karşın, iş güvenliği mevzuatımızla işverene yüklenen ödevler

<sup>153</sup> YİBK.27.3.1957, 1/3 (RG.9640). Y9HD.16.5.1967, 4749/4309 (Erol, s.91). Diğer bir davada ise kazalanan işçi %25, diğer işçiler %75 kusurlu görülmüştür. Yargıtay söz konusu olayda hiç bir kusuru olmasa da işverenin istihdam eden sıfatıyla diğer işçilerin kusurlarından sorumlu olması gerektiğini kabul etmiştir, Y9HD.6.3.1998, 396/3472 (YKD. Şubat 1999, 195).

<sup>154</sup> Y19HD.6.6.1994, 6578/5749 (YKD. Eylül 1995, 1451). Borçlar Kanununun 43.maddesindeki kusurun ağırlığı ile tazminat miktarının orantılı olacağı hükmünün, aynı kanunun 55.maddesine ilişkin tazminatlarda uygulanamayacağı konusunda bkz. YİBK.10.6.1968, 1/12 (RG.12969);

mevzuatta belirtilenlerle değil teknolojinin gerekleri ile sınırlandırıldığından, işverenin durumun gerektirdiği bütün dikkati gösterdiğini ispat etmesi oldukça zordur<sup>155</sup>. Ancak buna rağmen, istihdam edilen kimse- nin fiiliyle nedensellik bağının kesilmiş olması halinde işveren, istih- dam eden sıfatıyla dahi sorumlu tutulamaz. Nitekim yargıya intikal et- miş bu tür bir olayda işverenin başka bir işçisi kazalanan işçiyi şahsi nedenlerle öldürmüştür. Olay önüne gelen Yargıtay isabetli bir değer- lendirmeyle işverenin istihdam eden sıfatıyla dahi burada sorumlu tu- tulamayacağına hükmetmiştir<sup>156</sup>.

İşverenin işçisinin fiilinden sorumluluğu kusursuz bir sorumluluk olarak düzenlenmiş olduğundan, 55.madde ile getirilen söz konusu kurtuluş imkânları yalnız kusursuz işveren için geçerlidir. O sebeple işveren, istihdam ettiği işçisinin sebep olduğu iş kazasına kusuruyla katkı sağladığında, 55.maddede geçem kurtuluş imkânlarından yarar- lanamayacaktır<sup>157</sup>.

### **B. İşçi Aleyhine Uygulanabilecek Hukuksal Yaptırımlar**

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması her ne kadar işve- rene düşen bir yükümlülük ise de, İş Kanunu bu alanda işçiye de bazı mükellefiyetler getirmiştir. Gerçekten de yasanın 77.maddesine göre, “İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için ge- rekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundur- mak, *işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önle- me uymakla yükümlüdürler.*” Düzenlemeden de açıkça anlaşıldığı üze- re iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işçilere de önemli bir ödev yüklenmiş ve işverence alınan önlemlere uygun davranmaları isten- miştir.

#### **a. İş akdinin işverence haklı nedenle derhal feshi**

##### **aa. Görevini yerine getirmemek**

İşçinin ödevlerini yerine getirmemesi, İş Kanununa göre işverene, haklı nedenle derhal fesih sebebi sayılmıştır. Konuyu düzenleyen 25/ II-h hükmüne göre, “*İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri ken- disine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi*”, işverene iş akdi-

<sup>155</sup> Y21HD.22.5.1997, 3197/3485; Y21HD.20.5.1997, 3311/3371 (Bu kararlar yayınlanmamıştır).

<sup>156</sup> Y9HD.3.11.1970, 9165/1163 (Erol, s.91).

<sup>157</sup> Akın, s.234.

ni haklı nedenle derhal fesih hakkı kazandıracaktır.

İşçinin görevini yerine getirmemesi, konu iş sağlığı ve güvenliği olduğunda da iki değişik sebeple feshe konu olabilir. Bunlardan ilki ve daha yaygın olanı, iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu personele ilişkin olanıdır. Esas görevleri ya da görevlerinin bir kısmı işyerindeki iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması olan işçiler, bu görevlerini hiç ya da gerektiği gibi yerine getirmediklerinde, iş akitlerinin haklı nedenle derhal feshi ile karşılaşabilirler.

Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta, bu tür bir feshe müraعات için işçiye önceden bir ihtar yapılmasının şart olmasıdır<sup>158</sup>.

Aksi halde yüksek mahkeme, bu sebeple yapılan fesihleri hatırlatma yapılmadığı gerekçesi ile haksız fesih kabul etmektedir<sup>159</sup>. Yasada bir açıklık olmasa da bu ihtarın yazılı yapılması işverene ispat kolaylığı sağlayacaktır<sup>160</sup>. Gerçekten de İş Kanununa göre, kendisine hatırlatıldığı halde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olan görevi yapmamakta ısrar eden işçi, derhal işten çıkarılabilecek ve kendisine herhangi bir tazminat ödenmeyecektir. Bunun için işverenin bu feshi, işçinin görevini ihmal eylemini öğrendiği günden başlayarak altı iş günü içinde ve en geç fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde uygulaması gerekmektedir. (İK.26/1). İşçinin, görevini yerine getirmeyerek maddi çıkar sağlaması halinde ise bir yıllık süre dahi uygulanmayacaktır.

Yasada geçen 6 iş günlük süre, işçi hakkında disiplin soruşturması yapılan hallerde bu soruşturmanın bitiminden sonra başlayacaktır.

<sup>158</sup> Nitekim yüksek mahkeme de bir kararında bu noktaya işaret etmektedir: "...İnşaat işinde kontrol mühendisi olarak çalışan davacı işçinin, yapmadığı belirtilen işlerin davacının görevi olup olmadığı, görevi ise yazılı uyarılar da dikkate alınarak makul bir zamanda yapıp yapmadığı, yapılmaması durumunda ise kusurunun bulunup bulunmadığı, teknik bilirkişi incelemesi ile tespit ettirilmelidir. ... bir inşaat işinde kontrol mühendisi olarak çalışan davacının iş akdi, görevini yazılı ve sözlü uyarılarına rağmen yapmadığı ve yapmamakta ısrar etmesi nedeniyle 4857 sayılı İş Yasasının 25/II-h maddeleri gereğince işverence feshedilmiştir... Uyuşmazlığın çözümü teknik bilirkişi incelemesini gerektirdiğinden söz konusu işte yapmadığı belirtilen işlerin davacının görevi olup olmadığı, görevi ise yazılı uyarılar da dikkate alınarak makul bir zamanda yapıp yapmadığı, yapılmaması durumunda ise kusurunun bulunup bulunmadığı, üç kişilik bilirkişi heyetine tespit ettirilmeli ve sonucu bir değerlendirmeye tabi tutularak hüküm kurulmalıdır..." Y9HD. 22.12.2005, 11972/40499, (Osman Güven Çankaya/ C.İlhan Günay/ Seracetin Göktaş, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2006, s.539, 540).

<sup>159</sup> Bu yöndeki kararlar için bkz. Y9HD. 19.2.2007, 18941/4314, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.14, s.224.

<sup>160</sup> Süzek, İş Hukuku, 643.

Yüksek mahkeme de buna açıkça işaret etmektedir. “Belirtmek gerekir ki, feshe konu olan olayla ilgili davalı işverence soruşturma başlatılmış ve soruşturma raporu, feshe yetkili makam onayına... tarihinde sunulmuştur. İş sözleşmesinin feshi karan, yetkili makam tarafından aynı gün alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 26. maddesinde düzenlenen ve hak düşürücü süre niteliği olan 6 gün içinde sözleşmeyi fesih yetkisi, soruşturma halinde feshe yetkili makamın onayına sunulduğu tarihte başlamış olur. Somut olayda feshe yetkili makam işten çıkarma işlemini gerektiren olayı öğrenir öğrenmez, hak düşürücü süre içinde fesih yetkisini kullanmıştır.

Mahkemece, hak düşürücü süre içinde fesih hakkının kullanılmadığı gerekçesi yerinde değildir...”<sup>161</sup>. Bununla birlikte belirtelim ki, işverence disiplin kuruluna müracaat için bir süre belirlenmiş ise, bu süreye uygun davranılması halinde de altı iş günlük süre koşulu ihlal edilmiş sayılmamaktadır<sup>162</sup>.

Görevin yerine getirilmemesi, kendisine iş sağlığı ve güvenliği alanında özel bir görev verilmeyen işçiler için de fesih sebebi olabilir. Zira, İş Kanununun 77.maddesinde yer alan ve iş sağlığı ve güvenliği alanında işçiye getirilen yükümlülüğün<sup>163</sup>, teknik olarak talimatlara uy-

<sup>161</sup> Y9HD. 27.2.2006, 1214/4724, Çankaya/Günay/ Göktaş, s.528.

<sup>162</sup> Nitekim bu başvuru için 20 günlük süre belirlenen bir işyerinde yüksek mahkeme de aynı sonuca ulaşmıştır: “...Fesih tarihinde işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin 70. maddesinde disiplin cezaları vermeye yetkili olan kurulun çalışma sistemi belirlenmiş ve fiil ile failin öğrenilmesinden sonra işveren veya vekilinin 20 gün içinde olayı disiplin kuruluna bildirmesi gerektiği açıklanmıştır. Davacı işçinin iş sözleşmesinin feshine neden olan olay, genel müdürlüğe 28.6.2004 tarihinde bildirilmiş ve aynı gün disiplin kuruluna sevk edilmiştir. Disiplin kurulu tarafından aynı tarihte iş sözleşmesinin feshine karar verilmiştir. Olay tarihi ile disiplin kuruluna sevk tarihi arasında 20 günden fazla süre geçmiş ise de, toplu iş sözleşmesinde de açıkça öngörüldüğü üzere bu süre, işveren veya vekilinin olayı öğrenme tarihinden itibaren işlemeye başlayacaktır. Disiplin kuruluna sevk işlemi, Genel Müdürlük Teknik İşler Koordinatörlüğüne... tarihinde bildirilmiş ve aynı tarihte genel müdür yardımcısı tarafından onaylanmıştır. Bu yazı üzerine disiplin kuruluna sevk işlemi aynı gün gerçekleşmiştir. O halde disiplin kuruluna göndermeye yetkili makamın fiili ve faili öğrendiği tarihten itibaren 20 gün geçmiş değildir. Buna göre mahkemece feshin geçerli nedene dayanmadığı noktasında karar verilmesi hatalı olmuştur. Davacının eyleminin geçerli nedeni oluşturduğu açıktır. Böyle olunca davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde isteğin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” Y9HD.17.1.2006, 2005-38732/2006-37, Çankaya/Günay/ Göktaş, 538.

<sup>163</sup> İş Kanununa göre, “...işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. “ (İK.77/I).

gun davranma borcunu ifade ettiğini söyleyebiliriz. Yani işçi, işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik olarak aldığı önlemlere ve verdiği talimatlara uygun davranmak zorundadır. Aksi halde işçiyi, işverene karşı borcunu (görevini) yerine getirmemiş sayabilmek mümkündür. Nitekim hemen her işyerinde işçilere, çalıştıkları alanlardaki sağlık ve güvenlik risklerine karşı da yükümlülükler getirilmektedir. Bu, bazen bireysel iş sözleşmelerinde, bazen de işyeri iç yönetmeliklerinde düzenlenmektedir. Her iki halde de işçiler için getirilen bu görev ve yükümlüklerin ihlali, iş akdinin haklı nedenle derhal feshine neden olacaktır.

### **bb. İş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmek**

İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ihlallerinde fesih gerekçesi olarak başvurulabilecek ve yukarıda yer verdiğimiz 25/II-h hükmü, nispeten genel bir karakter taşımaktadır. Her ne kadar bu konuda işveren tarafından kullanılabilmesi mümkün bir genel hüküm bulunsa da, kanun koyucu aynı amaca yönelik sonuç doğurabilecek nitelikte ve doğrudan iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren bir başka hüküm daha getirmiştir.

İş Kanununun 25/II-ı düzenlemesinde yer alan hükme göre, “*İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi*” halinde iş akdi tıpkı bir önceki paragrafta belirtilen düzenlemede olduğu gibi işverence haklı nedenle derhal feshedilebilmektedir. Görüldüğü gibi yasa koyucu, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki önlemlere uygun davranma borcunu, genel düzenleme dışında ayrıca düzenlemiş ve konuya yönelik hassasiyetini çok açık ortaya koymuştur.

İşçinin feshe sebep olabilen bu nitelikteki davranışlarının sonucunda bir zarar doğmuş olması gerekmez. İş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmüş olması yeterlidir<sup>164</sup>. Ancak 25/II.1 hükmünün kendisine uygulanabilmesi için, işçinin söz konusu davranışında kusurlu olması aranacaktır<sup>165</sup>. Kastı ya da ihmali olmayan bir işçinin bu nitelikteki bir davranışı haklı fesih gerekçesi sayılmayacaktır.

Sözü edilen yasal düzenlemeler işverene iş akdini derhal fesih hakkı vermektedir. Dolayısıyla işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlem ve

<sup>164</sup> Bu konuda bkz. **Fevzi Şahlanan**, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, Temmuz 2005, s.39 vd.

<sup>165</sup> Süzek, İş Hukuku, s.644.

talimatlarına uygun davranmayan ya da her hangi bir davranışı ile iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşüren işçinin iş akdi haklı sebebe dayalı olarak ve derhal (yani ihbar süreleri beklenmeksizin) feshedilebilecektir. Nitekim bu yönde Yargıtay içtihatlarına konu olmuş örnekler de bulunmaktadır. Bunlardan birinde yapılan değerlendirme şudur: “...Davacı işçinin iş sözleşmesi, maden ocağı işyerinde sigara içtiği gerekçe gösterilerek feshedilmiştir. Mahkemece davacının sigara içtiğinin kanıtlanamadığı ve çantasında bulunan sigara ve çakmak sebebiyle ihtar cezası verilmesi gerekirken yapılan feshin haklı olmadığı gerekçesiyle isteklerin kısmen kabulüne karar verilmiştir. İşyerinde sigara içilmesinin ve yanıcı maddeler bulundurulmasının yasaklandığı, buna dair duyuruların yapıldığı dosya içeriği ile sabit olmuştur. İşverenin bu yönde uyarısını içeren levha üzerine işyeri yeklisine hakaret anlamına gelen yazılar yazılmış ve bunun üzerine maden ocağında arama yapılmıştır. Davacı işçinin çantasında sigara ve çakmak bulunmuştur. İşverence tutanak tutulmuş ve davacı da tutanağı imzalamıştır. Davacı tanıkları, maden ocağında sigara ve çakmak bulundurmanın yasak olduğunu bildiklerini açıklamışlardır. Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzüğün 346. maddesinde, ‘kömür ve kükürt ocaklarıyla yangın tehlikesi olan ocaklarda tütün içilemez. Bu ocaklara sigara, pipo, puro, kibrit, çakmak vb. madde ve malzemeler sokulamaz’ şeklinde kurala yer verilmiştir. İşyerinin anılan yasaklama kapsamında bulunduğu tartışma dışıdır. Davacı işçinin maden ocağına sigara ve çakmak götürmüş olması, işin güvenliğini ciddi şekilde tehlikeye düşürmektedir. Bu durumda davacı işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi haklı nedene dayanmaktadır. İhbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanılmasına olanak bulunmamaktadır. Mahkemece davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur.”<sup>166</sup>.

Aynı yönde bir başka kararda yer verilen görüşler ise şunlardır: “Davacı işçi davalıya ait maden ocağı işyerinde çalışmakta iken olay günü ocakta sigara içildiğini gösteren bu hususun hissedildiği bunun üzerine ocakta yapılan aramalarda davacıya ait bir çanta içinde birisi kulla-

<sup>166</sup> Karar için bkz. Y9HD. 13.6.2006, 14535/17207, (İ.Cevdet Günay, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması, Ankara 2007, s.328).

nılmaya hazır ve açık diğeri kapalı iki sigorta paketinin bulunduğu bu durumun yetkililer tarafından tutanakla tespit edildiği sonrada işveren tarafından davacının işine son verildiği anlaşılmaktadır. Maden ve Taş Ocakları işletmelerinde ve Tünel yapımında alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği önlemlerine ilişkin Tüzük'ün 346. maddesinde maden ocaklarında sigara paketi, çakmak, kibrit gibi sigara yakmaya yarayan eşyaların bulundurulmasının kesinlikle yasak olduğu kurala bağlanmıştır.

Böyle bir düzenlemeye yer verilmesi en küçük bir ihmâl halinde çok sayıda ölümlle sonuçlanan iş kazalarına neden olmasından ileri gelmektedir. İşçilerin bu tür önleyici kurallara hassasiyet göstererek uymaları en başta kendi menfaatleri gereğidir. Kaldı ki olayda sigara dumanından ve davacının çantasında bulunan sigara paketleri ve çakmaktan davacının sigara içtiği de anlaşılabilir. Bu itibarla işveren tarafından gerçekleştirilen feshin haklı olduğu kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir.”<sup>167</sup>.

İşverenin bu kapsamda kullanacağı fesih hakkı, süreye bağlıdır. İş Kanununa göre, “... 25 inci (maddede) gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hâllere dayanarak... işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, ...(işçinin) bu çeşit davranışlarda bulunduğunu... (işverenin) öğrendiği günden başlayarak **altı iş günü** geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.” (İK.26/1).

İş Kanunu, haklı feshe başvuran işverene, işçinin feshe sebep olan davranışları sebebiyle uğramış olduğu zararları ondan talep etme imkânını da getirmiştir. Yine 26.maddeye göre, “Bu hâller sebebiyle... iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin (işverenlerin) diğer taraftan (işçiden) tazminat hakları saklıdır.” Dolayısıyla işveren, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymayan, verilen talimatlara aykırı davranan ve işyerinde tehlike yaratan işçinin, bu davranışları sebebiyle oluşan zararların tazminin kendisinden isteyebilir.

### **cc. İşverene ait eşyalara zarar vermek**

İş Kanununda yer verilen ve işverene haklı fesih imkanı yaratan hal-

<sup>167</sup> Y9HD. 26.04.2001, 4065/7215 (Ercan Akyiğit, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C.1, Ankara 2008, s.1299).

lerden birisi de, işçinin işverene ait eşyalara zarar vermesidir. Buna göre, “...işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması”, haklı fesih sebebi sayılmıştır (İK.25/II.1).

Söz konusu düzenleme, iş sağlığı ve güvenliği açısından da uygulanabilir bir içeriğe sahiptir. Gerçekten de iş kazaları sadece işçilerin ya da üçüncü kişilerin vücut bütünlüklerinde zarar meydana getirmekle kalmayabilir. Aynı kazada işyerindeki makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri de zarara uğratabilir. Bu gibi durumlarda söz konusu zarar sebep olan işçilerin iş akitleri, yukarıda yer verilen düzenlemeler yanında, 25/II.1 hükmüne aykırılık gerekçesiyle de feshedilebilir.

İşverenin eşyalarına verilen zarar sebebiyle haklı fesih imkanının doğabilmesi için işçinin kusurlu olması gerekir. Ancak işçinin kendi özelliklerine uygun olmayan bir işte çalıştırılması halinde vereceği zararın, haklı fesih gerekçesi yapılması halinde, feshin haksız olduğu kabul edilmelidir<sup>168</sup>.

İş Kanununun anılan hükmü daha ziyade, makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri de zarara uğratan olaylarda kullanılmalıdır. Zira bu tür olaylarda herhangi bir işçi zarar görmediyse olay iş kazası sayılamaz. Fakat bu durum, zarar veren olayın bir iş sağlığı ve güvenliği problemi yaratmadığı anlamına da gelmez. O gün sadece mal kaybına zarar veren olay, gerekli önlemler alınmazsa başka bir gün can kaybına sebep olabilir. O sebeple bu tür zarar verici olaylarda işçilerin zarar veren kusurlu eylemleri, iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendirdiği oranda 25/II.1 bağlamında feshine konu olabilmelidir. Şüphesiz yukarıda işaret ettiğimiz gibi bu fesih hakkının da İş Kanununun 26.maddesindeki sürelerle uyum olarak kullanılması gerekir<sup>169</sup>.

<sup>168</sup> Stüzek, İş Hukuku, s.645.

<sup>169</sup> Yargıya intikal eden böyle bir olayda da aynı noktaya işaret edilmiştir: “... Gerçekten, 15/16 Temmuz 1980 tarihinde, sudkosuk tankerinden bu maddenin taşınması sebebiyle, davacının 10 günlük (4857 sk’na göre 30 günlük) ücretinin çok üstünde işverenin zararına sebebiyet verdiği ve bu zarar sebebiyle tazminat davası açıldığı, bu davanın yargılaması sırasında yapılan bilirkişi incelemesinde olayda kusurun %80’inin işverende %20’sinin davacı ve diğer işçi arkadaşında olduğu ve kusur oranında tazminata mahkum olup, buna ilişkin kararın kesinleştiği anlaşılmıştır. Diğer taraftan İş Kanununun 17/h maddesinde, işçinin işi savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi ve işverenin malı olan veya eli altında bulunan makine, eşya ve maddelerine 10 günlük ücreti ile karşılanmayacak zarar verme hali, haklı fesih sebebi sayılmıştır. Ancak bu sebeple



Bununla birlikte 25/II.1 hükmü kapsamında yargıya intikal eden olayların önemli bir kısmını, üretim sürecinde işçilerin özenli davranmayarak sebep oldukları zararlar oluşturmaktadır. Bu tür olaylarda işçiler, beklenen kalitede mal üretmeyerek ya da hatalı ürün imalatı sebebiyle işvereni zarar uğratmaktadırlar. Bu sebeple de iş akitleri haklı nedenle feshedilmektedir. Yasanın 25/II.1 hükmü, yaşamsal tehlike yaratmayacak bu tür üretim hatalarında ya da işyeri ekipmanlarına verilen küçük çaplı zararlarda çok katı uygulanmamalıdır<sup>170</sup>. Aksi halde, 30 günlük ücreti ile karşılayamayacağı düzeydeki bir zararın, bir işçinin yıllar süren kıdemini bir anda alıp götürebileceği unutulmamalıdır. Nitekim uygulamada, işverene tanına bu hakkı sınırlayan örneklerle rastlanmaktadır. Bazı toplu iş sözleşmelerinde bu durum, haklı fesih sebebi olmaktan çıkarılarak geçerli fesih sebebi düzeyine indirilmekte, ya da tümüyle kaldırılmaktadır. Ancak konu iş sağlığı ve güvenliği olduğunda, yani işçilerin ve üçüncü kişilerin yaşam hakkını ilgilendirdiğinde aynı hoşgörülü yaklaşım terk edilerek, olası yeni kazaları önleyebilmek için 25/II.1 hükmü hayata geçirilebilmelidir.

Böyle bir olayda yüksek mahkemenin değerlendirmeleri şunlardır: *“...davacı işçi davalıya ait işyerinde tinerde kullanılmak suretiyle boya işini yapaktan sonra fabrikanın önünde elini tinerle yıkarken bir başka işçinin yanında sigara yakarak tinerin alev almasına ve fabrikada yangın çıkmasına neden olduğu ve daha sonrada işveren tarafından davacının hizmet sözleşmesine son verildiği anlaşılmaktadır. Olayın yukarıda anlatılış biçimine göre davacının kusurlu olmadığı izlenimi uyandırmakta ise de, gerçek durumun şüpheye yer vermeyecek şekilde anlaşılabilmesi için iş güvenliğinden anlayan kimyacı bilirkişi marifetiyle ma-*

fesih, aynı Kanununun 18. maddesinde (4857 sk.’na göre 26.maddesinde) 6 günlük hak düşürücü süreye bağlanmış; bu sürenin geçmesinden sonra fesih hakkının kullanılamayacağı öngörülmüştür. İşveren, bu haklı fesih sebebinin 26.2.1981 tarihli müfettiş raporuna ıttıla kesbetmekle 27.2.1981 tarihinde onadığı halde fesih işlemini gerçekleştirmemiş... bulunduğundan böylece ihbarsız ve tazminatsız fesih hakkı düşmüştür.” (Y9HD. 22.4.1986, 12387/4298, Akyiğit, s.1314.)

<sup>170</sup> Konuya ilişkin bir kararda şu değerlendirme yapılmıştır: “Davacının iş akdi... çuvallarını noksan tartıştığı iddiası ile feshedilmişse de, noksan tartışılan ileri gelen zararının 10 günlük ücreti ile ödenmeyecek derecede olduğu ispat edilememiştir. Bu itibarla davacının iş akdinin feshi haksız olup ihbar ve kıdem tazminatının alması gerekir. Nitekim davalı işverenin iş müfettişine verdiği yazılı beyanında da, hakların ödeneceği belirtilmiştir. O halde gerçekleşen ihbar ve kıdem tazminatına hükmedilmesi gerekir.” (Y9HD. 22.12.1986-10336/11452, Çimento İşveren Dergisi Ocak 1987, 35-36).

hallinde inceleme yaptırılarak düzenlenecek bilirkişi raporu mahkemeye değerlendirilmeye tabi tutulmak suretiyle hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmelidir.”<sup>171</sup>.

Benzer bir başka olaydaki değerlendirmeler de aynı şekildedir: “Davacı, çalıştığı oto koltuk imali işyerinde, diğer bir işçinin elini solventle temizlemekte iken, sigarasını yakmak üzere çakmağını çaktığı sırada yanıcı maddenin alev alması sonucu arkadaşının kolunun yaralanmasına sebebiyet verdiği ve işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğü anlaşılmaktadır. Disiplin Kurulu’nca da bu eyleminden dolayı oybirliği ile işten çıkarılmasına karar verildiği görülmektedir. Bu durum 1475 sayılı İş Kanununun 17-II-h (4857 sk. 25/II.1) fıkrasındaki fesih sebebini oluşturur ve buna göre işveren hizmet akdini fesihte haklı olur. Böyle olunca davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağından davanın reddine karar vermek gerekir.”<sup>172</sup>

### **b. İş akdinin işverence geçerli nedenle feshi**

İş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan sorunların giderilebilmesinde işverenler tarafından kullanılacak bir başka fesih türü de, geçerli fesihtir. İş güvencesi kapsamında bulunan işyerlerinde işverenler, bu kapsama giren işçileri, İş Kanununun belirlediği sınırlar ve usul dairesinde işten çıkarabilmektedir.

İş Kanununa göre, “Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.” (İK.18/1). Düzenlemeden de anlaşılacağı üzere bu fesih yöntemiyle işten çıkarılabilecek işçiler, en az 6 ay kıdemi olan ve belirsiz iş sözleşmesi ile çalışan işçilerdir. Kıdemi ne olursa olsun belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin bu şekilde işten çıkarılabilmesi mümkün değildir. Şüphesiz anılan imkânın kullanılabilmesinin bir koşulu da otuz veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinin varlığıdır ki, işçi ve üretim kapasiteleri düşünüldüğünde bu koşulun çimento endüstrisi işverenleri tarafından sağlanmış olduğunu söyleyebiliriz.

<sup>171</sup> Y9HD. 26.05.1997, 4276/9779, Yargıtay Kararları Dergisi 1998/2, s.215.

<sup>172</sup> Y9HD.2.4.1992, 16257/3937, İşveren Dergisi, Şubat 1993/3, s.17-18.

Anılan 18.maddenin, 25.maddede düzenlenen haklı nedenle derhal fesih hakkından farkı, fesih usulü ve fesih sebebi oluşturan davranışın ağırlığı noktasında ortaya çıkar. 18.maddeye göre feshe konu oluşturabilecek fesih sebepleri, haklı fesih nedenleri ile kıyaslandığında daha düşük düzeydedir. Başka bir deyişle konumuz bağlamında işçilerin iş sağlığı ve güvenliği alanında geçerli feshe konu olacak davranışları, haklı fesih düzeyine varmayan, nispeten daha hafif davranışlarıdır. O sebeple işveren, işçinin *talimata aykırılık* oluşturmayan ya da *kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi* olarak tanımlanamayacak olsa da, işyerindeki sağlık ve güvenlik koşullarında zafiyet yaratan davranışlarını geçerli fesih sebebi yapabilecektir. Örneğin işyerinde işçiye küçük zararlar veren ve zararın tekrarı konusunda tedirginlik yaratan bir işçi, bu davranışı gerekçe gösterilerek (ve fesih usulüne uymak koşuluyla) işten çıkarılabilecektir. İş Kanununun gerekçesinde de işçinin feshe konu olabilecek davranışlarına örnek olarak gösterilen bu hareketin fesih sebebi sayılması, ilerde ortaya çıkabilecek daha büyük zararları önlemeye yönelik olması sebebiyle iş sağlığı ve güvenliği açısından işlevsel kullanıma uygun bir karakter taşımaktadır.

İşini gereği yapmamak ya da verilen talimatlara aykırılık da, iş sağlığı ve güvenliği bağlamında geçerli fesih sebebi olarak karşımıza çıkabilir. Daha ziyade haklı fesih gerekçesi olarak bilinen bu tür davranışlar, haklı fesih sebebi olabilecek yoğunluğa ulaşmadıklarında geçerli fesih sebebi sayılabilmektedir. O sebeple kendine verilen görev, işçilerin ve işyerinin sağlık ve güvenliğini ilgilendiren bir işçi, bu görevini ihmal ettiğinde, bu eyleminin ağırlığına göre haklı ya da geçerli nedenle işten çıkarılabilecektir. Nitekim Yargıtay önüne gelen bir olayda, güvenlik görevlisinin görev başında uyumuş olmasının, bunu ilk kez yapmış olması sebebiyle ancak geçerli fesih sebebi olarak değerlendirilebileceğine karar vermiştir<sup>173</sup>. Aynı anlayıştan hareketle, işyerindeki sağlık ve güvenlik koşullarına ilişkin görevleri olan personelin bu görevleri ihmalleri, ortaya bir zarar çıkmamış olsa da, olası zarar ihtimallerine karşı, en azından bir geçerli fesih sebebi olarak değerlendirilebilecektir.

<sup>173</sup> Y9HD. 9.2.2009, 2008-11037/ 2009-1879 (Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2009, s.71).

Ancak şüphesiz bu gibi sebeplerin geçerli de olsa fesih nedeni olabilmesi, işverenin keyfi feshine yol açabilecek bir uygulamaya sebep olmamalı, fesih gerçek ve samimi güvenlik kaygılarına dayandırılmıdır. Aksi halde işçi işe iade edilebileceği gibi, çeşitli tazminatlara da hak kazanabilecektir.

İş Kanununun getirmiş olduğu ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında da yaptırım olarak kullanılabilir geçerli fesih imkânı, yasa ile belirlenmiş bir usule uygun olarak kullanılabilir. Buna göre işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve *fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek* zorundadır. Dahası bu fesih işçinin davranışlarından kaynaklanmış olacağından, işçiden *savunma* da alınacaktır<sup>174</sup>. Zira İş Kanununa göre, hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı ile ilgili nedenlerle feshedilemez<sup>175</sup>.

İş Kanunu, haklı fesihten farklı olarak geçerli feshin kullanılması için bir süre belirlememiştir. Bu durumda feshin makul bir süre içinde yapılması gerektiği kabul edilmektedir. İçtihatlar da bu yöndedir.

Yargıtaya göre, “4857 Sayılı Kanun’un 26. maddesinde düzenlenen 6 iş günlük hak düşürücü süre aynı yasanın 25. maddesindeki koşulların bulunması... halinde uygulanacak olup, yasanın 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen geçerli fesih hallerinde uygulanacağına dair bir hüküm bulunmamaktadır. Geçerli fesih nedenlerinin bulunması halinde, işverenin eylemi öğrendikten sonra makul süre içinde fesih hakkını kullanmış olması yeterlidir. Dosyada mevcut bilgi ve belgelere göre yapılan soruş-

<sup>174</sup> Buna karşın, iş aktinin haklı nedenle derhal feshi halinde savunma alma zorunluluğu bulunmamaktadır. Yargıtaya göre de, “Mahkemece davacının savunmasının alınmaması gerekçesiyle işe iade talebinin kabulüne karar verilmiş ise de, hizmet akdi, davalı işveren tarafından 4857 sayılı yasanın 25/11 maddesi gereğince feshedilmiş olup bu gibi fesih hallerinde aynı yasanın 25/son maddesi gereği yasanın 19.maddesinin uygulama alanı bulunmadığından savunma alması zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu nedenle hizmet aktinin feshine neden gösterilen... işlemlerinin neler olduğu ve bu işlemlerin... uygulamasına aykırı olup olmadığı, davacı tarafından gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği, gerçekleştirilmiş ise fesih için geçerli sebep oluşturup oluşturmadığı belirlenmeli sonucuna göre hüküm kurulmalıdır...” Y9HD. 2.3.12.2004, 20205/2927, (Çankaya/Günay/ Göktaş, s.513).

<sup>175</sup> Ancak hemen belirtelim ki haklı sebebe yani İş Kanunun 25.maddesinin II.bendi kapsamında yapılacak fesihlerde, aksi kararlaştırılmadıysa, işçiden bu tür bir savunma alınmasına gerek bulunmamaktadır. Fakat taraflar bu tür fesihlerde de savunma koşulu getirebilir, feshi oluşturdukları disiplin kurulu kararına bağlayabilirler.

*turma ve davacının savunmasına göre işverenin makul sürede hizmet akdini geçerli bir nedene dayanarak feshettiği anlaşılmış olmasına göre davanın reddi gerekirken kabulü hatalıdır.”<sup>176</sup>*

Yasanın getirmiş olduğu usul, feshin niteliğine doğrudan etki edebilecek bir niteliğe sahiptir. Dolayısıyla, işçinin iş akdinin feshi için geçerli neden bulunsa da, anılan usule uyulmaması halinde fesih işlemi geçersiz sayılabilecek ve açılacak olası işe iade davası işçi lehine sonuçlanacaktır. Konuya ilişkin olarak verilen bir karardaki değerlendirmeye de bu yöndedir: “*Davalı işveren fesih gerekçesinde davacının işinin gerektirdiği dikkat ve özeni göstermediği, sorunları çözmeye de yetersiz kaldığını kısaca, davacının davranışlarından kaynaklanan sebeplerle hizmet akdinin feshedildiğini belirtmesine rağmen 4857 sayılı Kanunun 19/2 maddesi uyarınca davacının savunması alınmadan sözleşmesinin feshi doğru değildir. Bu nedenle feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmesi gerekir*”<sup>177</sup>.

İş güvencesinden yararlanabilen işçilerin işten çıkarılmasında dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta da, *son çare* ilkesidir. İşveren sözü edilen gerekçeyle de olsa çıkarmak istediği işçiyi işten çıkarırken feshe son çare olarak müracaat ettiğini ispatlamak durumundadır. 4857 sayılı İş Kanununun gerekçesinde getirilen bu koşul, çalışma yaşamında sıkça ihmal edildiğinden, geçerli bir fesih sebebi bulunduğu halde işçiler işe iade hakkı kazanabilmektedir.

O sebeple, iş sağlığı ve güvenliği alanında sorunlar yaratan ve bu davranışları sebebiyle işten geçerli nedenle çıkarılabilecek olan işçiler dahi, çıkarılmalarından önce bu riski yaratmayacakları başka bir alanda değerlendirilmeye çalışılmalıdır. Yani feshe son çare olarak bakılmalıdır. Yargıtay da bu durumu kararlarında açıkça vurgulamaktadır. Konuya ilişkin bir kararda yer verilen görüşler şunlardır: “*...işverenin fesih konusunda keyfi kararlar yargı denetimine tabidir... Öte yandan, işletmesel kararlar varılmak istenen hedefe fesihten başka bir yolla ulaşmak mümkün ise fesih için geçerli bir nedenden söz edilemez. Fazla çalışmalar kaldırılarak, işçinin rızası ile esnek çalışma biçimleri getirilerek, işçiyi başka işte çalıştırarak yada meslek içi eğitime tabi tuta-*

<sup>176</sup> Y9HD. 12.9.2005, 24429/29361 (Akyiğit, s.585, 586).

<sup>177</sup> Y9HD.19.9.2005, 28823/30284 (Çankaya/Günay/ Göktaş, s.496.)

*rak amaca ulaşma olanağı var iken feshe başvurulmaması gerekir. Kısaca, "fesih son çare olmalıdır" ilkesi gözetilmelidir.*

Somut uyuşmazlıkta davalı işveren davacıya iş yerinde çalışabileceği başka bir iş teklif etmemiş, başka bir alanda istihdam imkanı olup olmadığı araştırılmamıştır. Buna göre feshin son çare olması ilkesi gereği yerine getirilmemiştir.

Ancak hiç şüphesiz ki, işin her alanında aynı riski yaratabilecek bir işçi için işverenden risksiz bir yeni iş yaratması beklenemeyecektir<sup>178</sup>.

Tüm bu değerlendirmelerin ardından, davranışları sebebiyle işten çıkarılacak olan işçi için başka bir çalışma alanı bulunamadıysa ve bu durum ispatlanabiliyorsa, işçinin işe iade talebi mahkemece reddedilebilecektir.

### **c. Tazminat**

İş sağlığı ve güvenliği alanında işçilere de çeşitli yükümlülükler getirilmiş olması, bu yükümlülüklerin ihlali halinde ortaya çıkan zararların tazmini sonucunu doğurmaktadır. Dolayısıyla gerek İş Kanunu ve gerekse iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında işçilere getirilen yükümlülüklerin ihlali halinde işveren, bu sebeple uğramış olduğu tüm zararını kusuru oranında işçiden talep edebilecektir. Bu bir maddi tazminat olabileceği gibi manevi tazminat da olabilir.

İşçilerin yukarıda belirtilen gerekçelerle karşılaşılabilecekleri tazminatlar, sadece işveren tarafından değil, zarar gören üçüncü kişiler tarafından da istenebilir. İşçinin iş sağlığı ve güvenliği alanında yarattığı tehlike ve zarar, üçüncü bir kişinin (örneğin başka bir işçinin, bir

<sup>178</sup> Örneğin işverenden bu işçi için, alt işveren ya da holding veya şirketler topluluğu içindeki başka bir şirkette iş bulması beklenmeyecektir. Nitekim yüksek mahkeme de bir kararında bunu açıkça vurgulamıştır. Kararda yer verilen görüşler şunlardır; "Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir... Mahkemece feshin son çare olması gerektiği, davalı işverenin işletmesel nedene ilişkin kararı uygulamak için feshe mecbur kaldığını ispatlayamadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir. Mahkemece dosya üzerinde inceleme yapan hukukçu bilirkişiden alınan rapora göre feshin geçerli nedene dayanmadığı sonucuna varılmıştır. Ancak, aynı topluluğa veya holdinge ait olsalar da her bir şirket ayrı bir tüzel kişilik ve bağımsız bir işveren olduğundan, işverene işçiyi başka bir işverene ait işyerinde değerlendirme yükümlülüğü yüklenemez. Feshin son çare olması ilkesi işverene ait işyeri veya işyerleri çerçevesinde ele alınmalıdır. Bilirkişi tanık anlatımlarına dayanarak davacının başka bir işte değerlendirilebileceği yönünde görüş belirtmiş ise de, tanıkların tahmine dayalı beyanları feshin son çare olması ilkesi konusunda esas alınmaz". Y9HD.16.6.2008, 19899/16023 (Toprak İşveren Dergisi, s.20 vd).

müşterinin, bir ziyaretçinin,...) maddi ya da manevi kaybına yol açıyorsa bu halde madur, uğramış olduğu zararın tazmini isteyebilecektir. Bu tür davalar doğrudan zarar veren işçiye yöneltileceği gibi, onu istihdam eden sıfatıyla ( ve daha yüksek ödeme gücü nedeniyle) işverene de yöneltilebilmektedir<sup>179</sup>. Bu son halde işveren, kusurlu olmasa da sorumlu tutulabilmekte ancak üçüncü kişiye yaptığı tazminat ödemelerini, dönüp kusuru oranında işçiden geri alabilmektedir.

### 3. İdari Sorumluluk

4857 sayılı İş Kanunu, sağlık ve güvenlik koşullarının oluşturulmaması halinde uygulanabilecek çeşitli idari yaptırımlar getirmiştir. Bunlardan ilki, İş Kanununun 79.maddesindedir. Buna göre, bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre *iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır*<sup>180</sup>. Düzenleme, 1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak, işyerleri ile ilgili olarak bir sınırlama getirmediğinden söz konusu yaptırım tüm işyerlerine uygulanabilir. Gerek İş Kanunundaki gerekse ilgili yönetmelikte yer verilen düzenlemeler göre, işin durdurulması ya da işyerinin kapatılması için yaşamsal tehlike ve komisyon kararı gereklidir. Dolayısıyla işçiye işi bırakma imkânı veren 83.maddedeki düzenlemeden farklı olarak, işin durdurulması veya kapatılması yaptı-

<sup>179</sup> Konuya ilişkin bir kararda yer verilen değerlendirme şu şekildedir: "...BK'nun 55.maddesi, başkalarını istihdam eden kimse, maiyetinde istihdam ettiği kimselerin ve amelelerinin hizmetlerini ifa ettikleri esnada yaptıkları zarardan mesuldür hükmünü içermektedir. Bu nedenle, davalı işverenin de diğer davalılar ile birlikte sorumlu tutulması gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olmuştur." Y21HD. 24.10.2002, 8755/8958, aynı yönde Y21HD.30.4.2002, 1815/3663 (Akın, Değerlendirme, s.92).

<sup>180</sup> Belirtilen düzenlemeler gereğince işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilinceye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan bir yönetmelikte gösterilmiştir (*İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik* (RG. 15.3.2004/ 25393).

rımının uygulanabilmesi için tehlikenin aynı zamanda acil olması gerekli değildir. Durdurma ve kapatma kararlarına karşı yargı yolu açıktır (İK.79). İşin durdurulması ve işyerinin kapatılması yaptırımlarının işçileri ekonomik zarara uğratması, 79.maddenin sonuna eklenen düzenleme ile engellenmiştir. Buna göre işveren, makine, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması ya da işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilerin ücretlerini ödemek zorundadır. Ancak dilerse, ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere onlara, meslek veya durumlarına göre başka bir iş de verebilir.

İşyeri kapatma yaptırımı ile ilgili olarak, işaret edilmesi gereken bir diğer düzenleme, İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun'dur. Buna göre *"İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, yetkili merciler tarafından ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına ruhsatın verilmiş tarihini izleyen bir ay içinde kontrol ettirilirler. Bu süre içinde kontrol ettirilmemesi halinde, ilgili, çalışma ruhsatı almış sayılır ve kontrol görevini süresinde yerine getirmeyen kamu görevlileri hakkında yasal hükümler uygulanır. Ruhsat verilmesini takiben yapılacak kontrol ve denetimlerde, ... yönetmelikte<sup>181</sup> öngörülen kriterlere aykırı beyan ve durumun tespiti halinde; verilmiş olan ruhsat, ilgili mevzuattaki hükümler çerçevesinde yetkili merci veya mülki idare amirince iptal edilerek işyeri kapatılır ve ilgililer hakkında ayrıca işlem yapılır."* (m.6).

Konuya ilişkin bir diğer idari yaptırım yine 79. maddede düzenlenen işçilerin *çalışmaktan alıkonulmasıdır*. Söz konusu düzenlemeye göre, bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel oluşturuyorsa, çalışmaktan alıkonulurlar. Yaş, cinsiyet ve sağlık durumları sebebiyle çalışmaktan alıkonulan işçilerin iş akitlerinin, alıkonulma anına kadar geçerli bir sözleşmenin hukuksal sonuçlarını doğuracağı, hem öğretilerde hem de yargı kararlarında kabul edilmektedir. Ayrıca, işçinin yaşına, cinsiyetine veya sağlık durumuna uygun olmayan bir işte çalıştırılması, iş akdinin bütününe değil sadece bu şekilde çalıştırılmasına ilişkin hükmünü geçersiz kılmalıdır (BK.20/2). Zira böyle bir durumda sözleşmeyi tümü-

<sup>181</sup> İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik (RG. 15.3.2004/ 25393)



le geçersiz saymak, iş mevzuatında işçiyi korumak için getirilen hükümlerin amacına aykırılık oluşturur. Bu şekilde oluşan kısmi geçersizlik halinde, geçersiz sayılan hükmünün oluşturduğu boşluğun doldurulmasında uygulanabilecek bir yasa veya toplu iş sözleşmesi hükmü yoksa boşluk, işverenin işçiyi gözetme borcuna uygun bir davranışı ile doldurulur. Böylelikle işveren, işçiyi yaşına, cinsiyetine veya sağlık durumuna uygun bir işte çalıştırmak zorunda bırakılır ve işçiyi koruyan kuralın onu işsiz bırakması engellenmiş olur<sup>182</sup>.

Yukarıda yer verilen yaptırımlar dışında, işveren ve işveren vekillerinin idari anlamda sorumluluğunu oluşturan asıl yaptırım *idari para cezalarıdır*. Bu cezalara, İş Kanununun ceza hükümleri başlığını taşıyan sekizinci bölümde yer verilmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre, mevzuatta yer alan hükümlere uymayan işveren veya vekiline, alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için para cezası verilir.

Alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için aynı miktar para cezası yeniden uygulanır (İK. 105). İş Kanununun 105. maddesinin düzenlediği tek para cezası bu değildir. Bunun dışında, iş sağlığı ve güvenliğinin düzenlendiği bölümde yer alan hemen her maddenin ihlali, kimi zaman (çocuk) işçi, kimi zaman da alınmayan önlem sayısı ile çarpılarak artırılabilen, 2008 yılı itibarıyla 88 ila 904 YTL arasında değişen para cezasına bağlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin para cezası düzenlemesi getiren bir başka hüküm de İş Kanununun 104. maddesidir. Söz konusu düzenlemeye göre, İş Kanununun çocuk ve kadınların çalıştırılmasına ilişkin düzenlemelerine uymayan işveren veya vekiline 2008 yılı itibarıyla 904 YTL para cezası verilmektedir.

Para cezaları, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce uygulanır (İK. 108). Cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili *idare mahkemesine* itiraz mümkün görülmüştür. Geçmiş yasa döneminde sulh ceza mahkemelerine yapılmakta olan bu itirazlarla ilgili olarak 4857

<sup>182</sup> Sützek, İş Güvenliği, 185, 295. Aynı yazar, İş Hukuku, 836. **Münir Ekonomi**, İHU. İşK.14, No.24. **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, s.35. **Gaye Baycık**, İnşaat İşyerlerinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Sorumluluğu, (Ksc. İnşaat), İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, TMMOB, 5-6 Ekim Ankara 2007, s.55.

sayılı yasa ile bir değişikliğe gidilmiştir (1475 sk.108/II). Bununla birlikte 2008 yılında yapılan yasa değişikliği konu tekrar eski haline dönüşmüştür. Gerçekten de 23.1.2008 tarihli ve 5728 sayılı Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun ile İş Kanununun 108. maddesinin 2. fıkrası ve diğer iş yasalarının aynı yöndeki hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır (m.578). Bu durum, yargı yeri konusunda 5236 sayılı Kabahatler Kanununun uygulanması sonucunu doğurmuştur. Anılan yasanın 3/a hükmüne göre, bu kanunun “idari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde... uygulanır”. Dolayısıyla, 5728 sayılı yasanın İK. 108/2’nin idare mahkemesini görevli kılan maddeyi yürürlükten kaldırması ardından müracaat yeri konusunda Kabahatler Kanununun uygulanması gerekecektir<sup>183</sup>. Bu durumda da idari yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde, *sulh ceza mahkemesine* başvurulması gerekecek, bu süre içinde başvuru yapılmaması halinde idari yaptırım kararı kesinleşecektir (m.27). Bu noktada belirtmeliyiz ki, Kabahatler Kanunundaki düzenleye karşın, bu alanda verilen idari para cezalarına karşı itiraz merciinin sulh ceza mahkemesi yerine *iş mahkemesi* olması çok daha isabetli olacaktır<sup>184</sup>.

İdari para cezaları ile ilgili yapılan yeni düzenlemeler sonrasında cezalar bir ölçüde caydırıcılık kazanmıştır. Ancak, ceza miktarlarının belirlenmesinde işletme büyüklükleri neredeyse hiç dikkate alınmamış, küçük ve büyük işyerleri aynı cezaya muhatap kılınmıştır. Bu sebeple cezalardan beklenen verimin alınabilmesi ve gerçek anlamda caydırıcılık kazanmaları için, işyeri büyüklükleri ile orantılı olarak artırılabilirlerini sağlayacak düzenlemelerin getirilmesi yararlı olacaktır<sup>185</sup>.

<sup>183</sup> **Ercan Akyiğit**, İş Yasasındaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri Değişti, Sicil, 2008-9, s.178 vd  
<sup>184</sup> Bu konudaki değerlendirmeler için bkz. Süzek, İş Hukuku, s.866. Soyer, s.64, 65. Akyiğit, s.184.

**Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat**, 4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri, Kamu-İş 2004, s.275 vd. **Levent Akın**, İş Sağlığı ve Güvenliği, III. Yılında İş Kanunu, 21-25 Eylül 2005 Bodrum, İstanbul 2006, s.330. **Aynı yazar**, İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Uygulanan İdari Para Cezaları, İNTES Dergisi, Aralık 2006, s.74-79.

<sup>185</sup> **Sarper Süzek**, Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İş Hekimliği Ders Notları, Ankara 1993, s.49. **Süleyman Başterzi**, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunmasında Ekonomik Teşvik ve Yaptırım “Bonus-Malus” Sistemi, İşvereni Mayıs 2008, s.57.

### 4. Cezai Sorumluluk

İş sağlığı ve güvenliği hukuku alanında karşılaşılan cezai sorumluluğa uygulanacak yaptırımlardan anlaşılması gereken, konuya ilişkin olarak 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda düzenlenen suçlar için öngörülen cezalardır. Bu suçlar, ölüm ve yaralama suçlarıdır<sup>186</sup>. Zira, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken önlemleri almayarak ölüm ya da yaralanmaya sebep olan işveren, bu davranışları sebebiyle cezai sorumlulukla karşılaşabilmektedir<sup>187</sup>. Şüphesiz aynı durum işveren vekili için de geçerlidir.

#### A. Taksirli öldürme

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili incelenmesi gereken ilk suç, taksirli öldürmedir. 5237 sayılı yeni Türk Ceza Kanununda<sup>188</sup> taksirle öldürme suçu şu şekilde düzenlenmiştir.

*“Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”* (TCK. 85).

Taksirden anlaşılması gereken kanunda belirtilmiştir. Buna göre taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmemekle gerçekleştirilmesidir (TCK. 22)<sup>189</sup>. Failin neticeyi öngörebilmesi gerektiği hal-

<sup>186</sup> Süzek, İş Hukuku, s.837 Akın, İş Sağlığı ve Güvenliği, 330, 332. Baycık, İnşaat, s.55.

<sup>187</sup> Bu bölüm için bkz. **Levent Akın**, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, TİSK AKADEMİ, Mart 2008, s.210–231.

<sup>188</sup> 26.9.2004 tarih ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (RG.12.10.2004/25611)

<sup>189</sup> Düzenlemenin gerekçesine göre, taksirli suçların belirgin özelliği, icrai veya ihmali şekilde olabilen iradi hareketin varlığı ve kanunî tanımında yer alan unsurlardan birinin öngörülmemiş olmasıdır. Fakat bu öngörmemenin, “gerekli dikkat ve özen” yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla ortaya çıkması gerekir. Çünkü, gerekli dikkat ve özen gösterilmediği için kanunda tanımlanmış olan neticenin gerçekleşeceği öngörülmemiştir. Bu dikkat ve özen yükümlülüğünün belirlenmesinde, failin kişisel yetenekleri göz önünde bulundurulmaksızın, objektif esastan hareket edilir. Nitekim toplum hâlinde yaşamının güvenli bir biçimde sürdürülebilmesi için, çeşitli alanlarda kişilerin dikkat ve özenli davranışlarıyla ilgili kurallar konmaktadır. İnşaat faaliyeti, sağlık hizmetlerinin yürütülmesi ve trafik düzeniyle ilgili kurallar, dikkat ve özen yükümlülüğüne örnek olarak gösterilebilir. Ayrıca bkz. **Nevzat Toroslu**, Ceza Hukuku, Genel Kısım, Ankara 2006, s.193 vd. **Nur Centel/Hamide Zafer/ Özlem Çakmak**, Türk Ceza Hukukuna Giriş, İstanbul 2006, s.396 vd. **Timur Demirtaş**, Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2007, s.345 vd. Mehmet Emin Artuk/ Ahmet

de öngörmemiş bulunması, toplumun kendisini kınamasına neden olmakta, yani neticeyi öngörmemesi kusur olarak faile yüklenmektedir.

Taksirin esasının öngörebilme olduğunun kabul edilmesi adil sonuçlara ulaşılmasını sağlar. Zira öngörülme ve genel yaşam deneyimine göre öngörülmesi gerekmeyen neticelerden bireyleri sorumlu tutmak adalet duygusunu incitir<sup>190</sup>. Dolayısıyla fail yani işveren, uyulması zorunlu iş güvenliği kurallarına uyarak önleyebileceği iş kazasını, bu kurallara uymayarak gerçekleştirdiği için kınanmaktadır. Başka bir söyleyişle, işyerinde gereken önlemlerin alınmamasından kaynaklanan iş kazası sonucu gerçekleşen ölüm, önlem almak zorunda bulunan işverenlerin neden oldukları taksirle ölüme sebebiyet verme eylemi olarak değerlendirilmektedir.

Yeni Türk Ceza Kanunu, taksirle öldürme suçu eskisinden farklı düzenlemiştir. Eski kanununda tedbirsizlikle ölüme sebebiyet verme başlığı altında çeşitli taksir türleri sıralanırken, yeni yasada bunun yerine salt taksir kavramı ile düzenleme yolu tercih edilmiştir (TCK. 85. Eski TCK. 455). Yine eski yasada iki yıldan beş yıla kadar olarak belirlenmiş bulunan ceza, yenisinde bir yıl artırılmıştır. Bunun konumuz bağlamında işverenler için çok önemli bir sonucu bulunmaktadır. Zira yeni kanun aşağıda da görüleceği üzere, erteleme için sınırı iki yıl olarak belirlemiştir. Dolayısıyla, taksirle öldürme suçlarında iki yıllık alt sınırdan ceza verilmediği sürece erteleme imkânı kalmamıştır. Ancak ertelemenin mümkün olmadığı hallerde dahi cezanın paraya çevrilebilmesi mümkündür. Gerçekten, taksirli suçlar için hükmedilen hapis cezası uzun süreli de olsa, diğer şartların da gerçekleşmesiyle, adli para cezasına çevrilebilmektedir.

Türk Ceza Kanunu, taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirleneceğini düzenlemiştir. Bununla birlikte, taksirle öldürmenin düzenlendiği eski Ceza Kanununun 455.maddesinin son fıkrasında yer alan “...cezalar, kusurun derecesine göre sekizde birine kadar indirilebilir” hükmü mevcut 85.maddede yer almıştır. Onun yerine genel olarak tüm suçlar için taksirin düzenlendiği 22.maddeye “Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin

Gökçen/ A. Caner Yenidünya, Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2006, s.576 vd.

<sup>190</sup> Centel/ Zafer/ Çakmak, s.399. Toroslu, s.117.

*kusuruna göre belirlenir. Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olur. Her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir.*” hükmü getirilmiştir. Bu durum karşısında eskiden uygulanmakta olan ve matematiksel yürütülen sekiz üzerinden kusurun dağıtılması uygulaması yerine, kusurun bilinen derecelerinin (ağır kusur-hafif kusur) kullanılacağı kanaati oluşmaktadır.

Söz konusu 22. maddenin gerekçesinde bu yenilik şu şekilde açıklanmaktadır; “Taksirli suçlarda fail, kendi yetenekleri, algılama gücü, tecrübeleri, bilgi düzeyi ve içinde bulunduğu koşullar altında, objektif olarak varolan dikkat, özen yükümlülüğünü öngörebilecek ve yerine getirebilecek durumda olmalıdır. Bütün bu yeteneklere sahip olmasına rağmen bu yükümlülüğe aykırı davranan kişi, suç tanımında belirlenen neticenin gerçekleşmesine neden olması durumunda, taksirli suçtan dolayı kusurlu sayılarak sorumlu tutulacaktır. Taksirle işlenen suçlardan dolayı kusurluluk, bir değerlendirmeye ancak olay hâkimi tarafından yapılabilir. Bu nedenle, taksirden dolayı kusurluluğun matematiksel olarak ifadesi mümkün değildir. Ancak, normatif değerlendirmeyle hâkim tarafından belirlenen kusurluluk göz önünde bulundurulmak suretiyle, suçun cezasında belli bir oranda indirim yapılabilir. Taksir dolayısıyla kusurun belirlenmesi normatif bir değerlendirmeyle mümkün olmakla birlikte, somut olayda dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlâl edilip edilmediğinin belirlenmesi açısından bilirkişi incelemesi yaptırılabilir<sup>191</sup>. Ancak, bu durumlarda, bilirkişinin yapacağı inceleme, işin tekniği ile sınırlı olmalıdır. Bunun dışında, bilirkişi tarafından münhasıran hâkimin yetkisinde bulunan kusurluluk konusunda herhangi bir değerlendirme yapılmamalıdır. Aksi yöndeki tutum, bilirkişilik görevinin sınırını aşmayı ve hâkimin yerine geçmeyi ifade eder. Hâkim, bu teknik veriler çerçevesinde somut olayda failin kusurlu olup olmadığını takdir edecektir. Failin kusurlu bulunması durumunda, kusurun ağırlığı ve diğer sebepleri de göz önünde bulun-

<sup>191</sup> Gerekçede bu konuya ilişkin şu örnekler verilmiştir: “...ölümle sonuçlanan bir ameliyat sırasında hastaya yapılan tıbbi müdahalenin tekniğine uygun olarak yapılmış olup olmadığının belirlenmesi açısından bilirkişi incelemesine gerek bulunduğu muhakkaktır. Keza, ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan bir trafik kazasında, sürücülerin trafik kurallarına uyup uymadıklarının, hangi trafik kuralının ne suretle ihlâl edildiğinin, trafiğe çıkarılan aracın teknik bakımdan herhangi bir arızasının olup olmadığının belirlenmesi açısından da bilirkişi incelemesi yapılabilir...”.

durmak suretiyle suçun kanuni tanımındaki cezanın alt ve üst sınırı arasında bir cezaya hükmedecektir. Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda herkes kendi kusuru göz önünde bulundurulmak suretiyle sorumlu tutulur. Taksirli suçun kanuni tanımında belirlenen netice birden fazla kişinin karşılıklı olarak işledikleri taksirli fiiller sonucunda gerçekleşmiş olabilir. Örneğin bir trafik kazasında sürücü ile yaya veya her iki sürücü de taksirle hareket etmiş olabilir. Bu gibi durumlarda neticenin oluşumu açısından her kişinin taksirli fiili dolayısıyla kusurluluğu bir diğerinden bağımsız olarak belirlenmelidir.”

Eski Ceza Kanununun 455.maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenen ve birden fazla kişinin ölümüne sebep olma fiili yeni kanunda da yer almıştır. Buna göre “...Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda ise herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu tutulmakta, her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenmektedir...”(TCK. 85/II). İçeriği aynı kalan suçun cezasında bir değişiklik yapılmıştır.

Buna göre, daha önceden dört yıldan on yıla kadar olan hapis cezası, yeni kanunda üç yıldan onbeş yıla kadar olmak üzere belirlenmiştir. Yani, alt sınır azaltılmış fakat üst sınır ise artırılmıştır. Böylelikle hâkimin takdir hakkını kullanabileceği alan genişletilmiştir. Bu noktada gerçekleşen bir başka değişiklik de, eskiden birden fazla kişinin yaralanması halinde aranan bu yaralamanın belli bir derecede olması ölçütünün kaldırılmış bulunmasıdır<sup>192</sup>.

Yeni yasa taksirli öldürme hallerinde, birden fazla mağdurun olması halinde cezayı artırırken, bazı hallerde cezaları ya tümüyle ya da kısmen kaldırmaktadır. Buna göre, ölüme neden olan taksirli hareketin sonucu faili, kişisel ve ailevi durumu bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur etmişse ceza verilmeyecektir. Örneğin sebep olduğu iş kazasında yanında işçi olarak çalışan oğlunu kaybeden işveren baba için ceza söz konusu olmayacaktır. Fakat aynı durum bilinçli taksirden kaynaklanmışsa, verilecek ceza sadece yarıdan altıda bire kadar indirilebilecektir. Söz konusu ihtimalin, bir iş kazasında da gerçekleşmemesi için hiçbir engel yoktur. İşveren, işveren vekili ya da bir başka işçi, sebep olduğu bir iş kazasında bir yakınının ölümüne neden olabilir. Böyle bir durumda hakkında uygulanacak ceza, anılan

<sup>192</sup> Bkz. krş. Eski TCK.456/II

ilkeler çerçevesinde tümüyle ya da kısmen kaldırılabilir<sup>193</sup>.

Cezanın tümüyle ya da kısmen kaldırılmasını sağlayan anlayış, Türk Ceza Kanununun gerekçesinde şu şekilde belirtilmiştir: "...ülkemizde özellikle kırsal bölgelerde rastlandığı üzere, taksirli suçlarda failin meydana gelen netice itibarıyla bizzat kendisinin ve aile bireylerinin ağır derecede mağduriyete uğradıkları görülmektedir. Söz gelimi, köylü kadınların gündelik uğraşları ve hayat zorlukları itibarıyla, sayısı çok kere üç dörtten fazlasına varan küçük çocuklarına gerekli dikkati ve itinayı gösterememeleri sonucu, çocukların yaralandıkları veya öldükleri görülmektedir. Aynı şekilde meydana gelen trafik kazalarında da benzer olaylara rastlanmaktadır. Bu gibi hallerde ananın taksirli suçtan dolayı kovuşturmaya uğraması ve cezaya mahkûm edilmesi, esasen suçtan dolayı evladını kaybetmesi sonucu uğradığı ızdırabı şiddetlendirmekle kalmamakta, ayrıca, ailenin tümüyle ağır derecede mağduriyete düşmesine neden olmaktadır. Söz konusu fıkra göre, hâkim suçlunun durumunu takdir ile ceza vermeyebilecektir. Elbette ki hâkim bu husustaki takdirini kullanırken suçlunun ekonomik durumunu, aile yükümlerini, söz gelimi diğer çocukların bakımını göz önünde bulunduracak, ona göre hüküm kuracaktır. Ancak, dikkat edilmelidir ki, bu fıkranın uygulanabilmesi için fiilden dolayı münhasıran failin kişisel ve ailevî durumu itibarıyla zararlı netice meydana gelmiş bulunmalıdır; böyle bir netice ile birlikte söz konusu durumlara ilişkin bulunmayan başka bir netice de meydana gelmişse fıkra uygulanmayacaktır. Fıkra yazılı suç bilinçli taksir halinde işlenirse ceza yarıdan üçte birine kadar indirilebilir".

Türk Ceza Kanunu yukarıda belirtilen haller dışında taksirin özel bir türünü daha düzenlemiş ve buna daha ağır bir yaptırım uygulamış-

<sup>193</sup> Konuya ilişkin olarak yüksek mahkemenin önüne gelen bir olayda yapılan değerlendirme şu şekildedir ; "...5237 sayılı TCK'nun 22/6. maddesinin birinci cümlesinin uygulanabilmesi için fiilden dolayı münhasıran sanığın kişisel ve ailevi durumu itibarıyla zararlı bir neticenin meydana gelmesi öngörülmüş olup ölenin, sanığın amcasının torunu olmasının sanık hakkında cezaya hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede sonuçtan mağdur olduğunu kabule yeterli olmadığı bu nedenle de anılan maddenin olayda uygulama yeri bulunmadığı gibi sanığın aksi kanıtlanamayan savunması ve tüm dosya içeriğine göre çatısı yıkılan tandır evinin yapımında işçi olarak çalıştığı, konumu itibarıyla olayda kusurunun bulunmadığı gözetilmeden, değerlendirmede yanılıya düşülerek, beraati yerine yazılı şekilde hüküm tesisi, kanuna aykırı (olmuştur)" Y9CD. 22.1.2008, 2007-4566/2008-219 (Yayımlanmamıştır).

tır. Yasanın 22. maddesinde yer alan bu durum, **bilinçli taksir** olarak ifade edilmiştir. Buna göre, kişinin öngördüğü sonucu istememesine karşın, sonucun meydana gelmesi halinde bilinçli taksir olduğu kabul edilmektedir. Buna öngörülü ya da şuurlu taksir de denilmektedir<sup>194</sup>. Nitekim yasanın gerekçesine göre de “*Bilinçli taksiri basit taksirden ayıran özellik, fiilin neticesinin failce fiilen öngörülmüş ve fakat istenmemiş olmasıdır.*” Gerçekten de bilinçli taksir halinde sonuç fail tarafından öngörülmüş ancak istenmemiş, fakat gereği de yapılmamıştır.

Ancak ceza hukuku öğretisinde bazı yazarlar bilinçli taksir içindeki failin bu durumuna rağmen gereğini yapmış olduğunu kabul etmektedirler<sup>195</sup>.

Ancak bilimsel incelemelerde bilinçli taksir değerlendirmelerinde failin gereğini yapıp yapmadığından çok, sonucu istemiş olup olmadığı ile ilgilenilmektedir.

Bilinçli taksir bağlamında işaret edilmesi gereken bir diğer konu, olası kast kavramıdır. Bir birine çok yakın olan bu kavramların sonuçlarının farklı olması, öğretilerde bu iki kavram arasındaki farkın ortaya konulmasını gerektirmiştir. Bilinçli taksir ile olası kastın somut olayda birbirinden ayırt edilmesi güçtür. Uygulamadaki çoğu olayda da, failin sonucu öngörmüş olmasının bilinçli taksir mi yoksa olası kast mı olarak nitelendirileceği sorunu ortaya çıkmaktadır.

Bilinçli taksirde fail hareketi iradi olarak yapar ve sonucun meydana gelebileceğini de öngörür. Fakat gerçekleşmesini istemez. Bu noktada iradenin sonucu kapsamadığından söz edilir. Buna karşılık olası kastta fail, sonucun meydana gelmesini göze almıştır. Bu açıdan iradesi, sonucu da kapsamaktadır. Fail somut olayın koşullarına göre sonucun meydana gelebileceğini düşündüğü halde hareketinden vazgeç-

<sup>194</sup> Bkz. Toroslu, s.207. Demirtaş, s.357 vd. Centel/ Zafer/ Çakmak, s.405 vd. Bu konudaki görüş ve tartışmalar için bkz. Artuk/ Gökçen/ Yenidünya, s.606 vd.

<sup>195</sup> Buna göre, bilinçli taksirde, kastta olduğu gibi neticenin öngörülmesi söz konusudur fakat failin, genel hatlarıyla öngördüğü sonucun somut olayda gerçekleşmeyeceği inanç ve kanaatini taşımaması, neticenin iradi olmadığını gösterir. Zira fail genel olarak öngördüğü hukuka aykırı neticenin meydana gelmesini istemez ve gerçekleşmemesi için gerekeni yapar. Örneğin kalabalık caddede süratli araç kullanan şoför, genel olarak bir kimseye çarpabileceğini öngörür, düşünür, ancak somut olayda kendi yeteneğine güvendiğinden bu sonucun doğmayacağına inanır, gerçekleşmesini de istemez. Nitekim zararlı sonucun gerçekleşme ihtimalinin varlığını kabul ettiği anda, hareketi yapmaktan, arabayı sürmekten vazgeçer (Artuk/ Gökçen/ Yenidünya, s.608).



meyerek sonucu göze almışsa, failin bu sonucu istediğinden ve ortada olası kast bulunduğundan söz edilir. Bilinçli taksir halindeyse sonuç öngörülmüş ancak istenmemiştir. Buna karşılık, olası kastta sonuç iradidir. Fail somut olayda sonucun gerçekleşmeyeceğine inanmış ve failin yeteneği, deneyimi gibi bu inancını haklı gösterecek koşullar bulunmuşsa, bilinçli taksir vardır. Failin bu inancını haklı gösterecek koşullar yoksa olası kasttan söz edilir<sup>196</sup>. Örneğin kalabalık cadde de hızlı araç kullanan şoför, genel olarak bir kimseye çarpabileceğini öngörür, düşünür, ancak somut olayda kendi yeteneğine güvendiğinden bu sonucun oluşmayacağına inanır, gerçekleşmesini de istemez. Nitekim sözü edilen zararlı sonucun gerçekleşme ihtimalinin varlığını kabul ettiği anda, hareketi yapmaktan, yani aracı kullanmaktan vazgeçer. Buna karşın olası kast halinde fail hareketinin hukuka aykırı bir sonuç meydana getirebileceğini öngördüğü halde, eylemini sürdürür. Yani olası kastla hareket eden araç sürücüsü “çarparsam çarpayım” diye düşünür. İki kavram arasındaki fark bu noktada ortaya çıkar. Sonuç gerçekleşse de harekete devam edeceğim diyen fail olası kast içindedir<sup>197</sup>. Ama bu seçenek karşısında hareketini sonlandıracağı kabul edilen fail bilinçli taksir durumunda sayılmaktadır.

Bilinçli taksir halinde bulunan fail, normal taksirden farklı olarak sonucu öngördüğünden daha fazla sorumlulukla karşılaşması öngörülmüş ve hakkında uygulanacak ceza normal taksir hallerine göre üçte birden yarıya kadar artırılmıştır (TCK. 22/3)<sup>198</sup>.

Kanımızca bilinçli taksir hali, iş sağlığı ve güvenliği hukuku bağlamında da çok önemli sonuçlar doğurabilecek bir yapı sahiptir. Gerçekten de işyerlerinde gerçekleşen iş kazalarının büyük çoğunluğu işverenler tarafından öngörülebilecek düzeydeki basit iş kazalarıdır. Zaten kazaların bir çoğu da birbirinin tekrarı niteliğindedir. Dolayısıyla bu tür olaylarda büyük ölçüde, işveren veya işveren vekilinin ortaya çıkabilecek sonucu öngördükleri ancak gereken önlemleri almadıkları kabul edilebilir. Böyle bir durumda ise haklarında uygulanacak ceza,

<sup>196</sup> Centel/ Zafer/ Çakmak, s.406.

<sup>197</sup> Artuk/ Gökçen/ Yenidünya, s.608.

<sup>198</sup> Nitekim 1930 İtalyan Ceza Kanununun 61. maddesinde de bilinçli taksir genel bir ağırlatıcı neden olarak düzenlenmiştir (Artuk/ Gökçen/ Yenidünya, s.608).

dokuz yıla kadar çıkabilmekte, birden fazla kişinin ölümüne sebebiyet verme halinde ise bu süre neredeyse yirmi üç yıla kadar tırmanabilmektedir.

Bilinçli taksir düzenlemesinin sebep olduğu bu sonuç, çalışma yaşamında son derece olumsuz etkiler doğurmaktadır. Gerçekte üretim sürecinde yaşanan kazaların neden olduğu suçlara yönelik olmayıp daha ziyade, trafik kazalarındaki ihmali hareketleri önlemeye çalışan bilinçli taksir kavramı, düzenleniş şekli sebebiyle iş kazalarına da uygulanmaktadır. Oysa sıradan bir vatandaşın trafik kazası ile bir bilinçli taksire sebep olma ihtimali, aynı duruma iş kazası ile neden olan işveren ya da vekili ile kıyaslandığında çok düşüktür.

İşverenler ve vekilleri üretim koşulları altında sürekli kazaya sebep olma riski ile karşı karşıyadır. Aynı suç riski işçiler için de geçerlidir. Buna karşılık bize göre ceza kanunu koyucunun amacı, bu koşullar altında gerçekleşen suçları takip değildir. O nedenle yasalama süreci devam eden İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa taslağına eklenecek bir hüküm ile Türk Ceza Kanununda bir değişiklik yapılmalıdır. Taslağın 39.maddesine beşinci fıkra olarak eklenebilecek bu düzenleme şu ifadeyi içermelidir: “Türk Ceza Kanununun 22.maddesinin üçüncü fıkrasının son cümlesinden sonra gelmek üzere ‘İş kazası ve meslek hastalıklarında bilinçli taksir hükümleri uygulanmaz’ cümlesi eklenmiştir.” Böylece, iş kazası ve meslek hastalıklarında işveren ve vekilleri açısından hürriyeti bağlayıcı cezayı sıklıkla gündeme getiren bir hüküm, eskiden olduğu gibi sadece taksir olarak nitelendirilecektir. Bu şekilde işverenler ve vekilleri, eskiden olduğu gibi, iş kazası ve meslek hastalıkları halinde ortaya çıkan olayda taksirli kabul edildikleri oranda suçlu sayılacak ve ceza göreceklerdir<sup>199</sup>.

Bununla birlikte bize göre, olası kast halinin iş sağlığı ve güvenliği hukukunda ortaya çıkma hali oldukça zayıftır. Zira hiçbir işverenin, çalıştırdığı işçilerin maruz kalabileceği tehlikeleri öngördükten sonra bunlara kayıtsız kalacağını düşünebilmek mümkün olmasa gerekir. Ancak unutmamak gerekir ki, somut olayda iş kazasının gerçekleşmeyeceğine inanmış bir işveren ya da vekilinin bilinçli taksir

<sup>199</sup> Bu konuda ayrıca bkz. **Levent AKIN**, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Öneriler, İşveren, Mayıs 2008, s.60.

düzeyinde kalabilmeleri, yetenek ve deneyim gibi bu inançlarını haklı gösterecek koşullara sahip olmaları gerekecektir. Aksi halde yani bu inancını haklı gösterecek koşullar yoksa olası kasttan söz edilebilecektir. Başka bir söyleyişle iş kazasının gerçekleşmeyeceğini öngören işveren ya da vekili, bu düşüncelerinin haklı görülmesini sağlayacak ortamı sağlamadıkça ve gereken önlemleri almadıkça, salt bu düşünceleri sebebiyle bilinçli taksir kapsamına giremeyecek, olası kast ile yargılanabileceklerdir.

Taksirle ölüme neden olma dışında yeni Türk Ceza Kanunu ile getirilmiş önemli bir düzenleme daha bulunmaktadır. Bu düzenleme eski yasa döneminde yer alan kasıt ve taksirin arasında yer alan yeni bir dereceyi tanımlamaktadır. Ancak yeni kavramın daha iyi anlaşılabilmesi için, kasten öldürmenin yeni Türk Ceza Kanununda ne şekilde düzenlenmiş olduğunu belirtmekte yarar vardır. Yasanın 81.maddesine göre bir insanı kasten öldüren kişi, müebbet hapis cezası ile cezalandırılır. Anılan suçun nitelikli hallerinin düzenlendiği 82.maddeye göre ise “ (1) *Kasten öldürme suçunun; a) Tasarlayarak, b) Canavarca hisle veya eziyet çektirerek, c) Yangın, su baskını, tahrip, batırma veya bombalama ya da nükleer, biyolojik veya kimyasal silah kullanmak suretiyle, d) Üstsoy veya altsoydan birine ya da eş veya kardeşe karşı, e) Çocuğa ya da beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı, f) Gebe olduğu bilinen kadına karşı, g) Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle, h) Bir suçu gizlemek, delillerini ortadan kaldırmak veya işlenmesini kolaylaştırmak amacıyla, i) Kan gütme saikiyle, j) Töre saikiyle, İşlenmesi halinde, kişi ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası ile cezalandırılır.*”

Kasten öldürmenin bir alt derecesini oluşturan ve **kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi** olarak tanımlanan yeni durum, yasanın 83. maddesinde düzenlenmiştir<sup>200</sup>. Buna göre, “ *Kişinin yükümlü olduğu belli bir icrai davranışı gerçekleştirmemesi dolayısıyla meydana gelen ölüm neticesinden sorumlu tutulabilmesi için, bu neticenin oluşumuna sebebiyet veren yükümlülük ihmalinin icrai davranışa eşdeğer olması gerekir. İhmali ve icrai davranışın eşdeğer kabul edilebil-*

<sup>200</sup> Bkz. Artuk/ Gökçen/ Yenidünya, s.425 vd. Demirtaş, s.211 vd. Centel/ Zafer/ Çakmak, s.247 vd. Toroslu, s.116.

mesi için, kişinin; a) Belli bir icrai davranışta bulunmak hususunda kanuni düzenlemelerden veya sözleşmeden kaynaklanan bir yükümlülüğünün bulunması, b) Önceden gerçekleştirdiği davranışın başkalarının hayatı ile ilgili olarak tehlikeli bir durum oluşturması gerekir. Belli bir yükümlülüğün ihmali ile ölüme neden olan kişi hakkında, temel ceza olarak, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine yirmi yıldan yirmi beş yıla kadar, müebbet hapis cezası yerine onbeş yıldan yirmi yıla kadar, diğer hallerde ise on yıldan onbeş yıla kadar hapis cezasına hükümlenileceği gibi, cezada indirim de yapılmayabilir.”

Söz konusu düzenleme ilk bakışta iş sağlığı ve güvenliği anlamında işverenlerin cezai sorumluluğuna sebep olabilecek bir hüküm görünüşündedir. Zira İş Kanununun 77. maddesi, işverene Türk Ceza Kanunu anlamında belli bir icrai davranışta bulunma hususunda yükümlülük getirmiş durumdadır. Dolayısıyla ilk bakışta, işveren kendine düşen önlemleri alma yükümünü icra etmez ve bu ihmali bir ölüme neden olursa, fiil eski ceza kanununda olduğu gibi taksirli ölüme sebebiyet verme olarak değil, kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi şeklinde nitelenebilir görünmektedir. Bu sebeple eski ceza yasasının 455. maddesinde hakkında iki seneden beş seneye kadar hapis cezası öngörülen suçun cezasında yeni Türk Ceza Kanunu ile olağanüstü bir artış olduğu zannedilebilir. Ayrıca eski yasanın 455. maddesinde yer alan ve kusurun derecesine göre cezayı sekizde bir oranında indirebilme imkânı da bu noktada kaldırılmış bulunmaktadır. Yasanın 83.maddesiyle ilgili bu kaygı, işveren vekilleri (hekim, mühendis, hemşire,...) açısından da geçerlidir. Çünkü, her ne kadar işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi ve sağlık memuru hakkındaki yükümlülükler kanunla düzenlenmemiş de olsa, 83. maddede yer verilen “...sözleşmeden kaynaklanan bir yükümlülüğünün bulunması...” ifadesi karşısında, anılan kişilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerini ihlallerinin madde kapsamına dahil olması gerektiği kanısı doğabilir.

Oysa yeni Türk Ceza Kanununun 83. maddesinde yer alan düzenleme, esas itibarıyla kasten öldürme suçunu düzenlemektedir. Eski yasadan farkı, kasten öldürmenin *ihmali davranışla* işlenmesinin, *icrai davranışla* işlenmesinden ayrılmış olmasıdır. Daha önce aynı suç

oluşturan bu davranışlar, yeni yasada ayrı maddelere alınmış ve kasdi adam öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi halinde ceza azaltılmıştır. Dolayısıyla 83.maddenin iş kazaları ve meslek hastalıklarında uygulanabilme imkânı yoktur. Zira kaza kavramı, kasıt kavramına yabancıdır. Nitekim Türk Ceza Kanununun 21.maddesinde kast, bilerek ve isteyerek hareket etmek olarak tanımlanmıştır. Yasanın 83.maddesinde düzenlenen suçta da, bilerek ve isteyerek hareket söz konusudur ancak bu hareket bir şey yaparak değil, bir şeyi yapmayarak ölüm sebebiyet vermektedir. Örneğin hastaya bağlanan ve onun için yamsal olan bir sıvının bitmesine rağmen, ölmesi için yenilenmemesi davranışı bu niteliktedir. Oysa böyle bir eylemin iş kazası ve meslek hastalığında gerçekleşme ihtimalinin olmadığı kabul edilmelidir. Zira işveren ya da işveren vekilinin, bir işçiyi öldürme isteğiyle iş güvenliği önlemlerini almayı ihmal edeceği düşünülemez. Eylem olsa olsa ancak bilinçli taksir düzeyine çıkabilir.

Bununla birlikte 83.maddede yer alan “...Önceden gerçekleştirdiği davranışın başkalarının hayatı ile ilgili olarak tehlikeli bir durum oluşturması...” hükmünün teorik de olsa bir noktada iş kazalarında uygulanabilmesi ihtimali bulunduğu kanısındayız. Gerçekten de işverenler, iş kazası geçiren işçiyi tedavi için derhal sağlık kuruluşuna götürmez ve ölümüne sebep olurlarsa, 83.maddenin anılan hükmünü ihlal suçlamasıyla karşılaşabilirler. Ancak bu durumun oluşabilmesi hiç şüphesiz bu davranışın işverenden beklenebilir olmasına bağlı sayılmalıdır. Nitekim uygulamada, sözü edilen hükme örnek olarak trafik kazasında çarptığı yayayı hastaneye götürmeyerek ölümüne sebep olan sürücü gösterilebilir. Ancak teorik olarak gerçekleşebileceğini belirtmiş olduğumuz bu durum, sürücü-yaya ilişkisinden çok farklı olması gereken işçi-işveren ilişkisi düşünüldüğünde gerçekleşmesi zayıf bir seçenek olarak kabul edilebilir.

### **B. Taksirli yaralama**

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamış olmasının sebep olabileceği bir başka suç da taksirli yaralamadır. Yeni Türk Ceza Kanununun taksirli yaralama<sup>201</sup> hükmü şu şekildedir: “*Taksirle başkasının vü-*

<sup>201</sup> Madde metninde yapılan değişiklikle, Hükümet Tasarısında benimsenen ve “müessir fil” karşılığı olan “etkili eylem” ifadesi terk edilerek, genel olarak yaralama kavramı benimsenmiştir.

*çuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Taksirle yaralama fiili, mağdurun; a) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına, b) Vücudunda kemik kırılmasına, c) Konuşmasında sürekli zorluğa, d) Yüzünde sabit ize, e) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma, f) Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına, Neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır.*

Taksirle yaralama fiili, mağdurun; a) İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine, b) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine, c) Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına, d) Yüzünün sürekli değişikliğine, e) Gebe bir kadının çocuğunun düşmesine, Neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, bir kat artırılır. Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır. Ancak, birinci fıkra kapsamına giren yaralama hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikâyet aranmaz.” (TCK. 89). Yasanın yukarıda yer verilen düzenlemesinden de anlaşılacağı gibi taksirli yaralama olayları ki bir iş kazası sonucunda da gerçekleşebilmektedir<sup>202</sup>,

şikâyete bağlı suçlardır<sup>203</sup>. Buna karşılık sözü edilen suçun bilinçli tak-

<sup>202</sup> Nitekim yüksek mahkeme kararına konu bir olayda, müşterinin, sanığa ait işyerinde çalışmakta iken kalıp makinesine sol elinin iki parmağını kestirmesi şeklinde belirlenen olay sonucunda Hacettepe Üniversitesi Hastanesinden verilen... raporda sol el 2 ve 3. parmağında amputasyon olduğunun belirtilmesi ve adı geçen sol el iki parmağını kaybetmesinin uzuv tatili niteliğinde olup olmadığının araştırılmaması karşısında, delillerin mahkemesince takdir ve değerlendirilmek üzere itirazın kabulü ile kamu davasının açılmasına karar verilmesi yerine reddine karar verilmesinde isabet görülmemiştir. Y9CD. 26.10.2005, 5887/8240 (Yayınlanmamıştır).

<sup>203</sup> Konuya ilişkin bir içtihadta yer verilen değerlendirmeler şunlardır: “...tünel açma çalışması sonrasında tesfiye işlemleri yapılırken önceden olay yerinde kalan dinamitin patlaması sonucu ölüm ve yaralanma ile sonuçlanan olayda sanıkların iş disiplini yeterli sağlanamamak, işyerinde kontrol yaptırmamak ve işçilere bu hususta eğitim vermemek suretiyle kusurlu buldukları iddia edilmiş olması karşısında, eylemlerinin suç tarihinde yürürlükte bulunan 765 sayılı TCK.nun 455/2 ve mağdurların şikâyetçi olmamaları nedeniyle suç tarihinden sonra yürürlüğe giren 5237 sayılı TCK.nun 85/1. maddesinde tanımlanan suçu oluşturacağı, hukuki durumlarının buna göre takdir ve tayini gerektiği gözetilmeden suç vasfında yanılıya düşülerek yazılı şekilde hüküm tesisi,Kanuna aykırı, sanıklar müdafinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görülmuş olduğundan hükmün bu

sir yoluyla işlenmesi halinde bir hal dışında şikâyet aranmadan kovuştur-  
ma yapılabilmektedir<sup>204</sup>. Fakat hükmün 6.12.2006 tarih ve 5560 sayılı  
yasa ile değişikliğe uğrayan son cümlesinden de anlaşılacağı gibi, ilk  
cümlede belirtilen düzeydeki hafif yaranla hallerinde eylem bilinçli  
taksir ile gerçekleşse de kovuşturma için şikâyet şarttır.

onuyu düzenleyen eski Ceza Kanununun 459.maddesi, yeni yasa-  
dan farklı olarak *taksir* kavramı yerine, "...*tedbirsizlik veya dikkatsizlik*  
*yahud meslek ve sanatta acemilik veya nizam, talimat ve emirlere ria-*  
*yetsizlik...*" ifadesine yer vermişti. Dolayısıyla yeni yasa, anılan uzun  
ifade yerine taksir kavramını tercih etmiştir.

Yeni düzenlemede öngörülen ceza eskisine oranla artırılmıştır (Eski  
TCK. 458). Bunun yanında, yasa gerekçesindeki ifade şekli ile cezayı  
ağırlaştırılan haller yeni yasada eskiden olduğu gibi sadece kasten ya-  
ralamalarda değil, taksirli yaralamalarda da sayılmıştır. Fakat kasten  
yaralamadan farklı olarak cezalar net olarak belirlenmeyip, suçun tem-  
mel cezasının belirli oranlarda artırılabilmesini sağlayacak şekilde dü-  
zenlenmiştir.

Yasanın gerekçesinde, yaralamadan ne anlaşılması gerektiği açık-  
lanmıştır. Buna göre "...kişinin vücuduna acı veren veya sağlığının ya  
da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan her davranış, yarala-  
ma olarak kabul edilmiştir."

Yukarıda yer verdiğimiz 83.maddeye paralel düzenleme yarala-  
ma eylemleri ile ilgili olarak 88. maddede yer almaktadır. Söz konusu  
maddeye göre, "*Kasten yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi halin-*  
*de, verilecek ceza üçte ikisine kadar indirilebilir.*

*Bu hükmün uygulanmasında kasten öldürmenin ihmali davranışla*  
*işlenmesine ilişkin koşullar göz önünde bulundurulur.*" Burada indirim  
kasti yaralamaya ilişkin ceza düzeyi üzerinden yapılır. O nedenle kas-  
ten yaralamayı düzenleyen hükme de yer vermekte yarar vardır. Buna  
göre, "*Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da al-*  
*gılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla ka-*

sebepten dolayı ceza yönünden kazanılmış hak saklı kalmak kaydıyla bozulmasına ... karar verildi"  
Y9CD. 22.1.2008, 2007–2096/2008–228 (Yayınlanmamıştır).

<sup>204</sup> Yargıtayın da bu konuda açık kararları bulunmaktadır Y9CD. 23.1.2008,2007–4509/ 2008–  
493. Y9CD. 22.1.2008, 2007–5813/2008–188 (Yayınlanmamıştır).

*dar hapis cezası ile cezalandırılır. Kasten yaralama fiilinin kişi üzerindeki etkisinin basit bir tıbbî müdahaleyle giderilebilecek ölçüde hafif olması halinde, mağdurun şikâyeti üzerine, dört aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur. Kasten yaralama suçunun; a) Üstsoya, altsoya, eşe veya kardeşe karşı, b) Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı, c) Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle, d) Kamu görevlisinin sahip bulunduğu nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle, e) Silahla, İşlenmesi halinde, şikâyet aranmaksızın, verilecek ceza yarı oranında artırılır.”*

Hemen belirtilmelidir ki Türk Ceza Kanunu, bazı kasten yaralama eylemlerini diğerlerinden ayırıp daha farklı şekilde yaptırım uygulamıştır. Neticesi sebebiyle ağırlaştırılmış yaralama suçu olarak tanımlanan bu eylemler 87. maddede düzenlenmiştir<sup>205</sup>. Ancak, öldürme suçunda olduğu gibi, iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu yaralama eylemlerinin de kasten gerçekleşme ihtimalinin bulunmadığı kanısındayız. O nedenle konunun esasından uzaklaşmamak için bu seçeneğin üzerinde durmayı gerekli görmüyoruz.

Kasten yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi suçu, tıpkı 83.madde gibi iş kazası ve meslek hastalıklarına uygulanabilir inancı yaratabilir. Fakat 83.madde bağlamında da belirtmiş olduğumuz gibi, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşan yaralamaların kasten gerçekleştiğini düşünmek mümkün değildir. Hiçbir işverenin işçisinin yaralanmasını isteyerek bir takım ihmallerde bulunması düşünülemez. O

<sup>205</sup> “Kasten yaralama fiili, mağdurun; a) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına, b) Konuşmasında sürekli zorluğa, c) Yüzünde sabit ize, d) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma, e) Gebe bir kadına karşı işlenip de çocuğunun vaktinden önce doğmasına, Neden olmuşsa, yukarıdaki maddeye göre belirlenen ceza, bir kat artırılır. Ancak, verilecek ceza, birinci fıkraya giren hallerde üç yıldan, ikinci fıkraya giren hallerde beş yıldan az olamaz. Kasten yaralama fiili, mağdurun; a) İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine, b) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine, c) Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına, d) Yüzünün sürekli değişikliğine, e) Gebe bir kadına karşı işlenip de çocuğunun düşmesine, Neden olmuşsa, yukarıdaki maddeye göre belirlenen ceza, iki kat artırılır. Ancak, verilecek ceza, birinci fıkraya giren hallerde beş yıldan, ikinci fıkraya giren hallerde sekiz yıldan az olamaz. Kasten yaralamanın vücutta kemik kırılmasına neden olması halinde, kırığın hayat fonksiyonlarındaki etkisine göre, bir yıldan altı yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Kasten yaralama sonucunda ölüm meydana gelmişse, yukarıdaki maddenin birinci fıkrasına giren hallerde sekiz yıldan oniki yıla kadar, üçüncü fıkrasına giren hallerde ise oniki yıldan onaltı yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.”



sebeple tıpkı ölüme neden olma suçunda olduğu gibi yaralamalarda da işverenler açısından ortaya çıkabilecek azami suç düzeyinin bilinçli taksirle yaralamaya sebebiyet verme olacağını kabul etmek gerekir.

Ülkemizde gerçekleşen iş kazaları dikkate alındığında, 89.madde-nin bir takım eşitsizlikler yaratabilmesi mümkün görünmektedir. Gerçekten de taksirli yaralama suçuna ilişkin cezanın ağırlaştırıldığı hal-lerden birisi mağdurun *vücudunda kemik kırılmasına* yol açılması ha-lidir. Bu durumda temel ceza artırılmaktadır. Aynı sonuç yaralama fi-ilinin mağdurun *yaşamını tehlikeye sokan bir duruma* sebep olması hali için de geçerlidir. Yani vücutta kemik kırılması ile yaşamsal teh-like aynı kategoride ele alınmıştır. Yasanın bu hükümle güttüğü amaç isabetli görülebilir. Ancak konu iş kazası olduğunda bir takım sıkıntılar yaratabilir. Bu anlamda, işyerinde gerçekleşen ve işçinin vücudun-daki küçük bir kemik kırığına (örneğin parmağını makineye sıkıştırıp kırması) sebep olan fail ile, işçinin yaşamsal tehlikeye girmesine se-bep olan failin aynı kapsamda değerlendirilmesi isabetli bir tercih sa-yılamaz.

### **C. Cezanın belirlenmesi ve takdiri indirim nedenleri**

Suçlar için öngörülen cezaların alt ve üst sınırlarını Türk Ceza Ka-nununda belirlemiştir. Olaya uygun cezanın hangisi olacağını ise so-mut durumu değerlendirme imkânına sahip olan yargıç takdir eder. Ancak Ceza Kanunu, yaptırımların ağırlığını düşünerek cezaların be-lirlenmesi sırasında uygulanacak ilkeleri de düzenlemiştir. Geniş bir kapsama sahip olsa da konumuzu ilgilendiren bu noktaya ilişkin bazı temel hükümlere yer vermekte yarar görüyoruz.

Türk Ceza Kanununa göre hâkim, somut olayda cezanın alt ve üst sınırı arasındaki cezayı belirlerken bir takım unsurları göz önüne al-malıdır. Yasanın 61. maddesindeki bu hükme göre temel ceza belirle-nirken dikkate alınması gerekenler, suçun işleniş biçimi, işlenmesinde kullanılan araçlar, işlendiği zaman ve yer, konusunun önem ve değe-ri, meydana gelen zarar veya tehlikenin ağırlığı, failin kast veya taksir-e dayalı kusurunun ağırlığı, failin güttüğü amaç ve saiktir.

Yukarıda belirttiğimiz bilinçli taksir hallerinde uygulanacak ceza artırımı bu noktadan sonra yapılmaktadır. Bu şekilde belirlenen ceza üzerinden sırasıyla teşebbüs, iştirak, zincirleme suç, haksız tahrik,

yaş küçüklüğü, akıl hastalığı ve cezada indirim yapılmasını gerektiren şahsi sebeplere ilişkin hükümler ile takdiri indirim nedenleri uygulanarak sonuç ceza belirlenmektedir. Hemen belirtilmelidir ki, kanunda açıkça yazılmış olmadıkça cezalar ne artırılabilen, ne eksiltilebilen, ne de değiştirilebilmektedir.

Cezaların belirlenmesinde uygulanacak takdiri indirim nedenlerine yasanın 62. maddesinde yer verilmiştir. Takdiri indirim nedeni olarak, failin geçmişi, sosyal ilişkileri, fiilden sonraki ve yargılama sürecindeki davranışları, cezanın failin geleceği üzerindeki olası etkileri gibi hususlar göz önünde bulundurulmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği anlamında gerçekleşme ihtimali bulunan cezaların hapis cezaları olduğu düşünüldüğünde, takdiri indirim nedenlerinin varlığı halinde bu cezalar altıda birine kadar indirilebileceği görülmektedir.

### **D. Cezanın tekerrürü**

Ceza Kanununa göre, önceden işlenen suçtan dolayı verilen hüküm kesinleştikten sonra yeni bir suçun işlenmesi halinde, tekerrür hükümleri uygulanır (TCK. 58). Yeni işlenen suçun, eski suç ile aynı türden olması şart değildir.

Tekerrür hükümlerinin uygulanabilmesi, failin daha önce işlediği bir suçtan dolayı kesinleşmiş bir hükümle mahkûm edilmiş olmasına bağlıdır. Mahkûmiyet ile kastedilen, güvenlik tedbirine ilişkin bir hüküm olmayıp ceza mahkûmiyetidir ve özgürlüğü bağlayıcı cezaya ilişkin olabileceği gibi para cezasına veya her ikisine ilişkin de olabilir. Kısa süreli hapis cezasının seçenek tedbirlere çevrildiği hallerde, seçenek tedbir asıl mahkûmiyet sayılacağından, bu halde tekerrür hükümleri uygulanmaz (TCK. 50/5). Ancak, kısa süreli hapis cezasının seçenek yaptırım olarak adli para cezasına çevrildiği hallerde, asıl mahkûmiyet adli para cezası, yani ceza mahkûmiyetidir ve tekerrüre esas olur. Ayrıca belirtelim ki, tekerrür hükümlerinin uygulanması için, salt mahkûmiyet yeterlidir. Cezanın çekilmiş olması (infazı) gerekmez. Sonradan yürürlüğe giren bir yasa uyarınca suç olmaktan çıkartılan bir eylemden verilmiş mahkûmiyet infaz olursa bile, ağırlaştırıcı sonuç doğurma niteliğini kaybedeceğinden, artık tekerrüre esas alınamaz. Önceki cezanın genel af kapsamına girmiş olması halinde

de artık tekerrüre esas oluşturması mümkün değildir. Zira genel af, cezayı tüm sonuçlarıyla birlikte ortadan kaldırır (TCK. 65). Buna karşılık, özel af kapsamına giren cezalar ile belirli süre içinde suç işlenmesi nedeniyle erteleme kararı düşmüş olan ertelenmiş cezalar, tekerrüre esas oluşturmaya devam eder<sup>206</sup>.

Kanun tekerrür için bir süre belirlemiştir. Buna göre, tekerrür hükümleri, önceden işlenen suçtan dolayı beş yıldan fazla süreyle hapis cezasına mahkûmiyet halinde, bu cezanın infaz edildiği tarihten itibaren beş yıl geçtikten sonra işlenen suçlar dolayısıyla uygulanmaz. Beş yıl veya daha az süreli hapis ya da adli para cezasına mahkûmiyet halinde bu süre cezanın infaz tarihten itibaren üç yıldır.

Suçun tekerrürü halinde, sonraki suça ilişkin kanun maddesinde hem hapis cezası hem de adli para cezası öngörülmüşse sadece hapis cezasına hükmedilir. Kasıtlı suçlarla taksirli suçlar arasında tekerrür hükümleri uygulanmaz<sup>207</sup>.

Suçun tekerrürü, eski Ceza Kanunundan farklı olarak yeni kanunda artırım nedeni olmaktan çıkarılmıştır (Eski TCK. 81). Yeni düzenlemeler karşısında, 58. maddeye göre tekerrür kapsamına giren bir suçun bu özelliği, onun infazı aşamasında dikkate alınmaktadır. Yani tekerrür yaratan kişinin infaz edilecek cezası, tekerrür yaratmamış olana göre daha uzun olmaktadır.

### **E. Cezanın paraya çevrilmesi ve diğer yaptırım seçenekleri**

Türk Ceza Kanunu, bir yıl veya daha az süreli olan ve *kısa süreli hapis* olarak tanımlanan cezalar için birtakım *seçenek yaptırımlar* getirmiştir. Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği alanında bir suça sebep olmanın hakkında verilen kısa süreli hapis cezası, suçlunun kişiliğine, sosyal ve ekonomik durumuna, yargılama sürecinde duyduğu pişmanlığa ve suçun işlenmesindeki özelliklere göre *adli para cezasına* veya mağdurun veya kamunun uğradığı zararın *aynen iade*, suçtan *önceki hale getirme* veya *tazmin* suretiyle, tamamen giderilmesine, çevrilebilir (TCK. 50/1.a.b). Aynı imkân daha önce hapse mahkûm edilmemiş ol-

<sup>206</sup> Centel/ Zafer/ Çakmak, s.607, 608. Demirtaş, s.579 vd. Toroslu, s.363.

<sup>207</sup> Kasten öldürme, kasten yaralama, yağma, dolandırıcılık, uyuşturucu veya uyarıcı madde imal ve ticareti ile parada veya kıymetli damgada sahtecilik suçları hariç olmak üzere; yabancı ülke mahkemelerinden verilen hükümler tekerrüre esas olmamaktadır (TCK. 58).

mak koşuluyla, mahkûm olunan otuz gün ve daha az süreli hapis cezası için ve fiili işlediği tarihte onsekiz yaşını doldurmamış veya altmış-beş yaşını bitirmiş bulunanların mahkûm edildiği bir yıl veya daha az süreli hapis cezalarında da bulunmaktadır.

Ancak suç tanımında hapis cezası ile adli para cezası seçenekli olarak öngörülmüş ancak hapis cezasına hükmedilmişse, bu cezanın adli para cezasına çevrilebilmesi mümkün değildir.

Ceza Kanunumuza göre taksirli suçlardan dolayı hükmolunan hapis cezası *uzun süreli* olduğunda dahi adli para cezasına çevrilebilir. Ancak bu imkân bilinçli taksir halinde uygulanmaz. Ayrıca, ceza hükmü kesinleştikten sonra savcılık tarafından yapılan tebligata rağmen otuz gün içinde *seçenek yaptırımın* gereklerinin yerine getirilmesine başlanmaması veya başlanıp da devam edilmemesi halinde, hükmü veren mahkeme kısa süreli hapis cezasının tamamen ya da kısmen infazına karar verir. Ancak hükmedilen seçenek tedbirin hükümlünün elinde olmayan nedenlerle yerine getirilememesi durumunda, hükmü veren mahkemece tedbir değiştirilir.

Adli para cezası, beş günden az ve kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde yediyüzotuz günden fazla olmamak üzere belirlenen tam gün sayısının, bir gün karşılığı olarak takdir edilen miktar ile çarpılması suretiyle hesaplanır (TCK. 57). En az yirmi ve en fazla yüz (yeni) Türk Lirası olan bir gün karşılığı adli para cezasının miktarı, kişinin ekonomik ve diğer şahsi halleri göz önünde bulundurularak takdir edilmektedir. Hâkim, ekonomik ve şahsi hallerini göz önünde bulundurarak, kişiye adli para cezasını ödemesi için hükmün kesinleşme tarihinden itibaren bir yıldan fazla olmamak üzere mehil verebileceği gibi, bu cezanın belirli taksitler halinde ödenmesine de karar verebilir. Taksit süresi iki yılı geçemez ve taksit miktarı dörtten az olamaz. Taksitlerden birinin zamanında ödenmemesi halinde geri kalan kısmın tamamı tahsil edilir ve ödenmeyen adli para cezası da hapse çevrilir.

### **F. Hapis cezasının ertelenmesi ve koşullu salıverme**

Ceza Kanunu getirdiği yaptırımlarla, toplumun huzurunun bozulmasını engellemeye ve kişileri suç işlemekten caydırmaya çalışır. Ancak onun bu işlevi, suçun işlendiği anda sona ermekte, bu defa da suçluyu topluma kazandırma işlevine dönüşmektedir. Çünkü suç-

lu sonsuza kadar toplumdan tecrit edilemeyecek, bir gün topluma geri dönecektir. O nedenle ceza hukuku suçluların cezalandırılması sonrasında onların ıslahına da yardımcı olmakta, yeniden suç işlemelerinin önüne geçerek topluma kazandırılmalarına gayret etmektedir. Bu gayretin en önemli göstergelerinden birisi de cezaların ertelenmesidir. Ceza hukuku belli şartların varlığı halinde suçluyu toplumdan koparmamakta, onu uyarak daha dikkatli şekilde toplumsal yaşamını sürdürmesini sağlamaktadır.

Bu imkân Türk Ceza Kanununun 51. maddesinde düzenlenmiştir<sup>208</sup>. Buna göre işlediği suçtan dolayı iki yıl veya daha az süreyle hapis cezasına mahkûm edilen kişinin cezası ertelenebilir<sup>209</sup>. Ancak, erteleme kararının verilebilmesi için kişinin daha önce kasıtlı bir suçtan dolayı üç aydan fazla hapis cezasına mahkûm edilmemiş olması ve suçu işledikten sonra yargılama sürecinde gösterdiği pişmanlık dolayısıyla tekrar suç işlemeyeceği konusunda mahkemede bir kanaatin oluşması gerekir<sup>210</sup>.

Bahsi geçen düzenlemeye göre, cezanın ertelenmesi, mağdurun veya kamunun uğradığı zararın *aynen iade*, suçtan *önceki hale getirme* veya *tazmin* suretiyle tamamen giderilmesi koşuluna bağlı tutulabilir. Bu durumda, koşul gerçekleşinceye kadar cezanın infaz kurumunda çektirilmesine devam edilir. Koşulun yerine getirilmesi halinde, hâkim kararıyla hükümlü infaz kurumundan çıkarılır.

Türk Ceza Kanununda, ertelemenin manevi zararın giderilmesi koşuluna bağlanıp bağlanmayacağına ilişkin bir açıklama yer almamıştır. Ancak öğretide, “mağdurun... uğradığı zararın... tazmin suretiyle giderilmesi” ifadesi manevi zararların giderilmesini de kapsayan bir ifade

<sup>208</sup> Centel/ Zafer/ Çakmak, s.661 vd. Demirtaş, s.606 vd. Toroslu, s.391.

<sup>209</sup> Bu sürenin üst sınırı, fiili işlediği sırada onsekiz yaşını doldurmamış veya altmışbeş yaşını bitirmiş olan kişiler bakımından üç yıldır.

<sup>210</sup> Ceza yargılama usulü hukukunda, hüküm sadece sanık lehine temyiz edilip de Yargıtay tarafından bozulacak olursa, verilecek yeni hüküm artık eskisinde belirlenmiş olan cezadan daha ağır olamaz. Buna “reformatio in peius” kuralı (aleyhe değiştirme yasağı) denilmektedir. İşte böyle bir durumda, ilk hükümde ceza ertelenmişse, Yargıtay’a göre, bozmadan sonra kurulan hükümde cezanın ertelenmesi gerekir. Aksi takdirde, sanığın kazanılmış hakkı ihlâl edilmiş olur (Centel/ Zafer/ Çakmak, s.669).

olarak değerlendirilmiştir<sup>211</sup>. Bu durum karşısında iş kazası sebebiyle yaralamaya sebep olan bir işverene uygulanacak cezanın ertelenmesi, işçinin manevi zararının giderilmesine bağlı tutulabilir.

Cezanın ertelenmesi halinde, cezası ertelenen hükümlü hakkında bir yıldan az, üç yıldan fazla olmamak üzere bir *denetim süresi* belirlenir.

Bu sürenin alt sınırı, mahkûm olunan ceza süresinden az olamaz. Bu denetim süresi içinde mahkeme hükümlünün, bir meslek veya sanat sahibi olmayan hükümlünün, bu amaçla bir eğitim programına devam etmesine karar verebilir. Bunun dışında mahkeme aynı süre içinde, bir meslek veya sanat sahibi hükümlünün, bir kamu kurumunda veya özel olarak aynı meslek veya sanatı icra eden bir başkasının gözetimi altında ücret karşılığında çalıştırılmasına ya da onsekiz yaşından küçük olan hükümlülerin, bir meslek veya sanat edinmelerini sağlamak amacıyla, gerektiğinde barınma imkânı da bulunan bir eğitim kurumuna devam etmesine de karar verilebilir.

Mahkeme, denetim süresi içinde hükümlüye rehberlik edecek bir uzman kişiyi görevlendirebilir. Bu kişi, kötü alışkanlıklardan kurtulmasını ve sorumluluk bilinciyle iyi bir hayat sürmesini temin hususunda hükümlüye öğütte bulunur. Eğitim gördüğü kurum yetkilileri veya nezdinde çalıştığı kişilerle görüşerek, istişarelerde bulunur. Hükümlünün davranışları, sosyal uyumu ve sorumluluk bilincindeki gelişme hakkında üçer aylık sürelerle rapor düzenleyerek hâkime verir. Ancak mahkeme, hükümlünün kişiliğini ve sosyal durumunu göz önünde bulundurarak, denetim süresinin herhangi bir yükümlülük belirlemeden veya uzman kişi görevlendirmeden geçirilmesine de karar verebilir. Hükümlünün denetim süresi içinde kasıtlı bir suç işlemesi veya kendisine yüklenen yükümlülüklere, hâkimin uyarısına rağmen, uymamakta ısrar etmesi halinde, ertelenen cezanın kısmen veya tamamen infaz kurumunda çektirilmesine karar verilir. Denetim süresi yükümlülüklere uygun veya iyi halli olarak geçirildiği takdirde, ceza infaz edilmiş sayılır.

İş kazası sebebiyle oluşan ölüm ya da yaralama olayları için uygulanan hapis cezalarının iki yıl ya da daha az süreli hapis cezasına sebep olabilme ihtimali bulunmaktadır. Özellikle suçun bilinçli taksirle iş-

<sup>211</sup> Centel/ Zafer/ Çakmak, s.669.

lenmediği sonucuna varıldığında bu ihtimal daha da güçlenmektedir. Ancak bahsi geçen suçlardan birden fazla kişinin mağduriyeti ve/veya bilinçli taksir ya da olası kast hallerinde erteleme imkânından yararlanabilmenin çok güçleşeceğini belirtmeliyiz.

Bu bağlamda Türk Ceza Kanununun taksirli ölüme sebebiyet verme suçları alt sınırından yani iki yıldan cezalandırılmadığı sürece erteleme kapsamı dışında kalacaktır. Ancak iş kazası sonucu birden fazla kişinin ölümü halinde ve/veya olayın bilinçli taksir ya da olası kast olarak değerlendirilebildiği hallerde cezanın erteleme sınırı dışına çıkabilmesi söz konusu olabilir. Buna karşın taksirli yaralama olarak değerlendirilen iş kazalarında ceza kural olarak erteleme sınırı içindedir. Ancak söz konusu iş kazasında birden fazla kişinin ölümü halinde ve/veya olayın bilinçli taksir ya da olası kast olarak değerlendirilebileceği hallerde cezanın erteleme sınırı dışına çıkabilme ihtimali de bulunmaktadır. Şüphesiz ki yukarıda belirtilen erteleme imkânından yararlanabilmesi, sadece ceza sınırı koşuluna bağlı değildir. Suçun faili durumdaki işveren ve vekilinin bu koşul dışında, 51.maddenin erteleme için aradığı diğer koşulları da sağlaması gereklidir.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sebebiyle oluşan suçlarda işverenler için başvurulacak bir diğer hukuksal yol *koşullu salıverme*dir. Ertelemenin aksine bu yöntemde fail hüküm giymiştir. Başka bir deyişle koşullu salıverme, hapis cezasının bir bölümünü çekmiş olan hükümlüye, cezasının geri kalan bölümünü özgür olarak geçirme fırsatını veren bir kurumdur. Burada devlet, koşullu olarak cezanın bir bölümünün infazından vazgeçmekte ve yine koşullu olarak, cezaevi dışında geçirilen süreyi de hesaba katarak, cezayı infaz edilmiş saymaktadır. Bu imkânla, cezasının bir bölümünü çekmiş olan hükümlünün cezasının cezaevinde infazına koşullu olarak ara verilmektedir. Hükümlü koşula uymadığı takdirde kalan ceza infaz edilmeye devam edilecek, koşula uyduğu takdirde ise infaz edilmiş sayılacaktır. Koşullu salıverme, cezanın infaz sırasında bireyselleşmesini sağlayan bir infaz kurumudur. Cezanın bir bölümünün çekilmesiyle, cezanın özel önleme amacının elde edilmiş sayılıp sayılamayacağı değerlendirilir ve cezanın genel önleme amacı ile failin somut olaydaki kusurunun ağırlığı göz önünde bulundurulmaz. Koşullu salıverme,

tutum ve davranışları ile topluma uyum sağlayabileceği izlenimini veren, hükmolunan cezadan daha kısa sürede uslanan ve bunu iyi davranışları ile kanıtlayan hükümlünün ödüllendirilmesidir<sup>212</sup>.

Koşullu salıverme, 13.12.2004 tarih ve 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun tarafından düzenlenmiştir. Yasanın 107.maddesi dikkate alındığında, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda ölüm ya da yaralamaya neden olmaktan hüküm giyen bir işveren ya da vekilinin koşullu salıverilmeden yararlanabilmek için infaz süresini iyi hâlli olarak geçirmesi gerekir. Ayrıca hakkında hükmedilen hapis cezasının üçte ikisini infaz kurumunda çekmiş olması gereklidir. Koşullu salıverilen hükümlü için bir denetim süresi belirlenir ve bu süre infaz kurumunda geçirilmesi gereken sürenin yarısı kadardır<sup>213</sup>.

### G. Şikâyetten vazgeçme - Uzlaşma

İşyerinde gereken önlemlerin alınmaması halinde ortaya çıkabilecek iş kazalarının taksirle yaralama suçuna sebep olabileceğini yukarıda belirtmiştik. Konuyu düzenleyen 89.maddeye göre bu suçlar kural olarak bilinçli taksir olmadığı sürece şikâyete bağlıdır. Türk Ceza Kanunu bu nitelikteki suçlarla ilgili olarak ve işçi işveren ilişkilerini de etkileyebilecek çeşitli düzenlemeler getirmiştir.

Kanunun 73.maddesine göre, soruşturulma ve kovuşturulması şikâyete bağlı olan suç hakkında yetkili kimse (konumuz bağlamında kazalanan işçi) altı ay içinde şikâyette bulunmadığı takdirde soruşturma ve kovuşturma yapılamaz. Zamanaşımı süresini geçmemek koşuluyla bu süre, işçinin fiili ve failin kim olduğunu bildiği veya öğrendiği günden başlar. Şikâyet hakkı olan birkaç kişiden birisinin altı aylık süreyi geçirmiş olması, bundan dolayı diğerlerinin hakları düşürmez. Şikâyete bağlı bu tür suçlarda kanunda aksi yazılı olmadıkça suçtan zarar gören kişinin vazgeçmesi davayı düşürür<sup>214</sup>. Ancak hükmün kesinleşmesinden sonraki vazgeçme cezanın infazına engel olmaz. İştirak halinde suç işlemiş sanıklardan biri hakkındaki şikâyetten

<sup>212</sup> Centel/ Zafer/ Çakmak, s.675, 676.

<sup>213</sup> Denetim süresi ve ne şekilde geçirileceği ile koşullu salıvermenin diğer ayrıntıları, 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunun 107. maddesinde düzenlenmiştir.

<sup>214</sup> Y9CD. 28.1.2008, 2007-3629/3629/ 2008-393; Y9CD. 22.1.2008, 2005-6930/2005-9746 (Bu kararlar yayınlanmamıştır).



vazgeçme, diğerlerini de kapsar. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu kişilerin birlikte sebep oldukları bir suçta, biri hakkında şikâyetten vazgeçilmesinden diğerleri de yararlanırlar. Buna karşılık vazgeçme onu kabul etmeyen sanığı etkilemez.

Kazalanan işçinin şikâyetten vazgeçmiş olması nedeniyle kamu davasının düşmesi halinde işçi, şahsi haklarından da vazgeçtiğini ayrıca açıklamış ise artık hukuk mahkemesinde de dava açama imkânı bulamayacaktır (TCK. 73/VII). Bunun dışında, kamu davasının ve cezanın düşmesi, uğranılan zararın tazmini için açılan şahsi hak davasını etkilememektedir (TCK. 74/II, III)<sup>215</sup>.

Bu bağlamda değinilmesi gereken bir başka imkân da uzlaşmadır. Türk Ceza Kanununa göre iş kazası sonucunda ortaya çıkan bir taksirli yaralama eylemi sonrasında uzlaşma yapılabilmesi mümkündür<sup>216</sup>. Bu tür suçlarda, failin suçu kabullenmesi ve doğmuş olan zararın tümünü veya büyük bir kısmını ödemesi ya da gidermesi koşuluyla mağdur işçi ile fail özgür iradeleri ile *uzlaştıklarında* kamu davası açılmaz veya davanın düşürülmesine karar verilir<sup>217</sup>. Ancak bunun için uzlaşmanın savcı veya hâkim tarafından saptanması gerekmektedir<sup>218</sup>.

### **VI. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA DANIŞMANLIK HİZMETLERİ VE SONUÇLARI**

İşyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, İş Kanunu ile işverene bırakılan yükümlülüklerden biridir. Buna göre işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmaya zorundadır. Bunun yanında, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda işçileri bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek de işverene bırakılmıştır (İK.77). Aynı yönde bir düzenlemeye, 2009 yı-

<sup>215</sup> Ayrıca bkz. TCK. 65, 66, 75, 184, 481.

<sup>216</sup> Yüksek mahkemeye göre, "...şüphelinin üzerine atılı suçun vasfını tayin etme yetkisi soruşturma aşamasında Cumhuriyet Savcısına ait olup, yargılama aşamasında suç vasfının basit taksirle yaralama olarak nitelendirilmesi halinde, uzlaşma hükümlerinin mahkeme tarafından uygulanabileceği..." karara bağlanmıştır. (Y9CD. 26.12.2005, 7863/9798, Yayınlanmamıştır)

<sup>217</sup> Toroslu, s.435 vd.

<sup>218</sup> Y9CD. 26.12.2005, 7863/9798 (Yayınlanmamıştır).

linda yürürlüğe giren *İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik*'te de yer verilmiştir.

Buna göre işverenler, işyerlerinde, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını sağlamak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini belirlemek, almak, uygulanmasını izlemek, denetlemek ve geliştirmek, iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek, işçilere ilkyardım ve acil müdahale ile önleyici ve koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerini vermekle yükümlüdür (m.5/1).

### **1. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işyeri dışından hizmet alımı**

Yasal düzenlemeden de anlaşıldığı üzere, işyerlerindeki sağlık ve güvenlik, işverenin yerine getirmesi gereken görevlerden biri olarak düzenlenmiştir. Ancak son dönemde yapılan hukuksal düzenlemelerle işverenlere, bu yükümlülüklerini yerine getirirken *dışarıdan yardım alabilme* imkânı da getirilmiştir. Esasen işverenin kendi personeli ile yerine getirmesi gereken iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, bu yeni sistem içinde, işverene yardım edecek olan ve işyeri dışında organize olmuş işverenden bağımsız birimlerin yardımıyla sunulabilmektedir.

Konu İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik'de düzenlenmiştir. Buna göre işverenler, devamlı olarak işçi çalıştırdıkları işyerlerinde bu hizmeti vermek için, işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla ve bir veya birden fazla işyeri hekimi ile personeli ve sanayiden sayılan işlerde bir veya birden fazla iş güvenliği uzmanını görevlendirmekle yükümlüdürler<sup>219</sup>.

İçeriğinden de anlaşılacağı üzere söz konusu hüküm, işverenlerin işyerinde oluşturmak durumunda oldukları iş sağlığı ve güvenliği organizasyonuna ilişkindir. Bu organizasyonun en önemli parçası, yönetmelikte işyeri sağlık ve güvenlik birimi (*İSGB*) olarak adlandırılmıştır. Yönetmeliğin 8.maddesine göre işverenler, devamlı olarak işçi çalıştırdıkları işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak

<sup>219</sup> Yönetmeliğin söz konusu hükmünde yer alan “devamlı olarak en az 50 işçi” ifadesindeki “en az 50” hükmü ile “işyeri hekimi ile gereğinde diğer personel” ifadesindeki “gereğinde” hükmünün yürütmesi Danıştay tarafından durdurulmuştur. (Danıştay 10. Daire, 29.3.2010, 2010/696 E )

üzere bir işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmak zorundadır<sup>220</sup>.

Bu birim işverene bağlı işçilerden oluşturulmakta ve tümüyle işverene bağlı faaliyet göstermektedir. Yönetmelik gereğince söz konusu birim, en az bir işyeri hekimi ile sanayiden sayılan işlerin yapıldığı işyerlerinde en az bir iş güvenliği uzmanından ve yapılacak çalışmalara yardımcı olmak için diğer personelden oluşturulmaktadır (m.8/1).

Yönetmelik, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının çözümünde katkı sağlamaya yönelik olarak ikinci bir seçenek daha getirmiştir. Buna göre işverenler, Konya ilişkin yükümlülüklerini, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını işyeri dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden (OSGB) alarak da yerine getirebilirler (m.5/2). İşverenlere işyeri dışından hizmet alabilme imkânı getiren bu hükmün yürütmesi Danıştay tarafından bu yılın Mart ayında durdurulmuştur<sup>221</sup>. Ancak henüz bir iptal kararı verilmemiştir. Bu durum karşısında işverenlerin bu tür bir hizmeti, yönetmeliğin 5/2 hükmünde düzenlenen yükümlülüklerini yerine getirmiş olmalarını sağlayacak şekilde dışarıdan alabilme imkânları kalmamıştır.

Ortak sağlık ve güvenlik birimleri ile ilgili düzenlemeye ilişkin olarak verilen yürütmeyi durdurma kararına rağmen, işverenlerin dışarıdan iş sağlığı ve güvenliği alanında hizmet alabilmeleri mümkündür. Nitekim uygulamada, yönetmelikle getirilen ancak yürütmesi durdurulan bu imkândan tümüyle bağımsız olarak işverenler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda, bu alanda çalışan kişi ya da kurumlardan hizmet almaktadırlar. Hatta hizmet alınan bu kuruluşların çoğu, yönetmelikle getirilen ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden de eskidir. Danıştayın söz konusu yürütmeyi durdurma kararının, bu nitelikteki hizmet alımlarına engel olması söz konusu değildir. Çünkü bu tür hizmet alımları, tümüyle sözleşme özgürlüğü çerçevesinde hayata geçirilmekte ve genelde bu ilişkilerde hizmet sunan kişi ya da kuruluşların bu hizmeti "İSG danışmanlığı" olarak adlandırılmaktadır. Bu tür bir hizmet alımı da, işverenin yönetmelikten kaynaklanan yükümlülüğü-

<sup>220</sup> Yönetmeliği 8.maddesinde yer alan "...devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırılan işyerlerinde..." ifadesindeki "en az 50" ifadesinin yürütmesi durdurulmuştur. (Danıştay 10. Daire, 29.3.2010, 2010/696 E).

<sup>221</sup> Danıştay 10. Daire. 29.3.2010, 2010/696 E

nü yerine getirmiş olması gibi bir sonuç yaratmamaktadır.

Dolayısıyla bu çalışmada ele alacağımız “İş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı”, ortak sağlık ve güvenlik birimleri ile ilgili yönetmelikten ve ona ilişkin olarak verilen yürütmeyi durdurma kararlarından tamamen bağımsız bir yapıdır ve değişik sebeplerle uygulamada her geçen gün daha da yaygınlaşmaktadır.

### **2. İş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı**

Her geçen gün uygulamadaki örnekleri artmaya başlayan iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı, İş Kanunu ile işverene bırakılmış olan iş sağlığı ve güvenliği hizmetini sunma yükümlülüğü konusunda mevzuatla getirilen iki seçenek dışında son dönemde üçüncü bir seçenek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Esasen bu yapı, mevzuatın zorunlu gördüğü bir yapı olmadığından, *işyeri sağlık güvenlik birimleri* ile *ortak sağlık güvenlik birimlerine* bir alternatif oluşturmamaktadır. Zira yukarda da belirtmiş olduğumuz üzere bu tür bir danışmanlık bağlantısı kuran işveren, yönetmelikle kendisine getirilen İSGB kurma ya da OSGB’den hizmet alma yükümlülüğünü yerine getirmiş sayılmamaktadır. Ancak buna rağmen danışmanlık yöntemi ile hizmet sunumu her geçen gün daha da yaygınlaşmaktadır.

Bu gelişmenin altında yatan çeşitli sebepler olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Bunlardan biri, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında yetkin personel bulunmamasıdır. Bulunan personelin de, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarından kaynaklanan sorumluluklarla karşı karşıya kalmak istemedikleri görülmektedir. Bu durumda çoğu işveren işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurabilme imkânı bulamamaktadır. Bu durumda ikinci seçeneğe başvurmakta ve ortak sağlık güvenlik birimlerine başvurmaktadır. İşverenlerin karşılaştığı sorun, tüzel kişilik taşıyan ve dolayısıyla işveren niteliği olan ortak sağlık güvenlik birimleri için de geçerlidir. Piyasada hizmet sunmak amacıyla organize olan çoğu ortak sağlık güvenlik birimi, ya yeterli uzmanlıkta personel bulamamakta ya da sorumluluk ihtimali sebebiyle talep edilen ücretleri karşılama güçlüğü çekmektedir. Tüm bu sebepler ve karşılaşılabilecekleri cezai sorumluluklardan kaygılanan çoğu teknik ele-

man, sunacağı iş sağlığı ve güvenliği hizmetini, işyeri sağlık güvenlik birimleri ya da ortak sağlık güvenlik birimlerinde sunmak yerine bağımsız danışmanlığı tercih etmektedir. Çok sayıda kişi ya da kuruluşun, iş sağlığı ve güvenliği alanında danışmanlık hizmeti sunmak üzere işverenlere teklif götürdüğü görülmektedir.

Tüm bu hızlı gelişmelere rağmen söz konusu danışmanlık yapısının hangi hukuksal temele oturtulması gerektiği henüz ele alınmamıştır. Dahası, bu yapının doğmasında büyük bir etkisi olana sorumluluk konusu da incelenmemiştir. Diğer bir deyişle danışmanlık yönteminin, düşünüldüğü gibi korkulan sonuçları engellemeye yeterli olup olmayacağı da belli değildir.

Biz bu vesileyle iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı konusunda dikkat çekmek ve anılan yapının hangi hukuki temele oturtulabileceği konusunda değerlendirmeler yapmak istedik. Böylelikle hem bu konuyu tartışmaya açmak, hem de iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığına ilişkin yapılmasında yarar gördüğümüz yeni çalışmalarını teşvik etmek istedik.

Danışmanlık sözleşmesi yasalarımızda tanımlanmış bir sözleşme tipi değildir. Temel sözleşmeleri düzenleyen Borçlar Kanununda bu yönde bir hüküm yer almamıştır. Bu durumda sözleşmeyi tanımlayabilmek için bu sözleşme ile sunulan hizmetlerin değerlendirilmesinin yararlı olacağı kanısındayız.

İş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmeleri genellikle, bu alanda uzmanlaşmış kişilerle ya da bu yönde hizmet veren şirketlerle yapılmaktadır. Ancak bu sözleşmelerin büyük çoğunluğunun yazılı yapılmaması, içeriğinin net olarak belirlenebilmesine engel olmaktadır. Bu durumda, sözleşmenin konusunu belirleyebilmek için sunulan hizmete bakmaktan başka çare kalmamaktadır.

Gerçekten de danışman kişi ve kuruluşlar genelde, hizmet sundukları işverenlerin işyerlerinde risk analizleri yapmakta, sağlık ve güvenlik sorunlarının doğmasını engelleyen, önleyici nitelik taşıyan önerilerde bulunmakta ve işletmeye yeni kazandırılan ve risk yaratan üretim sistemlerinin ilk ya da periyodik kontrolünü yapmaktadırlar. Söz konusu kontrollerin genellikle belirli aralıklarla yapıldığı görülmekle birlikte, üretim sürecinde yeni gelişmeler olması halinde, ilgili kişi ya da kuruluşların, rutinin dışında, davet üzerine denetim ve inceleme

yaptıkları da görülmektedir.

Söz konusu içerik dikkate alındığında, iş sağlığı ve güvenliği alanında sunulan danışmanlık hizmetinin, büyük ölçüde, istihdamı halinde işyerinde çalışacak iş sağlığı ve güvenliği uzmanının sunacağı hizmetin aynısı olduğunu söyleyebilmek mümkündür.

Bu görünüm şekli ile iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı sözleşmelerini, iş görme sözleşmeleri olarak değerlendirebilmek mümkündür. Zira danışman kişi ya da kuruluş, yapmış olduğu anlaşma çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği alanında önleyici karakter taşıyan bir işi görmektedir.

Borçlar Kanununda iş görme sözleşmeleri olarak, hizmet, istisna ve vekalet sözleşmelerine yer verilmiştir. Yasanın 313.maddesinde düzenlenen hizmet sözleşmesi şu şekilde tanımlanmıştır: “*Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeği ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeği taahhüt eder.*”. Her ne kadar tanımında yer almasa da hizmet sözleşmesinin ayırıcı özelliğinin bağımlılık olduğu gerek içtihatlarda gerek öğretide açıkça kabul edilmektedir<sup>222</sup>. Bu noktadan hareket edilirse, söz konusu danışmanlık ilişkilerinde bağımlılık unsurunun bulunmadığı, bu sebeple de hizmet akdi kapsamında değerlendirilebilmesinin mümkün olmadığı kolaylıkla anlaşılacaktır. Kaldı ki, danışmanlık hizmetinin bir kuruluştan alınması halinde bu kuruluşun tüzel kişiliği, işçi sayılabilmesini de imkân vermeyecektir.

İş görme sözleşmelerinden bir diğeri olan istisna (eser) sözleşmesi ise Borçlar Kanununun 355.maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre, “*İstisna, bir akittir ki onunla bir taraf (müteahhit), diğer tarafın (iş sahibi) vermeği taahhüt eylediği semen mukabilinde bir şey imalini iltizam eder.* “ İstisna akdinin bir eserin sonuçlanmasını konu aldığı yani sonuç taahhüt ettiği düşünüldüğünde, sonuçtan ziyade bir sürece ilişkin çalışmayı taahhüt eden danışmanlık sözleşmesinin bu kapsamda değerlendirilebilmesi de güç görünmektedir.

İş görme sözleşmelerinden vekalet ise, aynı yasanın 386.madde-

<sup>222</sup> Nitekim Borçlar Kanunu Taslağının hizmet sözleşmesini tanımlayan 392.maddesinde bu unsur açıkça vurgulanmıştır. Buna göre, “Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.”

sindeki düzenlemede şu şekilde tanımlanmıştır: “*Vekalet, bir akittir ki onunla vekil, mukavele dairesinde kendisine tahmil olunan işin idaresini veya takabbül eylediği hizmetin ifasını iltizam eyler.*” Bahis konusu sözleşme, yapısı itibarıyla bir vekâlete ihtiyaç duyduğundan, danışmanlık sözleşmesinden ayrılır. Zira iş sağlığı ve güvenliği danışmanı, işverenin vekili olarak iş görmemekte, aksine bir bedel karşılığı olarak taahhüt ettiği işi, örneğin risk değerlendirmesini, tümüyle kendisi adına yapmaktadır. Dahası vekâletin ücretsiz de olabileceği düşünüldüğünde, doğrudan danışmanlık sözleşmesi ile ilişkilendirilebilmesi güç görünmektedir.

Bununla birlikte vekâlet akdine, Borçlar Kanununda çok özel bir nitelik kazandırılmıştır. Bu özellik diğer iş görme sözleşmelerinde yer almamaktadır. Gerçekten de 386.maddeye göre , “*Diğer akitler hakkındaki kanuni hükümlere tabi olmayan işlerde dahi, vekâlet hükümleri cari olur.*” Görüldüğü gibi vekâlet akdi, *torba sözleşme* niteliğindedir ve hakkında hüküm bulunmayan iş görme sözleşmelerine de vekâlet akdi hükümleri uygulanmaktadır.

Borçlar Kanununda yer alan ve yukarıda kısaca değindiğimiz tipik sözleşmelerden hareket edildiğinde, iş sağlığı ve güvenliği danışmanlık sözleşmesinin hizmet, istisna ve vekâlet akdi olarak değerlendirilmeyeceği görülmektedir. Ancak hiç şüphesiz ki, iş sağlığı ve güvenliği alanında danışmanlığı konu alan bir edim, istisna (eser) ya da hizmet sözleşmesine konu olabilir. Böyle bir halde örneğin işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerinin incelenip rapor halinde işverene sunulması, bir eser olarak tanımlanarak istisna akdine konu yapılabilir. Bu halde raporu hazırlayan uzman müteahhit, rapora konu olan işyerinin işvereni ise iş sahibi olarak adlandırılır. Aynı yaklaşımla bir kişi, iş sağlığı ve güvenliği alanında işyerindeki sorunlarla ilgilenmek üzere istihdam da edilebilir ki bu durumda edim bir hizmet sözleşmesinin konusu olur, çalışan kişi de işçi sayılır. Nitekim işverence istihdam edilen iş sağlığı ve güvenliği mühendis ve uzmanlarının durumu da budur. Ancak uygulamada görülen sözleşmeler, başta da belirttiğimiz üzere bu nitelikte değildir. Çoğunun içeriği belli olmadığı gibi, yazılı dahi yapılmamaktadır.

Bu durum karşısında iş sağlığı ve güvenliği danışmanlık sözleşme-

sinin, kendine özgü (*sui generis*) bir sözleşme olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Bu tür sözleşmeler genelde ya tümüyle bazı tipik sözleşmelerin farklı unsurlarını alarak ya da hem bu nitelikteki hem de tümüyle özgün unsurlardan oluşturulur. Bu açıdan bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği danışmanlık sözleşmelerinin ortak bir yazılı modeline rastlanmamaktadır. Daha ziyade, yukarıda belirtmiş olduğumuz içerikle, fiili bir ilişki kurulmakta ve karşılığında bir ödeme yapılmaktadır. Bu durum karşısında anılan ilişkiyi en azından bir iş görme ilişkisi olarak görebilmeye engel olmadığı kanısındayız. Danışman kişi ya da şirket, işverene iş görmekte ve onun iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşadığı sorunlar için öneriler getirmektedirler. Aslında söz konusu öneriler, sözleşmenin temel edimi niteliğindedir. Zaten danışman kişi ya da kuruluşun gördüğü iş de öneride bulunmaktadır. Dolayısıyla danışmandan, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını çözmesi, tehlikeyi gidermesi, uygun teçhizatı işyerine kurması beklenmemekte, sadece bu yönde işverene yol göstermesi, alınmasında yarar gördüğü önerileri ona bildirmesi istenmektedir. Zaten ilişkiyi istisna sözleşmesinden ayıran en önemli noktalardan birisi de budur. Herhangi bir sonuç taahhüt edilmemektedir.

Bu tür bir yaklaşım sonrasında, hakkında yasal hüküm bulunmayan söz konusu danışmanlık sözleşmesi hakkında, vekâlet sözleşmesi hükümlerinin uygulanabileceği sonucuna varılabilir. Zira danışman ile işveren arasında bir bağımlılık bulunmamakta, danışman büyük ölçüde hatta tümüyle bağımsız hareket etmekte, bu çalışması sonucunda da işyerinde iş sağlığı ve güvenliği risklerinin tümünü ortadan kaldırdığını (diğer deyişle bir sonucu) vaat etmemektedir. Oysa vekâlet sözleşmesinde vekilin bir sonucu taahhüdü söz konusu değildir. O sebeple üzerine düşen her şeyi yapmasına rağmen sonucun ortaya çıkmamasına o işi yapan vekil değil, işi görülen işveren katlanmaktadır. Her ne kadar bu durum Borçlar Kanununda açıkça belirtilmemiş olsa da, diğer akitler hakkındaki kanun hükümlerine tabi olmayan işlere vekâlet hükümlerinin uygulanıyor olması, bunu açıkça ortaya koymaktadır (BK.386/II). Çünkü sonuç taahhüdü içeren işler, istisna akdi hükümlerine tabi tutulmaktadır.

Ancak bu aşamada bir noktaya özellikle dikkat çekmek istiyoruz.



Yukarıda belirtmiş olduğumuz sonuç, bu tür danışmanlık ilişkilerinin yazılı bir sözleşmeye bağlanmadığı durumlara ilişkindir. Nitekim uygulamada bu tür ilişkilerin çoğunda bir sözleşmeye rastlanmadığını yazımızın başında belirtmiştik. Buna karşın, iş sağlığı ve güvenliği alanında danışmanlık hizmetini konu alan, ayrıntılı bir içeriğe sahip, tarafların hak ve yükümlülüklerinin açıkça kararlaştırıldığı *sui generis* sözleşmelerin yapılmasına bir engel yoktur. Bu gibi hallerde söz konusu ilişkiye, kural olarak taraflarca belirlenen sözleşme hükümleri uygulanacaktır. Zira bu tür sözleşmelerde tarafların, eşit koşullarda sözleşme yaptıklarını kabul edebilmek mümkündür. Sözleşme serbestisinin bulunduğu böyle bir ortamda taraflar, diledikleri hükümleri sözleşmelerine ekleyebilecek ve birbirlerini çeşitli noktalarda yükümlü kılabileceklerdir. Fakat aynı içeriğe sahip bir ilişkide taraflar bu ilişkiye uygulanacak hükümleri belirlememişlerse, o durumda doğacak bir uyuşmazlık halinde bu ilişki için vekâlet sözleşmesine gidilecek, özellikle tarafların hakları ve borçları konusunda, iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı ilişkisine uyum sağlayabildiği oranda vekâlet sözleşmesinin yasal hükümleri devreye girecektir.

Yukarıdaki açıklamalar karşısında, danışmanlık sözleşmesi taraflarının aksini kararlaştırmadıkları ya da hiç düzenlemedikleri konularda, taraf iradelerinin yorumundan bir sonuç alınmadıkça vekâlet akdine başvurma zarureti ile karşılaşılacaktır. Uygulamada kurulan danışmanlık ilişkileri dikkate alındığında, yani taraflarca bir sözleşme yapılmadan çalışmanın sürdüğü ilişkilerde vekâlet akdine müracaat zarureti doğacak en temel noktalardan biri, ilişkinin kapsamıdır.

Buna göre “*Vekâlet akdinin şumulü mukavele ile sarahaten tesbit edilmemiş ise, taallük eylediği işin mahiyetine göre tayin edilir.*” (BK.388). Bu durumda, açıkça kararlaştırılmadığı sürece danışman, kendisinden istenen işin özelliğinin gerekli kıldığı şeyleri yapmak durumundadır. Kendisinden beklenecek olan hizmetin içeriği, işverene (işyeri ya da işletme sahibine) taahhüt ettiği danışmanlığın niteliğine göre belirlenecektir. Dolayısıyla bu içerik yoğun bir içerik olabileceği gibi, oldukça seyreltilmiş sıradan bir danışmanlık düzeyinde de kalabilir.

Ancak iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren danışmanlık ilişkilerinin

de, tarafların yazılı sözleşme yapmamaları, bu ilişkinin hangi hizmetleri içerdiğinin net olarak belirlenememesinde sorun yaratabilmektedir. Bu gibi hallerde yazılı sözleşme yapmamanın ya da sözleşme içeriğini net olarak belirlememenin sebep olacağı sorumluluğun işverene bırakılmasında yarar olacağı kanısındayız. Zira, bir yasal zorunluluk olmaksızın danışmanlık hizmeti almak isteyen işverenlerin, hangi hizmeti almak istediklerini bilebilecek ve bunu yazılı bir sözleşmeye ekleyebilecek durumda oldukları kabul edilmelidir. O sebeple bu tür bir sözleşmeyi hiç ya da gerekli açıklıkta yapmayarak bir belirsizlikle karşılaşan işverenin, bunun sonuçlarına kendisinin katlanması gerekir. Kaldı Türk Ticaret Kanununa göre tacir oldukları kabul edilen işverenlerin, her alanda olduğu gibi bu tür sözleşmeleri imzalarken de basiretli davranmaları beklenmekte<sup>223</sup>, girdikleri hukuki ilişkilerde ilişkinin içeriğini tüm ayrıntıları ile düzenleyebilmeleri gerektiği kabul edilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği danışmanlığına uygulanacak hükümler konusunda vekâlet akdi hükümlerinin devreye girme ihtimali olan bir diğer konu, danışmanın sorumluluğudur. Bu bağlamda söz konusu sorumluluğun belirlenmesinde Borçlar Kanununun 390.maddesine başvurulabilir. Buna göre “*Vekilin mesuliyeti, umumi surette işçinin mesuliyetine ait hükümlere tabidir. Vekil, müvekkile karşı vekâleti iyi bir suretle ifa ile mükelleftir. Vekil, başkasını tevkile mezun veya hal icabına göre mecbur olmadıkça veya adet başkasını kendi yerine ikameye müsait bulunmadıkça müvekkilünbihi kendisi yapmağa mecburdur.*”

Hükümden de anlaşılacağı üzere danışman, işini iyi ifa etmek zorundadır. Tıpkı işçiden beklendiği gibi kendisinden de işini özenle yapması beklenmektedir. Kural olarak danışmanın bu işini başkasına yaptırabilmesi mümkün değildir. Ancak yukarıda belirtilen düzenlemeye göre, bunun aksinin kararlaştırılabilmesi ya da halin icabından bu hakkı elde edebilmesi mümkün görünmektedir.

Bununla birlikte, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınması durumunda yönetmelik bu tür bir değişikliğe engel olmuştur. Gerçekten de, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık

<sup>223</sup> Türk Ticaret Kanununun 20.maddesine göre, “...Her tacirin, ticaretine ait bütün faaliyetlerinde basiretli bir iş adamı gibi hareket etmesi lazımdır...”

ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik'te, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin, işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı hizmetlerinin yerine getirilmesini başka bir ortak sağlık ve güvenlik birimine devre-demeyecekleri açıkça belirtilmiştir (m.12). Aynı anlayışla ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin yürütülmesi amacıyla, zorunlu haller dışında, hizmet verilen işyerine aynı işyeri hekiminin, iş güvenliği uzmanının ve diğer personelin hizmet vermesi sağlanmıştır (m.9/4)<sup>224</sup>.

Yönetmelikteki bu yaklaşımdan hareket edildiğinde aynı uygulamanın iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan danışmanlık hizmetlerinde de geçerli olması gerektiği kabul edilmelidir. Diğer bir deyişle, konu sağlık ve güvenliği ilgilendirdiğinden, danışmanlık hizmeti veren kişi ya da kuruluşların bu işlerini başkalarına devrine imkân sağlayan düzenlemeler, iş sağlığı ve güvenliği alanında olabildiğince dar yorumlanmalıdır. Hizmetin tek elden sürdürülerek kontrolünün sağlanmasına özen gösterilmelidir. Ancak buna rağmen taraflar, kendi rızalarıyla bu tür bir devre rıza göstermiş olabilirler. Bu halde, vekalet sözleşmesine ilişkin Borçlar Kanununun 391.maddesi özenle uygulanmalıdır. Söz konusu düzenlemeye göre; *"Vekil, salahiyeti haricinde başkasını tevkil ettikte onun fiilinden kendi yapmış gibi mesuldür. Vekil, başkasını tevkile salâhiyettar olduğu takdirde, yalnız salahiyetini kullanırken ve talimat verirken tekayyüt ve ihtimam göstermekle mükelleftir. Her iki surette vekilin kendi yerine ikame ettiği şahsa karşı haiz olduğu bütün hakları müvekkil, doğrudan doğruya o şahsa karşı dermeyeran edebilir."* Dolayısıyla danışman kişi ya da kuruluş, muhatap olduğu işverene vereceği İSG danışmanlık hizmetini başkası vasıtasıyla sunduğunda dahi, onun fiilinden kendi yapmış gibi sorumlu olacaktır. Dahası, üstlendiği hizmetin tümünü ya da bir kısmını başkasına yaptırdığında, o kişi ya da kuruluşun ehil olmaması ve işi gereği gibi yerine getirmemesinden de sorumlu tutulabilecektir.

Yine 391. maddeye göre, danışmanın iş verdiği diğer kişi ya da kuruluşlara karşı işveren, danışmanın sahip olduğu tüm hakları da kullanabilecektir. Örneğin danışmandan iş alan kişi ya da kuruluş, kendine bırakılan iş sağlığı ve güvenliği işini gerektiği şekilde yerine getirmemiş olması halinde, orta çıkan zarardan, gerek doğrudan iş aldığı

<sup>224</sup> Hali hazırda söz konusu hükmün yürürlüğü durdurulmuştur.

İSG danışmanına, gerek hizmeti sunduğu işverene (işyeri ya da işletme sahibine), karşı sorumlu tutulabilecektir. Bu sorumluluk sebebiyle İSG konusunda danışmanlık hizmeti alan işveren (işyeri ya da işletme sahibi), tıpkı danışmanına olduğu gibi danışmanı tarafından yetkilendirilen bu kişi ya da kuruluşa da doğrudan başvuruda bulunabilecek, zararının tazminini isteyebilecektir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında danışmanlık hizmeti sunan kişi ya da kuruluşlar, aksi sözleşmede kararlaştırılmadıysa, yapmış olduğu iş ile ilgili olarak işyeri ya da işletme sahibi işverene rapor vermek durumundadır. Gerçekten de yine Borçlar Kanununun vekâlete ilişkin 392. maddesine göre, “*Vekil, müvekkilin talebi üzerine yapmış olduğu işin hesabını vermeğe ve bu cihetten dolayı her ne nam ile olursa olsun almış olduğu şeyi müvekkile tediye mecburdur...*”.

Konu iş sağlığı ve güvenliği olduğunda bu raporun önemi daha da artmaktadır. Zira danışmanlık hizmeti sunan kişi ya da kuruluşlar, genelde işyerlerine fiilen müdahale etmemekte, dönemsel incelemeleri ya da çağrı üzerine rapor tanzim etmektedirler. O sebeple, söz konusu danışmanların görevlerini gereken şekilde yapıp yapmadıkları da, sundukları bu raporlarda yer alana analizlerine bakılarak değerlendirilecektir. Böyle bir raporun olmaması halinde, söz konusu danışmanlık hizmetini alan ve işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını bu rapordaki değerlendirmelere göre belirleyen işverenler, bu nitelikle bir hizmeti aldıklarını ispat sorunuyla karşılaşacaklardır. Bunun doğal sonucu olarak da, işyerlerinde ortaya çıkan iş kazası ya da meslek hastalığı sebebiyle karşılaşacakları sorumluluğu, kendine verilen işi gereken şekilde yerine getirmeyen danışmana yöneltebilmelerine, ondan kusuru oranında tazminat isteyebilmelerine engel oluşturacaktır. Dolayısıyla, sözü edilen türde danışmanlık hizmeti alan işverenlerin, danışman kişi ya da kuruluştan, sunulan hizmetin düzeyini, içeriğini net olarak ortaya koyan, yapılmışsa denetim sonuçlarını ve denetim sırasında tespit edilen eksikliklere çözüm önerileri getiren bir raporun kendisine sunulmasına özen göstermeleri gerekir.

İş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı, mevzuatın getirdiği zorunlu bir yapı olmadığından, doğurabileceği sorumluluk da, kanuna değil bu ilişkiyi kuran sözleşmeden kaynaklanabilir. İşini özenle yapması ge-

reken danışman, sözleşme ile belirlenen işleri gereken şekilde yerine getirmese, sözleşmeye aykırılık gerekçesine dayanarak sorumlu tutulabilir. Borçlar Kanununun konuyu düzenleyen 96.maddesine göre, *“Alacaklı hakkını kısmen veya tamamen istifa edemediği takdirde borçlu kendisine hiç bir kusurun isnat edilemeyeceğini ispat etmedikçe bundan mütevellit zararı tazmine mecburdur”*.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak bu sorumluluk, ortaya çıkan bir iş kazası ya da meslek hastalığı sebebiyle işverenin işçiye ödemek zorunda kalacağı tazminatın tümünün ya da bir kısmının kendisine rücuu şeklinde gerçekleşebilir. Bunun için danışman kişi ya da kuruluşun, danışmanlık sözleşmesi ile taahhüt ettiği hizmeti gerektiği gibi yerine getirmemiş olması ve akde aykırılık oluşturan bu eylemi ile oluşan iş kazası ya da meslek hastalığı arasında uygun nedensellik bağının varlığı gerekir. Aksi halde yani, danışman kişi ya da kuruluş, sözleşme ile kendisinden istenen hizmeti gereken şekilde yerine getirmiş ise akde aykırı bir davranışı oluşmayacağından herhangi bir hukuki sorumluluğu da söz konusu olmayacaktır.

### KAYNAKÇA:

**Adil İzveren**, Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, Ankara 1970

**Adnan Avcı**, En son Değişikliklerle İş Mevzuatı, İstanbul 1996

**Ahmet Eren**, AB Çevre Faslına Müzakerelere Açılması ve İklim Değişikliği Konferansının Türk Çimento Sektörüne Muhtemel Etkileri, İşveren Dergisi, Ocak 2010

**Ali Güzel**, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, (Ksc. Değerlendirme 1990),

**Ali Güzel/ Ali Rıza Okur/ Nurşen Caniklioğlu**, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2009

**Ali Rıza Okur**, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1989

**Ali Rıza Okur**, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, (Ksc. Değerlendirme 1989), İstanbul 1991

**Andreas von Tuhr**, Borçlar Hukuku, C.1-2, Ankara 1983

**Kenan Tunçomağ**, İş Kazasından Doğan İşveren Sorumluluğunun Özellikleri, İstanbul Barosu Dergisi, 1987

**Can Tuncay**, İHU, SSK.11, (No.2).

**Can Tuncay**, Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1999

**Çimento Fabrikalarında İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Projesi Genel Değerlendirme Raporu**, (Ksc. Bakanlık Rapor), İş Teftiş Kurulu Yayın No.12, Ankara 2006

**Engel, Pierre**, Traite des Obligations en Droit Suisse, Neuchatel 1973,

**Ercan Akyiğit**, İctihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C.1, Ankara 2008

**Ercan Akyiğit**, İş Yasasındaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri Değişti, Sicil, 2008/9

**Fehim Üçışık**, İHU, İşK.73, (No.3).

**Fevzi Şahlanan**, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, Temmuz 2005

**Fikret Eren**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 1994

**Fikret Eren**, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu, Ankara 1974

**Gaye B. Seratlı**, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, (Destek), Ankara 2003

**Gaye Baycık**, İnşaat İşyerlerinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Sorumluluğu, (Ksc. İnşaat), İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, TMMOB, 5-6 Ekim Ankara 2007

**Gaye Baycık**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara 2006

**Hakkı Aktaş**, İş kazalarında Cismani Zarara Değer Bıçme Sorunu, İstanbul Barosu Dergisi, 1993/1-3

**Haluk Hadi Sümer**, İş Hukuku, Konya 2000

**Haluk Tandoğan**, Türk Mes'uliyet Hukuku, Ankara 1961

**Haluk Tandoğan**, Üçüncü Şahsın Zararının Tazmini, (Üçüncü şahıs), Ankara 1963

**Hamdi Molamahmutoğlu**, İş Hukuku, Ankara 2009

**Hüseyin Hatemi**, İHU, İşK.73, (No.2).

**İ.Cevdet Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması, Ankara 2007

**İlhan Ulusan/Güven Esen**, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan İşveren Sorumluluğu, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, İstanbul 1985

**Kadriye Bakırcı**, İşçinin Desteğinden Yoksun Klanların Açtıkları Destekten Yoksun Kalma Davası, Kamu-İş, Temmuz 1991

**Kemal Oğuzman**, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.34, S.1-4, 1969

**Kemal Oğuzman**, Vak'a Metodu ile Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul 1981

**Kemal Oğuzman/Turgut Öz**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1995

**Kemal Tahir Gürsoy**, İşverenin Sorumluluğu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1974/1-4, s.195. İlhan Ulusan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990

**Kenan Tunçomağ**, Hizmet İlişkisinden Doğan Manevi Tazminat İştekleri ve Yargıtay Kararları, (Manevi Tazminat), Tütis, Mart 1984

**Kenan Tunçomağ**, İş Hukukunun Genel Esasları, İstanbul 1989

**Kenan Tunçomağ**, İş Kazalarından Doğan İşveren Sorumluluğunun Özellikleri, İstanbul Barosu Dergisi, 1987-4/6

**Kenan Tunçomağ/ Tankut Centel**, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2005

**Levent Akın**, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay Kararları, (Ksc. Destek), İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısı Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, 12-13 Nisan 1995, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 1996

**Levent Akın**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001

**Levent Akın**, İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Uygulanan İdari Para Cezaları, İNTES Dergisi, Aralık 2006

**Levent Akın**, İş Sağlığı ve Güvenliği, III. Yılında İş Kanunu, 21-25 Eylül 2005 Bodrum, İstanbul 2006, s.330.

**Levent Akın**, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, TİSK AKADEMİ, Mart 2008

**Levent AKIN**, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Öneriler, İşveren, Mayıs 2008

**Levent Akın**, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Tazminat Davaları, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, (Değerlendirme), Ankara 2004

**M.Cuhruk/H.S.Çolakoğlu/A.Bükey**, Sosyal Sigortalar, Ankara 1977

**Marcel Simard**, Safety Culture and Management, Encyclopedia of Occupational Health and Safety, Volume II. Geneva 1998

**Mehmet Emin Artuk/ Ahmet Gökçen/ A. Caner Yenidünya**, Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2006

**Memduh Yelekcı**, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1991

**Murat Demircioğlu/ Tankut Centel**, İş Hukuku, İstanbul 2003

**Mustafa Çenberci**, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1978.

**Mustafa Çenberci**, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986

**Mustafa Kılıçoğlu**, Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara 1998



**Mustafa Reşit Karahasan**, Tazminat Hukuku, Maddi Tazminat-Manevi Tazminat, İstanbul 1996

**Müjdat Şakar**, İş Güvenliği Tedbirlerinin Alınmaması Sebebiyle İşverenin Hukuksal Sorumluluğu, İş ve Hukuk Dergisi, Mayıs 1992

**Müjdat Şakar**, Sosyal Sigortalarca Karşılananlar Dışında Kalan Zararların İşverene Ödetilmesi İlkesi, Sicil, Eylül 2009

**Münir Ekonomi**, İHU. İşK.14, No.24.

**Münir Ekonomi**, İş Hukukunun Esasları, C.1, Ferdi İş İlişkileri, İstanbul 1984

**Nezhat Erol**, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Doğan Hukuk Davaları

**Nezhat Toroslu**, Ceza Hukuku, Genel Kısım, Ankara 2006

**Nizamettin Aktay /Kadir Arıcı/ E.Tuncay Kaplan Senyen**, İş Hukuku, Ankara 2009

**Nur Centel/ Hamide Zafer/ Özlem Çakmak**, Türk Ceza Hukukuna Giriş, İstanbul 2006

**Nuri Çelik**, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2009

**Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat**, 4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri, Kamu-İş 2004

**Osman Güven Çankaya/ C.İlhan Günay/ Seracettin Göktaş**, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2006

**Öner Eyrenci/ Savaş Taşkent/ Devrim Ulucan**, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2006

**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

**Reşat Atabek**, İHU SSK. 26 (No.1)

**S. Sulhi Tekinay**, Ölüm Sebebiyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

**S.Sulhi Tekinay**, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi, Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, 1968/3

**Sancar Bayazıt**, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği, İşve-

ren Dergisi, Kasım 2009

**Sarper Süzek**, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, (Değerlendirme 2001), Ankara 2003

**Sarper Süzek**, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, (Destek), 12-13 Nisan 1995, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 1996

**Sarper Süzek**, Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İş Hekimliği Ders Notları, Ankara 1993, s.49.

**Sarper Süzek**, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985

**Sarper Süzek**, İş Hukuku, Ankara 2009

**Selim Kaneti**, Haksız Fiil Sorumluluğunda Kusur Kavramının Görevi, Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler, I.Sempozyumu, 21-22 Ekim 1977, İstanbul 1980

**Seza Reisoğlu**, Hizmet Akdi, Ankara 1968

**Süleyman Başterzi**, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunmasında Ekonomik Teşvik ve Yaptırım "Bonus-Malus" Sistemi, İşvereni Mayıs 2008

**Tahir Çağ/ Ahmet M. Gökçen/ Tefik Güran**, Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Ödenecek Tazminatın Hesabına Dair, Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Ankara 1994

**Tankut Centel**, İHU, SSK.11 (No.11).

**Teoman Ozanoğlu/Sıdık Yalınzoğlu/Avni Tümer**, Açıklamalı ve İçtihatlı Sosyal Sigortalar Mevzuatı, C.1, Ankara 1974

**Timur Demirtaş**, Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2007

**William Swadling**, The Judicial Construction of Force Majeure Clauses, Force Majeure and Frustration of Contract, London 1991



## İKİNCİ BÖLÜM

### ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ UYGULAMALARI

**H. Serdar ŞARDAN<sup>1</sup>**

#### **I. GİRİŞ**

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Yönetim Sistemi; İş Sağlığı ve Güvenliği faaliyetlerinin, işletmelerin genel stratejileri ile uyumlu olarak sistemli bir şekilde ele alınıp sürekli iyileştirme yaklaşımı çerçevesinde çözümlenmesi için bir kılavuz mahiyetindedir.

Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) denilince, genellikle kişisel koruyucu donanımların kullanımı ile çözülebilen bir problem ve geleneksel olarak ayrıca yapılması gereken iş olarak algılanmaktadır. Bunun aksine, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminde, çalışanlar, yöneticiler ve denetçilerin rol ve sorumlulukları açık hale getirilerek çalışanların katılımı sağlanmaktadır.

Bu sistemle, çalışanlar, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili risklerin belirlendiği ve önlemlerle kabul edilebilir seviyeye indirildiği, yasalara uyan, hedeflerin yönetim programları ile hayata geçirildiği, uygun kişilere görevlerin verildiği, acil durumlara hazırlıklı, performansını izleyen ve izleme sonuçlarını iyileştirme faaliyetlerini başlatmak için kullanan, faaliyetlerini kontrol eden, yaptıklarını dokümanite eden bir kuruluşta İSG faaliyetlerine gereken önemi veren bir sistemin parçası olmaktadır.

İşyerlerinde faaliyetlerin gerçekleştirilmesi esnasında, çeşitli ne-

<sup>1</sup> ÇEİS İSG Yönetim Temsilcisi

denlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek kaza ve diğer etkilerden korunmak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla sistemli, bilimsel bir şekilde tehlikelerin ve risklerin belirlenmesi, bu tehlikelerle risklerin kabul edilebilir seviyeye indirilmesine yönelik tedbirlerin alınması çalışmalarının gerçekleştirildiği önleyici yaklaşıma İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi denir.<sup>2</sup>

Ülkemizde genel olarak ISO 9000 (Kalite) ve ISO 14000 (Çevre) Yönetim Sistemi Belgelendirmelerinin yanı sıra, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi belgelendirmesi de aşağıda ayrıntılı bir şekilde incelenen OHSAS 18001 standardı çerçevesinde gerçekleştirilmektedir.

Kitabın bu bölümünde, OHSAS 18001, OHSAS 18001'in Tarihçesi, Nitelikleri, İçeriği, Faydaları ve OHSAS 18001 Standardına Uygun İSG Yönetim Sistemi Kurulması için dikkat edilmesi gereken hususlar, dokümantasyon ve saha uygulamaları bazında incelenmiştir.

### II. Genel Olarak OHSAS 18001

OHSAS 18001, "Occupational Health and Safety Assessment Series" in baş harflerinden oluşur. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerinin işleyişini denetleyen bir standart olan OHSAS 18001, Toplam Kalite Yönetiminin de bir parçası durumundadır.

OHSAS 18001, 1999 yılı Nisan ayında İngiliz Standartları Enstitüsü (BSI) tarafından geliştirilmiştir.

Bu sistemle, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin işleyiş tarzını irdeleyen, ifade edilebilir bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi standardı hakkındaki ivedi isteklere cevaben ve kuruluşların kalite, çevre sistemleri ile beraberce ahenkli bir şekilde uygulanabilir hale getirilmesi amaçlanmaktadır.<sup>3</sup>

### III. OHSAS 18001'in Gelişimi

OHSAS 18001'in tarihsel gelişimine bakıldığında, İngiltere'de var olan iş güvenliği mevzuatına bir yenilik olarak 1974 yılında İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu<sup>4</sup> (HASAWA, Health and Safety at Work Act) yayınlanmıştır. Bu kanunda çalışanların ve işverenlerin işyerlerinde sahip

<sup>2</sup> Özlem Özkılıç, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, TISK Yayınları, Mart 2005, s.21

<sup>3</sup> Guide to Occupational Health and Safety Management Systems, BSI, 1996, s.6

<sup>4</sup> HASAWA için ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.hse.gov.uk/legislation/hswa.htm>

olduğu haklar ve görevler yer almaktadır. HASAWA'da işverenlerin iş yerindeki tüm işçilerin sağlık ve güvenliklerini koruma altına almalarının başlıca görevleri olduğu belirtilmiştir. Diğer taraftan, işçiler için de görevleri sebebiyle karşılaşabilecekleri tehlikelere karşı bilinçli ve güvenli bir şekilde hareket etmeleri ve sağlıklarını tehlike altına sokacak hareketlerden kaçınmaları gerektiği ifade edilmiştir.<sup>5</sup>

HASAWA'nın 2. vd. maddelerinde, bu belirtilen asıl görevler dışında işverenlerin işletme içinde çeşitli yayınlar, el kitapları, duyurular gibi iletişim araçlarıyla işçileri bilinçlendirmeleri gerektiği, bunun yanında talimatlarla, eğitimlerle işçilerin sağlık ve güvenliğini bozacak tehlikelere karşı hazırlıklı olunması gerektiği belirtilmiştir.

Zaman ilerledikçe İngiltere'de HASAWA'ya ek nitelikte çeşitli hukuiki düzenlemeler de yapılmıştır. Bu düzenlemelerin Türk Hukuk Sistemindeki yönetmeliklere karşılık geldiğini belirtebiliriz.

1974 yılında yayınlanan "İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu (HASAWA)"nın ve buna paralel olarak yukarıda ifade edilmiş olan özel düzenlemelerin ardından, İngiltere'deki İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonuna bağlı olarak faaliyet gösteren İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi (HSE) tarafından, İş Güvenliğine bütünsel bir yaklaşım getirebilmek amacıyla HS(G)65 kılavuzu yayınlanmıştır.<sup>6</sup>

HS(G)65 ile birlikte iş güvenliği konusuna yönetim sistemi bazında getirilen yaklaşımdan esinlenilerek, 1993 yılında İngiliz Standartları Enstitüsü tarafından OHSAS'ın temelini oluşturan BS 8750 tarifnamesi geliştirilmeye başlanmıştır. Bu çalışmalar neticesinde 1996 yılında BS 8800 kılavuzu yayınlanmıştır.<sup>7</sup> HS(G)65, İş Sağlığı ve Güvenliği'ne yönetim sistemi bağlamında yaklaşılmasını öneren ilk kılavuzdur.

BS 8800 ile birlikte aynı zamanlarda uygulanmaya başlanan Çevre Yönetim Sistemi Standardı ISO 14001'den etkilenilerek, 1999 yılında iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerini denetlemek amacıyla OHSAS 18001 yayınlanmış, Kasım 1999'da da OHSAS'ın kuruluşlarda nasıl uygulanacağını belirtmek üzere OHSAS 18002 yayınlanmıştır.<sup>8</sup>

<sup>5</sup> <http://www.safetyofficerservices.co.uk/HASAWAx.html>

<sup>6</sup> <http://forum.fenc.org.uk/Quanta/LT/LTMA/LTMA07/LTMA0702.pdf>

<sup>7</sup> <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1401>

<sup>8</sup> Guide to Occupational Health and Safety Management Systems, BSI, 1996, s.6-7

OHSAS 18001, BS 8800'den farklı bir nitelik taşımaktadır. BS 8800 sadece bir kılavuzdur ve bu sebeple yönetim sistemlerini denetleyebilme kabiliyeti yoktur. OHSAS 18001 ise bir standart olması sebebiyle İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerini denetleyebilen bir kaynak ölçüt niteliğindedir.

#### **IV. OHSAS 18001'in Nitelikleri**

OHSAS 18001'in evrensel bir standart olması, sektör veya işkolu ayırımı yapılmaksızın, dünyanın her yerinde her türlü işletmedeki İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin denetlenebilmesine imkan sağlamaktadır. İşletmelerde karşılaşılabilecek her türlü iş kazası riskine karşı önceden tahmin edilebilen önleyici bir yaklaşım içermektedir. Özetle riskin ortaya çıkmasını beklemeden, o riski kaynağında giderici bir düşünce yapısında olmayı gerektirmektedir.

Sistemin uygulandığı kuruluşlarda özellikle pozitif güvenlik kültürüne sahip olunması gerekmektedir. Pozitif güvenlik kültüründen kasıt; liderliğin önemi ve üst yönetimin taahhüdü, saha yöneticilerinin güvenlik ile ilgili rollerini tam olarak kavramaları, tüm çalışanların katılımı, iletişimin açıklığı, her çalışanın İSG'yi kişisel gündeminin öncelikleri arasına alma konusunda motive edilmesidir. Bu özelliklere sahip kuruluşlarda OHSAS 18001'e uygun İSG Yönetim Sistemlerinin oluşturulması kolaylaşmaktadır.

Sistemin uygulandığı kuruluşun yönetimi; kuruluşun yapısına, coğrafi konumuna, pazardaki payına, çalışanlarının eğitim durumuna, faaliyet gösterilen sektörün yapısına uygun olan her türlü yöntemi seçebilir. Ancak seçilen yöntemin her zaman için iyileştirmeye açık olması ve devamlı performans gelişimine yatkın olması gerekmektedir.

OHSAS 18001'e uygun bir yönetim sistemi; çalışanları, alt işverenleri, misafirleri/ziyaretçileri, yerel otoriteleri ve hissedarları kapsamaktadır.<sup>9</sup> Sistem oluşturulurken bu kişilerin sistem içine dahil edilmesi, tüm çalışanların ve alt işverenlerin sistem hakkında bilgilendirilmesi ve karşılaşılabilecekleri sağlık ve güvenlik risklerine karşı haberdar edilmeleri gerekmektedir.

<sup>9</sup> Occupational Health and Safety Management Systems – Guidelines for the implementation of OHSAS 18001, BSI, s.2

### V. OHSAS 18001'in İçeriği

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemini, OHSAS 18001 şartlarına uygun bir hale getirmek isteyen bir kuruluş, aşağıda sayılan şartları işletmesinde nasıl yerine getireceğini tespit etmelidir. Yapılacak tüm çalışmaların dokümente edilmesi gerekmektedir. Aşağıdaki başlıklarda, standardın ana şartlarına değinilmeye çalışılacaktır.

#### 1. Politika

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerinin de ilk şartı, diğer yönetim sistemlerinde olduğu gibi, yönetilecek konu hakkında bir politika oluşturulmasıdır. İSG Politikası, üst yönetim tarafından ortaya konulan, İSG konusunda üst yönetimin taahhütlerini ifade eden bir belgedir.

#### 2. Planlama

Planlama kısmı, adından da anlaşılacağı üzere, yönetim sisteminin kuruluşu ve işleyişi için bir hazırlık aşamasıdır. Bu hazırlık aşamasında kuruluş, tehlikelerini belirlemeli ve risk değerlendirmesi yapmalı, kuruluş içerisinde uyulması gereken yasal ve diğer şartları tespit etmeli, İSG hedeflerini belirlemeli ve bu hedeflere ulaşılması için yönetim programları oluşturmalıdır.



**Şekil – 1** İSG Yönetim Sistemi Akışı

Şekil-1'de planlama kısmında yapılan çalışmaların iş sağlığı ve güvenliği yönetimindeki etki alanları ortaya konmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği'ni OHSAS 18001 şartlarına uygun olarak yönetmek isteyen bir kuruluş, öncelikle bir İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası oluşturmalı-



dır. Politikayı da oluştururken, kuruluşun belirlenmiş olan hedeflerinden yola çıkılmalı, risk değerlendirmesi neticeleri dikkate alınmalı, işletmenin uyması gerekli olan yasal mevzuatın gereğinin yerine getirileceği belirtilmeli ve yönetim programında da politika da belirtilen taahhütlerine ne şekilde yerine getirileceği kayıt altına alınmalıdır.

Politika, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin, yukarıda da belirtildiği gibi, olmazsa olmaz dokümanlarının başında gelir. Politika, kısaca işletmenin sisteme yaklaşımını ortaya koyar.

Risk Değerlendirmesi ise, mevzuat gereği yerine getirilmesi gerekli bir unsur olmakla birlikte, esasen sistemin politikadan sonraki en önemli unsurudur. OHSAS 18001, risk değerlendirmesinin hangi yöntemle yerine getirilmesi konusunda işletmelere bir zorunluluk getirmektedir. İşletmeler, risk değerlendirmesi konusunda yöntem seçimi hususunda serbesttir.<sup>10</sup>

Yasal ve Diğer Gereklilikler Maddesi ise, OHSAS 18001 gereği, işletmelerin uyması gerekli olan yasal mevzuatı tespit etmelerini, bu yasal mevzuatlarda oluşan değişiklikleri veya yeni çıkan mevzuatı ne şekilde takip ettiğini belirtmesini istemektedir.

Hedefler ve Yönetim Programları ise, işletmenin kendisini sürekli yenilemesi gerekliliğinden yola çıkarak, iş sağlığı ve güvenliği konusunda da gerekli gelişimi gerçekleştirmek için hedefler konulması talep edilmektedir. Bu hedefleri de yerine getirmek için yönetim programları oluşturulması gerekir. Hedeflerin, mümkün olduğunca sayısal olarak belirlenmesi, hedeflerin gerçekleşme durumunun tespiti açısından yararlı olmaktadır.

### 3. Uygulama

OHSAS 18001'in "Uygulama" başlıklı kısmında; "Kaynaklar, Görevler, Sorumluluk, Hesap Verme ve Yetki; Eğitim, Bilinç ve Yeterlilik; İletişim, Katılım ve Danışma; Dokümantasyon; Doküman Kontrolü; İşletme Kontrolü; Acil Durum Hazırlığı ve Bu Hallerde Yapılması Gerekenler" maddeleri bulunmaktadır.

"Kaynaklar, Görevler, Sorumluluk, Hesap Verme ve Yetki" maddesi,

<sup>10</sup>Risk Değerlendirmesi Yöntemleri konusunda bkz. **H. Serdar Şardan**, İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Oluşumlar; Risk Değerlendirmesi ve OHSAS 18001, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara, 2005. ÖZKILIÇ.

işletmelerden, iş sağlığı ve güvenliği konusunda sistemi yönetecek bir yöneticinin atanmasını, sistemle ilgili kritik görevleri olan kişilerin bu görevlerinin yazılı hale getirilmesini şart koşmaktadır.

"Eğitim, Bilinç ve Yeterlilik" maddesi gereği, işletmede eğitim ihtiyaçlarının nasıl tespit edildiğini, eğitimlerin ve eğitimlerin etkinliğinin ne şekilde takip edildiğinin tanımlanması gerekmektedir. Ayrıca, işletmede riskli işleri gerçekleştiren kişilerin hangi yeterliliklere sahip olması gerektiği de tanımlanmalıdır.

"İletişim, Katılım ve Danışma"da ise, işletmeden aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgilerin, iletişim konularının nasıl dağıldığının tanımlanmasının yapılması gerekmektedir.

"Dokümantasyon" maddesinde ise, açık bir şekilde "El Kitabı" olarak ifade edilmemekle birlikte, kalite yönetim sistemlerinde olduğu gibi, bu madde gereği olarak, işletmeler İSG Yönetim Sistemi ile ilgili tüm prosedür, talimat ve diğer dokümanlarını "İSG El Kitabı" marifetiyle bir bütünlük haline getirmelidir.

"Doküman Kontrolü" maddesi gereği olarak, işletmeler, sistemlerinde kullandıkları dokümanların yayınlanması, revize edilmesi, yürürlüğe konulması ve kaldırılması konularını bu madde içerisinde düzenlemelidirler.

"İşletme Kontrolü"nde ise, işyerinde gerçekleştirilen tehlikeli operasyonların veya sistemin işleyişine doğrudan etkisi olabilecek faaliyetleri, güvenli bir şekilde yerine getirilmesi için hangi adımların takip edilmesi gerektiği yazılı hale getirilmelidir. Bu dokümanlara kısaca iş talimatları ismi verilmektedir. Siklon Tıkanıklıklarının Giderilmesi Talimatı, Çalışma İzinleri Talimatı, Yüksekte Çalışma Talimatı, Silo Temizliği Talimatı, çimento sektöründe karşılaşılan en bilinen iş talimatlarındandır.

"Acil Durum Hazırlığı ve Bu Hallerde Yapılması Gerekenler" maddesinde ise işletmeler, işyerinin maruz kalabileceği acil durumları tanımlamalı ve bu acil durumların gerçekleşmesi durumunda çalışanların hareket şekillerinin nasıl olması gerektiğini Acil Durum Planları vasıtasıyla dokümante etmelidir.

### 4. Kontrol ve Düzeltici Faaliyetler

OHSAS 18001'in "Kontrol ve Düzeltici Faaliyetler" kısmında; Performans Ölçümü ve İzleme; Uygunluğun Değerlendirilmesi; Kazalar, Olaylar, Uygunsuzluklar, Düzeltici ve Önleyici Faaliyetler; Kayıtların Kontrolü; İç Tetkik maddeleri bulunur.

"Performans Ölçümü ve İzleme" ile ilgili olarak, işletme iş sağlığı ve güvenliği performansını belirli aralıklarla gözden geçirmeli, performansı etkileyecek değişkenleri belirli aralıklarla izlemeli ve sonuçlarını kayıt altına almalıdır. Örnek olarak, hedeflerin gerçekleşme durumunun takibi, sahada kullanılan kaldırma ekipmanlarının periyodik kontrollerinin yapılması, kayıt altına alınması verilebilir.

"Uygunluğun Değerlendirilmesi" ile ilgili olarak, işletme kendisi için uygulanması gerekli olan yasal şartları tespit etmeli ve belirli periyotlarla bu şartlara uygunluğunu takip etmelidir.

İşletmeler, "Kazalar, Olaylar, Uygunsuzluklar, Düzeltici ve Önleyici Faaliyetler" maddesi gereği olarak, meydana gelen kazaları, "ramak kala" olarak ifade edilen olayları ve sistemle ilgili tespit edilen uygunsuzlukları, asıl nedenlerini belirleyecek şekilde incelemeli ve bunların tekrarını engelleyebilmek için düzeltici ve önleyici faaliyetler planlayarak, bunları gidermelidir.

"Kayıtların Kontrolü"nde ise, işletme iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kayıtların tanımlanmasını, muhafaza edilmesini, korunmasını, geri alınmasını, tutulmasını ve elden çıkarılmasını tanımlı hale getirmelidir.

İç Tetkik maddesinde ise, kurulmuş olan iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin belirli zaman aralıklarıyla işleyişinin kontrolü açısından gerekli donanıma sahip çalışanlar veya işletme dışından temin edilecek uzmanlar vasıtasıyla tetkikler gerçekleştirilmelidir.

### 5. Yönetimin Gözden Geçirmesi

İşletmenin üst yönetimi, standardın bu maddesi gereği, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin sürekli uygunluğunu, yeterliliğini ve etkinliğini sağlamak ve irdelemek için belirlenen aralıklarla "Gözden Geçirme Toplantıları" gerçekleştirmelidir.

### VI. OHSAS 18001'in Faydaları

#### 1. Genel Olarak

Sorunlara sistematik bir şekilde yaklaşılması, sorunların giderilmesinde büyük rol oynamaktadır. Bu bakış açısıyla, son yıllarda İş sağlığı ve güvenliği konusunda da sorunlara sistemli bir şekilde çözüm üretmek için, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri oluşturulmuştur. OHSAS 18001 iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerini denetleyebilen bir standart olması sebebiyle, özellikle iş kazaları ve meslek hastalıklarının en düşük seviyeye indirme noktasında kişilere, işletmelere, meslek örgütlerine ve devlete faydalar sağlamaktadır.

Bahse konu faydaları genel hatlarıyla inceleyecek olursak bunlardan ilki, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda karşı karşıya kalınan maliyetleri en düşük seviyelere indirmesidir. Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir araştırmaya göre iş kazalarına yönelik olarak sistemli yaklaşımlar neticesinde dört yıl içerisinde meydana gelen iş kazalarında % 25 azalma olduğu tespit edilmiştir.<sup>11</sup> Kazaların azalmasının nedenlerinin başında, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği programlarının faydalarına inanıp, bu programların uygulanmasında kolaylık sağlamak üzere en alt seviyedeki işçiden veya ustabaşından proje yöneticisine kadar herkesin bu konuda eğitim almalarının geldiği ifade edilmiştir.<sup>12</sup>

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerinin yararlarını ortaya koyabilmek için, öncelikle iş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyetlerini sıralamak gerekir. İş kazaları sonucu yaralanmaların, sakatlanmaların veya ölümlerin işletmelerin verimlilikleri üzerinde olumsuz etkileri olduğu gelişmiş ülkelerde yapılan araştırmalarla kanıtlanmıştır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyetlerini sıralayacak olursak; öncelikle kaza veya hastalık sonucu karşılaşılan tedavi maliyeti akla gelir. Daha sonra sırasıyla; Kaza nedeniyle alınan istirahat için ödenen ilk iki günlük ücret<sup>13</sup>, kaza sonucu ölen işçinin yakınlarına veya iş gö-

<sup>11</sup> Oktay Tan, İş Kazalarının İşverene Maliyeti, Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları 1. Sempozyumu, MESKA, İstanbul, 2004, s.57

<sup>12</sup> Tan, s.57

<sup>13</sup> Yaralanma sırasında ve yaralanmadan sonra herhangi bir çalışma olmadığı halde işçinin normal ücreti ödenecektir. Ayrıca, Sosyal Güvenlik Mevzuatına göre, iş kazalarında ilk iki güne kadar Sosyal Güvenlik Kurumu'nca işçiyeye iş göremezlik geliri ödenmemektedir.

remez duruma gelen işçi için ödenen tazminatlar, açılan davalar sonucunda ödenen avukatlık ücretleri ve mahkeme giderleri, SGK'ya ödenen iş kazaları ve meslek hastalıkları primleri, olası iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı ödenen mali mesuliyet veya risk sigortaları primlerinin toplamıdır.<sup>14</sup>

İş kazaları sonucunda ücret açısından karşılaşılan dolaysız maliyetlerden bir diğeri de iş kazası sonucu işyerindeki makina ve teçhizatın zarara uğramasıdır. Bu da ücret gibi dolaysız etki eden bir unsurdur. Hatta 4857 sayılı İş Kanunu, bu tür zararları iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle fesih sebebi olarak dahi düzenlemiştir (İş Kanunu md. 25/II.1).

Ücret ve ekipman zararı açısından karşılaşılan maliyetin yanında bir de dolaylı finansal maliyetler vardır. Bunlar da; kaza veya hastalık sonucu kaybedilen yetenek ve beceriler, kaybedilen zaman, üretim kaybı, kaza sonucu üretimde oluşan kalite bozukluğunun maliyeti, kaza sonucu yapılması muhtemel olan fazla mesainin maliyeti, kaza geçiren işçi yerine alınan işçinin öğrenme süresinin maliyeti, sigorta kapsamı dışındaki kayıplar veya daha yüksek yeni sigorta maliyetleri, müşteri güveni ve prestij, çalışan morali vb.'dir. Dolaylı finansal maliyetler, yukarıda sayılan dolaysız finansal maliyetlerin 8 – 36 katı arasında değişmektedir.<sup>15</sup>

OHSAS 18001'e uygun bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin iş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinde karşılaşılan yüksek maliyetleri minimuma indirme faydası yanında başka olumlu etkileri de olacaktır. Gerçekten de çalışanın işyerine bağlılığının artması, moral ve motivasyonunun yükselmesi, Kuruluşun imajında iyileşme, güvenli çalışma ortamının verimlilik ve performans artışı getirmesi, kaza ve hastalık kaynaklı iş kaybının azalması, çalışma prosedürü ve sistematığı sonucu oluşan iş disiplini, sigorta masraflarında azalma ve en önemlisi kaybolmayan hayatlar, çalışanlara ve topluma riskin minimuma indirilmesi, sistem sonucu elde edilen yasal ve diğer gereklerin sistemli takibi, çalışanların eğitimi ve bilinçlendirilmesi bu olumlu etkilerden sadece birkaçıdır.

<sup>14</sup> Tan, s.62

<sup>15</sup> TEMİS, ÇMİS Üst Yönetim Toplantısı Yayınlanmamış Notları, 2003

Bilindiği üzere OHSAS 18001'e uygun iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemine sahip kuruluşlarda, mevzuattan kaynaklanan zorunluluklar yerine getirilmektedir. Türkiye açısından düşünüldüğünde, standart içerisinde yer alan risk değerlendirmesinin yapılması, mevzuatımızda yer alan sağlık ve güvenlik, ilkyardım, acil durum ve diğer eğitimlerin verilmesi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi sayesinde sorunların yönetime daha rahat aktarılması, iş güvenliği mühendisinin istihdam edilmesi ile diğer zorunlulukların yerine getirilmesi sağlanacağından, çalışanların daha bilinçli bir hale getirilmesi, yönetimde söz sahibi olmalarının sağlanması, eğitimler sayesinde kişilerin hem çalışma hayatında hem de özel hayatlarında belli bir gelişme de kaydedilecektir. Artık çalışanlar çalışma hayatında karşılaşılabilecekleri sağlık ve güvenlik sorunlarına daha etkili çözümler üretebilme yeteneğine sahip olacaklardır.

Bu belge sayesinde kuruluşların ulusal yasa ve dünya standartlarına uyum süresi azalacak, yasa ve standart hükümlerinde yer alan tazminatlar neticesinde karşılaşılabilecek maliyetler de asgari düzeye indirilecektir.

Kuruluşlar için bu belgeye sahip olmak prestij açısından da büyük bir önemi haizdir. Özellikle yoğun rekabetin yaşandığı günümüzde, bu belgeye sahip olmak rekabette de bir üstünlük sağlamaktadır. Nitekim ülkemizde ciddi işler yapan yerli ve yabancı çoğu şirket, iş vereceği müteahhitlerde OHSAS 18001'in varlığını ön şart haline getirmekte, bu durum şirketin ciddiyeti için önemli bir gösterge sayılmaktadır.

OHSAS 18001, sadece işletmeler için değil işçiler açısından da çeşitli getirilere sahiptir. Öncelikle OHSAS 18001'e uygun bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemine sahip kuruluşlarda istihdam edilen işçiler, yaptıkları işin risklerinden haberdar olmakta, işlerini en risksiz şekilde yapabilmekte ve iş kazalarına maruz kalma ihtimalleri azalmaktadır. Diğer taraftan, işçiler, kendilerine değer veriliyor olmasından dolayı motivasyon artışı yaşamakta ve işlerinden daha fazla haz alabilmektedir. Bu motivasyon artışıyla birlikte verimlilik artışı da sağlanmakta ve buna bağlı olarak ücret artışı imkanı yakalanabilmektedir.

İşçinin işyerinde aldığı iş güvenliği eğitimlerini ailesine ve yakınlarına aktarmasıyla birlikte toplumda bir sağlık ve güvenlik bilincinin artışı yaşanması muhtemel olacaktır. Yine alınan bu eğitimlerle birlikte işçi iş hayatı dışında karşılaşılabileceği bir trafik kazasında veya bir ev kazasında kazazedelere daha bilinçli bir şekilde müdahale ederek toplum sağlığının korunmasına katkıda da bulunabilecektir.

OHSAS 18001 Standardında yer alan danışma ve iletişim sayesinde ortaya çıkan yönetim kararlarında söz sahibi olma durumuyla birlikte işçilerde, sosyalleşme ve karar mekanizmalarını etkileme yoluyla da kararlarını sürekli gözden geçirme duygusu yerleşecektir.

### **2. Devlet ve Sendikalar Açısından**

OHSAS 18001'in işveren ve işçilerin yanısıra devlet için de bir takım faydaları mevcuttur. Öncelikle teftişi yapılan bu yapıya sahip şirketlerin tüm kayıtlarına rahatça ulaşabilmek mümkündür. OHSAS 18001'i uygulayan kuruluşların kayıtları şeffaf ve net olacağı için müfettişlerin de denetimleri daha rahat olacaktır. Bu belgeye sahip kuruluşlara yönelik yapılacak teftişlerde kayıtlara ulaşma açısından müfettişlerin iş yükleri daha hafifleyecek, böylelikle müfettişlerin de bu kuruluşlara yaklaşımları olumlu olacaktır.

Bu standarda sahip kuruluşların sayısının artması, kayıtdışı istihdamın önüne geçilmesinde de önemli bir rol oynayacaktır. Bilindiği gibi bu belgeye sahip kuruluşların yasal zorunluluklara uyma taahhüdü sayesinde, bu belgeye sahip kuruluşlarda kayıtdışı istihdamın olabilmesi mümkün değildir. Hal böyle olunca, sözü geçen yönetim sistemleri, kayıtdışılığı önleyici bir işlev de görecektir.

Sivil Toplum Kuruluşlarının önemli bir parçasını oluşturan sendikalar için de OHSAS 18001'in çeşitli getirileri bulunmaktadır.

İşveren Sendikaları artık toplu pazarlık sırasında "çalışanlarımız bizim için çok değerli biz onların sağlığı ve güvenliği için elimizden gelen herşeyi yapıyoruz" taahhüdünde bulunabilme şansını yakalayacak, bu da çalışma başarısını geliştirici bir rol oynayacaktır. Ayrıca, üyeleri bu belgeye sahip olan bir İşveren Sendikasının saygınlığı da artacaktır.

İşçi sendikaları için ise bu standart, üyelerinin eğitim ve sosyal seviyelerinin artması, daha verimli faaliyetlere yönelebilmeye ve faaliyet alanlarını genişletebilme imkanı getirmektedir. Çalışma hayatında sa-

dece ücret müzakeresi yapma dışında her iki kuruluşa da faaliyet alanlarını birbirini tamamlar şekilde genişletme imkanı sağlamaktadır.

### 3. Ülke Ekonomisi Açısından

Günümüzde ülkelerin gelişebilmeleri ve ekonomilerini sağlam temellere oturtmaları ne kadar ihracat yaptıkları ile doğru orantılıdır. Ülkeler ihracat yaptıkları oranda gelişebilmektedirler. Özellikle ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerin gelişmiş ülkelere ihracat yapmaları ve ihracatın ithalata olan oranını yükseltmeleri, vatandaşlarının refah seviyelerini artırmaktadır.

Diğer taraftan ekonomik krizlerin yaşandığı dönemlerde iç piyasalarında yaşanan talep daralmalarının üstesinden gelebilmek ve krizlerin en düşük seviyede zararla atlatılabilmesini sağlamak isteyen ülkelerin ihracata yönelik üretim yapmaları şarttır. Nitekim Türkiye’de özellikle 2000 ve 2001 yılında yaşanan krizlerde, iç piyasada krize bağlı talep daralmaları neticesinde yoğun bir işsizlik yaşanmıştır.

İç piyasada yaşanan talep daralmaları neticesinde birçok işyeri kapanmıştır. Bu sırada, Türk Ekonomisinde ihracat, kurtarıcı rolü üstlenmiştir. Ancak ihracata yönelik üretim yapan işletmeler, krizlerden en az seviyede etkilenmiştir. Halen de, hem iç piyasada hem de dış piyasalarda yaşanan yoğun rekabet ortamında ihracata yönelik üretim yapan şirketler, ayakta durmayı başarabilmektedirler.

Bununla birlikte, ihracat yapabilmek için işletmelerin bazı önemli kriterlere sahip olmaları gerekmektedir. Bu kriterler arasında CE<sup>16</sup> işareti, kalite ve çevre yönetim sistemlerini uygulama, sosyal sorumluluklarını yerine getirme ilk akla gelenlerdir. Son zamanlarda özellikle tekstil ihracatı yapan şirketlerde müşteriler tarafından sosyal sorumluluk standardını yerine getirmek, ilk şart olarak aranmaktadır. Diğer taraftan yurtdışında inşaat ve taahhüt işi yürüten şirketlerden de OHSAS 18001 belgesine sahip olmaları talep edilmektedir.

<sup>16</sup> CE İşareti, Avrupa Birliği’nin, teknik mevzuat uyumu çerçevesinde 1985 yılında benimsediği Yeni Yaklaşım Politikası kapsamında hazırlanan bir kısım Yeni Yaklaşım Direktifleri kapsamında yer alan ürünlerle ilgili olup, ürünlerin AB’nin ilgili direktiflerindeki temel gereklere uygun olduğunu ve gerekli bütün uygunluk değerlendirme faaliyetlerinden geçtiğini gösteren bir birlik işaretidir.



İşte bu noktada şu an için sadece yabancı ülkelerde yatırım faaliyeti yürüten şirketlerde aranan iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemine sahip olunması şartı gelecekte kanımızca mal ve hizmet üretip ihraç eden şirketlerde de istenilen bir kriter olacaktır.

Bu durum göz önüne alındığında ekonomiyi canlı tutarak, krizleri en az kayıpla atlattırma tek çare olan ihracatı geliştirmek için Türk İşletmeleri tarafından bu konu ivedilikle ele alınmalıdır.

Diğer taraftan Ülkemizin AB'ye üye olmaya hazırlandığı bu dönemde, iş sağlığı ve güvenliği sistemimizde köklü değişiklikler yapan 4857 sayılı İş Kanunu'nun yanı sıra işletmelerin de bu gelişmelere adapte olup geleceğe yönelik bazı çalışmalarını şimdiden başlatarak işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri kurmaları ve belki de yakın bir gelecekte mecburi bir standart haline dönüşecek OHSAS 18001'e hazırlık yapmaları gerekmektedir.

Burada kanımızca devlete düşen görev Risk Değerlendirmesinin tüm işyerleri için zorunlu tutulması gibi bir uygulama değil de, OHSAS 18001 standardına uygun iş sağlığı ve güvenliği sistemine sahip olma noktasında işletmelere belli kriterleri göz önünde bulundurarak bir sınırlama getirmesidir. Yani OHSAS 18001 veya TS 18001 standardını zorunlu tutarken, iş sağlığı ve güvenliği sistemini kurmanın maliyetlerini de göz önüne alarak, işletmelerin sırtına taşıyabileceğinden ağır yükler yüklemek yerine bu yükü kaldırayabileceğine inanılan güçlü işletmeler için bir zorunluluk olarak hukuk sistemimize yerleştirilmesi daha yerinde bir tercih olacaktır.

Yıllardan beri hem makro hem mikro bazda ülkemizi etkileyen hem de çalışanların ailelerine sağlıklı bir şekilde ulaşmasını engelleyen iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesinde çok önemli bir adım olarak görülen yeni mevzuat yapısı, tam manasıyla uygulandığı takdirde bu olumsuz koşullara yönelik çok yerinde düzenlemeler olduğu görülmektedir.

Bu düzenlemelerin daha ileri götürülmesi için İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine sahip olmak özendirilmeli ve başta sosyal taraflar olmak üzere tüm toplum kesimlerine bu konunun önemi hassasiyetle aktarılmalıdır. Çünkü kaybolan hayatları bir daha geri getirmek mümkün değildir. Son on yıl içerisinde yüzbin kişinin iş kazaları neti-

cesinde hayatını kaybettiği dikkate alınır, anılan sistemin hayata geçirilmesinin bu kaybı ne denli azaltabileceği gözden uzak tutulmamalıdır. Bu alanda atılacak her adımın Türkiye'yi layık olduğu gelişmişliğe daha da yaklaştıracığı, onu çok daha saygın kılacağı unutulmamalıdır.

### **VII. OHSAS 18001 Standardına Uygun İSG Yönetim Sistemi Kurulması için dikkat edilmesi gereken hususlar**

#### **1. Genel Olarak**

İş Sağlığı ve Güvenliğini sağlıklı yürütebilmenin ilk ve en önemli şartı üst yönetim desteğinin tam olmasıdır. Üst Yönetim, iş sağlığı ve güvenliğini, üretim, yatırım, bakım vs. konular gibi ele almalı, yapılan tüm işlerde iş sağlığı ve güvenliğini işin bir parçası ve öncelikli bir konu olduğunu çalışanlarına hissettirmelidir. Çimento Sektörüne bakıldığında, özellikle yabancı sermayeli kuruluşlarda, yönetimlerin iş sağlığı ve güvenliği konusuna bakış açıları, çalışanların da konuyu sahiplenişlerini etkilemekte, farkındalıklarını en üst düzeye çıkarması için önemli bir araç olmaktadır. Yönetim desteği olmadığı sürece, iş sağlığı ve güvenliğinin yönetilmesi zorlaşmakta, yapılan uygulamalar kağıt üzerinde kalmaktadır.

Yönetim Desteğine ek olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği, sadece bu konuyla ilgilenen kişilerin görevi olarak görülmemeli, İSG Mühendisi veya Uzmanları'nın görevinin, bu işin daha ziyade sekreteryaya kısmını yürütmek olduğu unutulmamalıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği'ni yönetmede, ikincil önemdeki konu ise "**Alt İşveren Yönetimi**"dir. Alt İşverenler, diğer sektörlerde olduğu gibi, Çimento Sektörü'nde de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin cevaz verdiği ölçüde, Paketleme, Lojistik, Güvenlik, Bakım Atölyeleri vs. bölümlerde kullanılmakta, yoğunluklu olarak Revizyon Dönemlerinde ve yatırımlarda sektöre hizmet vermektedirler. Burada önemli olan nokta, alt işveren işçilerinden asıl işverenin hukuki ve cezai sorumlulukları olması durumu bir tarafa bırakılacak olursa, iş sağlığı ve güvenliği işletmenin tüm bölümlerinde görev alan çalışanları, misafirleri, stajyerleri ve alt işveren işçilerini de ilgilendiren bir konu olmasıdır. "Alt İşveren Yönetimi"nin eksik olduğu işletmelerde, yoğunluklu olarak bahse konu işçilerde iş kazası vakalarının ağır sonuçlar-

la neticelendiği görülmektedir. Bu itibarla, iş sağlığı ve güvenliği açısından alt işveren işçileri de tıpkı kadrolu işçiler gibi düşünülmeli, yapılan uygulamalara bunlar da ilave edilmelidir. Burada, “yapılan uygulamalar”dan kasıt, çalışma izinleri sistemlerine alt işveren işçilerinin de dahil edilmesi, sağlık kayıtlarının takip edilmesi, Kişisel Koruyucu Donanımlarının (KKD) uygunluğu ve kullanımının sürekli kontrolü gibi konulardır.

İş Sağlığı ve Güvenliği’nde önemli bir görev de “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri”ne düşmektedir. “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri”, Danıştay tarafından yürütmesi durdurulan “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik”te de belirtildiği gibi, koruyucu hekimlik hizmetini layığıyla yerine getirmelidir. “İşyeri Hekimi”, salt muayene yapıp, reçete yazmak yerine, periyodik sağlık kontrollerini uygun şekilde takip etmeli, sadece meslek hastalığı değil, soğuk algınlığı, bel ağrıları, el ve ayak mantarları gibi diğer hastalıkların da önlenmesi için programlar geliştirerek, bunları kontrol altına almalıdır.

### **2. Dokümantasyon Bazında**

Yönetim sistemleri genellikle çok sayıda dokümandan oluştuğu için özellikle entegre yönetim sistemi kurmuş olan işletmeler, dokümanları daha kolay bir şekilde kontrol altında tutmak için özel bilgisayar programları kullanmaktadırlar. Bahse konu bilgisayar programları sayesinde, dokümanlar elektronik ortamda takip edilmekte, sayfalarca kağıt harcanmasında önüne geçilmektedir. Bu itibarla, dokümantasyon açısından kolay ve başarılı bir yönetim isteniyorsa, bilgisayar ortamında takip, işletmelerin işlerinde rahatlatma sağlayacaktır.

Diğer taraftan, dokümanların sadeliği ve anlaşılabilirliği büyük bir öneme sahiptir. Eğitim seviyesi düşük olan çalışanların da, dokümanları okuduğunda kolaylıkla anlayabilmeleri önemlidir.

Dokümantasyon bazında, iyi bir sistem oluşturulabilmesi için dikkat edilmesi gereken konular, OHSAS 18001’in başlıkları itibariyle aşağıda aktarılmaya çalışılmıştır.

#### **A. Politika**

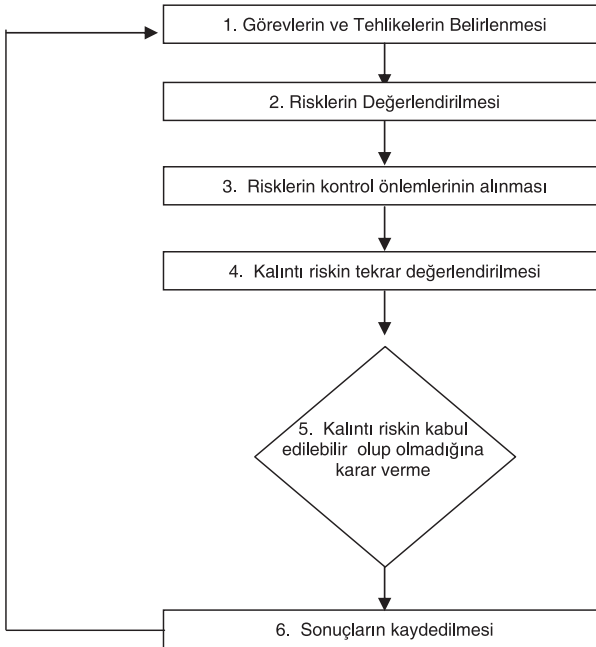
İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası, işletmenin risklerinin büyüklüğüne ve önemine göre belirlenmelidir. Politika, tüm çalışanlar tarafından

benimsenmeli ve anlaşılmalıdır. Politikada, muhakkak iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla birlikte diğer hastalıkların da kontrol altına alınıp, azaltılacağı yönünde bir taahhüde yer verilmelidir. Ayrıca, yasal mevzuata da uyum sağlanacağı ifade edilmelidir.

### B. Planlama

#### a. Tehlike Tanımlaması, Risk Değerlendirmesi ve Kontrollerin Belirlenmesi

Bir önceki kısımda da belirtildiği üzere, OHSAS 18001'in "Planlama" başlıklı bölümünün "Tehlike Tanımlaması, Risk Değerlendirmesi ve Kontrollerin Belirlenmesi" başlıklı ilk maddesinde, işletmeler tehlikeleri tespit edip, riskleri değerlendirirken kullanacakları yöntemi belirlemekte serbesttir. Çimento Sektörüne bakıldığında, risk değerlendirmesinde Kinney Metodu<sup>17</sup> ve Matris Yöntemi<sup>18</sup> kullanılmaktadır.



**Şekil - 2** Risk Değerlendirme Süreci

Kaynak: **Bruce W. Main**, "Risk Assessment: Basics and Benchmarks, s. [http://designsafe.com/RA\\_Book\\_Exec\\_Sum.pdf](http://designsafe.com/RA_Book_Exec_Sum.pdf)

<sup>17</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Şardan, s. 33

<sup>18</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Şardan, s. 31

Her iki yöntemde de, OHSAS 18001:2007 revizyonuyla getirilen çalışanların davranışlarının ve yetkinliklerinin risk değerlendirmesinde göz önüne alınması gerekliliği göz ardı edilmemelidir. Kinney Metodunda, çalışanların davranışlarının ve yetkinliklerinin risk değerlendirmesine aktarılması araçlarından biri de “Davranış Odaklı Saha Denetimleri”dir.<sup>19</sup>

Risk Değerlendirmesi gerçekleştirilirken dikkat edilmesi gerekli olan en önemli husus, bu işlemin çalışanların da görüşlerinin alınarak yapılmasıdır. Çünkü, işin ayrıntısını ve tehlikelerini en iyi bilen o işi yapan kişidir. Çalışanların görüşlerinin alınmadığı bir risk değerlendirmesi, gerçeklikten uzak olup, sadece kağıt üzerinde kalır.

Yukarıdaki Şekil-2’de de 4. aşama olarak belirtilmiş olan “Kalıntı Riskin Tekrar Değerlendirilmesi” oldukça önemli bir husustur. Şöyle ki, kinney metodunu kullanan bir işletmede, yapılan ilk risk değerlendirmesinde risk puanı 70’in üzerinde çıkan faaliyet için bir kontrol önlemi planlanması gerekir. Bahse konu planlanan kontrol önleminin gerçekleştirilmesinin ardından, bu işlemin risk puanını düşürüp düşürmediği gözden geçirilir. Yapılan bu işleme, Kalıntı Risk Değerlendirmesi denir. Kalıntı Risk Değerlendirmesi, işletmelerde, risk değerlendirmesi yaparken göz ardı edilen en önemli husustur.

Kontrol Önlemleri belirlenirken veya mevcut kontroller üzerinde değişiklik yapmayı planlarken risk kontrol hiyerarşisi göz önüne alınmalıdır. Risk Kontrol Hiyerarşisi<sup>20</sup>;

- Ortadan Kaldırma,
- Yerine Koyma,
- Mühendislik Kontrolleri,
- Uyarıcı İşaretler,
- Kişisel Koruyucu Donanım’dır.

Risk Kontrol önlemleri planlanırken, muhakkak bu hiyerarşiye uygun hareket edilmeli ve bu husus işletmenin “Risk Değerlendirmesi Prosedürü”nde de belirtilmelidir.

<sup>19</sup> “Davranış Odaklı Saha Denetimleri”nin, risk değerlendirmesine aktarılması konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **Arif Çınar**, Davranış Odaklı Saha Oditlerinin Analizine Aktarılması, Çimento İşveren, Temmuz 2009

<sup>20</sup> **Şardan**, s.40

Risk Değerlendirmesinin yaşayan bir süreç olduğu, bir kere yapıldıca tamamlanmadığı ve belirli aralıklarla gözden geçirilmesi gerektiği unutulmamalıdır.

### **b. Yasal ve Diğer Şartlar**

İşletmeler, OHSAS 18001'in bu maddesi gereği olarak, işletmenin tabi olduğu mevzuat listesini oluşturmalarıdır. Bu listede Anayasa'nın ilgili maddeleri, ilgili kanunlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmelik, tüzük ve diğer düzenlemelerin konuyla ilgili maddeleri yer almalıdır. Bu liste, aynı zamanda OHSAS 18001'in "Kontrol" kısmındaki "Uygunluğun Değerlendirilmesi" maddesinde kullanılır.

Ayrıca, işletme açısından takip edilmesi zorunlu mevzuatta meydana gelen değişikliklerin işletme içinde nasıl takip edildiği de tanımlanmalı, bu konudaki sorumlular tespit edilmelidir.

### **c. Hedefler ve Programlar**

Kalite ve Çevre konularında olduğu gibi, iş sağlığı ve güvenliğinde de sistemin performansının artırılabilmesi için hedefler konulması gerekmektedir. Bu hedefler, İSG performansının göstergesi olan *Kaza Sıklık Oranı*<sup>21</sup> ve *Kaza Ağırlık Oranı'nın*<sup>22</sup> azaltılması yönünde olabileceği gibi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Saati*, *Saha İyileştirmeleri* vs. konularda da olabilir. Hedefler mümkün olduğunca ölçülebilir şekilde tespit edilmelidir. Ayrıca, hedefler belirlendikten sonra, bu hedeflerin olabildiği kadar alt hedeflerle güçlendirilerek, tüm bölümlere ve departmanlara yayılması gerekmektedir.

Hedefler belirlendikten sonra, bu hedeflerin ne şekilde gerçekleştirileceğini açıklayan bir planın da hazırlanması gerekmektedir. Bu planlara, kısaca *Yönetim Programı* denilmektedir.

## **C. Uygulama**

### **a. Kaynaklar, Görevler, Sorumluluk, Hesap Verme ve Yetki**

OHSAS 18001'in bu maddesi gereği olarak, özellikle üst yönetim-

<sup>21</sup> Kaza Sıklık Oranı, takvim yılı içerisindeki ölümlü ve/veya ölümlü olmayan mesleki yaralanmaların toplam sayısının, aynı yıl içerisinde referans grupta yer alan işçilerin çalışma saatlerinin toplamına bölünmesiyle elde edilen değer 1.000.000 katsayısı ile çarpılmasıyla hesaplanır.

<sup>22</sup> Kaza Ağırlık Oranı, takvim yılı içerisinde ölümlü ve/veya ölümlü olmayan mesleki yaralanmalardan dolayı toplam kayıp gün sayısının, aynı yıl içerisinde referans grupta yer alan işçilerin çalışma saatlerinin toplamına bölünmesiyle elde edilen değer 1000 katsayısı ile çarpılmasıyla hesaplanır.

den bir kişi, *İSG Yönetim Temsilcisi* olarak atanmalıdır. Bu kişinin, işletmede yatırım kararlarına birebir etki edebilecek bir kişi olması uygun olacaktır. Çimento fabrikaları özelinde bu kişiler genelde genel müdür yardımcıları veya bölüm müdürleri arasından atanmaktadır. Kurulacak yönetim sisteminin başarısı açısından *İSG Yönetim Temsilcisinin* işletmenin yönetiminde söz sahibi olması için önemli bir ayrıntıdır. Bu kişilerin sistemler ile ilgili sekreteryaya görevlerini yürütmek için kendilerine bağlı başka çalışanlar istihdam edilebilir.

Ayrıca, yine bu madde gereği, iş sağlığı ve güvenliği açısından özel görev ve sorumlulukları olan *işyeri hekimi*, *İSG uzmanı* gibi çalışanların da görev tanımlarının yapılması ve sistemle ilgili sorumluluklarının kayıt altına alınması gerekmektedir. Bu tanımlar, bir prosedürün eki şeklinde olabileceği gibi, *İSG El Kitabı*'nda da yer alabilir.

### **b. Eğitim, Bilinç ve Yeterlilik**

OHSAS 18001'in eğitim maddesi gereği olarak, işletmeler, eğitim ihtiyaçlarını nasıl tespit ettiklerini, hangi kaynakları kullanarak eğitimleri gerçekleştirdiklerini ve eğitimlerin etkinliğini nasıl takip ettiklerini tanımlamalıdır.

Eğitim ihtiyaçlarının tespiti yöntemi, işletmeden işletmeye farklılık gösterse de, ihtiyaçları belirlerken muhakkak risk değerlendirme sonuçları ve tetkik neticeleri dikkate alınmalıdır. İşletmeler, yıllık eğitim planlarına iş sağlığı ve güvenliği konusunda belirlenen ihtiyaçlar doğrultusunda ilaveler yapmalıdır.

Ayrıca, işletmede riskli operasyonları gerçekleştiren çalışanların sahip olması gereken vasıflar tespit edilmeli, bu operasyonları gerçekleştiren kişilerin gerekli eğitimleri almaları sağlanmalıdır. Buna örnek olarak; iş makinası operatörleri, ateşçiler, vinç operatörleri vs. verilebilir.

### **c. İletişim, Katılım ve Danışma**

Standardın bu maddesi gereği, işletmede çalışanların sisteme etki etme noktasında katılımlarının nasıl sağlandığı, işletme içinde yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya ne şekilde gerçekleştirildiğinin tanımlanması gerekir.

Burada, herhangi bir zarar ortaya çıkmadan gerçekleşen ve “*Ramak Kala*”<sup>23</sup> olarak ifade edilen kavrama ayrı bir paragraf açmak gerekmektedir. Standart, bu olayların da takip ve bildirim şekillerinin tanımlanmasını istemektedir.

*Kazaya Ramak Kala, Ucuz Atlatma, Kazaya Kıl Payı* vs. isimlerle ifade edilen, çimento sektöründe genel olarak *Ramak Kala* olarak adlandırılan “*Hasarsız Olaylar*” iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi standardı OHSAS 18001’in “Terimler ve Tarifler” bölümünün “Olay” başlıklı 3.9. maddesinde;

*“Yaralanmaya veya (ciddiyet seviyesinden bağımsız olarak) sağlığın bozulmasına (Madde 3.8) veya ölüme sebep olan veya sebep olabilecek potansiyele sahip olan, işle ilgili olaylar.*

*Not 1- Kaza, yaralanmaya, sağlığın bozulmasına veya ölüme sebep olan olaydır.*

*Not 2- Yaralanmaya, sağlığın bozulmasına veya ölüme sebep olmadan gerçekleşen olaylara “hasarsız olay”, “tehlikeli oluşum” gibi adlar verilir.”* şeklinde tanımlanmıştır.

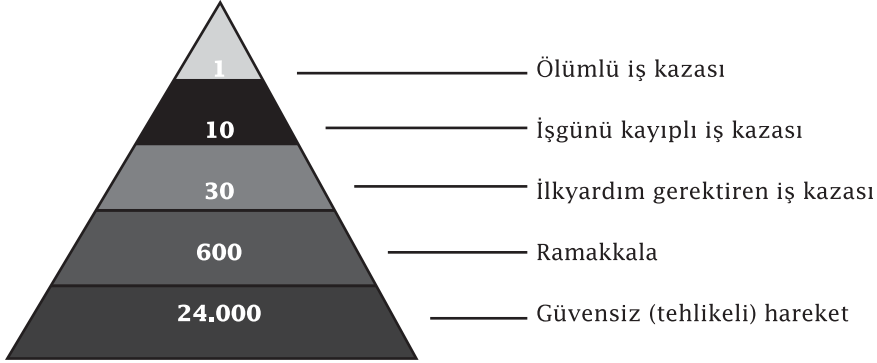
Yukarıdaki tanımda görüleceği üzere, ramak kala olarak ifade edilen olaylar, zarara neden olmadan gerçekleşen, zararlar neticesinde kazaya dönüşen durumlardır. Merdivenden inerken ayağı takılan bir kişinin tökezledikten sonra düşmeden trabzana tutunması, bir aletin veya malzemenin rüzgarın etkisiyle yüksekte çalışanların yürüdüğü veya çalıştığı bölgeye düşmesi fakat çalışanlara zarar vermemesi, motor veya ekipmanı tutan ayakların kırılması neticesinde hızlı bir şekilde parça fırlaması, vinç sepetinde montaj işi yapan çalışanın sepetten indikten sonra sepetin kopması durumları, bu nitelikteki olaylara örnek gösterilebilir.

Aşağıdaki “*Kaza Piramidi*” olarak ifade edilen oranlamadan da görüleceği üzere 1 ölümlü kazanın öncesinde, 10 adet işgünü kayıplı kaza, 30 adet ilkyardım gerektiren kaza, 600 adet ramakkala ve 24.000 adet tehlikeli davranış gerçekleşmektedir. Bu sayılar, yapılan araştırmalara göre farklılıklar göstermekle birlikte, burada önemli olan, tespit edilen (raporlanan) ramakkala sayısının artırılması ve bunlarla ilgili dü-

<sup>23</sup> Ramak Kala, standardın İngilizcesinde “Nearmiss” olarak geçmekte, ramak kala, ucuz atlatma, kılpayı vs. gibi adlarla kullanılmaktadır.



zeltici/önleyici faaliyetleri hayata geçirilmesi, piramidin üst kısımlarında yer alan ciddi kazaların önüne geçilmesinde büyük önem arz etmektedir.<sup>24</sup>



**Şekil - 3** Kaza Piramidi

İş sağlığı ve güvenliği konusunda iyi performans değerleri yakalayan işletmeler, ramakkalaları kayıt altına almakta, hatta piramidin en alt kısmında yer alan tehlikeli davranışları tespit ederek, diğer kazaların oluşmasını engellemeye çalışmaktadır. Ölüm ve yaralanmaların önüne geçilmesi için en etkin ve proaktif yaklaşım, bunların meydana gelmesinde rol oynayan güvensiz durum ve davranışlara odaklanmak, gerek bu durumlar ve gerekse ramakkalalar için belirlenen önlemleri hayata geçirmektir. Bu nedenle, bir iş güvenliği yönetim sisteminde ramakkala raporlarının sayısı ve bu olayların ele alınış şekli, yönetim sisteminin olgunluk seviyesiyle ilgili önemli bir göstergedir.

Diğer taraftan, işletmeler, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görüşlerini aktarabilecekleri, *İSG Kurulu*, iletişim vs. toplantıları gibi enstrümanların da *İletişim Prosedürü*'nde tanımlanmasına dikkat etmelidirler.

Ayrıca, çalışanları, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki temsilciler ve görüşlerini paylaşma yolları konusunda bilgilendirmek gerekmektedir.

<sup>24</sup> **Bob Eckhardt**, Reevaluating the Safety Pyramide, s. [http://concreteproducts.com/mag/concrete\\_reevaluating\\_incident\\_pyramid/](http://concreteproducts.com/mag/concrete_reevaluating_incident_pyramid/)

### **d. Dokümantasyon**

Dokümantasyon maddesinde en önemli husus, işletmenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi için kullandığı talimat, prosedür ve diğer dokümanların OHSAS 18001 maddelerini karşıladığının kanıtı amacıyla, işletmenin ve yönetim sisteminin kısa tanıtımı için bir *İSG El Kitabı* hazırlanması gereklidir. *İSG El Kitabı* ile ilgili en önemli husus, İSG Yönetim Sistemi'nin işletme içinde uygulanma alanının tanımlanmasıdır. İşletmeye bağlı ancak işletme sınırları dışındaki bir öğütme tesisi gibi sistem dışında tutulacak bir bölüm varsa, el kitabının kapsam kısmında bu durum belirtilmelidir.

### **e. Doküman Kontrolü**

İşletmeler yönetim sisteminin parçaları ve onların etkileşimini açıklamak ve ilgili dokümana yönlendirmeyi sağlamak için kağıt veya elektronik ortamda gerekli olan tüm dokümantasyonu sağlamalıdır.

Dokümantasyon ve bilginin kullanıcılarının sorumlulukları ve bilgileri; özellikle elektronik ortam ve değişiklik kontrolü için konulması gerekebilecek güvenlik ve erişilebilirlik derecesinin değerlendirilmesini sağlar. Yani, dokümantasyondan sorumlu olan kişilerin sorumlulukları ve yetkileri çok iyi tespit edilmelidir.

Öte yandan İşletme, kalite sisteminde olduğu gibi OHSAS 18001 standardının gerektirdiği bütün dokümanların kimler tarafından saklanacağı, yazılacağı, onaylanacağı ve verileri kontrol etmek üzere prosedürler oluşturmalıdır.

Bu prosedürün oluşturulmasının amacı, dokümanların yerlerinin belli olması, dokümanların periyodik olarak gözden geçirilmesi, gerekli olduğunda revize edilmesi ve yetkili personel tarafından yeterliliklerinin onaylanmış olmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği sisteminin fonksiyonlarını etkili olarak yerine getirmek için gerekli işlemlerin yapıldığı yerlerde veri ve ilgili dokümanların son nüshaları bulundurulmalıdır. Geçersiz hale gelmiş doküman ve veriler tüm yayın ve kullanım noktalarından kaldırılmalı veya kullanılmaları engellenmelidir. Yasal gereklilikler veya bilgi saklama amaçları ile veya her iki amaçla saklanan arşiv dokümanları ve verileri uygun bir şekilde belirlenmelidir.

### **f. İşletme Kontrolü**

OHSAS 18001 gereği, işletmeler, risk değerlendirmesi neticesi elde edilen bilgiler ışığında, yukarıda da bahsedildiği üzere, çeşitli tedbirlerin uygulanması gereken yerlerdeki işlemler için kontrol mekanizmaları geliştirmelidir.

İşletmeler belirlenmiş riskleri kontrol edecek prosedürleri oluşturmalı, olaylara ve kazalara veya iş sağlığı ve güvenliği politikasından veya iş sağlığı ve güvenliği hedeflerinden sapmalara yol açması söz konusu olan durumlar için yapılacakları dokümanite etmelidir. İşletme Kontrolleri ile ilgili dokümanlar uygunluk ve etkinlik yönünden düzenli olarak gözden geçirilmeli ve gerekli değişiklikler yerine getirilmelidir.

Genellikle risklerin ortaya çıkması muhtemel bazı alanlarla, bunlara karşı alınabilecek kontrol tedbirlerine ilişkin olarak; Mal ve hizmetlerin satın alınması veya aktarılması ve dış kaynakların kullanılması, Tehlikeli görevler, Tehlikeli malzemeler, Emniyetli tesis ve teçhizatın bakımı vb. alanlar ilk akla gelen örneklerdir.

Tehlikeli görevlere alınabilecek önlemlerden bazıları şunlardır; tehlikeli görevlerin belirlenmesi, tehlikeli görevler için personelin yeterliliği, çalışma izni sistemleri veya tehlikeli çalışma sahalarına personelin giriş çıkışını kontrol prosedürleri. Tehlikeli malzemeler için ise; envanterlerin ve depolama yerlerinin belirlenmesi, emniyetli depolama kuralları ve erişim kontrolü ve malzeme emniyet verileri ve diğer ilgili bilgilerin sağlanması ve bunlara erişim kontrolleri düşünülebilir.

İşletme kontrollerine örnek olarak ise şunlar verilebilir; Hareketli makine parçalarının korunmaya alınması, ortam havasını temizleyen filtrelerin periyodik değişimi, periyodik sağlık kontrolleri, caraskal ve vinçlerin periyodik kontrolleri, basınçlı kap kontrollerinin yapılması, kimyasal maddelerin depolanması ve kullanımı, kimyasallarla temas halinde alınacak önlemler, iş kazalarının takibi, meslek hastalıklarının azaltılmasına yönelik çalışmalar, bakım sırasında alınacak önlemler, uyarı işaretleri, kapalı saha kontrol ve izinleri, alt işveren yönetimi, koruyucu ekipman kullanımı, kilitleme/kart asma uygulamaları. İşletme kontrolü, sektör farkı gözetmeksizin, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda en önemli enstrümandır.

### **g. Acil Durum Hazırlığı ve Bu Hallerde Yapılması Gerekenler**

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine sahip bir işletmede, olayların ve acil durumların meydana gelme olasılığını tahmin etmek, bu durumlarda yapılacakları belirlemek, bunlardan kaynaklanabilecek muhtemel hastalık ve yaralanmaları önlemek veya azaltmak için *Acil Durum Planları* oluşturulmalıdır.

Olası acil durumlar; Yangın, kimyasalların büyük miktarda dökülmesi, parlama/patlama, deprem, sel/su baskını, kontrolsüz emisyonlar, radyoaktif serpintiler, iş kazaları – ilk yardım'dır.

Kuruluş özellikle, olayların ve acil durumların ortaya çıkmasından sonra acil durum hazırlıklarını, bu durumlarda kullanılacak planları ve prosedürleri gözden geçirmelidir.

Acil durum planlarında, muhtemel kazaların ve acil durumların tanımlanması, acil durumda yönetimi üstlenecek kişinin belirlenmesi, acil durumlarda personel tarafından yapılacak işlemlerin ayrıntıları, acil durum esnasında belirli görevi olan personelin sorumlulukları ve yetkileri, tahliye prosedürleri, tehlikeli malzemelerin ve yerlerinin belirlenmesi ve gerekli acil durum işlemi, kuruluş dışı acil durum hizmetleriyle koordinasyon, resmi makamlarla iletişim, komşularla ve halkla iletişim, hayati öneme sahip kayıtların ve teçhizatın korunması, acil durum sırasında gerekli bilgilerin kullanılabilir durumda olması mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır.

Alarm sistemleri, acil durum aydınlatması ve güç kaynağı, kaçış yolları, emniyetli sığınaklar, yangın söndürme teçhizatı, ilkyardım teçhizatı ve iletişim sistemleri gibi acil durum teçhizatları belirlenmeli ve somut olanları yeterli miktarlarda temin edilmelidir.

### **D. Kontrol**

#### **a. Performans Ölçümü ve İzleme**

İşletmeler, bu madde gereği olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin performansını sürekli takip etmelidir. Burada "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Performansı"ndan kasıt, İş Sağlığı ve Güvenliği Hedeflerine ulaşma derecesi, işletmede meydana gelen kaza, hastalık, ramak kala vs. kayıtları, çalışanların periyodik sağlık muayeneleri gibi hususlardır.

Ayrıca, işletmeler vinçlerin periyodik kontrolleri, topraklama ölçümleri gibi mevzuat gereği takip edilmesi gereken ölçümleri liste haline getirmeli, bu takipleri kimlerin yapacağını ve kayıtlarının nerelerde saklanacağına dair bir sistem oluşturmalıdır.

Ayrıca, özellikle sahada ekipmanlarla ilgili olarak yapılacak ölçümlerde, kullanılan cihazların doğrulaması (kalibrasyon) için de bir sistem geliştirilmelidir.

Performans Ölçümü ve İzleme gereği olarak, örneğin sahada yapılacak vinç periyodik kontrolleri, ecza dolapları kontrolleri, acil durum siren sisteminin kontrolleri gibi izleme çalışmalarının periyotlarının takibi için, planlı bakım üniteleri olan fabrikalarda, bu periyotlar planlı bakım bilgisayar sistemindeki “iş emri” aracı kullanılabilir. Bu, işletmelerde periyodik kontrollerin zamanında yapılmasını sağlayacaktır.

### **b. Uygunluğun Değerlendirilmesi**

İşletmeler, standardın 4.3.2 maddesi gereği takip etmeleri zorunlu olan, yasal ve diğer şartlara, işletme olarak uygunluk durumlarını periyodik olarak izlemeleri gerekmektedir.

*Oluşturulan mevzuat listesi, Yönetimin Gözden Geçirme Toplantıları* (YGG) öncesinde incelenmeli, işletme olarak uygunluğun eksik olduğu mevzuat konusunda YGG Toplantılarına bir rapor sunulmalı ve eksikliklerin giderilmesi için yönetim programları oluşturulmalıdır.

### **c. Kazalar, Olaylar, Uygunsuzluklar, Düzeltici ve Önleyici Faaliyetler**

Standardın “Terimler ve Tarifler” bölümünde belirtilmiş olan “olaylar<sup>25</sup>”, standardın bu maddesine göre incelenmelidir. Burada, kazalar, ramak kalalar ve hastalıklar, kök nedenleri tespit edilecek şekilde araştırılmalıdır. Bu araştırmanın sistematığı de kayıt altına alınmalıdır.

Olayların incelenmesinden kasıt, istenmeyen olayın kök nedeninin tespit edilerek, bu durumun bir daha ortaya çıkmasını engellemek için gereken önlemlerin alınmasıdır.

Standardın 2004, 2001 ve 1999 versiyonlarında sadece kazaların incelenmesinden bahsedilmişken, 2007 revizyonunda kazalar değil olaylar ifadesi kullanılarak yukarıda sayılan tüm olaylar dahil edilmiş-

<sup>25</sup> Olay; yaralanmaya veya (ciddiyet seviyesinden bağımsız olarak) sağlığın bozulmasına veya ölüme sebep olan veya sebep olacak potansiyele sahip olan, işle ilgili olaylardır.

tir. Tabii, burada tüm kazaların ve ramak kalaların incelenmesi mümkün olmayacağından, işletmeler, belirli kısıtlamalar (Olayın olası zararı ... TL/Euro'dan fazla gibi) getirerek, incelenecek olaylara bir ayırım yapabilirler.

İncelemenin ardından, bulunan uygunsuzluklar ile ilgili olarak düzeltici ve/veya önleyici faaliyetler planlanmalıdır. Düzeltici faaliyetler, tespit edilen uygunsuzluğun giderilmesini amaçlarken, önleyici faaliyetler ise uygunsuzluğun işletmenin diğer bölümlerinde veya kısımlarında tekrarlanmasının önüne geçilmesine yöneliktir. Örneğin, saha gezisi veya denetim sırasında farin değirmenindeki bir yangın söndürücünün kırık olan monometresinin tamir ettirilmesi için düzeltici faaliyet yapılır, diğer bölümlerdeki yangın söndürücülerin tamamının monometrelerinin kontrolü için önleyici faaliyet gerçekleştirilir.

Düzeltilici-Önleyici Faaliyetler için dikkat edilmesi gereken en önemli nokta, uygunsuzluk için faaliyet planlanmadan önce bahse konu uygunsuzluğun risk değerlendirmesinde var olup olmadığına bakılması ve ardından yapılacak iyileştirmenin de risk değerlendirmesi yapılmalıdır.

Örneğin; kaynak gazından etkilenerek bayılma durumuyla ilgili olarak, yapılacak aspirasyon sistemine başlanmadan önce, kaynak gazından dolayı bayılma olayının risk değerlendirmesinde dikkate alınıp alınmadığı incelenir, alınmadıysa bunun risk değerlendirmesi yapılır. Ardından, sahada kurulacak olan aspirasyon sisteminin kurulumunda olabilecek riskler değerlendirmeye tabi tutulur. Ayrıca, Düzeltici-Önleyici Faaliyetlerin gerçekleştirilmesinin ardından, bunların uygun olup olmadığının denetimi açısından kalıntı risk değerlendirmesi yapılır ve bunların sahadaki uygunluğu düzeltici-önleyici faaliyeti gerçekleştirenler dışındaki bir yönetici tarafından onaylanır.

#### **d. Kayıtların Kontrolü**

İşletmeler, İSG Yönetim Sisteminin talimat, prosedür, plan vb. dokümanlarının tanımlanması, saklanması, korunması, geri alınması, tutulması ve imhası için bir sistem geliştirmeli ve bunları tanımlamalıdır.

Burada özellikle dikkat edilmesi gereken husus, bilgisayar ortamında saklanan kayıtların yedeklerinin mutlaka alınmasının sağlanmasıdır.

### **e. İç Tetkik**

İşletme, belirli periyotlarla, ki bu periyot sistemin kuruluş döneminde 6 ayda bir sonraları yılda bir, İSG Yönetim Sisteminin OHSAS 18001'in şartlarını tam manasıyla yerine getirip getirmediğini kontrol etmek amacıyla bir iç tetkik sistemi oluşturmalıdır.

İç Tetkikler, muhakkak iç tetkik konusunda eğitim almış kişilerce (işletme içinden veya işletme dışından) gerçekleştirilmelidir.

Bu tetkikler yapılmadan önce bir plan oluşturulmalıdır. Bu planın amacı risk değerlendirmesi ve geçmiş tetkik neticelerinden faydalananak problemlili olan alanlara odaklanmak içindir.

Ayrıca, tetkiklerin planlanması ve uygulanması, sonuçların bildirilmesi ve ilgili kayıtların tutulması, tetkik kriterleri, kapsamı ve sıklığı bir sistem dahilinde takip edilmelidir.

### **E. Yönetimin Gözden Geçirmesi**

İSG Yönetim Sisteminin işleyişinin incelenmesi, eksikliklerin tespit edilerek gerekli yatırım izin ve planlarının yapılması için yılda en az 1 kere Yönetimin Gözden Geçirmesi Toplantısı yapılmalıdır.

Yönetimin Gözden Geçirme Toplantısına; tetkik ve uygunluk değerlendirmesinin sonuçları, katılım ve danışma sonuçları (İSG Kurulu Toplantıları, Ramak Kala Kayıtları vs.), iletişim sonuçları, hedeflere ulaşılma durumu, olay araştırma sonuçları ve düzeltici-önleyici faaliyetlerin durumu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili değişen yasal ve diğer şartlar rapor edilmelidir. Bu raporlamanın ardından, toplantıda durum değerlendirmesi yapılmalı, gerekliyse politikada değişiklik yapılmalı ve bir sonraki dönem için iş sağlığı ve güvenliği hedefleri tespit edilmelidir.

### **3. Saha Uygulamaları Bazında**

İş Sağlığı ve Güvenliğini etkin bir şekilde yönetmek isteyen işletmelerde üst yönetimlerin İSG'ye desteği tam olmalıdır. Diğer taraftan, Alt İşveren Yönetimi, Çalışanların Bilinç Seviyesi ve Sisteme Katkıları ile Çalışma İzinleri Sistemi, iş sağlığı ve güvenliğinin yönetiminde hayati bir önemi haizdir. Bu bölümde, iyi işleyen bir İSG Yönetim Sistemi'nde

saha uygulaması olarak adlandırılabilir bu konular incelenmeye çalışılacaktır.

### **A. Üst Yönetimin İş Sağlığı ve Güvenliği'ne Desteği**

İş Sağlığı ve Güvenliği de Kalite ve Çevre gibi iyi yönetilmesi gereken konulardan biridir. İSG'yi iyi bir şekilde yönetebilmek için üst yönetimin desteği büyük bir önemi haizdir. Hatta üst yönetim desteğinden ziyade, üst yönetimin İSG'nin yönetimine birebir katılımı sistemin işleyişini daha da etkin bir hale getirmektedir. Üst Yönetimler, sistemde hedefleri belirlemeli ve bu hedeflere ulaşmak için, insan kaynağı ve finansal kaynakları da sağlamalıdır. Üst Yönetimden kasıt, fabrikaların yönetim kurulu başkanı ve üyeleri olabileceği gibi, genel müdür ve yardımcılarında başlayarak, departman müdürleri de olabilir. Bu yöneticiler, İSG'yi her durumda ön plana çıkarmalı, konunun en az diğerleri kadar öncelikli olduğunu çalışanlara hissettirmelidir.

Çimento Sektörü, üretim yapısı itibariyle sürekliliğini daima koruması gereken bir yapıdadır. Bu sebeple, çalışanlar üzerinde üretime yönelik bir baskı oluşabilir. Bunun en çarpıcı örneği, üretimin kalbi durumunda olan döner fırınların durması halinde yaşanır. Döner fırınlarda planlı veya plansız şekilde oluşabilecek bu duruşlarda, çalışanlar döner fırını en kısa zamanda devreye sokmak için tüm şartları zorlar ve büyük bir acelecilik hakimdir. Bu halde, çalışanlar üzerinde ciddi bir baskı oluşur ve çalışma sırasında bazen gerekli olan İSG tedbirlerinin alınmadığı görülür. Hal böyle olunca da, ciddi kazaların bir kısmının döner fırın duruşlarında yaşanan hareketlilik ve acelecilik dönemlerinde yaşandığı görülür.

Bu gibi zamanlarda, üst yönetimlere büyük görev düşmektedir. Fabrikayı bir an evvel normal rejimine getirmeye gayret sarfeden çalışanlara, olabildiğince zaman baskısını yaşatmamaya çalışılmalı, her türlü İSG önleminin alınması için gerekli talimatları vermelidirler.

Diğer taraftan, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetimlerin çalışanlara liderlik yapmaları, davranış değişikliği yaratılmasında büyük bir öneme haizdir. İş Sağlığı ve Güvenliği'ndeki nihai amacın, çalışanların denetim ve gözetim altında olmaksızın güvenli davranış sergilemelerini sağlayıcı yönde davranış değişikliğinin yaratılması olduğuna göre, bu noktada yönetimlerin bu değişimi sağlayabilmeleri açısından



çalışanlarına yön gösterici davranışlar içerisinde olması gerekmektedir. Bunun için de, işin bütününe sadece üretim bazlı veya iktisadi açıdan değil, iş sağlığı ve güvenliğini de içerecek şekilde düşünceleri ve bu düşüncelerini çalışanlarla paylaşmaları gerekmektedir. Kısaca, çalışanlar işletme sahası ve işletme sahası dışında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik, yöneticilerinin hassasiyetlerini hissetmeleri, iş sağlığı ve güvenliğinin yönetimini kolaylaştırıcı bir etki yaratacaktır.

### **B. Alt İşveren Yönetimi**

Ülkemizin diğer sektörlerinde olduğu gibi çimento sektöründe de, özellikle uzmanlık gerektiren işlerde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin izin verdiği ölçüde alt işveren uygulamaları görülmektedir.

Yemekhane, güvenlik gibi bölümlerin dışında, hammadde hazırlama, paketleme, revizyon dönemlerinde bakım ve nakliye gibi işlerde de alt işveren uygulamasına başvurulmaktadır.

Diğer taraftan, ülkemiz çimento sektörü sürekli büyüyen bir sektör yapısına sahip olmasından dolayı, çimento fabrikalarında yatırımlar çok ciddi boyuttadır. Yatırımlar da alt işverenler eliyle yerine getirilmektedir.

Tüm sektörlerde olduğu gibi, çimento sektöründe de iş sağlığı ve güvenliği açısından alt işverenlerin kontrol altında bulundurulmasında güçlüklerle karşılaşmaktadır. Özellikle, alt işverenlerin maliyetleri azaltmak için başvurdukları eğitim ve tecrübe seviyesi yetersiz işçi istihdam etmeleri iş sağlığı ve güvenliği yönetimini zorlaştırmaktadır.

Çimento sektöründeki şirketlerden bir kısmı, alt işveren yönetimini kolaylaştırmak amacıyla, ihale aşamasında ihaleye başvuran alt işveren şirketlerini belli bir ön değerlendirmeye tabi tutarak, sonradan karşılaşılabilecek potansiyel problemlere de engel olmaktadır. Bahse konu ön değerlendirmede, çalışanların eğitim seviyelerinden, sahip olmaları gereken belgelere, risk değerlendirmesinden, kullandıkları kişisel koruyucu donanımlara kadar bir çok konu dikkate alınmaktadır. Diğer taraftan, seçilecek olan şirketin sektörde daha önce yaptığı işler bile değerlendirmede göz önüne alınmakta, daha önce şirketin iş sağlığı ve güvenliği açısından yarattığı olumsuzluklar, şirketlerin "kara liste" diye tabir edilen listeye alınmalarına neden olmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği açısından yapılan ön değerlendirme ardından, diğer teknik konularda yapılan inceleme neticesinde işi yapmasına karar verilen alt işverenin, yaptığı iş boyunca, çimento fabrikasının koymuş olduğu iş sağlığı ve güvenliği kurallarına, prosedür, talimat ve iş izni sistemlerine tam olarak uyması beklenmekte ve bunların kontrol ve denetimleri fabrika personeli tarafından yapılmaktadır.

Alt işverenler, 4857 sayılı İş Kanunu gereğince uzmanlık gerektiren işlerde çalıştırıldığı için, kendilerinden işe başlamadan önce risk değerlendirmesi yapmaları talep edilmelidir. Ancak bazı durumlarda, gerekli bilgi seviyesine sahip olmamaları, risk değerlendirmesi yapabilmelerini engellemektedir. Bu noktada, fabrikalar tarafından, alt işverenlere teknik destek sağlanarak, işe başlamadan önce risk değerlendirmesi yapmaları sağlanmalıdır.

Diğer taraftan, işe başlamadan önce alt işveren çalışanlarına, saha kurallarını da içeren iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi önemli bir husustur. Fabrikalar, kendi iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarınca veya başka bir kaynaktan, alt işveren çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmesini sağlamalıdır.

Alt işveren yönetimi konusunda bir diğer önemli husus, alt işverenlerin İSG Kurulu Tutanakları, İşe Giriş ve Periyodik Sağlık Kontrolleri, Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışabilir Raporu gibi evrakların düzenli bir şekilde takip edilmesidir. Asıl işveren pozisyonundaki çimento fabrikaları, alt işverenlerinin yasal olarak takip edip kayıt altına almaları gereken yükümlülükleri konusunda da alt işverenlerini kontrol altına almalı, yasal gereklilikleri yerine getirip getirmediğini sürekli olarak takip etmek zorundadırlar.

Ülkemizde ciddi iş kazalarının alt işveren çalışanlarında yoğunlaştığı göz önüne alındığında, çimento fabrikasında iş sağlığı ve güvenliği konusunda konulan kuralların alt işverenler tarafından uygulanması büyük bir önemi haiz olup, kurallara uyulma durumu ciddi bir şekilde takip edilmelidir. Bazı fabrikalarda, bu takip sistemi ceza sistemi ile birleştirilerek, uyulmayan kuralın ciddiyeti göz önüne alınarak, alt işverenlerin hak edişlerinden ceza kesilmesi veya daha ciddi konularda alt işverenin sözleşmesinin feshedilmesine kadar yaptırımlar uygulanabilmektedir. Burada, ceza sisteminin kurulması ve işleyişi, alt iş-

veren sözleşmelerinde açık bir şekilde kaleme alınmalıdır.

### **C. Çalışanların Bilinç Seviyesi ve Sisteme Katımları**

İş Sağlığı ve Güvenliği'ni "Çalışanlar" kavramından ayırmak mümkün değildir. İş Sağlığı ve Güvenliği bizatihi "Çalışanlar" için var olan bir kavram olmasından dolayı, "Çalışanlar"ın bu kavrama olan katkıları da sistemin başarısını direkt etkileyen faktörlerden biridir.

Çalışanların bilinç seviyesi sistemin düzgün işleyişini pekiştiren ve etki altına alan bir husustur. İşletmeler, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için en son teknolojileri kullanan bir ortam oluştursalar da, işyerindeki faaliyetleri çalışanların yerine getirdikleri düşündüğünde, çalışanların bilinçsiz davranışlar içinde olmaları, anılan önlemlerin hiçbir fayda sağlamayacağı bir gerçektir.

Diğer taraftan, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinde, sistemin işleyişinin etkinliğinin sağlanması açısından çalışanların sisteme yapacakları katkı büyük bir öneme sahiptir. Çalışanların sisteme katkıları, başta "Riskli Durum/Ramak Kala Bildirimleri" olmak üzere, risk değerlendirme çalışmalarına birebir katılım, iş talimatlarına ve çalışma izinlerine uygun çalışmadır. Burada "Ramak Kala" olaylarının kayıt altına alınması, yaşanan olayların iş kazalarına dönüşmeden önlenmesi açısından önemlidir. Ayrıca, risk değerlendirmesine çalışanların da iştirak etmesi, işi birebir yapan kişilerin işin özelliklerini ve tehlikelerini en iyi onların bilebileceği mantığından hareketle, yapılan değerlendirmelerin doğruyu yansıtır ve risklerin doğru şekilde tahmin edilmesi açısından büyük bir fayda sağlayacaktır.

### **D. Çalışma İzinleri Sistemi**

İşletmelerde yapılan risk değerlendirmesine uygun olarak, işyerindeki bazı faaliyetlerin "Çalışma İzni Sistemi"ne bağlı olarak kontrol altında tutulması gereklidir. Elektrik ile ilgili çalışmalar, basınçlı sistemlerde yapılan işlemler veya yüksekte çalışma bu durumlara örnek olarak verilebilir. İş izni bazen de faaliyetin yapıldığı alan ile ilgili olabilir. Kapalı alanlarda çalışma veya yer altı boru ve kabloların yaygın olarak kullanıldığı yerlerde yapılacak kazı çalışmaları bu niteliktedir.

Çalışma izinleri sistemi, kontrolsüz (veya yetersiz kontrollü) çalışmaları denetim altına alacağından, bu alanda oluşabilecek kazaları da kontrol altında tutmaya yarayan bir unsurdur.

Çalışma İzni sistemi, işletme yöneticileri ve çalışanlarla yapılan görüşmeler ile son şeklini alır ve üst yönetimin onayına sunulur. Üst yönetimin onayından sonra, personelin eğitimleri yapılır ve uygulama başlatılır.

Uygulama süresince sistem izlenir ve sonuçları üst yönetim ile düzenli olarak paylaşılır.

Çalışma İzinleri Sistemi, mevzuatımızda da yerini almış bir uygulamadır. 4857 sayılı İş Kanunu'na binaen çıkarılan "Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik" in Ek-II'sinin "Yazılı Talimatlar ve Çalışma İzni" başlıklı maddesinde "Gerek tehlikeli işlerin yapılmasında, gerekse başka çalışmalarını etkileyerek tehlikeye neden olabilecek diğer işlerin yapılmasında, bir "Çalışma İzni" sistemi uygulanacaktır." hükmü yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'na dayanılarak çıkarılan başka bir yönetmelik olan "Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği" nin "Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereklileri" başlıklı ekinde "Sağlık ve güvenlik dokümanında gerekli görülmesi halinde, hem tehlikeli işlerin yapılmasında, hem de diğer işlerle etkileşmesi sonucu ciddi tehlikelere neden olabilecek rutin işlerin yapılmasında bir çalışma izni sistemi uygulanacaktır. Yapılacak işten önce, iş sırasında ve iş bitiminde uyulacak koşullar ve alınacak önlemleri belirten çalışma izni, çalışmaya başlanmadan önce yetkili bir kişi tarafından yazılı olarak verilir." hükmü yönetmelik maddesi olarak yer almaktadır.

Çimento Fabrikalarında da, kapalı alanlarda çalışma, yüksekte çalışma, kazı çalışmaları gibi yüksek riskli faaliyetler, yapılan işin bir parçasıdır. Bahse konu tehlikeli işleri iş sağlığı ve güvenliği açısından kontrol altında tutmak ve tehlikeleri bertaraf etmek açısından, çalışma izinleri sistemi uygulanmaktadır. Çalışma izinleri olmadan yapılan faaliyetlerde her zaman ciddi zararlarla karşılaşma olasılığı vardır. Bu olasılığı en aza indirmek için uygulanan çalışma izinleri sistemi, ilk bakışta yapılan işi yavaşlatıyor gibi görünse de işin güvenli bir şekilde yapılması için hayati bir öneme sahiptir.

Çalışma izinleri sistemi yanında, enerjiyi kontrol altına almayı sağlayan EKED (Etiketle-Kilitle-Emniyete Al-Dene) uygulamaları da çalışma izinleri sisteminin ayrılmaz bir parçasıdır. Çalışma İzni ve EKED

sistemleri, kontrol altına alınan denetim-gözetim-kayıt-kontrol faaliyetlerindedir. Çalışma İzni Sistemi'nin önemli bir unsuru olan Enerji İzolasyonu ise Emniyetin Altın Kurallarından biridir. Özellikle bir tesisin veya işletmenin bakım, onarım, ekipman, tesis ilavesi veya rutin olmayan çalışmalarında enerji altında çalışmayı engelleyecek, güvenli çalışma ortamını oluşturup risklerin kontrolünü sağlamaya yönelik kullanışlı bir sistemin (EKED Sistemi) oluşturulması, meydana gelebilecek iş kazalarını ve yaralanmaları önlemede etkin bir unsurdur.

EKED sisteminde eğitilmiş ve yetkin kişiler tarafından enerjisi boşaltılan bir çalışma ünitesinde yapılacak işe yönelik olarak enerjinin tekrar kontrolsüz ve yetkisiz bir şekilde verilmesini engelleyecek bir kilitleme / etiketleme yapılması gerekmektedir. Kilit(ler) ancak tüm yetkililerin onayı sonrası açılabilir. Bu uygulama, enerjiyi kontrol altında tutmak ve kontrolsüz bir şekilde devreye girmesini engellemek açısından büyük bir öneme sahiptir.

Çimento Fabrikaları'nda, daha önce yaşanan kazalara bakıldığında, kapalı alanlara çalışma ve yüksekte çalışma faaliyetlerinde çalışma izin sisteminin hassasiyetle uygulanması gerektiği görülmektedir. Özellikle, farin değirmeni, çimento değirmeni, silolar ve soğutma bölümlerinde yapılan çalışmalarda kapalı alanlarda çalışma izin sistemi, gerçekleştirilecek potansiyel ciddi kazaları önlemede büyük bir öneme sahiptir. Sektörde, bu bölümlerde yapılan çalışmalarda izin sistemi olmadığında, sistemin iletişim eksikliğinden kaynaklanabilecek kontrolsüz devreye girişleri can kayıpları ile sonuçlanabilir. Diğer taraftan, çimento fabrikalarının dikey yapıya sahip olmalarından dolayı, yoğun bir şekilde yüksekte çalışma faaliyetleri ile karşılaşmaktadır. Bu faaliyet sırasında, iskelelerin ve hidrolik kaldırıcıların kullanılması söz konusudur. Bu çalışma esnasında da yüksekte çalışma izin sistemi devreye girer. Yüksekte çalışma izin sistemi, mutlaka, yükseğe ulaşmak için kullanılan ekipmanların ve yüksekte kullanılan kişisel koruyucu donanımların kontrolünü de içerecek şekilde yapılandırılmalıdır. Son olarak, her iki çalışma durumunda da faaliyeti gerçekleştiren çalışanların mesleki tecrübeleri, eğitimleri ve sağlık durumları yapılan işe uygun olmalı, bu konuda risk değerlendirmesi yapılmalıdır.

Çalışma izinleri sistemi, tehlike seviyesi üst düzeyde olan faaliyetlerin kontrollü yapılması için başvurulmuş ve düzgün çalıştırıldığında ciddi kazaların önüne geçilmesini sağlayan tedbirlerin başında gelir. İSG'yi iyi bir şekilde yönetmek isteyen işletmeler, çalışma izinleri sistemini en hassas şekilde uygulamalı ve uygulandığını sürekli denetlemelidirler.

### VIII. SONUÇ

Çimento sektörü, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi uygulaması açısından incelendiğinde, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ÇEİS) Üye Fabrikalarının % 95'inde OHSAS 18001 belgesine sahip yönetim sistemi olduğu görülmektedir.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın üyelerinde OHSAS 18001'in kurulması ve geliştirilerek sürdürülmesi açısından önemli bir misyon üstlendiği ve ÇEİS'in OHSAS 18001 belgeli olduğu bilinmektedir.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası bünyesinde, tüm üyelerinin temsil edildiği Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu sayesinde, sektörün iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşadığı problemlere yönelik olarak ÇEİS'in faaliyetleri planlanmakta ve sektör için toplu eğitim, danışmanlık vs. projeleri ÇEİS tarafından gerçekleştirilmektedir. Diğer taraftan ÇEİS organizasyonunda bir araya getirilen Çimento Fabrikaları İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Temsilcileri sayesinde, sektörde sorunlar ve iyi uygulamalar paylaşılmakta, konu hakkında uygulama birliği sağlanmaktadır.

Diğer taraftan, ÇEİS'in yönetiminde, çimento fabrikalarında meydana gelen iş kazaları ve ramak kalalar hakkında veri tabanı oluşturulmakta ve meydana gelen vakalar tüm fabrikalar arasında, fabrika ismi zikredilmeksizin paylaşılmaktadır.

Çimento Fabrikaları'nın iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu'nun ilgisini çekmiş ve uygulamaları daha yakından inceleyebilmek amacıyla ÇEİS Üyesi tüm çimento fabrikalarında proje denetimi gerçekleştirilerek, bulguları ki-

tap halinde yayınlanmıştır.<sup>26</sup> Ayrıca, 2005 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından gerçekleştirilen 4. Uluslararası Bölgesel İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı'nda ÇEİS Üyesi Tüm Fabrikalar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca iş sağlığı ve güvenliği alanında ödüle layık görülmüşlerdir.

İş Sağlığı ve Güvenliği alanında örnek bir sektör olma yolunda hızlı bir şekilde ilerleyen çimento sektörünün, iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşadığı gelişmeyi daha da ileriye götürmek için özellikle kitabın bir sonraki bölümünde üzerinde durulan saha uygulamaları bazında dikkat edilmesi gerekenler hassasiyetle uygulanmalıdır.

---

<sup>26</sup> “Çimento Fabrikalarında İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Projesi Genel Değerlendirme Raporu”, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Yayını No:12, Ankara, 2006, s. <http://www.itkb.gov.tr/files/cimento.pdf>

### KAYNAKÇA:

**Arif Çınar**, “Davranış Odaklı Saha Oditlerinin Analizine Aktarılması”, Çimento İşveren, Temmuz 2009

**Bob Eckhardt**, Reevaluating the Safety Pyramide, s. [http://concreteproducts.com/mag/concrete\\_reevaluating\\_incident\\_pyramid/](http://concreteproducts.com/mag/concrete_reevaluating_incident_pyramid/)

**H. Serdar Şardan**, İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Yeni Oluşumlar; Risk Değerlendirmesi ve OHSAS 18001, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara

**Oktaç Tan**, “İş Kazalarının İşverene Maliyeti”, Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları 1. Sempozyumu, MESKA, İstanbul, 2004

**Özlem Özkılıç**, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, TİSK Yayınları, Mart 2005

**W. Main**, “Risk Assessment: Basics and Benchmarks, s. [http://designsafe.com/RA\\_Book\\_Exec\\_Sum.pdf](http://designsafe.com/RA_Book_Exec_Sum.pdf)

Guide to Occupational Health and Safety Management Systems, BSI, 1996

Occupational Health and Safety Management Systems – Guidelines for the implementation of OHSAS 18001, BSI

<http://www.safetyofficerservices.co.uk/HASAWAx.html>

<http://forum.fenc.org.uk/Quanta/LT/LTMA/LTMA07/LTMA0702.pdf>

<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1401>



## **Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği**

---

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

## ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İYİ UYGULAMALARI

### I. GİRİŞ

Çimento sektörü, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği kapsamında yer almakla birlikte, özellikle Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ÇEİS) öncülüğünde 2003 yılında başlatılan faaliyetlerle, iş sağlığı ve güvenliği konusunda örnek gösterilen sektörlerden biri haline gelmiştir.

Sektörde, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ÇEİS) üyelerine yönelik olarak düzenlediği eğitim, toplantı, seminer, danışmanlık vb. hizmetler yanında üye çimento fabrikalarının bireysel olarak yaşama geçirdikleri faaliyetler de bulunmaktadır. Kitabın bu bölümünde, sadece çimento sektörüne değil, tehlike içeren diğer sektörlerle de örnek oluşturabilecek bu iyi uygulamalara yer verilmiştir. Bu şekilde bu uygulamalardan yararlanmak ve onları daha da geliştirebilecek kuruluşlara katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Çimento sektöründe, iş sağlığı ve güvenliği alanında örnek niteliği taşıyan, değişik düzeylerde çok sayıda iyi uygulamaya rastlayabilmek mümkündür. Ancak bu noktada sözü edilen örneklerin tümüne yer verme imkânı bulunmamaktadır. O sebeple bu ilk çalışmamızda bir parça daha seçici davranarak, anılan iyi uygulamalar içinde işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleştirilmesinde en etkili sonuç doğurmuş olanlarına yer vermeye çalışılmıştır.

### II. ÇEİS İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİ

Performans değerlendirmesi, bireylerin ve organizasyonların performanslarını ölçen, doğabilecek problemleri önleyen, bireylerin sistem üzerinde kontrolünü artıran ve çalışanların iş memnuniyetini ön planda tutan bir değerlendirme metodudur.

Performans değerlendirme, organizasyonel etkinliğin ölçülmesinde öncelikle ihtiyaç duyulan süreçlerin başında yer almaktadır. Etkinlik ve yaratıcılık hedefleri ile bireyin yaptıklarının birleştirilmesinde aracı konumundadır. Bu görevi çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini içeren çalışma davranışlarını değerlendirerek yerine getirir.

Performans değerlendirme, aynı zamanda organizasyon içinde çok yönlü iletişimi tesis ederek kişisel gelişimi sağlamalı, kurumsal gelişime de katkıda bulunmalıdır.<sup>27</sup>

İş Sağlığı ve Güvenliği de, performans değerlendirmesinin konusu olabilecek bir parametredir. Bu parametrenin durumunu görebilmek, işletmelere geliştirme yönünde adım atabilme imkanı da sağlamaktadır. Bu adımlar, yatırım yapmak, yeni hedefler belirlemek, çalışanların konuya bakış açılarını geliştirmek gibi önlemlerdir. Diğer taraftan, performans değerlendirmesinde, mukayese yapabilmek büyük önem arz etmektedir. Bu mukayesede de, karşılaştırma yapılan birey veya işletmenin de karşılaştırılabilir durumda olması, karşılaştırmanın gerçekçiliği açısından önemlidir.

Bu gerçeğin farkına varan Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS), üyesi olan 42 çimento fabrikası arasında (4 adet çimento öğütme/paketleme tesisi hariç) 2007 yılından itibaren, ÇEİS İSG Kurulu'nun oluşturduğu prosedür kapsamında "İş Sağlığı ve Güvenliği" alanında performans değerlendirmesi yapmaktadır. Değerlendirme sonucunda, o yıl için iyi performans göstermiş olan 3 fabrika ödüllendirilmektedir.

Performans değerlendirme prosedürü kapsamında *Kaza Sıklık Oranı*, *Kaza Ağırılık Oranı*, kayıt altına alınan *Ramakkala* sayısı, Acil Durum Tatbikatları ve son 3 yıl içerisinde gerçekleştirilen *İSG Eğitimleri*, performans parametresi olarak ele alınmaktadır. Bu parametreler, Kurul tarafından belirlenen puanlama usulüyle puanlandırılarak, en yük-

<sup>27</sup> Jonathan A. Segal, "Evaluating The Evaluators", HR Magazine, 1998,

sek puanı alan 3 fabrika belirlenmektedir. Değerlendirme esnasında, referans yıl içerisinde ölümlü veya uzuv kayıplı kaza yaşanan fabrikalar değerlendirme dışında bırakılmaktadır. Bunun ardından belirlenen fabrikalar, ÇEİS Yönetim Kurulu'nun onayının ardından ödüllendirilmektedir.

Ödüller, ödül alamayan fabrikaları da motive etmek amacıyla, geniş katılımlı toplantılarda takdim edilmektedir. 2007 yılı ödülleri, 14-15 Kasım 2008 tarihinde ÇEİS tarafından düzenlenen "Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu"nda, 2008 yılı ödülleri ise 2010 yılı Şubat ayında gerçekleştirilen ÇEİS Genel Kurulu'nda verilmiştir.

Ödüller almaya hak kazanan fabrikaların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki iyi uygulamalarını, diğer fabrikalara teşmil etmek ve yol gösterici olmasını sağlamak amacıyla yılda 2 kez düzenlenen "ÇEİS İSG Yönetim Temsilcileri Koordinasyon Toplantıları", ödül alan fabrikalarda gerçekleştirilmektedir. Böylece, iş sağlığı ve güvenliği performansını geliştirmek isteyen fabrikalar, ödül alan fabrikaların uygulamalarını daha yakından inceleme fırsatına erişebilmektedir.

### **III.DAVRANIŞ ODAKLI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YAKLAŞIMI**

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) organizasyonunda 2007 ve 2008 yıllarında gerçekleştirilen bir dizi eğitim faaliyeti sonrasında, ÇEİS üyesi tüm çimento fabrikalarında çalışanların davranışlarını gözlemlemeye yönelik "Davranış Odaklı Saha Denetimleri"ne başlanmıştır.

Saha denetimlerinden önce, tüm fabrikaların Genel Müdür/Müdür Yardımcısı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Temsilcileri 2 günlük "Üst Yönetim Çalıştayları"na davet edilmiştir. Bu çalıştayların ardından, her fabrikada 3 günlük "Orta Kademe Yöneticilerin Davranış Odaklı İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri" gerçekleştirilmiştir. Her 2 eğitimde de, fabrikalarda gerçekleştirilecek saha denetimlerinde davranış şekilleri, dikkat edilmesi gerekli hususlar ve denetimlerden elde edilecek çıktılar değerlendirilmesi konuları incelenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinin etkin bir şekilde yönetilmesinde, çalışanların eğitilmesi, kişisel koruyucu donanımların verilmesi veya sahada alınan tedbirler çoğu zaman yeterli olmamaktadır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki güçlü ve zayıf yönlerine yönelik araştırma

yapılarak mevcut durumun istatistikî verilerle ortaya konulması, gerekli iyileştirme çalışmalarının planlanması ve uygulanması açısından önem taşımaktadır. Bu alandaki veri eksikliğini gidermek amacıyla davranış odaklı saha denetimleri yapılmalıdır. Bu denetimler ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin; yönetsel yapı, ölçüm sistemleri, konuyla ilgili taktir ve ödüllendirme uygulamaları ile sosyal süreçler hakkında araştırma yapılması hedeflenmektedir. Denetimler sonunda elde edilen veriler uygun yöntemler kullanılarak risk analizine aktarıldığında<sup>28</sup>, çalışma sahasında yaklaşan tehlikelerin önceden belirlenmesine ve etkin risk bertaraf yöntemleri kullanıldığında iş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesine büyük katkılar sağlamaktadır.

Davranış Odaklı İş Sağlığı ve Güvenliği yaklaşımı, en üst düzeydeki yöneticiden en alt seviyede çalışana, organizasyon içinde bütün düzeylerdeki çalışanlar için bir davranış değiştirme aracıdır. Bu teknik, özünde bir denetim olmasına karşın; öncelikle, bireyleri kendi güvenlik davranışları ve eylemlerini gözden geçirmeye, bağlantılı sonuçları anlamaya ve kazalar ile yaralanmaları önleyici tedbirleri belirlemeye yönelttiği ve cesaretlendirdiği bir iletişim yöntemidir. Bu yöntemde, bütün “denetim”ler, bazen tavsiye ve övme, bazen davranışlar ve eylemlerde değişiklik konusunda varılan bir uzlaşma şeklinde eylemlerle sonuçlanmaktadır.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası üyesi çimento fabrikalarının bazılarında, üst düzeyde görevli Genel Müdür / Genel Müdür Yardımcısı seviyesindeki yöneticilerin, kişisel hedefleri içerisinde aylık veya haftalık periyotlarda belli sürelerle “Davranış Odaklı İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi” yapma hedefi de yer almaktadır. Bu hedefin gerçekleştirilmesi, bu kişilerin performans değerlendirmesinde dikkate alınmaktadır. Bu uygulama, yöneticilerin ve çalışanların konuyu ciddiye alıplarını ve kültür değişiminde etkin rol almalarını sağlamaktadır. Bu uygulamaya sahip çimento fabrikalarının iş sağlığı ve güvenliği performanslarının da olumlu yönde geliştiği gözlenmektedir.

<sup>28</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz., Arif Çımar, “Davranış Odaklı Saha Oditlerinin Analizine Aktarılması”, Çimento İşveren, Temmuz 2009

### IV. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALAN SORUMLULUĞU

Çimento Fabrikalarının çok geniş alanlarda kurulu bulunmaları, iş sağlığı ve güvenliği açısından da denetimi ve kontrol altında tutmayı zorlaştırmaktadır. Çimento üretiminin hammaddesi olan kireç taşının çıkarıldığı taş ocaklarından, çimentonun paketlenerek sevk edildiği paketleme tesislerine ulaşım, araç ile bazen 10-15 dakikayı bulabilmektedir. Bir de birden fazla çimento üretim hattı olan fabrikalarda sahayı kontrol altında bulundurma daha da zorlaşmaktadır.

Buna ek olarak, özellikle revizyon dönemlerinde fabrika sahasına erişen alt işveren çalışanları da düşünüldüğünde, iş sağlığı ve güvenliği açısından denetimin sadece yönetim kademesi ile sağlanması güçleşmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği açısından sahanın tam olarak kontrol altında bulundurulması ve yönetimin konuyla ilgili yetki ve sorumluluklarının delege edilmesi amacıyla, bazı çimento fabrikalarında “İSG Alan Sorumluluğu Uygulaması” yapılmaktadır.

Bu uygulamada, çimento fabrikasının sahası fiziki olarak bölümlere ayrılarak, ayrılan her bölüm için bir “Alan Sorumlusu” tespit edilmektedir.

Alan sorumlularının görevleri;

- Görevli olduğu alandaki tehlikeli ve riskli durumları sürekli takip etmek,
- Çalışanların saha içindeki davranışlarını gözlemek ve bunlar hakkında çalışanlara geri bildirimlerde bulunarak, kültürün gelişmesine katkı sağlamak,
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği prosedür ve talimatlarına uygun şekilde çalışmalarını denetlemek,
- Kişisel koruyucu donanım kullanım durumunu gözlemek,
- Sorumlu olduğu alanla ilgili alınması gereken önlemlerin gerçekleştirilmesine yardımcı olmak,
- Kaza ve ramak kala gibi olayları değerlendirerek, alınması gerekli önlemleri planlamak ve önlemlerin alınmasını takip etmek,
- Çalışanların yasal hak ve yükümlülükleri ile şirket kuralları hakkında gerekli bilgileri almasını sağlamak,
- Sorumlu olduğu alandaki kazı işleri, kapalı alan, yüksekte çalış-

ma ve ateşli işler için gerekli önlemleri aldirmek ve iş izinlerini onaylamak. İş bitimi çalışma ortamının güvenli olduğunu teyit ederek iş iznini kapatmak.

- Sorumlu olduğu alanda yapılacak herhangi bir çalışma öncesinde, çalışanlara o alandaki tehlike ve riskler ile ilgili gerekli bilgilendirmeyi yapmaktır. Sorumlu olduğu alanda yapılacak yeni projelerin planlanması ve uygulanması çalışmalarına katılarak spesifik (örneğin; kömür değirmeni bölgesinde yapılacak ateşli işlerde karbon monoksit ölçümlerinin hangi sıklıkta yapılması gerektiğine karar vermek, parlama ve patlama risklerine karşı gerekli önlemleri aldirmek) riskler konusunda proje ekibini uyararak gerekli önlemlerin alınmasını sağlamak.

- Sorumlu olduğu alandaki ikaz ve uyarı işaretlerini gerekli yerlere taktirmek, Acil durdurma butonları, ipli şalter, sirenler gibi güvenlik ekipmanlarının fonksiyonel çalıştığını periyodik olarak kontrol ettirmek.

- Sorumlu olduğu alanda lokal olarak yangın, tahliye, kimyasal döküntü vb. tatbikatları yaptırmak. (Örnek: laboratuvar alan sorumlusunun kimyasal döküntü ve radyasyon tatbikatı yaptırması)

Alan sorumlularının yukarıda sayılan görevlerinin karşılığında aşağıda sıralanmış olan yetkileri bulunmaktadır. Bunlar;

- Ciddi bir tehlikeyle karşılaşılma potansiyeline sahip durumlarda prosesi durdurma ve sahanın boşaltılmasına karar vermek,

- Tehlikeli çalışmalarda gerekli önlemler alınıncaya kadar işi geçici veya kalıcı olarak durdurmak,

- Kişisel koruyucu donanımını, tüm ikazlara rağmen kullanmamakta direnen çalışanların sahadan uzaklaştırılmasına karar vermek,

- Düzeltici ve önleyici faaliyetler kapsamında iş emri düzenleyerek, bakım planlama birimine göndermek,

- Sorumluluk alanı içinde, geçici çalışma için tahsis edilecek bölünmüş alan sınırlarının emniyet şeridi çekilerek tespit edilmesini ve bu bölümle ilgili bir sorumlunun belirlenmesini talep etmek,

- Geçici çalışmanın sınırlandırılmış alan dışında yarattığı tehlikelere müdahale etmek ve gerekirse bölünmüş alan sınırlarının yeniden belirlenmesini istemektir.

Diğer taraftan, alan sorumlularının sorumlulukları aşağıdaki şekilde sıralandırılabilir;

- Sorumlu olduğu alanın tehlike ve risklerinden, tertip ve düzeninden,

- Alan içerisindeki tehlike ve risklere karşı gerekli tedbirlerin alınması/aldirılmasından,

-Alan içinde meydana gelen kaza ve ramak kaza gibi olaylarla ilgili gerekli bildirimlerin yapılmasından,

-Alan içinde çalışanların İSG prosedür ve talimatlarına uygun çalışmasının sağlanmasından, sorumludur.

Sorumluluk alanı içerisinde kalan MCC, trafo, konvertör odaları ve kablo kanalları gibi alanlar tecrit edilmiş alan olarak değerlendirilir ve alan sorumlusu buralarda yapılacak çalışmalar esnasında meydana gelebilecek kazalardan sorumlu tutulamaz (Bu tecrit edilmiş alanlara kompresör odaları, ısı merkezlerini de örnek olarak ekleyebiliriz. Açıklamak gerekirse; bu tip bölümler başka bir alan içerisinde olsa bile makina bakım veya elektrik bakımının alan sorumluluğu kapsamında değerlendirilir.).

Alan Sorumlularının sorumlu olduğu alan içerisinde izne bağlı bir işin gerçekleştirilmesi durumunda, iş izin sistemi içerisinde muhakkak alan sorumlularının da sisteme dahil edilmesi gerekmektedir.

Alan sorumluluğu sistemi yerleştirilmiş olan çimento fabrikalarında, iş izin sistemlerinin daha verimli bir şekilde uygulandığı, işin yapıldığı alanın bir sorumlusu olmasından dolayı çalışanların daha bilinçli davrandığı ve yönetimin taahhüdünün ve konuya bakış açısının sahaya daha rahat yansıtıldığı tespit edilmiştir.

### **V. PERİYODİK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TOPLANTILARI (TOOL-BOX\* TOPLANTILARI)**

Periyodik iş sağlığı ve güvenliği toplantıları veya konuşmaları, her ne kadar yöneticiler tarafından, iş dağıtımı veya anlatımı sırasında değişik zamanlarda yapılıyor olsa da, bu toplantıları sistematik hale getirmek, tüm personelin katılımını sağlamak, kayıt altına almak ve sonuçlarını değerlendirmek iş güvenliği kültürünün geliştirilmesi açısından anahtar bir role sahiptir.

---

\* Türkçe karşılığı "Alet Çantası"dır. Uygulamadaki şekilde ifade edilmektedir.



Bu toplantıları sistematik hale getiren çimento fabrikalarında, iş güvenliği toplantıları iki haftada bir, yarım saati aşmayacak şekilde (tavsiye edilen süre 15 dk.) her takım liderinin kendi ekibiyle bir araya gelmesi suretiyle, iş sağlığı ve güvenliği hakkında fikir alışverişinde bulunulması ve kısa bir değerlendirme yapılması amacını taşımaktadır.

Periyodik iş sağlığı ve güvenliği toplantıları, en az iş güvenliği kurulları ve denetimleri kadar önemli bir araçtır. Böylelikle, hangi seviyede olursa olsun, her bir yönetici, çalışanlarıyla bu konuda iletişimi kuvvetlendirme, iş güvenliği konusundaki hassasiyet ve taahhüdünü çalışanlara hissettirme, onların bu konudaki düşünce ve önerilerini dinleme fırsatı bulmaktadır. İş güvenliği toplantılarının önemli bir amacı da, eğitimin sürekliliğinin sağlanmasıdır. Gerçekten de toplantı süresince yönetici, duruşu, fikirleri ve getirdiği çözüm önerileriyle belki de en etkili eğitimi gerçekleştirmektedir.

Periyodik iş sağlığı ve güvenliği toplantılarının sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde ise, yapılan tüm iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının, yöneticiler ve çalışanlar tarafından nasıl algılandığı, istenen düşünsel değişikliğin ne aşamada olduğu gibi son derece önemli ipuçlarına ulaşılmasına yardımcı olmaktadır. Bu nedenle toplantılar süresince katılımcılar, iş güvenliği uygulamaları hakkındaki görüşlerini açıkça belirtmeleri için teşvik edilmelidir.

- Aşağıdakilerle sınırlı olmamakla birlikte, tipik bir iş sağlığı ve güvenliği toplantısı, şu konuları içerebilir;

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kararları hakkında bilgi aktarma ve düşünceleri alma,

- İş güvenliği iç denetimlerinin sonuçları hakkında müzakere,

Kazalar ve nedenleri, düzeltici faaliyetlerin yeterliliği, gerekli diğer tedbirler hakkında öneriler,

- İş güvenliği talimatlarındaki değişiklikler, yeni kurallar hakkında bilgilendirme,

- Değişen çalışma koşulları (yeni ekipman, makine vb.) hakkında bilgilendirme,

- Çalışma izni gerektiren işlerden önce yapılacak işle ilgili risklerin birlikte gözden geçirilmesi,

- Sektörde meydana gelen herhangi bir kazanın değerlendirilmesi,

- Kısa süreli alt işveren faaliyetleri öncesi risk değerlendirme ve bilgi aktarımı,

- İş güvenliğiyle ilgili gerekli görülen diğer bilgiler. (Kişisel koruyucular, İSG genel kuralları, işle ilgili risklerin tekrar gözden geçirilmesi vb.)

- İş güvenliği toplantılarına, iş güvenliği ile görevli mühendisler/uzmanlar/teknik elemanlar da davet edilmelidir. İş güvenliği mühendisi talep halinde toplantılarda küçük bilgilendirme notları dağıtabilir veya bizzat kendisi toplantının bir parçası olarak, konuyla ilgili yöneticiye destek olabilir. Ancak toplantıyı yönetmek, ekip liderinin sorumluluğundadır.

Alt işveren çalışanları bağlı buldukları ünitenin yöneticisinin toplantılarına katılırlar. Toplantılar, gerekli durumlarda, ekibin ve yöneticinin yetki alanını ilgilendiren bir eylem (aksiyon) planıyla tamamlanmalıdır. Eğer görüşülen konular ve önerilerle ilgili faaliyet, o ekibin yetki alanı dışındaysa, İSG mühendisi aracılığıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarına getirilerek, karara bağlanır.

Toplantı sonunda yönetici, toplantı formunun ilgili yerlerini doldurarak ve tüm katılımcıların imzasını aldıktan sonra, formu İSG mühendisine iletir. İSG mühendisi, tüm formları inceleyerek, iş güvenliği toplantılarının durumu ve sonuçları hakkında yönetimi bilgilendirir.

Ayrıca, toplantıların zamanında ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi bakımından, yılbaşında her birim için yıllık “*Periyodik İş Sağlığı ve Güvenliği Toplantı*” hedefi verilmesi önem arz eder. Toplantılar, vardiya başlangıcında çalışanların toplu olarak bulunabileceği bir alanda gerçekleştirilebilir. Burada önemli olan çalışanların kendilerini rahat hissedebilmeleri ve düşüncelerini grup ile rahatlıkla paylaşabilmesidir.

Periyodik İş Sağlığı ve Güvenliği Toplantıları (Tool-box Toplantıları), güncel iş sağlığı ve güvenliği konularında olabileceği gibi, alt işverenlerin çalışmaya başlamasından önce veya diğer çimento fabrikalarında meydana gelen ciddi kazaların incelenmesi ve önlenmesi için alınması gerekli tedbirlerin tartışılması için de gerçekleştirilmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği toplantıları (Tool-box Toplantıları) gerçekleştirme geleneğine sahip olan çimento fabrikalarında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilinçlerinin üst düzeyde olduğu ve fabrikaların genel

olarak iş güvenliği kültürünün gelişmiş olduğu gözlenmektedir.

### **VI. ALT İŞVEREN YÖNETİMİ**

Şiddeti yüksek olan iş kazalarının büyük bir kısmının alt işveren çalışmaları esnasında meydana gelmesi, sektörde faaliyet gösteren bir fabrikanın bu konuya hassasiyet göstermesine ve çeşitli yöntemler geliştirmesine sebep olmuştur.

Bahse konu fabrikada alt işveren firmaların ihaleye davet edilmesi, firmaların seçilmesi, firma seçimi sonrasında faaliyetlerin sürdürülmesi ve iş bitiminde firmalara ait performansın değerlendirilmesi konularına ait iş sağlığı ve güvenliği yönetim prensipleri belirlenmiş ve revizyon çalışmaları başta olmak üzere bu konu hassasiyet ile uygulanmaktadır.

Alt işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği açısından yönetimine ait önemli hususlar şöyle özetlenebilir.

Tesiste çalışacak olan alt işverenle güvenli bir çalışma sağlanması için gerçekleştirilmesi gereken süreç aşağıdaki aşamalardan oluşur:

- Potansiyel alt işveren firmanın ön seçimi
- İSG şartları ve hükümlerin alt işveren firmaya bildirilmesi
- Faaliyet öncesi hazırlık ve alt işveren firmanın sahaya kabulü
- Alt işveren firma çalışmalarının izlenmesi
- Performans değerlendirme ve kapanış

Alt işveren firmalardan teklif almadan önce, firmanın İSG açısından yetkinliğine emin olunmakta ve firma bu doğrultuda değerlendirilmektedir. Uygun bulunan alt işveren firmalardan işin yapılması esnasında uygulayacakları İSG kontrol yöntemlerini içeren İSG planı hazırlamaları talep edilmektedir.

Ön seçim süreci sonrasında tercih edilen alt işveren firmaya şart ve hükümlerin bildiriimi İSG şartnamesini de kapsayan sözleşme ile gerçekleştirilir.

#### **- Faaliyet Öncesi Hazırlık ve Alt İşveren Firmanın Sahaya Kabulü**

Çalışmaya başlamadan önce alt işveren firma saha ziyaretleri gerçekleştirilerek gerekli gözden geçirmeleri yapar ve İSG planına son şeklini verir. Çalışmaya ait yapılan risk değerlendirme ve risk kontrolü uygulamaları alt işveren firma işi kapsamında çalışacak tüm çalışanlara (alt taşeronlar dahil) iletilir. Tüm alt işveren personeli yapılacak işe

göre belirlenmiş olan İSG eğitim sürecinden geçtikten sonra sahaya giriş yapabilir. 6 aydan fazla tesis sahasından uzak kalan alt işveren firma çalışanına eğitim tekrarı yapılır. Tüm alt işveren personeli için İSG Şartnamesi'nde belirtilen standartlarda uygun kişisel koruyucu donanımları alt işveren tarafından tedarik edilir ve sahada kullanıma başlamadan önce uygunluğu İSG Birimi'ne onaylatılır. Alt işveren çalışanları işe gidiş gelişlerde Güvenlik Birimi'nde kayıt edilir.

### - **Alt İşveren Firma Çalışmalarının İzlenmesi**

Sözleşmede belirtilen İSG kurallarının sahada uygulama şekillerinin kontrolü Çimento Fabrikası yetkilileri tarafından saha denetimleri vasıtasıyla periyodik olarak yapılır. Saha denetimleri ve tüm diğer uygulama kontrolleri esnasında tespit edilen uygunsuzluklar ve ceza kapsamına girmesi gereken bulgular İSG Temsilcisi'ne iletilir.

### - **Performans Değerlendirme ve Kapanış**

Daha sonraki projelerde değerlendirilmek üzere proje bitiminde alt işveren firmaların İSG performansları değerlendirilir ve sonuçları firmalar ile paylaşılarak geri bildirimde bulunulur.

Bir şirket veya organizasyonda iş güvenliği kültürü oluşturmak belli bir zaman ve mesai gerektirmektedir. Kısa süreli çalışmalar ile günlük hayatımızın bir parçası haline gelen alt işveren firmaları da bu sürece dahil ederek iş kazalarının önlenmesi hedeflenmektedir. Bu açıdan, uygun bir alt işveren yönetimi sistemi bu konuda fabrikalara büyük avantajlar sağlamaktadır.

## **VII. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ LİĞİ**

Çimento sektöründe faaliyet gösteren bir grubun ana fabrikalarında ve öğütme – paketleme tesislerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda gelişme ve sürekli iyileştirme yaklaşımı çerçevesinde, iş sağlığı ve güvenliği kültürü projesi hayata geçirilmiştir. Bu proje kapsamında mevcut uygulamaları ölçmek, sonuçları değerlendirmek ve yönetmek amacıyla *iş sağlığı ve güvenliği ligi* başlatılmıştır.

İSG ligi, üniteler arası yapılan bir yarışma olmakla birlikte, asıl amaç çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine bağlılığını ve ilgisini artırarak, farkındalıklarının yükseltilmesinin yanısıra, iş sağlığı ve güvenliği sisteminin her basamağının verimli çalışmasını sağlamaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Ligi 9 kriterden oluşmaktadır. Fabrika ve öğütme tesislerinde oluşturulan takımlar, ayrıntıları ve puanlama sistemi belirlenmiş 9 kritere göre her ay sonu değerlendirmeye tabi tutulur.

Ligin hakemliğini ana fabrikalarda fabrika genel müdürleri, sekreterliğini İSG yönetim temsilcileri yerine getirir. Fabrikalarda takımlar OHSAS 18001 yönetim tesislerinde belirlenmiş alan ve alan sorumlularına göre oluşturulur. (Makina Bakım, Hammadde, Paketleme, Planlama takımları gibi) Her alan sorumlusu kendi bulunduğu takımın kaptanlık görevini yerine getirir.

Öğütme tesislerinde ise çalışan sayısı ve alan sorumluları göz önünde bulundurularak birbirine denk takımlar oluşturulur. Oluşturulan her takım için tesis müdürleri tarafından birer takım kaptanı belirlenir.

### **İSG Ligi Kriterleri:**

**Eğitim:** Her ay için takım çantası sohbet (toolbox-talk) konuları belirlenir. Bu konularla ilgili uygulama süresi 10 – 15 dakikayı geçmeyecek, net mesajların verildiği (görsel olarak desteklenerek) yazılı döküman hazırlanır ve ünitelerde sohbet şeklinde uygulanır.

Takım çantası sohbet konusunun zamanında yapılması, verimi ve katılım düzeyine göre takımlara puan verilir.

**Sınav:** İlgili aya ait takım çantası sohbet konusu içeriği kapsamında sınav yapılır. Sınav sorularının herkes tarafından bilinmesinin gerektiği düşünülerek, temel başlıkları içerecek şekilde, 5 – 6 soruyu geçmeyen çoktan seçmeli test ve boşluk doldurma şeklinde hazırlanır. Sınav sonuçlarının değerlendirmeye alınması için katılım oranının takım başına en az % 50 olma şartı aranmaktadır. Sınav sonucu değerlendirilmede takımların başarı oranı, sınav sonucu ortalamalarının sınav katılan sayısına bölünmesiyle elde edilir. Takımlar başarı oranına göre sıralanır.

**Bildirilen Risk Sayısı:** Takımlar, ilgili ay içinde takım üyelerinin bildirdikleri risk sayısına göre büyükten küçüğe doğru sıralanarak, en çok bildirimde bulunan takım 10 puan olmak üzere değerlendirilmektedir. Risk bildirimini standartlarını düşürmemek ve gereksiz bildirimleri engellemek amacıyla, risk derecesi 70 ve üzeri olan bildirimler de-

ğerlendirmeye dahil edilir.

**İyileştirilen Risk sayısı:** Takımlar kendi çalışma alanları için bildirilen risklerin iyileştirme oranına göre büyükten küçüğe doğru sıralanır, en çok iyileştirme oranına sahip olan takım 10 puan almak üzere değerlendirilir.

**Çevre Temizliği ve Düzen:** Takımlara kendi çalışma alanlarının tertip ve düzenine göre de puan verilir. Bu madde için değerlendirmeyi fabrika genel müdürleri / fabrika müdürleri ve İSG yönetim temsilcileri yapmaktadır. Fabrika genel müdürleri / fabrika müdürleri puanlama yaparken aylık performanslarına göre takımlarla ilgili kişisel kanaatlerini bu kriterde göz önünde bulundurabilirler. Çevre temizliği ve düzen için hazırlanacak olan evet – hayır listeleri (checklist) kullanılmaktadır.

**Kazasız Çalışma Süresi:** Çalışma ayını kazasız tamamlayan takımlara puan verilir. Takımlardan gün kayıpsız kazalar ve gün kayıplı kazalar için puan düşülür. Aynı takımda ay içinde birden çok kaza yaşanırsa bunlar da o ayın puan değerlerinden düşülür.

**Alt Kurul Toplantıları:** Alt kurullar, aylık iş sağlığı ve güvenliği toplantısı öncesinde toplanarak her ünite kendi toplantısını yapar ve alınan kararlar kurul başkanı tarafından aylık iş sağlığı ve güvenliği toplantısında sunulur. Takımlar alt kurul toplantılarının önceden tarihi ilan edilerek gerçekleştirilmesi, toplantı tutanaklarının aylık iş sağlığı ve güvenliği toplantısında sunulması, toplantıların verimliliği kriterlerine göre değerlendirilir.

**Ayın Elemanı:** Alt fikir kurul toplantılarında her alt kurul kendi takımı için ayın elemanı adayını belirler ve ünite amirleri aylık İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul Toplantısı'nda kendi bölümlerinden bir aday gösterir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu tarafından oylama yöntemiyle ayın elemanı seçilir.

**İSG Hedef Gerçekleşme Oranı:** Yıllar itibariyle ünite bazında ve alan sorumluları için kişi bazında hedefler konulur. Takımlar hedeflerinin gerçekleşme oranı üzerinden aylık belirlenen puan üzerinden değerlendirilir.

Uygulamanın yapıldığı grubun fabrika ve tesislerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Ligi birincisi olan takım üyelerine, Grubun İnsan Kaynakları

Müdürlüğü ile yapılan ortak çalışma neticesinde karar verilen, üzerlerinde takım üyelerinin isimleri yazılı madalya, kupa, küp blok, kol saati v.b. ödüller verilmektedir. Bu ödüllerin yanı sıra, tüm ekibin üyelerinin toplu bir fotoğrafı çekilerek her bir takım üyesine çerçeveli olarak hediye edilmekte ve takım üyelerinin ailelerinin de olduğu bir yemek organizasyonu yapılmaktadır.

### **VIII. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ BİLGİSAYAR PROGRAMLARI**

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerini bilgisayar yazılım programı aracı ile yönetmek daha kolay ve etkin bir hale gelmiştir. Yazılım programları, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi ve diğer yönetim sistemleri şartlarını dikkate alarak geliştirildiği için, tedbirleri planlama, dokümantasyonun güncellenmesi, dağıtılması, kayıtların kontrolü, risk değerlendirmelerin yapılması ve çalışanlarla paylaşılması, düzeltici-önleyici faaliyetlerin takibi, iç denetim sonuçlarının değerlendirilmesi gibi yönetim sistemlerinin can damarları olan bütün prosesler yazılım programı aracılığı ile rahatlıkla yönetilmektedir. Bilgilerin güncelliğinin sağlanması, dağıtılması gibi süreçler hızlı ve etkin bir şekilde yürütülmektedir.

Yönetim Sistemlerinin dokümantasyonunun, iç denetimlerinin, düzeltici-önleyici faaliyetlerin, aksiyon planlamanın ve gerçekleştirildiğine dair kanıtlarının saklanması, dağıtılması son derece kolay, doğru ve hızlı bir şekilde yapılmaktadır. Tek ihtiyaç duyulan, yönetim sisteminin uygulandığı işletmede bir bilgisayar ağının olmasıdır.

Yönetim sistemlerinde her zaman zorluk şeklinde görülmüş olan, yönetim sistemleri ile ilgili evrak ve dokümanların takibi, yukarıda bahsedilmiş olan bilgisayar programları sayesinde daha kolay ve verimli şekilde yapılabilmektedir. Çimento sektöründe de bahse konu programları kullanan fabrikalar mevcuttur. Bu fabrikalardan yapılan incelemelerde, özellikle periyodik kontrol gereken noktalarda sistemin kullanıcıyı uarması, onay gereken dokümanlarda elektronik onaylama sisteminin olması ve istenen kullanıcıya gerekli yetkinin verilebilmesi gibi uygulamaların sistemin işleyişini kolaylaştırdığı tespit edilmiştir.

### IX. DİĞER İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

Yukarıda özel olarak üzerinde durulan iyi uygulama örnekleri dışında aşağıdaki uygulamaların da çimento sektöründe iş sağlığı ve güvenliğini geliştirici yönde olduğu düşünülmektedir. Bunlar;

“0 Kaza” gibi slogan olarak yerleştirilen iş sağlığı ve güvenliği hedefleri, tüm çalışanlar tarafından benimsenmekte ve böylelikle çalışanlar daha fazla motive olmaktadır.

Hemen hemen tüm çimento fabrikalarının giriş kısımlarında, fabrikaya giren herkes tarafından görülebilecek şekilde yerleştirilen kazasız olarak geçirilen gün sayısını gösteren panolar, iyi bir motivasyon aracı olarak görülmektedir.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası tarafından da hazırlatılarak üyelerinin kullanımına sunulmuş olan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili afişler farkındalığın artırılmasında etkili olmaktadır. Ayrıca, bazı fabrikalar tarafından yapılan meydana gelen iş kazası ile ilgili özel poster veya afişler de kazaların tekrarının engellenmesi için etkilidir.

Çimento fabrikalarında uygulama farklılıkları olmasına rağmen, çalışanlar tarafından bildirilen en iyi tehlikeli durum veya ramakkala bildirimlerinin ödüllendirilmesi de yine çalışanları bu konularda yapılacak bildirimlere özendirme açısından iyi bir araçtır.

Fabrikalar tarafından yapılan “İş Sağlığı ve Güvenliği Günü” veya “İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası” gibi özel etkinlikler, yönetimlerin de bu etkinliklere verdikleri desteği çalışanlara hissettirmeleri yolu ile çalışanların konuyu sahiplenmelerinin arttığı görülmüştür.

Özellikle yabancı çimento gruplarında veya Türk sermayeli birkaç fabrikaya sahip gruplarda meydana gelen kazaların tüm gruplarla paylaşılması veya gruplara ait fabrikaların birbirleri arasında çapraz denetimler yapması, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin artırılmasına pozitif katkılar sağlamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili fabrika içi özel dergi, broşür gibi yayınların çalışanlara dağıtılması, iş sağlığı ve güvenliğini ön plana çıkaran özel karakterlerin bu yayınlarda yer alması bilincin geliştirilmesine katkı yapmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği açısından örnek davranışlar sergileyen çalışanların “Aydın Çalışanı” şeklinde ödüllendirilmesi, çalışanlar arasın-



da olumlu bir rekabet ortamı yaratarak, çalışanları güvenli davranışlar sergilemeye yönelmektedir.

Yemekhanelerin girişlerinde veya soyunma odaları bölgelerinde yer alan panolarda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgilerin, istatistiklerin ve diğer materyallerin paylaşılması, çalışanların dikkatini çekmekte ve konuya olan ilgiyi artırmaktadır.

### **X. DEĞERLENDİRME**

Kitabın bu bölümünde incelenmeye çalışılmış olan çimento sektöründe faaliyet gösteren fabrikaların iş sağlığı ve güvenliği alanında kültürün oluşturulması ve geliştirilmesi amacına yönelik uygulamaları, çimento sektörü dışındaki sektörlerde de ışık tutacak niteliğe sahiptir. Dolayısıyla, iyi uygulama olarak nitelenen bu faaliyetlerin sayısını artırmak ve çeşitlendirmek mümkündür.

Çimento Fabrikalarında çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine bakış açıışlarını ve farkındalıklarını artırmaya yönelik iyi uygulamaların dışında “*Alt İşveren Yönetimi*”, “*İSG Yönetim Sisteminin bilgisayar ortamında takibi*” gibi uygulamalar da iş sağlığı ve güvenliğinde kritik olarak nitelendirilebilecek alanların kontrol altında bulundurulması amacına yöneliktir.

İlk tahlilde yerleştirilmesi ve benimsenmesi zor görünen yukarıdaki uygulamaların, iş sağlığı ve güvenliğindeki anahtar rol olarak nitelendirilen “Üst Yönetim Desteği” ile hayata geçirilmesi kolaylaşmaktadır. Son tahlilde de uygulamaların yerleşmesi ile fabrikanın iş sağlığı ve güvenliği alanındaki başarısı üst seviyelere çıkartılabilmektedir.

Çimento sektöründe iş sağlığı ve güvenliği alanındaki iyi uygulamaların yaygınlaştırılması konusunda Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası’nın (ÇEİS) üstlendiği misyon da altının çizilmesi gerekli olan bir husustur. Sendika tarafından yürütülen faaliyetler, düzenlenen toplantı ve seminerler fabrikalar arası diyalogu artırmakta, bilgi paylaşımını geliştirmektedir. Diğer taraftan, sektörde yaşanan emek mobilitesi de iyi uygulamaların yaygınlaştırılması konusunda etki eden faktörler arasında sayılabilir.

### DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

#### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BELGELERİ

Çimento Sektöründe İş sağlığı ve Güvenliği adlı kitabın dördüncü ve son bölümünde, konuya ilişkin olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenmiş olan belgelere yer vermeyi yararlı gördük. 27 Kasım 2010 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği”, “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” ve “İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”in eklerinde yer alan bu belgeler açıklayıcı notlarla birlikte aşağıda sıralanmıştır.

#### **I. İŞYERİ SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ İLE ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ ASGARİ MALZEME LİSTESİ**

27 Kasım 2010 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği”nin “Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi” başlıklı 9. maddesinde yer alan işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde bulunması zorunlu olan malzeme listesi aşağıda yer almaktadır. İşverenler, sağlık ve güvenlik birimlerinde bulunan malzemeleri bu listeye göre değerlendirmelidirler.

#### **İSGB ve OSGB’lerde Bulunacak Asgari Malzeme Listesi**

- a) Steteskop,
- b) Tansiyon aleti,
- c) Otoskop,
- ç) Oftalmoskop,
- d) Termometre,
- e) Işık kaynağı,
- f) Küçük cerrahi seti,

- g) Paravan, perde v.b,
- ğ) Muayene masası,
- h) Refleks çekici,
- ı) Tartı aleti,
- i) Boy ölçer,
- j) Pansuman seti,
- k) Dil basacağı, enjektör, gazlı bez gibi gerekli sarf malzemeleri,
- l) Keskin atık kabı,
- m) Manometreli oksijen tüpü (taşınabilir),
- n) Seyyar lamba,
- o) Buzdolabı,
- ö) İlâç ve malzeme dolabı,
- p) EKG cihazı,
- r) Negatoskop,
- s) Tekerlekli sandalye,
- ş) 15/2/2008 tarihli ve 26788 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkındaki Yönetmelikte bulundurulması zorunlu tutulan temel acil ilâçlar, aşılar ve antiserumlar.

**Not 1:** Birden fazla işyeri hekiminin bir arada çalıştığı birimlerde, yukarıdaki tıbbi cihaz ve malzemelerden (a)’dan (h) bendine kadar (h bendi dahil) olanlar her işyeri hekimi için ayrı ayrı bulundurulur.

**Not 2:** Birimler, yangına karşı alınması gereken tedbirleri alır, tıbbi atıklar ve çöpler için 22/7/2005 tarihli ve 25883 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Tıbbi Atıkların Kontrolü Yönetmeliği hükümlerine uygun olarak gerekli tedbirleri alır.


### II. ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ YETKİ BELGESİ


27 Kasım 2010 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği”nin “Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Yetkilendirilmesi” başlıklı 11. Maddesine göre yönetmeliğin ilgili maddelerinde sayılan şartları haiz olan Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri’ne Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca gerekli incelemelerin ardından aşağıda örneği yer alan yetki belgesi verilir. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri’nden hizmet almak isteyen işve-

renler, bu birimlerden sözü edilen belgeyi talep etmelidir.

T.C.

CALISMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı



**ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ YETKİ BELGESİ**

Tarih :  
Belge No :

Unvan ve Adresi:

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde belirtilen nitelikleri haiz olduğundan Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi olarak faaliyet göstermeye hak kazanmıştır.

Bakan a.  
Genel Müdür

### **III. İŞYERİ HEKİMLİĞİ ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİ, İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI SÖZLEŞMESİ VE ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ İLE İŞYERİ ARASINDAKİ HİZMET SÖZLEŞMESİ**

“İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği”nin “Görevlendirme Belgesi ve Sözleşme” başlıklı 13. maddesine göre İşverenin, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde görev alacak ve bahse konu yönetmelikte belirtilen niteliklere sahip işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personelin görevlerini yerine getirmeleri hususunda bir görevlendirme belgesi düzenlemesi gerekmektedir. Bu hizmetlerin tamamının veya bir kısmının ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alınması durumunda taraflarca sözleşme yapılması zorunludur. Görevlendirme belgesi veya sözleşme üç nüsha olarak düzenlenecektir. Düzenlenen nüshalardan biri işverende, biri işyeri sağlık ve güvenlik birimi veya ortak sağlık ve güvenlik biriminde muhafaza edilecek, diğer nüsha 5 işgünü içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’ne gönderilecektir. Gerekli şartları taşıması halinde elektronik ortamda gönderilen sözleşme veya görevlendirmeler üç işgünü içinde, diğerleri en geç beş işgünü içinde Bakanlıkça onaylanır. Sözleşmesi veya görevlendirmeleri onaylanmayan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları yönetmelik dahilindeki görevlerini yerine getiremezler. Yönetmelikte belirtilen sözleşmelerin örnekleri aşağıda sıralanmıştır. Ancak bu sözleşmeler, Bakanlık tarafından istenilen asgari bilgileri içeren bir yapıyı yansıtmaktadır.

### **İŞYERİ HEKİMLİĞİ ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİ**

İşyerinin:

Unvanı:

Adresi:

Tel No:

Faks No:

E-posta:

SGK/Bölge Müdürlüğü Sicil No:

Faaliyet alanı:

Tehlike sınıfı:

Toplam işçi sayısı:

#### **İşyeri Hekiminin:**

Adı ve Soyadı:

T.C. Kimlik No:

SGK Sicil No:

Diploma Tarih ve No:

Diploma Tescil Tarih ve No:

Belge Tarih ve No:

Uzmanlık alanı:

İSG hizmeti vereceği süre:

Poliklinik hizmeti: ... Yok ... Var Süresi:

Adresi:

Tel No:

Faks No:

E-posta:

#### **Çalıştığı diğer işyerlerinin:**

Unvanı:

Adresi:

Tehlike sınıfı:

SGK/Bölge Müdürlüğü Sicil No:

**Tarih**

**İşyeri Hekimi**

**İmza**

**İşveren**

**İmza**

### **İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİ**

#### **İşyerinin:**

Unvanı:

Adresi:

Tel No:

Faks No:

E-posta:

SGK/Bölge Müdürlüğü Sicil No:

Faaliyet alanı:

Tehlike sınıfı:

Toplam işçi sayısı:

#### **İş Güvenliği Uzmanının:**

Adı ve Soyadı:

T.C. Kimlik No:

SGK Sicil No:

Mesleği:

Diploma Tarih ve No:

Belge sınıfı Tarih ve No:

Hizmet vereceği süre:

Adres:

Tel No:

Faks No:

E-posta:

#### **Çalıştığı diğer işyerlerinin:**

Unvanı:

Adresi:

Tehlike sınıfı:

SGK/Bölge Müdürlüğü Sicil No:

Tarih

**İş Güvenliği Uzmanı**

**İmza**

**İşveren**

**İmza**

### **OSGB İLE İŞYERİ ARASINDAKİ HİZMET SÖZLEŞMESİ**

OSGB:

Unvanı:

Yetki Belgesi Tarih ve No:

Adresi:

Tel No:

Faks No:

E-posta:

SGK/Bölge Müdürlüğü Sicil No:

Vergi Dairesi/Sicil No:

İşyerine verilecek iş güvenliği uzmanlığı hizmet süresi:

İşyerine verilecek işyeri hekimliği hizmet süresi:

İşyerine verilecek poliklinik hizmeti: ... Yok ... Var Süresi:

#### **Hizmet verilecek işyerinin:**

Unvanı:

Adresi:

Tel No:

Faks No:

E-posta:

SGK/Bölge Müdürlüğü Sicil No:

Vergi Dairesi/Sicil No:

Faaliyet alanı:

Tehlike sınıfı:

İşçi sayısı:

#### **Hizmet verecek işyeri hekiminin:**

Adı ve Soyadı:

T.C. Kimlik No:

SGK No:

Diploma Tarih ve No:

Diploma Tescil Tarih ve No:

Belge Tarih ve No:

\*Hizmet verecek iş güvenliği uzmanının:

Adı ve Soyadı:

T.C. Kimlik No:

SGK No:



Mesleği:

Diploma Tarih ve No:

Belge sınıfı Tarih ve No:

(\*Sanayiden sayılan işyerleri için doldurulur.)

İş bu sözleşme İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği hükümlerine göre müştereken imzalanmıştır.

### Tarih

**OSGB**  
**İmza**

**İşveren**  
**İmza**

#### **IV. İŞYERİ SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ İLE ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ YILLIK DEĞERLENDİRME RAPORU**

“İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği”nin “Yıllık Değerlendirme Raporu” başlıklı 16. maddesine göre, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi yıl içinde yapmış olduğu çalışmaları, aşağıdaki örneğe uygun olarak hazırlayacakları bir raporla işverene, bulunması halinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu’na ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na yazılı ve elektronik ortamda göndermekle yükümlüdür.

## YILLIK DEĞERLENDİRME RAPORU

### İşyerinin:

Unvanı:

SGK/Bölge Müdürlüğü Sicil No:

Adresi:

Tel ve Faks No:

İşkolü:

İşçi sayısı: Erkek:

Kadın:

Genç:

Çocuk:

Toplam:

E-posta:

Sıra No.	Yapılan çalışmalar	Tarih	Yapan Kişi ve Unvanı	Tekrar Sayısı	Kullanılan Yöntem	Sonuç ve Yorum
1	Risk değerlendirmesi					
2	Ortam ölçümleri					
3	İşe giriş muayeneleri					
4	Periyodik muayeneler					
5	Radyolojik analizler					
6	Biyolojik analizler					
7	Toksikolojik analizler					
8	Fizyolojik testler					
9	Psikolojik testler					
13	Eğitim çalışmaları					
14	Diğer çalışmalar					

Tarih

İş Güvenliği Uzmanı  
İmza

İşveren  
İmza

İşyeri Hekimi  
İmza

### **V. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI BELGESİ**

“İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimle-ri Hakkında Yönetmelik”in “İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi” başlıklı 6. maddesine göre (A-B-C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitim prog-ramlarına katılan ve eğitim sonunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca yapılan veya yaptırılan (A-B-C) sınıfı iş güvenliği uzman-lığı sınavında başarılı olan uzmanlara, örneği aşağıda yer alan belge verilir.



T.C.  
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ



## İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI BELGESİ

Tarih :  
Belge No :

Adı ve Soyadı/Meslek Unvanı:

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte belirtilen nitelikleri haiz olduğundan  
..... sınıfı İş Güvenliği Uzmanı unvanını almaya hak kazanmıştır.

Bakan a.  
Genel Müdür

### **VI. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI EĞİTİM KURUMU YETKİ BELGESİ**

“İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”in “Eğitim Kurumlarının Yetkilendirilmesi” başlıklı 16. maddesine göre işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının eğitimlerini vermek üzere, gerekli donanım ve personele sahip bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan ve işletilen müesseselerin, bu yönetmelikte sayılan şartları taşımaları halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yetkilendirilir. Bahse konu yetki belgesinin bir örneği aşağıda yer almaktadır.



T.C.  
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ



Tarih :  
Belge No :

## İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI EĞİTİM KURUMU YETKİ BELGESİ

Unvan ve Adresi :

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte belirlenen nitelikleri haiz olduğundan iş güvenliği uzmanlığı eğitim kurumu olarak faaliyet göstermeye hak kazanmıştır.

Bakan a.  
Genel Müdür

### **VII. İŞYERİ HEKİMLİĞİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI EĞİTİCİ BELGESİ**

“İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”in “İşyeri Hekimliği ve İş Güvenliği Uzmanlığı Eğiticileri” başlıklı 17. maddesine göre işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimleri eğitici belgesi; Pedagojik formasyona veya eğiticilerin eğitimi belgesine sahip, en az beş yıllık mesleki tecrübeye sahip; (A) sınıfı iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı veya iş güvenliği lisansüstü eğitimine sahip mühendis, mimar veya teknik elemanlar ile Bakanlıkta görevli iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına, Pedagojik formasyona veya eğiticilerin eğitimi belgesine sahip ve en az beş yıl teftiş yapmış iş müfettişlerine, Pedagojik formasyona veya eğiticilerin eğitimi belgesine ve en az on yıllık uzmanlık tecrübesine sahip, mühendis, mimar veya teknik eleman niteliğini haiz Bakanlıkta görevli çalışma ve sosyal güvenlik eğitim uzmanlarına, Mühendis, mimar, fizikçi, kimyager ve teknik öğretmenler ile hukuk fakültelerinden mezun olanlardan üniversitelerde Bakanlıkça ilan edilen eğitim programlarına uygun en az dört yarıyıl ders verenlere, başvuruları halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından verilir.



T.C.  
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ



Tarih :  
Belge No :

## İŞYERİ HEKİMLİĞİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI EĞİTİCİ BELGESİ

Adı ve Soyadı/Meslek Unvanı:

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte belirtilen nitelikleri haiz olduğundan işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitici belgesi almaya hak kazanmıştır.

Bakan a.  
Genel Müdür



### VIII. EĞİTİM KATILIM BELGESİ

“İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”in “Eğitim Katılım Belgesi” başlıklı 22. maddesine ve “İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”in “Eğitim Katılım Belgesi” başlıklı 31. maddesine göre iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hekimliği eğitimini tamamlayan adaylara eğitim kurumları tarafından örnekleri aşağıda yer alan “Eğitim Katılım Belgesi” verilir.

# Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği

## ...Eğitim Kurumu EĞİTİM KATILIM BELGESİ

Tarih:  
Belge No:

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik kapsamında aşağıda kimlik bilgileri yazılı ....., yeterli katılımı sağlamış ve ..... eğitim programını tamamlayarak bu belgeyi almaya hak kazanmıştır.

Adı-Soyadı :.....  
T.C. Kimlik No :.....  
SGK Sicil No :.....  
Mesleği :.....  
Bitirdiği Program :.....

Eğitim kurumu yetki belgesi tarih/no:

Pratik Eğitim Gördüğü Tarih Aralığı:  
Pratik Eğitim Gördüğü İşyeri Onayı:

(Kaşe-İmza)

Eğitim Kurumu Yetkilisi

(Kaşe-İmza)

## ...Eğitim Kurumu EĞİTİM KATILIM BELGESİ

Tarih:  
Belge No:

İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik kapsamında aşağıda kimlik bilgileri yazılı ....., yeterli katılımı sağlamış ve ..... eğitim programını tamamlayarak bu belgeyi almaya hak kazanmıştır.

Adı-Soyadı :.....  
T.C. Kimlik No :.....  
SGK Sicil No :.....  
Mesleği :.....  
Bitirdiği Program :.....

Eğitim kurumu yetki belgesi tarih/no:

Pratik Eğitim Gördüğü Tarih Aralığı:  
Pratik Eğitim Gördüğü İşyeri Onayı:

(Kaşe-İmza)

Eğitim Kurumu Yetkilisi

(Kaşe-İmza)

### **IX. İŞYERİ HEKİMLİĞİ BELGESİ**

“İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”in “İşyeri Hekimliği Belgesi” başlıklı 14. maddesine göre işyeri hekimliği eğitim programlarına katılan ve eğitim sonunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan veya yaptırılan sınavda başarılı olan hekimlere, örneği aşağıda yer alan belge verilir.



T.C.  
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ



## İŞYERİ HEKİMLİĞİ BELGESİ

Tarih :  
Belge No :

Adı ve Soyadı:

İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte belirtilen nitelikleri haiz olduğundan işyeri hekimi unvanını almaya hak kazanmıştır.

Bakan a.  
Genel Müdür



# Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

\*Merkez: Köybaşı Cad. No:40 Yeniköy 34464, İSTANBUL \*Tel:0212 299 92 22 Faks:0212 299 11 51  
\*İrtibat Bürosu: Kuleli Sok No:14 G.O.P 06700, ANKARA \*Tel:0312 44720 25 Faks:0312 447 85 17



Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayınıdır  
Yayın No:24

