

MAKALE (ARAŐTIRMA MAKALESİ)

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞVERENİN HUKUKİ VE CEZAI  
SORUMLULUĞU**

**Dr.ÖĞr.Üyesi Ahmet TERZİOĞLU\***

**ArŐ.Gör. Ali Burak AKSUNGUR**

---

\* Ahmet TERZİOĞLU, Harran Üniv.İİBF Hukuk Bilimleri  
(aterzioglu@harran.edu.tr), ORCID ID:0000-0002-1916-0421  
Ali Burak AKSUNGUR, Harran Üniv.İİBF Hukuk Bilimleri  
([aliburakaksungur@harran.edu.tr](mailto:aliburakaksungur@harran.edu.tr)), ORCID ID: 0000-0003-2629-8418  
Makale GeliŐ Tarihi:09/10/2019  
Makale Kabul Tarihi:31/10/2019

## ÖZ

İş sağlığı ve güvenliği hukuku, işveren ile çalışanlar arasındaki ilişkiyi düzenleyen bir hukuk dalıdır. İş Hukuku'nun en temel ilkesi olan işçilerin korunması noktasında iş sağlığı ve güvenliği hukuku önemli bir fonksiyon üstlenmiştir. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği hukuku ile ilgili olan metinlere bakıldığında ise Anayasa, Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'nun yanı sıra 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da işçilerin korunması ile ilgili hükümlere yer verildiği görülmektedir. Daha ayrıntılı düzenlemeler ise iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerinde ele alınmıştır. Çalışma, ulusal mevzuatımızdaki hükümler ışığında, farklı hukuki metinlerde işverenlerin hukuki ve cezai sorumluluklarının neler olduğunu ortaya koymayı amaç edinmiştir.

**Anahtar kelimeler:** iş sağlığı ve güvenliği, işverenin sorumlulukları, hukuki sorumluluk, cezai sorumluluk, iş hukuku

## OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY EMPLOYER'S LEGAL AND CRIMINAL LIABILITY

### ABSTRACT

Occupational health and safety legislation is a branch of law that regulates the relationship between employers and employees. Occupational health and safety legislation has an important function in protecting workers, which is the basic principle of labor legislation. Looking at the texts related to occupational health and safety legislation in our country, it is seen that the provisions related to the protection of workers are included in the Constitution, Law of Obligations and Labor Law as well as the Occupational Health and Safety Law No. 6331, which entered into force in 2012. More detailed regulations are covered in occupational health and safety regulations. The study aims to reveal the legal and criminal responsibilities of employers in different legal texts in light of the provisions in our national legislation.

**Keywords:** occupational health and safety, employer's liabilities, legal responsibility, criminal responsibility, labor legislation

## I. GİRİŞ

Temel amacı iş kazaları ve meslek hastalıklarından çalışanları korumak, çalışma barışı ve refahını sağlamak, üretim güvenliğini sağlayarak verimi artırmak şeklinde belirtilen<sup>2</sup> iş sağlığı ve güvenliği, işverenler açısından işin sürekliliğinin sağlanabilmesi, çalışanlar açısından ise işin olumsuz etkilerinin en alt düzeye indirilebilmesi için büyük öneme sahiptir. İşveren ve çalışanlar arasındaki uyumun sağlanabilmesi, olası tehlikelerin önüne geçilebilmesi ve de ortaya çıkan iş kazası ile meslek hastalıkları durumlarında gerekli yükümlülüklerin yerine getirilebilmesi için üçüncü bir faktör olarak devlet devreye girmektedir.

Taşıdığı bu önem nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği hukuku, işveren ve çalışanlar arasında iş sözleşmesinden doğan ilişkiyi devletin yönlendiriciliği altında sürdürme işlevi görmektedir. Bu doğrultuda yapılan kanun ve düzenlemelerle işverenlerin hakları, yükümlülükleri ve sorumlulukları belirlendiği gibi çalışanların da hakları, yükümlülükleri ve sorumluluklarının genel çerçevesi çizilmiştir.

Çalışmada ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinde işverene ilişkin hukuki ve cezai sorumlulukların ortaya konulması amaçlanmıştır. Üç bölüme ayrılan bu çalışmanın ilk iki bölümü, dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin gelişim seyri ile Türkiye'deki yansımaları üzerine odaklanmaktadır. Son bölümde ise işin yürütülmesinde üstlendiği rol nedeniyle iş hukukunun asli ögesi olan işverenlerin, işe ilişkin hukuki ve cezai sorumlulukları incelenecektir.

## II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DÜŞÜNCESİNİN GELİŞİMİ

Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği, insanlığın başlangıcından bu yana gerek beslenme ihtiyacını karşılamak gerekse güvenlik ihtiyacını gidermek gibi eylemler ile ilişkili olarak ortaya çıkan tarihsel bir özelliğe sahiptir. Denilebilir ki iş sağlığı ve güvenliği, beslenme ihtiyacını gidermek ve güvenliğini sağlamak için çeşitli eylemlerde bulunan insanların bu eylemleri esnasında meydana gelebilecek istenmeyen durumlardan kaçınmaları için en başından beri var olmuştur.

İş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi esas olarak sağlık hizmetlerinin gelişimiyle de paraleldir. Bu noktada sağlık hizmetlerine ilişkin çağdaş yaklaşıma bakıldığında sanayileşme sürecinin sağlık hizmetlerinin gelişiminde büyük öneme sahip olduğu belirtilmektedir. Sanayileşme süreciyle birlikte oluşan refah artışı ve yaşam standartlarının yükselmesi sonucunda insanların ortalama yaşam beklentisi de üst düzeylere ulaşmıştır. Sanayileşmenin olumlu etkilerinin yanı sıra sağlık hususunda getirdiği olumsuz etkiler ve bunların giderilmesi sağlık hususuna ilişkin yeni yaklaşımları zorunlu hâle getirmiştir.<sup>3</sup> Sanayileşmenin iş gücünü oluşturan işçilerin sağlık koşullarının korunması ve iyileştirilmesi modern iş sağlığı ve de güvenliği kavramının ortaya çıkışını kaçınılmaz kılmıştır.

<sup>2</sup> OLCAY Zeynep Feride ve PARLAK, Türkan Melis: İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi: Türkiye ve İngiltere Örneklerinin Karşılaştırmalı İncelenmesi. ABMYO Dergisi. 2016, Sayı 41, s. 81.

<sup>3</sup> AKTAN, Coşkun Can ve IŞIK, Abdulkadir: 21. Yüzyılda Herkes İçin Sağlık: 21 Hedef. Aura Yayınları, İstanbul, 2007, s. 1.

İş sağlığı, çalışanlara daha sağlıklı bir çevre için gereken sağlık standartlarının uygulanmasını ifade ederken, iş güvenliği ise çalışanların yaşamsal faaliyetlerini sekteye uğratabilecek ve de vücut bütünlüklerine zarar verebilecek tehlikelerin ortadan kaldırılması için uygulanması gereken standartları ifade etmektedir. Uygulamada iş sağlığı ve iş güvenliği ayrı kavramlar olarak kullanılmamaktadır.<sup>4</sup> Bu nedenle çalışmada iş sağlığı ve güvenliği bir bütün olarak ele alınmıştır.

### **A. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Evreleri**

İşçilerin korunması, İş Hukuku'nun en temel ilkesidir. Bu temel ilkeye hizmet etmek ve de işçilerin yaşamlarını sağlıklı biçimde devam ettirebilmesi amacıyla çıkarılmış olan iş kanunları, işçilerin korunması ilkesinin gerçekleştirilmesinde iş sağlığı ve güvenliğini bir araç olarak kullanmaktadır.<sup>5</sup> Bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliği, işçilerinin yaşamlarının korunması için bir teminat ve bu teminatı sürdürmeye yönelik imkân, araç ve çabaların bütünü olarak tanımlanabilir.

İş sağlığı ve güvenliği, içerdiği tarihsel özellikler nedeniyle farklı zamanlarda farklı unsurlara sahip olmuştur. Bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi, gelişim eşiklerini görmeyi kolaylaştırabilmek amacıyla 3 evreye ayrılabilir. 1. evre yukarıda bahsedilen insanın temel ihtiyaçlarının karşılanmasından doğan hayatta kalma ya da stabil yaşamını sürdürebilme güdüsünü içine almaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin 1. evresinde insanlığın gelişimi ve üretim yöntemlerindeki ilerlemeler ile birlikte işçilerin sağlıklarının korunmasına yönelik ilgi de artmıştır. Bu ilk evrede asıl amaç insanları korumaktan ziyade verimlilik artışının sağlanmasına odaklanmıştır. Çalışanların verimli olabilmesi için yüksek enerjili besinlerin sağlanmasına önem verilmiştir.<sup>6</sup>

Buhar makinesinin ortaya çıkışıyla başlayan Sanayi Devrimi, iş sağlığı ve güvenliği için 2. evrenin başlangıcı olmuştur. Makineleşmeye paralel biçimde iş kazaları artmış, bu kazalar sonucunda ortaya birçok mağdur insan çıkmıştır. Kazaların önlenmesi ve mağduriyetlerin giderilebilmesi için önleyici tedbirler alma ve mağdur işçilere yardım sağlamaya yönelik uygulamalara başlanmıştır. İş kazaları sigortaları ilk olarak bu evrede ortaya çıkmıştır.<sup>7</sup> Denilebilir ki bu evre uzmanlaşmanın ortaya çıkmasıyla şekillenmiştir. Bunda Sanayi Devrimi'nin mutlak etkisi bulunmaktadır. Sanayileşme ile birlikte ayrılan, çeşitlenen ve uzmanlaşmaya başlayan iş kolları, iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi noktasında bir diğer evreyi temsil etmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin 3. evresi 19. yüzyıldan sonra oluşmaya başlamıştır. Bu dönemde sendikalar, işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasaların hazırlanması ve uygulanması için faaliyet göstermişlerdir. 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) işçi sağlığı ve güvenliği ile

---

<sup>4</sup> HEKİMLER, Alpay: 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Düzenleme Bulmuş Olan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşverenlerin Temel Yükümlülükleri. Tekirdağ S.M.M.M. Odası Sosyal Bilimler Dergisi. 2012, Sayı 1, s. 5

<sup>5</sup> BAYRAM, Fuat: Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hâkim Olan İlkeler. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. 2005, Sayı 7, s. 1104

<sup>6</sup> HEKİMLER, ss. 2-3

<sup>7</sup> HEKİMLER, s. 3

ilgili çalışmalara başlamıştır.<sup>8</sup> 3. evre modern sağlık hizmetlerinin gelişimiyle paraleldir. II. Dünya Savaşı sonrasında temelleri atılan modern sağlık hizmetleri, devam süreçte teknolojinin ilerlemesiyle birlikte gelişim sürecine girmiştir. Artan mesleki grup ve örgütlenmeler, maliyet ve kontrol zorluklarına da beraberinde getirmiştir. Sağlıkla ilgili uluslararası standartların belirlenmesi için ilk adım 1977 yılında Dünya Sağlık rgt tarafından atılmış, ulusal hükümetlere sağlık konusunda roller yüklenmiştir.<sup>9</sup> Küreselleşme, uluslararası entegrasyonun artması ve Avrupa Birliği gibi bölgesel düzeyde standartlaşma çabalarının artmasıyla birlikte meydana gelen ulus-üstü standart ve kuralların söz konusu olduğu içinde bulunduğumuz bu 3. evre, modern-ağdaş evredir.

## **B. Çağdaş İş Sağlığı ve Güvenliği**

İş sağlığı ve güvenliğine ağdaş yaklaşımla şu şekilde bir tanım getirilmektedir: İş sağlığı, bir bireyin sadece fiziksel değil aynı zamanda ruhen ve sosyal açılardan da tam bir iyilik halinde olmasını ve çalışanlara en iyi sağlık koşullarının sağlanarak bu durumun süregelmesi faaliyetlerini ifade etmektedir.<sup>10</sup> Yani günümüzde iş sağlığı ve güvenliği insana fiziksel açıdan yaklaşmak kadar psikolojik bir canlı olarak da ele almaktadır. Bu nedenle vücut bütünlüğünün korunması kadar çalışanların ruh sağlıklarının da korunması iş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarına arasına girmiştir. Değişen ve dönüşen devlet, sosyal-refah devleti anlayışının gelişimi gibi hususlar ağdaş iş sağlığı ve güvenliğinin oluşumunu şekillendirmiştir.

Çağdaş iş sağlığı ve güvenliğinin temel noktalarından birisi sosyal devlet anlayışıdır. Sosyal devlet ilkesi gereğince vatandaşlarının haklarını gözetmekle yükümlü olan devlet, bu yükümlülüğü yerine getirecek adımların atılması için asli sorumlu hâline gelmiştir. Bu nedenle ağdaş yaklaşımda iş sağlığı ve güvenliği, işçi ve işveren yanına devleti de müdahil etmektedir.<sup>11</sup> Diğer yanda eleştirel bir yaklaşımla ise iş sağlığı ve güvenliği devletin sosyal yönüne dayanmakla birlikte üretim sürekliliğinin sağlanabilmesi için bir gerekli bir araç olarak da işlev gördüğü ifade edilmektedir.<sup>12</sup>

Çağdaş iş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası organizasyonlar ile adeta kol kola yürüdüğü benzetmesini yapmak yanlış olmaz. İş sağlığı ve güvenliğinin 3. evresi olarak ifade ettiğimiz ağdaş iş sağlığı ve güvenliğinin temel karakteriştiği onun ulus-üstü organizasyonlar tarafından şekillenen yapısıdır. Bu noktada Birleşmiş Milletler, Dünya Sağlık rgt ve Avrupa Birliği gibi uluslararası veya bölgesel anlamda örgütlenmiş yapılar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel standartların oluşumunda asli rol üstlenmişlerdir. Söz konusu örgütler, belirlenen standartların ulusal devletlerin iş sağlığı ve

---

<sup>8</sup> HEKİMLER, s. 3

<sup>9</sup> AKTAN ve IŞIK, ss. 1-2

<sup>10</sup> ÇİÇEK, zal ve AL, Mehmet: Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi. 2016, Cilt 5 Sayı 11, s. 109

<sup>11</sup> KABAKÇI, Mahmut: İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri. Türkiye Barolar Birliği Dergisi. 2009, Sayı 86, s. 250

<sup>12</sup> ÇİÇEK ve AL, s. 108

güvenliği alanındaki politikaları için tavsiyelerde bulunmak ve yönlendirmek yoluyla standardizasyonun sağlanması için adımlar atmaktadır.

Bu bilgiler ışığında çağdaş iş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası belgeler ışığında oluştuğu kanısı edinilmiştir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası belgelerde edindiği yerin ortaya konulması önem taşımaktadır.

### **C. Uluslararası Belgelerde İş Sağlığı ve Güvenliği**

Çağdaş iş sağlığı ve güvenliğinin oluşumu uluslararası belgeler ve bu belgelerin ulusal hükümetlere verdiği öneriler üzerinden gerçekleşmektedir. Bu noktada Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) en önemli kuruluş olarak karşımıza çıkmaktadır.

ILO, uluslararası standartlara uyum sağlamaya çalışan devletlere iş sağlığı ve güvenliği konusunda önerilerde bulunmaktadır. ILO tarafından oluşturulan standartların yaklaşık %80'i iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili konular hakkındadır.<sup>13</sup> ILO; asgari yaş, iş teftişi, sosyal güvenlik, radyasyondan korunma, iş yeri hekimliği gibi çok sayıda sözleşmenin imzalanmasına vesile olmuştur. Taraf devletler, bu sözleşmelerin gereğini yerine getirmek amacıyla ulusal mevzuatlarını uygun hâle getirmek için çalışmalar yapmakla yükümlü tutulmuştur. Türkiye'de bu sözleşmelerin tarafı konumunda bulunmaktadır.<sup>14</sup>

1948 yılında Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çerçeve düzenlemeye yer vermiştir. Beyannamenin diğer ilgili maddeleri şu şekildedir<sup>15</sup>:

- “Yaşamak, özgürlük ve kişi güvenliği herkesin hakkıdır.” (m.3)
- “Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenliğe hakkı vardır.” (m. 22)
- “Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır” (m.23)

Birleşmiş Milletler'in 1976 tarihli “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi'nin 7. maddesi sözleşmeye taraf olan devletleri, vatandaşlarına adil ve elverişli çalışma koşullarında güvenli ve sağlıklı ortamlarda çalışma hakkı tanımaları yükümlülüğünü vermiştir.<sup>16</sup> Böylelikle iş sağlığı ve güvenliği temel insan hakları içerisine alınmıştır.

---

<sup>13</sup> ŞEN, Murat: İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları. MÜHFD. 2015, Cilt 4 Sayı 1, s. 130

<sup>14</sup> HEKİMLER, s. 8

<sup>15</sup> ŞEN, s. 130

<sup>16</sup> HEKİMLER, s. 8, ŞEN, s. 131

1977 yılında Dünya Sağlık Örgütü tarafından ilan edilen “2000 Yılında Herkes İçin Sağlık” başlıklı bildirge ulusal hükümetlere sağlık konusunda birçok rol ve hedefler sunmuştur. 21 hedef içeren bildirgenin “çok sektörlü sağlık sorumluluğu” başlıklı 14. maddesi şu hedeflere yer vermiştir<sup>17</sup>:

-“Tüm sektörlerin karar vericileri kendi sektörlerinde sağlığa yatırımla elde edilebilecek yararları dikkate almalı ve eylemlerini ona göre yönlendirmelidir.”

-“Üye ülkeler, sağlık etkilerini değerlendirme mekanizmalarını oluşturmalı ve tüm sektörlerin politika ve eylemlerinin sağlık üzerine etkilerinden sorumlu tutulmalarını sağlamalıdır.”

Aynı bildirgenin 21. ve son hedefi de şu ifadeleri içermektedir<sup>18</sup>:

-“2010 yılına kadar, tüm üye ülkelerin ülke, bölge ve yerel düzeylerde herkes için sağlık politikaları olmalı ve uygun kurumsal altyapılar, yönetsel süreçler ve yenilikçi bir liderlikle desteklenerek uygulanmalıdır.”

-“Tüm ülke çapındaki herkes için sağlık politikaları, okul, iş yeri ve ev gibi mekanlarda, yerel topluluklarda, şehirlerde ve bölgelerdeki politikalara ve eylemlere motivasyon, girişimci ruh ve ileride örnek bir çerçeve sağlamalıdır.”

-“Ülke çapındaki ve diğer düzeylerde sağlık politikası geliştirmek için politika belirlenmesi, uygulama, izleme ve değerlendirmeyle ilgili alanların paylaşılmasında anlaşmalara varılmış, bir dizi ana ortaklıkların (kamu ve özel) oluşturulmasını sağlayan düzenlemeler ve yöntemler olmalıdır.”

Bu hedeflerin doğrudan iş sağlığı ve güvenliği hususunu ilgilendirdiği aşikârdır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda bir diğer önemli belge Avrupa Konseyi tarafından kabul edilmiş olan Avrupa Sosyal Şartı’dır. Bu şart ile iş sözleşmesinin taraflarına, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesis edilmesi yükümlülüğü getirilmiştir. Avrupa Birliği müktesebatı da temel iki çerçeve direktif içerisinde “İş yerlerinde asgari sağlık ve güvenlik gerekleri, İş araç gereçlerinin işyerinde çalışanlar tarafından kullanılması için asgari güvenlik ve sağlık gerekleri, çalışanların özellikle sırt incinmelerine neden olabilecek el ile yükleme ve boşaltma işlerinde asgari sağlık ve güvenlik koşulları, çalışanların işyerinde kanserojenlere maruz kalmaları ile ilgili risklerden korunması gibi çok sayıda direktifi içermektedir. Türkiye bu direktiflere ulusal mevzuatını güncelleyerek uyum sağlamak için çaba göstermektedir.<sup>19</sup>

### III. TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İş sağlığı ve güvenliğinin sanayileşme ile birlikte ivmelenen yapısı, Türkiye’de batı ülkelerine kıyasla daha geç dönemde başlayan sanayileşme nedeniyle farklı bir gelişim seyri çizmiştir. Osmanlı

---

<sup>17</sup> AKTAN ve IŞIK, s. 10

<sup>18</sup> AKTAN ve IŞIK, s. 12

<sup>19</sup> HEKİMLER, ss. 8-9

döneminde görece geç ortaya çıkan sanayileşme nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği de istikrarlı bir gelişim izlememiştir (Hekimler, 2012, s. 3).

### **A. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Gelişimi**

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin hukuki gelişimi 2012 yılına dek kendine özgü bir alana sahip olmaktan uzak kalmıştır. Bu yıla kadar iş sağlığı ve güvenliği başta İş Kanunu olmak üzere Anayasa’nın ve Borçlar Kanunu’nun ilkelerinden yola çıkılarak tanımlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğinin ülkemizdeki hukuki gelişimi 19. yüzyılın son yarısında başlamıştır. 1867 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi bu alandaki ilk belge olarak kabul edilmektedir. Belge, Zonguldak Ereğlisi’nde kömür madenlerinde çalışan işçilerin yaşadıkları olumsuz etkilerin hafifletilebilmesi için kaleme alınmıştır. 1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesi de bir önceki nizamnamenin eksik kalan noktalarını hedef almıştır.<sup>20</sup>

Cumhuriyet Dönemi’ne bakılacak olduğunda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili göze çarpan ilk düzenleme 1924 yılında yayınlanan Hafta Tatili Kanunu’dur. 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Kanunu’nda ise ilk defa işverenlere iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluk verilmiştir. Bu dönemde işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından denetimi Umumi Hıfzısıhha Kanunu gereğince belediyelerce yürütülmüştür. Doğrudan iş konusu ele alan ilk kanun 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu olmuştur. İş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren hususlar bu kanun içerisine dahil edilmiştir. İş Kanunu (1475 sayılı İş Kanunu) 1971 yılında yenilenmiş ve dönemin gereklerine uygun hâle getirilmeye çalışılmıştır.<sup>21</sup>

1475 sayılı İş Kanunu’nun gün geçtikçe beklentileri karşılayamayan yapısı ve Avrupa Birliği’ne adaylık sürecinde uyum kriterlerini sağlamada yaşanan sorunlar yeni bir kanun fikrini ön plana çıkarmıştır. Yanı sıra artan iş kazaları ve bu kazalardan kaynaklanan hukuki ve cezai sorunların çözümü için başvurulacak kuralların etkin olup olmadığı tartışılmaya başlanmıştır.<sup>22</sup>

2003 ve 2008 yıllarına ait ulusal programlara bakıldığında hükümetlerin gerçekleştirmek istediği hedeflerden bir tanesinin Avrupa Birliği’ne uyum süreci içerisinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının Avrupa Birliği müktesebatına uyumudur.<sup>23</sup> Nitekim 2006 yılından tartışmalar iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni bir yasal düzenlemenin yapılması çerçevesinde yoğunlaşmış, 6 yıllık sürenin ardından hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı TBMM’ye sevk edilmiştir. 89/391 sayılı

---

<sup>20</sup> Akt. HEKİMLER, s. 4

<sup>21</sup> HEKİMLER, s. 4

<sup>22</sup> HEKİMLER, ss. 2-4

<sup>23</sup> KABAKÇI, s. 250

Avrupa Birliği Çerçeve Yönetmeliği esas alınarak hazırlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 20 Haziran 2012’de yürürlüğe girmiştir.<sup>24</sup>

Tarihsel geçmişinin yanı sıra mevzuat içerisinde iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi de anayasa, farklı kanunlar ve yönetmelikler ile olmuştur. Anayasa’da yer alan çerçeve ilkelerin yanı sıra İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Borçlar Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, bakanlıkların teşkilat kanunları ve Belediye Kanunu’nda da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddelere yer verilmiştir.<sup>25</sup>

## **B. Ulusal Mevzuatta İş Sağlığı ve Güvenliği**

Mevcut hukuk sistemimizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilkeler anayasal çerçeveye dayanmakla birlikte farklı kanunlar ve yönetmelikler üzerinde yer almaktadır. Bu bölümde ulusal mevzuat içerisinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili olan kısımlara kısaca değinilmiştir.

### **1. Anayasa**

Anayasamızın mevcut hâlinde iş sağlığı ve güvenliği konusuna ilişkin doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanunlar ve yönetmeliklerin dayandığı bazı maddelere anayasada yer verilmiştir. Anayasanın sosyal devlet ilkesi (m. 2,5), yaşama (m. 17), sağlık (m. 56), yaş, cinsiyet ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmama, dinlenme (m. 50), sosyal güvenlik (m. 692) hakları ile ilgili maddeleri iş sağlığı ve güvenliği için temel dayanak sunmaktadır.<sup>26</sup>

İş sağlığı ve güvenliğinin en temel gayesi Anayasa’nın 17. maddesinde güvence altına alınan yaşam hakkı ile ilgilidir. İnsan yaşamının devamının sağlanması, vücut bütünlüğün korunması ve de sağlıklı bir yaşamın sürdürülebilmesi iş sağlığı ve güvenliğinin esas amacını meydana getirmektedir. Tüm diğer kanunlar ve yönetmeliklerle garanti altına alınmak istenilen husus bu yaşam hakkını temel almaktadır. Anayasa’da iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkilendirilebilecek olan diğer maddeler şu şekildedir:

- Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz (m. 50/1).

- Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar (m. 50/2).

---

<sup>24</sup> SÜZEK, Sarper: İş Hukuku. Beta Yayınevi, Ankara, 2017, s. 905; AYTEKİN, Şeyda. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında Dünden Bugüne. Sicil İş Hukuku Dergisi. 2012, Cilt 7, Sayı 25, ss. 93-105.

<sup>25</sup> SÜZEK, s. 904

<sup>26</sup> SÜZEK, s. 903

- Dinlenmek, çalışanların hakkıdır (m. 50/3).

- Devlet herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak zorundadır (m. 56/3).

Anayasa'nın iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili olan maddelerinden de anlaşılacağı üzere devlet, çalışanların yaşam kalitesini yükseltmek ve çalışma hayatını geliştirmek amacıyla çalışanları korumak ve çalışmayı desteklemenin yanı sıra herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içerisinde sürdürmesini sağlamak üzere gerekli tedbirleri almakla yükümlü tutulmuştur.<sup>27</sup>

## **2. Borçlar Kanunu**

2012 yılında yürürlüğe girmiş olan Borçlar Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelere yer vermiştir. Kanun'un 417. maddesi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususlara ayrılmıştır:

- İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (m. 417/1).

- İşveren, işyerinde 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 yükümlüdür (m. 417/2).

- İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir (m. 417/3).

Borçlar Kanununun 417.maddesinden anlaşılacağı üzere, yasa koyucu yaptığı bu düzenlemeyle işverene, işçisini kişilik hakları, taciz yönünden koruma yükümlülüğü getirmiş bulunmaktadır.

## **3. İş Kanunu**

6331 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda İş Kanunu'na başvurulmaktaydı.<sup>28</sup> Bir önceki 1475 sayılı İş Kanunu gibi 4857 sayılı İş Kanunu da iş sağlığı

---

<sup>27</sup> EROL, Hatice ve ÖZDEMİR, Abdullah: Türkiye'de İstihdam Politikalarında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yeri. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, 2015, s. 265

<sup>28</sup> ALPAGUT, Gülsevil: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası. 2014, Cilt 72 Sayı 2, s. 31

ve güvenliği ile ilgili düzenlemelere yer vermişti. İki kanunda da işçi sayısı, genişlik, yapılan iş, işin özellikleri, ağırlık ve tehlikesi bakımından hangi işyerlerinin kurma izni ve işletme belgesi alacağını belirlenmesi için düzenleme yapılacağı öngörülmüştü.<sup>29</sup>

Ancak bu İş Kanunu'ndaki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu nedeniyle kaldırılmıştır. Bu tarihten sonra iş sağlığı ve güvenliği konularına İş Kanunu'nda yer verilmemiştir. 6331 sayılı kanun 27. maddesinde "çalışanların tabi oldukları kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı Kanunun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır" ifadesine yer verilmiştir.<sup>30</sup>

#### **4. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**

2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), iş sağlığı ve güvenliğinin ana hukuki metni olmuş ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer vermiştir. Bu kanunu yürürlüğe girişinden sonra 4857 sayılı İş Kanunu'nun beşinci bölümünde yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin maddeler ilga edilmiştir.

İSGK, diğer kanunlarda yapılan sınırlamaların aksine bir işyerinde işin yürütülmesi esnasında faaliyette bulunan herkesi kanun kapsamına dahil etmiştir. Bu nedenle kanunda işçi, stajyer, çırak vb. tüm gruplar tek bir bütün hâlinde çalışan olarak ele alınmıştır. Kanun'un ilgili maddesi şu şekildedir:

"Kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır."

İSGK, çağdaş iş sağlığı ve güvenliği anlayışından temel alan bir hukuki bakışa sahiptir. Önleme ve koruma düşüncesinden yola çıkarak, işyerlerinde uygulanması istenilen çok faktörlü bir iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin sağlanması, risk değerlendirmesi, önlemlerin belirlenmesi, denetim, aynı alanda faaliyet yürüten işverenler arasında koordinasyonun sağlanması gibi oldukça kapsamlı bir sistem öngörmüştür.<sup>31</sup>

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kuralların genel çerçevesi İSGK tarafından çizilmiştir. İş faaliyet kollarının çokluğu ve de bunun getirdiği karmaşıklık nedeniyle özel faaliyet alanlarına ilişkin kuralların düzenlenmesi ise yönetmeliklere bırakılmıştır.

#### **5. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmelikleri**

---

<sup>29</sup> SERATLI, Gaye Burcu: 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 2004, Cilt 53, Sayı 2, s. 200

<sup>30</sup> SÜZEK, s. 905

<sup>31</sup> ALPAGUT, s. 31

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili standartları düzenleyen en ayrıntılı belgeler yönetmeliklerdir. İş-faaliyet kollarının çok farklı dallara ayrılan ve farklı uzmanlık düzeylerine sahip olan yapısı nedeniyle yönetmelikler, ayrıntılı ve teknik konularda düzenleme yapmayı mümkün hâle getirmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 30. maddesini dayanak alan yönetmeliklerden bazıları şu şekilde sıralanmaktadır<sup>32</sup>:

- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
- İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği
- İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik
- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
- Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik

#### **IV. İŞVERENİN HUKUKİ VE CEZAI SORUMLULUĞU**

İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda yer alan tanımına göre “çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları” ifade etmektedir. İşverenin organizasyonu neticesinde bir araya gelen işçilerin üstlendiği hizmet veya mal üretim işinden ortaya çıkabilecek olan tehlikelerin asli kaynağı da bu organizasyondur. Bu nedenle işveren, iş sağlığı ve güvenliği hususunun asli öğelerinden birisidir. Gerek işverenler gerekse çalışanlar açısından tarihsel gelişimiyle birlikte bugün geldiği noktada iş sağlığı ve güvenliği, toplumsal birlikteliğin sağlanması için büyük önem üstlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, çalışanlar açısından bir takım hak, yükümlülükler ve sorumluluklar getirdiği gibi işveren açısından da benzer hususları tesis etmiştir.

Hukuki ve cezai sorumlulukların, işverenlerin yükümlülüklerini yerine getirmediğinde ne gibi yaptırımlarla karşılaşacaklarını öngörmesi açısından caydırıcı niteliğe sahip olması beklenmektedir. Uygulamaya bakıldığında bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ekipmanlarının ya çalışanlara hiç verilmediği ya da verilmişse çalışanlarca bunların kullanımı konusunda isteksizlik gösterildiği

---

<sup>32</sup> SÜZEK, s. 907

görülmektedir. Yargıtay kararlarında bu sorunun çözüm yolu olarak işverence etkin denetim yapılması ve gerektiğinde iş mevzuatındaki yaptırımlara başvurulması olarak gösterilmiştir.<sup>33</sup> Bu nedenle hukuki ve cezai sorumluluklar, devlet açısından iş sağlığı ve güvenliği kurallarının gerçekleştirilmesi için işverene kadar kullanılabilir bir araç olmakla birlikte işveren açısından ise işyerine ve çalışanlara yönelik gerekli önlemlerin alınmadığı durumlarda ortaya çıkabilecek olumsuz durumları göstermesi açısından önem taşımaktadır. Çağdaş iş sağlığı ve güvenliğinin önleyici yaklaşımı, hukuki ve cezai sorumluluklara caydırıcı olma işlevi yüklemiştir.

Bu doğrultuda hukukumuzda da iş sağlığı ve güvenliği açısından işverenlere birtakım hukuki ve cezai sorumluluklar yüklenmiştir. Nitekim İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ilk maddesinde "Bu Kanun'un amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir." ifadesine yer verilmiştir. İşverenin ifa etmekle yükümlü olduğu görevlerini yerine getirmemesi veya eksik ve hatalı şekilde yerine getirmesi diğer bir anlamda işverenin yükümlülüklerine aykırı davranması hâlinde ortaya çıkan sorumluluk, iş sağlığı ve güvenliği hukukunda hukuki ve cezai olarak iki boyutta meydana gelmektedir.

#### **A. Hukuki Sorumluluk**

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesine göre işveren "çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür" hükmü gereğince işyerinde meydana gelebilecek durumlara karşı sorumlu tutulmuştur. İşveren, bu yükümlülüğünü iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre yerine getirmekle mükelleftir. İSGK'nin 4. maddesine göre işveren:

- Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar,
- İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar,
- Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır,
- Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır,

---

<sup>33</sup> EROL, Selahattin: İş sağlığı ve güvenliği konusunda işveren, çalışan ve devletin rolü. ASSAM Dergisi. 2015, Sayı 4, s. 134

- Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır,

- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez,

- İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

İşverenin, iş yerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması yani yükümlülüklerini yerine getirmemesi nedeniyle ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalıkları durumunda hukuki sorumluluk söz konusu olmaktadır.<sup>34</sup> Meydana gelen iş kazaları ve oluşan meslek hastalıkları sonucunda sakatlık, engellilik, iş göremezlik ve can kaybı gibi fiziksel kayıpların yanı sıra çalışanlar psikolojik olarak da yıpranabilmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları bireyler açısından; tedavi, mahkeme, tazminat ve onarım gibi maliyetlere sebep olmaktadır. Tüm bunlar ise hukuki, cezai ve idari sonuçlara yol açmakta, işveren bunlardan sorumlu tutulabilmektedir.<sup>35</sup>

İş kazalarından kaynaklanan hukuki sorumluluğun kaynağına ilişkin iki temel görüş bulunmaktadır<sup>36</sup>:

- Haksız fiilden kaynaklanan sorumluluk

- Sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumluluk

Haksız fiilden kaynaklanan sorumluluk görüşüne göre işveren tarafından gerçekleştirilen haksız bir fiil sonucunda ortaya çıkan zarar ile nedensellik bağı kurulabiliyorsa ve de işverenin kusuru söz konusu ise hukuki sorumluluk ortaya çıkmaktadır.<sup>37</sup> Sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumlulukta ise işverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almaması veya hatalı ve eksik önlemler alması durumu söz konusudur. Ortaya çıkan iş kazasının sonucunda işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılık dolayısıyla hukuki sorumluluk meydana gelmektedir.<sup>38</sup>

Yargıtay kararlarında bu iki görüşten ikincisinin ağır bastığı görülmektedir. Yargıtay'ın daha önceki kararlarında haksız fiilden kaynaklanan sorumluluğa göre işverene yaptırım uygulandığı görülürken artık bu görüş terk edilmiş ve sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumluluk görüşü esas

---

<sup>34</sup> SÜMER, Haluk Hâdi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 202

<sup>35</sup> DEMİR, Bülent ve DEMİR, Nalan: Kamu Sektöründe 6631 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasasının Uygulanması ve Mevcut Yükümlülükler. İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi. 2016, Sayı 29, s. 189

<sup>36</sup> ÖZEN, Mustafa: İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk. Ankara Barosu Dergisi. 2015, Sayı 2, s. 217

<sup>37</sup> ÖZEN, s. 218

<sup>38</sup> AKIN, Levent: İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları. Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliği Kitabı. 2008, s. 53

alınmaya başlanmıştır.<sup>39</sup> Nitekim 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi de “kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.” hükmünü ifade ederek sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumluluğu esas kılmıştır.

İşverenin hukuki sorumluluğunun niteliğinin kusur sorumluluğuna mı yoksa kusursuz sorumluluğa mı dayandığı noktası öğretilerde tartışmalıdır. İşçiyi gözetme borcundan doğan sorumluluğun kusursuz sorumluluğu gerektiği birtakım yazarlar tarafından savunulmakla birlikte Süzek 'in de aralarında bulunduğu bazı yazarlar iş sağlığı ve güvenliğinde kusur sorumluluğu ilkesinin geçerli olduğunu kabul etmektedirler. Bunun sebebi ise kusursuz sorumluluğun kanunda özel olarak öngörülmemiş olması olarak gösterilmektedir. Nitekim Yargıtay'ın son kararlarında da kusur sorumluluğu ilkesinin kabul edildiği görülmektedir. Ancak bu noktada Borçlar Kanunu'nda yer alan tehlike sorumluluğu istisna oluşturmaktadır. Önemli ölçüde tehlike arz eden işletmelerin faaliyetlerinden kaynaklanan zararlarda kusursuz sorumluluk ilkesinin geçerli olduğu Borçlar Kanunu'na kabul edilmiştir.<sup>40</sup> Ayrıca işverenin İSGK'nin 4. maddesi gereğince işverenin işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan (alt işveren) hizmet alması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmayacağı hükme bağlanmıştır.

İşverenin kanunda belirtilen ve yukarıda da sayılan yükümlülükleri yerine getirmemesi durumunda ortaya çıkan hukuki sorumluluk, tazminat sorumluluğu ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun rücu hakkı olarak iki boyutta meydana gelmektedir.

### **1. Tazminat Sorumluluğu**

Tazminat, çalışan açısından bir hak olduğu kadar iş sağlığı ve güvenliği hukukunda işveren açısından da bir sorumluluktur. İş kazası veya meslek hastalıklarının ortaya çıkmadan önlenecek bu sorumluluktan kurtulma imkânına sahip olan işveren, tazminat sorumluluğu nedeniyle iş yerinde gerekli önlemleri almakla yükümlü olmaktadır.<sup>41</sup>

Çalışanlar açısından da işverenlere kazaları önleyici mekanizmaları kurmaları doğrultusunda bir tür baskı aracı olarak görülen işverenlerin tazminat sorumluluğu gereğince çalışanlar, fiziksel veya psikolojik olarak zarara uğramaları hâlinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan maddi zararı ile manevi zararların tazminini işverenden isteyebilmektedirler (TBK. 54, 56). İşçinin ölümü hâlinde ise işçinin yakınlarının destekten yoksun kalma ve manevi tazminat isteme hakları bulunmaktadır (TBK. 53; 417/3). İşverene karşı açılacak maddi, manevi ve destekten yoksun kalma

---

<sup>39</sup> ÖZEN, s. 218

<sup>40</sup> SÜZEK, ss. 454-460

<sup>41</sup> BAYCIK, Gaye: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler. Ankara Barosu Dergisi. 2013, Sayı 3, s. 129

tazminatına ilişkin davalar on yıllık zamanaşımına tabidir (TBK. 146). Ayrıca yukarıda tekrarlandığı gibi Borçlar Kanunu'nun 417. maddesine göre işverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir (TBK. 417/3).

İşverenin sorumluluğu kast ve ağır kusur ile sınırlı tutulmamıştır. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hafif kusurundan dahi sorumlu kabul edilmiştir. Kusurun ağırlığı, hesaplanacak olan tazminatın miktarı açısından önem taşımaktadır.<sup>42</sup>

### **a. Asıl İşverenin Sorumluluğu**

İşveren işyerinde gerekli önlemleri almadığında ve yükümlülüklerini yerine getirmediğinde oluşan tazminat sorumluluğu; maddi tazminat, manevi tazminat ve destekten yoksun kılma tazminatı olarak üç boyutta ortaya çıkmaktadır.

### **i. Maddi Tazminat**

İş kazası veya meslek hastalığından zarar gören işçiler ya da ölümleri halinde desteğinden yoksun kalanlar, işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi veya hatalı ya da eksik yerine getirmesi nedeniyle işverenlerden tazminat talep edebilirler. Sorumluluk şartları gerçekleştiğinde gereken önlemleri almayarak zarara sebep olan işveren, zarar gören işçinin malvarlığında meydana gelen eksilmeyi gidermekle yükümlü tutulmuştur.<sup>43</sup>

Maddi tazminat ile ilgili İSGK'de herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçinin uğradığı bedensel zararlar dolayısıyla malvarlığında oluşan eksilmeyi tazmin etme amacı taşıyan maddi tazminat, Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümlerine göre uygulanma imkânı bulmaktadır. Maddi tazminat kapsamına giren unsurlar çalışma gücünün kaybı ile ilişkili olarak bedensel zarar, iş kazası ya da hastalık sonucunda işçinin organlarında oluşan tahribat olabileceği gibi vücut bütünlüğünde herhangi bir zarar meydana gelmemekle birlikte psikolojik rahatsızlıkların yaşanması ile ilgili olabilmektedir. Burada maddi tazminat ile amaçlanan husus, eğer bu kaza veya hastalık meydana gelmeseydi işçinin yaşamındaki maddi durumunun devamlılığını sağlamaktır.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> SÜZEK, s. 458

<sup>43</sup> ÖZBEK, Ömer Harun: İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Uymamanın Sonuçları (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2009, s. 84

<sup>44</sup> SÜZEK, ss. 469-470

Maddi tazminatın tespitinin nasıl yapılacağı ile ilgili genel-geçer bir hukuki bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu işlemler büyük ölçüde Yargıtay içtihatları doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. Tazminatın belirlenmesinde işçinin maluliyet oranının yani meslekte kazanma gücünün kaybının ne kadar olduğu göz önünde bulundurulur. İşçinin muhtemel yaşam süresi, işçinin iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmeseydi yaşamının sonuna kadar elde edebileceği ücretin miktarı, iş kazasının meydana gelmesinde tarafların kusur oranları da dikkate alınır.<sup>45</sup>

## **ii. Manevi Tazminat**

İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçi bedensel veya ruhsal bir zarara uğrarsa maddi tazminat yanı sıra koşulları oluştuysa manevi tazminat talebinde de bulunabilir. Aynı şekilde işçinin ölümü halinde yakınları da bu tazminatı talep edebilirler. Manevi tazminatın amacı iş kazasına uğrayan işçinin duymuş olduğu fiziksel veya psikolojik acının etkileri ödenecek olan tazminatla bir ölçüde azaltılmaya çalışılmaktadır. Söz konusu kayıp veya zararın maddi unsurlarla tazmin edilmesi her ne kadar mümkün görünmese de işçinin yaşadığı acının kısmen de olsa hafifletilmesi için çaba gösterilmektedir.<sup>46</sup>

Manevi tazminat istemlerinin hesaplanmaları maddi tazminata kıyasla daha belirsiz bir içeriğe sahiptir. Maddi tazminat taleplerinde maddi zararın hesaplamasında bazı matematiksel hesaplar mümkün olduğu hâlde manevi tazminat taleplerinin dayandırılabilmesi hesap yöntemleri bulunmamaktadır. Manevi kayıpların somut olmaktan uzak olan yapısı iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda kayıp yaşayan işçinin veya yakınlarının manevi zararını tespitte imkân verebilecek ölçütler yoktur. Bu nedenle manevi tazminatın hesaplamasında hâkim, Medeni Kanun'un 4. maddesi ve de Borçlar Kanunu'nun 47. maddesi uyarınca kişiye özel halleri değerlendirmekte, hâkimin takdir hakkını kullanmak suretiyle tazminat miktarını belirleyebilmektedir. Esasında manevi tazminat iş kazası veya meslek hastalığının sonucunda ortaya çıkan manevi bozukluğun kısmen de olsa hafifletilmesi için yapılan bir ödemedir. Bu nedenle Yargıtay içtihatlarına göre manevi tazminatın miktarı ne mağduru zenginleştirecek derecede çok ne de mağduru tatmin etmekten uzak, düşük bir miktarda tazminata hükmedilmemesi gerekmektedir.<sup>47</sup>

## **iii. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**

Destekten yoksun kalma tazminatı işçinin ölümü hâlinde bu durumdan etkilenecek olan yakınları için öngörülmüştür. İşveren, gözetme borcuna aykırı davranarak iş kazası veya meslek hastalığına sebebiyet verirse ve de bu durum da işçinin ölümü ile sonuçlanırsa destekten yoksun kalma tazminatı hakkı ortaya çıkmaktadır. Borçlar Kanunu'nun 45. maddesinin 2. fıkrasına göre, "ölüm

---

<sup>45</sup> SÜMER, ss. 221-225

<sup>46</sup> SÜZEK, s. 487

<sup>47</sup> ÖZBEK, s. 119

neticesi olarak diğer kimseler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir". Borçlar Kanunu'nun 332. maddesinin 2. fıkrasında da "iş sahibinin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde, onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur" düzenlemesi bulunmaktadır. Görülmektedir ki destekten yoksun kalma tazminatı, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan durumların meydana gelmesiyle ilişkilidir. Destekten yoksun kalma tazminatının amacı, işçi eğer yaşıyor olsaydı yardımda bulunduğu kimselere ettiği yardımların devamlılığının tazmin edilmesidir. Bu tutar, işçinin iş kazası uğramadığı varsayıldığında çalışarak elde ettiği kazancından ayırmak suretiyle desteğine ihtiyaç duyanlara yapabileceği yardımların peşin ve toptan ödenmesini içermektedir.<sup>48</sup>

#### b. Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi Bakımından Sorumluluk

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde asıl işveren alt işveren ilişkisi şu şekilde tanımlanmıştır: "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir."

Maddenin devamında yer alan "Bu ilişkide 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." ibaresi gereğince alt işverene de sorumluluk düşmektedir.

#### i. Çalışanların Bilgilendirilmemesinden Doğan Sorumluluk

İSGK'nin "Çalışanların Bilgilendirilmesi" başlıklı 16. maddesi gereğince asıl işveren; kendi çalışanları yanında "başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve söz konusu çalışanların işverenlerine de bu konuda gerekli bilgileri vermekle yükümlü kılınmıştır. Ancak bu yükümlülük aynı Kanun'un 12. maddesi gereğince bir ayrıma tabi tutulmuştur. Hüküm gereğince işyerine farklı bir işyerinden gelen ancak asıl işverene ait olan işyerinde yapılan iş düşük tehlike derecesine sahipse, asıl işveren burada tüm çalışanları doğrudan bilgilendirme ile yükümlü olmayıp sadece farklı işyerinden gelen çalışanların işverenlerini kanunda belirtilen konularda bilgilendirme ile sorumlu tutulmuştur.<sup>49</sup> Diğer bir ifadeyle düşük tehlike sınıfına ait işlerde asıl işveren sadece kendi çalışanlarını bilgilendirmekle yükümlü olup, diğer işyerlerinden gelen çalışanların bilgilendirilmesi yükümlülüğü o yerin işverenine yani alt işverene ait olacaktır. Yüksek tehlike sınıfı içerisinde yer alan

<sup>48</sup> ÖZBEK, s. 119

<sup>49</sup> AYDINLI, İbrahim: 6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk. Sicil İş Hukuku Dergisi. 2013, Sayı 30, s. 38

işlerde ise asıl işverenin tüm çalışanları bilgilendirme yükümlülüğü bulunmakta, dolayısıyla da tüm çalışanlar açısından asıl işverenin hukuki sorumluluğu bulunmaktadır.

Öğretide kabul edilen bir görüşe göre de ciddi ve yakın tehlike sınıfa ait işlerde çalışan alt işveren, çalışanlarının kanunda belirtilen hususlar hakkında bilgilendirilmeleri konusunda asıl işveren ile birlikte sorumlu olduğundan iş sırasında oluşan bir bilgisizlik nedeniyle alt işverenin çalışanın iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalması hâlinde asıl işveren alt işveren yanında çalışana karşı hem müteselsilen hem de doğrudan sorumlu olacaktır.<sup>50</sup>

## **ii. Çalışanlara Gerekli Eğitimin Verilmemesinden Doğan Sorumluluk**

İSGK'nin 17. maddesinde işverenlere getirilen bir başka önemli yükümlülük “çalışanların eğitimi” hususudur. İlgili hükme bakıldığında alt işveren işçilerine eğitim verme yükümlülüğünün asıl olarak alt işverene ait olduğu anlaşılmakta olup doğrudan asıl işverene böyle bir sorumluluk yüklenmemiştir. Ancak kanun koyucu Kanun'un 17. maddesinin 5. fıkrasıyla “Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.” şeklinde düzenleme getirilerek alt işveren işçilerini de kapsayacak nitelikte bir sorumluluk getirmiştir.<sup>51</sup>

## **iii. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturmamaktan Doğan Sorumluluk**

İSGK'nin 22. maddesi: “Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.” hükmünü içermektedir. Ancak “Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde; asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.” denilmektedir.

Böylelikle birden fazla işverenin bulunduğu işyerlerinde kanuni şartlar oluştuğunda her işverene kendi kurulunu oluşturma yükümlülüğü verilmekle birlikte asıl işverenlerin alt işveren ilişkisinden doğan farklı kurullar arasında koordinasyonu sağlama noktasında hukuki bir sorumluluğu bulunduğu görülmektedir. Öğretide bu husus söz konusu koordinasyonu yerine getirmeyen asıl işveren, alt işverene bağlı olan çalışanın bu yüzden sakatlanması ya da hastalanmasından dolayı alt işverenle beraber sorumlu olacağı sonucuna bağlanmıştır.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> AYDINLI, s. 38

<sup>51</sup> AYDINLI, ss. 38-39.

<sup>52</sup> AYDINLI, s. 39

#### **iv. Risk Değerlendirilmesinden Doğan Sorumluluk**

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirilmesi Yönetmeliği'ne göre asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde: “Her alt işveren yürüttükleri işlerle ilgili olarak, bu yönetmelik hükümleri uyarınca gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını yapar veya yaptırır.” Bu konuda “Alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeler asıl işverence sağlanır.” Koordinasyon bakımından “Asıl işveren, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetler ve bu konudaki çalışmaları koordine eder.”<sup>53</sup>

Bu hükümler doğrultusunda risk değerlendirme yükümlülüğü alt işverenlere ait olmakla birlikte alt işverenler, asıl işverenin işyerinde faaliyette bulunuyorlarsa; o işyerinde bulunan alt işveren için gerekli olan bilgi ve belgeleri vermek, alt işverenin risk değerlendirmesini takip etmek, denetlemek, kendisine bağlı faaliyet gösteren diğer alt işverenlerin risk değerlendirilmesi ile koordinasyonu sağlamak ve bu konudaki uygunsuzlukları gidermekten yükümlü olan asıl işverendir.<sup>54</sup> Dolayısıyla asıl işveren, alt işverenlerin risk değerlendirme yükümlülüğünü yerine getirmesinden de hukuki olarak sorumlu olmaktadır.

İşverenin, işçilere karşı tazminat sorumluluğu bulunmakla birlikte Sosyal Güvenlik Kurumu'na karşı da bir sorumluluğu bulunmaktadır. Bu açıdan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında işveren için hem bireylere hem de devlete karşı sorumluluk ilkesi benimsenmiştir.

#### **2. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Rücu Hakkı**

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmemesinden doğan tazminat sorumluluğunun dışında bir diğer sorumluluk daha söz konusudur. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun rücu hakkı olarak bilinen bu sorumluluk çeşidinde Sosyal Güvenlik Kurumu, bir iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda sigortalıya sağladığı sigorta yardımları sonrasında işverene rücu edilebilir.<sup>55</sup> Yani Sosyal Güvenlik Kurumu, işçiye ve hak sahiplerine yaptığı ödemeleri, kusuru nedeniyle işçiyi gözetme borcunu yerine getirmeyen işverenden talep edebilmektedir. Görüldüğü gibi işçiyi gözetme borcuna aykırı davranan işveren, işçinin veya hak sahiplerinin SGK tarafından yapılan ödemeler dışında kalan maddi ve manevi zararlarını tazmin etmek durumunda bulunduğu gibi, ayrıca Kurum tarafından yapılan giderleri de rücu davası yoluyla ödemek zorunda kalmaktadır.<sup>56</sup>

#### **B. Cezai Sorumluluk**

---

<sup>53</sup> AYDINLI, s. 40

<sup>54</sup> AYDINLI, s. 40

<sup>55</sup> SÜMER, s. 237

<sup>56</sup> SÜZEK, s. 453

İş sağlığı ve güvenliği alanında kuralların konularak belirli bir standarda erişilmesi etkin bir iş sağlığı ve güvenliği anlamına gelmemektedir. Mevcut kuralların uygulanabilirliğini ölçmek için bu noktada denetime ihtiyaç duyulmaktadır. İşverenin cezai sorumluluğu, denetimsel bir araç olarak hukuk düzeni tarafından konulan kurallara uyulması noktasında bir baskı unsuru hâlini almaktadır. Ancak böylelikle sürdürülebilir ve caydırıcı bir iş sağlığı ve güvenliği ortamı oluşturulmasının altyapısı hazırlanabilecektir. Caydırıcı cezaların bulunduğu bir ortamda işverenler, yükümlülüklerine aykırı eylemlerden kaçınma eğiliminde olacaklardır.<sup>57</sup>

İş sağlığı ve güvenliğinde işverenin cezai sorumluluğu Türk Ceza Kanunu hükümleri uyarınca işletilmektedir. Bu nedenle işverenin cezai sorumluluğu konusu Ceza Kanunu kapsamında incelenmiştir.

## **1. Türk Ceza Kanunu**

İşverenler, işin yürütülmesiyle ilgili iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmediklerinde ve de bu durum işçinin ölümü veya yaralanması ya da meslek hastalığına sebep olduğunda cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durumda ise Türk Ceza Kanunu'nda geçerli olan hükümlere başvurulmaktadır. Ceza Kanunu'nun kusur ilkesi uyarınca işverenin ceza sorumluluğu kusur sorumluluğu olarak ortaya çıkmaktadır.<sup>58</sup> Türk Ceza Kanunu'nda geçerli olan cezaların kişiselliği ilkesi gereğince ölüm veya yaralanmayla sonuçlanan iş kazalarında bu durumun ortaya çıkmasında etkisinin ve kusurunun olduğu düşünülen işveren, işveren vekili, yönetim kurulu üyesi, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri gibi sorumlu olabilecek kişilerin tek tek kusur oranlarına bakılmaktadır.<sup>59</sup>

Ceza Kanunu hükümleri gereğince iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymamaktan kaynaklanan işçi ölümü-yaralanması veya meslek hastalığı sonuçlarıyla karşılaşabilen işverenler, taksirli ölüm ya da taksirli yaralama suçlarının faili konumuna gelmektedirler.

Dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilen davranışlar olarak tanımlanan taksir (TCK. 22/2) sebebiyle işverenler işçilerin ölüm veya yaralanmalarına sebep olabilmektedirler.

### **a. Taksirle Yaralama**

Taksirle yaralama, failin özen yükümlülüğüne aykırı hareket etmesinden dolayı ortaya çıkan ancak sonucu öngörülebilen ve önlenilebilir bir yaralamaya olan sebebiyet veren suçtur. Bu yaralama

---

<sup>57</sup> OLCAY ve PARLAK, ss. 94-96

<sup>58</sup> İNCİROĞLU, Lütfi: İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları. Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008, s. 107

<sup>59</sup> SÜZEK, s. 948

durumu, işverenin böyle bir sonucu istememesine karşı iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmemesi dolayısıyla ortaya çıkmıştır.<sup>60</sup>

Kanun'un bu istenmeyen sonuca bağladığı ceza, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezasıdır. Taksir nedeniyle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi hukuken bu tür bir yaptırımla karşı karşıya kalmaktadır (TCK. 22/4). Dolayısıyla işveren, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri yerine getirmediğinde veya eksik şekilde yerine getirdiğinde ortaya işçiye acı veren, sağlığını ya da algılama yeteneğini bozan bir sonuç ortaya çıkarsa üç aydan bir yıla kadar hapis cezası veyahut adli para cezası yaptırımına katlanmak durumundadır.

Cezanın tespitinde taksirle işlenmiş olan suçta neden olan failin kusur oranı dikkate alınmaktadır. Yani suç birden fazla kişi tarafından işlendiyse her failin olayla ilgili kusur oranlarına bakılarak ceza tayini yapılmaktadır (TCK. 22/5).

### **b. Taksirle Öldürme**

Taksirle yaralama suçuna kıyasla daha ağır cezai sorumluluğa yol açan suç türü taksirle öldürmedir. İş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle işçinin ölümüne yol açan işveren hakkında Ceza Kanunu'nun 85. maddesi hükümleri uygulamaya geçirilmektedir.

Taksirle öldürme suçunda "kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi" olarak tanımlanan bilinçli taksir oluşması cezayı ağırlaştırıcı sebep olarak ortaya çıkmaktadır. Nitekim Ceza Kanunu'nun 85. maddesinde bilinç taksir varlığı hâlinde cezanın 1/3 ile 1/2 oranları arasında artırılacağına hükmedilmiştir.

Taksirle yaralama suçunda söz konusu olan adli para cezası hükmü taksirle öldürme suçunun bilinçli taksirle işlenen hâli için geçerli değildir. Bilinçli taksirin varlığı hâlinde Ceza Kanunu'nun 50. maddesi gereğince hapis cezasının adli para cezasına çevrilmesi gerçekleştirilememektedir.<sup>61</sup>

## **2. İdari Para Cezaları**

İşverenin cezai sorumluluğunun bir kısmı da para cezaları ile ilgilidir. Hukuki ve cezai sorumluluğun yanında üçüncü bir sorumluluk türü olarak da görülebilen idari para cezalarının,<sup>62</sup> işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucunda ortaya çıkan cezai bir sonuca sebebiyet verdiği için kanaatimizce ceza sorumluluğu altında değerlendirilmesi daha uygun olacaktır.

---

<sup>60</sup> SÜMER, s. 263

<sup>61</sup> SÜMER, s. 265

<sup>62</sup> AYDIN, Ufuk ve EZER, Burcu: İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar. Çalışma ve Toplum Dergisi. 2014, Sayı 4, s. 11

Türkiye’de şu tür idari para cezaları belirlenmiştir<sup>63</sup>:

- İş sağlığı ve güvenliği uzmanı çalıştırılmaması: 5.000 TL (her ay aykırılığın devamı hâlinde)
- Düzenleyici tedbirlere uyulmaması 1.000 TL (her ay 1.000 TL/her hüküm için)
- Müfettiş/denetçi çalışmalarının engellenmesi: 5.000 TL
- İşçilere gerekli eğitimlerin verilmemesi: 1.000 TL (her çalışan için)

Uygulanacak idari para cezaları her yıl ilgili bakanlıkça Maliye Bakanlığı yeniden değerlendirilmesine göre hesaplanarak yeniden belirlenmektedir.<sup>64</sup>

İdari para cezaları ile ilgili düzenlemeler İSGK’nin 26. maddesinde yer almaktadır. Bu madde içerisinde hangi yükümlülüğe uyulmaması hâlinde hangi cezanın verileceği ayrıntılı şekilde belirtilmiştir. Söz konusu durum işverenler açısından bu hükümlere binaen cezai sorumluluktan kaçınmak için caydırıcılık özelliği taşımaktadır. Cezadan kaçınmak isteyen işverenlerin cezai yaptırıma maruz kalmamak için madde içerisinde atıfta bulunulan hükümleri titizlikle yerine getirmeleri gerekmektedir.

İSGK 26. maddesinin temel sorunu bir yükümlülüğün yerine getirilmemesiyle ilgili olarak aynı eyleme birden fazla idari para cezası verilebilir mi? sorusu üzerinedir. Söz konusu sorunun Ceza Kanunu’nun fikri içtima hususu ile çözümlenmesi gerektiği, yükümlülüğün ihlali dolayısıyla suç oluşturan bir eyleme o suç için öngörülmüş en yüksek cezai yaptırımın uygulanmasının doğru olacağı belirtilmiştir.<sup>65</sup>

## V. SONUÇ

Temel insan haklarından olan yaşama hakkı, çalışma hakkıyla sıkı bir ilişki içerisinde. İnsanın, arzularını bir yaşamın devamı için çalışarak kendisine ekonomik kaynak oluşturma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu nedenle çalışma hakkının kullanılması esnasında yapılan işin türüne de bağlı olarak bir takım istenmeyen durumlarla karşılaşabilmektedir. Bu istenmeyen durumların ortaya çıkmaması, ortaya çıktıktan sonra ise yaşam hakkının asgari düzeyde gerçekleştirilebilmesi için iş sağlığı ve güvenliği hukukunun düzenlediği kurallara başvurulmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği, her ülkenin ekonomik sürdürülebilirliği sağlamak için gerekli olan temel bir araç olmanın yanı sıra çalışanların bir

---

<sup>63</sup> EĞRİ, Nihat, DÖLEK, Gizem Naz, ARSLAN, İlkem ve GÖÇENE, Murat: Dünyanın Çeşitli Ülkelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Ceza Uygulamaları. İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü, Ankara, 2013, ss. 18-19

<sup>64</sup> DEMİR ve DEMİR, s. 189

<sup>65</sup> AKI, Erol: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi dergisi. 2013, Sayı 15, s. 23.

insan olarak temel yaşam haklarının güvence altına alınabilmesi için çok daha büyük bir önem taşımaktadır.

Çağdaş iş sağlığı ve güvenliğinin temelini oluşturan önleyici anlayış gereğince zarardan korumaktan daha önce önleyici mekanizmaların oluşturulması,<sup>66</sup> hukuki ve cezai yaptırımları en son aşamada ortaya çıkan bir durum hâline getirmektedir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği hukuku, işin yürütülmesinden sorumlu olan paydaşların zararını tazmin etmek amacıyla çok önleyici kurallar almayı ve yükümlülükler getirmeyi hedeflemektedir. Bu yükümlülükler yerine getirilmediği durumlarda ise hukuki ve cezai sorumluluk söz konusu hâle gelmektedir.

İşverenin hukuki ve cezai sorumlulukları, işverenleri önlem almaya iten birer caydırıcı araç olarak görünmekle birlikte, duruma çalışanlar açısından bakıldığında; ortaya çıkan istenmeyen olayların kötü etkilerinden çalışanların korunması gerekmektedir. Bu açıdan hukuki ve cezai sorumluluklar, mevcut yükümlülüklerin yerine getirilmediğinde ortaya ne tür yaptırımlar çıkacağını göstermesi açısından önem teşkil etmektedir.

---

<sup>66</sup> KORKUT, Gülsüm ve TETİK, Alim: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2013, Cilt 18, Sayı 3, ss. 471-472

## KAYNAKÇA

AKI, Erol: **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.** 2013, Sayı 15, ss. 3-24.

AKIN, Levent: **İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları. Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğleri Kitabı.** 2008

AKTAN, Coşkun Can ve IŞIK, Abdulkadir: **21. Yüzyılda Herkes İçin Sağlık: 21 Hedef.** Aura Yayınları, İstanbul, 2007.

ALPAGUT, Gülsevil: **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası.** 2014, Cilt 72 Sayı 2, ss. 31-46.

AYDIN, Ufuk ve EZER, Burcu: **İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar. Çalışma ve Toplum Dergisi.** 2014, Sayı 4, ss. 11-32.

AYDINLI, İbrahim: **6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk. Sicil İş Hukuku Dergisi.** 2013, Sayı 30, ss. 37-43.

AYTEKİN, Şeyda: **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında Dünden Bugüne. Sicil İş Hukuku Dergisi.** 2012, Cilt 7, Sayı 25, ss. 93-105.

BAYRAM, Fuat: **Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hâkim Olan İlkeler. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi.** 2005, Sayı 7, ss. 1103-1128.

BAYCIK, Gaye: **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler. Ankara Barosu Dergisi.** 2013, Sayı 3, ss. 103-170.

ÇİÇEK, Özal ve ÖÇAL, Mehmet: **Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi.** 2016, Cilt 5 Sayı 11, ss. 106-129.

DEMİR, Bülent ve DEMİR, Nalan: **Kamu Sektöründe 6631 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasasının Uygulanması ve Mevcut Yükümlülükler. İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi.** 2016, Sayı 29, ss. 167-194.

EĞRİ, Nihat, DÖLEK, Gizem Naz, ARSLAN, İlkem ve GÖÇENE, Murat: **Dünyanın Çeşitli Ülkelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Ceza Uygulamaları. İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü,** Ankara, 2013

EROL, Hatice ve ÖZDEMİR, Abdullah: **Türkiye'de İstihdam Politikalarında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yeri. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı,** 2015, ss. 257-272.

EROL, Selahattin: **İş sağlığı ve güvenliği konusunda işveren, çalışan ve devletin rolü. ASSAM Dergisi.** 2015, Sayı 4, ss. 115-138.

HEKİMLER, Alpay: **4857 Sayılı İş Kanunu'nda Düzenleme Bulmuş Olan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşverenlerin Temel Yükümlülükleri. Tekirdağ S.M.M.M. Odası Sosyal Bilimler Dergisi.** 2012, Sayı 1, 1-19.

İNCİROĞLU, Lütfi: **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları. Legal Yayıncılık,** İstanbul, 2008

KABAKÇI, Mahmut: **İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri. Türkiye Barolar Birliği Dergisi.** 2009, Sayı 86, ss. 249-267.

KORKUT, Gülsüm ve TETİK, Alim: **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.** 2013, Cilt 18, Sayı 3, ss. 455-474.

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

ÖZBEK, Ömer Harun: **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Uymamanın Sonuçları (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).** Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2009

ÖZEN, Mustafa: **İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk. Ankara Barosu Dergisi.** 2015, Sayı 2, ss. 215-254.

SERATLI, Gaye Burcu: **4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.** 2004, Cilt 53, Sayı 2, ss. 197-245.

SÜMER, Haluk Hâdi: **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku.** Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018

SÜZEK, Sarper: **İş Hukuku.** Beta Yayınevi, Ankara, 2017

ŞEN, Murat: **İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları. MÜHFD.** 2015, Cilt 4 Sayı 1, ss. 117-142.