

## İŞVERENLERİN İŞ KAZALARINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞU

Cem BALOĞLU  
ÇSGB İş Müfettişi,

### Özet

*İnsanlar günlük yaşam içerisinde kendi sağlıklarını ve hatta yaşamlarını tehlikeye sokan işlerde çalışmakta ve günün koşullarına göre gerekli koruma önlemlerini alma çabası içerisinde girmektedirler. Çalışma yaşamı içerisinde çok çeşitli riskler bulunmaktadır. Ancak, bunların arasında yer alan iş kazalarının ayrı bir önemi bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin bir sorun olarak ortaya çıkmasının en önemli nedenlerinden birisi şüphesiz ki iş kazalarıdır. Bu çalışmada, işverenlerin iş kazalarından doğan sorumluluklarının hukuki yönleri, Yargıtay içtihatları doğrultusunda analiz edilmektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** İş kazası, işveren, kaçınılmazlık, kusur, objektif, sorumluluk.

### 1. İş Kazasının Tanımı

İnsanlar günlük yaşam içerisinde kendi sağlıklarını ve hatta yaşamlarını tehlikeye sokan işlerde çalışmakta ve günün koşullarına göre gerekli koruma önlemlerini alma çabası içerisinde girmektedirler. Çalışma yaşamı içerisinde çok çeşitli riskler bulunmaktadır. Ancak, bunların arasında yer alan iş kazalarının ayrı bir önemi bulunmaktadır.<sup>1</sup> İş sağlığı ve güvenliğinin

<sup>1</sup> Ünsar, A.S. (2003). Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Faaliyet Kolları Açısından 1990-2000 Yılları Arasındaki Görünümü. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1), s.101.

bir sorun olarak ortaya çıkmasının en önemli nedenlerinden birisi şüphesiz ki iş kazalarıdır.<sup>2</sup>

İş kazası konusunda, değişik kurum ve kuruluşlar tarafından yapılmış bazı tanımlamalar mevcuttur. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş kazasını; *“Belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olaydır.”* şeklinde tanımlamaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş kazasını; *“Önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olaydır.”* şeklinde tanımlayarak, iş kazasının ekonomik boyutuna daha fazla vurgu yapmaktadır.<sup>3</sup> Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT) ise iş kazasını, *“İş sürecindeki fiziksel ve ruhsal yönden zarara sebep olan olaylardır.”* şeklinde tanımlamaktadır.<sup>4</sup> İş kazası konusundaki tanımlamaları çoğaltabilmek mümkündür. Bununla birlikte, tanımlardan da anlaşılacağı üzere iş kazası denildiğinde ne anlaşılması gerektiği konusundaki hususlar aşağı yukarı benzerdir.

Türkiye’de iş kazası, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13 üncü maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre;

- 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,
- Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda

<sup>2</sup> Çelik, N. (2007). *İş Hukuku Dersleri*. Ankara:Beta Yayınevi, s.167,168.

<sup>3</sup> Yılmaz, G. (2009). İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti. *Mühendis ve Makine Dergisi*, 50(592), s.24.

<sup>4</sup> EU-OSHA. (t.y). Erişim:23 Aralık 2013, <http://osha.europa.eu/en/faq/faq1/what-is-an-accident-at-work>

- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında,

meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olay iş kazası olarak kabul edilmektedir (5510 mad. 13/1).

Bir kazanın 5510 sayılı Kanun uyarınca iş kazası olarak kabul edilebilmesi için, kazaya uğrayan kimsenin 5510 sayılı Kanun bakımından sigortalı sayılması, meydana gelen kazanın 5510 sayılı Kanunun bahse konu 13 üncü maddesinde sayılan durumlardan birinde meydana gelmiş olması, kaza sonucunda bedensel (veya ruhsal) zarar ya da ölüm şeklinde bir zararın ortaya çıkması ve kaza ile ortaya çıkan zarar arasında uygun nedensellik bağının olması gerekmektedir.<sup>5</sup> Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerine göre, *“olay, hayat deneyimlerine ve olayın akışına göre diğer bir olayı meydana getirmeye elverişli ise”* nedensellik bağı gerçekleşmiştir. Burada ilk olay kaza ve ikinci olay ise gerçekleşen bedeni veya ruhi zarardır.<sup>6</sup>

İş kazası, 30 Haziran 2012’de Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda da tanımlanmıştır. 6331 sayılı Kanuna göre iş kazası; işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olaydır (6331 mad.3/g). Ancak, iş kazasına bağlı olarak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılacak işlemler için 6331 sayılı Kanundan ziyade 5510 sayılı Kanunun 13 üncü maddesinin esas alındığını belirtmek gerekmektedir.

## **2. İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Sorumlulukları ve İşçinin Sağlığını Gözetme Borcu**

Avrupa Birliği’nde (AB) Tek Senedin getirdiği açılımla birlikte çıkarılan ve *“Çerçeve Direktif”* olarak adlandırılan 89/391/EEC sayılı İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Direktifi, AB’de iş sağlığı ve güvenliğinin en temel belge-

<sup>5</sup> Yıldız, G.,B. (2010). İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu. Toprak İşveren Dergisi, (86), s.10.

<sup>6</sup> Balcı, M. (2006). İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu. Sicil Dergisi, (4), s.151.

leri arasında yer almaktadır. Bu Direktif, özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanına “önleyicilik” ve “ortak sorumluluk” gibi ilkeleri getirmiş olması bakımından önem taşımaktadır. İş kazası oranlarının yüksek düzeylerde seyretmesi nedeniyle, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin daha yüksek düzeyde korunabilmesi için önleyici önlemlerin alınması ve mevcut önlemlerin iyileştirilmesi gerekmektedir.<sup>7</sup> Aynı zamanda, iş sağlığı ve güvenliği alanında başarı elde edilebilmesi için hem işçi hem de işveren taraflarına sorumluluk yüklenmesi ve her ikisinin birden sürece dahil edilmesi şarttır.<sup>8</sup>

89/391 sayılı Direktif’te işverenlerin yükümlülükleri oldukça geniş tutulmuştur. İşverenler için; çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak, mesleki tehlikeleri önlemek, bilgilendirme, eğitim ve kurumsal gereklilikler için her türlü önlemi almak ve iş sağlığı ve güvenliği alanında durumu daha iyiye götürmek için değişen koşullara adaptasyon genel bir yükümlülük olarak kabul edilmiştir. İşveren, işle ilgili her konuda çalışanların sağlığını ve güvenliğini koruyacak ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların yükümlülükleri, işverenin sorumluluğu ilkesini etkilemeyecektir. Direktif’te işverenlerin yükümlülükleri oldukça geniş tutulmasına rağmen, üye ülkelere işverenlerin sorumluluklarının bazı konularda sınırlandırılabilmesine dair esneklik de sağlanmıştır.<sup>9</sup>

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğine yönelik temel düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer almaktaydı. Ancak, AB’ye tam üyelik sürecinde bulunan Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu iş sağlığı ve güvenliği yönüyle gerek AB mevzuatı gerekse ILO Sözleşmeleri karşısında yetersiz kalmaktaydı. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha kapsamlı düzenlemeler yapılmasını zorunlu kılmıştır.<sup>10</sup> Bu farklılığı ortadan kaldırmak üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 89/391 sayılı Çerçeve Direktif esas alınarak hazırlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

<sup>7</sup> Akın, L. (2004). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 54(1), s.2.

<sup>8</sup> Baloğlu, C. (2013). Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği. Ankara: Beta Yayınevi, s.47.

<sup>9</sup> Official Journal, Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, 183, 29 June 1989.

<sup>10</sup> TBMM. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı ve Gerekçesi. Erişim: 10 Aralık 2013, <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf>

6331 sayılı Kanun'da da işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerinin oldukça geniş tutulduğu görülmektedir. 89/391 sayılı Çerçeve Direktif, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı konularda sorumluluklarının sınırlandırılabilirliği veya sorumluluk dışında bırakılabilirliği hususunda ülkelere serbestlik tanırken, 6331 sayılı Kanun'da sürekli bir biçimde işverenin sorumluluğuna vurgu yapılmıştır.<sup>11</sup>

6331 sayılı Kanunun "*İşverenin genel yükümlülüğü*" başlıklı 4 üncü maddesinde işverenlerin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak için;

- a) 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 yapmakla,
- b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla,
- c) Risk değerlendirmesi yapmakla veya yaptırmakla,
- d) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almakla,
- e) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almakla,

yükümlü oldukları ifade edilmiştir (6331 mad.4/1).

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldır-

---

<sup>11</sup> Baloğlu, C. (2013). İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar. *KAMU-İŞ İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 13(2), s.103.

**Kamu-İş; C:13, S:3/2014**

mamaktadır (6331 mad.4/2). Ayrıca, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri de işverenin sorumluluklarını etkilememektedir (6331 mad.4/3).

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumluluk alanlarının bir tanesi de işçiyi gözetme borcudur. İşverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin işverene sadakat borcunun karşılığını oluşturmaktadır. İşveren gözetme borcu kapsamında, işçiye zarar verici her türlü davranıştan kaçınmak, işçinin hayatını, sağlığını, maddi ve manevi kişiliğini korumakla yükümlüdür. Bu yükümlülük, Anayasal nitelikli bir hak olan yaşam hakkının gereğidir (Anayasa mad.12/1 ve 15/2).

Diğer taraftan, işverenin işçiyi gözetme borcu, sözleşme ilişkisinden doğan bir borçtur. 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 114 üncü maddesine göre; borçlu, genel olarak her türlü kusurdan sorumludur (6098 mad. 114/1). Söz konusu hüküm gereği, gözetme borcunu kusurlu bir davranış ile yerine getirmemiş olan işveren, bu davranışından ötürü sorumlu olacaktır.

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 417 nci maddesinde de belirtildiği üzere; işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmamak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür (6098 mad.417/2). İşverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir (6098 mad.417/3).

Ayrıca, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 15 inci maddesine göre; işveren çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla yükümlüdür (6098 mad.15/1). İşveren; çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde ve işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır (6098 mad.15/2).

Bunların yanı sıra gözetme borcu gereğince işveren, işçiye bilgi vermek, iş ilişkisi nedeniyle işçi hakkında öğrendiği bilgileri (sağlık durumu, medeni hali vs.) saklamak ve işçinin işyerine getirdiği araç ve eşyayı korumakla da yükümlüdür.<sup>12</sup>

### **3. İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak sürekli bir biçimde işverenin sorumluluğu ilkesine vurgu yapılmış ve işverenlerin sorumluluğunun hangi çerçeveye sınırlı olduğuna ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu nedenle, işverenlerin iş kazalarından doğan hukuki sorumluluğunun boyutu da 6331 sayılı Kanun öncesinde olduğu gibi Yargıtay içtihatları etrafında şekillenmeye devam etmektedir.

Yargıtay içtihatlarına bakıldığında ise işverenlerin iş kazalarından doğan hukuki sorumluluğunun uygulamada tartışmalı bir konu olduğu görülmektedir. Bu konudaki görüşler, kusur sorumluluğu ile kusursuz sorumluluk olarak ikiye bölünmüş durumdadır.<sup>13</sup> Bunun yanında, son dönem yargı kararlarında kusurun objektifleştirilmesi yaklaşımının benimsendiği görülmektedir.

#### **3.1. Kusur Sorumluluğu**

Sorumluluk kavramı, bir kişinin başka bir kişiye verdiği zararları giderme yükümlülüğü olarak ifade edilebilir. Hukuki anlamda sorumluluk ise, taraflar arasındaki borç ilişkisinin zedelenmesi sonucu doğan zararların giderilmesi yükümlülüğünü içermektedir.

İşyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğu öncelikle kusura dayanmaktadır. Kusur sorumluluğunda, sorumluluğun doğması için kusur unsuru yanında, zarar, nedensellik bağı

<sup>12</sup> Süzek, S. (2008). İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku). İstanbul: Beta Yayınevi, s.346.

<sup>13</sup> Mollamahmutoğlu, H. (2008). İş Hukuku (Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri). Ankara: Turhan Kitabevi, s.992.

ve hukuka aykırılık unsurlarının da bulunması gerekmektedir.<sup>14</sup> Ancak kusur unsuru, sorumluluğun kurucu unsurudur. Bu sorumlulukta kusur olmazsa, sorumluluk olmaz kuralı geçerlidir.

İş sağlığı ve güvenliği yönünden kusur, işverenin kendisi için sözleşme ya da mevzuatla getirilmiş olan yükümlülüklerle aykırı davranmasını ifade etmektedir.<sup>15</sup> Bahse konu aykırılıklar kaza sonucu düzenlenen kusur raporlarında ortaya konulmaktadır. İş kazası sonucunda düzenlenen raporlarda kusur durumu saptanırken, iş güvenliği mevzuatına göre hangi önlemlerin alınması gerektiğinin, bu önlemlerin işverence alınıp alınmadığının ve alınmış önlemlere sigortalı işçinin uyup uymadığının tartışılması gerekmektedir. İşverenin tamamen kusursuz kabul edilebilmesi için, işyerindeki işçilerin sağlığı ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik her türlü tedbiri almak, uygun çalışma ortamı hazırlamak, araçları noksansız bulundurmak, işçileri etkin bir biçimde denetlemek, gözetlemek, bütün yükümlülüklerini özenle yerine getirmek gerekmektedir.

Uygulamada önemli olan, işverenin iş kazasına neden olmuş hareketinin işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı bulunup bulunmadığının tespiti işidir.

Diğer taraftan, mevzuat hükümlerince öngörülmemiş, fakat alınması gerekli başkaca bir tedbir varsa, bunların da tespit edilmesi gerekmektedir. Bu tedbirlerin işverence tam olarak alınıp alınmadığı, alınmamışsa zararın bundan doğup doğmadığı, duruma işçinin tedbirlere uymamasının etkili bulunup bulunmadığı ve bu doğrultuda tarafların kusur oranı saptanacaktır.

Sorumluluğun saptanmasında kural, sorumluluğu gerektiren ve mevzuatla belirlenmiş bulunan durumun kendi özelliğini göz önünde bulundurmak ve araştırmayı bu özelliğe göre yürütmektir.<sup>16</sup>

Kusur yanında, işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için, işyeri koşullarından kaynaklanan tehlike ile ortaya çıkan zarar arasında uygun

---

<sup>14</sup> Yılmaz, G. (2005). İş Kazalarından Doğan Sorumluluklar. Mühendis ve Makina Dergisi, 46(543), s.7,8.

<sup>15</sup> Akın, L. (2013). İş Kazalarından Doğan Tazminat Davalarında İşveren Kusurunun Belirlenmesinde Ölçüt. Çimento Endüstri İşverenleri Sendikası Dergisi, 27(6), s.46.

<sup>16</sup> Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas: 2010/4226, Karar: 2011/12281, Tarih: 22.09.2011.



nedensellik bağının da bulunması gerekmektedir. Aksi takdirde işverenin sorumluluğuna gidilemez. Nedensellik bağı ise; mücbir sebep, zarar görenin veya üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilebilir.<sup>17</sup>

Mücbir sebep; genel bir davranış normunun veya borcun ihlaline mutlak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan öngörülemeyen, karşı konulamaz ve dışarıdan gelen olağanüstü bir olay olarak tanımlanmaktadır. Mücbir sebep çoğunlukla yıldırım düşmesi, kasırga, deprem, sel gibi bir doğa olayı olabileceği gibi bazen savaş, genel grev, askeri darbe gibi beşeri ya da sosyal bir olay, hatta ithal yasağı, kamulaştırma gibi hukuki bir olay da olabilir.<sup>18</sup>

İş kazası, sadece işyeri çalışanı olmayan üçüncü kişinin veya kazayı yapan işçinin kendi kusurlu eylemi sonucunda meydana gelmişse, işveren nedensellik bağı kesildiğinden dolayı kazadan sorumlu tutulamaz. Diğer taraftan, üçüncü kişinin veya işçinin kazadan tamamen sorumlu olmadığı hallerde ise işverenin sorumluluk düzeyi kusur oranına göre belirlenmelidir.<sup>19</sup>

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 21 inci maddesine göre; iş kazası işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine 5510 sayılı Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işverene ödettirilmektedir.(5510 mad.21/1). İş kazasının, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmesi durumunda ise, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilecektir (5510 mad. 21/4).

### **3.2. Kusursuz Sorumluluk**

İş kazasında işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği konusunda esas olan kusur sorumluluğudur. Ancak, Yargıtay geçmişte verdiği kararla-

<sup>17</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2012/21-1121, Karar: 2013/386, Tarih: 20.03.2013.

<sup>18</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2012/10-1141, Karar: 2013/282, Tarih: 27.02.2013.

<sup>19</sup> Balci, a.g.m., s.162.

rında kusur sorumluluğu prensibini benimseyip, sorumluluğun kaynağının haksız fiil hükümleri olduğunu belirtmekteyken; daha sonra akdi sorumluluk esasını benimsemiştir. Bir süre sonra da sosyal, ekonomik ve kültürel alanda yaşanan gelişmeler ve değişimlerin etkisiyle akdi sorumluluğun da yetersiz kaldığını belirterek, sorumluluğun kaynağının, tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluk olduğu esasını benimsemiştir.

Kusursuz sorumlulukta işverenin iş kazasından sorumlu olması için kusurlu olmasına gerek yoktur. İş kazası ile kaza sonucunda ortaya çıkan zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunması işverenin sorumlu olması için yeterlidir. Başka herhangi bir şart aranmamaktadır. Zarar gören kimsenin kusur durumunu ispat etmeye çalışmasına da gerek yoktur. Öğreti ve uygulamada, bu tür sorumluluğa objektif sorumluluk, sonuç sorumluluğu veya sebep sorumluluğu da denilmektedir.

İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun hukuki niteliğine ilişkin yaklaşımlar incelendiğinde kusursuz sorumluluğu savunan görüşün konuya zararın tazmini açısından yaklaştığı görülmektedir. Kusursuz sorumluluğu savunanlar, özellikle iş kazasının meydana gelmesinde kaçınılmazlığın etkili olduğu durumlarda, işçinin korunması ve zararın büyük kısmının işçinin üzerinde kalmaması düşüncesi etrafında görüşlerini şekillendirmişlerdir.<sup>20</sup>

Yargıtay'ın, işverenin sorumluluğunu kusursuz sorumluluk olarak değerlendirdiği kararlarında çıkar ilkesi, hakkaniyet ilkesi ve tehlike ilkesi gibi bazı ilkelerden yararlandığı görülmektedir. Bunlardan çıkar ilkesi; işçinin emeği ile icra edilen isin menfaatlerinden öncelikle işverenin yararlanaacağı, bu nedenle zararlara da büyük ölçüde onun katlanması gerektiği anlayışından kaynaklanmaktadır. Hakkaniyet ilkesi ise; işverenin, kazaya uğrayan işçinin iş kazasından duyduğu elem ve ıstırabın bir bölümüne katılması düşüncesine dayanmaktadır. İş kazasının oluşumunda hiç bir kusuru bulunmasa da işveren, hakkaniyetin gerektirdiği ölçüde işçinin zararına katılmaktadır.

Tehlike sorumluluğu ise en ağır kusursuz sorumluluk halini oluşturmaktadır. 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 71 nci maddesine göre;

---

<sup>20</sup> Yıldız, a.g.m., s.6.

önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur (6098 mad.71/1). Bir işletmenin, mahiyeti veya faaliyette kullanılan malzeme, araçlar ya da güçler göz önünde tutulduğunda, bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olduğu sonucuna varılırsa, bunun önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletme olduğu kabul edilmektedir. Özellikle, herhangi bir kanunda benzeri tehlikeler arzeden işletmeler için özel bir tehlike sorumluluğu öngörülümüşse, bu işletme de önemli ölçüde tehlike arzeden işletme sayılmaktadır (6098 mad.71/2). Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin bu tür faaliyetine hukuk düzenince izin verilmiş olsa bile, zarar görenler, bu işletmenin faaliyetinin sebep olduğu zararlarının uygun bir bedelle denkleştirilmesini isteyebilirler (6098 mad.71/4).

Yargıtay kararlarına göre; 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 gerekmektedir. Başka bir deyişle işyerinin işletilmesi veya bundan doğan tehlikeler ile zarar arasında uygun bir nedensellik bağı bulunmuyorsa, işverenin sorumluluğundan söz edilemez. Öteki sorumluluk hallerinde olduğu gibi, tehlike sorumluluğunda da üç halde nedensellik bağı kesilebilir. Bunlar mücbir neden, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusurudur.<sup>21</sup>

### **3.3. Kusurun Objektifleştirilmesi**

Kusur sorumluluğunda işvereni tazminat ödeme yükümlülüğü altına sokan esas neden, sözleşme ya da mevzuatın kendisine yüklediği yükümlülükleri kusurlu bir şekilde (kasten ya da ihmalen) yerine getirmemesidir. İşverenin bu kusurlu hareketinin tespitinde ise; içinde bulunduğu kişisel durum yerine, aynı durumdaki dikkatli, makul ve sorumluluk duygusu

---

<sup>21</sup> Balci, a.g.m., s.167.

taşıyan bir insanın hareket tarzı esas alınmalıdır. Böylece her somut olayda işverenin irade ve zekâ gücü, yetenekleri, fiziki nitelikleri ve bilgisine göre hukuka aykırı sonucu önleyip önleyemeyeceği hesaba katılmaksızın, sorumluluk objektif bir ölçüye göre tayin edilebilecektir.

Diğer taraftan, kusurun belirlenmesinde objektif bir ölçütün esas alınması, bu ölçütün her halükarda geçerli olacağı anlamına gelmemektedir. Kusurun objektifleştirilmesine bağlı olarak herkesten aynı davranışta bulunması beklenmemekte, aynı koşullar altında bulunan kimse-lerden aynı davranışlar beklenmektedir. Dolayısıyla, işyerleri farklı risk grubunda yer alan işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda göstermesi gereken özen de değişmekte, girilen işin tehlikesi arttığı ölçüde, gösterilmesi gereken özen de o oranda artmaktadır.<sup>22</sup>

Kusuru objektifleştiren bu uygulama, işverenleri işyerinde daha dikkatli davranmaya zorlaması, mali nedenleri ileri sürerek sorumluluktan kurtulmalarını engellemesi ve bu sayede iş kazalarının önüne geçilebilmesine katkı sağlayacak olması bakımından oldukça önemlidir.

Objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştıran bir anlayıştır. Ancak, bütünüyle kusursuz sorumluluğa dönüştürmemektedir. Çünkü objektif kusur sorumluluğu için de kusurun varlığı şarttır. Kusursuz sorumlulukta işyeriyle ile zarar arasında illiyet bağı yeterli iken, kusurun objektifleştirilmesinde sorumluluk için sadece kusur aranmaktadır. Böyle olunca işverenin zararın doğmaması için tüm tedbirleri aldığı için objektif olarak belirlenememesi durumunda sorumluluğu söz konusu olmaktadır.<sup>23</sup>

Kusurun objektifleştirilmesi anlayışında, konuya kusursuz sorumlulukta olduğu gibi sadece zararın tazmini açısından yaklaşılmamakta, aynı zamanda iş kazasının önlenmesi de amaçlanmaktadır. Böylelikle, kusurları dikkate alınmadan her durumda sorumlu tutulan ve bu nedenle tedbirsiz davranabilecek olan işverenlerin yerini, kusurları azaldıkça ödeyecekleri tazminatın da azalacağını anlayan ve bu nedenle iş güvenliği tedbirlerinin

---

<sup>22</sup> Süzek, a.g.k., s.356.

<sup>23</sup> Günay, C., İ. (2009). İş Kanunu Şerhi 2. Cilt. Ankara: Yetkin Yayınları, s.2386.

alınmasında daha istekli olan işverenler almaktadır. Ayrıca, işverenler alacakları önlemlerle hem kazaların oluşum riskini, hem de küçülen kusur oranları nedeniyle yüklenecekleri tazminat miktarını azaltabilmektedir.<sup>24</sup>

Kusursuz sorumluluk iç hukuk sisteminde düzenlenmemiştir. Bu nedenle, kusursuz sorumluluk anlayışına dayalı olarak iş kazasından dolayı işveren aleyhine tazminata hükmetmenin ne derece hukuki olduğu uygulamada tartışma konusudur. Kusurun objektifleştirilmesi sayesinde iş kazasından zarar gören işçi ya da hak sahiplerine yapılan tazminat niteliğindeki ödemeler de hukuki bir dayanak kazanmaktadır. Nitekim Yargıtay tarafından verilen son döneme ilişkin kararlar da bu yöndedir.<sup>25</sup>

### **3.4. Kaçınılmazlık İlkesi**

5510 sayılı Kanununun 21 inci maddesine göre; işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınmaktadır (5510 mad.21/1). Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazasının meydana gelmesi durumudur. Yani, hangi önlem alınırsa alınsın, ne kadar dikkat ya da çaba sarf edilirse edilsin önüne geçilebilmesi mümkün olmayan olaylardır. En belirgin örneği ise tabiat olayları olarak gösterilebilir.<sup>26</sup>

Özel hukukta sözleşme ilişkilerinde veya haksız fiillerde borçlunun ya da failin sorumluluğunu belirlerken fiille (ya da sebeple) sonuç arasında bulunması gereken uygun nedensellik bağı kurulamaz, ya da kesilir ise borçlu ya da fail, sonuçtan sorumlu tutulamamaktadır. Uygun nedensellik bağını kesen sebepler başlıca üç tanedir; mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusuru. Kaçınılmazlık ise, uygun nedensellik bağını kesen sebeplerden en önemli olanı olup mücbir sebebin bir unsurudur.<sup>27</sup>

Diğer taraftan, mücbir sebep ile kaçınılmazlığı birbirine karıştırmak gerekmektedir. Mücbir sebep, hayatın olağan akışı dışındaki olaylardır.

<sup>24</sup> Akın, a.g.m., s.47,48.

<sup>25</sup> Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas:2012/100014, Karar: 2013/2860, Tarih: 19.02.2013.

<sup>26</sup> Ergin, B. (2006). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuya Nasıl Bakıyor. Sicil Dergisi, (6), s.138.

<sup>27</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2012/10-1141, Karar: 2013/282, Tarih: 27.02.2013.

Kaçınılmazlık ise, hayatın olağan akışı içerisinde meydana gelebilecek tesadüfi durumlardır. Mücbir sebep ile kaçınılmazlığın sorumluluk açısından farkı ise, mücbir sebepte işverenin sorumlu olmaması, buna rağmen kaçınılmazlıkta hakkaniyet gereğince işverenin sorumluluğunun söz konusu olabilmesidir.<sup>28</sup>

Ancak, iş kazalarının tümüyle kaçınılmaz olduğu durumlarda işverenin sorumluluğundan söz edilememektedir.<sup>29</sup> Çünkü mevzuat gereği alınması gereken tüm önlemler alınmış olmasına rağmen, önlenmesi mümkün olmayan bir durum söz konusudur.<sup>30</sup>

#### **4. Sonuç**

İşyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğu öncelikle kusura dayanmaktadır. Kusur sorumluluğunda, sorumluluğun doğması için kusur unsuru yanında, zarar, nedensellik bağı ve hukuka aykırılık unsurlarının da bulunması gerekmektedir. Ancak kusur unsuru, sorumluluğun kurucu unsurudur. Kusur yanında, işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için, işyeri koşullarından kaynaklanan tehlike ile ortaya çıkan zarar arasında uygun nedensellik bağının da bulunması gerekmektedir. Aksi takdirde işverenin sorumluluğuna gidilemez.

Kusur sorumluluğunun sosyal, ekonomik ve kültürel alanda yaşanan gelişmeler ve değişimlerin etkisiyle yetersiz kaldığı düşüncesinden hareketle, Yargıtay tarafından sorumluluğun kaynağının, tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluk olduğu esası benimsemiştir. Kusursuz sorumlulukta işverenin iş kazasından sorumlu olması için kusurlu olmasına gerek yoktur. İş kazası ile kaza sonucunda ortaya çıkan zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunması işverenin sorumlu olması için yeterlidir. Başka herhangi bir şart aranmamaktadır. Zarar gören kimsenin kusur durumunu ispat etmeye çalışmasına da gerek yoktur. Ancak, kusursuz sorumluluk iç hukuk sisteminde düzenlenmemiştir. Bu nedenle, kusursuz sorumluluk anlayışına

---

<sup>28</sup> Balcı, a.g.m., s.163.

<sup>29</sup> Tuncay, C. (2006). Kurumun İşverene Rücuu – Olayda Kaçınılmazlık Durumu. Sicil Dergisi, (6), s.186.

<sup>30</sup> Güzel, A., Okur, A.R. (2003). Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul: Beta Yayınevi, s.247, Araslı, U. (2002). *Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar*. Ankara: Turhan Kitabevi, s.511.

dayalı olarak iş kazasından dolayı işveren aleyhine tazminata hükmetmenin ne derece hukuki olduğu uygulamada tartışma konusu olmuştur.

Bu nedenle, Yargıtay tarafından verilen son döneme ilişkin kararlarda ise objektifleştirilen kusur anlayışının benimsendiği görülmektedir. Objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştıran bir anlayıştır. Ancak, bütünüyle kusursuz sorumluluğa dönüştürmemektedir. Çünkü objektif kusur sorumluluğu için de kusurun varlığı şarttır. Kusursuz sorumlulukta işyeriyle ile zarar arasında illiyet bağı yeterli iken, kusurun objektifleştirilmesinde sorumluluk için sadece kusur aranmaktadır. Böyle olunca işverenin zararın doğmaması için tüm tedbirleri aldığı için objektif olarak belirlenememesi durumunda sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Ancak, objektifleştirilen kusur anlayışı sayesinde iş kazasından zarar gören işçi ya da hak sahiplerine yapılan tazminat niteliğindeki ödemeler hukuki bir dayanak kazanmaktadır.

Diğer taraftan, önüne geçilebilmesi mümkün olmayan iş kazalarından dolayı işverenin hukuki sorumluluğunun ne olacağı konusu da oldukça önemlidir. Bu durumda hakkaniyet gereği işverenler sorumlu tutulabilmektedir. Ancak, iş kazalarının tümüyle kaçınılmaz olduğu durumlarda işverenin sorumluluğundan söz edilememektedir.

#### **YARARLANILAN KAYNAKLAR**

- Akın, L. (2004). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 54(1).
- Akın, L. (2013). İş Kazalarından Doğan Tazminat Davalarında İşveren Kusurunun Belirlenmesinde Ölçüt. Çimento Endüstri İşverenleri Sendikası Dergisi, 27(6).
- Araslı, U. (2002). Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Balcı, M. (2006). İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu. Sicil Dergisi, (4).

- Baloğlu, C. (2013). Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği. Ankara: Beta Yayınevi.
- Baloğlu, C. (2013). İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar. KAMU-İŞ İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 13(2).
- Tuncay, C. (2006). Kurumun İşverene Rücuu – Olayda Kaçınılmazlık Durumu. Sicil Dergisi, (6).
- Çelik, N. (2007). İş Hukuku Dersleri. Ankara: Beta Yayınevi.
- Ergin, B. (2006). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuya Nasıl Bakıyor. Sicil Dergisi, (6).
- Günay, C., İ. (2009). İş Kanunu Şerhi 2. Cilt. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Güzel, A., Okur, A.R. (2003). Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Mollamahmutoğlu, H. (2008). İş Hukuku (Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Süzek, S. (2008). İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ünsar, A.S. (2003). Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Faaliyet Kolları Açısından 1990-2000 Yılları Arasındaki Görünümü. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1).
- Yıldız, G.,B. (2010). İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu. Toprak İşveren Dergisi, (86).
- Yılmaz, G. (2005). İş Kazalarından Doğan Sorumluluklar. Mühendis ve Makina Dergisi, 46(543).
- Yılmaz, G. (2009). İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti. Mühendis ve Makine Dergisi, 50(592).
- Official Journal, Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, 183, 29 June 1989.



Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2012/10-1141, Karar: 2013/282, Tarih:  
27.02.2013.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2012/21-1121, Karar: 2013/386, Tarih:  
20.03.2013.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas:2012/100014, Karar: 2013/2860, Tarih:  
19.02.2013.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas: 2010/4226, Karar: 2011/12281, Tarih:  
22.09.2011.

EU-OSHA. (t.y). Erişim:23 Aralık 2013,  
<http://osha.europa.eu/en/faq/faq1/what-is-an-accident-at-work>

TBMM. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı ve Gerekçesi. Erişim:  
10 Aralık 2013,<http://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf>