

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
KAZALARI ARAŞTIRMA VE ÖNLEME ENSTİTÜSÜ
İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ALANINDA DENETİM VE İŞVERENİN SORUMLULUKLARI

Yüksek Lisans Tezi

Sami NARTER

ANKARA 1992

T.C.

GAZI ÜNİVERSİTESİ

KAZALARI ARAŞTIRMA VE ÖNLEME ENSTİTÜSÜ
İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ALANINDA DENETİM VE
İŞVERENİN SORUMLULUKLARI

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı Prof. Dr.

Kamil TURAN

Sami NARTER

ANKARA - 1992

ÖNSÖZ

Toplumumuzda gerçek olarak işçi sağlığı ve is güvenliğinin sağlanabilmesi için, öncelikle bu konu ile uzaktan yakından ilgisi olan 'herkesin işçi sağlığı ve is güvenliği bilincine ulaşması gerekir. Mevzuatımızdaki hukuki düzenlemeler ne kadar iyi olursa olsun, bu konudaki uygulayıcılar bu düzenlemeleri hayata geçirmek konusunda yeterli bilince ulaşamadıkça tüm düzenlemeler kağıt üzerinde kalmaktan öteye gidemezler. Bu nedenle ilk ele alınacak işlerden birisi bu konunun ilgililerini yeterli bilinç düzeyine ulaştırmak için çalışmaktır.

Bu çalışmamda, işçi sağlığı ve is güvenliği hukuku konusunda avukat bir uygulamacı olarak, uygulamada görebildiğim aksaklıkları da aktarmak suretiyle, bu alana katkıda bulunmayı amaç edindim. Bu tezin hazırlanması aşamasında ve öncesinde büyük katkıları bulunan, Türk insanına her alanda çok büyük faydaları olduğuna inandığım değerli bilim adamı danışman hocam Sayın Profesör Doktor Kamil Turan'a, en içten saygılarımı sunarak teşekkürlerimi bildiririm.

II

KISALTMALAR

A.B.D	: Amerika Birleşik Devletleri
(a.g.e)	: Adı Geçen Eser
A.Ü.H.F.	: Ankara üniversitesi Hukuk Fakültesi
A.Ü.H.F.D.	: Ankara üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
A.T.İ.T	: Ağır ve Tehlikeli işler Tüzüğü
B.K	: Borçlar Kanunu
C.	: Cilt
E	: Esas
(f)	: Fıkra
İ.K	: İş Kanunu
İ.H.F.M.	: İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası
İ.S.İ.G	: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
İ.S.İ.G.K	: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu
K.	: Kanun
(k.)	: Karar
M.K	: Medeni Kanun
Md.	: Madde
M.H.A.D.	: Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi
s.	: Sayfa
S.S.	: Sosyal Sigortalar
S.S.K.	: Sosyal Sigortalar Kurumu
s.k.	: Sayılı Kanun
(ş.y)	: Şehir Yok
T.B.M.M.	: Türkiye Büyük Millet Meclisi

III

(t.y.)	:	Tarih Yok
(v.b.)	:	Ve Benzeri
(v.d.)	:	Ve Devamı
Yarg.	:	Yargıtay
Yarg.H.G.K.	:	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
Yarg.î.B.K.	:	Yargıtay içtihadı Birleştirme Kararı
Yarg...H.D	:	Yargıtay ... Hukuk Dairesi
(y.y)	:	Yayınevi Yok

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖNSÖZ	III
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İS GÜVENLİĞİ DENETİMİ

I. DEVLETİN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İS GÜVENLİĞİ ALANINDAKİ ÖDEVLERİ. 3

1. HUKUKUMUZDA İSÇİ SAĞLIĞI VE İS GÜVENLİĞİ HAKKININ KAYNAKLARI

4

A) Anayasal Dayanak 4

B) Kanuni Dayanak 6

C) Tüzük, Yönetmelik Gibi Dayanaklar '11

2 . HUKUKUMUZDAKAYNAKLARIN GETİRDİKLERİ 14

A) Devletin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatını

Oluşturma ödevi*..... 14

B) Devletin Mevzuatın Uygulanmasını Kontrol (Denetim)

ödevi 14

C) İşçi Sağlığı ve İş GüvenliğiMevzuatına Genel Bakış. 15

a) Cumhuriyet öncesi Dönem 15

b) T.B.M.M. Hükümeti Dönemi 16

c) Cumhuriyet Sonrası Dönem 16

II. İŞVERENİ İSÇİ SAĞLIĞI VE İS GÜVENLİĞİ YÖNÜNDEN DENETLEYEN

MEKANİZMALAR 17

1. DEVLETİN YAPTIĞI DENETİM..... 17

A) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Denetimi Yapan Kurumlar. 17

a) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Denetimi..	17
aa) İş Güvenliği Müfettişleri	17
bb) Denetimlerin Sıklığı	22
b) Sosyal Sigortalar Kurumunun Yaptığı Denetim	24
c) Meslek Odalarının Denetimi	26
B) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Denetiminin Türleri	26
a) Genel Denetim	26
b) İşverene Verilen Süre üzerine Yapılan Denetim (Önel Denetim)	28
c) İş Kazası ve Meslek Hastalığı üzerine Yapılan Denetim	28
d) Şikayet üzerine Yapılan Denetim	29
2. İŞLETME İÇİ DENETİM.	32
3. HAK SAHİPLERİNİN DENETİMİ	33
A) Sendikaların Yaptığı Denetim	33
B) İşçi Temsilciliklerinin Yaptığı Denetim	37
C) İşçilerin Kendilerinin ve Yakınlarının Denetimi	37

İKİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ YÖNÜNDEN

İŞVERENİN SORUMLULUKLARI

I. İŞVERENİN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ TEDBİRLERİ ALMA

BORCUNUN TANIMI. NİTELİĞİ. HUKUKİ KAYNAĞI VE HUKUKİ SONUÇLARI	39
--	----

1. İŞVERENİN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ TEDBİRLERİ

ALMA BORCU	39
A) Tanımı	39

VII

aa) Destekten Yoksun Kalma Destek. Tazmin Borçlusu, Tazminatın Miktarı ve Tazminatla İlgili Bazı Sorunlar	64
bb) Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Şartları..	66
b) İşçinin Yakınlarının Manevi Tazminat İsteme Hakkı.	73
c) İşverenin Sorumluluğunda Zaman Asımı Süreleri....	76
aa) Haksız Fiil Zaman Asımı	76
bb) Akdi Sorumluluk Zaman Asımı	76
4. İŞVERENİN. İDARİ VE CEZAI SORUMLULUĞU.....	77
A) İşverenin İdari Sorumluluğu	77
a) İşin Durdurulması	7,7
b) İşyerinin Kapatılması	81
c) İşçilerin Çalışmaktan Alıkonulması	84
B) İşverenin Cezai Sorumluluğu	86
a) İşverene önel (Süre) Verilmesi	86
b) Mevzuattaki Ceza Hükümlerinin Uygulanması	88
5 .İŞVERENİN SORUMLULUKTAN KURTULMASI.....	90
A) Mücbir Sebep	90
B) Zarar Görenin Kusuru	91
C) üçüncü Şahsın Kusuru	92

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DENETİM MEKANİZMALARININ ETKİ VE SONUÇLARI I. ÇEŞİTLİ DENETİM MEKANİZMALARININ BULUNMASININ ÖNEMİ. GEREKLİLİĞİ VE İŞVERENİN SORUMLULUĞUNA ETKİLERİ.....	94
1. GENEL OLARAK DENETİM MEKANİZMALARININ BULUNMASININ ÖNEMİ	94
2. DENETİM MEKANİZMALARININ GELİŞTİRİLMESİ.....	95
A) Teknolojik Gelişmelerin En Kısa Sürede Denetim ve Sorumluluk Alanında Kullanılması	96

VIII

B) Basın-Yayan Organlarının Denetim ve Sorumluluk Alanında Kullanılması	96
3. DENETİM MEKANİZMALARININ ETKİNLİĞİNİ AZALTAN NEDENLER...	98
A) Genel Olarak	98
B) Cezai Yaptırımların Etkinliğini Azaltan Nedenler...	99
a) Ceza Mahkemeleri önüne Kadar Gelebilen Davaların Azlığı	99
b) ön ödeme Müessesesi	101
c) Cezaların Caydırıcılığının Yeterli Olmaması.....	102
C) İdari Yaptırımların Etkinliğini Azaltan Nedenler	104
a) Denetim Sayısının Yetersizliği	104
b) İşletme İçi Denetimin Yeterince Uygulanmaması	104
D) Hukuki Yaptırımların Etkinliğini Azaltan Nedenler....	105
a) Açılan Dava Sayısının Yetersizliği	105
b) Davaların Uzun Sürmesi ve Verilen Hükümün Uygulanmasının İmkansızlaşması	106
II. DENETİM MEKANİZMALARININ İŞLETİLMESİNİN SONUÇLARI VE İŞVERENİN SORUMLULUĞUNA ETKİLERİ.....	107
1. OLUMLU SONUÇLARI	107
A) İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının önlenmesinde Denetimin önemi	107
B) ülke Ekonomisi Açısından Denetimin önemi	108
2. DİĞER SONUÇLARI ..	109
SONUÇ..... ,	110
ÖZET.....	113
SUMMARY.....	117

FAYDALANILAN KAYNAKLAR.....	121
-----------------------------	-----

GİRİŞ

Çalışma hayatının sosyal ve ekonomik hedefler doğrultusunda yürütülmesi yanında, saflık ve güvenlik içerisinde sürdürülmesi de modern sosyal politikanın temel esaslarından biridir. Çünkü sağılık ve güvenlik şartlarının mevcut olması, üretim ve hizmet faaliyetlerinin yapıldığı her işyerinde bu faaliyetlerin amaçlarına ulaşmasını temin ederken, işçi sağılığı ve iş güvenliği şartlarının bulunmadığı işyerlerinde maddi ve manevi kayıplar meydana gelmekte, o işyerinde yürütülen ekonomik faaliyetler büyük kayıplara uğramaktadır(1).

Üretim ve hizmet faaliyetlerinin verimliliği için öncelikle dikkate alınması gereken İS GÜVENLİSİ; işyerinde işin yapılması esnasında tehlikenin olmaması, İSCI SAĞLIĞI ise işin görülmesinde meydana gelen zararlı etkenlerin ve hastalıkların önlenmesi olarak tanımlanabilir.

Çalışma ve sosyal hayattaki bütün faaliyetlerde kurallara başvurmak kaçınılmaması mümkün olmayan bir gerekliliktir. Zira sosyal politikaların söz konusu olduğu her yerde yaptırımlar akla gelmektedir. Çünkü tesbit edilen sosyal politikalar ne kadar iyi niyetli olursa olsun, hukuki yaptırımlarla donatılmadıkları

(1) TURAN Kamil. "İs Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Nedenleri. Sosyo-Ekonomik Sonuçlara ve Alınması Gerekli Tedbirler", 5-9 Kasım 1990. BASLAMISLI. Ayşegül, işçi Sağılığı ve İş Güvenliği Tedbirlerinde Sendikaların Rolü. Yayınlanmamış Çalışma, Ankara, 1991. s.1'den

sürece bunlara sosyal hayatta islerlik kazandırmak mümkün değildir. İşçi sağlığı ve is güvenliği alanında tesbit edilen tedbirlerin arzu edilen sonuçlara ulaşabilmeleri için hukuki yaptırımlarla denetimleri gereklidir.

Konuyla ilgili kanun ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak ve denetimini yapmak, yetişmiş eleman varlığını ve bunların sayısının artırılmasını gerektirmektedir, işçi sağlığı ve is güvenliği kavramı sadece hükümetler tarafından değil, işçi ve işverenler tarafından da bilinmeli, yürürlüğe konulabilmelidir. Bu konudaki eğitim faaliyetleri gerek işçiye, gerek işverene, gerekse müfettişe yönelik olmalıdır ki her kesim denetimdeki görevini en etkin şekilde yerine getirebilsin.

BİRİNCİ BÖLÜM

İSCİ SAĞLIĞI VE İŞGÜVENLİĞİ DENETİMİ

" Tüm dünyada yaşanan deneyler iş güvenliği konusunda yeterli ve etkin önlemler alınması halinde is kazalarının azaltılabildiği gerçeğini ortaya koymaktadır. Başka bir deyimle, is kazaları kaçınılmaz bir yazgı değil önlenmesi ya da hiç değilse azaltılması mümkün bir mesleki risktir"(2) .

Her ne kadar işçi sağlığı ve is güvenliği konusu, teknik yönden bir bilim dalı haline getirilmiş ve önemli aşamalar kaydetmişse de teknik gelişmeler hukuk kuralları ile düzenlenip yaptırımlarla hükme bağlanmadıkça etkili olamazlar.

" Teknik nedenlerin is kazalarının doğumunda etkili bulunduğuna inanmakla birlikte, esas etkenin is güvenliği önlemlerine uyma konusunda işyerlerinde yeterli özenin gösterilmemesi olduğunu sanıyoruz, ülkemizde is kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerine ilişkin istatistikler bu yargımızı geniş ölçüde destekleyecek niteliktedir"(3) .

I.DEVLETİN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ALANINDAKİ ÖDEVLERİ

İşçilerin is güvenliğinin sağlanması, çalıştıkları iş kollarındaki hizmet ve üretimdeki verimlilik, dolayısı ile sosyal ve ekonomik alandaki gelişme öncelikle devleti ilgilendirir. Bu nedenle iş güvenliğini sağlama ödevi öncelikle

(2) SÜZEK Sarper, İş Güvenliği Hukuku. Savaş Yayınları, Ankara, 1985.s.137

(3) SÜZEK Sarper. (a.g.e.), s.139

devlete aittir. Devlet, is kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla is güvenliği mevzuatını oluşturmak, bu mevzuatın uygulanmasını denetlemek, gerekli durumlarda yaptırım uygulamak yetkisine sahiptir. Devlet bu yetkilerini kullanırken is güvenliğini sağlama ödevini yerine getirecektir.

Tarihsel gelişim içinde devlet, işçi-işveren ilişkilerine sanayi devriminin yarattığı çalışma koşullarını düzeltmek amacı ile müdahale etmek zorunda kalmıştır. Bu aşamada iş güvenliğini sağlamak amacıyla getirilen ilk yasalarla başlayan bu süreç günümüzde birçok ülkede geniş kapsamlı, teknik ve günün ihtiyaçlarına uygun olarak- devamlı değişen ve gelişen iş güvenliği mevzuatının oluşmasına yol açmıştır. Böylece, işçiler lehine, bu mevzuattan doğan ve devlet tarafından idari ve cezai yaptırımlarla korunan bir "is güvenliği hakkı" ortaya çıkmıştır. Bu hak taşıdığı önem itibarıyla bir çok ülkede kanunlar ve hukuk düzenlemeleri ile yetinilmeyerek anayasal güvenceye de kavuşturulmuştur.

Devlet yukarda değinilen işlevine uygun olarak günümüzde is güvenliğini sağlamak ödevini yüklenmiştir. Türk hukuku da işçi sağlığı ve is güvenliği konusunda aynı gelişmeyi kaydetmiş, her şeyden önce anayasamızdaki ilke ve kurallarla devlete is güvenliğini sağlama ödevi verilmiştir.

1. HUKUKUMUZDA İSCİ SAĞLIĞI VE İS GUVENLİĞİ HAKKININ KAYNAKLARI

A) Anayasal Dayanak

Anayasanın 2.maddesi, Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal hukuk devleti olduğunu belirtmiştir. Anayasanın sosyal hukuk devleti kavramı ile devleti, hukuk düzenini koyarken insanlığa yaraşır yaşam için güçsüzleri ve yardıma muhtaçları korumayı teşvik etmek ve zorlamak istediği kabul edilmektedir. Sosyal devleti meydana getiren ve Anayasanın en üst sırada değiştirilemez bir kural düzeyine çıkaran asıl ilke

denkleştirici adalettir. Sosyal adalet yönündeki en etkili çaba is hukukunda kendini duyurur; zira is hukukunun görevi, eskiden beri işçiye, işverene bağlı olusundan doğan zararlarla sonuçlara karşı korumak ve işverenin iktisadi üstünlüğü karşısında bir denkleştirme (düzeltme) meydana getirmektir(4).

1982 Anayasasının 2.md.sinde Türkiye Cumhuriyetini sosyal devlet olarak nitelemekle, devletin yürürlükteki hukukta sosyal adaleti gerçekleştirmesini istemiş bulunmaktadır. Burada gerçekleştirilmesi yasa koyucunun takdirine bırakılmış bir program değil de bir görev söz konusudur(5).

7 Kasım 1982 tarih 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve ödevler" başlığını taşıyan üçüncü bölümünün, "Çalışma ile İlgili Hükümler " kısmında su düzenlemelere yer verilmiştir: Madde 49'da " çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek, çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek için gerekli tedbirleri alır." denilmiştir. Aynı maddenin üçüncü fıkrasında ise " Devlet, işçiye işveren ilişkilerinde çalışma barısının

(4) TUNCOMAG Kenan. İş Hukukunun Esasları, Beta Basımevi, İstanbul. 1989, s.3

(5) TÜRK H.Sami. Sosyal Hukuk Devleti. Halkevleri Dergisi. Mayıs 1974. 91 Ayrı Basım. Sayfa 12'den; ü. Azrak. Sosyal Devlet ve 1961 Anayasası'nın Sistemi. l.H.F.M. C.XXVII, sy.1/4. s.220 vd.

Sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirleri alır." hükmü yer almıştır.

Madde 50'de "Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. ... küçükler, kadınlar ve bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. ...

dinlenmek, çalışanların hakkıdır." esaslarına yer verilmiştir(6).

Her ne kadar anayasamızda işçi sağlığı ve iş güvenliği ile doğrudan ilgili tedbirlerin alınması ile direkt ilgili olan bir hüküm bulunmamakta ise de yukarıda zikredilen hükümler geniş yorumlama yoluyla kanun koyucuyu bu yolda yönlendirecek en önemli fıkralardır.

Anayasanın 60. md.sine göre "Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar" denilmiştir. Bu son madde Türkiye Cumhuriyetinin bir sosyal hukuk devleti olduğunu öngören Anayasanın 2. maddesi ile birlikte değerlendirildiğinde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması gereğinin Anayasamızda yer aldığı sonucuna varılabilir?).

B) Kanuni Dayanak

İşçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler hukuk sistemimizde çok sayıda yasa, tüzük ve yönetmelik içinde yer almaktadır. Bu yasal düzenlemelerin bir kısmı özel hukuk karakterli bir kısmı kamu hukuku karakterli hükümlerdir.

(6) SELCAN Timuçin. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Kazancı Yayınları. No 40. Cilt V. Kitap 1. s.9

(7) ULUSAN İlhan. Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından işverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğu. Kazancı Yayınları. İstanbul. 1990, s.35

Özel hukuk karakterli hükümlere aykırılık halinde, işçi husumeti doğrudan doğruya işverene yöneltecek ve ondan tazminat isteyebilecektir. Bir iş kazası halinde, işçi ile işveren arasında tazminat ilişkisi doğmuş olacaktır. Kamu hukuku karakterli normlarda işveren, devlet karşısında koruyucu önlemler almayı üstlenmiştir. Bir başka deyişle işveren işçiyi korumak için devlet karşısında gerekli önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur. Bu önlemleri almadığı takdirde kamu hukukuna özgü yaptırımlar uygulamaya girecektir. Bu yaptırımlar tazminat şeklinde değil, hapis cezası, para cezası şeklinde ortaya

çıkacak, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması söz konusu olacaktır(8) . Bu konuda kamu hukuk niteliği taşıyan en önemli kanun 1475 sayılı İş Kanunu ve en önemli maddesi de 73. maddedir. Bu madde "Her işveren,iş yerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları, araçları noksansız bulundurmakta yükümlüdür,"demiştir. Uygulamada bu maddeyi Yargıtay şöyle geliştirmiştir:"İşveren, sadece işin niteliğine uygun koruyucu malzeme vermekle yükümlü olmayıp verilen malzemenin kullanılmasını sağlamak ve önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını sürekli ve etkin bir biçimde denetlemekle yükümlüdür." (9) .

Devlet bu normların uygulanmasını izler, denetler ve kontrol eder. (İ.K.md. 88 ve 89) Bunlara uyulmaması halinde cezalandırma hakkını kullanır (İ.K. md.101,104,107) (10) .

(8) SELCAN Timuçin, (a.g.e.) s,8-9

(9) Yargıtay 10. H.D.'nin 30.9.1986 tarih. 1986/4453 esas. 1986/ 4793 karar sayı 11 kavrarı

(10) Milli Güvenlik Konseyi Genel Sekreterliği Sosyal Güvenlik İş ve işçi ilişkileri Dairesi Başkanlığı, Türkiye'de İşçi Sağlığı ve iş Güvenliği.1984-1668 tarih sayılı araştırması,s.23

Özel hukuk niteliği taşıyan 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 332. maddesi özellikle iş kanununa göre işçi sayılmayan kişilere uygulanabilirdi). Bu madde işverene;

(i) İşçinin çalışmak dolayısı ile maruz kaldığı tehlikelere karşı gereken tedbirleri almak,

(ii) İşçiye uygun ve sağlığa yararlı çalışma yeri sağlamak

(iii) Eğer işçi işveren ile birlikte oturuyorsa, işçiye sağlığa yararlı yatacak bir yer sağlamak zorunluluğu getirmektedir!¹²⁾.

İşverenin B.K. 332'den doğan borcu mutlak ve şartsız bir borç değil işin mahiyeti ve özel hallerinin gerektirdiği ölçüde hakkaniyetle (adalete uygun) yerine getirilmesi gereken bir borçtur⁽¹³⁾.

1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 173-180. maddeleri çocuk, kadın ve diğer işçilerin çalıştırılmasında uyulması gereken özel hususlarla ilgilidir. Aynı kanunun 180. maddesi "Devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran bütün iş sahipleri, işçilerin sıhhi durumuna bakmak üzere, bir veya müteaddit tabibin sıhhi murakabesini temine ve hastalarını tedaviye mecburdur. Büyük müessesatta veya kaza ihtimali çok olan işlerde tabip daimi olarak iş mahallerinde yahut civarında bulunur. Hastanesi olmayan mahallerde veya şehirler, kasabalar haricinde bulunan yerlerdeki iş müesseseleri bir hasta odası ve ilk yardım vasıtalarını ihzar ederler. Yüzden beşyüze kadar daimi ameleleri

(11) EREN Fikret. Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No:344, Sevinç Matbaası, Ankara 1974, s.33

(12) TUNCOMAS Kenan, (a.g.e.). s.135-136

(13) SÜZEK Sarper, (a.g.e.), s.233

olanlar 100 kişiye bir yatak hesabı ile hastane açmaya mecburdurlar" hükmünü getirmiştir.

Umumi Hıfzıssıhha Kanununun onikinci babı ise gayri sıhhi müesselerle ilgilidir.

1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 155-275. md.leri işyeri ile ilgili ilginç hükümler getirmiştir. Kanun ilk kez 12 yasından küçük çocukların, sanayi işletmesi ile madenlerde; 12-16 yaşlarındakilerin ise günde 8 saatten fazla ve gece çalıştırılmalarını yasaklamıştır. Kanun ayrıca işyerlerinde kaza ve meslek hastalıklarının önlenmesi için gerekli önlemlerin alınmasını öngörmüştür.

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ele alındığında. Sosyal sigortalar kurumunun işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden faaliyette, bulunacağını gösteren yasal bir hüküm bulunmamakla birlikte, bu kanunda bu hususu ilgilendiren hükümlere yer verildiği görölmektedir.

Kanunun 11.md.sinin (A) bölümünde İş Kazasının (B) bölümünde ise meslek hastalığının tanımı yapılmış, 12. maddede iş kazaları ve meslek hastalıkları halinde sağlanan yardımlar belirtilmiş, 13. maddesinde sağlık yardımlarının nelerden ibaret olduğu açıklanmış, 14. md.de sağlık yardımlarının süresi belirtilmiştir. Söz konusu yasanın 15. maddesinde ise iş kazasına uğrayan işçiye kurumca işe el konuncaya kadar gereken sağlık yardımını yapmakla işveren yükümlü kılınmış ve aksine harekette kurumun bu yönde yapacağı harcamaların işverene ödeme zorunluluğu getirilerek işvereni iş güvenliği konusunda tedbir almaya yöneltmiştir. İş kazası ve meslek hastalıkları sigortasının 17. maddesinde; işkzası ve meslek hastalığı dolayısı ile hekimin bildirdiği tedbir

ve tavsiyelere uymayan sigortalıya hak edeceği ödemelerden indirimde bulunulacağı hükmü getirilmekle, işçiye peşinen is kazası ve meslek hastalıkları yönünden alınan önlemlere uyması gerekliliği hatırlatılmıştır.

506 sayılı SS kanununun söz konusu sigorta koluna ilişkin 18-25 maddelerinde meslek hastalığı tesbiti, sürekli is göremezlik hali, sürekli is göremezlik gelirinin hesaplanması, birden fazla iş kazasına uğrama hali, gelirin sermayeye çevrilmesi, sigortalının ölümü ile sonuçlanan is kazaları ve meslek hastalıklarında hak sahiplerine (es, çocuk, ana ve baba) bağlanacak gelirler ve bu sigorta kolunda gelir bağlanan sigortalıya ve de kuruma kontrol muayenesi isteme hakkı konularında hükümler bulunmaktadır. Kanunun 26. maddesi is kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve is güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veya suç sayılır eylemi sonucu olmuşsa, kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselerine yapılan ve ileride yapılması gereken her türlü giderlerin tutarı ile gelir bağlanır ise bu gelirin 22, maddede sözü edilen tarife göre hesap edilecek sermaye değerlerinin toplamının işverenden alınacağı hükme bağlanarak işvereni işçinin sağlığı ve güvenliği yönünden tedbir almaya zorlamaktadır. Kanunun 75. maddesi de is kazaları ve meslek hastalıklarını önleyecek tedbirler hakkındaki mevzuat hükümlerine uygun bulunmadığı tesbit edilen işlerin, kurumca daha yüksek prim derecelerine konulabileceği esasa bağlanmakla aynı konuda yine işveren tedbir almaya yöneltilmiştir.

1930 yıllarında yürürlüğe giren 1580 sayılı Belediyeler Kanununun 15. maddesinde konu ile ilaili olarak aşağıdaki hususlara yer verilmiştir:

- (i) Umuma açık yerlerin temizlik ve intizamının temini.
- (ii) Yenilecek içilecek maddelerin kontrolü
- (iÜ) Bulaşıcı hastalıkların önüne geçilmesi

(iv) Muayyen miktar haricindeki parlayıcı ve patlayıcı maddelerin ancak belediye depolarında muhafaza edilebileceği,

(v) Hafta tatili kanunundan istifade etmek isteyenlere izin verilmesi.

(vi) Yangına karşı tedbirlerin alınması,

(vii) işyeri erindeki elektrik tesisatı ve makinelerin fenni muayenelerinin yapılması ve varsa tehlikeli kısımların düzeltilmesi, (viii) işyerlerinin işçi merkezlerinin sıhhi teftişlerinin yapılması.

Bunlar dışında ayrıca 6785 sayılı İMAR YASASI, 854 sayılı DENİZ İŞ YASASI gibi yasalarda işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili düzenlemeler getirilmiştir. •

C) Tüzük, yönetmelik gibi dayanaklar

Yürürlükte bulunan kanunlara dayanılarak çıkartılan tüzüklerden önemli olanların bir kısmı şöyle sıralanabilir;

İşçi sağlığı iş güvenliği tüzüğü (4.12.1973 tarihli); Tüzükte işyerlerinde kullanılan alet, edevat, makina ve ham maddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olacak önlemler, (111. kısım madde 57-89) işyerlerinde iş kazalarına karşı alınacak tıbbi önlemler ve işyerlerinde bulundurulması zorunlu ilk yardım tedavi araçları (IV. kısım madde 90-108) işyerlerinde iş kazalarını önlemek üzere alınacak güvenlik tedbirleri ve bulundurulması gereken araçları (V. kısım maddel07- 521), kişisel korunma araçları (VI. kısım madde 525-537) ayrıntılı olarak açıklanmıştır(14).

Parlayıcı. Patlayıcı Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan işyerlerinde ve işlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük; Bu tüzükle de tüzükte belirtilen kapsamda kalan iş yerlerinde işçi sağlığı iş güvenliği tüzüğünde öngörülen önlemlere ek olarak alınacak sağlık ve güvenlik önlemleri getirilmiştir.

Ağır ve Tehlikeli işler Tüzüğü; Burada 114 iş türü ağır ve tehlikeli olarak çizelge halinde sayılmış, karşılarında 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş çocuklarla kadınların çalıştırılabilecekleri işler işaret edilmiştir. Bu işçilere özel işe giriş muayeneleri ve periyodik tıbbi kontrol muayeneleri- yapılması zorunlu tutulmuştur.

İşyerlerinde işin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına İlişkin Tüzük; İşyerlerinde işçilerin hayatı için tehlikeli olan tesis makine ve cihazların hangi hallerde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verileceğine bu tüzükte gösterilmiştir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Hakkındaki Tüzük (31.1.1973 tarihli); 50 ve daha fazla işçi çalıştıran iş yerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları oluşturulmasını zorunlu tutmaktadır. Bu kurullara işveren temsilcileri yanı sıra işyeri güvenlik şefinin, işyeri hekiminin, işyerinde görevli formenin, işçi temsilcisinin katılmalarını öngörmektedir.

(14) Milli Güvenlik Konseyi Genel Sekreterliği, Sosyal Güvenlik İş ve İşçi İlişkileri Daire Başkanlığı, (a.g.e.), s.27

İS Teftişi Tüzüğü (Ağustos 1979); Bu tüzükte de çalışma mevzuatının uygulanmasında müfettişlerce devlet adına yapılacak

izleme, denetleme ve teftişin ilkeleri, teftiş hizmetinin örgütlenmesine ilişkin kurallar, işyerlerinde tutulacak teftiş defterlerinin biçimi, müfettiş ve müfettiş yardımcılarının görev, yetki ve nitelikleri ile işe alınmaları ve çalışma yöntemleri gösterilmiştir. Bunların yanı sıra;

Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılması Koşulları ile Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları (Kreş) Hakkındaki Tüzük, Sağlık Kurulları Bakımından Günde Ancak Sekiz Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkındaki Tüzük,

Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü,

Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük,

Yapı İşlerinde İsci Sağlığı ve İsgüvenliği Tüzüğü,

Maden İşlerinde Alınacak Emniyet Tedbirleri Hakkındaki Tüzükler ile,

İş Yeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkındaki Yönetmelik: İşçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğünün 91. maddesi uyarınca çıkarılan bu yönetmelik "işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesi, ilk yardım. acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerinin denetlenmesinde" uygulanacak esasları belirlemektedir(15).

Makina Koruyucuları Yönetmeliği : Anılan yönetmelik sanayi ve ticaretten sayılan tüm iş yerlerinde kullanılan makinalarda bulunması gerekli makine koruyucularının niteliklerini ve uygulanmasını belirlemektedir.

(15) SELCAN Timuçin, (a.g.e.). s.17

Gürültü Kontrol Yönetmeliği: Bu yönetmeliğin amaca, kişilerin huzur ve sükununu, beden ve ruh sağlığını gürültü ile bozmayacak bir çevrenin geliştirilmesini sağlamaktır(16).

2) HUKUKUMUZDA KAYNAKLARIN GETİRDİKLERİ

A) Devletin İşçi Sağlığı İş Güvenliği Mevzuatını Oluşturma ödevi

Devlet iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek amacı ile hukuki düzenlemeler getirmek, önleyici mevzuatın uygulanmasını sağlamak için yasal zorlayıcı tedbirler almak yetkisine sahiptir. Devlet Anayasadan doğan ödevini yerine getirebilmek için herşeyden önce iş güvenliğine ilişkin yasalara ve diğer hukuki düzenlemeleri yürürlüğe koyacaktır.

İş kazalarının önlenmesi veya kazaya uğrayanlara yardım edilmesi konusunda devletin elindeki ilk olanak kuskusuz iş güvenliği mevzuatının hazırlanmasıdır (17) .

İş güvenliği mevzuatı bu konuya ilişkin yasa kuralları yanında geniş ölçüde yürütme organı ve idare tarafından yürürlüğe konan düzenleyici idari işlemlerden (Tüzük, Yönetmelik vb.) oluşur. Yasalar işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda genel hükümler getirmekte, ayrıntılar ise tüzük ve yönetmeliklere bırakılmaktadır.

Devletin Mevzuatın Uygulanmasını Kontrol (Denetim) ödevi

Bir ülkede iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme öncelikle iyi ve eksiksiz bir mevzuatı gerektirirse de önemli olan bu mevzuatın işyeri düzeyinde uygulanmasının sağlanmasıdır.

(16) TOPÇU Bahri, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı", Şeker- İş Yayınları, No SB. İlksan Matbaası, Ankara, s.567

(17) SÜZEK Sarper, (a.g.e.), s.60

(18) SÜZEK Sarper, (a.g.e.). s.61

İş güvenliğine ilişkin kuralların uygulanmasının sağlanabilmesi için, iyi bir denetim sisteminin kurulması, mevzuatı ihlal edenler hakkında etkin hukuki, idari ve cezai yaptırımların harekete geçirilmesi, işveren ve işçilere alınması gereken önlemlerin öneminin anlatılması diğer bir deyişle eğitim yoluyla ilgililerde iş güvenliği bilincinin geliştirilmesi, kısaca iş güvenliği mevzuatının amaca uygun biçimde uygulanmasını önleyen tüm engellerin ortadan kaldırılması zorunludur. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 88. maddesinde "Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın- uygulanmasını devlet izler, denetler ve teftiş eder." denilerek bu görev açıkça belirtilmiştir(19).

B) İşçi Sağlığı ve iş güvenliği Mevzuatına Genel Bakış

Batıda sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma koşulları yasa koyucuyu iş güvenliğini koruyucu nitelikte hukuki düzenlemeler getirmek zorunda bırakmıştır. Ülkemizde ise, Osmanlı imparatorluğu döneminde sanayi alanında gelişme sağlanamadığı için iş hukukunun meydana gelişi oldukça gecikmiştir. Ülkemizde bu konuda sayılabilecek hukuki düzenlemeler dönemlere göre şöyle özetlenebilir;

a) Cumhuriyet Öncesi Dönem

Dilaverpaşa Nizamnamesi (1865) İş güvenliği işçi sağlığı konusunda hiçbir kural içermemektedir. Dağınık şekilde yer alan başlıca kurallar; İşçilerin 10 saatten fazla çalışmamaları, İşçiye yatacak yer sağlanması, isten çıkarmalardan önce işçiye haber verme mecburiyetidir. Fakat bu tüzük padişah tarafından onaylanmamıştır..

(19) T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı."Kanun, tüzük ve Yönetmelikler",İsgüm Basımevi, Ankara, 1986

Maadin Nizamnamesi (1869); Tanzimat döneminde hazırlanan bu nizamnamede; Kazalara karşı önlem alınması, tazminatların işverenler tarafından ödenmesi hususlarına yer verilmiştir. Bu nizamname işverenler tarafından uygulanmamıştır(20).

Mecelle; İslam dünyasının ve Türkiye'nin ilk Medeni Kanunu olarak 1926 yılında yeni Medeni Kanunumuz kabul edilinceye kadar 57 yıl yürürlükte kalmıştır(21). Borçlar Kanunu ve Medeni Kanun olarak uygulanan Mecelle, çalışma şartları ile ilgili kurallara dağınık biçimde yer vermiştir(22). Mecelle'nin 600. maddesi işçiyi, işveren yedinde emanet olarak kabul etmiştir. 604. maddesinde ise işverenin taksiri ile işçi telef olsa veya kıymetine herhangi bir zarar gelse, işveren işçiye tazminat ödemekle mükellef kılınmaktadır(23).

b) Türkiye Büyük Millet Meclisi Hükümeti Dönemi

Kurtuluş savaşı sırasında, ekonomik sıkıntılar içinde bile kalkınmanın temel ögesi olan tas kömürü ve Ereğli Kömür işletmesinin sorunları birinci plana alınmış ve iki önemli yasa çıkarılmıştır;

11.5.1921 tarih 114 sayılı Kömür Tozlarını işçi yararına Satma Yasası ile 23.9.1921 tarih ve 151 sayılı Ereğli Kömür Havzası Yasasıdır. Bu hüküm de yıllar sonra çıkacak olan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası içinde yer almıştır(24).

c) Cumhuriyet Sonrası Dönem

Bu dönemde oluşturulan iş güvenliği, işçi sağlığı ile ilgili

- (20) Petrol-İş Araştırma 10. işyerlerinde Tükenen Yaşam. 1986, s. 188
- (21) TURAN Kamil. İş Hukukunun Genel Esasları. Türk Tarih Kurumu Basımevi. Ankara. 1990, s.152
- (22) Yol-İş Sendikası yayını. Türkiye İşçi Hakları, 1986.s.21
- (23) TURAN Kamil, (a.g.e.). s.150
- (24) Petrol-İş Araştırma 10. (a.g.e.). s.189

mevzuat 1.Bölümde "Hukukumuzda işçi sağlığı, iş güvenliği hakkının kaynakları" kısmında genişçe açıklanmıştır.

II. İŞVERENİ İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ YÖNÜNDEN DENETLEYEN MEKANİZMALAR

1) DEVLETİN YAPTIĞI DENETİM

A) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Denetimi Yapan Kurumlar

a) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Denetimi ülkemizde iş denetimi ödevini devlet adına esas itibariyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Çalışma Bakanlığı içinde İS Teftiş Kurulu yerine getirir. 1475 sayılı iş Kanunu 88. maddesinin 2. fıkrasında bu ödevin Çalışma Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili memurlarca yapılacağı hükme bağlanmıştır. Ayrıca adı geçen bakanlık 9.1.1985 tarih ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanunun 1. Maddesinde "çalışma hayatını, işçi işveren ilişkilerini düzenlemek denetlemek ve sosyal güvenlik imkanını sağlamak, bu imkanı yaygınlaştırmak ve gel istirmek"le görevlendirilmiştir(25).

aa) İş Güvenliği Müfettişleri

Ülkemizde ilk kez 174 sayılı yasa ile genel olarak iş mevzuatının denetimini yürüten iş müfettişlerinden ayrı olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından iş güvenliği müfettişliği kurulmuştur. İş müfettişleri iş yerlerinde yaptıkları teftişlerde bilhassa ,

(i) Tetkikler ve bizzat yaptıkları anketler vasıtası ile mevzuat hükümlerinin tatbik olup olunmadığını tahkik ederler ve

(25) SÜZEK Sarper, (a.g.e.), s.79-80

şayet tatbik olunmadığını görürlerse tatbikatı sağlamak üzere faydalı gördükleri her türlü tedbirleri alırlar.

(ii) İşçilere ve işyeri idaresine, kanuni hükümlerin anlaşılmasında ve bu hükümlere riayeti temine, istişareler ve münasip teknik müşavere ve nasihatlarla yardım ederler,

(İÜ) Amme makamlarına rapor etmek üzere çalışma şartlarını tetkik ve merkezdeki selahiyetli makamı, tatbikatta mevzuat tarafından açık bir şekilde derpiş olunmamış riayetsizlikler ve suistimallerden haberdar ederler(26) .

Sanayi ve Ticaretteki İş Teftişi Hakkındaki 81 sayılı milletlerarası sözleşmenin 3. maddesine ve İş Teftiş Tüzüğü'nün 10. maddesine göre iş güvenliği müfettişlerinin görevlerini yukarıdaki gibi üçe ayırmak mümkündür.

(i) İş güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerinin uygulanmasını sağlamak iş güvenliği müfettişlerinin en temel ödevini oluşturur. İş güvenliği mevzuatı bu konudaki yasa tüzük, kararname ve yönetmeliklerin kapsadığı kuralların tümü anlamına gelir. Ayrıca 81 sayılı sözleşmenin 27. maddesine göre "Bu sözleşmede kanuni hükümler tabiri kanun ve tüzüklerden başka, kanun kuvvetini haiz bulunan ve uygulanmasını sağlamak iş müfettişlerinin vazifesi olan hakem kararlarını ve genel sözleşmeleri de içine alır." Bu hükümde yer alan "genel sözleşmeler" deyimini toplu sözleşmeler biçiminde anlamak gerekir. Ayrıca 2822 sayılı Toplu iş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 64. maddesinde ise Toplu iş sözleşmesine veya 63. maddede belirtilen hakem veya mahkeme kararlarına uyulup uyulmadığının İş Kanunu hükümleri uyarınca

(26) Milletlerarası Çalışma Bürosu (B.I.T.) yayınlarından.
Müfettişlerine Rehber, 1956. İstanbul, s.1

denetleneceği hükmüne bağlanmıştır. Bu durumda iş güveni içi müfettişleri toplu iş sözleşmeleri ile Yüksek Hakem Kurulu veya özel Hakem Kararlarını, toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme kararlarında denetleyeceklerdir. Görevlerini iyi bir biçimde yerine getirebilmek için iş güvenliği müfettişlerinin uygulayacakları mevzuat hakkında derinlemesine bilgi sahibi olmaları gerekir. •

İş güvenliği müfettişleri inceledikleri işyerlerinde sadece iş güvenliği mevzuatında öngörülen önlemleri denetlemekle yetinmeyeceklerdir. Kanunumuza göre müfettişler mevzuatta öngörülmemiş olsa bile yerine getirilmediği takdirde iş kazası ve meslek hastalığına yol açabilecek tüm iş güvenliği önlemlerinin alınmasını sağlamakla görevlidirler. Her şeyden önce, devlete iş güvenliği sağlama ödevini yükleyen Anayasa kuralları bunu zorunlu kılar.

(ii) İşverenlere ve İşçilere Bilgi Vermek ve Öneride Bulunmak Günümüzde müfettişlerin danışmanlık görevinin yerine getirmesinin en az cezalandırma kadar iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde olumlu rol oynadığı kabul edilmektedir. İşyerlerinde özellikle teknik sorunlarda iş güvenliği müfettişlerinin danışmanlığına ihtiyaç vardır. Müfettişler teknik konularda işverenlere danışmanlık görevi yapacakları gibi oynayacakları eğitici ve uyarıcı rolle iş güvenliği bilincinin oluşmasına da katkıda bulunacaklardır. Gerçekten iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından önemli olan işverenleri yaptırım tehdidi ile güvenlik önlemleri almaya yöneltmekten çok onların kendiliğinden bunu arzu etmesini sağlamaktır, öte yandan—müfettişler sadece işverene bilgi vermekle yetinmeyecek.

İşyerinde işçi temsilcileri işyeri hekimi ve mühendisi, işçi sağlığı iş güvenliği kurulu ile de ilişki kuracak, bunlarla bilgi alışverişinde bulunacak, öneriler getireceklerdir. Bunun yanında işverenlerle işçi

kesiminin, iş kazaların önlenmesi çabalarına birlikte katılmasını sağlayarak işyeri düzeyinde devlet, işveren işçi birliğini gerçekleştireceklerdir. .

İş güvenliği müfettişleri işçilere de iş güvenliği konularında bilgi vermek ve önerilerde bulunmak durumundadır. İşçilerin geniş iş güvenliği mevzuatından doğan haklarını yeterince bilmemeleri mümkündür. Ayrıca işçilere teknik konularda bilgi verilmesi zorunludur, örneğin makina koruyucularının veya kişisel korunma araçlarının en iyi şekilde kullanılması, işçilerin henüz farkında olmadıkları bir mesleki riske karşı uyarılmaları vb. hususlar iş güvenliği müfettişlerinin görevleri arasındadır. İş güvenliği müfettişleri iş yeri hekimleri ve mühendisleri işyeri güvenlik şefi gibi kimselerle devamlı ilişki kurmalı, bunlarla devamlı bilgi alış verişinde bulunmalıdır. Müfettişler işyerlerine zaman zaman gelebilmelerine karşın bu kişiler iş yerlerinde devamlı bulunduklarından iş kazası yada meslek hastalığına yol açabilecek tüm işyeri koşulları hakkında etraflı bilgi sahibidirler, öte yandan işçi sağlığı iş güvenliği kurulları ile de İş güvenliği müfettişleri devamlı iş birliği içinde olmalıdır. Bu işbirliği müfettişe iş güvenliği konusundaki bilgi ve deneylerini bu konuda çok önemli görevler yapabilecek işçi sağlığı ve iş güvenliği kuruluna aktarma olanağı sağlar. Fakat ne İş Kanunu'nunda ne de işçi sağlığı iş güvenliği kurulları hakkında tüzükte bu ilişki hakkında hemen hemen hiçbir hüküm yer almamıştır. Oysa bir çok yabancı ülke mevzuatında bu kurulları müfettişlerle ilişkisi daha yakın bir biçimde düzenlenmiştir, örneğin Belçika'da iş müfettişi bu kurulun başkanıdır ve istediği zaman bu kurulu toplantıya çağırma yetkisine sahiptir.

Hukukumuzda da işçi sağlığı iş güvenliği kurulları ile iş güvenliği müfettişlerinin daha yakın ilişki içinde bulunması ve önleme konusunda

işbirliği yapmasını sağlayacak yönde kuralların getirilmesinde yarar vardır(27).

(iii) İş Güvenliği Mevzuatının Gelişmesine Katkıda Bulunmak

İş güvenliği müfettişlerinin diğer önemli bir görevi de iş güvenliğine ilişkin yasa, tüzük ve yönetmeliklerin boşluklarını ve aksayan yönlerini saptayarak yapılması gereken hukuki düzenlemeleri yasa koyucunun ve idari makamların dikkatine sunmaktır 81 sayılı sözleşmesi 3/1 c maddesinde ve iş Teftiş Tüzüğü'nün 10. maddesinin c bendinde bu husus denetimin bir diğer işlevi olarak belirtilmiştir. Gerçekten yürürlükteki iş güvenliği mevzuatının tüm eksikliklerini ve aksaklıklarını en iyi saptayabilecek olan kişiler bu mevzuatın işyerlerinde uygulanmasını sağlamak durumunda olan müfettişlerdir. Hiçbir mevzuat mesleki risklerin önlenmesini düzenleyen mevzuat kadar çabuk geçerliliğini kaybetmez. Bu nedenle müfettişler teknolojide gelişmeler karşısında artık ihtiyaçlara cevap vermeyen mevzuat hükümlerini saptayacak, bunların kaldırılması veya değiştirilmesi konusunda yetkili makamlara öneride bulunacaklardır. Öte yandan iş güvenliğine ilişkin mevzuattaki düzenleme boşlukları da müfettişler tarafından belirlenecek ve bu boşlukların doldurulması için somut öneriler getirilecektir. Böylece müfettişler, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi

(27) SÜZEK Sarper, (a.g.e.). s.155-156

konusunda etkili bir mevzuat oluşturulmasına katkıda bulunacaklardır. Müfettişler sadece kendi gözlemleri ile değil işverenler, işçiler, sendikalar, iş güvenliği kurulları, işyeri hekim ve mühendisleri gibi tüm ilgili kişi ve kurumlardan gelecek önerileri de dikkate alarak sonuca varırlar. Müfettişlerin iş mevzuatını geliştirmesi yönündeki sözleşme ve

is Teftişı Tüzüğündeki maddelerin amacına ulaşabilmesi için sadece müfettişin görevini yapması yeterli değil, müfettişlerin ulaştırdıkları bilgi ve görüşlerin yasa koyucu ve yetkili idari makamlar tarafından gözönünde tutulması gerekir. Hatta müfettişlerin mevzuat hazırlanırken mevzuat hazırlık çalışmalarına katılmasını sağlamak gerekir, ülkemizde 931 sayılı iş Kanununun yürürlükte bulunduğu devrede iş güvenliğine ilişkin tüzükler hazırlanırken müfettişlerin görüşlerinden yararlanılmıştır. Bu uygulamanın sürekli olmasında is kazalarının önlenmesi açısından büyük yarar vardır.

bb) Denetimlerin Sıklığı

İş kazaları ve meslek hastalıklarının asgari düzeye indirilebilmesi için işyerlerinin mümkün olduğu kadar sık ve düzenli bir biçimde denetlenmesi gerekir. Bu da İ.K 88/2 ve 81 sayılı sözleşmede de belirlendiği gibi yeterli sayıda müfettişin varlığını gerektirir.

Denetimin sıklığının iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi yönünden önemi sözleşmenin 16. maddesinde işyerlerinin, ilgili yasa hükümlerinin uygulanmasını sağlayacak ölçüde sık önemli biçimde denetlenmesi gerektiği hükmü ve İş Tüzüğü'nün 17. maddesinin 4. fıkrasında da "işyerlerinin temsi- olanaklar ölçüsünde, kısa aralıklarla yapılır" hükmü ile vurgulanmıştır.

Uluslararası ölçüde, denetimlerin sıklığı 1939 hazırlık konferansı, tehlikeli ve gayri sıhhi olan yerler ve içinde belli bir sayının üstünde (sanayide 5. ticari kuruluşlarda 10 kişi) insanın çalıştığı yerlerde yılda en az bir teftiş yapılması gerektiğini belirtmiştir. 1947 Yılında uluslararası Çalışma Konferansında konuyu tartışan Teknik Komite, genel bir kural olarak, işyerlerinin kanunun etkili uygulanmasını sağlamak için gerektiği ölçüde sık ve etraflı bir

şekilde teftiş edilmesi gerektiğini belirtmeyi daha önemli görmüştür. 129 Numaralı Sözleşmede tekrar ele alınan bu prensip ekseriye milli kanun ve yönetmeliklerde bulunur. Mamafih bazı ülkelerde teftiş servislerinin düzenlenmesi ile ilgili yönetmelikler belli bir sayının üzerinde ücretli insan çalıştıran kuruluşlar ya da gayri sıhhi tehlikeli olarak tanınmış kuruluşlar için kural koyar. Uygulamada personel sayısı hemen hemen her yerde yetersiz olduğu için yapılan teftişlerin sayısı çoğu kez mevzuatın öngördüğü sayının altındadır.

İşçilerin ekseriya organize olmadıkları ve bu sebeple daha büyük ölçüde korunmaya ihtiyaçlarının bulunduğu küçük işyerlerinde genellikle daha sık teftiş gereklidir. Kuruluşun büyüklüğünden daha çok işverenin yasalara uymak açısından geçmiş icraatı. ne is yapıldığı vb. önemlidir. En azından da olsa, normal teftişlerden başka teftişler için ziyaret sayısının belirlenmediği haller vardır; bir kaza sonrası yapılması gereken teftiş ziyareti veya şikayet sonucu yapılması gereken teftiş yada işverenin belirli bir uygulamayı yapması için kendisine res'en

tebligat yapıldıktan sonraki teftişler için bir ziyaret sayısının önceden belirlenmesi mümkün değildir. Ciddi bir kazanın meydana geldiği yada ciddi sağlık ve güvenlik meselelerinin ortaya çıktığı bu nedenle sayısız şikayetlere hedef olan belli bir iş yeri bulunabilir bu gibi şartlarda müfettiş işyerini senede on ve daha fazla ziyaret etmek zorunda kalabilir ve bunun neticesi olarak diğer işyerlerine ziyaretlerinden vazgeçebilir. Bu nedenle müfettişin son sığınacağı söz konusu işyerlerinin özelliklerine ve eldeki zamana bakarak kaç saat ziyaret yapılması gerektiğine karar vermektir. Müfettiş doğal olarak kötü durumda olanlara öncelik verecektir, fakat kendisi yeterli ölçüde sık görünmediği hallerde iyi. işletilen bir işyerinin dahi bozulabileceği gerçeğini aklından çıkarmamalıdır(28) .

b) Sosyal Sigortalar Kurumunun Yaptığı Denetim.

Sigorta müfettişleri işyerlerinde Sosyal Sigortalar Kanunun uygulanmasını denetledikleri sırada iş güvenliği kurallarına aykırı çalışma koşullarıyla da karşılaşabilirler. Bu durum Sosyal Sigortalar Kanununun 130. maddesinin 2.fıkrasında düzenlenmiştir. Sözü edilen fıkraya göre "Kurumun teftişe yetkili memurları, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine veya işin" yürütüm tarzında sağlık ve iş güvenliği usul ve teamüllerine aykırılıkları tetkik ve tespit ederler. Tespit olunan hususlar kurumca ilgili merciie intikal ettirilir. Görüldüğü gibi sigorta müfettişlerinin görevi işyerlerindeki işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına aykırı durumları saptayıp kuruma bildirmekten ibarettir. Kurum ise bu durumu iş güvenliği teşkilatına intikal ettirecektir.

Sosyal Sigortalar Kurumu 506 sayılı yasanın 124 ve 130. maddelerinin amir hükümleri gereğince son yıllarda hizmete açtığı iki meslek hastalıkları hastanesi ile işyerleri denetimine ve meslek hastalıkları araştırmalarına hız vermiştir. Kurumun bu faaliyetleri kısaca; "Ekipler teşkil ederek işyerlerinde inceleme ve deneyler yapmak işçi sağlığına zararlı ortam ve etken olup olmadığını araştırmak iş güvenliği önlemlerini kontrol etmek işyerlerinin meslek hastalığına yakalanma olasılığı bulunan bölümlerinde çalışan işçileri guruplar halinde hastanelerine yatırarak kontrole tabii tutmak meslek hastalığına düşer olanları tedavi etmek iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda tespit ettikleri zararlı durumları ilgili kuruluşlara bildirmek " şeklinde özetlenebilir.

Sosyal Sigortalar Kurumu 9.7.1945 gün ve 4792 sayılı işçi sigortaları kurumu kanunu ile ve ilk kez işçi sigortaları kurumu adıyla kurulmuştur. Kurumun adı sonradan Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 136. maddesi ile sosyal sigortalar kurumu olarak değiştirilmiştir Bugün artık kurumun görevi ilk kuruluşundaki seklinden daha da genişlemiş ve kurum sosyal sigortalar kanunu ile ona dayanılarak çıkarılmış bütün tüzük yönetmelik ve genelge hükümlerini uygulamak durumuna gelmiştir. Dağınık ve yetersiz düzenlemelere sahip durumdaki işçilerin sosyal güvenliğini sağlayan sistem 1.3.1965 yılında yürürlüğe giren 506 sayılı kanunla bir araya getirilmiştir. Bu kanuna göre kurumun işçi yönünden karşıladığı risklerden iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bir iş kazası ve meslek hastalığının kötü sonuçları karşısında iktisadi bir güvence sağlar.

c) Meslek Odalarının Denetimi

Meslek odalarının yaptığı denetim mevzuata göre mimar mühendis odaları ve tabip odalarına verilmiş yetki ve imkanlarla sağlanır. Meslek odalarına kayıtlı bu tür elemanlar çeşitli vesilelerle işyerlerinde denetim imkanı bulurlar. İşyerlerinde yaptıkları incelemeler, sırasında o işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden aksayan yönleri ve tehlikeleri de tesbit ederler. Örneğin bir işyerinde kazaya veya meslek hastalığına uğramış işçinin açtığı dava sırasında keşfe götürülen meslek odasına bağlı mühendis veya tabipler bilirkişi olarak inceledikleri konu haricinde de kalsa işyerinde iş kazası ve meslek hastalığı yönünden mevcut tehlikeleri rapor ederler. Mahkemeyi aydınlatmak için hazırladıkları raporların bir sureti ile de denetim birimlerini harekete geçirebilirler. Bu tür araştırma ve inceleme neticesi verilen raporlardan sonuçta maddi ve manevi zarar gören işverenler tedbir almak konusunda uyarıldıkları gibi konunun dışında kalan diğer işverenlerde kendi işyerlerinde bu tür tehlikeler mevcutsa tedbir almaya yönelirler.

B) İşçi Sağlığı İş Güvenliği Denetiminin Türleri

a) Genel Denetim

İşyerlerinde doğabilecek mesleki risklerin önlenmesi amacıyla işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarının tümüyle uygulanıp uygulanmadığını saptamak üzere yapılan denetimdir. Buda ilk denetim, ve dönemsel denetim olarak ikiye ayrılır. İlk denetim işyerinde iş kazası ya da meslek hastalığına yol açabilecek tüm hususların denetlenmesidir. Bu denetimde iş güvenliği müfettişi, o işyerinde basından sonuna kadar tüm üretim süreci ile bundan doğabilecek mesleki riskler konusunda tüm bir bilgi ve kanaat sahibi olmalıdır. Ayrıca sadece işyerinde teknik anlamda iş güvenliği önlemlerinin alınması yeterli olmamakta bu ortam içinde işçinin

özel sağlık durumu psikolojik ve fizyolojik özellikleri ise uyumu gibi hususlarda is kazaları ve meslek' hastalıklarının önlenmesinde önem taşımaktadır. Genel Denetim özellikle büyük işyerleri söz konusu olduğundan, birden fazla is güvenliği müfettişi tarafından yapılması uygun olur. İşyerinde mesleki riske yol açabilecek tüm hususlar inceleneceğinden değişik uzmanlık dallarına ihtiyaç duyulabilir.

İS Teftiş Tüzüğü'nün 17. maddesinde ekip halinde denetimi düzenleyen hüküm getirilmiştir. Aynı işyerinde isin yürütülmesi ve iş güvenliği denetimi yapılacaksa ikisinin aynı zamanda yapılması gerektiği hükme bağlanmıştır.

Ekip halinde denetimler isin yürütümü ve is güvenliği denetimlerinin kesişen yönlerinin birlikte çözülmesine imkan yaratır. Bu durumda müfettişlerin kendi aralarında birbirlerini denetlemesini ve görevin daha iyi bir biçimde yerine getirilmesini sağlar. İşverenler yönünden şikayetlere konu olan işyerlerinde benzer amaçlarla yinelenen ziyaretleri önler. Ne var ki bu yararlarına ve ülkemizde tüzük hükmüne rağmen ekip halinde denetim uygulamasına yeterli biçimde geçildiği söylenemez. İlk genel denetim evresinden geçildikten sonra işyeri belirli aralıklarda dönemsel denetimlere tabii tutulur. Bu denetimlerde de ilk denetimden sonra işçilerin sağlığı ve is güveni içi açısından işyerinde olumsuz yönde bir değişiklik olup olmadığı saptanır. İki denetim arasında mevzuatta bir değişiklik ol ~~sa~~ssa bu değişikliklere riayet edilip edilmediği de denetlenir.

b) İşverene verilen süre üzerine yapılan denetim(önel denetim)
Genel denetimler sonunda müfettişler düzenledikleri raporlarda işçi sağlığı ve is güvenliği yönünden işyerinde saptadıkları eksikleri belirtirler. Bu eksiklerin düzeltilmesi içinde işverenlere belirli bir önel tanırırlar. İşte bu önel sonunda saptanan eksiklerin ve daha önce

yapılan önerilerin yerine getirilip getirilmediği hususları incelenir. Bu denetim sonunda işyerindeki çalışma koşullarını iş güvenliği kurallarına uydurmayan işverenler hakkında cezai kovuşturmayla geçilir.

İş kazası ve meslek hastalığı üzerine yapılan denetim

İş kazaları ve meslek hastalıklarından sonra işyerinde yapılan denetim ve incelemelerin önleme faaliyetlerinde başarıya ulaşmada, büyük önemi vardır. İşyerinde bir iş kazası meydana geldiğinde bu durum işveren tarafından hem Sosyal Sigortalar Kurumuna hem de ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilmesi gerekir. Bu husus İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu ile düzenlenip yaptırıma bağlanmakla kurala işlerlik kazandırılmaya çalışılmıştır. Maluliyet veya ölümle sonuçlanan iş kazalarında ya da meslek hastalıklarında Sosyal Sigortalar Kurumu olayı en kısa sürede sigorta müfettişi raporu ile, birlikte İş Teftiş Kurulu Başkanlığına bildirir. Bildirim üzerine iş güvenliği müfettişlerince en kısa sürede işverenin işçi sağlığı iş güvenliği mevzuatı hükümlerine aykırı hareket edip etmediği kasdı ya da suç sayılır bir eyleminin olup olmadığı vs. hususlarda inceleme yapılır. Sonuçta işçinin, işverenin veya 3. kişilerin kusur oranları saptanırsa da amaç sadece bu değildir. Sebebin ortadan kaldırılması ve tekrarının önlenmesine yönelik önlemler aldırılması amaçlanır. Bu hususlar inceleme yapar.

müfettiş raporlarında açıkça belirtilir. İş güvenliği müfettişlerinin yaptıkları bu denetim de bir "iş denetimi" olup, müfettişler genel denetim sürecindeki hak ve yetkileri ile hareket ederler. Gerekirse iş güvenliği önlemleri için işverenlere önel verebilecekleri gibi koşulları varsa idari ve cezai yaptırımları da uygulayabilirler(29).

c) Şikayet üzerine yapılan denetim iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde en etkin araçlardan birisi de şikayet

üzerine iş güvenliği teşkilatı tarafından yapılan denetimlerdir. Bu denetimler genellikle işyerlerinde mesleki risklere en yakın kişilerin şikayeti üzerine yapıldığından iş güvenliği müfettişi sayısının yetersizliği nedeniyle mevcut işyerlerinin büyük bir çoğunluğu denetlenmediğinden, iş güvenliği mevzuatına aykırı durumların şikayet yoluyla iş güvenliği teşkilatının bilgisine sunulması açısından yararlıdır. Şikayet üzerine yapılan denetimler öncelikle yapılması gereken denetimlerdir. İş yasasının 54. maddesinde kimlerin şikayet hakkına sahip bulunduğuna değinilmeksizin sadece şikayetin sonuçlarının düzenlenmesi herkesin bu hakka sahip olduğu yorumuna ulaştırmaktadır. Şikayetçinin şikayet konusu ile doğrudan yarar ve ilgisinin bulunması aranmaz. Şikayet her hangi bir sekle de bağlı değildir. Uygulamada gerek yazılı gerekse sözlü olarak başvuranların şikayetleri ilgili memurca dinlenmekte ve dilekçeleri alınmaktadır. Fransız iş yasasında işçiler tarafından yapılacak şikayetleri kolaylaştırmak açısından yerinde bir hüküm getirilmiştir. Buna göre işveren o işyerini

(29) SÜZEK Sarper, (a.g.e.). s.134-139

denetlemekle görevlendirilmiş iş müfettişinin adını ve adresini herkes tarafından kolayca görülebilecek bir yere asmak zorundadır. Bu yönde bir düzenlemenin iş mevzuatımızda da getirilmesi iş güvenliği önlemleri alınmayan işyerlerinde işçiler tarafından yapılacak şikayetleri artırabilir ve kazaların önlenmesine katkıda bulunabilir.

81 sayılı sözleşmenin 15. Maddesinin c bendine göre iş müfettişleri "tesislerde bir eksiklik bulunduğunu veya kanunun hükümlerin ihlal edildiğini kendilerine haber veren her hangi bir şikayet membaını mutlak suretle gizli tutacaklar ve teftişin şikayet üzerine yapıldığını işveren veya vekiline bildirmekten çekineceklerdir." Bunun gibi, iş teftişi

tüzüğünün 19. maddesinde müfettişlerin "bilgi ve ifade veren, ihbar ve yakınmada bulunan kişilerin kimliklerini, teftişin bir ihbar veya yakınma üzerine yapıldığını resmi işlerin yürütülüp sonuçlandırılması yönünden zorunluluk bulunmadıkça" açıklayamayacakları belirtilmiştir. Müfettişler bu hükümler karşısında şikayette bulunanların kimliklerini açıklayamayacakları gibi bir çalışma genelgesine göre (30) Ayrıca konu hakkında bilgi ve görgüsüne başvurulmuş ya da ifadesi alınan tanıkların isimlerini de gizli tutacaklardır. Bu gizlilik ilkesine uymak için gerek görürlerse ifadeler işyeri ve çalışma saatleri dışında alınabilir (31). Şikayet üzerine yapılan bu denetimin gizliliği esasları zarar görenlerin işverenlerden korkmadan şikayet yoluna başvurabilmesi gerekli denetimin yapılmasını, rahatlıkla verecekleri ifadeler ise bu denetimin doğru yapılmasını ve

(30) 20.8.1974 tarihli genelge

(31) SÜZEK Sarper. (a.g.e.). s.143

amacına ulaşmasını sağlayacaktır.

Bu yolla yapılan denetim üzerine şikayetin yerinde olmadığı veya haksız bulunduğu sonucuna varılması işverenin fesih hakkını kullanmasını haklı göstermez (32). Çünkü iş güvenliği mevzuatı ve alınacak önlemlerin teknik nitelikleri uzmanlığı gerektirdiğinden şikayeti yapan şahıstan her zaman haklı çıkması beklenemez.

İşverenlerin, iş güvenliği mevzuatının uygulanmasını sağlamak amacıyla şikayette bulunan işçileri isten çıkarmaları, fesih hakkının kötüye kullanılması sayılır ve işçinin bu duruma göre değişen bildirim önelllerinin üç katı tutarında kötü niyet tazminatına hükmolunur. (İ.K.13/C,3) Ayrıca koşulları varsa işçi işveren maddi ve manevi tazminat talep edebilir.

(İ.K.13/son) Bu hükümlerde işçiyi şikayet yoluyla denetime katılmada güvenceye alan hükümlerdir. Fakat bu hükümler işçilerin rahatlıkla iş güvenliği tedbirleri almayan işvereni şikayet etmeleri ve işverenleri şikayet eden işçiyi işten çıkarmamaları konusunda caydırıcı etki yönünden yeterli ve etkili değildir. A.B.D. İş sağlığı ve güvenliği yasası işçiler lehine özel güvenceler getirmiştir. Yasanın 11. maddesi (c) bendine göre bu yasadan doğan herhangi bir hakkını kullanan veya şikayete başvuran işçi işten çıkarılamaz veya bu nedenle herhangi bir ayırımı tabii tutulamaz. Bu durumda olduğunu iddia eden işçinin 30 gün içindeki başvurusu üzerine Çalışma Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Dairesi gerekli araştırmayı yapar, işçinin böyle bir davranışa maruz kaldığını tespit ederse yetkili mahkemede yasayı ihlal eden işveren aleyhine dava açar.Yetkili mahkeme bu konuda

(32) ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, Metler Matbaası, İstanbul, 1985.
s.166-167

uygun gördüğü tüm önlemleri alınmasına bu arada isten çıkarılan işçinin ise iadesine ve boşta kaldığı süreye ilişkin ücretlerini alınmasına da karar verebilir.

Türk is hukuku öğretisinde de bu doğrultudaki görüşler ağırlık kazanmıştır, öğretide önerilen yönde bir fesih sistemi hukukumuzda da benimsendiğinde iş güvenliği koşullarının düzeltilmesi amacıyla şikayette bulunan işçiler feshe karşı korunmuş olacaklardır.

2) İŞLETME İÇİ DENETİM

1475 s. I.K.'nın 76. maddesinde işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarında bulunmak üzere birer kurul, oluşturulması öngörülmüş, bu kurulların hangi işyerlerinde ve nasıl oluşturulacağı ile çalışma yöntemleri, çıkarılacak bir tüzük ile tesbit edileceği belirtilmiştir.

Kanun koyucu bu maddeyi koyarken işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda alınan ve alınması gereken tedbirlerin devletçe dışarıdan denetlenmesinin her zaman yeterli olamayacağını düşünmüştür. Gerçekten de bir sağlık ya da güvenlik tedbirinin biçimi ve niteliği, hiç kuşkusuz o işyerinde her gün o işin yapılması ile karşı karşıya bulunan ve o işyerinde yaşayan kişilerce daha iyi değerlendirilecektir(33).

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu, sadece işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarında bulunmak üzere kurulmuş bir kuruldur. ISIGK sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı

(33) ULUSAN İlhan, ESEN Güven, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan işverenin Sorumluluğu, Kazancı Hukuk Kaynakları, No:41, İstanbul, (t.y.), s.125

işyerlerinde oluşturulur.

Bu kurul aşağıda belirtilen kimselerden oluşur;

- (i) İşveren veya işveren vekili.
- (ii) işyeri güvenlik şefi, yoksa işyerinde İSİG konularında görevli teknik bir kişi,
- (iii) işyeri hekimi.
- (iv) Sosyal işler danışmanı, yoksa personel veya sosyal işleri yürütmekle görevli bir kişi.
- (v) Varsa sivil savunma uzmanı,
- (vi) Formen, ustabaşı veya usta.
- (vii) Sendika temsilcilerinin kendi aralarından seçecekleri bir temsilci, o işyerinde sendika yoksa, işçilerin en az yarısının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçilecek bir işçi.

İSİGK hakkındaki tüzüğün 5, maddesinde yer alan açık anlatıma göre İSİGK inceleme, denetleme ve uyarmayı öngören bir düzen içinde çalışır.

Bu kurulun görevleri arasında İSİG iç yönetmeliği taslağı hazırlamak ve işverenin onayına sunmak. iç yönetmeliğin uygulanmasını izlemek, İSİG'ni sağlayacak bir düzen kurulması için işverene tekliflerde bulunmak, işyerlerinin özelliklerine göre işçilerin periyodik sağlık muayenelerinin yapılıp yapılmadığını izlemek ve benzeri görevleri bulunmaktadır(34).

3) HAK SAHİPLERİNİN DENETİMİ

A) Sendikaların yaptığı denetim

Sendikalar işçilerin haklarını koruyabilmeleri toplu pazarlık yolu ile iş şartlarını düzeltebilmeleri yüksek bir hayat

(34) SELCAN Timuçin, (a.g.e.), s.170-171

seviyesine kavuşabilmeleri ve toplum içinde görüşlerini açıklayabilmeleri için kurulmuş teşekküllerdir. Sendikaların tespit edilmiş amaçları arasında;

(i) İşçinin ölüm, hastalık, sakatlık, işsizlik gibi korkularını ortadan kaldırmak onları geleceğe güvenle bakabilir hale getirmek.

(ii) Memleketin gelişme seyrine paralel olarak işçilerin en iyi çalışma şartlarına kavuşmalarını sağlamaktır. 1983 yılında değişikliğe uğratılan 2821 sayılı sendikalar kanunu'nun 33/3 fıkrası işçi sağlığı iş güvenliği konusuyla dolaylı da olsa ilişkilidir.

İ.K. Madde 33/3 "İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine reel verimliliğin arttırmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplemek, sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurumunda, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkanlar sağlamak" yükümlülüğü getirmiştir.

İşçilerin ve işverenlerin mesleki eğitimlerinin sendikalarca ele alınmasının* işyerlerinin sağlık ve güvenlik şartlarının ıslahında büyük ölçüde faydası olacağı gerçeği çalışma hayatı için büyük önem taşımaktadır(35).

Sendikalara işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında gerekli önem verilmemiştir. Mevzuat işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin meselelerin işçiler ve işverenler arasında ferdi planda çözümlenmesini ön plana aldığından, sendikalara bu alanda gerekli faaliyet alanı bırakılmamıştır.

(35) YELEKCÎ Memduh, İş Hukukunda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönünden İşçi-Sendikacı-Temsilci Görev ve Yetkileri. Ankara. 1988. s.44

İş sağılığı iş güvenliğı mevzuatında birkaç yerde sendikaların bu alana müdahalesi imkan dahilinde bulunmaktadır.1475 sayılı iş kanununun 75. maddesinde "iş tamamen veya kısmen durdurmaya yetkili olan komisyonun" kurulmasından söz edilmektedir. Adı geçen komisyonda bölge müdürünün iki müfettişin bir işverenin ve bir işçinin yer alması öngörülmektedir. "işyerlerinde işin durdurulmasına veya işyerlerinin kapatılmasına dair tüzüğün üçüncü maddesinde, komisyonun kurulmasına dair hükümler yer almıştır. Bu hükümlere göre komisyonda yer alacak işçi ve işveren temsilcilerinin seçiminin bu kesimleri temsil eden işçi ve işveren konfederasyonları, yoksa iş kolunda en çok üyeye sahip sendika kurulları tarafından seçilmeleri öngörülerek sendikalara kendi temsilcilerini seçme imkanını vermiştir.

Ayrıca "İş Sağılığı ve İş Güvenliğı Kurulları Hakkında Tüzüğün ikinci maddesinde sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran (50 dahil altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir işçi sağılığı ve iş güvenliğı kurulu kurmakla yükümlüdür. Bu hükümlere göre kurulda yer alan işçi temsilcisi işyerindeki işyeri sendika temsilcilerinin "kendi aralarında seçecekleri bir temsilci veya o işyerindeki işçilerin yarıdan fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek bir işçinin belirlenmesiyle seçilmesi hükme bağlanmıştır. Yukarıda belirtilen ve sendikalara işçi sağılığı is güvenliğı alanında faaliyet imkanı sağılayan örneklere bir üçüncüsünü ilave etmek oldukça zordur(36).

(36) DİKBİYİK Kenan, Madenci, sayı 243, (ş.y.), 1991. s.27

İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetinin teknik bir konu olmasa nedeniyle, sendikalar ideolojik ayrımlara gitmeden bu hizmetin uygulanmasında birlikte yardımcı olmalıdır. İnsan hayatını kurtarmak ve sağlığını, korumada merhametli, insafli ve duygulu bir tutum izlenmelidir. Aralarında bir çıkar çatışması bulunduğu ve ilk bakışta işçi sağlığı üretim maliyetlerinde bir artış meydana getirdiğinden, her saman işverenler bu tedbirlerin alınmasında tereddüt göstermektedirler. Tedbir almak konusunda mevzuatta zorlayıcı hükümler bulunsa da işverenlerin bu konudaki eğitimleri olumsuzdur. İşçilerin fert olarak mücadele edip yenmeleri oldukça zordur. Bu sebepten ötürü özellikle işçi sendikalarının işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri konusunda faal bir rol almaları gerekmektedir.

İşçi ve işverenlerin meslek eğitimlerinin sendikalarca ele alınmasının işyerlerinin sağlık ve güvenlik şartlarının ıslahında büyük ölçüde faydası olacağı gerçeği çalışma hayatımız için büyük önem taşımaktadır. Sendika ve konfederasyonlar gelirlerinin belirli bir kısmını işçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda bilinçlendirilmelerine ilişkin faaliyetleri için ayırmaktadır(37).

Sendikalar, işçi sağlığı sorunlarına birinci derecede sahip çıkması gereken örgütlerdir. Bu nedenle sendikalar işçi sağlığı ile ilgili her kurulda ağırlıklı olarak temsil edilmeli ve bu kurumlarda, etkin denetim işlemini de yerine getirmelidir. Türkiye'de eleman eksikliğinden ötürü her yıl işyerlerinin ancak yüzde altısı denetlenebilmektedir. Bu nedenle işçi sağlığı ve

(37) Türk-İş yayını.İşçi Sağlığı ve iş güvenliği.No 171. (t.y.).
(ş.y).s.32

İş güvenliği denetimi örnek ve bilimsel esaslara göre çalışan kadrosu ve

donanımı yeterli yaptırım gücü tam sendikaların katıldığı bir örgütçe yapılmalıdır(38) .

B) İşçi Temsilciliklerinin Yaptığı Denetim

İşyerinde işçilerin aralarından seçilen ve ISIG kurulunda işçiyi temsil eden işçi temsilcileri müfettişlerin denetimleri sırasında müfettişe yardımcı olurlar. İşçi temsilcileri işçilerin şikayetlerini yönetime iletmede, işçi sağlığı iş güvenliği kurallarına uyulmasını gözetmek ciddi bir kaza olduğunda tavsiyelerde bulunmak, İşyerinde kural ve yönetmeliklerin nasıl uygulandığı ile ilgili olarak is müfettişlerine şikayetleri iletmek yada görüş bildirerek teftiş ve soruşturma sırasında müfettişe katılarak benzeri işleri yapmakla denetimde etkin rol oynar.

C) İşçilerin Kendilerinin ve Yakınlarının Denetimi

İşçiler is güvenliği işçi sağlığı mevzuatı hakkında yeterince bilgi sahibi olmalıdırlar. Mevzuatta işverenin yerine getirmesi gereken yükümlülükleri bu yükümlülüklerin ihlali halinde şikayet yolu ile işyerinde denetimi sağlayabileceklerini zarar gördüklerinde dava yolu ile neler isteyebileceklerini bilmelidirler. Bir is kazası ve meslek hastalığı sonrası zarar gören işçinin açacağı davalar işverenin işçi . sağlığı ve is güvenliği tedbirleri alması yolunda işvereni zorlayıcı bir etkindir.işçinin meslek hastalığı ve is kazasına uğramasından zarar görecekt yakınlarınıza da işyerindeki tehlikeleri bildirme hakkı vardır. Mevzuatta şikayete başvurabilecek kişiler

(38) CEYLAN Münir. II.Ulusal işçi Sağlığı Kongresi. Tebliğ. 4-7 Nisan 1988, s.211-212

sınırlanmamıştır. Bu yolla bu kimseler denetim sağlayabilecekleri gibi, işçi mevcut tehlikeler ve şartlar nedeniyle ölmüşse yakınlarının açtığı destekten yoksun kalma tazminatı ve manevi tazminat davaları sonunda, işveren maddi manevi kayıplara uğrar. Bu davalarla ve sonuçları ile karşılaşmak istemeyen diğer işverenler kendilerini işyerlerinde gerekli tedbirleri almak zorunda hissedeceklerdir. Bu denetim mekanizması bugüne kadar doktrinde yer almış bir denetim türü olarak görülmemiş olmasına rağmen uygulamada etkili bir denetim mekanizması olduğu görülmektedir.

Bu denetim mekanizması yoluyla aynı çevrede bulunan işverenler (özellikle aynı tür iş yapan işverenler) ISIG, tedbirleri almayan işverenin sonuçta nelere maruz kaldığını (ceza, tazminat vb.) öğrenmeleri sonucu kendileri bu tedbirleri almaya yönelmektedirler.

Bu sonuçların basın-yayın yoluyla daha geniş bir işveren kitlesine ulaştırıldığı düşünülürse daha büyük bir işveren grubu tarafından ISIG tedbirleri alınacağı kanaatindeyiz.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İS GÜVENLİĞİ YÖNÜNDEN

İŞVERENİN SORUMLULUKLARI

I. İŞVERENİN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İS GÜVENLİĞİ TEDBİRLERİ ALMA BORCUNUN TANIMI, NİTELİĞİ. HUKUKİ KAYNAĞI VE HUKUKİ SONUÇLARI

1) İşverenin işçi sağlığı ve is güvenliği tedbirleri alma borcu

A) Tanımı

Kısaca özen Borcu olarak adlandıracağımız İşverenin işçi Sağlığı ve İs Güvenliği Tedbirleri Alma Borcu, genel olarak, işçinin, işverenin emir ve talimatı altında bulunduğu sırada, işyerinden veya isten doğup, işçinin hayat, ruh, vücut bütünlüğü ve sıhhatini ihlal edebilecek tehlikelerin gerekli tedbirlerle önlenmesidir(39),

İşverenin özen borcunun konusu, işçinin hayat ve sıhhatini işyeri ve işletme tehlikelerine karşı korumaktır. İşveren işçiye zarar verici her türlü olay ve etkenlere karşı koruma tedbirleri almak zorundadır

B) Niteliği

Hukukumuzda işverenin özen borcu, asli bir borç olarak düzenlenmiştir(40). özen borcu hem hizmet akdinin muhtevasından hem de kamu hukuku niteliği ağır basan is güvenliği kurallarından

(39) EREN Fikret, (a.g.e.). s.33

(40) EREN Fikret, (a.g.e.). s.35

doğar(41)."Özen borcunu düzenleyen hükümler ister özel hukuk, ister kamu hukukuna dayansın, nitelikleri itibariyle emredici hukuk normlarıdır. İşçinin şahıs varlığının en önemli unsurları, olan hayat, vücut bütünlüğü ve sağlığını doğrudan doğruya koruma amacı güderler.Bu nedenle işverenin bu kurallara aykırı davranışı hem borca, hem de hukuka aykırılık teşkil eder. Söz konusu normlar emredici nitelikte oldukları için, taraflar Sözleşme ile bu tedbirlerin uygulanmasından vazgeçemez, sınırlarını daraltamazlar"(42).

C) Hukuki Kaynakları

İlk ele alınacak kaynak olan Anayasamızda işçi sağlığı ve iş Güvenliği (İSİG) ile ilgili tedbirlerin alınması ile ilgili bir hüküm olmakla birlikte geniş yorumlama yoluyla İSİG tedbirleri alınması gerektiği sonucuna varılabilir. Kaynak olarak ikinci sırada kanunlar ile birlikte ele alınabilecek olan milletler arası sözleşmeler gelir. Çünkü "Usulüne uygun olarak yürürlüğe konulmuş olan milletler arası sözleşmeler kanun hükmündedir." (43). İşyerlerinin iş güvenliği ve işçi sağlığı bölümünde denetlenmesine ait 174 s.k.81 sayılı milletlerarası Sözleşmenin onanmasına dair 5690 sayılı Sanayi ve Ticarette İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi'nin Onanması Hakkındaki Kanunun 9. maddesine istinaden çıkarılmıştır. Hukuki kaynaklar olarak sıralamada yer alan kanunlar, tüzükler ve yönetmeliklerin konuyla ilgili olanlarına birinci, bölümde yer verildiğinden burada yeniden tekrara girmek gerekmemektedir.

(41) SÜZEK Sarper. (a.g.e.). s.176

(42) EREN Fikret, (a.g.e.) s.35

(43) 1982 T.C. Anayasası, m.90.

D) Kapsamı ve sınırı

işverenin özen borcunun yani sağlık ve güvenlik, tedbirleri alma borcunun kapsamını tayinde B.K 332.md.si sübjektif bir kıstas getirmiştir. Buna göre işverenin alması gereken tedbirler akdin hususi halleri ve isin mahiyeti noktasında hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebilecek derece ile sınırlıdır. Hakkaniyet derecesinde istenebilecek tedbirler, her şeyden önce işverenin mali durumuna bağlıdır ve mali durumuyla sınırlıdır. Sübjektif kıstas B.K 332. maddesinde bulunmasına rağmen iş Kanununa tabi işçilere uygulanan İş Kanunu 73. maddesinde ise objektif bir esas yer almaktadır. Bu maddeye göre "Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak bu husustaki şartları ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. Hakim önüne gelen meselede buna bakacaktır. Bu sebeple işveren alması gereken tedbirleri noksansız almamışsa özen borcuna uygun hareket etmemiş sayılarak sorumlu tutulacaktır. işverenin mali durumu elvermediğinden gerekli tedbirleri almadığı defii ve savunması dinlenemez.

Hukukun genel bir ilkesi olan ve bugün anayasamızda geçmiş bulunan eşitlik prensibinin sağlanması için objektif görüşün kabulünde zaruret vardır. Kaldı ki işverenin mali durumu alınacak tedbirler yönünden esas alınırsa bu uygulamada suistimallere de yol açar.

2)İŞVERENİN İSCÎ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ TEDBİRLERİ ALMAMASININ HUKUKÎ SONUÇLARI

A) Hizmet Akdinin Geçersizliği

işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri alma

borcunu düzenleyen hükümler ister özel hukuka ister kamu hukukuna dayansın emredici niteliktedir. Bu nedenle taraflar sözleşme ile bu tedbirlerin uygulanmasından vazgeçemeyecekleri gibi sınırlarını da daraltamazlar. (M.K.md.23) (44).

İş güvenliği kurallarına aykırı hizmet akitleri kural olarak geçersizdir(45).

Türk hukuk doktrinin kabul ettiği ve yargıtayın da kararlarında beliren görüşüne göre, iş güvenliği tedbirleri alma borcuna aykırılık dolayısı ile hizmet aktinin sadece ileriye etkili olacak şekilde geçersiz sayılması iş hukukunun işçiyi koruyucu amacından kaynaklanır. Ancak iş güvenliği kurallarına aykırı davranışıyla geçersizlik sebebi yaratan işveren B.K. m. 20'ye göre geçersizliği ileri süremez, çünkü bu iyiniyet kurallarına aykırıdır(46).

B) İşverenin Alacaklı Temerrüdüne Düşmesi

İşyerinde iş güvenliği tedbirlerinin alınmaması, işçinin sağlığına uygun bir iş verilmemesi halinde, işverene hizmet akti ile bağlı işçi çalışmak zorunda değildir. İşçi, emeğini işverenin emrine tabi tuttuğu halde, bunu iş güvenliği kurallarına göre kabul edemeyen bir işveren alacaklı temerrüdüne düşer, ve B.K. m.325 gereğince işçinin ücretini ödemek zorunda kalır(47).

İşin, iş güvenliği kurallarına uygun olup olmadığı işçinin kişisel değerlendirmesine bırakılamaz, iş yerinde şartlar objektif olarak iş güvenliği kurallarına aykırı olmalıdır. Uyuşmazlık halinde mahkeme kararı gerekir.

(44) SÜZEK Sarper, (a.g.e.). s.181

(45) EREN Fikret, s.35. SÜZEK Sarper.(a.g.e.) s.181

(46) SÜZEK Sarper. (a.g.e.) s.184-185

(47) SÜZEK Sarper. (a.g.e.) s.186

Burada işçinin talep edeceği tazminat değil, ücretidir. **İsci** belirli sürekli hizmet akitlerinde sözleşme süresinin bitimine kadar olan ücretini isteyebilir (48).

C) İşçinin hizmet akdini derhal fesih hakkı

İşverenin, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini alma borcunu yerine getirmemesi halinde işçi isterse hizmet akdini derhal fesih yoluna gidebilir. Bu fesih hakkı İK md.16/1a ve 16/11 e fıkrasına dayandırılabilir. Fakat bunlardan ilk belirtilen madde işçinin iş güvenliği nedeniyle fesih hakkını daraltıcı niteliktedir. Bu maddeye göre işçi yaptığı sözleşme sırasında işin tehlikeli olduğunu biliyorsa ve buna rağmen sözleşme yapmış ise yapılan iş sonradan hayatı ve sağlığı açısından önemli ve fiili tehlikeler yaratsa da hizmet akdini bu fıkra dayanarak fesh edemeyecektir. Bunun yanında fesih hakkı İK md.16/11 e'ye dayandırıldığında iş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmaz ise (sözleşmelere bu fıkradaki haller hakkında, başka türlü kayıt koymamak şartıyla) işçi hizmet akdini derhal feshedebilir.

İşçi bu şekilde hizmet akdini fesh etmiş ve bundan dolayı bir zarara uğramışsa maddi tazminat ve manevi tazminat isteyebilir.

II. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ TEDBİRLERİ ALMAYAN İŞVERENİN SORUMLULUĞU

1.Sosyal Sigortaların Karşıladığının Dışındaki Zararlardan Sorumluluk

(48) SÜZEK Sarper. (a.g.e.), s.186

Bizim hukukumuzda, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan kişiye Sosyal sigortalar kurumunca ödenen miktar, zararı tamamen karşılamadığı takdirde acaba işveren müracaat hakkı var mıdır?

506 sayılı Sosyal Sigortalar kanunu bakımından bu imkanın mevcudiyetinde zannımızca tereddüt edilmez.506 sayılı kanundan önce yürürlükte bulunan 4772 sayılı kanunun 37. md.si Avrupa ülkelerinin hukukundaki gibi şumullü bir sorumluluk göstermiyor, özellikle sözü edilen maddenin 2. fıkrası batı hukuklarındaki işverenin sorumluluğunu sigorta yolu ile sınırlama akımının oldukça geniş bir gölgesini yansıtmaktadır(49).

506 sayılı kanunun 26. md si iş kazalarından doğan şu hükmü ihtiva eder, is kazası veya meslek hastalığı işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareket veya suç sayılır bir eylemi sonunda olmuş ise kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan ilerde yapılması gerekli olan her türlü giderlerin tutarı işverenden alınır. Buna göre zararın meydana gelmesinde işverenin bir kusuru yoksa, bu maddede gösterilen nitelikte değilse o zarardan sorumlu olmayacak ve zararı ödenmiş olan primler karşılığında Sosyal sigortalar Kurumu karşılayacaktır. İşçinin zararı tam karşılanmazsa bununla ilgili 506 sayılı kanunda açıklık yoktur; zararın kurumca karşılanmayan kısmından işveren ancak kusuru halinde sorumlu olur. Bununla beraber kusurun hafif olması yeterlidir. Kusursuzluğunu iddia eden işveren, bunu kanıtlamalıdır. Tehlikeli bir işletme sahibi işletmenin

(49) TEKINAY Selahattin Sulhi. "İs Kazalarından ve Meslek

(50) Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meşe leşi".MHAD.(s.y). 1968. s.88-89

faydalarından istifadede olduğu gibi kusuru olmasa da işletmenin sebep olduğu zararlardan sorumludur(50).

Hukuk sistemimizde sosyal sigortalar kurumlarının iş kazası ve meslek hastalığı sonunda tamamen veya kısmen is göremez hale gelen işçiye ve ölümü halinde hak sahiplerine yapılan yardım ve ödemeler zararın

tamamını karşılamaz, yalnızca bir kısmını karşılayan götürü maktu bir tazminat verilir. Ayrıca işçinin ya da işçinin desteğinden yoksun kalanların manevi zararını karşılayacak bir ödeme de yapılmaz.

İste bu zararın sigortaca karşılanmayan kısmı B.K.nun genel hükümlerine göre işverenden istenebilecektir. Türk hukuk doktrininin ve yargıtayın benimsediği içtihatla bu yöndedir. İş kazası sebebiyle acılan tazminat davalarının hukuki sebebi, sosyal sigortalar kanununa göre yapılan ödemeler dışında kalan zararların ödetilmesi ilkesine dayandığına nazaran kurumca yapılacak ödemelerin tenzilinden sonra bulunacak gerek zararın ödetilmesine karar verilmesi iktiza eder(51).

Yabancı hukuk sistemlerinde birçoğunda yukarıda belirtilen durumda işçi işverenden zararını tazmin etmesini isteyemez, ancak istisnai iki hal olan işverenin kasıtlı veya ağır kusurlu olması hallerinde isteyebilir ir(52).

Fransız hukukunda 9 Nisan 1898 sayılı yasanın yürürlüğe girmesine kadar iş kazalarının tazmini konusunda mevzuatta özel bir düzenleme bulunmuyordu. Bu tarihe kadar işveren işçiyi gözetme borcundan doğan hukuki sorumluluğu genel hükümlere ve

(51) GÜRSOY Kemal Tahir, işverenin Sorumluluğu, AÜHFD, 1974. s.192-193

(52) Yargıtay 9.H.D.4.3.1971 tarih.E.12686.K.2742.Süzek. (a.g.e.). s.193

(53) EREN Fikret. (a.g.e.). s.78-79

kusur esasına dayanıyordu. Daha sonraları 19.yüzyılda sosyal adalet akımlarının etkisi ile kusursuz sorumluluk esası gelmiştir. İşverenlerin idareleri altındaki müstahdemi fiilinden işyerlerindeki makina ve araçlardan doğan zararlardan bu esasa göre sorumlu olacakları kabul edilmiştir. Fransa'da iş kazaları ve meslek hastalıklarında kollektif ve zorunlu sigorta sistemine 30 Ekim 1946 tarihli yasa ile geçilmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan zararlar sosyal sigortalar tarafından karşılanmaya başlayınca bu ülkede işverenin kusursuz sorumluluğu terk edilmiştir. Bu gün yürürlükte olan

kanuna göre sigorta mükellefiyetlerini yerine getiren işveren iş kazaları ile meslek hastalıklarından doğan zararlarda ancak kast derecesine varan kusurundan umumi hükümlere göre sorumludur, işverenin kusuru olmakla beraber bu kast derecesinde değilse zarar gören işçi sigorta müessesesinin vereceği maktu bir tazminatla yetinmektedir.

Alman hukukunda 1884 tarihinden itibaren iş kazalarından doğan zararlar bir kamu teşekkülü olan sigorta müessesesi tarafından karşılanmaya başlamıştır. İşverenin kastı halinde zarar gören, sigorta tarafından karşılanmayan zararını işverenden isteyebilir. 1963 tarihli yeni kanunda da bu prensip muhafaza olunmuştur. Yani sigorta tarafından karşılanmayan zarardan işveren ancak kasıtlı kusuru halinde sorumludur.

İsviçre hukukunda iş kazasından ötürü işverenin kusursuz sorumluluğu ilk defa 1877 yılında kabul edilmiştir. 1877 tarihinde bir başka düzenleme ile kusursuz sorumluluk prensibi fabrika dışındaki işletmeleri de içine almıştır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasına ilişkin düzenlemenin 1918 de yürürlüğe girmesi ile durum değişti. İşveren amele ve memurun is esnasında uğradığı zarardan ancak kasıt veya ağır kusur halinde sorumlu olacaktır. Kusurun hafif olması veya hiç olmaması halinde işveren iş kazasından sorumlu olmayacaktır. Buna karşılık işveren zorunlu olarak sigorta primi ödeyecektir. Primin ödenmemesi halinde işveren işçiye karşı umumi hükümlere göre sorumludur. İş kazalarında işveren zarara sebep olan iş kazasının vukuunda kusursuz olduğunu ispat ederek sorumluluktan kurtulabilir(53). İsviçre'de iş kazalarından dolayı işverenlere genel bir kusursuz sorumluluk yüklenmesi asla bahis konusu olmadığı gibi tam tersine onların kusura dayanan sorumlulukları dahi en geniş ölçüde bertaraf edilmiş bulunmaktadır. İşverenlerin sorumlu tutulabilmeleri için de kusurun bu derecede olduğunu ispat yükü işçiye düşmektedir.

2. Hukukumuzda İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği

İşverenin gözetme borcunu ihlali sonucu meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığından sorumluluğu denildiği zaman üzerinde bilgi verilmesi gerekli ilk husus sorumluluk olarak nitelenen hukuki kavram oluşturmaktadır. Sorumluluk kelime olarak hem hukuki anlamda hem de günlük yaşantımızda farklı anlamları ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Günlük yaşantımızda sorumluluk denilince belirli bir ödevin tüm sonuçlarıyla yerine getirilmesinde bir kimsenin tam olarak yetkilendirilmesi anlaşılır. Günlük yaşantımızda sorumluluğun taşıdığı daha güzel bir anlamda bir iş veya faaliyetten doğan olumsuz veya başarısız sonuçlara katlanma biçiminde ortaya çıkar.

(54) Gürsoy Kemal Tahir. (a.g.e.), s.189-191

Sorumluluk hukuk dilinde iki ayrı anlamı açıklamak üzere kullanılmaktadır. Bunlardan birincisinde sorumluluk taraflar arasındaki bir borç ilişkisinin zedelenmesi sonucu doğan zararın karşılanması yükümlülüğünü dile getirir. Eğer bir haksız fiil ya da Sözleşmeye aykırılık nedeniyle hukuka aykırı bir davranıştan kaynaklanan bir zarar söz konusuysa sorumluluk bir tazminat ödeme yükümlülüğü veya işverenin iş kazası veya meslek hastalıklarından doğan sorumluluğu denince bundan işverenin bir iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işçinin uğradığı çeşitli türden zararları tazmin etme yükümlülüğü anlaşılır.

İkinci anlamdaki sorumluluk ise alacaklının borcunu ödemeyen borçlunun mallarına cebri icra yoluyla el koyabilme imkan ve gücünü ifade eder. İşverenin mallarına iş kazasına uğrayan işçinin ya da diğer hak sahiplerinin el koyabilme gücü ve bunun karşısında bu sonuca katlanma yükümlülüğü altında bulunan işverenin bu durumda sorumluluğun ikinci

türü veya anlama içinde görölmek gerekir.

Bu kısa açıklama çerçevesinde yaptığımız ayırım içinde sorumluluğu borçlunun tazmin yükümlülüğünü ifade eden birinci anlamında bizi daha çok ilgilendirdiğini açıklamak lazımdır. Gerçekten de bir kimseyi verdiği zarardan sorumlu tutabilmek için doğal olarak bu kimsenin sorumluluğunun belirlenmesine yarayacak bazı nedenlerin ya da esasların daha doğrusu sorumluluğun doğumuna yol açan bu ilkelere kısaca sorumluluk ilkeleri adı verilir{54}.

(54)ULUSAN İlhan. Tehlike Sorumluluğu üstüne. 1970. s.

A) Kusurlu Sorumluluk Görüşü

Bir çok yabancı ülke mevzuatından farklı olarak mevzuatımızda işverenin işçiyi gözetme borcunu sınırlayan herhangi bir hüküm yer almadığından işçinin sosyal sigorta tarafından karşılanmayan zararının iş yerinden talep edilebilmesi mümkündür. Gerçekten genel sorumluluk hukuku ilkelerinden ayrılabilmek için yabancı mevzuatta olduğu gibi yasada açık ve sınırlandırıcı bir hüküm yer alması gerekir. Mevzuattaki suskunluk, öğreti ve uygulamada isabetli olarak zararın sigorta tarafından karşılanmayan kısmının genel hükümlere göre işverenden istenebileceği biçimde yorumlanmaktadır. Türk hukuk öğretisinde işverenin işçiyi gözetme borcundan sorumlu tutulacağı ve bu sorumluluğun kabulü için kusurun özel ağırlığının varlığı aranmayacağı konusunda görüş birliği olmasına karşın sorumluluğun bir kusur sorumluluğu mu. yoksa kusursuz sorumluluk mu sayılması gerektiği sorunu tartışmalara yol açmıştır. Denilebilir ki öğretilerde bu konudaki görüşler tam anlamıyla ikiye ayrılmıştır. Buna karşılık yargıtay iş kazasının meydana gelmesinde işverenin kusurlu olması halinde kusur sorumluluğu ilkesini, kusursuz olması halinde ise risk esasına dayalı kusursuz sorumluluk prensibini uygulayarak tazminatın tayini yoluna gitmektedir.

Öğretide genel olarak kabul edildiği gibi kusurlu davranış kişinin hukuka aykırı sonucu bilerek ve isteyerek hareket etmesi veya hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte, bu sonucu önlemek için durumun gerektirdiği dikkat ve ihtimamı göstermemesidir. O halde işverenin işçiyi gözetme borcu konusundaki kusurlu davranışı iş kazası veya meslek hastalığının ortaya çıkacağını bilerek ve isteyerek hareket etmesi ya da bunu istememekle birlikte önlemek için gerekli dikkat ve ihtimamı göstermemesi diğer bir deyimle gereken iş güvenliği önlemlerini almaması biçiminde ortaya çıkar.

Bu nedenle kusur sorumluluğu ilkesi esas alınır ise işyerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlemek için gerekli dikkat ve ihtimamı gösteren işveren kusurlu sayılmayacak ve ortaya çıkan zarardan sorumlu tutulmayacaktır.

Borçlar Kanunu'nun 332. maddesine göre "İş Sahibi akdin hususi halleri ve isin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise, sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburi hükümle getirilen borca aykırı hareket işverenin sorumluluğunu doğurur(55) .

Oğuzman: "İş kazası veya meslek hastalıklarından doğan zararlardan, işverenin sorumluluğu" başlığını taşıyan incelemesinde, sorunu karşılaştırmalı hukuk 506 sayılı sosyal sigortalar kanununa değin uzanan kronolojik bir evrim çerçevesinde ele almıştır.

Yazara göre işverenin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle sorumluluğuna karar verilmesinde başvurulacak normal yol borçlar kanunu hükümlerine dayanılmasıdır. Yargıtay uygulamasında işverenin risk esasına dayalı olarak tazminata mahkûm edilmesi isabetli bir yol sayılmamak gerekir. Böyle bir tutum mukayeseli hukukta işverenin

sorumluluğuna ilişkin gelişme seyrine aykırı düştüğü gibi Türk pozitif hukukuna da aykırıdır. Borçlar hukukumuzda sorumluluk esası bakımından kusura dayalı bir sorumluluk kabul edilmiştir. Bunun sonucu olarak da risk esasına veya hakkaniyet gibi başka bir esasa dayanan kusursuz sorumluluk

(55) SÜZEK Sarper. (a.g.e.) s.209-210

ancak kanunda öngörölen durumlarda kabul edilebilir. İş kanunumuzda ise böyle bir hüküm kabul edilmemiştir.

Kusur ilkesine dayanan bir sorumluluk sisteminde yazara göre işveren bazı hususları kanıtlayarak sorumluluktan kurtulabilir. Belirtmek gerekir ki işverenin sorumluluktan kurtulması için başvuracağı gerekçelerden biri kusur sorumluluğuna özgü, diğeri ise tüm sorumluluk hukuku için yani hangi sorumluluk ilkesi benimsenirse benimsensin sorumluluğu kaldırııcı bir nitelik taşımaktadır, örneğın önlem almasına bir mücbir sebebin engel olduğunu, önlem alması gereken zaman aralığın da temyiz kudretine sahip olmadığını, yada kazayı veya hastalığı tamamen önleyecek önlemlerin fennen mevcut olmadığını kanıtlayabilir. Hizmet sözleşmesinden kaynaklanan gözetme borcuna ilişkin olarak işverenin önlem alınmasını bir yardımcısına bıraktığı taktirde kendi kusuru olmasa dahi ifa yardımcısının davranışlarından sorumludur demektir{56}. Öğretide Reisoglu "kusur sorumluluğu görüşüne uygun düşecek tarzda işverenin işçinin işyerinde uğradığı zararlardan ötürü doğan sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olmayıp, hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebilecek önlemleri almasından ibarettir" diyerek işverenin gözetme ve kollama borcuna aykırı davranması sonucu doğan zararın kusur ilkesine uygun olarak karşılanması sonucuna ulaşmaktadır.

Atabek bu konuda düşüncelerini açıklarken işverenin risk

nazariyesine göre mesul tutulmasını savunanların Bk. md.332 yi iş kanunun 73. maddesi hükmüyle lağvedilmiş saydıklarını açıklayarak bunun kabul edilmeyeceğini belirtmektedir. Kusursuz sorumlulukla

(56) OĞUZMAN M.Kemal. Hukuki Yönden işçi-İsveren İlişkileri. İstanbul, 1984. s.

ilgili gerçekleri benimsemenin müşkül olacağını belirten Atabek'e göre, is kanunu 73. md. hiç bir şekilde objektif sorumluluk prensibinin benimsenmesinde hareket noktası olarak bir açıklığı getirmemektedir. Batı ülkelerinde iş kazalarının tazmininde objektif sorumluluk prensibi benimsenmişse de bu nizam sigorta teşkilatının ödeme yapmakla yükümlü olduğu hallerde ve bu meblağlar için söz konusu olup işverenin sorumluluğunda bilakis ağır kusurun varlığı aranmaktadır(57).

Üçüncü'ye göre işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun genel hükümler çerçevesinde sözleşmeden doğan sorumluluk niteliğinde olduğunu kabul etmektedir. Yazara göre işverenin sorumluluğu ile Türk mevzuatında gözlemlenen gelişmeler çerçevesinde işverenin sorumluluğuna ilişkin bir yasa boşluğundan söz edilemez. 1957 yılında yürürlüğe giren Türk Ticaret Kanununun Meriyet ve tatbik sekli hakkında Kanun ile. Borçlar Kanunu'nun 332. maddesine göre iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen işçinin yakınlarının açacakları davalarında, sözleşmeye aykırılıktan doğan tazminat davalarına ilişkin hükümlere tabi olmasını öngören fıkra eklenmiş olması, iş kazası ve meslek hastalığından sorumluluk konusunda genel bir kanun boşluğu görüşünün reddi için yalnız basına yeterli bir gerekçedir.

B) Kusursuz Sorumluluk Görüsü

Türk is hukuku öğretisinde yazarların bir bölümü tarafından işverenin işçiyi gözetme borcundan doğan sorumluluğu kusursuz

(56) ATABEK Reşat, Is Güvenliği ve işçi Sağlığı Yönünden işverenin Sorumluluğu ve Hukuki Sonuçları Açısından Yargıtayın 1975 sayılı kararının değerlendirmesi. Eskişehir. 1976. s. 283-288

Sorumluluk esasına dayandığı savunulmuştur. Kusursuz sorumluluk genellikle olumsuz bir biçimde sorumlu kişinin kusurunu gerektirmeyen bir sorumluluk olarak tanımlamaktadır. Sorumluluğun dogması için failin kusurlu olması aranmamakta belirli bir olayın veya durumun varlığı sorumluluğun dogması için yeterli sayılmaktadır. Kendisine sorumluluk sonucu bağlanan olay veya durum bir taşınmazın mülkiyetine sahip olmak bir yardımcının fiili, bir motorlu taşıtın kullanılması vb. olabilir. Kusursuz sorumlulukta zararın tazmini borcunun doğabilmesi için böyle bir olayla zarar arasında illiyet bağının varlığının ispatlanması yeterlidir. Ayrıca sorumlu kişinin kusuru aranmaz.

Kusursuz sorumluluk kavramı sorumluluk hukukunda toplumsal düşüncelerin ürünüdür. Bilindiği gibi kusur sorumluluğunda zarar herhangi bir kusurdan ileri gelmemişse bunun tazmini mümkün değildir. Zarara mağdur katlanmak zorundadır. İşte bu durumda toplumun mağduru koruması ve zararı sadece onun sırtında bırakmaması gerektiği savunulmuştur. Gerçekten makina ve enerji kaynaklarının kullanılması ile her türlü teknik ilerlemeler sonucunda zarar kaynağı olabilecek tehlikeli faaliyetler giderek artmıştır. Kurulmaları ekonomik açıdan ve sosyal açıdan zorunlu olan fakat tehlike yaratan işletme ve tesislerin faaliyetinden doğan zararlardan bu faaliyetlerden yararlananların sorumlu tutulması gereği tehlike sorumluluğu kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Faaliyetleri ile tehlike yaratanların kusurları bulunmasa ve tehlikenin önlenmesi amacı ile her türlü özeni

göstermiş olsalar bile, ortaya çıkan zararlardan sorumlu tutulmaları gerektiği düşüncesi kusursuz sorumluk ilkesinin temelini oluşturmuştur.

Belirtelim ki, tehlike yaratma ilkesi kusursuz sorumluluğu haklı gösteren tek ilke değildir. Bunun yanında hakkaniyet ilkesi, yarar ile zarar arasındaki bağıllık düşüncesi, hakimiyet alanı ve objektif özen ödevinin yerine getirilmemesi gibi düşünceler kusursuz sorumluluğunun dayanağını oluşturabilir (58).

Bu görüşe göre işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluktur, işveren gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini almamışsa ister kusurlu, ister kusursuz olsun tazminata mahkum edilmelidir. Kusursuz sorumluluğu savunan yazarlardan Çenberci'ye göre "iş Kanunu açısından, işveren, koruma tedbirini almak ödevini yerine getirmemesinden ya da yasak hükümlerine aykırı davranışta bulunmasından ötürü meydana gelen zarardan sorumludur. Ayrıca davranışında kusurlu olup olmadığının araştırılmasının gereği yoktur." Geleneksel kusur sorumluluğu anlayışı bu görüşü red edecektir. Özellikle bu görüşün ulusal ekonomide serbest teşebbüse öncelik tanıyan ve sonuç olarak insan unsurunu ikinci plana iten çevrelerde tepkiyle karşılayacağı da açıktır. Bu durumda önlenemez ve kaçınılmaz olsa bile işyerindeki faaliyetin sonucu olan zararı bu faaliyetten en önde yararlanan işverene değil de onun kurbanı olan işçinin güçsüz omuzlarına yüklemek hak ve adalet düşüncesiyle bağdaşmaz.

İşveren işçiyi koruyucu hükümler nedeniyle tek işçi karşısında da iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü ve dolayısıyla işçide bunları istemek hakkına sahiptir. Sosyal sigortalara tabi olmayan, olup da kuruma başvurma hakkını kaybeden işçiler yönünden kusursuz sorumluluk esasının kabulü adalet düşüncesine de uygun görünür. Çünkü bunlar zararlarından

bir kısmını olsun sosyal sigortalardan alabilmek imkanından yoksundurlar. Sosyal sigortalara tabi işçiler ise, Türk doktrin ve mahkeme kararlarına göre işçinin bu halde de işverene başvurabilmesini kabul etmişlerdir. İşte bu işçiler hakkında da kusursuz sorumluluk esasının uygulanması gerekmektedir.

Türk sorumluluk hukukunda kusur sorumluluğu kaide, kusursuz sorumluluk ise istisnadır. Fakat bu kusursuz sorumluluğunun sadece kanunun ön gördüğü hallere özgü olacağı anlamına gelmez. Kanun boşluğu bulunan hallerde kanun koyucu gibi hareket etmesine sahip Türk hakimi, yeni bir sorumluluk sebebi yaratmaya veya mevcut bir sorumluluk yükünü bir başka sorumluluk türüne kalbetmeye yetkili olsa gerekir.

Ancak her iş kazası işverenin kusursuz sorumluluğunu haklı göstermeyebilir. Günlük hayatta veya zirai, ticari işletmelerde işverenin kusursuz dahi olsa sorumluluğunu haklı göstermeyen birçok haller mevcuttur. Bu hallerde işçi özel bir tehlikenin riskini üzerinde taşımamaktadır. Bu gibi hallerde yine borçlar kanunun 96 ve 332. maddelerine bağlı kalmak icap eder. Unutulmamalıdır ki istisnasız bir surette her iş kazasında işverenin kusuru olmadan vukua gelmiş bir olaydan sorumlu addetmek ciddi sakıncalar doğurur. Bu sefer işverenler haksız bir surette tazmin borcuyla yükümlü tutulmuş olurlar. Bu zorlukların en sıhhatli hal çaresi mümkün merteye mecburi sigorta alanını genişletmektir. Nitekim İsviçre'de tam değilse bile bu sahada büyük mesafe katedilmiştir(59).

(59)EREN Fikret, (a.g.e), s. 87

Türk hukuk öğretisinde birçok yazar tarafından işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk esasına dayandırılması

gerektiği savunuluyorsa da ileri sürülen gerekçeler arasında tan bir görüş birliği yoktur.

İşverenin kusursuz sorumluluğunu savunan yazarlar bu sorumluluğun dayandığı esas konusunda farklı görüşler ileri sürmektedirler. Bu yazarlardan Eren işverenin sorumluluğunun tehlike sorumluluğuna dayandığı görüşündedir. Gürsoy ise tehlike yaratan işletmelerle yaratmayanlar arasında ayırım yapmakta, ikincilerde tehlike esasına dayanan sorumluluğunun geçerli olmayacağını ileri sürmektedir. Bu yazar tehlike yaratmayan işletmelerde kusursuz sorumluluktan söz edilmeyeceğini bu taktirde I.K.332.maddesinin uygulanması gerektiğini savunmaktadır. Matemi ve Tuncay'a göre işverenin kusursuz sorumluluğu bir hakkaniyet sorumluluğuna, Esener'e göre ise bir faaliyetin yararlarının elde edilmesinden doğan sorumluluğa dayanmaktadır.

Yargıtayımıza göre işveren iş güvenliği önlemlerini alma konusunda kusurlu ise, olaya kusur sorumluluğu prensibi uygulanmakta ve kendisini kusuru oranında sorumlu tutmak yoluna gidilmektedir. Buna karşılık işverenin iş güvenliği önlemlerini alma konusunda herhangi bir kusurunun bulunmadığı tesbit edilirse bu kez olaya kusursuz sorumluluk prensibini uygulamaktadır. İş kazası sonucunda yapılacak yargı işlemi şu şekilde cereyan etmektedir. İlk önce yasa ve tüzüklerde öngörölmüş iş güvenliği önlemleri ile bunlarda öngörölmemiş fakat alınması gerekli önlemlerin neler olduğu tespit edilmektedir. Bundan sonra bu önlemlerin işverence eksiksiz olarak alınıp alınmadığı alınmamışsa zararlandırıcı olayın bundan doğup doğmadığı, duruma işçinin önlemlere uymamasının etkili bulunup bulunmadığı ve bu halde tarafların kusur oranları araştırılmaktadır. Bu araştırma özel ve teknik bilgiye ihtiyaç gösteren islerden ise uzman bilirkişiye başvurulmaktadır. Bu araştırma sonucu işveren kusurlu bulunursa kusur sorumluluğu, kusursuz bulunursa objektif sorumluluk ilkesinin uygulanması yoluna gidilir.

3. İŞVERENİN HUKUKİ (TAZMİNAT) SORUMLULUĞU

A) İşverenin işçinin yaralanması veya meslek hastalığına tutulması halindeki sorumluluğu

a) İşçinin manevi tazminat isteme hakkı

İş kazası ve meslek hastalığının yol açtığı manevi zarar neticesi işçinin manevi tazminat isteme hakkı doğar. Manevi zarar, malvarlığı dışında kalan değerlerin, yani kişi varlığı değerlerinin zedelenmesi sonucu doğan rahatsızlık, duyulan elem ve acı (ızdırap) olarak gözükmektedir. Manevi tazminat ise, zarar görenin kişi varlığı değerlerindeki zedelenme sonucu oluşan elem ve acının (rahatsızlığın) genellikle ödenen bir tazminatla dengelendirilmesinden ibarettir. Bu nedenle manevi tazminatı, kişinin bozulan manevi dengesinin yeniden kurulmasına yönelik bir gönül alma olarak nitelemek mümkündür

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle beden ve ruh bütünlüğü zedelenen işçinin açacağı manevi tazminat davasının davacısı zarara uğrayan işçi, davalısı ise o işçiyi çalıştıran işverendir. Ancak işverenle birlikte olayda sorumluluğu bulunan başka kişiler de varsa, dava onlara karşı da yöneltilebilir. Bu bakımdan işverenin yanı sıra, işverenin çalıştırdığı diğer işçiler işveren ölmüşse mirası reddetmemiş mirasçıları sorumludur. Manevi tazminat alacaklısının ölümü halinde bu hak mirasçılarına geçmez. Ancak manevi tazminat davası açmış işçi dava sırasında ölürse mirasçılar davaya devam edebilirler.

B.K. md. 47 de bu hallerde manevi tazminatla sorumlu tutulmak için kusur şartı aranmamaktadır. Öğrretide kusursuz sorumluluk hallerinde manevi tazminat istenebileceği savunulmuş, yargıtay ise bu konuda uzun süre kararsızlık geçirmiş ve sonunda 1966 tarihli içtihadı Birleştirme kararında B. K. md. 47 ye dayanan manevi tazminat istemlerinde kusurun bir temel şart olmadığı vurgulanmakta ve özetle şöyle denilmektedir. "istihdam edenin B.K. md. 47 gereği manevi tazminatla sorumlu

tutulabilmesi için ne kendisinin nede müstahdeminin kusurunun şart olmadığına hakimın illiyet münasebeti bulunmak kaydıyla manevi tazminata hükmedileceğine varsa müstahdemin yada istihdam edenin yahut her ikisinin kusurunun ve ölenin cismani zarara birlikte sebebiyet verme nisbetinin yahut müterafik kusurun özel hal ve şartlar içinde takdir edilmesi gerektiğine karar vermiştir(60). Kararda da açıklandığı gibi tazminatın takdirine dayanak olan kavram ya da öğelerden en önemlileri;

aa) Kusur ögesi

İçtihadı birleştirme kararı manevi tazminatın takdirinde kusurun hiç göz önüne alınmayacağı anlamına elbette ki gelmemektedir. İşverenin kusurunun azlığı ya da hiç kusurun bulunmaması manevi tazminat isteminin reddi için bir neden oluşturmaz da, tazminattan indirim yapılmasını gerektiren bir olgudur. Bu indirim yargıcın takdiri oranında ve yargıtayın deyisi ile "hakkaniyetin gerektirdiği ölçüde" yapılır(61). Olayda işverenin kusuru yoksa manevi tazminata yine de

(60) Yarg.1.B.K., 22.6.1966 tarih. E.7/K.7

(61) Yarg.9.H.D. 4.5.1981 tarih. E.3610/K.6501. Çemberci s.1035/no 141,s.1036/no 143'den

hükmedilir. Ancak yargıç bu durumda önce kaçınılmazlık, sonra da işçinin kusur oranlarını göz önünde tutarak her iki kavramı da ayrı değerlendirerek gerekli indirimi yapmak durumundadır.

Olayda kusurun tamamı işçiye aitse bu takdirde işçi lehine tazminata hükmedilemez. Nedensellik bağının kesilmesi yanı sıra hiç kimse kendi kusuruna dayanarak bir hak ileri süremez ilkesinin doğal sonucu olarak işçinin böyle bir durumda manevi tazminat isteminde bulunamayacağı yargıtayca da açıklıkla ortaya konmuştur.

bb) Maluliyet öğesi

Manevi tazminata karar verilmesi için maluliyet de şart değildir. Ancak maluliyetin azlığı yada çokluğu zaman içinde artması yada azalması tazminat miktarının takdirinde rol oynar, özellikle maluliyetin az olması ve işçinin kusur oranının fazla olması yanyana geldiği durumlarda manevi tazminata hükmedilmemesi de mümkündür.

cc) Tarafların Ekonomik durumları

Borçlar kanununun tazminatın tesbitiyle ilgili ilkeleri doğrultusunda yargıç tarafların yani fail ile zarar görenin ekonomik durumlarını da gözönüne alacaktır. B.K. md. 44 "eğer zarar kasden veya ağır ihmal veya tedbirsizlikle yapılmamış olduğu ve tazmini de borçluyu müzayakaya maruz bıraktığı takdirde hakim hakkaniyete tevkifan zarar ve ziyanı tenkis edebilir hükmünü içermektedir. Yargıtay manevi tazminatın takdirinde işverenin ekonomik gücünün de değerlendirilmesini yani B.K md 44/11' nin uygulanmasını aramaktadır. Yüksek mahkeme "Manevi tazminatın belirlenmesinde işverenin hükmedilecek miktarı müzayaka ve muavenete düşmeden ödeyebilip ödeyemeyeceği yönü de düşünülmelidir" demektedir(62).

b) İşçinin Maddi Tazminat İsteme Hakkı

İş kazası sonucu yaralanan veya meslek hastalığına tutulan işçi işverenden her şeyden önce tazminat isteyebilir. Eğer işçi iki ayrı işletmede çalışmış ve meslek hastalığı bu iki yerdeki çalışmasından meydana geldiği belirlenmişse, işçi her bir işverenden zararın tamamını isteyebilir. Çünkü bu iki işverenin sorumluluğu müteselsil sorumluluktur(63).

İşçinin işverenden maddi tazminat isteyebilmesi için iki şart gerçekleşmelidir. Birincisi iş kazası ve meslek hastalığı sonunda maddi (cismani) bir zarar meydana gelmelidir, yani tamamen veya kısmen bir iş göremezlik hali meydana gelmeli ve bundan dolayı bir takım maddi zararlar

dogmalıdır. İkincisi ise iş kazası ve meslek hastalığı işverene ait iş sonucu meydana gelmelidir. B.K.46/1 hükmüne göre "cismani bir zarara düşer olan kimse külliyen veya kısmen çalışmaya muktedir olamamasından ve ileride iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve ziyanını ve bütün masraflarını isteyebilir." Cismani zarar kavramına beden tamliğinin yanı sıra ruhsal bütünlüğün zedelenmesi kavramında girmektedir. Bunun gibi fiziksel bütünlükte oluşan olumsuz değişimler sonucu, örneğin güzelliğin bozulması biçimindeki nitelik zarar da bir cismani zarar niteliği taşımaktadır. Maddi tazminat davasında B.K 46/1 md sine göre;

(i) Çalışma iktidarının (gücünün) azalması veya bütünüyle kaybından doğan zarar

(ii) iktisadi geleceğin güçleşmesi ile ilgili zararlar

(62) Yarg. 9.H.D. 7.5.1973 tarih,E.42655/K.15525 Çemberci.

(a.g.e.), s.1034/no 140'dan

(63) ULUSAN İlhan, (a.g.e.), s.185-187

(iii) özellikle tedavi giderleri olmak üzere diğer giderler istenebilir. Söz konusu giderler zarar görenin sosyal ve ekonomik düzeyiyle ilgili olmalıdır.

Diğer giderlerin kapsamını oluşturduğunu gördüğümüz tedavi ve tıbbi bakım giderleri sigortalı işçi bakımından SSK tarafından karşılandığından, işçinin işverenden takip ettiği maddi tazminat kalemleri içerisinde genellikle yer almaz. Bunun dışındaki iktisadi geleceğin sarsılması kavramı ile çalışma iktidarının azalması veya ' kaybolması kavramları kesin olarak birbirinden ayrılamadığından iş göremezlik tazminatı olarak tek bir kavram altında değerlendirilmektedir.

Maddi tazminat davalarında davacı iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle cismani zarara uğrayan işçi, davalı ise esas

itibariyle işverendir. Bazı durumlarda olaya sebebiyet veren diğer bir işçi, isin bir bölümünü yapan alt işveren veya bir üçüncü kişide birlikte davalı olabilir.

Maddi tazminat davalarında;

(i) önşart olarak kaza ve tahsis dosyaları getirtilip incelenir.

(ii) Kaza veya meslek hastalığına maruz kalan işçinin çalışma görevinin hangi oranda olduğu belirlenir.

(İÜ) Ayrıca is kazası ve meslek hastalığından doğan maddi tazminat davalarında yargıtayın kusursuz sorumluluk görüşünü savunmasına karşın yöntem olarak önce kusur durumunun araştırılması eğiliminde olduğunu ve ancak işverene veya işçiye ilişkin bir kusur bulunmaması halinde işverenin kusursuz sorumluluğunu gündeme getirir. Yargısal uygulamada kusurun belirlenmesi uzman bilirkişi incelemesi ile sağlanmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalarının oluşumunda işveren yüzde yüz kusurlu ise zararın tümünden sorumludur.

Kazanın oluşumunda işverenle birlikte bir başka işçisi de kusurlu ise zararın tümü yine işverenden istehebilir. Bilirkişinin kusur oranını dağıtımına göre işverenin birlikte kusurlu diğer şahsa rücu hakkı söz konusu olabilir.

İş kazası ve meslek hastalığının oluşumunda işverenin yanı sıra zarar gören işçide kusurlu ise bu durumda işverenin maddi zarardan sorumluluğu sadece kendi kusuru oranındadır.

Bazı durumlarda işverenin hiç kusuru olmayabilir. Kaza zarar görenin ve işverenin istihdam ettiği 3. bir işçinin kusuru ile meydana gelmişse talep halinde işveren müsdahdemin kusuru oranında sorumlu olur.

Kusurun tümü zarar gören işçiye ait ise işverenin zarardan sorumlu tutulması söz konusu olmaz

İş kazası veya meslek hastalığının oluşumunda hiç kimsenin

kusurunun bulunmaması olayın beklenmedik veya kaçınılmazlık sonucu meydana gelmesinde kusur ilkesi işlemez. Yargıç tehlike ilkesine dayalı kusursuz sorumluluk çerçevesinde meydana gelen zarara kimin ne oranda katlanacağını takdir ve tayin etmek durumundadır. Yargıç her olayda olayın özelliği ve kendi şartlarına göre durumu değerlendirerek işverenin yükleneceği sorumluluk oranını takdir edecektir. Burada birbirinden farklı iki durumu vurgulamak gerekir. Bazen olayın tümünü gözönüne alacak ve işverenin hangi oranda sorumlu olacağını takdir edecektir. İş kazasının kısmen kaçınılmazlık kısmen de kusur sonucu doğduğu durumlarda ise herkesin kendi kusurundan doğan sorumluluğa katlanması gerekir. Kusur paylarının dışında kalan kaçınılmazlıktan işverenin hangi oranda sorumlu olacağını yine takdir hakkını kullanarak yargıç saptayacaktır(64).

aa) SSK'na Başvurma Zorunluluğu

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 28. maddesine göre durumu 18. maddenin 2. fıkrasına uyan kimsenin alacağı hekim raporu ve gerekli belgelerle doğrudan doğruya Sosyal Sigortalar Kurumuna başvurması gerektiği belirtilmiştir.

Yine yukarıda değinildiği üzere 18.maddede, meslek hastalığı, sigortalı olarak çalıştığı ve böyle bir hastalığa sebep olacak işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ise, sigortalının bu kanun ile sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için, eski isinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında, bu hastalık için tüzükte belirtilen süreden daha uzun bir zaman geçmemiş olması hükme bağlanmıştır.

Bu duruma göre meslek hastalığına sebep olacak bir isten ve işyerinden ayrıldıktan sonra meydana çıkan meslek hastalığından dolayı, sigortalının gerekli yardımlardan yararlanabilmesi için, şahsen temin edeceği hastalığına ilişkin hekim raporu ve diğer lüzumlu belgelerle, doğrudan Sosyal Sigortalar Kurumuna müracaat etmesi gerekmektedir(65).

B) İşverenin, İşçinin ölmesi Halindeki Sorumluluğu

a) İşçinin Yakınlarının Destekten Yoksun Kalma Tazminatı İsteme Hakkı

Türk hukuk uygulamasında yerleşmiş bir deyimle "Destekten yoksun kalma tazminatı" diye adlandırılan tazminat borçlar

(64) ULUSAN İlhan, (a.g.e.), s.155

(65) YÜKSEL Şahin, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, Sosyal Sigorta Yayınları, Ankara, 1985, s.29

kanununda tanımlanmıştır. Borçlar kanununun 45/3 . maddesine göre "ölüm sonucunda başka kimseler ölenin yardımından yoksun kalmışlarsa, onların bu zararını da tazmin etmek gerekir(66).

BK 45/3. madde hükmü ile hedef tutulan konu. Bk 41. maddedeki. tazmini hüküm altına alınan şey gerçek zarar konusu değil, tazmini istenen şey destekten yoksun kalma karşılığı diye ifade edilen, yani davacıların zararlandırıcı olaydan önceki içtimai ve iktisadi yaşam seviyelerini olaydan sonraki devre için miras bırakan olmasa dahi, onun yaşadığı zamanda olduğu gibi aynı derecede tutabilmek için muhtaç oldukları paranın ödetilmesidir. Yani sadece zararın tazmini ile destekten yoksun kalma karşılığı olan tazminat arasındaki fark bulunmaktadır. Yardımdan yoksun kalan kimseler içtimai ve iktisadi yaşayış seviyelerini olaydan sonraki devrede de kalan miras geliri ile koruyabiliyorlarsa BK 45. maddeye dayanarak tazminat hakları olamaz(67).

aa) Destekten Yoksun Kalma Tazminatında Tazmin Borçlusu, Tazminatın miktarı ve Tazminatla ilgili Bazı Sorunlar

Tazmin borçlusu; işveren, işçinin ölümüyle üçüncü kişilerin desteklerini kaybetmelerinden dolayı uğradıkları ve ileride uğrayacakları zararları tazminle borçludur. Zararlandırıcı olayın

işverenin diğer bir işçisi ya da işçi niteliğini taşımayan adamı tarafından meydana getirilmesi, işverenin çalıştırdığı adamlara yönelme olanağının varlığı da söz götürmez (68). Bu konuda yargıtay'a yansıyan bir olayda yargıtay'ca;

(66) VELİDEDEOĞLU Hıfzı Veldet. Türk Kanun-u Medenisi ve Borçlar Kanunu. Cilt 2.4, Evrim Basım dağıtım, İstanbul, 1988. s.595

(67) OLGAC Senai. Kazai ve İlmi içtihatlarla Borçlar Kanunu. (Madde 1-60). Olgac Matbaası. Ankara. 1976. s.708

(68) ÇENBERCI Mustafâ, (a.g.e.). s.1040

"Burada önemli olan ölüm, işverence alınması gereken bir önlem veya gösterilmesi gereken bir özenin yapılmamasının uygun bir sonucu olarak ortaya çıkmış olmalıdır." şeklinde görüş bildirilmiştir(69).

Destekten yoksunluk nedeniyle tazminat isteği hususundan başlıca şu şartların gerçekleşmesi gerekmektedir;

(i) ölen kimse davacının fiilen yardımında bulunan şahıs olmalıdır. Burada tazminat sadece ölüm olayından önce başlayan yardımlarla sınırlı değildir, ölüm olmasaydı yaşamın doğal akışı içinde olası yardımları da kapsamına almaktadır. Yardımın yardım görenin bütün gereksinimlerini karşılayacak ölçüde olması koşulu bulunmamaktadır. Kısmen de olsa yeterlidir. Kısacası yardım düzenli ve devamlı yapılmalıdır(70). Bu nedenle yalnız esler, ana ve babalar değil, nişanlılık, evlilik dışı birlikte yaşayanlar ve bunlardan doğan çocuklar, kardeşler, beslemeler üvey analarda tazminat alacaklısı olabilirler(71).

Destek, yalnız başkasına yaşamak için gerekli gereksinimleri sağlayan ya da bunların temini için para veren kimse ' değildir. Yemeklerini hazırlamak, elbiselere ve eve bakmak vs. suretiyle çalışmasını doğrudan doğruya başkasına tahsis eden kimse de destektir. Çünkü bu etkinlik de bundan yararlananın bakımını sağlar. Bu nedenle, yalnız ev işlerini gören bir kadında kocasının desteği sayılabilir(72).

- (69) Yarg.9.H.D. 4.11.1985 tarih, E.1985/7797, K.1985/10089
(Esmelioğlu, İbrahim, Gerekçeli Açıklamalı İçtihatlı İş Kanunları ve Mevzuatı, Seçkin Kitabevi, Ankara, 1986, s.629)
- (70) ÇENBERCİ Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Olgaç Matbaası, 6. Bası, Ankara, 1986, s.1040
- (71) Yarg.4.H.D. 11.11.1961 tarih, E.1961/9849, K.1961/9450, Yargıtay HGK 21.11.1966 tarih. E.1966/4301, K.1966/299. Yargıtay 9.H.D. 14.10.1969 tarih. E.1969/6927, K.1969/9850
- (72) OLGAC Senai. (a.g.e.) s.707

(ii) Davacı yardıma ihtiyacı olan bir kimse olmalıdır. Haksız fiil neticesinde yardımdan mahrumiyet iddiası için önceki durumuna uygun yaşam tarzına zarar gelmesi yeterli görülmektedir. Ancak önceden asın ölçüde yapılan masrafların karşılanması söz konusu değildir.

(İÜ) Tazmin alacaklısının ölümü durumunda tazmin hakkı mirasçılara geçer. Tazmin alacaklısı, eğer tazmin borçlusu aleyhine dava açtıktan sonra ölmüşse, mirasçılar bu davaya devam edebilirler. Ancak, bu durumda tazminat desteğin ölüm tarihiyle miras bırakanın ölüm tarihine kadar geçen süre gözönüne alınarak hesaplanır(73).

bb) Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Şartları

İşverenin destekten yoksun kalma tazminatı ile sorumlu tutulabilmesi için kusurlu olması şart değildir, örneğin desteğin ölümü iş ve işyeriyle ilgili kaçınılmaz bir olayın sonucu olsa bile, işveren yine sorumludur.

İşverenin zararlandırıcı olayın gerçekleşmesinden sonra ölümü durumunda, ödeme borcu mirası reddedilmedikçe veya tereke borca batık bulunmadıkça hazine'den başka olan kanuni mirasçılarına aynen geçer(74).

Ölen kişi(kaybedilen destek): Destek, kısaca anılan yardımı sağlayan kişidir. Tazmin alacaklısıyla birlikte destek, aynı yardım ilişkisinin biri eylemsiz, diğeri de eylemli yanını oluşturmaktadır. Destekten yoksun kalma tazminatı bu bağın kopması sonucunda, meydana gelen boşluğu doldurmayı amaçlar.

Bu konuda önemli olan, kimlerin yardımcı, kimlerin yardım

(73) CENBERCÎ Mustafa, (a.g.e.), s.1042

(74) Yarg.4.H.D. 27.12.1965 tarih. E.1965/554.K.1965/79

gören olabilmeye elverişli oldukları değil. somut olaylar ve belirli kişiler bakımından geleceğe uzanacak ve gelecekte dahi olabilecek biçimde kimlerin gerçekten yardımcı, kimlerin yardım gören olduklarıdır. Yardımcı kavramı, bakım gücünü, yardım gören kavramı ise bakım ihtiyacını gerektirdiğinden. eğer bakım gücü yoksa destekten, bakım ihtiyacı mevcut değilse, yardım görenden söz edilemez. Bakım gücü ve bakım ihtiyacının zamanla azalabileceğin! yada çoğalabileceğin! de gözden kaçırmamak gerekir. Ayrıca yardım gören için ilerde bakım ihtiyacından kurtulma imkanı da vardır(75).

Bakım ihtiyacı yönünden üst sınır, destekten yararlanan kimse bakımından onun beklenen ömür uzunluğu destek bakımından da, desteğin yardımlarının devam edebileceği isgörebilirlik çağıdır. Böylece desteklenenin ömür' uzunluğu ve desteğin isgörebilirlik çağı çevresinde, her özel olayda, bakım gereksiniminin devam süresi, durum ve koşullara göre belli edilir. Bu durum ve koşullar aşağıdaki şekilde belirlenebilir;

Kocanın ölümü halinde kadının durumu: Sağ kalan kadının muhtemel ömür uzunluğu buna yeterliyse, desteğin isgörebilirlik çağının sonuna kadar, bakım edimlerinden yararlanabileceği söz götürmez. Ancak ölüm olayından sonra kadın gelir sağlayacak bir iş tutmuş ve elde ettiği gelir, kocasının sağlığında kocasının kendisine ayırdığından daha az değilse, tazminat gerekmez. Fakat, daha fazla gelir elde ediyor ve bunu kanıtlayabiliyorsa aradaki farkı isteyebilir. Bununla birlikte, eğer evlenmeseydi kazanç sağlayabilecek olan çocuksuz ve çalışmaya yetenekli bir dul kadının desteğin ölümünden sonra hayatını kazanması

(75) Çenberci. Mustafa, a.g.e. sayfa 1042-1043

mümkünken, bunu yapmaması tazminat hakkını kaybetmesine neden olabilir(76) .

Kocanın ölümü durumunda, kadının yeniden evlenmesi; Dul kadının yeniden evlenmesi yargıtay açısından bakım gereksinimini sona erdiren nedenlerdendir. Yeniden evlenme durumunda, bakımı üzerine alan yeni kocanın sağladığı edimler, ölen kocanın sağladığı edimlere oranla hissedilir ölçüde düşükse, kadının aradaki farkı tazminat olarak istemesine engel olmamalıdır.

Kadının evlenme ihtimali; Kadın karar tarihinde henüz evlenmiş olmamakla birlikte, salt evlenme ihtimalinin bulunması, bakım ihtiyacı yönünden gözönünde tutulması gereken bir etkidir. Bu konuda istenilen indirim ancak gerçekten yeniden evlenme ihtimalinin bulunmasına dayanabilir.

"Miras bırakan işçinin esinin evlenmeansı olup olmadığı, varsa oranı tespit edilirken davacı kadının yasından başka, örneğın davacı kadının sağlığı, çocuk adedi, iktisadi durumu ve ayrıca içinde yaşadığı toplumun bu konudaki düşünce ve telakkileri birlikte incelenmelidir," şeklinde görüş bildirilmiştir(77) .

Kadının ölümü durumda kocanın durumu; Kadının ölümü durumunda, eğer kocanın geçerli bir sebepten dolayı çalışamayacak durumda olması nedeniyle kadın sağlığında kocaya bakmakta ise koca da destekten yoksun kalma tazminatı isteyebilir.

Bir kocanın karısının ölümü nedeniyle BK 45/3. maddeye göre tazminat istemesi durumunda sözü geçen koşulun gerçekleşip gerçekleşmediğini tayin için, ölüm nedeniyle bulunduğu durumla, karısı zamansız ölmeseydi bulunacağı durumu karşılaştırmak gerekir.

(76) CENBERCÎ Mustafa, (a.g.e.), s.1049

(77) Yara.9.H.D. 5.6.1970 tarih. E.1970/7272. K.1970/59
5.6.1970 tarih. E. 1970/727. K. 1970/5963

Gerçi normal olan dul erkek ücret ödeyerek yemek, yatacak yer de sağlayarak evini idare edecek kadın tutmak zorunda kalacaktır. Ya da yemeklerini lokantada yiyip evin temizliği için kadın tutacaktır. Bunlarında gözönünde tutulması gerekir(78).

Nikahsız Esin Durumu; ölen esin birlikte yaşamayı evlenerek kanuna uygun sekle sokmaktan kaçındığı ve ileride kadını bırakacağı anlaşılmaktaysa, bu yönünün bakım ihtiyacının tespitinde gözönünde tutulması gerekir. Bu konuda destek, sağ olsaydı evlilik dışı birlikte yaşamalarına karsın kadına yardım etmeyi sürdüreceği hususundaki inandırıcı deliller bulunmalıdır(79).

Es adayı-nişanlıının durumu; Eş adayı olarak nişanlı kadının durumu eşi gibiyse de, gerek tazminat hakkının gerekse tazminatın miktarı bakımından durumu eşe oranla daha zayıftır. Nişanlıının ölenle evlenecek olması, dolayısıyla, onun bakım gücünden yararlanması bir varsayımdır.

18 Yasından küçük gocuklar; Desteklerini kaybetmiş olan küçük yastaki gocukların 18 yasin tamamlanmasına kadar destekten yoksun kalma tazminatı isteyebilecekleri genellikle kabul edilmektedir. Ancak bu ölçü, özel olayın somut durumu ve şartlarına göre fiilen destek edimlerinden hangi zamana kadar yararlanabileceğinin kesinlikle anlaşılması durumunda uygulanır, örneğin, 15 ya da 16 yaslarında bir çocuk, çalışma yaşamına atılmış ve kendi ihtiyaçlarını karşılayacak ölçüde bir kazanç sağlayabiliyorsa, yerine göre destekten yoksun kalma tazminatı verilmeyebilir. Ancak, çocuğun geliri ihtiyaçlarını

(78) OLGAC Senai, (a.g.e.), s.709

(79) ÇENBERCİ Mustafa, (a.g.e.), s.1051

karşılayamamaktaysa, desteğin ölümüyle malvarlığında meydana gelen eksilme oranında yine de tazminata hükmetmek gerekir.

Askerlik hizmeti sırasında erkek çocuğun durumu; Erkek çocuğun, memleketimizin geleneklerine göre, ana ya da babasından belirli bir yardım göreceği kuşkusuzdur. Destek edimlerinin 18 yasında kesileceği ya da, çalışma yaşamına atılmış olma nedeniyle 18 yasından öncede destekten yoksun kalma tazminatı verilmeyeceği kabul edilse bile, askerlik dönemi için, geleneklerin elverdiği miktar ve ölçüde bir tazminat verilmesi uygun düşer(80).

Yüksek öğrenime devam eden çocukların durumu; Çocuklar yüksek öğrenime devam ediyorsa ya da yüksek öğrenim yapmaları baskın bir ihtimal olarak görünüyorsa, üst sınır olan 25 yasma kadar destekten yoksun kalma tazminatı ödenecektir. Burada 25 yas ölçüsü durum ve şartların kesin sonuca varılmasına elvermediği durumlarda uygulanır. Söz gelimi 23 yasındaki, yüksek öğrenim son sınıfta olan gencin açacağı destekten yoksun kalma davasında 25 yas ölçüsü uygulanma yeri bulamayacaktır. Aynı şekilde 25 yasında olmasına karsın yüksek öğrenimini tamamlaması birkaç yıl daha sürecekse. 25 yas ölçüsü asılabilecektir(81).

Ev kızlarının durumu; Bir meslek ve sanatı olmayan ev kızı olarak yetiştirilmiş bir çocuğa destek edimleri evlenme ihtimali olan yasına göre hesaplanmalıdır. Burada da durum ve şartlar kesin bir hesaba uygun değilse, çevrenin geleneklerine göre evlenme ihtimali olan yası hesaplanmalıdır.

Çocuğun sakat olması durumu; Çocuk, sakatlığından dolayı çalışamayacak durumda işe, destek edimlerinden ölen desteğinin

(80) CENBERCİ Mustafa, (a.g.e.). s.1053

(81) CENBERCİ Mustafa, (a.g.e.). s.1053 işgörebil irlik çağının sonuna kadar yararlanabileceği gözönüne alınmalıdır.

Evlilik dışı doğan çocukların durumu; Evlilik dışı doğan

çocukların durumu, kural olarak ayrımsızdır. Bu durum SSK 23. madde açısından önem arz etmektedir.

Ana rahmindeki çocuk; Bakım ihtiyacı yönünden tazmin hakkı, ilke olarak ölüm olayının meydana geldiği anda doğar. Fakat ölüm olayı sırasında ana rahminde olan çocukların bakım ihtiyaçlarının doğumdan sonra başlayacağı kuskusuzdur.

Ana ve babanın durumu; Ana ve baba, eğer kendi geçimlerini sağlayamadıklarından ötürü ölen çocukları kendilerine destek edimlerinde bulunuyor idiyse, durum ve şartlardan aksi anlaşılmadıkça ömürlerinin sonuna kadar destekten yararlanacakları kabul edilmelidir. Eğer ölen kimse henüz çalışma yaşamına atılmamış küçük yasta bir çocuk ise, ana ve babanın ileride, çocuğun destek edimlerine gereksinim duymaları, çocuğun bu destek edimlerinde bulunabilecek asgari mali imkanlara kavuşabilmesi varsayımları ağır basan bir ihtimal olarak görünüyorsa destekten yoksun kalma tazminatı verilebilecektir(82).

Üvey ana babanın durumu; ölenin gerçekten destek olduğu kanıtlanırsa tazminat verilebilecektir. Bunlara verilecek tazminat asıl ana ve babanın tazminatına göre daha az olacaktır.

Kardeşlerin durumu; Kardeşler fiilen destek edimlerinden yararlanıyorlarsa ve ileride destek edimlerinin devam edeceği kabul edilebiliyorsa, bu edimlerin sona ermesi beklenen zamana kadar hesaplanmak üzere destekten yoksun kalma tazminatı

(82) ÇENBERCİ Mustafa, (a.g.e.). s.1054,

isteyebilirler. Sözel imi, sakat ve çalışamayacak durumda olup da. anası ve babası tarafından bakılan bir kimsenin, ana ve babanın ölümünden sonra, kardeşinin destek edimlerinden yararlanarak geçimini sağlayacağı kabul edilebilir.

Tazminatın miktarı; Hükmedilecek tazminat HERŞEYden önce, zararın miktarı ile ilgilidir. Bu zarar geleceğe yönelmiştir ve gelecekteki bir zararın . zorunlu olarak tecrübeye dayanan kurallara göre tespit edilmesi gerekir.

Gerçekleşme ihtimali büyük olmayan gerçek dışı süreksiz kazançlar tazminatın hesabında gözönüne alınamaz.

ölen işçinin günlük kazancının hesabında kaza anında almakta olduğu gündelikle buna katılması gereken parasal veya aynı sosyal yardımlar ve ödemeler gözönüne alınır.

Birden çok tazmin alacaklısı varsa, bunlardan sadece bir kişi dava açmışsa diğerlerinin dava açmamış olması bunlara ölenin gelirinden ayırt edilecek bölümün miktarına etkili olmaz.

Destek tarafından sağlanan -veya sağlanacak olan yardımın su yada bu süre devam etmesinin hükmedilecek tazminatın miktarını en geniş şekilde etkileyeceği açıktır. Yardım ise. bir yandan desteğin bakım ve gücüne, diğer yandan tazminat alacaklısının bakım ihtiyacına ve bunların devam sürelerine bağlıdır.

Desteğin edimleri aldığı ücretin bir bölümü ise. bu edimler ücretin devam etmesine bağlıdır. Bu nedenle ölen desteğin olası ömür uzunluğu değil, isgörebil iriik çağının uzunludur(83).

İsci. eğer kendisine emeklilik aylığı ya da yaşlılık aylığı sağlayacak bir sosyal güvenlik yasasına bağlıysa bu durumda ömür

(83) Yarg.11.H.D. 21.2.1974 tarih. E.1974/5046. K.1974/5016; Yarg. 9.H.D. 5.6.1970 tarih. E.1970/727. K.1970/sayı

uzunluğunun da önem taşıyacağı kuskusuzdur

b) İscinin Yakınlarının Manevi Tazminat İsteme Hakkı is kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm meydana gelmişse kişilerin manevi tazminat haklarının olduğu konusunda B.K md 47 "...adam öldüğü takdirde ölenin ailesine" deyimini kullanmaktadır. Yargıtayın kökleşmiş içtihatları çerçevesinde ölüm halinde manevi tazminat davasının davacıları sadece ölene kan yada sihri hısımlık nedeniyle bağlı olanlar değildir. Burada önemli olan yakınlığın aile hukuku çerçevesinde hukuksal bir yakınlık değil duygusal bir yakınlık olmasıdır. Bu duruma göre ölenin esi çocukları. ana babası ve kardeşleri böyle bir davada davacı sıfatını taşıyabilecekleri gibi nişanlı, evlatlık veya diğer yakınları da davacı olabilirler.

Manevi tazminat istemenin temel şartı ölen işçi ile davacı arasındaki ilişkinin davacının manevi acı ve elem duymasına yeterli ölçüde bulunmasıdır. Bunun yanısıra ölenin desteğinden yoksun kalma sıfatı da manevi tazminat isteminde bulunma ile birleşmeyebilir. ölenin desteğinden yoksun kalanların, ilke olarak ölenle duygusal yakınlık içinde olmaları beklenebilir. Ancak manevi tazminat isteyecekler arasında destekten yoksun kalanların olmamaları da mümkündür.

ölenin esi ve fiili birleşmelerdeki durumu; iş kazası ve meslek hastalığı sonrası ölen işçinin karı yada kocasının manevi tazminat isteme hakkı ilke olarak tartışmasız kabul edilmektedir. Çünkü taraflar arasındaki evlilik bağı duygusal bağı da somutlaştıran bir karinedir. Bunun yanında ortak yaşamın sona ermesi ve tarafların fiilen ayrı yaşıyor olmaları, düşünce duygu birliğinin bozulduğunu açıkça ortaya koyan başkaca durumlar esin manevi tazminat istemesine engel olur. Aralarında evlilik bağı olmadığı halde karı-koca gibi yaşayanların manevi tazminat istemeleri konusunda

yaraitay her olayı kendi özellikleri içinde ayrı ayrı değerlendirmektedir. Yargıtay fiili beraberliğin karı- koca gibi yaşama ve müşterek hayat kurma biçimine yönelmesi durumunda imam nikahı koşulunu aramaksızın manevi tazminat istemine hak vermektedir.

ölenin çocukları; İş kazası meslek hastalığı sonucu ölen işçinin çocuklarının manevi tazminat isteme hakları açık ve tartışmasız şekilde kabul edilmektedir. Bu olayda çocukların yaşı ölenin desteğine ihtiyaç duyup duymadıkları ve ölenle birlikte oturup oturmadıkları tazminat davasında davacılık sıfatlarını özel olarak etkilemez. Yargıtay çocuğun ölüm anında anne babayı yitirmenin anlamını kavrayamayacak kadar küçük olduğu durumlarda hatta ölüm anında anne rahminde bulunma (cenin) hallerinde dahi tazminat istenebileceğini kabul etmiştir. Çünkü manevi acının ölüm anında ya da sonra duyulması önemli değildir.

ölenin ana babası; ölen işçinin ana babasıyla varsa büyükanne ve büyük babasının da manevi tazminat isteme hakları vardır. Yargıtay ana babanın evlatlarının ölümü dolayısıyla "manevi tazminatı gerektirecek ölçüde büyük üzüntü duyacakları"nı tabii bulmaktadır. Araştırılacak durum ve özellikler eylemli ve duygusal bir yakınlığı belirtiyorsa üvey anne ve babanın da manevi tazminat isteme ve böyle bir davada davacı sıfatını taşımaya hakları vardır.

ölenin kardeşleri; ölen işçinin kardeşlerinin manevi tazminat isteme hakkı ilke olarak varsa da özellikle büyük kentlerde bölünmüş küçük aile birimlerinin olduğu toplumsal yapı içinde duygusal yakınlık ve bağlılık kavramının ölçüsü tazminatın takdiri yönünden önem gösterir. Fakat bu ve benzer nedenler tazminatın tümünün reddi için yeterli değildir.

Diğer yakınlar; Bunlarda manevi tazminat isteme hakkı yukarıda açıklanan kıstaslarla belirlenir.

Eğer olayda ölen işçinin kusuru varsa yargıç takdir edeceği

tazminattan bu oranda bir indirim yapacaktır. Giderek kusurun tümü ölen işçide ise. işverenin hayatta kalanlara karşı manevi tazminat borcu olmayacaktır.

Hayatta kalan eşin manevi tazminat isteminde evlilik yaşamının süresi, karı-koca arasındaki uyum. ölenin ölümünden evvelki sağlık durumu, hayatta kalan eşin yeniden evlenme ihtimali manevi tazminat takdirinde dikkate alınır.

Çocukların yararına manevi tazminata hülcnedi 1 irken; Coçugun yaşı, beden ve ruh sağlığı durumu, aile yuvasında yaşayıp yaşamadığı gözönünde tutulmalıdır. Birden fazla çocuk varsa özel ve gerektirici nedenler yoksa farklı tazminat takdiri yapılmaz.

Ana babanın manevi tazminat isteminde de benzer yorumlar geçerlidir.

Aksine gerektirici nedenler olmadıkça kardeşlere farklı manevi tazminat takdiri yerinde değildir.

ölüm tarihi ile dava tarihi arasındaki sürenin uzaması da tazminatın az takdirini gerektirecektir.

Yargıç değerlendirmesinde olayın. iş kazası veya meslek hastalığı oluşumunun özel koşullarını da dikkate almalıdır, örneğin iş kazasında tek coçugun kaybedilmiş olması daha yüksek tazminat takdirini gerektirir.

Yargıç manevi tazminatın ölüm sonucu meydana gelen elem ve acıyı telafi etme amacını gözeterek zarar görenin mali durumunu.tazminatı azaltan bir etken olarak kabul etmemelidir(84).

c) İşverenin Sorumluluğunda Zamanaşımı Süreleri

aa) Haksız fiil zamanaşımı

İs kazası ve meslek hastalığından doğan sorumlulukta işveren kusurlu olduğu takdirde, sözleşmeden doğan sorumluluk ile B.K md.41 de düzenlenmiş bulunan haksız fiil sorumluluğu birbiriyle yarışabilir.

Haksız fiil hukuki nedenine dayanarak tazminat isteminde bulunan işçi, bu tür haksız fiili ika eden kimsenin kusurunu, yapılan fiilin hukuka aykırılığını, fiille meydana gelen zarar arasında kurulan uygun nedensellik bağı ve kendisinin uğradığı zararı kanıtlamak zorundadır.

Haksız fiil sorumluluğunda B. K. md.öO'a göre zamanaşımı süresi zararı ve faili öğrenme (ittıla) gününden itibaren bir yıl ve herhalde hukuka aykırı fiilin vukuundan itibaren on yıldır. Ne varki haksız fiilin ceza yasalarında düzenlenmiş bir suç oluşturmaması ve daha uzun bir ceza zamanaşımına tabii tutulmuş olması halinde hukuk davasına da aynı zamanaşımı süresi uygulanır.

bb) Akdi sorumluluk zamanaşımı

İşverenin sorumluluğunu borca aykırılık esasından hareketle tesis etmek haksız fiil sorumluluğuna göre yeğlenmesi gereken hukuki bir yoldur. Gerçekten kusur söz konusu olduğunda borca özellikle sözleşmeye aykırılık durumunda . borçlu kendi kusursuzluğunu kanıtlamakla yükümlüdür. Zarar görenin borçlunun kusurunu kanıtlaması, haksız fiil sorumluluğundan farklı olarak, söz konusu değildir. Sözleşmeden doğan sorumlukta zamanaşımı B.K (84) ULUSAN İlhan, (a.g.e.), s.193-194 md.125 uyarınca 10 yıllık süreye bağlanmıştır.

İşçi ve yakınlarının açacağı maddi ve manevi tazminat davası destekten yoksun kalma tazminatı davası (burada işçinin yakınların işverenle bir akdi ilişkileri olmadığı halde) akdi sorumluluk hükümlerine göre 10 yıllık zamanaşımına taabidir.

4. İŞVERENİN İDARİ VE CEZAI SORUMLULUĞU

A) İşverenin İdari Sorumluluğu

a) İşin Durdurulması

İşçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak, iş kazaları ve meslek

hastalıklarının önlemek amacıyla mevzuatımızda bazı idari yaptırımlar öngörülmüştür. İş güvenliğini sağlamak amacıyla işyerinde işin durdurulması etkili idari yaptırımlardan biridir. Bu yaptırım iş kanunun 75. maddesinin A bendinde hükme bağlanmıştır(85). "İlgili tüzükte belirtilen birinci derecedeki şartları yerine getirdikten sonra yetkili makamdan izin almak suretiyle kurulan ve işlemeye başlayan herhangi bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma metod ve şekillerinde makine ve cihazlarında işçilerin hayatı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse bu tehlike giderilinceye kadar bölge çalışma müdürü başkanlığında işyerlerini işçi sağlığı ve işgüvenliği bakımından teftişe yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisinden oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur(86).

İ.K.75. maddesinin D bendinde ise gerek işin durdurulması gerekse işyerinin kapatılmasına ilişkin usul ve esasların bu

(85) SÜZEK Sarper, (a.g.e.), s.265

(86) TAŞKENT Savaş, (a.g.e.), s.111

konuda öngörülebilecek bir tüzükte belirtileceği hükme bağlanmıştır. Adı geçen bende göre "işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tedbirlerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerini izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilinceye kadar acil hallerde alınacak tedbirlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçim komisyonunun çalışma şekil ve esasları bir tüzükle gösterilir(87).

İş kanunu ve ilgili tüzük hükümleri gereğince işin durdurulması kararına konu olabilecek işyerleri, İSIG. tüzüğünün 515 vd.

maddelerine uygun olarak kurma izni ve işletme belgesine tabi işyerleridir. Çünkü iş yasanın 75/A ve işin durdurulmasına ilişkin tüzüğün 2. maddesinde ilgili tüzükte belirtilen birinci derecedeki koşulları yerine getirdikten sonra yetkili makamdan izin almak suretiyle kurulan ve işlemeye başlayan herhangi bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve biçimlerinde, makina ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir durum tesbit edilirse bu tehlike giderilene kadar bir kurul kararıyla tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulacaktır(88). İş güvenliği mevzuatımızda

işin

durdurulabilmesi için aranan şart işyerinde işçilerin hayatı için tehlikeli bir durumun bulunmasıdır, işyerinde işçiler için ciddi ve acil bir tehlikenin bulunmasına karşın, hangi risklerin hayati

tehlikeye yol açacağı, hangilerinin bu nitelikte

(87) TAŞKENT Savaş, (a.g.e.), s.112

(88) DEMİRCİOĞLU A.Murat,- CENTEL Cankut, İş Hukuku,- Beta Basım yayın, İstanbul, 1988, s.83

bulunmadığı konusunda tartışmalar yol açabilecektir.

Buna

karşılık, iş kanununun ve ilgili tüzüğün adı geçen maddeleri hayati tehlikenin varlığı halinde işin durdurulabilmesi için tehlikenin acil(yakın) olması şartını aramaktadır. Başka bir deyimle uzun vadede ölüme yol açabilecek tehlikeler de hükmün kapsamı içindedir, örneğin Pnömokonyoz, silikoz gibi meslek hastalıkları, genellikle uzun dönemde zarar meydana getirirler. Ancak bu hastalıklar işçi için hayati tehlike yarattığından, bunları oluşturabilecek nitelik taşıyan işyerlerinde

işin

durdurulması mümkündür(89).

İşin durdurulmasına yol açan nedenler bir ülkeden diğerine önemli farklılıklar göstermiyorsa da. durdurmaya karar verecek organ konusunda değişik ülkeler hukukunda dikkate değer farklılıklar ortaya

çıkılmaktadır. İşin durdurulmasına karar verebilmek için genellikle işçilerin sağlığına ya da beden bütünlüğüne yönelik ciddi ve acil bir tehlikenin varlığı aranmaktadır. Bazı ülkelerde iş müfettişi veya işgüvenliği teşkilatına bu yetki tanınırken, diğerlerinde bunların kararı yeterli olmayıp işin durdurulması konusunda bir mahkeme kararı gerekmektedir. Diğer bazı ülkelerde ise resmi bir organın kararına dahi ihtiyaç duyulmaksızın işçi niteliğindeki işgüvenliği temsilcilerinin kararıyla tesis ve makinalar işletilmekten > alıkonabilmektedir.

İngiliz ve İsviçre hukukunda işin durdurulması konusunda iş müfettişine ve iş denetimi teşkilatına yetki tanıyan sistem benimsenmiştir. İngiliz iş sağlığı ve güvenliği yasası müfettişlerin işverenlere işyerindeki faaliyeti yasaklanması (89) SÜZEK Sarper. (a.g.e.). s.267 bildiriminde bulunabilecekleri belirtilmiştir. İş güvenliği müfettişi mesleki riskin ciddi bir bedensel zarara derhal yol açabileceği görüşünde ise, yasaklama bildirimini derhal hüküm ve sonuç meydana getirir ve işyerinde iş durdurulur.

Fransız ve Amerikan hukukunda işyerinde işin durdurulabilmesi için mahkeme kararına ihtiyaç vardır. Fransa'da 5.7.1972'de işçilerin bedensel bütünlüğüne yönelen ciddi bir tehlikenin varlığı halinde, bu tehlikenin süratle giderilebilmesi için iş müfettişlerin mahkemeye başvurma yetkisi tanınmıştır. İşin durdurulması konusunda getirilen bu usulün özelliği iş mahkemesi başkanının bu durumda refere yargısı sıfatıyla seri yargılama usulü uygulayarak geçici nitelikte karar vermesidir(90).

Hukukumuzda işin durdurulabilmesi için bir mahkeme kararına ihtiyaç yoktur. İş mahkemesi ancak işin durdurulmasından sonra itiraz mercii olarak karar vermektedir. Hukukumuzda bölge çalışma müdürünün başkanlığında işgüvenliğini denetlemeye yetkili iki işgüvenliği müfettişi ile işverenle işçilerin birer temsilcisinden oluşan bir

komisyonun kararıyla iş tamamen veya kısmen durdurulabilir. Bu komisyonun kuruluşu, çalışma usulü, karar verme biçimi işyerlerinde isin durdurulmasına ve işyerinin kapatılmasına ilişkin tüzüğün 3 vd. maddelerinde düzenlenmiştir(91) . isin durdurulması komisyonunun işçi temsilcisi, işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendikanın, böyle bir sendika yoksa o işkolunda faaliyette bulunan ve işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendikanın veya

(90) SÜZEK Sarper. (a.g.e.). s.268-269-270

(91) SÜZEK Sarper. (a.g.e.). s.273-274 federasyonun bu nitelikte bir işçi kurulumu mevcut dedi ise. en çok üyeye sahip konfederasyonun yönetim kurulunca o işyerinde çalışan işçiler arasından seçilir(92).

İsin durdurulması komisyonunun çağrılması, işyerlerinde isin durdurulması ve işyerinin kapatılmasına ilişkin tüzüğün 5. maddesinde düzenlenmiştir. Bu hükme göre "isin durdurulması sonucunu doğurabilecek neden üzerine, bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğü aracılığı ile yazılı olarak komisyon toplantıya çağrılır. Bu çağrı isteminde toplantı günü, saati, yeri ve isin durdurulmasını gerektiren neden açıklanır(93) .

b) işyerinin kapatılması

I. K.nun 75. maddesinin B bendine göre, kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılmış olan veya geçici işletme belgesi alındığı halde ikinci derecedeki koşulları verilen süre içinde yerine getirmemiş olan işyerlerinde işçilerin hayatı için tehlikeli bir durumun tespit edilmesi halinde, bölge çalışma müdürü başkanlığında iki is güvenliği müfettişi, bir işçi ve bir işveren temsilcisinden oluşan komisyon tarafından verilen karar üzerine, o yerin en büyük mülki amirinin emri ve zabıta marifetiyle işyeri kapatılır. Kapatılan işyeri kurma izni ve işletme belgesi alınmadan tekrar açılmaz(94) .

29.7.1983 tarih ve 2869 sayılı yasadan önce, kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılmış olan işyerleri bölge çalışma müdürünün talebi üzerine o yerin en büyük mülki amirinin emri ve zabıta marifetiyle

kapatılabilirdi. Yeni düzenleme ile işyerinin kapatılabilmesi için maddeye iki yeni şart daha

(92) SÜZEK Sarper, (a.g.e.), s.275

(93) SÜZEK Sarper, (a.g.e.), s.278

(94) SÜZEK Sarper. (a.g.e.), s.285 eklenmiştir. Eskiden kurma izni ve işletme belgesinin alınmamış olması kapatma için yeterli iken, şimdi bu belgelerini almamış işyerlerinde ayrıca işçiler için iş güvenliği açısından hayati bir tehlikenin bulunması gerekmektedir. Bundan başka daha önce bölge çalışma müdürünün talebi yeterli iken şimdi kapatma için komisyon kararının alınması zorunludur.

İşin durdurulması ile işyerinin kapatılması arasındaki en önemli fark, işin durdurulmasının kurma izni ve işletme belgesi aldıktan sonra çalışmaya başlayan işyerlerinde söz konusu olmasına karşılık, işyerinin kapatılmasının bu belgeleri almadan açılmış bulunan işyerlerinde uygulanan bir yaptırım olmasıdır. Bunun dışında her iki yaptırımın uygulanabilmesi için işyerinde hayati tehlikenin var olması ve bes kişilik komisyon kararı gerekmektedir. İşin durdurulmasından farklı olarak işyerinin kapatılmasında komisyon kararıyla yetiniilmemekte, ayrıca mülki amirinin emri gerekmekte ve kapatma zabıta marifetiyle yerine getiriilmektedir.

Kurma izni ve işletme belgesine tabi bir işyerini açmak isteyen işveren veya işveren vekilleri, ilk önce işyeri planları ile birlikte bölge çalışma müdürlüğüne başvurarak kurma izni talep etmek, bunu aldıktan sonra tesisatı tamamlayıp bitirince bu kez işletme belgesi almak üzere yine aynı makama başvurmak zorundadırlar.

Öte yandan, esasa ilişkin ve birinci derecedeki iş güvenliği koşullarını yerine getirmiş, buna karşılık ikinci derecedeki koşulları gereğince tamamlamamış işyerlerine bu eksikliklerini altı ayı geçmemek üzere verilecek bir önel içinde tamamlamaları koşuluyla geçici işletme belgesi verilebilir. İşgüvenliği müfettişlerince verilen önel içinde ikinci derecedeki koşullar yerine getirilmezse yine yukarıda belirtilen diğer koşulların eklenmesiyle işyeri kapatılır(95).

İşyerinin kapatılmasını gerektiren nedenleri gideren işveren,

işyerinin açılmasını bağlı bulunduğu bölge çalışma müdüründen isteyecektir. Bu başvuru üzerine bölge çalışma müdürlüğü, iş güvenliği müfettişlerini o işyerinin kontrol ve muayenesini yapmak üzere görevlendirir. Kapatılma nedenlerinin giderildiği saptanırsa, bölge çalışma müdürlüğü, o işyerinin açılmasını yazı ile mahallin en büyük mülki amirinden ister. Mülkiye amiri işyerinin açılmasını zabıtaya emreder zabıta raühürü sökerek işyerinin açar, durumu bir tutanakla belirler ve işlemle ilgili belgeleri işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne gönderir.

işin durdurulması veya işyerinin kapatılması nedeniyle o işyerinde çalışan işçilerin herhangi bir zarara uğramamaları gerekir. İK.nun 75. maddesinin F bendine göre, bu maddenin A ve B bentleri gereğince makina, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren, ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka iş vermeye zorunludur.

İş kanununun adı geçen bendi uyarınca, işveren ya işsiz kalan işçilerin ücretlerini ödemeye devam edecek yada bu işçilere başka bir iş verecektir. Durdurulan iş tekrar faaliyete geçinceye veya kapatılan işyeri yeniden açılincaya kadar işveren işsiz

(95) SÜZEK Sarper. (a.g.e.). s.286 kalan işçilerin ücretlerini ödemeye devam ederse ortada bir sorun yoktur. Ancak işveren bu işçilere başka bir iş verme yolunu seçerse, bu takdirde verilen yeni işin işçilerin haklarında ve çalışma koşullarında olumsuz yönde bir değişikliğe yol açmaması gerekir. İşveren tarafından verilen yeni işin, işçilerin hem ücretlerinde herhangi bir düşmeye neden olmaması hem de mesleklerine veya daha önce çalıştıkları işteki durumlarına uygun olması zorunludur. Başka bir deyimle, işçiler daha az ücretle çalıştırılmayacakları gibi, verilen yeni işin daha alt düzeyde olmaması, herhangi bir şekilde prestij kaybına yol açmaması da gerekir(96).

c) İşçilerin Çalışmaktan Alıkonması

Çalışma Bakanlığı iş güvenliği teşkilatınca işçi sağlığı ve işgüvenliği konusunda alınabilecek bir diğer idari önlem de belirli hallerde işçilerin çalışmaktan alıkonabilmesidir. Denetimle görevli

müfettişler, görev sırasında herhangi bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarının böyle bir işyerinde çalışmasına engel oluşturduğunu saptarsa bu işçiler çalışmaktan alıkonulacaktır(97). Burada iş güvenliği müfettişleri açısından sadece bir yetki değil aynı zamanda bir görev söz konusudur. İşçilerin çalışmaktan alıkonulmasını gerektiren kurallara işçi sağlığı ve iş güvenliğini ilgilendirmeleri nedeniyle emredici niteliktedirler. İK. 75. maddesinin Ç bendi anlatımı da bunu zorunlu kılar. Anılan bentte söz konusu işçilerin çalışmaktan alıkonabileceği öngörülmemiş, kesin bir ifade kullanılarak bu işçiler "Çalışmaktan alıkonulur"

(96) SÜZEK Sarper. (a.g.e.), s.292

(97) Demircioglu A.Murat.CENTEL Tankut. (a.g.e.), s.89 deniImıştır.

Yas cinsiyet ve şadlık durumları nedeniyle işyerinde çalıştırılmaması gereken işçiler is mevzuatımızda belirlenmiştir, örneğin i.K.nun 65. maddesi uyarınca 15. yaşından asadi çocukların çalıştırılmaları yasaktır. i.K. (md.78/1) ile Adir ve Tehlikeli işler Tüzüğüne (md.2/2) göre, 16 yaşını doldurmamış çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaktır. 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş çocuklarla kadınların hangi tür ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri de ATİT'de gösterilmiştir. örneğin kömür, petrol, tabii gaz, su, her çeşit maden filizleri ve mineralleri arama ve her çeşit sondaç işlerinde (bu işlerin yer üstünde yapılan yardımcı hizmetleri dışında) kadınlarla, 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş çocuklar çalıştırılmaz.

Çalışmaktan alıkonan işçilerin hizmet akidleri o zamana kadar geçerli bir hizmet akdinin tam hüküm ve sonuçlarını doğurur. Sürekli ve kişisel borç ilişkileri kuran hizmet akitlerinin geçersizliği geleceğe dönük etki yapacağından geçmiş

etkilemez.

işçinin yaşına, cinsiyetine yada sağlığına uygun olmayan bir işte çalıştırılması hizmet akdinin tamamını değil, sadece bu şekilde

çalıştırılmaya ilişkin hükmünü geçersiz kılar. Bu geçersizlik nedeniyle hizmet akdinde ortaya çıkan boşluk işverenin işçiyi gözetme borcuna uygun bir davranışı ile doldurulmalıdır, işçiyi gözetme borcu, işverene işçiyi sağlığına ve durumuna uygun bir işte çalıştırma ödevini yükler. Yaş, cinsiyet veya sağlık durumu açısından belirli bir işte çalıştırılması işgüvenliği kurallarına aykırı olan işçiler, o işten alınarak işveren tarafından durumlarına uygun başka bir işe verileceklerdir (98)

B) İşverenin Cezai Sorumluluğu

a) İşverene önel (süre) verilmesi

İşverenlerin iş güvenliği mevzuatına uymaması, haklarında cezai yaptırım uygulanmasını gerektirir. Ancak bir çok ülke mevzuatında, yapılan denetimler sonucunda gerekli önlemleri almadığı saptanan işverenlere, acil bir tehlike söz konusu değilse, cezai yaptırım uygulanmadan önce müfettişlerce bir önel tanınmışsa. İşverenler verilen süre içinde işyerlerini iş güvenliği mevzuatına uygun durumuna getirmek zorundadırlar. Aksi takdirde haklarında cezai kovuşturmaya geçilir. Görüldüğü gibi işverenlere tanınan önel içinde iş güvenliği önlemlerinin alınmaması suçun ve cezai yaptırımın ön koşulunu oluşturur. İşverenlere önel verilmesinin leh ve aleyhinde öğretilde çeşitli görüşler vardır.

Kanuna göre iş yerinde, acil önlem alınmasını gerektiren ciddi ve yakın tehlike hallerinde işverenlere önel tanınması düşünülmemelidir. Böyle bir tutum verilen önel içinde işçileri bilerek ciddi mesleki risklerle karşı karşıya bırakmak anlamı taşır Bu ise iş güvenliği

politikasının benimseyebileceği bir tavır olamaz. İşyerinde acil (yakın) bir tehlikenin varlığı halinde yapılacak iş işyerinin ilgili bölümünde süratle işin durdurulması yoluna gitmek olmalıdır. Ayrıca, işveren hakkında cezai kovuşturmaya geçilmelidir. İşin durdurulması halinde işverenlere işyerlerinde işgüvenliği önlemleri almaları için önel tanımaya da gerek kalmayacaktır. Çünkü, işyerinde ortaya çıkan (98) SÜZEK Sarper. (a.g.e.). s.294-295 acil tehlike giderilmedikçe işyerinin ilgili bölümünün tekrar faaliyete geçmesi mümkün değildir (99).

Bunun gibi işyerinde yakın tehlike bulunmayan tüm hallerde iş güvenliği önlemlerinin alınması için işverenlere önel tanınması sakıncalıdır. Gerçekten bu durumda işverenlerin yakın tehlike niteliği taşıyanlar dışında kalan tüm iş güvenliği önlemlerini almaları için ortada zorlayıcı bir neden kalmaz. İşverenler müfettişlerce: ilk denetimin yapılmasını ve eksiklerin giderilmesi için kendilerine bir önel tanınmasını isteyebilirler. Yapılacak denetim sonunda önel tanınması kadar, ceza kovuşturması da gereğinde başvurulabilecek bir ihtimal olarak her zaman saklı tutulmalıdır.

Hukukumuzda her şeyden önce 5690 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki 81 sayılı sözleşmenin onanmasına dair kanun ile onaylanan 81 sayılı uluslararası sözleşmenin 13. maddesi işverenlere önel verilmesine imkan tanımaktadır. Maddenin 2. bendine göre müfettişler "işçilerin sağlık ve emniyetine dair olan kanuni hükümlerin tamamıyla uygulanmasını sağlamak için tesislerde lüzumlu görülebilecek olan değişikliklerin tespit edilecek bir zaman zarfında yapılmasını" emretmek yetkisine sahiptirler. Buna karşılık yine sözleşmeye göre "işçilerin sağlık ve emniyeti bakımından yakın bir tehlike mevcut olduğu takdirde önel verilmeyecek, derhal tatbik olunmak üzere tedbir alınması"

yoluna gidilecektir.(m. 13/2.b) (100) .

İs kanununda iş güvenliği mevzuatına uymayan işverenlere önel verilmesi konusunda herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Bu

(99) SÜZEK Sarper, (a.g.e.). s.300
(100) SÜZEK Sarper. (a.g.e.). s.301

hususun düzenlenmesi yasanın 89/1 maddesi ile iş teftiş tüzüğüne bırakılmıştır. Bu tüzüğün 22. maddesinin 3. fıkrasında ise, "Tamamlanması için mevzuatça önel verilmesi zorunlu bulunmadıçrı halde ve derhal tamamlanması işçi sağlığı iş güvenliği bakımından yakın bir tehlike göstermeyen eksiklik ve mevzuata aykırılığın giderilmesi için müfettişçe uygun bir önel" verilebileceği belirtilmiştir. Bu hüküm kural olarak müfettişe takdir yetkisi vermiştir.

Mevzuatımızda, işverenlere önel verme zorunluluğunu düzenleyen . kurallar sadece kurma izni ve işletme belgesinin verilmesine ilişkin ve bugün de yürürlükte bulunan eski işçi sağlığı ve işgüvenliği tüzüğünün 517-519 md.lerinde yer almıştır, işverenlere önel verilmesine ilişkin diğer hüküm ise "sadece işletme belgesi" almak zorunda olan işyerleri ile ilgilidir, b) Mevzuattaki Cezai Hükümlerinin Uygulanması işçilerin sağlık ve güvenliğini ceza yoluyla korumayı amaçlayan kurallar başta İş Kanunu olmak üzere çeşitli yasalarda yer almıştır, işçi sağlığı iş güvenliği aleyhine işlenen suçların ortaya çıkartılabiğmesinin ön koşulu kuşkusuz iş güvenliği denetiminin amacına uygun bir şekilde yapılabilmesidir.

işçi sağlığı iş güvenliğini işin düzenlenmesi açısından koruyan cezai yaptırımlar İş Kanununun 99. ve 104. maddeleri arasında öngörölmüştür. İş Kanununun 99. maddesinde fazla cal^ışma. hafta tatili ve genel tatil ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerine işverence uyulmaması halinde uygulanacak yaptırımlar hükme bağlanmıştır. 100. maddesinde çalışma sürelerine ilişkin suçlar ve

müeyyideler yer almıştır. 104.maddes inde ise kadın ve çocuk işçilerin korunması hükümlerinin ihlali halinde uyaulanacak cezai yaptırımlar düzenlenmiştir.

İşverenlerin işyerlerini is güvenildi konusunda teşkilatlandırma ödevini yerine getirmemeleri is kanununun 103 ve Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 282. maddelerinde yaptırıma bağlamıştır.

İşverenin işçiyi gözetme borcunu yerine getirmemesini cezai yaptırıma bağlayan en genel nitelikteki hüküm İs Kanununun 101 maddesinde yer almıştır.

İşçi sağlığı ve is güvenliği kurallarına uyulmaması halinde yaralama veya ölüm meydana gelmişse, işveren Türk Ceza Kanunun 455 ve 459. maddelerine göre cezalandırılır. Anılan kanunun 455. maddesi uyarınca tedbirsizlik ve dikkatsizlikle ölüme neden olmak iki yıldan bes yıla kadar hapis ve ağır para cezasını gerektirir. Fiilin birden fazla kişinin ölümüne sebep olması halinde dört yıldan on yıla kadar hapis ve ağır para cezası olmaktadır.

Tedbirsizlik ve dikkatsizlik nedeniyle yaralanmaya neden olunması halinde ise. T.C.K.'nun 459. maddesi uyarınca yaralanmanın ağırlığı oranında artan hapis cezası veri lebiilmektedir.

Yukarda bahsedilen hapis cezalarının uygulamada pek etkili olmadığı görülmektedir. Çünkü iki yıla kadar olan hapis cezaları para cezasına çevrilebilmekte, bir yıla kadar olanlar ise paraya çevrilerek tecil edilebilmektedir. Bunlar da cezanın etkinliğini azaltarak amacına ulaşmasını engellemektedir.

Deniz is kanunun 49,51.53 Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanunun 24. ' Hafta Tatili Kanununun 10. öğle Tatili Kanununun 7. Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 282. maddelerinde ise işçi sağlığına ilişkin cezai

yaptırımlar ver almıştır. Umumi hıfsızsihha kanunun 282. maddesi işçi sağlığı is güvenliği mevzuatına aykırı davranan işverenlere Türk Ceza Kanunu hükümleri dışında hapis cezası getiren mevzuatımızdaki tek hüküm niteliğini taşımaktadır. Diğer kanunlardaki yaptırımlar genelde para cezası niteligindedir(101).

5. İŞVERENİN SORUMLULUKTAN KURTULMASI

A) Mücbir Sebep

illiyet bağıını kesen ve dolayısıyla işvereni sorumluluktan kurtaran ilk sebep budur. Sorumlunun faaliyet ve işletmesi dışında meydana gelen borcun ihlaline mutlak olarak kaçınılmaz bir şekilde yol açan öngörülmesi ve kaçınılması mümkün olmayan olağanüstü bir olaydır. Mücbir sebep teşkil eden olay umulmayan hale oranla daha büyük şiddet ve mutlak bir kaçınılmazlık arzeder. Ayrıca mücbir sebebi teşkil eden olayın sorumlu kişinin işletme ve faaliyetine yabancı dış bir olay olmasına karşılık umulmayan halin işletme veya faaliyet içi bir olay da olabilmesidir. Mücbir sebep sosyal ve hukuki bir olay olabileceği gibi insana bağlı olay da olabilir. Savaş. ihtilal beşeri olaylardır. Sorumluluktan kurtulmak isteyen işveren mücbir sebebi ispatlamak zorundadır. Mücbir sebebi teşkil eden sebep işverenin faaliyet ve işletmesi dışında kalan olaydır. Mücbir sebebin önemli bir unsuru da kaçınılmazlıktır. Mücbir sebep işvereni sorumluluktan kurtarır. İşveren mücbir sebebi ispat ettiği takdirde iş kazası ve meslek hastalığından sorumlu olmaz. Mesela

(101) SÜZEK Sarper, (a.g.e.). s.326 işyerinde her türlü önleyici tedbiri almış olmasına rağmen düşen yıldırım sonucu meydana gelen yangında ölen işçinin durumunda işverenin ölüm olayı ile(sonuç ile) hic bir ilgisi yoktur. Mücbir sebep kural olarak sorumlu sahsın kusurunu bertaraf eder. Kusurun başladığı yerde mücbir sebep, mücbir sebebin başladığı yerde kusur sona erer. Kusur unsuru ile mücbir sebebin iki önemli unsuru olan öngörülmeziik ve kaçınılmazlık unsurları bağdaşmaz. Bu sebeple işveren mücbir sebep teşkil eden olaya işçiyi kendi kusuru ile maruz bırakmışsa mücbir sebepten yararlanamaz. Mesela işveren işyerine yıldırıma karşı

koruyucu tedbir almak üzere paratoner kurmak zorundadır. Paratoner olmaması nedeniyle düşen yıldırım işyerinde yangına sebebiyet vermiş ve bunun sonucunda bir işçi ölmüşse artık mücbir sebepten bahsedilemez. işveren gerekli tedbirleri almadığı için sorumlu olur.

B) Zarar Görenin Kusuru

Zarar görenin kusurunun işvereni sorumluluktan kurtarmasının nedeni illiyet bağıını kesmiş olmasıdır. Bu takdirde zarar görenin tam kusurundan bahsedilir. Eğer zarar görenin kusuru. illiyet bağıını kesmemiş sadece zararlı durumun dogmasına diğer sebeplerle etkide bulunmuşsa ortak sebepten bahsedilirki bu takdirde sorumluluktan kurtulma değil tazminattan indirim söz konusudur.

Zarar görenin kusurunun sorumluluktan kurtulma sebebi olması objektif iyiniyet kurallarına ve dolayısıyla ahlaki bir değer hükmüne bağlanmaktadır. Kendisinden beklenecek tüm tedbirleri aldığı gerekli araç, gereç ve malzemeyi bulundürdugu halde, işçinin bunları kullanmaması sonucunda doğan zararlardan işverenin sorumlu tutulması iyiniyet kuralları ile bağdaşmaz.

Burada kurallara riayet etmeyen mevcut malzemeyi kullanmayan işçiye uygulanacak müeyyide var mıdır sorusu akla gelebilir. Görünüşte mevzuatta bu durumda uygulanacak açıkça getirilmiş bir müeyyide yoktur. Fakat kanaatimizce işçi aleyhine müeyyide vardır. Bu müeyyide tedbirlere uymayarak ve mevcut malzemeyi kullanmayarak kusurlu hareket eden işçi bir iş kazasına veya meslek hastalığına uğradığında ortaya çıkmaktadır. Bu durumda işçi, işverene karşı açtığı maddi, manevi tazminat davalarında kusuru oranında tazminattan mahrum kalacaktır. tsci tamamıyla kusurlu ise tazminat talebine hakkı olmayacaktır. Bu haklardan mahrum kalmak kusurlu işçi için bir müeyyide oluşturur kanaatindeyiz.

C) üçüncü Şahsın Kusuru

üçüncü şahsın davranışı kusurlu olabileceği gibi kusursuz bir davranışta olabilir, üçüncü şahsın kusurlu davranışı illiyet bağına kesecek yoğunlukta olduğu takdirde, işveren sorumluluktan kurtulur, üçüncü şahsın kusurlu davranışında aranan yoğunluk gerçekleştiği takdirde zararlı sonucun sebebi olarak işletme tehlikesi geri plana itilmiş olur, üçüncü şahsın kusurlu .

davranışı bazı hallerde illiyet bağına kesecek yoğunlukta olmayıp zararlı sonucun dogması yönünden sadece ortak sebep % niteliğinde olabilir. Bu takdirde işverenle, üçüncü şahıs zarar görene karşı sorumluluk altında bulunurlar(102).

üçüncü şahıs kavramı zarar gören ve işveren ile işverinin fiil ve davranışlarından sorumlu olduğu kişiler, ezcümle yardımcı şahıs. müstahdem ve M.K.un 320. maddesine göre ev reisinin nezareti altındaki kişiler dışında kalan şahısları ifade eder*.

(102) EREN Fikret, (a.g.e.). s. 94-95-103-107--121-125

Üçüncü şahsın zararı tek başına doğuran davranışının işvereni sorumluktan kurtarabilmesi için bu şahıs temyiz kudretine haiz olması gerekir. Eger üçüncü şahıs temyiz kudretini haiz değilse davranışı kusurlu olarak nitelendirilmeyeceğinden, fiil ile zarar arasında uygun illiyet bağı bulunsa bile doğan zararlardan işveren tek başına sorumludur.

Zarar gören işveren aleyhine tek başına veya üçüncü şahısla birlikte müteselsil mesuliyet esasına göre dava açmışsa işveren bu durumu isbat ederek sorumluluktan kurtulabilir.

1) Genel Olarak Denetim Mekanizmalarının Bulunmasının Önemi
İş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyebilmek için iş güvenliği mevzuatını yürürlüğe koymak yeterli değildir. Öngörülen kuralın uygulanmasını da sağlamak gerekir. En geliştirilmiş iş güvenliği mevzuatı bile, uygulanmasını sağlayacak etkili bir denetim teşkilatından yoksun bulunduğu takdirde kuramsal bir nitelik taşıyarak yada kağıt üzerinde kalmaya mahkumdur.

Nitekim ülkemizde Cumhuriyet öncesi dönemde iş hukuku alanında düzenlenen Dilaverpaşa Nizamnamesi, Mandin Nizamnamesi TBMM hükümeti döneminde ekonominin temel ögesi olan Ereğli kömür işletmelerinin sorunları için çıkarılan yasalar ve Cumhuriyet döneminde yürürlüğe giren 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu, 4 Ekim 1938 tarihli Borçlar Kanunu gibi kanunların bir kısmında iş güvenliği iş güvenliğini sağlamak için getirilmiş hükümler. Bir kısmında ise bu hükümlere uymayan işçi ve işveren işlemleri mevcut olduğu halde düzenlemelerin bir kısmı işverenlerce hiç uygulanmamış diğer bir kısmı da gereğiince uygulanmamıştır. Çünkü bu hukuki düzenlemeler denetimle ilgili kuralardan yoksundur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM DENETİM MEKANİZMALARININ ETKİ VE SONUÇLARI

1. ÇEŞİTLİ DENETİM MEKANİZMALARININ BULUNMASININ ÖNEMİ. GEREKLİLİCİ VE İŞVERENİN SORUMLULUĞUNA ETKİLERİ

1) Genel Olarak Denetim Mekanizmalarının Bulunmasının önemi İş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyebilmek için iş güvenliği mevzuatını yürürlüğe koymak yeterli değildir, öngörülen kuralların uygulanmasını da sağlamak gerekir. En geliştirilmiş iş güvenliği mevzuatı bile, uygulanmasını sağlayacak etkili bir denetim teşkilatından yoksun bulunduğu takdirde kuramsal bir nitelik taşımaya yada kağıt üzerinde kalmaya mahkumdur.

Nitekim ülkemizde Cumhuriyet öncesi dönemde iş hukuku alanında düzenlenen Dilaverpasa Nizamnamesi. Maadin Nizamnamesi TBMM hükümeti döneminde ekonominin temel ögesi olan Ereğli kömür işletmelerinin sorunları için çıkarılan yasalar ve cumhuriyet döneminde yürürlüğe giren 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu, 4 Ekim 1926 tarihli Borçlar Kanunu gibi kanunların bir kısmında işçi sağlığı iş güvenliğini sağlamak için getirilmiş hükümler, bir kısmında ise bu hükümlere uymayan işçi ve işveren için yaptırımlar mevcut olduğu halde düzenlemelerin bir kısmı işverenlerce hiç uygulanmamış diğer bir kısmı da gereğince uygulanmamıştır. Çünkü bu hukuki düzenlemeler denetimle ilgili hükümlerden yoksundur.

Hukukumuzda 13.12.1950 tarihinde 5690 sayılı Sanayi ve Ticarete İis TeftiŖi Hakkında Milletlerarası Sözleşmenin Onanması Hakkında Kanun ile onaylanarak yürürlüae giren Sanayi ve Ticarete İis TeftiŖi Hakkındaki 81 numaralı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi ile gerek is denetimi teşkilatı gerekse denetimin yürütölmesi konusunda hükümler getirilmiştir ve yasaların uygulanırılığı sağılanmıştır.Giderek konunun önemi ve kamu düzeniyle ilgisi nedeniyle tüm is" güvenliğıne ilişkin mevzuatın denetimi ölkemizde bir devlet görevi olarak kabul edilmiştir.İis Kanununun 88. maddesinde "çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını devlet izler denetler ve teftiş eder" denilmek suretiyle bu durum açıkça ifade edilmiştir. Devlet işçi sağılığı ve iş güvenliğı mevzuatının uygulanmasını sağılamak amacıyla çeşitli denetim mekanizmaları oluşturmali bu mekanizmaların aksayan yönlerini tespit etmeli bu mekanizmada yer alan işçi. işveren, müfettiş gibi insan unsurunun mevzuat konusunda yeterince bilinçlendirilmesi yolunda çaba sarfetmelidir.

2. Denetim Mekanizmalarının Geliştirilmesi

Mevzuatın uygulanmasının sağılanabilmesi için denetim mekanizmasının gerekliliğı kadar isletilecek denetim mekanizmalarının geliştirilmesi de gereklidir. Uygulamada yarattığı sakıncalar, yerine getirilmesindeki zorluklar dikkate alınarak mevcut denetim mekanizmalarının geliştirilmesi. aksayan yönleri için gerekli tedbirler alınması, gerektiğinde şartlara uygun yeni modeller aranması gerekir. Teknolojik ilerlemelerden faydalanılmal

1. işçi ve işveren yeterince eğitilerek dışardan bir tüce aerek kalmadan kendiliğınden denetim sağılanmalıdır.Uygulanan

yanlış sistemler tespit edilerek bazı işyerlerinde sık denetime deaişik kurumlarca tekrarlanan denetimlere dioer bazı işyerlerinin eleman eksiklidinden dolayı denetimsizliğine yol aıı İmama lıdır. Denetim mekanizmalarının aksayan yönleri konusunda basta bu görevi yerine getiren müfettişler olmak üzere, işveren ve işçi kuruluşlarının şikayet ve önerileri alınarak pratik uygulaması olan modellerin geliştirilmesinde bu öneriler gözönünde tutulmalıdır.

A) Teknolojik Gelişmelerin En Kısa Sürede Denetim ve Sorumluluk Alanında Kullanılması

İs denetimi ve işverenin sorumlulukları alanında teknolojik ilerlemelerden faydalanılarak, insan gücü yerine konabilecek hususlarda alet, makina ve teknik araılar devreye sokulmalı mümkün olduğu kadar az insan gücünü ve sayısını gerektirecek modeller geliştirilmelidir. Dünyadaki teknolojik gelişmeler yakından takip edilmeli ve gelişmiş teknoloji öncelikle işçi sağlığı yönünden tehlike

arzeden islerde kullanılmalıdır. Bu konuda devletin desteğiyle tüm işçi ve işverenlere yardımcı olacak bir birim kurulmalıdır. Bu birimin tüm yurttta ve dünyadaki teknolojik gelişmeyi yakından izlemeli ve gelişmelerden is hayatındaki insanların yararlanabilmesinin yollarını araştırarak bunların uygulamaya geçirilmesini sağlamalıdır.

Bu birim hem is teftiş teşkilatının daha verimli çalışabilmesi açısından, hem işçilerin daha sağlıklı ortamlarda çalışabilmelerinin sağlanması açısından hem de işçi ve işveren arasındaki davaların daha hızlı ve etkili olabilecek şekilde sonuçlandırılmasının sağlanması açısından taraflara yardımcı olabilecektir, örneğin bir işçinin işverene karsı açmış olduğu

meslek hastalıklarına dayanan maddi tazminat davası ele alındığında, dava için aereklı olan işçi ve işveren ile ilgili tüm kayıtların bu merkezdeki bir bilgisayarda kayıtlı olduğu ve bu bilgilerin birçok değişik yer ile yapılaok yazışmalara mahal vermeden direk olarak mahkeme kaleminde bulunan fax ile kaleme aktarıldığı düşünülecek olursa en az 3-4 ay süre kazanılmış olacaktır. Hakim de bu güvenilir bilgilere dayanarak daha kolay ve çabuk karar verebilecektir. Bu mahkemenin yapacağı kesif ve tespitleri daha öne alacağından hem denetim açısından hem de gecikmeden karar verileceğinden sorumluluk açısından büyük faydalar sağlayacaktır. Aynı zamanda da gecikmiş adaletin gerçek adalet sayılmadığı günümüzde gerçek adalete yaklaşılmmasını sağlayacaktır.

B) Basın-Yayın Organlarının Denetim ve Sorumluluk Alanında Kul lanılması

Basın-yayın organlarının çalışma hayatına ve dolayısıyla is denetimine ve işverenin sorumluluğuna büyük katkıları olabilecektir. Bu basın ve yayın organlarında çalışma hayatıyla sürekli ilgilenen bir birimin oluşturulması ve basın-yayın araçlarında özel bir bölümün bu konuya ayrılması seklinde olabilir, örneğin gazetelerde ekonomi sayfası.kültür sayfası, magazin sayfası gibi sayfalar bulunmaktadır.Bu konuda da çalışma hayatı sayfası olabilir.

Basın-yayın araçlarında böyle bir bölümün olması halinde zamanla tüm işçi ve işverenler.üçüncü kişiler bu sayfaları okumaya başlayacak, hatta sürekli takip eder hale geleceklerdir. Bu da işçi.işveren ve üçüncü kişiler açısından is hayatı ile ilgili birçok bilginin kısa sürede edinilmesini ve gerektiğinde

bu konularda birtakım tedbirler almalarını saklayacaktır. Yine meslek hastalığı ile ilgili bir örnek ile bu konuyu söyle açıklayabiliriz; Tozlu bir ortamda çalışarak meslek hastalığına yakalanan bir işçinin gelişmelerinin takip edildiğini düşünecek olursak (Takip edilecek olaylar örnek teşkil edebilecek olaylardan seçilmelidir) bu işçinin meslek hastalığına yakalandığını öğrenen gazeteci, bunun araştırmasını yapacak aynı tür işyerinde çalışan işçi ve işçi çalıştıran işverenlerin dikkatlerinin çeki lebişmesini sağlayacak şekilde haber yapacaktır. Bu durumu tüm yurttaki aynı tür işyerlerinde çalışan ve çalıştırılan işçi ve işverenlerin büyük bir kısmı bu yolla öğreneceklerdir. Bunun sonucunda işveren kendiliğinden tedbir alabilir, işçiler tedbir alınmasını isteyebilir veya ilgili kuruluşlar bu haberi ihbar kabul ederek teftiş yapabilir. Yine tüm bu aşamalarda aynı tür işleri yapan ve tedbir almayan işverenler de sonucunda verilecek hükümden yine bu yolla haberdar edilmelidir. Bu aşamalardan herhangi birisinde tedbir alınması hiç tedbir alınmamasından iyi olacaktır.

Yine basın-yayın organları, yurttaki ve dünyadaki çalışma hayatıyla ilgili teknolojik gelişmeler, alınan işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri, işverenin sorumlulukları konularında topluma çok faydalı olacaktır.

3. Denetim Mekanizmalarının Etkinliğini Azaltan Nedenler

A) Genel Olarak

Mevzuatımızda getirilmiş çeşitli engeller sonucunda iş güvenliği kurallarını ihlal eden işverenlerin para cezaları ödemeye mahkum edilmeleri adeta rastlantılara bağlı kalmaktadır. Oysa

cezaların etkinliğini

saglav'an husus

bunların açırıl laından çok mutlaka uygulanacakları konusunda bireylerde oluşan kanaattir.

Sorun kuskusuz herşeyden önce iş güvenliği teşkilatının gücü ve imkanlarıyla ilgilidir, iş güvenliği denetimleri etkili ve sık yapılabildiği bu denetimler bilimsel araştırma ve incelemelerle desteklenebildiği oranda suç teşkil eden mevzuat ihlalleri ortaya çıkarılabilir ve cezai kovuşturmayla konu olabilir(103). Cezai kovuşturmalar ise işverenlerin iş güvenliği alanında koruyucu tedbirler almalarını sağlayabilir.

B) Cezai Yaptırımların Etkinliğini Azaltan Nedenler

a) Ceza Mahkemeleri önüne Kadar Gelebilen Davaların Azlığı
Uygulamada ortaya çıkan ve ceza kovuşturması sürecinin değişik aşamalarda kesilmesine yol açan engeller yargı organının önüne kadar gelebilen davaların az olmasına neden olmaktadır.

Ülkemizde iş güvenliği müfettiş kadrolarının mesleki açıdan yeterince eğitildiği söylenemez. Denetim yapan müfettişlerin işyeri mühendis ve uzmanlarından uygulama ve mevzuat açısından daha az bilgili olmaları halinde, bunların etkili bir denetim yapabileceklerinden söz edilemez. Öte yandan bugüne kadar çıkarılmış genelgelerle müfettişlerin danışmanlık görevine ağırlık tanımaları istenmiştir. İşverenlere danışmanlık yoluyla yardımcı olmak kuşkusuz iş güvenliği müfettişinin en temel görevlerindendir. Ancak bu işleve gereğinden fazla ağırlık tanıyarak işin cezalandırma yönünü ihmal etmek iş güvenliğinin sağlanması amacına zararlı olabilir.

Cezai yaptırım uygulanmadan önceki aşamada önel verilmesi de yargı organı önüne gelen dava sayısının azalmasına ve dolayısıyla

cezai yaptırımların uygulanmasının ertelenmesine ve etkinliğinin azalmasına neden olmaktadır.

Önel vermek suretiyle aslında işverenlerin sorumluluğunda bulunması gereken iş güvenliği tedbirlerinin alınmasını gözetme görevi müfettişler tarafından üstlenilmiş olmaktadır. Bu sistem sonucunda, işverenler iş güvenliği konusunda hiç bir tedbir almaksızın pasif bir tutum içine girebilir, tedbir almak için önce müfettişlerce denetim yapılmasını ve eksiklerin giderilmesi için kendilerine* önel verilmesini bekleyebilirler. Böylece işverenler iş güvenliği kurallarının uygulanmasını ihmal konusunda adeta teşvik edilmiş ve cesaretlendirilmiş olacaklardır.

Ayrıca önel verilmesi yöntemi, cezai yaptırımların uygulanmasını ertelemekte, cezaların işverenler üzerindeki etkinliğini ve caydırıcı etkisini azaltmaktadır. İşverenler yapılacak denetim sonucundakendilerine öncelikle bir önel tanınacağını bilmeleri nedeniyle bir rahatlamaya girecek ve gerekli tedbirleri başlangıçta almak konusunda titiz davranmayacaktır.

Kendisine cezai kovuşturmayı talep konusunda takdir hakkı verilmeyen, suç işlemesine rağmen ceza kovuşturmasının etkisiz kaldığını görenmüfettişten her zaman heves ve istekle çalışmasını beklemek güçtür.Suç sayılan belirli halleri tespit ederek ceza kovuşturması talebinde bulunan müfettişin, bu davranışının somut ve etkili sonuçlarını görmesi gerekir. Aksi takdirde, müfettişlerin işyerlerindeki saygınlık ve otoritelerinin sarsılması kaçınılmazdır. Psikolojik olarak da olumsuz etkilenen müfettişceza kovuşturması başlatmaktan kaçınmak eğilimine girmekteve dolayısıyla yargı organı önüne

gelebilen dava sayısı azalmaktadır(104) .

Ayrıca uygulamada işçi ve işçi yakınlarının işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınmaması nedeniyle gördükleri zararlardan dolayı yargı organlarına yeterince başvurmadıkları görülmektedir. Bunun sebepleri arasında ise işçi ve işçi yakınlarının. kusurlu olan işverenin kusuru oranında cezalandırılacağı konusunda bilgi sahibi olmamaları, maddi ve manevi tazminata mahkum edilen işverenin yeterince cezalandırıldığını düşünmeleri, bürokratik işlemlerle uğraşmak istememeleri gibi sebepler sayılabilir.

Tüm bunlar suç isleyen işverenin ceza mahkemesi önüne çıkmasını engellemektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini almayarak işçilerin zarara uğramasına neden olan işveren yargılanmadığından bu konuda önceki şekilde davranmaya devam edebilecektir. İşveren, hakkında hiçbir cezai işlem yapılmadığından psikolojik bir rahatlık duyacaktır. Böylece ortada işvereni tedbir almaya zorlayacak bir neden kalmamaktadır.

b) Ön Ödeme Müessesesi

Türk Ceza Kanunu'nun 119. maddesinde düzenlenmiş olan ön ödeme, yalnız para cezasını gerektiren bir suç veya yasada öngörülen hafif hapis cezasının yukarı haddi bir ayı aşmayan kabahat failine, belirli bir para cezası ödemek suretiyle hakkında kamu davasını açılmasını önleme, açılmış olan kamu davasını düşürme imkanı tanıyan bir yoldur. Bu müessese zaman kaybından ve masraf yapmaktan kaçınmak, mahkemelerin yükünü azaltarak davaları hızlandırmak amacıyla getirilmiştir.

Yukarıda belirtilen engellerden ve bölge çalışma

müdürlüğünün mevzuata uygunluk ile yerindelik denetiminden geçen ceza kovuşturması talepleri kamu davası açılmak üzere savcılığa intikal eder. Ancak bu aşamada ön ödeme müessesesi devreye girerek dava açılmasına engel olmakta veya açılmış olan kamu davasının düşmesine neden olmaktadır.

İSİG'ne ilişkin yaptırımların çok büyük bir bölümü para cezalarından oluştuğuna göre, ön ödeme bu konuda yaygın bir uygulama alanı bulmaktadır. Kanunumuzda şartları gerçekleştiği takdirde cumhuriyet savcısına ön ödemede bulunma yükümlülüğü getirilmiştir. ön ödemeye başvurulması konusunda cumhuriyet savcılarının takdir yetkilerinin olmaması ülkemizde İSİG'nin sağlanması çabalarına zarar verecek niteliktedir.

Ön ödemede işveren veya vekili yasada öngörülen para cezasının aşağı haddini ödemek zorundadırlar. Ancak, cezai yaptırımların esas etkinliğini sağlayan, yargı organı önünde yargılanma ve mahkûm olma gibi özellikler ön ödeme müessesesi ile ortadan kaldırılmaktadır. İş güvenliği aleyhine suçlarda yargılama ve cezalandırma yetkisinden vazgeçilmekte, işveren genellikle önemli sayılamayacak bir parayı ödeyerek savcılıktan takipsizlik kararı alabilmektedir. Böylece, suç ve suçluya karşı toplum tepkisi yeterince gösterilmemiş ve cezai yaptırımlar kendilerinden beklenen işlevi yerine getirememiş olmaktadır(105).

c) Cezaların caydırıcılığının yeterli olmaması İSİG alanındaki denetimlerin ve dolayısıyla cezai yaptırımların etkinliğini azaltan önemli bir neden işverene verilen cezaların caydırıcılığının yeterli düzeyde

olmamasıdır. Cezaların caydırıcı olabilmesi için islenen suç ile bu suç için verilen ceza arasında orantının iyi kurulabilmesi gerekir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla getirilen para cezaları tazminat niteliği taşımadığından, suçun mağdura verdiği zararlar orantılı olması gerekli değildir. Ancak para cezalarının etkili olabilmesi, iş güvenliğini koruma işlevini yerine getirebilmesi için, failin suç işlemekle elde ettiği menfaatten daha yüksek olması veya hiç olmazsa buna eşit tutulması uygun olur. Aksi takdirde, masraflı iş güvenliği önlemlerini almak yerine işverenlerin daha ekonomik buldukları para cezalarını ödemeyi tercih etmeleri mümkündür(106).

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen yaralanma ve ölüm olaylarında TCK hükümlerine göre hapis cezası istemiyle yargılanması gereken işverenler uygulamada büyük çoğunlukla hiç yargılanmamaktadırlar. Bu durum işçilerin, işçi yakınlarının, olaydan haberdar olan üçüncü kişilerin ve iş müfettişlerinin kendi üstlerine düşen vazifeyi yapmamalarından kaynaklanmaktadır. Halbu ki bahsedilen yaralanma ve ölüm olaylarında bu kişilerin savcılığa şikayet yoluna başvurmaları gerekir.

Çok az da olsa iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle meydana gelen yaralanma ve ölüm olaylarında ise verilebilecek hapis cezasının sonuçta para cezasına çevrilmesi (iki yıla kadar olan hapis cezaları) ve bunun da tecil edilebilir olması (bir yılın altındaki hapis cezaları) cezaların caydırıcılığını iyice azaltmaktadır. Halbu ki cezai yaptırımlar, caydırıcı ve işverenleri

koruyucu tedbirler almaya sevk edici olmalıdır.

C) İdari Yaptırımların Etkinliğini Azaltan Nedenler

a) Denetim Sayısının Yetersizliği

İş kazaları ve meslek hastalıklarının asgari düzeye indirilebilmesi için işyerlerinin mümkün olduğu kadar sık ve özenli bir biçimde denetlenmesi gerekmektedir.

Ülkemizde İSİG faaliyetlerinde görev alan müfettişlerin yeterli sayının altında olması nedeniyle işyerleri çok seyrek denetlenebilmekte ve müfettişlerin her işyerine ayırabilecekleri vakit dikkatli bir denetime imkan sağlamamaktadır. Denetim görmüş olan bir işyerinde eksiklikler görülmesi durumunda idari bir yaptırım uygulanabilmektedir. Bu idari yaptırımlar sonucu bazı işverenler gerekli tedbirleri almaktadırlar. Denetlenebilen işyeri sayısı ne kadar fazla olursa eksiklikler bulunan bazı işyerlerinde gerekli tedbirleri alan işveren sayısı da o kadar fazla olacaktır.

İdari yaptırımların etkinliğinin sağlanabilmesi için daha sık denetim yapılması, iş güvenliği mevzuatı hükümlerine uymamakta ve güvenlik tedbirlerini almamakta direnen işverenlerin tespit edilmesi, denetim raporlarının iyi bir şekilde incelenmesi, değerlendirilmesi ve düzenli bir şekilde kaydedilmesi gerekir.

b) İşletme içi Denetimin Yeterince Uygulanmaması İşletme içi denetimi yapacak olan İSİG Kurulu bir icra organı değil daha çok danışma organı niteliği taşımaktadır. Yasa koyucu İSİG konusunda karar ve icra yetkisinin işverende bulunduğu ilkesini getirmiş olup tüzük hükümleri de bu ilkeyi korumuştur. Bu nedenle anılan kurul sadece işverene öneriler

hazırlayacak ve bu öneriler ancak işverenin onayı ile yürürlüğe girebilecektir. Uygulamada bu durum, kuralların etkili biçimde çalışmasını engelleyici bir psikolojik etken oluşturmaktadır. Olayın özünü fazlaca etkileyemeyen bir çalışmanın bir formalite gibi görünmesinin önüne geçmek gerçekten de çok güçtür. Bu nedenle bu kurulların kurulması ve işletilmesi çoğu zaman göstermelik işletmelerden öteye gitmemektedir(107).

Bunun yanında uygulamada İSİG bulunması gereken bazı işyerlerinde bu kurullar hiç kurulmamıştır veya işlerliği olmayan kağıt üzerindeki kurullar olarak kalmıştır.

İSIG Kurulları kurularak sağlıklı bir şekilde işletilmediği zaman kurul, inceleme, denetleme ve uyarmayı öngören görevlerini yerine getirememektedir. Bu da işverene uygulanacak idari yaptırımların etkinliğini azaltacak ve dolayısıyla işverenin sorumluluğuna etkisi olmayacaktır.

D) Hukuki Yaptırımların Etkinliğini Azaltan Nedenler

a) Açılan Dava sayısının Yetersizliği

İşvereni İSIG alanındaki denetleme yollarından birisi de işçilerin veya yakınlarının işverene karşı açmış oldukları maddi ve manevi tazminat davalarıyla destekten yoksun kalma tazminat davalarıdır, ülkemizde işçilerin eğitim seviyesinin oldukça düşük olması, işçilerin büyük çoğunluğunun işverene karşı sahip olduğu hakları bilmemesine(özelikle küçük işyerlerinde çalışan işçiler) ve dolayısıyla bu haklarını aramamalarına yol açmaktadır.

Açılan her dava işverene karşı uygulanacak bir hukuki yaptırım demek olduğundan etkili bir denetim demektir. Fakat

işçilerin bilgi eksikliği yanında, bürokrasinin işçilerin gözünü korkutmuş olması, açılan davalar sırasında ödenen harçların ve masrafların yüksek olması işçinin kendisini bir avukatla temsil ettirmek istemesinde avukat ücretinin yüksek olması gibi nedenlerden dolayı işverene karşı açılan dava sayısı az olmaktadır. Bu durumda en etkili denetim yollarından biri olan hukuki yaptırımların etkinliğini azaltmaktadır.

b) Davaların Uzun Sürmesi ve Verilen Hükümün Uygulanmasının İmkansızlaşması

İşverene uygulanacak etkili yaptırımlardan olan hukuki yaptırımların aracı olan davaların uygulamada çok uzun sürmesi de hukuki yaptırımların etkinliğini azaltmaktadır.

Ayrıca açılan dava sonucunda verilen maddi ve manevi tazminata ilişkin hükümlerin uygulanabilirliğini ortadan kaldırmak için işverenler kendilerine ait malları devretmekte hükümün uygulanmasını imkansızlaştırmaktadırlar. Özellikle iş kazası ve meslek hastalıkları meydana gelen yaralanmalar ve ölümlerde hükmedilecek yüksek miktardaki tazminatlardan kurtulmak için mal kaçırmaktadırlar. Bu durum iş mahkemeleri hakimlerinin bu tür davalarda ihtiyati tedbir kararı vermekte çekingen davranmaları veya teminat karşılığı verilen ihtiyati tedbir karşılığında çoğunlukla işçilerin teminatları yatıramamaları nedeniyle verilen hükümlerin sonuçta uygulanıp uygulanmaması bir yerde işverenin insiyatifine bırakılmaktadır. İşverenler de bu tür durumlarda genellikle mal kaçıırıp dava hükümlerinin sonuçlarından kurtulmaktadırlar. Bunların tümü işçi sağlığı iş güvenliği alanında işverenin denetimi

konusundaki hukuki yaptırımların etkinliğini azaltmakta dolayısıyla İSİG tedbirleri almayan işverende hukuki sorumluluktan kurtulabilmektedir.

II. DENETİM MEKANİZMALARININ İŞLETİLMESİNİN SONUÇLARI VE İŞVERENİN SORUMLULUĞUNA ETKİLERİ

1. Olumlu Sonuçlara

A) İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının önlenmesi Açısından Denetimin önemi

Ülkelerin sanayileşmesine paralel bir biçimde işçi sağlığı en önemli sorunlardan birisi olarak ortaya çıkmaktadır. Toplumun tüm bireylerinin yararlandığı sanayileşmenin ve teknolojik gelişmenin bedelini işçilere ödetmeme önlemi çağdaş toplumların başlıca kaygılarından birini oluşturur. Ne var ki günümüzde en gelişmiş ülkelerde bile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda başarıya ulaşıldığını öne sürmek mümkün^ değildir.

1983 yılında ülkemizde 145.296 iş kazası görülmüş 1324 işçi, ölmüş 2760 işçi ise sürekli iş göremez hale gelmiştir. Bunun anlamı iş kazalara sonucunda her gün dörde yakın işçinin hayatını yitirmesi, yediden fazla işçinin meslekte kazanma gücünden yoksun kalmasıdır. Bu rakamların sadece sigortalı işçilerle ilgili olması sorunun ciddiyetini daha da çarpıcı bir biçimde ortaya koymaktadır. ,

Diğer ülkelerde ve ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliğini düzenleyici normlar bulunmasına ve normlara uymayanlara karşı müeyyide içeren normlar da getirilmiş bulunmasına rağmen, sorunun bu derece vahim olması denetimin önemini ortaya çıkarmaktadır. Demek ki kurallara uyulup uyulmadığı denetlenmedikçe işveren ve

işçilerin iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından çaba sarfettikleri söylenemez. Bu da işçi ve işverenin konunun önemini kavrayamadıklarından kaynaklanmaktadır, işçi ve işverenin eğitimini de kapsayan ideal denetim mekanizmaları ile belirtilen iş kazası meslek hastalığı oranlarının en aza düşürülmesi amaçlanmalıdır(108).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi denetimin etkin bir şekilde uygulanması yoluyla bile en aza indirildiğinde işverenin sorumluluğu da en aza inecektir. İşveren kısa vadede iş güvenliği tedbirlerini alacak ve bu tedbirler maliyetin artmasına sebep olacaktır. Fakat iş kazası ve meslek hastalığının olmaması veya çok az olması durumunda uzun vadede maliyet düşecek ve tedbirlerin alınmadığı durumdakinden daha aşağıda gerçekleşecektir. Bu durum hem işvereni, suçlu duruma düşmesini önlemiş olduğundan saygın duruma getirecek hem de uzun vadede daha karlı kılacaktır.

2) Ülke Ekonomisi Açısından Denetimin önemi

Sorunun sosyal ve insancıl yönünden başka ülke ekonomisini olumsuz etkileme yönü de önem taşır, ülkemizde iş kazaları 1983 yılı içinde 2.202.403 iş gücü kaybına neden olmuştur. 1975-1979 dönemini kapsayan beş yıl içinde iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda kaybolan gün sayısı aynı süre içinde grevler nedeniyle kaybedilenden daha fazladır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısındaki artış sosyal sigortaların yükünü de artırmaktadır. Sosyal sigortalar kurumunun bu konudaki harcamaları sürekli bir artış göstererek 1982 yılında

10.507.191.909 TL na ulaşmıştır. İş kazaları ve meslek hastalıkları ulusal ekonomiye verdiği büyük zararlar yanında maliyet zararlarına yol açmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı sonunda getirilen yaptırımlarla işçinin işverene maliyeti arttığı ve karında azalma meydana geldiği için, işverenler mevzuatın gerektirdiği önlemleri almakta ihmal davranmakta veya başlangıçta maliyetin artacağı düşüncesi ile bu önlemleri almamaktadırlar. Bu nedenle devletin denetim mekanizmaları devreye girerek ve mümkün olduğu kadar etkin bir şekilde işletilerek ülke çapındaki ekonomik kayıp önlenmelidir.

2. Diğer Sonuçları

İşçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınması ilk bakışta maliyeti arttırmaktadır. Fakat uzun vadede maliyet düşmekte, tedbirlerin alınmaması sonucu uygulanacak yaptırımlarda düşünüldüğünde işveren için daha karlı olmaktadır. Buna rağmen işverenler arasında kısa vadede bir rekabet eşitsizliği yaratmaktadır. Çünkü iş güvenliği tedbirleri alan işverenin üretim maliyeti, aynı tür iş yapan fakat iş güvenliği tedbirlerini almayan işverene göre daha yüksek olmaktadır.

İşçi sağlığı iş güvenliği denetiminin yapılması personel, araç-gereç, zaman, kırtasiye açısından tabiidir ki bir masraf gerektirmektedir. İş teftiş teşkilatının oldukça fazla olan bu giderleri hiç yapılmasa tabiki daha iyi olacaktır. Bu olumsuz sonuç ise işçi ve işverenlerin tamamının iyi eğitilmesi, iş güvenliği bilincine erişmesi ve iş güvenliği tedbirlerini denetime gerek kalmaksızın almaları durumunda ortadan kalkacaktır.

SONUÇ

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda denetimin sağlıklı yapılabilmesi, amacına ulaşabilmesi, işverenin bu konudaki sorumluluğunu yeterince duymasının sağlanması için işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramının önemi sadece hükümetler tarafından değil işverenler ve işçiler tarafından da yeterince bilinmeli bu hususu düzenleyici mevzuat bu kişilerce de yürürlüğe konulabilmelidir. Yayınlanan kanun tüzük ve yönetmeliklerin uygulanmasını sağlamak ve denetlemesini yapmak bu konuda yetişmiş elemanın varlığını ve bu elemanların sayısının artırılmasını gerektirmektedir. Eğitim gerek işveren gerek işçi gerekse iş müfettişi açısından gerekli olduğu kadar, gelişen teknolojiye uygun olarak yenilikleri kapsamalı ve süreklilik arz etmelidir. Üniversitelerde de konuyla ilgili bölümlerin kurulması, basın yayın organlarının yayınlarının artırılması belirli iyileştirmelerin sağlanması açısından önemli sayılabilecek tedbirlerdir. Meslek okulları, lisans ve lisansüstü eğitim programları başlatılarak işçi sağlığı ve iş güvenliği alanının ihtiyacına cevap verecek elemanlar yetiştirilmelidir.

Türk iş mevzuatı işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından oldukça iyidir. Ancak uygulama ve denetim açısından iyi olduğunu söylenemez. Mevzuatımızda 1982 anayasası dahil birçok kanun tüzük ve yönetmelikte işçi sağlığı ve iş güvenliği konularına ilişkin önemli hükümler bulunmaktadır. Ancak uygulamada yapı bakımından mevzuata baktığımızda büyük bir dağınıklık içerisinde olduğunu görmekteyiz. Yaklaşık onbeş kadar kanun, yirmidokuz tüzük, yirmi

yönetmelik ve yedi milletler arası sözleşme ve anayasa ile birlikte mevzuatın parça bölük olusu, onun etkinliğini önleyen bir durum arzetmektedir.

Ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği faaliyetlerinin önemli bir eksiği de denetim konusunda gözlenen dağınıklıktır. Çalışma bakanlığı ve iş güvenliği teşkilatı ile yukarda incelediğimiz kamu kuruluşlarının iş güvenliği konusunda ilişkileri yok denecek kadar azdır. Oysa bu bakanlık ve diğer kamu kuruluşları aynı yasalara ve mevzuata dayanarak aynı amaca yönelik faaliyette bulunur.

Değişik kamu kuruluşlarına iş güvenliği denetimi yetkisi verildiğinden bu kuruluşların çalışmalarında zorunlu olarak bir görev özdeşliği ve tekrarlar ortaya çıkmaktadır, örneğin sanayi müesseselerinin ve fabrikaların her türlü tesisatının fenni denetimi hem çalışma bakanlığı iş güvenliği teşkilatı, hem gayri- sıhhi müesseseler inceleme kurulları ve hem de belediyelerin görevi içindedir. Bunun gibi ülkemizde değişik organlar, işyerlerinin kurulması ve işletmeye açılması için ayrı ayrı izin verirler. Benzer kurumların aynı konu üzerinde birbirinden habersiz çalışmaları sonucu büyük ölçüde güç ve zaman kaybı ortaya çıkmakta, ayrıca bu durum çalışma hayatında hoşnutsuzluklara yol açmakta, işverenler tekrarlanan yükler ve uzun formalitelerle karşı karşıya kalmaktadır.

Bundan başka iş denetiminin temel amaçlarından birisi kuşkusuz tüm ülkede iş güvenliği kurallarının yeknesak biçimde uygulanmasını sağlamaktır. Değişik iş yerlerinde farklı uygulamalar adalet duygusunu zedeleyeceği gibi iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacına da zarar verir.

İş güvenliğine ilişkin tüm denetim Çalışma bakanlığına bağlı is güvenliği teşkilatının sorumluluğuna verilmelidir. Böylece sakıncalar ortadan kalkacağı gibi değişik kamu kuruluşlarınca kullanılan ve mesleki ehliyetleri iş güvenliği denetimi için yeterli olmayan kadrolar yerine is güvenliği teşkilatına bağlı uzmanlaşmış müfettişler tarafından bu denetimler uygulanmış olur.

Ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği denetim faaliyetlerinde yer alan iş müfettişi sayısının azlığı, işyerlerinin çok seyrek denetlenmesi ve işyerlerine ayırabildikleri zamanın darlığı nedeniyle dikkatli bir denetim yapılamaması sonucunu doğurduğu gibi müfettişler işçi sağlığı iş güvenliği konusunda zaman darlığı nedeniyle teknik bilgilerini geliştirme imkanını da bulamamaktadırlar.

İşverenin işçiyi gözetme borcunu düzenleyen iş güvenliği mevzuatının kağıt üzerinde yeterli olduğu görülmektedir. Bu mevzuat işverenlere, yalnız hükme bağladığı iş güvenliği tedbirlerini değil, bilimsel ve teknik ilerlemelerin gerektirdiği tüm tedbirleri alma borcunu da yüklemekle, kendi eskimesine ve aşınmasına karşı emniyet sübaplarını kendi içinde getirmiştir. Böyle bir mevzuata sahip olmak önemlidir fakat daha önemlisi bunun uygulamaya geçirilerek mevcut hukuki kurum ve düzenlemeleri iyi işletebilmesidir.

Mevzuattaki yeknesaklık, uygulayan kurumlar arasında irtibat, konunun ilgilileri olan işçi, işveren ve iş müfettişlerinin yeterli bilgi düzeyine ulaşmış olmaları, gerek kaza gerekse kazalardaki ölüm oranına göre ülkemizde vahim durumda olan işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda olumlu yönde gelişme kaydedileceği kanaatindeyiz.

ÖZET

Devletin İSİG alanındaki en önemli görevleri iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek veya en aza indirmek amacıyla iş güvenliği mevzuatını oluşturmak, bu mevzuatın uygulanmasını denetlemek.gerekl i durumlarda yaptırımlar uygulayarak mevzuata uyulmasını sağlamaktır.

Devlet bu alanı Anayasa, yasa ve yasalara uygun olarak hazırlanan tüzük ve yönetmelikler ile düzenlemiştir ve bu düzenlemeler İSİG'ni sağlamaya yetecek düzeydedir fakat uygulamaya geçirilmeleri gerekir.

Hukukumuzda, devlete İSİG mevzuatını oluşturmak, bu mevzuatı günün şartlarına göre geliştirmek ve ayrıca mevzuatta getirilen hükümlerin uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmek, denetlemek ödevi verilmiştir.

İşvereni İSİG yönünden denetleyen mekanizmalar genel olarak sınıflandırılırsa; devletin yaptığı denetim, işletme içi yapılan denetim ve hak sahiplerinin yaptığı denetim olarak sıralanabilir. Bunlardan devletin yaptığı denetim; CSGB İş Teftiş Kurulu'nun yaptığı denetim. SSK'nun yaptığı denetim ve meslek odalarının yaptığı denetim olarak alt bir sınıflandırmaya tabi tutulabilir.

Devletin yaptığı denetim dışında sayılabilecek bir denetim mekanizması olan işletme içi denetim de mevzuat ile getirilen işyerlerinde oluşturulacak İSİG Kurulları tarafından yapılır. Bu denetim mekanizmalarının dışında kişiler tarafından yapılan hak sahiplerinin denetimi vardır, özellikle bu denetim türü işverenin hukuki sorumluluğundan yola çıkılarak yapılan bir denetim türü olması açısından ayrı bir önem taşımaktadır.

İşverenin İSİG tedbirleri alma borcu, genel olarak işçinin, işverenin emir ve talimatı altında bulunduğu sırada, işyerinden veya isten doğup işçinin hayat, ruh, vücut bütünlüğü ve sıhhatini ihlal edebilecek tehlikelerin gerekli tedbirlerle önlenmesidir.

İşveren bu sorumluluğunu yerine getirmediği takdirde birtakım hukuki sonuçlarla karşı karşıya kalabilir. Herşeyden önce İSİG tedbirleri alma borcunu düzenleyen hükümler kural olarak emredici nitelikte olduklarından, taraf lar sözleşme yaparak bu tedbirlerin uygulanmasından vazgeçemeyeceklerinden, bu tedbirleri almayan işverenin yapmış olduğu hizmet akdi geçersiz sayılacaktır. İkinci olarak işçi, emeğini işverenin emrine tabi tuttuğu halde, bunu is güvenliği kurallarına göre kabul edemeyen işveren alacaklı temerrüdüne düşmüş olur. Bunun dışında işçi, haklı nedene dayanarak hizmet akdini derhal feshedebilir.

ISIG alanında işveren öncelikle işçinin SSK'nun karşıladıklarının dışında kalan zararlarından sorumludur, İşçi, yaralanması veya meslek hastalığına tutulması halinde işverenden maddi ve manevi tazminat isteyebilecektir. Ayrıca işçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölmesi durumunda işçinin yakınlarından destekten yoksun kalanlar, destekten yoksun kalma tazminatı ve bunun yanında manevi tazminat isteyebileceklerdir.

İşverenin yukarıda bahsedilen hukuki sorumluluğunun yanı sıra idari ve cezai sorumluluğu da bulunmaktadır. İşverenin idari sorumlulukları arasında işin durdurulması, işyerinin kapatılması,

işçilerin çal aşmaktan alıkonulması müeyyideleri vardır. Cezai sorumlulukta ise her somut olayda ilgili ceza maddelerinin uygulanması yer almaktadır. Bazı durumlarda iş müfettişlerine ceza maddelerini uygulamadan önce gerekli eksikliklerin giderilmesi için işverene süre verebilmeleri konusunda takdir yetkisi verilmiştir.

İşverenin bu sorumluluklardan kurtulabilmesi meydana gelen zararlandırıcı olayın mücbir sebep, zarar görenin kusuru veya üçüncü şahsın kusurundan dolayı ortaya çıkmış olmasına bağlıdır. Zarar görenin kusuru veya üçüncü şahsın kusuru illiyet bağıını kesmeyip zararlandırıcı olayın ortaya çıkmasına diğer sebeplerle birlikte etki etmiş ise işverenin sorumluluktan kurtulması değil sadece kusuru oranında sorumlu olması söz konusudur.

İş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için iş güvenliği mevzuatını yürürlüğe koymak yeterli değildir, öngörülen kuralların uygulanmasını da sağlamak gerekir. En geliştirilmiş iş güvenliği mevzuatı bile, uygulanmasını sağlayacak etkili bir denetim teşkilatından yoksun bulunduğu takdirde kuramsal bir nitelik taşımaya ya da kağıt üzerinde kalmaya mahkumdur.. Mevzuatın uygulanabilmesi için denetim mekanizmasının gerekliliği kadar işletilecek denetim mekanizmalarının geliştirilmesi de gereklidir. Uygulamada yarattığı sakıncalar, yerine getirilmesindeki zorluklar dikkate alınarak mevcut denetim mekanizmalarının geliştirilmesi aksayan yönleri için tedbirler alınması, gerektiğinde şartlara uygun yeni modeller aranması gerekir.

Denetim mekanizmalarının uygulanması sırasında bu mekanizmaların etkinliğini azaltan nedenlerin de ortadan kaldırılması gerekir ki getirilmiş olan denetim ilkeleri amacına ulaşmış olsun. Genel olarak denetim mekanizmalarının etkinliğini azaltan sebepler olarak, iş müfettişlerine yeterince takdir yetkisi verilmemesi, yargı organı önüne gelebilen işveren hakkında açılmış davaların azlığı, işveren hakkında dava açılmasını engelleyen veya açılmış davaların düşmesine neden olan ön ödeme müessesesi, cezaların caydırıcılığının yeterli olmaması, denetim sayısının yetersizliği, işçilerin veya işçi kuruluşlarının denetim mekanizması içinde kendilerine düşen görevin bilginde olmamaları veya görevlerini yeterince yerine getirmemeleri, açılan davaların uzun sürede sonuçlanması, bürokratik engeller ve buna benzer nedenler sayılabilir.

Ülkemizde ve tüm dünya ülkelerinde İSİG'ni düzenleyen normlar bulunmasına ve bu normlara uymayanlara karşı müeyyide içeren normlar da getirilmiş olmasına rağmen sorunun son derece vahim olduğu yapılan araştırmalardan anlaşılmış ve denetime oldukça büyük önem verilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi etkin bir denetim uygulaması yoluyla bile en aza indirildiğinde işverenin sorumluluğu da en aza inecektir. İşveren kısa vadede iş güvenliği tedbirlerini alacak ve bu tedbirler maliyetin artmasına neden olacaktır. Fakat iş kazası ve meslek hastalığının olmaması veya çok az olması durumunda uzun vadede maliyet düşecek ve tedbirlerin alınmadığı durumdakinden daha aşağıda gerçekleşecektir. Bu durum hem işvereni, suçlu duruma düşmesini önlemiş olduğundan saygın bir duruma getirecek hem de uzun vadede daha karlı kılacaktır.

SUMMARY

The most important function of the state in the employee health and security of work field, is to prevent profesional accidents or to minimise it. Also. state should create laws related to the security of work and control the implementation of the rules and regulation and put sanctions if neccesary.

State has adjusted this field by the constitution, laws and regulations or by laws which are prepared in compatible with the main laws. These rules and regulations are enough to remain the heath of workers and to prevent professional accidents but it is neccesary to force them to implement the arrangements.

In our law system; creation of new laws to propect worker heath and security of work, updating of these rules and regulations and controlling of implementation of them was given to state as a duty.

The controlling system of the employers from the point of worker heath and security of work can be classified such as: States control, domestic control inside the companies and control of the holder of the right.

States control includes Ministiry of Working and Social Security. There are three subcatagories in the state control: Work control committee of the ministiry. social insurances institutions control and control of profecional chambers over the rules and regulations. Control system inside the institutions which can be accepted as outside the state, was performed by the

committee of Employee Health and security of work which established in the managements. Outside the above mentioned control mechanisms, there is control of holder of the employers, that is very important.

The duty of the employer to take measures against the employee health and security of work generally occurs because of the responsibility of the employers over the workers. This responsibility is valid for the events during the working hours to secure the life, soil unity and to keep the health conditions. If the employer does not behave in compliance with his responsibility then he'll get difficulties before the law.

First of all, because of the ordering nature of the regulations in the employee health and security of work field as a rule, the parts can not ignore the implementation of measures by the bilateral agreements.

So, if the servicing agreement of the employers does not cover. Employee health and security of work traditions, then this agreement can not be accepted as a valid one. Secondly, although the workers labour depends on the employers government, the employer will be responsible before the obligee in the case of lack of security of work. Also a worker can cancel the working contact with the condition of a valid reason.

In the employee health and security of work field • the employers. primarily, are responsible from the area that the social insurance institution is not in action to compensate. A worker can demand material or moral indemnity in the case of insuring at work or getting a professional disease. In addition to this, if a worker died at work from an illness caused by his

job, the relatives who or the victims can demand the indemnity of being lack of support and mural indemnity from the employers.

Beside the above mentioned legal responsibility, the employer has also, executive and criminal responsibilities.

Among the executive responsibilities of the employer, there are sanctions of the law such as closing the ménagement stoping the work, and keeping the workers out of the work.

In the criminal responsibility, for ever legal event, the related articles of the law would be implemented to each action. Sometimes the inspectors are authoritized to give time employers to adjust the incomplete part of the working conditions which is neccessary before the implementation of the criminal acticles of the rules.

For the employers, escaping from the responsibilities possible only under the conditions that those had to be an effective reason; like the guilt of the victim, or a fault of a third person or the victim can not cut the relationship between the event an employer's position. This situation only reduce the ratio of responsibility of the employer according to the nature of the event.

It is not enough to put laws into effect to prevent work accidents and professional diseases. It is neccessary to implement mentioned laws.

A law system for security of work can not do anything even if it is the most excellant are without an effective the implementation control mechanism.

To implement the law system of working life, it is required to create control mechanism immediately.

When we observe the difficulties of working law in performance and inadequacy in the implementation, we can easily see the necessity of researches to find alternative systems.

The reasons which weakened the effectiveness of the control mechanism should be removed that to reach the aim in that issue.

Generally, reasons decrease the effectiveness of control mechanism are lack of enough authority of inspectors for interpretation, there are a few lawsuits against the employers, the pro-payment institution which prevents the lawsuit for the real compensation, the inadequacy of dissuadement of the law, the scarcity of the members of the control mechanism, unconsciousness of workers and their institutions in the system, the longness of the lawsuits in our law system, the bureaucratic obstacles and like that...

The investigations showed that, although there were law system which regulates the employee health and security of work, the situation is critical and important attention should be given to the control of implementation of the mentioned laws.

When the risk of professional disease and accidents is minimised, by the control mechanism, the responsibility of the employers is also diminished.

Taking the measures for security of work will increase the cost in the short run, however, the lack of professional disease and work accidents or fewness of them will decrease the cost over the long run. This development will prevent the criminal responsibility of the employer and also will be more profitable in the long run period.

FAYDALANILAN KAYNAKLAR

Ankara Muhasebe ve Vergi Dergisi, Uygulamalı İş Hukuku. Varol Matbaası, Ankara, t.y. •

ATABEK Reşat, İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Yönünden İşverenin Sorumluluğu ve Hukuki Sonuçları Açısından Yargıtayın 1975 Sayılı Kararının Değerlendirilmesi, y.y., Eskişehir. 1976

BASLAMISLI Ayşegül. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirlerinde Sendikaların Rolü , Yayınlanmamış Çalışma, Ankara. 1991

Birinci İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Semineri, ALPET-Gazi Üniversitesi, Alpet. 1989. yayın no 6

CEYLAN Münir, 11. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi, Tebliğ. 4-7 Nisan 1988

ÇELİK Nuri İş Hukuku dersleri Metler Matbaası, İstanbul.1985

CENÖEKCI Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Olgaç Matbaası. 6.bası. Ankara, 1986

DEMIRCIOĞLU A.MURat. CANTEL Tankut. İş HUKuku, Beta Basım yayın. İstanbul, 1988

DİKBIYIK Kenan. Madenci. Sayı 243. ş.y.. 1991

EREN Fikret, Borçlar Hukuk ve İş Hukuk Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Dodan Sorumluluğu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, no 344, Sevinç Matbaası, Ankara. 1974

GÜRSOY Kemal Tahir. İşverenin Sorumluluğu. AÜHFD.Ankara.1974

İşçi Sağlığı ve İşgüvenl içri, Türk-lş yayını, no 171. ş.y, t.y

Milletlerarası Çalışma Bürosu (B.l.T) Yayınlarından İş Müfettişlerine Rehber. İstanbul. 1956,

Milli Güvenlik Konseyi Genel SekreterliOi Sosyal Güvenlik. İş ve İşçi İlişkileri Dairesi Başkanlığı, "Türkiyede İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği 1668-84 tarih sayılı araştırması

OĞUZMAN M.Kemal. HUKuki Yönden İşçi-lşveren İlişkileri, y.y. İstanbul. 1984

OLGAC Senai. Kazai ve ilmi İctihatlarla Borçlar Kanunu. Olgaç matbaası. Ankara. 1976

Petrol is araştırma 10, "İşyerlerinde Tüklenen Yaşam". s.y. 1986.

SELCAN Timuçin. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. Kazancı Yayınları no 40, cilt v. Kitap I, s.y. t.y

SÜZEK Sarper. İş Güvenliği Hukuku, Savaş yayınları. Ankara, 1985

TEKINAY Selahattin Sulhi, İş Kazalarından veya Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverinin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi. MHAD, ş.y. 1968

TOPÇU Bahri. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Mezuatı, Seker-iş yayınları.no 58, ilksan matbaası ltd. şt. Ankara, t.y

TUNCOMA5 Kenan, is Hukukunun Esasları. Beta Basımevi, İstanbul.1989

TÜRK H.Sami.- Sosyal Hukuk Devleti, Halkevleri Dergisi. Mayıs 1974.91 ayrı bası

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Kanun-Tüzük ve Yönetme 1 ikier.Isgüm Basımevi, Ankara. 1986

ULUSAN İlhan, özellikle Borçlar Hukuku ve iş Hukuku Açısından işverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kazancı Yayınları, İstanbul. 1990

ULUSAN İlhan. ESEN Güven, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren Sorumluluğu, Kazancı Hukuk Yayınları, no 41, İstanbul, t.y.

VELIDEDEOĞLU Hıfzı Veldet, Türk Kanun-u Medenisi ve Borçlar Kanunu, Cilt 2-4, Evrim Basım dağıtım, İstanbul, 1988

YELEKÇİ Memduh, İş Hukukunda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönünden İşveren-İşçi-Sendikacı-Temsilci Görev ve Yetkileri, Gaye Matbaacılık Sanayi ve Ticaret A.S.. Ankara. 1988

YÜKSEL Şahin. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları.Sosyal Sigortalar yayını. Afşin Matbaası,1985