

# YARGI KARARLARI IŞIĞINDA İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN NİTELİĞİ (\*)

(\*\*) **Gülşah KONUK**

## ÖZ

İşverenin, işçiyi gözetme borcu çerçevesinde işyerinde, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu nedenle bir işyerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işverenin sorumluluğu doğmaktadır. Bu sorumluluğun niteliği hususu ise tartışmalı olup, doktrinde kusur sorumluluğu olduğunu da kusursuz sorumluluk olduğunu da ileri süren görüşler mevcuttur. Yargı kararlarında ise zaman içinde farklı şekilde nitelendirilse de son dönem kararlarında, gerek ulusal mevzuatın yorumlanması, gerek uluslararası kuruluşların yaklaşımı doğrultusunda bir görüş benimsenmiştir. Bu nitelendirmenin yapılmasında, kaçınılmazlık unsurunun, çalışanın kusurunun, üçüncü kişinin kusurunun ve özel olarak kusursuz sorumluluğun düzenlendiği hallerin göz önünde tutulduğu görülmektedir. Mevcut durumda işverenin, iş kazası ve meslek hastalığından doğan hu-

kuki sorumluluğunun niteliği, kusur sorumluluğu olarak kabul edilmekle birlikte, işverenin kusurunun tespitinde pek çok belirleyici unsur birlikte değerlendirilmektedir. Bununla birlikte çalışanın, zararını tazmin etmek amacıyla işverenle muhatap ediliyor olması, iş hukukunun çalışanı koruma amacına aykırılık teşkil etmekte ve çalışanın mağduriyetine yol açabilmektedir. Bu nedenle çalışanın zararının giderilmesi bakımından sosyal devlet ilkesi göz önünde tutularak, yenilikçi yaklaşımlar değerlendirilmelidir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Kazası, Meslek Hastalığı, Kusur Sorumluluğu, Kusursuz Sorumluluk.

(\*) **Makalenin Geliş Tarihi** / 08.05.2022 - **Makalenin Kabul Tarihi** / 05.08.2022 - **Makalenin Türü** / Kuramsal

(\*\*) **Doktora Öğrencisi** / İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora Programı, gulsah.konuk8@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-0214-0034.

## THE NATURE OF THE LEGAL RESPONSIBILITY OF THE EMPLOYER ARISING FROM WORK ACCIDENT AND OCCUPATIONAL DISEASE IN THE LIGHT OF JUDICIAL DECISIONS

### ABSTRACT

The employer has an obligation to take occupational health and safety measures in the workplace within the framework of its obligation to protect the worker. For this reason, the responsibility of the employer arises as a result of a work accident or occupational disease in a workplace. The nature of this responsibility is controversial, and there are opinions in the doctrine claiming that there is both fault and strict liability. Although judicial decisions have been characterized differently over time, an opinion has been adopted in the last period decisions in line with both the interpretation of national legislation and the approach of international organizations. In making this qualification, it is seen that the element of inevitability, the fault of the employee, the fault of the third party and the cases in which strict liability is regulated are taken into consideration. In the current situation, although the nature of the employer's legal responsibility arising from work accident and occupational disease is accepted as fault liability, it is seen that many determining factors are evaluated together in the determination of the employer's fa-

ult. Since the employee is dealing with the employer in order to compensate the damage, the employees experience grievances. This situation is contrary to the purpose of the labor law to protect the employee. For this reason, innovative approaches should be evaluated, taking into account the principle of social state, in order to eliminate the damage of the employee.

**Keywords:** Work accident, Occupational disease, Fault liability, Strict liability.

### GİRİŞ

İnsan onuru ve yaşam hakkı ile yakın ilişki içinde olan iş sağlığı ve güvenliği bakımından işverenin yükümlülüğü, işverenin işçiyi gözetme borcuna dayanmaktadır. İşverenin bu yükümlülüğü sebebiyle, meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığından doğan sorumluluğunun niteliği, gerek doktrinde gerek Yargıtay kararlarında tartışmalı bir husus olmuştur.

İşverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu mu yoksa kusursuz sorumluluk mu olduğu, hangi sorumluluk türünün benimsenmesinin daha adil ve daha hukuka uygun olduğu tartışıla gelmiştir. Söz konusu tartışmanın Yargıtay kararlarına da yansıdığı, zaman içinde farklı şekilde nitelendirilse de son dönem kararlarında istikrar kazandığı görülmektedir. Tartışmaların temelinde, çalışanın korunması ve iş kazası ve meslek hastalığı sonu-

cu meydana gelen zararın tazmini bakımından çalışanın mağduriyetini giderecek en uygun çözümü bulma amacı yatmaktadır. Nitekim, çalışanın bu zararını tazmin edebilmek için işverenle muhatap ediliyor olması çalışanın mağduriyetinin artmasına yol açmaktadır. Bu nedenle işverenin kusursuz sorumluluğunun kabul edilmesi yoluyla bu mağduriyetin giderilmesi düşüncesi hedeflenmişse de, bu durumun da hukuka ve işveren bakımından hakkaniyete aykırı sonuçlara yol açması sebebiyle kusur sorumluluğu görüşü benimsenmiştir. Ancak bu nitelendirmenin çalışanın mağduriyetini gidermek noktasında yetersiz kalması sebebiyle, yeni yaklaşımlar önerilmektedir.

Çalışmamızda öncelikle iş kazası ve meslek hastalığının tanımına ve unsurlarına yer verilmiştir. İşverenin hukuki sorumluluğunun niteliği, kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluk görüşleri ile kusursuz sorumluluğun özel olarak düzenlendiği mevzuat hükümleri ve Yargıtay kararları çerçevesinde ele alınmıştır. Son olarak uluslararası hukuk normlarında işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği irdelenmiştir.

## **1. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI**

### **1.1. İş Kazasının Tanımı ve Unsurları**

6331<sup>1</sup> sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş kazası, 'işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay' şeklinde tanımlanmaktadır. 5510<sup>2</sup> sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ise daha geniş bir tanıma yer vererek iş kazasını, 'sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren 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, emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda ve sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay' olarak ifade etmektedir. Görüldüğü gibi 5510 sayılı Kanun'da daha kapsamlı bir tanıma yer verilmiştir. Bunun sebebi ise Anayasa'nın 60. maddesinde düzenlenen, herkesin sosyal güvenlik

<sup>1</sup>RG. 30.06.2012, 28339.

<sup>2</sup>RG. 16.06.2006, 26200.

hakkına sahip olması esasına dayanmaktadır (Özdemir, 2020: 513; Sümer, 2021: 72; Süzek, 2021: 440). Kanun'da tanımın kapsamının geniş tutulması suretiyle, sosyal devlet ilkesi çerçevesinde koruma alanı da genişletilmiş olmaktadır.

Tanımdan yola çıkarak iş kazasının unsurları Yargıtay tarafından, 'sigortalının bir kazaya uğraması ve uğranılan kazanın 5510 sayılı Kanun'unun 13. maddesinde sayılan hal ve durumlardan birinde meydana gelmesi, sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan bir olay biçiminde gerçekleşmesi, bu olay ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun illiyet bağı bulunması<sup>3</sup> şeklinde sıralanmaktadır. Yargıtay, 13. maddede sayılan hallerin örnekleme niteliğinde olmayıp, sınırlayıcı nitelikte olduğu ve bu hallerden birine girmeyen sigorta olayının iş kazası sayılamayacağına, sayılan bu hallerin birlikte gerçekleşme koşulu bulunmayıp, herhangi birinin gerçekleşmiş olmasının gerekli ve yeterli olduğuna dikkat çekmektedir<sup>4</sup>.

### 1.1.1. Sigortalılık

Sigortalılık unsuru bakımından, 5510 sayılı Kanun'un m. 4/1 (a) ve 4/1 (b) bentlerine tabi sigortalılar ile 5.maddede düzenlenen kısmen sigortalılar, ayrıca ek m.9'da yer verilen şartları taşımaları halinde ev hizmetlerinde çalışanlar ile 2547 sayılı Kanun ek m.29'a göre intörn

statüsündeki öğrenciler, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamı dahilindedir. Belirtmek gerekir ki sigortalılık unsuru bakımından bir kazanın iş kazası kabul edilebilmesi için, işverence çalışanın sigortalılığının Kurum'a bildirilmiş olması değil, çalışmanın 5510 sayılı Kanun'da sigortalı sayılan haller kapsamında gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Nitekim yukarıda yer verilen Yargıtay kararında<sup>5</sup> da zararlandırıcı sigorta olayının iş kazası sayılması için, sigorta olayına maruz kalan kişinin hizmet akdi ile çalışması esas alınarak, her ne kadar çalışan, işverenin sigortalı çalışanı değilse de, tanım beyanlarından çalışanın hizmet akdine dayalı olarak çalıştığı anlaşıldığından, olayın iş kazası kabul edildiği görülmektedir. Sigortalılığın işverence Kurum'a bildirilmemiş olması, işverenin sorumluluğu bakımından önem taşımaktadır.

### 1.1.2. Kazaya Uğrama ve Bedenen veya Ruhun Bir Zarara Uğrama

Kazaya uğrama durumundan bahsedilebilmesi için olayın ani ve dıştan gelen bir etken neticesinde ortaya çıkması, aynı zamanda bu kazanın, sigortalının istemi ve iradesi dışında gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Bedensel veya ruhsal zarar bakımından ise, Kurum'un karşılayacağı mahiyette bir zarar olması aranmakta, iş hayatında sıklıkla meydana gelen basit nitelikteki

<sup>3</sup> Y. 21. HD. 2018/4232 E. 2019/2788 K. 11.04.2019 T.

<sup>4</sup> Y. 10. HD. 2021/7571 E. 2021/14457 K. 18.11.2021 T.

<sup>5</sup> Bkz. dipnot 3.

yaralanmalar iş kazası kabul edilmemektedir (Özyürür ve Kocakaya, 2019: 65).

### 1.1.3. Uygun İlliyet Bağı

Bir kazanın iş kazası kabul edilmesi için bir diğer unsur da illiyet bağıdır. Uygun illiyet bağı, hem sigortalının gördüğü iş ile kaza arasında hem de kaza ile zarar arasında ilişkinin bulunmasıdır (Tuncay ve Ekmeççi, 2021: 383). Yargıtay kararında illiyet bağı, "zararın, eylemin bir neticesi olarak ortaya çıkması, yani eylem olmadan zararın meydana gelmeyeceğinin kesin olarak bilinmesi" şeklinde tanımlanmaktadır. Söz konusu kararda, servis aracının arıza yaptığı sırada yeni servis aracı gönderilmesini beklerken para çekmeye giden çalışanın geçirdiği trafik kazasının, işverenin hâkimiyet alanından çıkmış olması sebebiyle illiyet bağının kesildiği ve iş kazası olarak kabul edilemeyeceği belirtilmiştir<sup>6</sup>.

Yargıtay, 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde yer alan herhangi bir hale uygunluk varsa zararlandırıcı sigorta olayının kaynağının işçi olup olmaması ya da ortaya çıkmasındaki diğer etkenlerin değerlendirilmesinde dar bir yoruma gidilmesi

gerektiğini belirtmektedir<sup>7</sup>. Yargıtay, zarara sebep olan olay, sigortalının kalp krizi veya beyin kanaması geçirmesi, intihar etmesi vb. şeklinde gerçekleşmiş olsa dahi, işyerinde meydana gelmişse, başkaca bir koşul aranmaksızın gerçekleşen olayın iş kazası kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir<sup>8</sup>. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 2016/21 sayılı Genelge'de de sigortalının işyerinde kalp krizi geçirmesinin veya benzeri bir olay nedeniyle ölmesinin ya da ruhen veya bedenen hemen veya sonradan engelli hale gelmesinin iş kazası olarak kabul edileceği belirtilmektedir. 4857<sup>9</sup> sayılı Kanun'da işyeri, bağlı yerler, eklentiler ve araçları da kapsayacak şekilde tanımlandığından, kazanın çocuk emzirme odası, yemekhane, avlu gibi eklentilerde meydana gelmesi, iş kazası kabul edilmesine engel teşkil etmemektedir. Bununla birlikte kazanın ara dinlenmesi sırasında meydana gelmesi de önem arz etmemektedir (Senyen Kaplan, 2017: 166; Sümer, 2021: 106). Yargıtay'ın 2004 tarihli bir kararında da çalışanın, geçirdiği bunalım sebebiyle işyerinin yatakhaneğinde intihar etmesi sonucu hayatını kaybetmesi, iş kazası olarak kabul edilmiştir<sup>10</sup>.

<sup>6</sup> Y. HGK. 2019/21-389 E. 2020/120 K. 11.02.2020 T.

<sup>7</sup> "Somut olayda, tır şoförü olan davacı murisinin 26.11.2009 tarihinde davalı işveren tarafından Ukrayna'ya sefere gönderildiği, 11.12.2009 tarihinde Türkiye'ye giriş yaptığı, Adli Tıp Kurumu raporunda, H1N1 virüsünün kuluçka süresinin 1-4 gün arasında değiştiği, murisin 13.12.2009 tarihli hastaneye başvurusunda belirttiği şikayetlerin hastalığın başlangıç belirtileri olduğu taktirde hastalığın bulaşmasının bu tarihten 1-4 gün öncesinde gerçekleşmiş olacağını bildirdiği, buna göre davacı murisinin, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle Ukrayna'ya yapılan sefer sırasında bulaştığı yukarıda belirtilen rapor kapsamından anlaşılan H1N1 virüsüne bağlı olarak, daha sonra meydana gelen ölümünün iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği açıktır." Y. 21. HD. 2018/5018 E. 2019/2931 K. 15.04.2019 T.

<sup>8</sup> Y. 10. HD. 2020/9399 E. 2021/8422 K. 03.06.2021 T.

<sup>9</sup> RG. 10.06.2003, 25134.

<sup>10</sup> Y. 10. HD. 2004/4465 E. 2004/6425 K. 5.7.2004 T.

Genelge'de 'işveren tarafından yürütülmekte olan iş' ifadesiyle, işyerinde veya işyeri dışında meydana gelen kazanın, işverenin görevlendirmesi veya işin niteliği gereği yapıldığı sırada karşılaşılabileceği kaza riskine karşı sigortalının, teminat altına alındığı belirtilmektedir. Yargıtay kararında da elektrik direği dikme işi için gittiği arazide sigortalının, direğin yerinden oynamaması amacıyla yerden taş almak için uzandığında elini akrep sokması ve sonrasında kaldırıldığı hastanede vefat etmesi olayı, işveren tarafından yürütülmekte olan iş sebebiyle meydana geldiğinden, iş kazası kabul edilmiştir<sup>11</sup>.

'Görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda' ifadesi bakımından Genelge'de, meydana gelen kazanın işverenin sigortalıya vermiş olduğu görevle ilgili olup olmadığının, görevin yapılması için geçen süre içinde meydana gelip gelmediğinin göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilmektedir. Bu doğrultuda Yargıtay kararında, çalışma sahasına gitmek için binilen aracın trafik kazası yapması, aracın işveren tarafından tahsis edilmiş olup olmaması önem teşkil etmeksizin iş kazası kabul edilmiştir<sup>12</sup>.

Genelge'de belirtildiği üzere kadın sigortalının, çocuğunu emzirmek için gittiği emzirme odasındaki

merdivenlerden düşmesi veya çocuğunun bulunduğu yere geliş gidişi esnasında geçirdiği trafik kazası da emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zaman kapsamında iş kazası kabul edilmelidir.

İşverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen kaza bakımından ise aracın işverence tahsis edilmiş olması ve kazanın, işin yapıldığı yere gidiş geliş sürecinde meydana gelmiş olması koşulları birlikte gerçekleşmelidir. Bu kapsamda aracın işverene ait olması gerekmemektedir. Buna karşın aracın işverence sağlanmış olmaması, yalnızca yakıt vb. giderlerin işverence karşılanıyor olması işveren tarafından sağlanan taşıt nitelendirmesi için yeterli değildir (Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz, 2021:186).

## 1.2. Meslek Hastalığının Tanımı ve Unsurları

Meslek hastalığı, 6331 sayılı Kanun'da, "mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık", 5510 sayılı Kanun'da ise "sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri" şeklinde tanımlanmaktadır. İş kazası kavramında olduğu gibi meslek hastalığı kavramı da iş sağlığı

<sup>11</sup> Y.10.HD.2020/6998 E.2020/6526 K.16.11.2020 T.

<sup>12</sup> Y.10.HD.2015/21183 E.2015/21122 K.01.12.2015 T.

ve güvenliği hukuku ile sosyal güvenlik hukukunda aynı anlamı taşımamaktadır (Ekmekçi ve diğerleri, 2021: 210). Sosyal güvenlik hukuku çerçevesinde bir hastalığın meslek hastalığı olarak nitelendirilmesi için tıbben, hastalığın meslekten kaynaklandığının tespiti yeterli olmayıp, mevzuatımızda meslek hastalığına ilişkin belirlenen tüm unsurların birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir (Akdeniz, 2015: 45). Bu unsurlar 2016/21 sayılı Genelge'de, sigortalı olunması, hastalığın yürütülen işin sonucu olarak ortaya çıkması, meslek hastalığının Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilmesi olarak sıralanmıştır.

### **1.2.1. Sigortalılık**

İş kazasına ilişkin açıklamalarda da yer verildiği üzere meslek hastalığından bahsedilebilmesi için, 5510 sayılı Kanun çerçevesinde bir işverene bağlı olarak hizmet akdi ile sigortalılık kapsamında bir çalışmanın varlığı gerekmektedir.

### **1.2.2. İş ve Hastalık Arasında İlliyet Bağı Bulunması**

Meslek hastalığının yürütülen iş sonucu ortaya çıkması unsuru, illiyet bağına işaret etmektedir. Nitekim Yargıtay da meslek hastalığına yakalanmada, yürütülen işin niteliğinin bir etkisinin olup olmadığının irdelenmesinin gerekliliğine vurgu yapmaktadır<sup>13</sup>.

Hastalığın, işten ayrıldıktan sonra ancak söz konusu iş sebebiyle ortaya çıkması halinde de, fiilen işten ayrılma tarihi ile hastalığın ortaya çıkması arasındaki sürenin, Kurum tarafından belirlenen süreden uzun olmaması durumunda meslek hastalığı için sağlanan haklardan yararlanılması mümkündür. Ancak Kurum tarafından belirlenen süre hak düşürücü süre olmayıp, bu süre geçmiş olmasına rağmen hastalığın meslek hastalığı olduğu iddiası ileri sürülebilecektir (Akdeniz, 2015: 58).

### **1.2.3. Hastalığın Belli Bir Zaman- da Meydana Gelmesi**

Meslek hastalığı iş kazasından farklı olarak bir anda ortaya çıkmayan, işyeri veya işin koşullarına maruz kalan çalışanın bir süre sonra bedensel veya ruhsal hastalığı olarak tezahür etmektedir (Sümer, 2021: 110). Yargıtay kararında da iş kazası ve meslek hastalığı arasındaki fark belirtilirken, iş kazasının ani bir olay olmasına karşın meslek hastalığının, belirli bir zaman dilimi içerisinde tekrarlanan bir sebeple oluştuğu; meslek hastalığının, işin nitelik ve yürütüm şartlarından dolayı ya da işyerinin durumu dolayısıyla yavaş yavaş ortaya çıkan bir sağlık sorunu olduğu ifade edilmektedir<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Y.10.HD.2016/13300 E.2019/1003 K.11.02.2019 T.

<sup>14</sup> Y.10.HD.2016/17217 E.2019/3441 K.15.04.2019 T.

#### **1.2.4. Hastalığın Yönetmelikte Yer Alması ve Belirtilen Süre İçinde Meydana Gelmesi**

Meslek hastalıkları bakımından liste yöntemi belirlenmiş olup, Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranları Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde<sup>15</sup> kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları, mesleki cilt hastalıkları, pnömokonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları, mesleki bulaşıcı hastalıklar, fizik etkenlerle olan meslek hastalıkları olmak üzere beş grup altında toplanmıştır. Listede yer alan bir hastalığın işin niteliği veya işyeri koşulları sonucu ortaya çıkmış olması halinde, başka bir koşul aranmaksızın meslek hastalığı olduğu kabul edilmektedir (Sümer, 2021: 111). Ancak 5510 sayılı Kanun m.14/son hükmünde, listede yer almayan bir hastalığın da meslek hastalığı kabul edilebileceği, bu konudaki uyumsuzlukların ise Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanacağı ifade edilmektedir. Hastalık ile işyerinde çalışma olgusu arasında uygun neden-sonuç ilişkisinin gerçekleşmiş olması gerekmektedir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2021: 310). Bununla birlikte, meslek hastalığı ile görülen iş arasındaki neden-sonuç ilişkisinin bir doğal bir sonucu olarak, hastalığın Yönetmelik'te o hastalık için belirlenen sürede meydana çıkması aranmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2021: 403). Bu süreye 'yükümlülük

süresi' denmektedir. Ancak yükümlülük süresi aşılmış olsa dahi, uygun illiyet bağının bulunması halinde hastalığın meslek hastalığı olarak tanımlanması mümkündür.

#### **1.2.5. Hastalığın Kurum Sağlık Raporu ile Tespiti**

Meslek hastalığının Kurum Sağlık Kurulunca tespiti unsuru ise 5510 sayılı Kanun m.14/2'de düzenlenmektedir. Buna göre, sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun, Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi, Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbi sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.

## **2. İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN NİTELİĞİ**

İşverenin, iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğu, işverenin işçiyi gözetme borcuna dayanmaktadır. İşverenin bu borcu, sözleşmenin kurulmasıyla birlikte iş ilişkisinin bağımlı niteliği sonucu ve işçinin sadakat borcunun bir karşılığı olarak ortaya çıkmaktadır (Akdenez, 2014: 4; Senyen Kaplan, 2017:

<sup>15</sup> RG. 11.10.2008, 27021.



162; Süzek, 2021: 425). Bu nedenle işveren, işçiyi gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla mükelleftir. İşverenin işçiyi gözetme borcu çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma zorunluluğu, kamu hukuku kuralları ile desteklenmiş özel hukuka dayalı bir yükümlülüktür (İnciroğlu, 2017: 79). Kamu hukuku niteliği, devletin işvereni, çalışanların sağlığını ve iş güvenliğini korumak üzere gerekli tedbirleri almakla mükellef kılması, bu mükellefiyete uygunluğun denetlenmesi ve aykırılıkların idari ve cezai müeyyidelere tabi kılınmasından ileri gelmektedir (Senyen Kaplan, 2017: 162).

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcunun hukuki dayanağını, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4 ve Türk Borçlar Kanunu (TBK)<sup>16</sup> m.417 oluşturmaktadır. TBK'nın 'işçinin kişiliğinin korunması' başlığı taşıyan 417. maddesine göre işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurma ile yükümlü tutulmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri" kenar başlıklı mülga 77. maddesinin<sup>17</sup> ilk fıkrası, TBK m.417 ile benzerlik göstermektedir. 6331 sayılı Kanun m.4'e göre ise işveren, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi

dâhil her türlü tedbirin alınmasıyla mükelleftir.

İşveren, emir ve talimatlarıyla, çalışanların gerek kendilerini gerek diğer çalışanları tehlikeye sokmalarını engellemek, bu doğrultuda olası tehlikelere karşı yazılı veya görsel araçlarla çalışanları uyarmak, gerekli koruyucu ekipmanı tedarik etmek ve uyarılara uyulup uyulmadığını denetlemek yükümlülüğü altındadır (Senyen Kaplan, 2017: 167).

TBK hükümleri iş sözleşmesine bağlı işçiler için geçerli iken 6331 sayılı Kanun, kamu görevlileri, sözleşmeli personel, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanları kapsamına almaktadır. Bununla birlikte işverenin önlem alma yükümlülüğü, yalnızca mevzuatta öngörülen tedbirlerle sınırlı olmayıp, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin de takip edilmesini gerektirmekte ve bu hususta işverenin mali durumu, tecrübesizliği, yeni yöntemlere ilişkin ilgisizliği vb. dikkate alınmaksızın bilim teknik ve tecrübenin o anda ulaştığı durum esas alınmaktadır (Süzek, 2021: 425-426). Mevzuatta, işverenin alması gereken önlemlerin tümü sayılmamış ve bir sınırlama yapılmamıştır. Yargıtay kararlarında da bu doğrultuda, işverenin önlem alma yükümlülüğünün, mevzuatta yer alanlarla sınırlı olmadığı, hayatın olağan akışı içinde oluşabilecek tehlikeleri giderici ça-

<sup>16</sup> RG. 04.02.2011, 27836.

<sup>17</sup> Madde 77/1: "İşverenler iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler."

lişmaları da kapsadığı belirtmektedir (Çelik ve diğerleri, 2021: 309-310). "İşveren, gözetme borcu gereği çalışanları, işyerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, onların yaşam, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için işyerinde teknik ve tıbbi önlemler dâhil olmak üzere bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak zorundadır"<sup>18</sup>.

İşverenin sorumluluğunun hukuki niteliği, gerek doktrinde gerek Yargıtay içtihatlarında tartışmalı bir husustur. Tartışmaların başlangıcı, 818 sayılı Borçlar Kanunu (BK)'nin<sup>19</sup> yürürlükte olduğu zamanlara rastlamakla birlikte, 6098 sayılı TBK ile yapılan değişiklikler de tartışmaları sonlandırmamıştır. Doktrinde bir görüş, işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu olduğunu, bir diğer görüş ise kusursuz sorumluluğun benimsenmesi gerektiğini savunmaktadır. Kusursuz sorumluluk görüşünü savunanların da görüşlerini farklı hukuki temellere dayandırdıkları görülmektedir. Yargıtay kararlarında ise öncelikle kusursuz sorumluluğun esas alınmasına karşın, son zamanlardaki içtihatlarda kusur sorumluluğunun benimsendiği görülmektedir.

## 2.1. Kusursuz Sorumluluk Görüşü

İşverenin kusursuz sorumluluğu görüşü, iş kazası ve meslek has-

talığı sebebiyle Kurum tarafından yapılan ödemenin, işçinin uğradığı zararı tam karşılamıyor olması ve kusura dayanan sorumluluğun adaletsiz sonuçlar ortaya çıkardığı düşüncesine dayanmaktadır. İşverenin, işin riskinin de işten elde edilen faydanın da üstleneni olması sebebiyle, zararın karşılanması da işverenden beklenmektedir (Narter, 2020: 498).

Doktrinde kusursuz sorumluluk görüşünü savunanların bir kısmı, mevzuatta işverenin sorumluluğunun açıkça düzenlenmemesi sebebiyle bir kanun boşluğu olduğunu ve bu boşluğun 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu (MK) m.1 çerçevesinde hâkim tarafından iş hukukunun koruyucu fonksiyonu dikkate alınmak suretiyle, kusursuz sorumluluk esas çerçevesinde doldurulması gerektiği yönündedir. Kanun boşluğu görüşünü savunan Eren'e göre, kusur sorumluluğunun benimsenmesi, iş hukukunun işçiyi koruma amacı ile bağdaşmadığından işverenin iş kazası ve meslek hastalığından sorumluluğu kusursuz sorumluluktur (Eren, 1974: 89). İş sözleşmesi, niteliği itibariyle bir borçlar hukuku sözleşmesi olmadığından kusur sorumluluğuna ilişkin hükümler, işverenin sorumluluğu bakımından uygulama alanı bulmamaktadır. Bu nedenle mesele bir kanun boşluğu olarak ele alınmalı ve işverenin kusursuz sorumluluğu kabul edilmelidir (Eren,

<sup>18</sup> Y. HGK. 2012/1121 E. 2013/386 K. 20.03.2013 T.

<sup>19</sup> RG. 29.04.1926, 359.

1974:128-129).

Ulusan da kanun boşluğu görüşüne iştirak etmekte, işçinin Kurum tarafından karşılanmayan zararları bakımından, işverenin kusur sorumluluğunun kabulünün, işçinin mağduriyetine yol açacağından hareketle kusursuz sorumluluğu savunmakta ancak gerekli tüm önlemleri almış bir işverenin tüm zarardan sorumlu tutulmasının, işverenleri iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri almak konusunda ihmalkârlığa sevk edeceğini belirtmektedir (Ulusan, 1990:122).

Hatemi ise hakkaniyet sorumluluğu çerçevesinde işverenin kusursuz sorumluluğunu savunmaktadır. Buna göre 818 sayılı BK'nın işverenin yükümlülüklerine ilişkin 332. maddesinde yer verilen 'hakkaniyet'<sup>20</sup> ifadesi, geniş yorumlanmalı ve işverenin kusursuz sorumluluğu kabul edilmelidir (Hatemi, 1976: 5-6; Tuncay, 1982: 161).

İşverenin kusursuz sorumluluğunu savunan bir görüş de gerek mülga 1475 sayılı İş Kanunu m.73'te<sup>21</sup> yer verilen 'noksansız' ifadesinin, gerek 6098 sayılı TBK'nın yürürlüğe girmesinden sonra m.417/2'de işverenin, gerekli her türlü önlemi almakla yükümlü kılınmasının, mut-

lak ve koşulsuz bir ifade olduğu ve kusursuz sorumluluğa işaret ettiği yönündedir (Tunçomağ ve Centel, 2018:137).

Yargıtay kararlarında, önce haksız fiil sorumluluğu, daha sonra sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk ve sonrasında sosyal-ekonomik ve kültürel gelişmeler neticesinde akdi sorumluluğun yetersiz kaldığının görülmesi üzerine tehlike sorumluluğuna dayanan kusursuz sorumluluk görüşü benimsenmiştir (Çelik ve diğerleri, 2021: 313; Kılıçoğlu, 2016: 36). Yargıtay'ın kusursuz sorumluluk görüşü bakımından 1957 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı (İBK) önem taşımaktadır. Söz konusu kararda, teknolojinin gelişmesi sonucu yapılan işlerin daha fazla tehlike arz ettiği ve bu nedenle kusursuz sorumluluğun, tehlikeye maruz kalanın zararını karşılamada daha hakkaniyetli olacağı, "gerek sanayi sahasında, gerekse makineleşmek üzere olan ziraat sahasında fertler için birçok zarar tehlikesi ihtimalleri beliren memleketimiz bakımından da içtimai ihtiyaçlara tamamıyla uygun düşecek ve böylece, kanunun lafzına dayanan tefsiri, onun ruhuna da uygun neticeler verecek demektir"<sup>22</sup> şeklinde ifade

<sup>20</sup> Madde 332: "İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur."

<sup>21</sup> Madde 73: Her İşveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür.

İşçiler de, işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdürler.

İşverenler, makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadırlar.

İşverenler işyerlerinde meydana gelecek kazaları en geç, kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

<sup>22</sup> Y. İBKG 1957/1 E. 1957/3 K. 27.03.1957 T.

edilmiştir.

Hukuk Genel Kurulu'nun (HGK) 1987 tarihli bir kararında ise "işyerinde işin yürütülmesi ile ilgili oluşan tehlikelerin meydana getirdiği zararlarda, işçinin ve işverenin kusurunun bulunmaması halinde bile işçinin uğradığı zararın tamamının işçiye değil de, hakkaniyet ölçüsünde bir kısmından onun faaliyet ve iş görmesinden en önde yararlanan işverenin de sorumlu tutulması" gerektiği ifade edilerek işverenin kusursuz sorumluluğu benimsenmiştir<sup>23</sup>.

Yargıtay'ın, ilk kararlarında işverenin iş kazalarından doğan sorumluluğunun haksız fiile dayandığını kabul edip, zamanla işçinin daha yararına olan akdi sorumluluk esasını benimseyip ve sosyal, ekonomik ve kültürel alanda meydana gelen gelişmeler neticesinde akdi sorumluluğu da yetersiz görüp tehlike sorumluluğu görüşünü kabul etmesi, Yargıtay'ın kanuni bir dayanağı olmaksızın kusursuz sorumluluk görüşüne dayandığını göstermektedir (Nomer, 2021: 97; Oğuzman ve Öz, 2021: 247).

Doktrinde Yargıtay'ın, kusursuz sorumluluğu benimsediği kararlarda, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alan işverenle, almayan işveren farkını göz ardı etmemek amacıyla kusurlu olmayan işverenin yükümlü olduğu tazminat miktarında indirim yapması, 'kusursuz sorumlulukta

kusur incelemesi yapmak' şeklinde nitelendirilerek eleştirilmiştir (Caniklioğlu, 2016: 43).

Eren, her iş kazasının işverenin kusursuz sorumluluğunu haklı göstermeyeceğini, özellikle zirai ve ticari işletmelerde işverenin kusursuz sorumluluğunu dahi haklı göstermeyen durumlar olduğunu, istisnasız her durumda işverenin kusursuz sorumluluğunu kabul etmenin ciddi sorunlara yol açacağını, bu nedenle en iyi çözümün zorunlu sigorta alanını genişletmek olduğunu belirtmektedir (Eren, 1974: 87).

## 2.2. Kusur Sorumluluğu Görüşü

Kusur sorumluluğunu savunan yazarlar tarafından, hukuk sistemimizde kusur sorumluluğunun esas, kusursuz sorumluluğun ise istisnai olduğu ve kusursuz sorumluluğun ancak kanunla düzenlenmiş olması halinde kabul edilebileceği belirtilmektedir. Gerek TBK m.417 gerek 6331 sayılı Kanun m.4 çerçevesinde, işverenin kusursuz sorumluluğunun kabul edilebileceği ifadelerin yer almadığı vurgulanmaktadır (Mollamahmutoglu, Astarlı ve Bayсал: 2012: 1411-1412). 5510 sayılı Kanun'un 'iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık bakımından işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğu' başlığını taşıyan 21. maddesinde de, işverenin kastının veya kusurunun bulunduğu hallerde, Kurum tarafından karşılanmayan zararlar bakımından

<sup>23</sup> Y. HGK.1986/9722 E.1987/203 K.18.03.1987 T.

sigortalı veya hak sahiplerinin işverene başvurabilecekleri düzenlenmiştir.

TBK m.417/2'de işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlü tutulmuştur. Maddenin gerekçesine bakıldığında, işverenin, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen, deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun önlemleri almakla yükümlü olduğu ifadelerine yer verilmesi suretiyle kanun koyucunun, kusur sorumluluğunun benimsenmesi amacını taşıdığı görülmektedir (Özdemir, 2020: 287; Sevimli, 2013: 129).

6331 sayılı Kanun'da, genel koruma normu niteliği taşıyan hükümler yer almakta, işverenin iş kazasından doğan sorumluluğu düzenlenmektedir (Caniklioğlu, 2016: 38). Dolayısıyla Kanun'da kamu hukuku yaptırımları yer almasına karşın, Kurum'un karşılamadığı zararların, işveren tarafından tazminine ilişkin özel hukuktan doğan bir sorumluluk sistemi benimsenmiş değildir. Bu nedenle işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğunun düzenlenmemesinin bir sonucu olarak işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi neticesinde meydana gelen zararlar bakımından TBK m. 112 ve devamında düzenlenen ve kural olarak kusur

sorumluluğunu esas alan hükümler uygulama alanı bulacaktır (Süzek, 2021: 431).

Kurum'un karşılamadığı zararların işverenden talep edilmesi imkânı tanınması, kusur sorumluluğu ilkesini bertaraf etmemektedir, kusur sorumluluğu prensibi ancak kanunun öngördüğü istisnai durumlarda bertaraf edilebilecektir (Tekinay, 1968: 91). Gerek TBK'da gerek 6331 sayılı Kanun'da işverene her türlü önlemi alma yükümlülüğü getirilmiş olması, işverene ispat yükü yüklemekte ancak işverenin kusursuz sorumluluğunu işaret etmemektedir (Caniklioğlu, 2016: 47).

Kusur sorumluluğunu savunanlar tarafından, kusursuz sorumluluğun benimsenmesi halinde işverenin, gerekli tüm tedbirleri alma yükümlülüğününün bir anlamının kalmayacağı ve işverenlerin bu tedbirleri alma konusunda ihmalkâr davranacakları belirtilmektedir (Çelik ve diğerleri, 2021: 315; Oğuzman ve Öz, 2021: 251; Yıldız, 2010: 11).

İşveren, hizmet akdinden kaynaklanan veya kanunların öngördüğü borçlarını kasten ya da ihmalen yerine getirmediği takdirde, oluşan zarardan kusuru ile sorumlu olacaktır. Kusurun tespitinde ise işverenin kişisel özellikleri dikkate alınmamaktadır (Akın, 2014: 43). Kusur sorumluluğu bakımından 'objektifleştirilmiş kusur'un esas alındığı görülmektedir. İşverenin kusurunun tespitinde, dikkatli, makul ve sorumluluk sahibi bir işveren esas

alınarak objektif ölçüt çerçevesinde değerlendirme yapılması, kusurun objektifleştirilmesini ifade etmektedir (Süzek, 2021: 433; Yıldız, 2010: 13). Yargıtay kararlarında objektif özen yükümlülüğüne, *“iş güvenliği tedbirlerinin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenlerden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve tekniğin, tedbirlerin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır. Bu itibarla işverenler, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçilerin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekme-yeceği gibi düşünceler ile almaktan çekinemeyeceklerdir. Çalışma hayatında süre gelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı da, işverenlerin önlem alma ödevini etkilemez. İşverenler, çalıştırdığı sigortalıların beden ve ruh bütünlüğünü korumak için yararlı her önlemi, amaca uygun biçimde almak, uygulamak ve uygulatmakla yükümlüdürler”*<sup>24</sup> ifadeleriyle yer verilmektedir. Objektifleştirilmiş kusur, her ne kadar kusursuz sorumluluğa yaklaşıldığı izlenimi uyandırsa da, her türlü önlem alan bir işverenin, özel olarak düzenlenmiş kusursuz sorumluluk halleri dışında, meydana gelen kazadan sorumlu tutulması mümkün değildir (Sevimli, 2013: 125). Ayrıca, objektifleştirilmiş kusur bakımından işverenin, gerekli önlemleri aldığı ispatlayarak sorumluluktan kurtulabilmesi mümkün iken, ku-

sursuz sorumlulukta ise illiyet bağı kesilmedikçe işverenin sorumluluktan kurtulması mümkün değildir (Süzek, 2021: 434).

TBK m.417/3 hükmüne göre, yeterli güvenlik önlemlerinin alınmaması sonucu işçinin ölmesi, engelli hale gelmesi veya meslek hastalığına tutulması halinde sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümleri çerçevesinde işverene hukuki sorumluluk yükletilebilecek ve kendisinden maddi ve manevi zararların giderilmesi istenebilecektir. Bununla birlikte, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması, emredici hukuk kurallarına aykırılık niteliği taşıdığından, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı aynı zamanda haksız fiil teşkil etmektedir (Karataş, 2019: 53). Dolayısıyla çalışanın, sözleşmeye aykırılık veya haksız fiil sebebi ile doğan sorumluluk bakımından yarışan haklarının olduğunu söylemek mümkündür. Ancak gerek ispat yükü gerek zamanaşımı bakımından sözleşmeye aykırılık hükümlerinin daha lehe olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, maddede sözleşmeye aykırılık hükümlerinin uygulanacağını belirtmesi, işçinin ölümü sebebiyle destekten yoksun kalma tazminatı talep edecek kişiler bakımından önem arz etmektedir. Söz konusu kişilerin, işçi-ışveren sözleşmesinin tarafı olmamaları sebebiyle, ancak haksız fiil hükümleri çerçevesin-

<sup>24</sup> Y. 21. HD. 2014/21190 E. 2015/2544 K. 16.02.2015 T.

de tazminat talep edebilecekken, TBK m.417/3 hükmü ile sözleşmeye aykırılık hükümlerinden yararlanmaları mümkün kılınmıştır (Süzek, 2021: 437).

Doktrinde kusur sorumluluğu görüşünün baskın olduğunu söylemek mümkündür. Bu görüşü savunanların temel dayanağı, kusursuz sorumluluğun kanunda özel olarak düzenlenmedikçe istisnai nitelikte oluşudur. Bu nedenle mevzuatta işverenin kusursuz sorumluluğunun düzenlendiği haller dışında kusur sorumluluğu esas teşkil etmektedir.

Yargıtay kararlarında da 2006 yılından itibaren, kusur sorumluluğunun benimsendiği görülmektedir. 2006 tarihli bir kararda, "*İşverenin iş kazası sonucu meydana gelen zarar nedeniyle hukuki sorumluluğu, yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayırık haller dışında ilke olarak iş aktinden doğan işçiyi gözetme(koruma) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur*"<sup>25</sup> ifadelerine yer verilmiş ve özel olarak düzenlenmiş kusursuz sorumluluk halleri haricinde kusur sorumluluğu benimsenmiştir.

Yargıtay, işverenin sorumluluğu bakımından kast veya ağır ihmali aramaksızın hafif ihmali de kusur sorumluluğunun doğması için yeterli görerek ve mevzuatta yer almamasına karşın işverenin, hayatın olağan akışına uygun, beklenebilir tüm tehlikeler karşısında gerekli

özeni göstermesi gerektiğini kabul ederek önlem alma yükümlülüğünün kapsamını geniş bir şekilde yorumlamaktadır (Kılıçoğlu, 2016: 38).

Yargıtay'a göre söz konusu önlemler kanun ve tüzüklerin işverene yüklediği veya işin mahiyeti ve hakkaniyet gereği işverence alınması gereken önlemler olmalı ve alınmayan önlem, gösterilmeyen özen ile sonuç arasında uygun illiyet ilişkisi bulunmalıdır (Çelik ve diğerleri, 2021: 317).

5510 sayılı Kanun'un iş kazası tanımı, işverenin sorumlu olduğu iş kazası kavramından daha geniştir. Bu nedenle sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası olarak kabul edilecek her kaza, işverenin sorumluluğunu doğurmamaktadır. İşverenin hukuki sorumluluğuna yol açan iş kazaları farklı özellikler taşımakta ve bireysel iş hukuku anlamında kaza olarak nitelendirilmektedir. İki arasında en temel fark ise illiyet bağıdır. Sosyal güvenlik hukuku çerçevesinde iş kazası kabul edilen bir olay karşısında, kaza ile yapılan iş arasında illiyet bağı aranmaksızın Kurum'un gerekli yardımı yapması söz konusu iken, işverenin sorumluluğu bakımından illiyet bağı aranmaktadır (Özdemir, 2020: 290).

### 2.3. İlliyet Bağını Kesen Haller

İş kazası nedeniyle meydana gelen zararlardan işverenin sorumluluğunun doğması için, kaza ile iş-

<sup>25</sup> Y. 21. HD. 2006/4895 E. 2006/6303 K. 12.06.2006 T.

verence yürütülen iş arasında illiyet bağı bulunmalıdır (Karataş, 2019: 68). Örneğin işyerinde intihar eden işçinin ölümü Yargıtay tarafından iş kazası olarak kabul edilmekle birlikte, işverence yürütülen iş ile kaza arasında illiyet bağının bulunmaması sebebiyle işverenin hukuki sorumluluğu bulunmadığı ifade edilmektedir<sup>26</sup>. Bir başka kararda ise işyerinde geçirdiği kalp krizi sonucu vefat eden çalışanın kalp krizi geçirmesinde, çalışanın bünyesel özelliklerinin yanı sıra yaptığı işin kalp krizi geçirmesine bir etkisinin olup olmadığının da irdelenmesi ve bu inceleme neticesinde, işyerinde yapılan iş ile ölüm olayı arasında illiyet bağının bulunup bulunmadığına karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>27</sup>. İlliyet bağı kesen durumlar, mücbir sebep, zarar gören çalışanın ağır kusuru ve üçüncü kişinin ağır kusurudur (Karataş, 2019: 66).

### **2.3.1. Mücbir Sebep ve Kaçınılmazlık**

Mücbir sebep, mutlak bir kaçınılmazlık niteliği taşımaktadır (Eren, 2021: 582). Bu nedenle her türlü özen gösterilmiş olmasına rağmen teknik ve bilimsel veriler ışığında zararlı sonucun önlenemeyeceğinin tespiti halinde mücbir sebep dolayısıyla illiyet bağının kesildiğinin kabulü gerekmektedir (Özdemir, 2020: 300). 5510 sayılı Kanun m.21'de de

işverenin kusurunun tespitinde kaçınılmazlık unsurunun dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği<sup>28</sup> m.45/3'te de işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin dikkate alınacağı, kaçınılmazlığın, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumu olduğu ve işverenin alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış olması halinde olayın kaçınılmazlığından söz edilemeyeceği belirtilmiştir.

Kaçınılmazlık halinde Yargıtay'ın, söz konusu olayın tüm sonuçlarının çalışan üzerinde bırakılmaması amacıyla hakkaniyet ölçüsünde kusur oranını takdir ettiği görülmektedir. Nitekim bu husus Yargıtay kararlarında "Kaçınılmazlık (kötü tesadüf); hukuksal ve teknik anlamda; fennen önlenmesi mümkün bulunmayan başka bir anlatımla, işverence mevzuatın öngördüğü tüm önlemlerin alınmış olduğu koşullarda dahi önlenmesi mümkün bulunmayan durum ve sonuçları ifade eder. Bir olayın tamamen kaçınılmazlık (kötü tesadüf) sonucu meydana geldiğinin saptanması halinde hâkim, işverenin sorumluluğunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 51. maddesini göz önünde tutarak hakkaniyet ölçüsünde saptamalı,

<sup>26</sup> Y. 21. H.D. 2007/4504 E. 2007/8407 K. 22.05.2007 T.

<sup>27</sup> Y. 10. HD. 2021/5458 E. 2021/14206 K. 15.11.2021 T.

<sup>28</sup> RG. 12.05.2010, 27579.



işçi-işveren arasındaki bu tür davalarda tarafların ekonomik ve sosyal durumları da göz önünde bulundurulduğunda işverene biraz daha fazla sorumluluk verilmesi sosyal hukuk devleti ilkesinin bir gereği olarak düşünülmelidir. Yargıtay'ın yerleşik uygulaması da bu yöndedir" şeklinde ifade edilmektedir. Kaçınılmazlık olgusu, her somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmektedir. Örneğin deprem bir mücbir sebep teşkil etmekle birlikte, çalışanın deprem sebebiyle binanın yıkılması sonucu hayatını kaybettiği olayda Yargıtay, 17 Ağustos depremi sonrasında, binada hasar bulunup bulunmadığının, ilk depremde binanın zarar görmesi söz konusu ise binanın bakım ve onarımıyla ilgili olarak işverenin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğinin ve işverenin, işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğunun, hangi önlemleri alıp hangilerini almadığının, ayrıntılı bir biçimde incelenmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>29</sup>. Bir başka kararda ise diş protezinin yerinden çıkarak soluk borusuna kaçması neticesinde çalışanın hayatını kaybetmesinin, tamamen bünyesel özelliklerden kaynaklanması ve kaçınılmazlık çerçevesinde değerlendirilemeyeceği belirtilerek işverenin sorumlu

tutulamayacağına hükmedilmiştir<sup>30</sup>.

Belirtmek gerekir ki işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamadaki kusuru ile kaçınılmazlığın bir arada bulunması, işverenin kusurunun olduğu bir durumda kaçınılmazlıktan söz edilmesi mümkün değildir (Güneş, 2017: 179). Bu husus Yargıtay kararında "Eldeki davada, hükme esas alınan bilirkişi kusur raporunda; sigortalının yüzde 25, davalılara ait işverenliğin yüzde 25 oranında kusurlu olduğu, olayın oluşumunda yüzde 50 oranında kaçınılmazlığın söz konusu olduğu kabul edilmiş ise de, davaya konu iş kazasının sigortalının işyerindeki kamyonu takılan damperin arka tarafındaki paspasları takmak isterken, lama diye tabir edilen metal parçayı ikiye ayırıp söktükten sonra, iki demir arasına paspası takmak isterken, metal demiri çekmesi ile sol gözüne bir cismin kaçması sonucu meydana geldiğinin anlaşılması karşısında, iş kazasının kaçınılmazlık sonucu oluşmadığı açıktır. Bir diğer anlatımla, meydana gelen iş kazasında; şayet, işveren, tüm önlemleri almış bulunmasına karşın, zararlandırıcı sigorta olayı ortaya çıkmışsa kaçınılmazlıktan söz edilebilir. Bu açıklamalar ışığı altında inceleme konusu dava değerlendirildiğinde; somut olayda ar-

<sup>29</sup> Y. 21. HD. 2010/11670 E. 2011/4482 K. 10.05.2011 T.

<sup>30</sup> "Ölüm sebebinin yabancı cisim aspirasyonu, asfiksi (diş protezi) olduğunun belirtildiği, bu tanının kusur raporunda müteveffanın ağızındaki dişin yerinden çıkarak soluk borusunu tıkaması ile boğulmasına neden olması şeklinde tanımlandığı anlaşılmaktadır. Şu duruma göre, zararlandırıcı olayın meydana gelmesinde tamamen bünyesel faktörlerin etkisinin bulunduğu, kaçınılmazlık unsurunun etkisinin bulunmadığı ve bu suretle işverene yüklenebilecek bir kusurun da bulunmadığı dikkate alınarak davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde kabülüne karar verilmesi doğru olmamıştır." Y. 21. HD. 2014/16601 E. 2015/7448 K. 07.04.2015 T.

tık, kaçınılmazlıktan bahsedilemez. Yani somut olayda alınması gereken tüm tedbirler alınmış değildir. Kaçınılmazlık olgusunun var olabilmesi için öncelikle tüm tedbirler alınmalı, buna rağmen beklenmedik olaylar nedeniyle kaza meydana gelmelidir"<sup>31</sup> ifadelerine yer verilmiştir.

Bir başka kararda ise, olay önlenemez olmasına rağmen bir davranış kuralına ya da sözleşmeden doğan borca aykırılık önlenebiliyorsa artık kaçınılmazlıktan söz etme imkanının olmadığı belirtilmiştir. Söz konusu kararda, işyerinde gerçekleşen patlama sonucu çalışanın hayatını kaybetmesine ilişkin düzenlenen bilirkişi raporunda, kaçınılmazlık sebebiyle işverenin kusuru olmadığı belirtilmiş olmasına karşın Yargıtay'ın, işverenin kusur durumu incelenirken sadece patlamaya göre değil, patlamanın bu kadar ağır neticeler doğurmasında işverenin önlem eksikliği veya ihmalinin bulunup bulunmadığının da göz önüne alınması gerektiğini<sup>32</sup> vurgulaması, kaçınılmazlık olgusunu değerlendirirken, 'her türlü önlemin alınması' hususunun geniş yorumlandığının bir göstergesidir.

### 2.3.2. Çalışanın Ağır Kusuru

İlliyet bağına kesen bir diğer durum ise çalışanın ağır kusurudur. Çalışanın ağır kusuru sonucu bir kazanın meydana gelmesi halinde,

illiyet bağına kesilmesi sebebiyle işveren sorumlu tutulmamaktadır. Bunun için çalışanın tam kusurlu olması aranmamakta, ağır kusurun da illiyet bağına kestiği kabul edilmektedir. Ancak zarar görenin kusurunun illiyet bağına kesecek düzeye ulaşmaması halinde müterafık kusur çerçevesinde işverenin tazminat sorumluluğu oranında indirim yapılmaktadır (Özdemir, 2020: 299). Çalışanın müterafık kusurunda olduğu gibi objektif kusur kavramı esas alınmaktadır (Eren, 2021: 791). Zarar görenin kusurunun illiyet bağına kesmesi, MK m.2 çerçevesinde, kendi kusuruyla zarara sebebiyet veren kişinin zararının başkasına yüklenmemesi ilkesine dayanmaktadır (Eren, 2021: 795). Yargıtay kararında da bir işverenin çalışana karşı özen yükümlülüğü bulunmakla birlikte, buradaki akdi yükümlülüğünün sınırsız olmadığı belirtilmiştir. "Eğer zararlandırıcı olay kazaya uğrayanın ağır kusurundan kaynaklanmışsa illiyet bağına kesilmesi söz konusu olacaktır. Bu kapsamda davacının olay tarihi olan 14/12/2006 tarihinde, tanık anlatımlarında da belirtildiği üzere işyerindeki merdivenlerden üzerinde bol paçalı pantolon ve sivri topuklu ayakkabı bulunduğu halde inişi esnasında, ayakkabısının paçasına girmesinin yargılama konu-

<sup>31</sup> Y. 10. HD. 2021/7031 E. 2021/14606 K. 22.11.2021 T.

<sup>32</sup> Y. 21. HD. 2014/21190 E. 2015/2544 K. 16.02.2015 T.

su kazanın asıl sebebi olduğu açıktır. Hal böyle olunca da işverenin bu mezkur olayda özen yükümlülüğü kapsamında alabileceği bir tedbir ve giderek sorumluluğunu gerektirecek bir kusuru bulunmadığından bu sebeplerle davanın reddi gerekir" ifadeleriyle, çalışanın ağır kusurunun bulunduğu hallerde illiyet bağının kesilmesi sebebiyle işverenin sorumluluğuna gidilemeyeceği vurgulanmıştır<sup>33</sup>. Bununla birlikte, bilirkişi raporunda, işyerinde tır şoförü olarak çalışan sigortalının yüzde 100 kusurlu, işverenin ise kusursuz bulunduğu bir davada Yargıtay, çalışanın direksiyon hakimiyetini kaybederek aracını şarapole düşürmesi neticesinde vefat etmesine ilişkin kaza tespit tutanağında olay günü havanın açık, vaktin gündüz, yolun kuru olduğu, orta refüjle bölünmüş tek yönlü yol olduğu, yolda fren izi olmadığı ve sigortalının aracının kontrolünü kaybetmesi neticesinde olayın meydana geldiği belirtilmiş olmasına rağmen, buna sebep olan nedenlerin, dolayısıyla kazaya yol açan hususların araştırılması gerektiğini vurgulayarak kararı bozmuştur. Yargıtay ilgili kararda, işyerindeki çalışma koşulları, çalışma düzeninin nasıl olduğu, sigortalının daha önceki günlerdeki seyir durumu, sigortalının kullandığı aracın marka ve modeli ile periyodik bakım ve onarımından kaynakla-

nan hata olup olmadığı, uykusuzluk, yorgunluk yönünden uygun çalışma ortamının sağlanıp sağlanmadığı hususlarında detaylı incelemeyi içerecek şekilde, olayın gerçekleştiği iş kolunda iş güvenliği bakımından uzman kişilerden oluşan bilirkişi heyetinden ihlal edilen mevzuat hükümlerini, zararlı sonuçların önlenmesi için koşulların taraflara yüklediği özen ve dikkat yükümüne aykırı davranışın doğurduğu sonuçları irdeleyen bir rapor çerçevesinde kusur oranlarının tespit edilmesi gerektiğine değinmiştir<sup>34</sup>.

Çalışanın, yük asansörüne binmesi sonucu gerçekleşen iş kazasında Yargıtay, kaza geçirilen asansörün yük asansörü olması ve kazanın meydana geldiği işyerindeki katlar arasında merdivenin mevcut olup sigortalının bu merdiveni değil yük asansörünü kullanması sebebiyle kusurlu olduğuna karar vermişse de, işyeri çalışanlarınca yük asansörünün kullanılmasının işyeri uygulaması haline gelmesi sebebiyle işverenin de kusurlu olduğuna hükmetmiştir<sup>35</sup>.

### 2.3.3. Üçüncü Kişinin Ağır Kusuru

Üçüncü kişinin ağır kusuru da işverenin sorumluluğu bakımından illiyet bağının kesilmesine sebep olmaktadır. Örneğin, işveren tarafından temin edilen uçakla şantiyeye

<sup>33</sup> Y. 21. HD. 2015/1499 E. 2015/15871 K. 7.9.2015 T.

<sup>34</sup> Y. 10. HD. 2021/9457 E. 2021/14970 K. 29.11.2021 T.

<sup>35</sup> Y.10. HD. 2021/4417 E. 2021/13396 K. 3.11.2021 T.

gidilirken, pilotun uçağı zamanından önce piste indirmeye çalışması sonucu gerçekleşen kaza bakımından Yargıtay kararında, pilotaj hatasının üçüncü kişinin ağır kusuru kabul edilmesi gerektiği ve işverenin kusurunun bulunmadığı, işverenin kendisinden beklenen özeni gereği gibi yerine getirdiği, kazanın meydana gelmemesi için alacağı bir önlemin bulunmadığı ifade edilmiştir<sup>36</sup>. Bir diğer kararda ise sigara nakliyesi için yolda olduğu esnada kimliği belirsiz kişiler tarafından yolunun kesilip, araçtaki yükün gasp edildiği ve çalışanın pompalı tüfikle vurularak öldürüldüğü olayda, destekten yoksun kalanların tazminat talebi, ilk derece mahkemesince üçüncü kişinin ağır kusuru sonucu illiyet bağının kesilmesi sebebiyle reddedilmiş olmasına karşın Yargıtay kararı bozarak, trafik ve taşımacılık alanında uzman bilirkişilerin de yer aldığı bir bilirkişi heyeti tarafından inceleme yapılarak, işverenin kusurunun olup olmadığının ve illiyet bağının kesilip kesilmediğinin değerlendirilmesi gerektiğine hükmetmiştir<sup>37</sup>.

#### **2.4. İşverenin Kusursuz Sorumluluğuna İlişkin Yasal Düzenlemeler**

Mevcut durumda işverenin kusur sorumluluğu esas kabul edilmekle birlikte mevzuatımızda bazı hallerde kusursuz sorumluluğun

düzenlendiği görülmektedir.

5510 sayılı Kanun'da işverenin kusursuz sorumluluğunun düzenlendiği durumlara baktığımızda, m.23'te sigortalılığın süresinde bildirilmemesi halinde, meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı bakımından işverenin, olayın meydana gelmesinde kusurlu olup olmadığı önem taşımaksızın sorumlu olduğu görülmektedir. Bu husus Yargıtay kararında, "Sözü edilen madde ile; işverenin kaçak işçi çalıştırmasının önlenmesi amaçlanmış olup, maddenin düzenleniş şekline de açıkça anlaşılacağı üzere, 23'üncü maddeye göre işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluk ilkesine dayanır. Zararlandırıcı sigorta olayında işverenin hiç kusuru olmasa bile, şayet sigortalının işe girişi süresinde Kuruma bildirilmemiş ise, Kurumca yapılan sosyal sigorta yardımlarının tamamından sorumlu tutulması gerekir"<sup>38</sup> şeklinde ifade edilmiştir. Bununla birlikte m.21/3'te düzenlenen, sağlık raporu alınması gerektiği halde böyle bir rapor olmaksızın veya rapora aykırı olarak bir işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği için Kurum tarafından işverene rücu edileceği düzenlenmiştir.

<sup>36</sup>Y. HGK 2013/586 E. 2014/95 K. 12.02.2014 T.

<sup>37</sup>Y. 21. HD. 2019/3211 E. 2020/1310 K. 02.03.2020 T.

<sup>38</sup>Y. 10. HD. 2021/7023 E. 2021/14773 K. 24.11.2021 T.

İşverenin kusursuz sorumluluğuna ilişkin bir diğer düzenleme ise asıl işveren-alt işveren ilişkisinde karşımıza çıkmaktadır. 5510 sayılı Kanun m.12/6 hükmüne göre sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işverenin, Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumlu olduğu hükmü görülmektedir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işveren, herhangi bir kusuru bulunmasa dahi çalışanın uğramış olduğu iş kazası veya meslek hastalığından, alt işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur. Bu sorumluluk bir kusursuz sorumluluk hali olmakla birlikte asıl işveren, tazminat ödemesi halinde, alt işverene rücu hakkına sahiptir (Güneren, 2018: 186). Yargıtay kararında asıl işverenin kusursuz sorumluluğu, "Alt işveren ilişkisinde, asıl işverenin, alt işveren ile birlikte alt işverenin işçilerine karşı müteselsil sorumluluğu vardır. Asıl işverenlerin alt işverenlerin sebep olduğu zarardan sorumluluğuna ilişkin olaylarda asıl işverenin sorumlu tutulabilmesi için kusurlu olması aranmaz. Sorumluluk yasadan kaynaklanır." <sup>39</sup> şeklinde ifade edilmiştir. Alt işveren ile asıl işverenin aralarında yapmış oldukları sorumluluk anlaşması ise çalışan bakımından bağlayıcı değildir. Çalışanın her iki işverene de başvurma hakkı bulunmaktadır.

Muvazaalı ilişki olması halinde sorumluluk asıl işverene aittir (Karatay, 2019: 74-75).

İşverenin kusursuz sorumluluğuna ilişkin diğer düzenlemeler ise TBK'da karşımıza çıkmaktadır. TBK m.71'de düzenlenen tehlike sorumluluğu, kusursuz sorumluluk düzenlemelerinin en ağırını teşkil etmekte olup, işverenin sorumluluğu bakımından objektif özen ya da gözetim yükümlülüğünün ihlali aranmamaktadır (Güneş, 2017: 188). TBK m.71/1'de, önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibinin ve varsa işletenin müteselsilen sorumlu oldukları düzenlenmiştir. Kanun koyucunun, başkaları için zarar doğurma tehlikesi bulunan hallerde ağır bir sorumluluk türü olan kusursuz sorumluluğu kabul etmekteki amacının, bu zararın doğumunu önlemek ya da zarar doğduğunda zarar görenin bu zararını kusur tartışması yapmaksızın gidermek olduğunu söylemek mümkündür (Narter, 2020: 497). Doktrinde bizim de katıldığımız görüşe göre, TBK m.71 düzenlemesi ile kusur sorumluluğunun daha belirgin hale geldiği, aksi takdirde kusursuz sorumluluğun, önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetinden doğan zararlara özgülenmiş olmasının bir anlamının kalmayacağı ifade edilmektedir (Akdeniz, 2014: 20; Çelik,

<sup>39</sup> Y. 10. HD. 2020/7340 E. 2020/6190 K. 02/11/2020 T.

Caniklioğlu ve Canbolat, 2021: 315; Sevimli, 2013: 132; Süzek, 2021: 423).

Yargıtay kararlarında da tehlike sorumluluğunun ortaya çıkışı, benzer bir şekilde açıklanmakta ve sosyal, ekonomik ve kültürel gelişmeler karşısında kusur sorumluluğunun yetersiz kalması sebebine dayanılmaktadır. Tehlike sorumluluğunun, en ağır kusursuz sorumluluk halini oluşturduğu belirtilerek işverenin, her türlü özen borcunu yerine getirmiş olsa dahi, meydana gelen kazadan dolayı sorumluluktan kurtulma olanağı olmadığı ve bu anlamda tehlike sorumluluğunun mutlak bir sorumluluk olarak nitelendirilebileceği ifade edilmektedir. Ancak tehlike sorumluluğunun bir sonuç sorumluluğu olmadığı, zararın işletmeye özgü bir tehlikeden doğmamış, yani araya giren bir başka nedenden dolayı meydana gelmiş olması, işyerinin işletilmesi veya bundan doğan tehlikeler ile zarar arasında uygun bir illiyet bağı bulunmaması halinde, işverenin bu zarardan sorumluluğundan söz edilemeyeceği vurgulanmıştır<sup>40</sup>. Nitekim Anayasa Mahkemesi'nin bir kararında da Devlet Su İşleri'nde bekçi olarak çalışan işçinin, baraj su seviyesini ölçüp yetkililere bildirmek için dönüş yolunda iken eğimli araziye çıkıp kendine ait hayvanını otlattığı sırada geçirdiği kaza nedeniyle hayatını kaybettiği olayda, idarenin gerekli tedbirleri alması yükümlülüğünün ortaya

çıkabilmesi için tehlikenin idarece bilinip bilinmediği ya da bilinmesinin gerekip gerekmediğinin irdelenmesi gerektiğine dikkat çekilmiştir. Netice itibarıyla söz konusu kararda, baraj su seviyesi ölçümünü yaptıktan sonra dönüş yolunda güzergahını değiştirerek hayvanını beslemek için eğimli araziye çıkan çalışanın, kaza geçirerek hayatını kaybetmesinde, idarenin söz konusu tehlikenin varlığından haberdar olduğunun ya da tehlikenin varlığını bilmesi gerektiğinin kabulünün makul olmadığı, devletin yaşamı koruma yükümlülüğünün tehlikeye karşı aşırı tedbirsiz davranan kişiler bakımından sınırsız bir şekilde söz konusu olmayacağı, her durumda ve koşulda tehlikeye karşı mutlak bir güvenlik sağlanamayacağı ifade edilmiştir<sup>41</sup>.

TBK m.71/2'de 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 varılması durumunda, 'önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletme' olduğu kabul edileceği, bununla birlikte herhangi bir kanunda benzeri tehlikeler arz eden işletmeler için özel bir tehlike sorumluluğu öngörülmesi halinde, bu işletmenin de önemli ölçüde tehlike arz eden işletme sayı-

<sup>40</sup> Y. 21. HD. 2010/11670 E., 2011/4482 K. 10.05.2011 T.

<sup>41</sup> AYM Enes Besli vd., B.No: 2017/27841 4.11.2020 T.

lacağı belirtilmiştir. Önemli ölçüde tehlike arz eden işletme faaliyeti, uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesine karşın tehlikenin engellenemeyecek olmasını ifade etmektedir (Güneş, 2017: 200). Faaliyetin taşıdığı risk sebebiyle, benimsenen sorumluluk da daha katıdır. Bu nedenle kusur veya objektif özen yükümlülüğü irdelemesi yapılmaksızın tehlikeli işletmenin faaliyeti ile gerçekleşen zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması, işverenin sorumluluğu bakımından yeterlidir (Narter, 2020: 500).

TBK m.71 tehlike sorumluluğu düzenlemesi, TBK'nın yürürlüğe girmesinden önceki Yargıtay kararlarında, işletmenin özellikleri dikkate alınmaksızın tehlike kavramı kullanılmışken, TBK'nın yürürlüğe girmesi ile her somut olayın özelliğine göre önemli ölçüde tehlike arz eden işletme niteliği taşıyıp taşımadığının tespitinin gerekli hale gelmesi sebebiyle de önem arz etmektedir (Sevimli, 2013: 132).

Doktrinde, önemli ölçüde tehlikeli işletme ifadesinin muğlak bir ifade olduğu ve her ne kadar bunun tespiti için 6331 sayılı Kanun ve İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'nin esas teşkil edebileceği düşünülebilecekse de bu durumda da tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerden hangilerinin önemli ölçüde tehlikeli işletme olarak kabul edileceğinin belirsizliğini sürdürdüğünü ifade eden bir görüş (Özdemir, 2020:

286) olmakla birlikte TBK m.71/2'de tehlike sorumluluğunun, uzman bir kişinin dahi tüm özeni göstermesine rağmen sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişlilik ölçütü çerçevesinde tespit edilmesi gerektiği kabul edilmektedir (Süzek, 2021: 435).

TBK'da işverenin kusursuz sorumluluğuna işaret eden diğer maddeler ise m.66 'adam çalıştırmanın sorumluluğu' ve m.116 'yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk' maddeleridir. İşveren, çalışanın neden olduğu bir iş kazası sonucu meydana gelen zarardan, TBK m.66 hükmü gereği kusursuz sorumludur. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması borcu da bir yardımcı kişiye gördürülüyorsa işveren bu yardımcı kişinin fiilinden doğan zararlardan TBK m.116 hükmü gereği kusursuz sorumludur (Süzek, 2021: 433).

Adam çalıştırmanın sorumluluğu, kusursuz sorumluluk türlerinden özen sorumluluğunun bir görünümüdür (Eren, 2021: 697). TBK m.66'da adam çalıştırmanın, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. Bu hükmün dayanağı, işverenin kendisine ait bir işi başkasına gördürmesinin sonucunda meydana gelen zarardan sorumluluğunun hakkaniyete uygun olması düşüncesidir (Caniklioğlu, 2016: 67). Burada zarardan sorumluluk için işçinin veya işverenin kusurlu olması aranmaksızın çalışan tarafından işvere-

nin işinin görüldüğü sırada zararın meydana gelmesi gerekli ve yeterlidir. Maddenin ikinci fıkrasında adam çalıştıranın çalışanı seçerken, iş ile ilgili talimat verirken ve denetimde bulunurken gerekli özeni gösterdiğini ispatlayarak sorumluluktan kurtulabileceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla adam çalıştıranın sorumluluğu çerçevesinde düzenlenen kusursuz sorumluluğun, tehlike sorumluluğu kadar ağır bir kusursuz sorumluluk olmadığı görülmektedir.

Çalışanın, işverene ait bir işi yaparken aynı işverene bağlı olarak çalışan başka bir çalışana zarar vermesi halinde işveren, m.66 gereği kusursuz sorumludur (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2021: 816). Adam çalıştıranın kusursuz sorumluluğu Yargıtay kararında, "Bilindiği gibi adam çalıştıranın sorumluluğu bir kusur sorumluluğu olmayıp, olağan sebep sorumluluğudur. Burada yasa adam çalıştıranına genel nitelikte objektif bir özen yükümlüğü, bir gözetim ödevi yüklenmiştir. Adam çalıştıranın sorumluluğu kendisinin veya emrinde çalışan yardımcı kişinin kusurlu olup olmamasına bakılmaksızın, kusurdan bağımsız olarak doğmaktadır. Sorumluluğun doğması için objektif özen yükümlülüğünün ihlaliyle meydana gelen zarar arasında, uygun illiyet bağının bulunması yeterli kabul edilmiştir. Adam çalıştıran, görülecek işe uygun fikri, mesleki bilgi ve yeteneklere sahip bir kişi seçmekle yükümlü-

dür." ifadeleriyle açıklanmaktadır<sup>42</sup>.

TBK m.116'ya göre borçlu, borcunun ifasını veya bir borç ilişkisinden doğan hakkının kullanılmasını, birlikte yaşadığı kişiler ya da yanında çalışanlar gibi yardımcılara kanuna uygun surette bırakmış olsa bile, onların işi yürüttükleri sırada diğer tarafa verdikleri zararı gidermekle yükümlüdür. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması borcunu yardımcı kişilere gördürmesi halinde işveren, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi veya diğer sağlık personelinin görevlerini gereği gibi yerine getirmemeleri sonucunda işçilerin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün zarar görmesi halinde işveren m.116 gereği kusursuz sorumludur (Sevimli, 2013: 128). Söz konusu sorumluluk bakımından işverenin veya yardımcı kişinin kusurunun bulunması gerekmemektedir.

Yardımcı kişinin fiilinden sorumlulukta, adam çalıştıranın sorumluluğundan farklı olarak, ifa yardımcısının seçilmesinde, talimat vermede, gözetim ve denetimde gerekli dikkat ve özenin gösterilmesi ile sorumluluktan kurtuluş beyyinesi düzenlenmemiştir. İşverenin, yardımcı kişinin fiilinden doğan zararın tazmini sorumluluğundan kurtulabilmesi, ancak işverenin ifa yardımcısının yerinde bizzat kendisi olsaydı, aynı davranışın, borç ilişkisine aykırı düşmeyeceğini ispat etmesi ile mümkündür (Nomer, 2021: 188).

<sup>42</sup>Y. 3. HD. 2012/23133 E. 2013/3 K. 14.01.2013 T.



## 2.5. Uluslararası Hukuk Düzenlemelerinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğunun Niteliği

Türkiye'nin gerek Avrupa Konseyi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi uluslararası kuruluşlara üye olması gerek Avrupa Birliği (AB) aday üye ülkesi olması sebebiyle mevzuatımızda uluslararası düzenlemelerin etkisi yadsınamayacaktır. Nitekim işverenin genel yükümlülüklerinin düzenlendiği 6331 sayılı Kanun m.4. ve m.5'in, AB 89/391 sayılı İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Çerçeve Direktif'in 6. maddesi ile benzerliği dikkat çekmektedir (Caniklioğlu, 2016: 50). Bu nedenle başta ILO ve AB kaynakları olmak üzere uluslararası düzenlemeler çerçevesinde işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğuna değinmekte fayda bulunmaktadır. Söz konusu düzenlemelerde, doğrudan işverenin hukuki sorumluluğunun niteliğine ilişkin bir ifade yer almamakla birlikte, kullanılan ifadeler doğrultusunda genel yaklaşıma ilişkin bir çıkarım yapılabilmektedir.

ILO iş kazasını, 'belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan beklenmeyen ve önceden planlanmamış olay' (ILO, t.y.) şeklinde ifade ederken, Dünya Sağlık Örgütü 'önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına yol açan olay'

(Sümer, 2021: 101), AB İstatistik Ofisi ise 'iş sırasında fiziksel ve ruhsal zarara yol açan ani olay' şeklinde tanımlamaktadır (ESAW, t.y.).

ILO'nun 155 ve 161 No'lu Sözleşmeleri, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri bakımından önem taşımaktadır. 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme'de işverenlerin yükümlülüklerine değinilmiştir. Buna göre işverenden, makine ve teçhizatın riskli olmamasını sağlanması, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelere ilişkin risklerin önlenmesi, uygun koruyucu elbise ve donanımın sağlanması, işçi ve temsilcilerine, iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda yeterli eğitim verilmesi beklenmektedir (ILO, 1981). Bununla birlikte ilgili yükümlülükler yer verilirken sıklıkla, 'makul olduğu ölçüde' ifadesinin kullanıldığı görülmektedir. Bu nedenle ilgili düzenlemede kusursuz sorumluluk yaklaşımından uzaklaşıldığı şeklinde yorumlanabilecektir.

Keza 161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme'de de benzer hususların yanı sıra, iş ile ilişkisi bakımından işçilerin sağlığının gözetimi, işin işçiye uygunluğunun geliştirilmesi ve mesleki rehabilitasyon önlemlerine katkıda bulunma yükümlülüklerine de yer verilmiştir (ILO, 1985). Yargıtay kararında da ILO'nun benimsemiş olduğu iş sağlığı ve güvenliği esasları, "Bütün iş-kollarında işçinin fiziksel, ruhsal ve sosyo-ekonomik bakımdan sağlığı-

nı en üst düzeye çıkarmak ve bunun devamını sağlamak; çalışma şartları ve kullanılan zararlı maddeler nedeni ile işçi sağlığının bozulmasını engellemek; her işçiyi kendi fiziksel ve ruhsal yapısına uygun işte çalıştırmak; özet olarak işin işçiye ve işçinin ise uyumunu sağlamak'' olarak tanımlanmaktadır<sup>43</sup>.

Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel düzenlemesi olan 89/391 sayılı Çerçeve Direktif'in, 5. ve 6. maddelerinde işverenin yükümlüğü ve sorumluluğu düzenlenmektedir. Buna göre işveren, işle ilgili her türlü tedbiri almakla yükümlü kılınmıştır. Çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak, mesleki tehlikeleri önlemek, bilgilendirme, eğitim ve kurumsal gereklilikler için her türlü önlemi almak, teknik gelişmeleri adapte etmek işverenin yükümlülükleri arasında sayılmıştır (EEC,1989).

Çerçeve Direktif'in işverenin sorumluluğuna yönelik benimsemiş olduğu yaklaşım, Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (ABAD) bir kararında kusur sorumluluğu olarak değerlendirilmiştir. İlgili kararda, Birleşik Krallık'ın iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında, 'makul ölçüde uygulanabilirlik' ifadesine yer vermesi, AB Komisyonu tarafından Direktif'in 5. maddesinde işverenlere yüklenen görevin kapsamının daraltılması, işverenin sorumluluktan kaçmasına imkân tanındığı ve Direktif'in iç

hukuka aktarılmasında uyumsuzluk olarak nitelendirilmiştir. Birleşik Krallık'ın uyumsuzluk olduğunu kabul etmemesi ve Komisyon'un eleştirilerine karşı çıkması neticesinde uyuşmazlık, Komisyon tarafından ABAD'a taşınmıştır. ABAD yapmış olduğu incelemede, Birleşik Krallık'ın düzenlemesine göre işverenin, ancak işçilerin sağlık güvenliğine yönelik risklerden kaçınmak için makul olarak uygulanabilir her şeyi yaptığını ispat etmesi halinde kurtulabileceğine, özen yükümlülüğünün değerlendirilmesinde işverenin özellikleri dikkate alınmadan tamamen nesnel ölçütler çerçevesinde değerlendirme içerdiğine ve işverenin, özen yükümlülüğünün yerine getirilmemesinden kaynaklanan zararlardan sorumlu olduğuna dikkat çekilmektedir. Kararda, Komisyon'un uyuşmazlık konusu 5. maddeyi, bir olayın veya sonuçlarının, işverenin önleyici tedbirlerin alınmasındaki herhangi bir ihmalden kaynaklanıp kaynaklanmadığına bakılmaksızın, işçinin sağlığına ve güvenliğine zarar veren herhangi bir olayın sonuçlarından sorumluluğuna yol açacak şekilde yorumladığı değerlendirilmesine yer verilmiştir. Mahkeme, Direktif'in ilgili maddesinde herhangi bir sorumluluk biçimi belirtilmeksizin işverenin tabi olduğu genel yükümlülüklerin somutlaştırıldığını ve dolayısıyla kusursuz sorumluluk olarak nite-

<sup>43</sup>Y. HGK. 2006/10-696 E. 2006/704 K. 8.11.2006 T.

lendirilemeyeceğini ifade etmiştir. Bununla birlikte Mahkeme, m.5/4'te üye devletlere, olağandışı ve öngörülemeyen durumlarda işverenin sorumluluğunu sınırlama seçeneği tanınmış olduğuna dikkat çekerek, AB yasama organının işverenlere kusursuz sorumluluk yüklemeyi amaçladığı sonucuna ulaşılacağına karar vermiştir<sup>44</sup>.

Avrupa Sosyal Şartı'nda da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere yer verilmiş, 3. maddede güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı düzenlenmiştir. 11. maddede ise sağlığın korunması hakkı düzenlenmiş ve taraf devletlerin, sağlığın bozulmasına yol açan nedenleri 'olabildiğince' ortadan kaldırma yükümlülüğüne yer verilmiştir<sup>45</sup>. Şart'ın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerinde kusursuz sorumluluğun benimsendiği yorumu yapılacak nitelikte ifadelerin kullanılmadığı, aksine daha yumuşatılmış ifadelerin tercih edildiği görülmektedir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM)'nin ise 2014 tarihli bir kararda iş sağlığı ve güvenliğine aykırılığı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin, özel hayatın ve aile hayatının korunması başlıklı 8. maddesi çerçevesinde değerlendirdiği görülmektedir. Bir petrol şirketinde derin deniz dalgıçı olarak çalışan başvurucular, dalma faaliyeti sonucu ciddi

sağlık problemleri yaşadıklarını ve akciğer kanseri, duyma bozukluğu, travma sonrası stres bozukluğu gibi hastalıklardan muzdarip olduklarını, devletin şirketlere geniş yetkiler vermesi sebebiyle denetimlerin yetersiz kaldığını, bu nedenle özel şirkette çalışıyor olmalarına karşın Norveç devletinin sorumlu olduğunu ileri sürmüşlerdir. Mahkeme, başvurucuların sağlıklarının vurgun nedeniyle kötüleştiği ve Norveç makamları zamanında müdahale etmiş olsaydı başvurucuların sağlığına yönelik söz konusu riskin muhtemelen gerçekleşmeyeceği değerlendirmesinde bulunmuştur. Müfettişler veya petrol işleri müdürlüğü tarafından dalgıçlara dalma izni verilmeden önce onların güvenliklerini değerlendirebileceği dekompresyon tablolarının söz konusu şirketlerden istenmemesi ve bu nedenle dalgıç şirketlerinin dekompresyon tablolarının gizli kalmasına izin verildiği belirtilmiştir. Yetkili makamların dalma faaliyetlerini denetleme ve dalgıçların güvenliğini sağlamadaki rolü dikkate alındığında daha özenli bir yaklaşım sergilenmesi gerektiği değerlendirildiği neticesinde 8. maddenin ihlal edildiğine karar verilmiştir<sup>46</sup>. Belirtildiği üzere kamu-özel sektör ayrımı gözetilmeksizin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği ted-

<sup>44</sup> Commission v. United Kingdom, C-127/05, 14.07.2007.

<sup>45</sup> R.G. 14.10.1989, 20312.

<sup>46</sup> Case of Vilnes and Others v. Norway, . No: 52806/09 22703/10, 05.12.2013 T.

birlerini alma yükümlülüğünün, çalışanı koruma amacı çerçevesinde kamu hukuku ile desteklenen bir özel hukuka dayalı bir yükümlülük olduğuna değinilmiştir. Bu doğrultuda AIHM'in ilgili kararı, hükümetin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerine dikkat çekilmesi bakımından önem taşımaktadır.

Avrupa Haksız Fiil Hukuku İlkeleri'nde de sorumluluğa ilişkin hükümler yer almakta, m.1:101/1'de başkasına verdiği zarar hukuki olarak kendisine isnat edilebilen kimsenin, o zararı tazmin etmekle yükümlü olduğu düzenlenmektedir. Sorumluluğun kapsamının düzenlendiği m.4:101'de ise bir kişinin, gerekli davranış ölçüsünün kasten veya ihmali olarak ihlali sebebiyle kusur sorumluluğu temelinde sorumlu olduğu düzenlenmiştir. Bununla birlikte m.5:101'de tehlike sorumluluğuna yer verilmiş ve olağandışı tehlikeli bir faaliyette bulunan kişinin, faaliyetin arz ettiği tipik tehlikeye özgü ve onun sonuçlarından doğan zarardan kusursuz olarak sorumlu olduğu hükmüne yer verilmiştir (Avrupa Haksız Fiil Grubu, 2005). Bu hükümler çerçevesinde, hukukumuzda da olduğu gibi kusur sorumluluğunun esas olduğu, tehlike sorumluluğu vb. kusursuz sorumluluk hallerinin ise özel olarak düzenlendiği şeklinde yorumlanabilecektir.

Sonuç olarak uluslararası hukuk normlarında da kusur sorumluluğunun esas, kusursuz sorumluluğun

istisnai olduğunu ve bu çerçevede işverenin sorumluluğunun hukuki niteliğinin de özel olarak kusursuz sorumluluğun düzenlendiği haller hariç olmak üzere kusur sorumluluğunun benimsendiğini söylemek mümkündür.

## SONUÇ

İşverenin işçiyi gözetme borcu çerçevesinde, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü olması, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığında işverenin sorumluluğunun niteliği bakımından hangi sorumluluk türünün esas alınacağı tartışmalarına yol açmıştır.

Doktrinde kusursuz sorumluluk esasını savunan görüş, farklı gerekçelere dayanmaktadır. Kusursuz sorumluluk görüşünün benimsenmesinin temel amacının, çalışan-ışveren ilişkisinde dezavantajlı konumda olan çalışan lehine yorum yapmak olduğu görülmektedir.

Kusur sorumluluğu görüşünü savunanlar tarafından isabetle belirtildiği üzere, kusursuz sorumluluk ancak kanunda öngörülmüş olması halinde söz konusu olabilecektir. Bu nedenle işverenin kusursuz sorumluluğunun özel olarak düzenlenmediği durumlarda kusur sorumluluğunun esas alınması gerekmektedir. Nitekim, 6098 sayılı TBK'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte, işverenin tehlike sorumluluğu bakımından kusursuz sorumluluğu düzenlemesine yer verilmiş olması, ayırık durumlar haricinde kusur so-

rumluluğunun temel teşkil ettiğini ortaya koymaktadır. Aksi takdirde kusursuz sorumluluğun benimsendiğinin kabulü halinde, tehlike sorumluluğu bakımından kusursuz sorumluluğun düzenlenmiş olması, bir özellik arz etmeyecektir.

Yargıtay kararlarında da uzun süre, haksız fiil sorumluluğu, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk ve tehlike sorumluluğu gibi nedenlerle kusursuz sorumluluk benimsenmiştir. Ancak Yargıtay'ın, söz konusu yaklaşımın işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma konusunda isteksizliğine yol açacağı düşüncesinden hareketle kusuru olmayan işverenin tazminat sorumluluğunda indirim yapması, kusursuz sorumlulukta kusur değerlendirilmesi yapma eleştirilerine sebep olmuştur.

Yargıtay'ın son dönem kararlarında ise istikrarlı bir şekilde kusur sorumluluğunun benimsendiği görülmektedir. Bununla birlikte işverenin özen yükümlülüğü bakımından, işverenin ve işyerinin özellikleri dikkate alınmaksızın objektif özen yükümlülüğünün kabul edilmiş olması, kusursuz sorumluluğa yaklaşılması olarak nitelendirilmektedir. Yargıtay kararlarında, illiyet bağı ve kaçınılmazlık kavramlarının, işverenin sorumluluğunun tespitinde önem taşıdığı görülmektedir.

Uluslararası hukuk düzenlemelerinde de kusursuz sorumluluk hallerine özel olarak atıf yapıldığı, bunun dışında işverenin kusur sorumlulu-

ğunun kabul edildiği görülmektedir. Bu çerçevede mevzuatımızın ve son dönem Yargıtay kararlarının, uluslararası düzenlemelerle uyumlu olduğunu söylemek mümkündür.

Gerek kusur sorumluluğu gerek kusursuzluk sorumluluk görüşünü savunanlar, çalışanın korunması amacı taşımaktadır. Ancak çalışanı korumak için, kanuni dayanaktan yoksun bir yaklaşımın benimsenmesi, belirsizliklere yol açacaktır. Nitekim hukuk sistemimizde kusur sorumluluk esas ve kusursuz sorumluluk istisna olup, hukuki temele oturtulmadan çalışanı koruma saikiyle kusursuz sorumluluğun benimsenmesinin karmaşaya yol açacağı kanaatindeyiz. Bu nedenle, işverenin kusursuz olması halinde çalışanı korumasız bırakmamak adına, bazı ülkelerde de benimsendiği üzere, çalışanın tüm zararının Kurum tarafından karşılanması, Kurum'un kusuru oranında işverene rücu etmesi ve böylece çalışanın hem Kurum'a hem işverene ayrı ayrı talep yöneltmemesi hem de korunması yaklaşımı daha iyi bir çözüm olacaktır (Süzek, 2021: 440).

Eren, özel sorumluluk sigortaları yaptırılması, iş kazası ve meslek hastalığı primlerinin artırılması ve devletin de bir ölçüye kadar prim ödemeye katılması önerilerini dile getirmektedir (Eren, 1974: 94). Bir diğer çözüm önerisi ise, tehlike sınıfları dikkate alınarak işçi lehine kaza ya da hayat sigortası yaptırılması zorunluluğu getirilmesidir. Maden ça-

lışanları bakımından getirilen ferdi kaza sigortası zorunluluğunun uygulama alanının genişletilmesi, çalışanın zarar karşısında korumasız kalmasını önleme amacına hizmet edecektir (Güneş, 2017:176).

Sonuç itibariyle, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından

doğan hukuki sorumluluğunun niteliği, mevcut hukuki düzenlemelerimiz çerçevesinde kusur sorumluluğu olarak kabul edilmeli, tehlike sorumluluğu gibi ayrık düzenlemeler özelinde kusursuz sorumluluğun değerlendirilmesi gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

Akdeniz, A. L. (2014), İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 72 (2), 3-30.

Akdeniz, A. L. (2015), Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine, İstanbul: Beta Yayınevi.

Akın, L. (2014), İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu Kusur Esasına Dayanır, Çimento İşveren Dergisi, 28 (3), 36-46.

Avrupa Haksız Fiil Grubu, (2005), Avrupa Haksız Fiil Hukuku İlkeleri, <http://www.egtl.org/docs/PETLTurkish.pdf>, (Erişim Tarihi: 05.04.2022).

Caniklioğlu, N. (2016), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasında Doğan Hukuki Sorumluluğu, (Ed. Y. Bozkurt Gümrükçüoğlu, E. Demir), Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. (2021), İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta Yayıncılık.

EEC, (1989), OSH Framework Directive, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&qid=1649637516933&from=en> (Erişim Tarihi: 03.04.2022).

Ekmekçi, Ö., Köme Akpulat, A., Akdeniz A. L. (2021), İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Eren, F. (1974), Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşkazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No: 344.

Eren, F. (2021), Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara: Yetkin Yayınları.

ESAW, (t.y.), <https://ec.europa.eu/eurostat/web/health/methodology>, (Erişim Tarihi: 03.04.2022).

Güneren, A. (2018), İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları, Ankara: Adalet Yayınevi.

Güneş, V. (2017), Türk Borçlar Kanunu İle İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Hatemi, H. (1976), İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat Miktarının Tayini, İHU, 73 (2), 5-6.

ILO, (t.y.), Indicator Description: Occupational Injuries, [https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description\\_INJ\\_EN.pdf](https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_INJ_EN.pdf), (Erişim Tarihi: 03.04.2022).

ILO, (1981), 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, [https://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_377299/lang--en/in-](https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_377299/lang--en/in-)

dex.htm, (Erişim Tarihi: 03.04.2022).

ILO, (1985), 161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, [https://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_377304/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_377304/lang--en/index.htm), (Erişim Tarihi: 03.04.2022).

İnciroğlu, L. (2017), Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu, Ankara: Adalet Yayınevi.

Karataş, H. (2019), İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Kılıçoğlu, M. (2016), Tazminat Hukuku, Ankara: Bilge Yayınevi.

Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U. (2012), İş Hukuku, Ankara: Turhan Kitapevi.

Narter, S. (2020), İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, Ankara: Adalet Yayınevi.

Nomer, H. N. (2021), Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul: Beta Yayınevi.

Oğuzman, K., Öz, T. (2021), Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul: Vedat Kitapçılık.

Özdemir, E. (2020), İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, İstanbul: Vedat Kitapçılık.

Özyürür, Ş., Kocakaya, Ö. (2019), 5510 sayılı Kanun'un 21/1. Maddesi Uyarınca İş Kazası ve Meslek Hastalığında Kaçınılmazlık İlkesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, (41), 63-87.

Senyen Kaplan, E. T. (2020), Bireysel İş Hukuku, Ankara: Gazi Kitabevi.

Sevimli, A. (2013), Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, 36 (125), 107-148.

Sümer, H. H. (2021), İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara: Seçkin.

Süzek, S. (2021), İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Tekinay, S. S. (1968), İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi, Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, (3), 78-91.

Tuncay, A. C. (1982), İş Kazasının Unsurları ve İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu, İHU, 11 (2).

Tuncay, A. C., Ekmekçi, Ö. (2021), Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta Yayınevi.

Tunçomağ, K., Centel, T. (2018), İş Hukukunun Esasları, İstanbul: Beta Yayınevi.

Ulusan, İ. (1990), Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, İstanbul: Kazancı.

Yıldız, G. B. (2010), İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Toprak İşveren Dergisi, (86), 1-12.