

**T.C.  
GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI**

**İŞVERENİN İŞ KAZALARINDAN KAYNAKLANAN  
CEZAİ SORUMLULUĞU**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Cansu ORTANCA**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ümit KOCASAKAL**

**AĞUSTOS 2019**

## ÖNSÖZ

“İşverenin İş Kazalarından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu” başlıklı yüksek lisans tezi çalışmam, Prof. Dr. Ümit Kocasakal’ın danışmanlığında, konuya ilişkin temel kavramlar ve konunun hukuki dayanaklarını, işverenin iş kazaları sebebiyle cezai sorumluluğunun niteliğini, ceza hukukunun temel prensiplerinin iş kazaları bakımından uygulamasını ve sıklıkla ortaya çıkan suç tiplerini ile hukuki sonuçlarını konu almaktadır. Tezin hazırlık süreci boyunca, akademik bilgi ve tecrübelerini esirgmeden bana yön gösteren Sayın Hocama, hem tezime hem de hukuki bakış açımına kattıkları için teşekkürü borç bilirim.

Avukatlık mesleğine adıma attığım dönemde, bana ceza hukukunu sevdiren ve bu alanda çalışma yapmam için yüreklendiren Sayın Hocam Prof. Dr. Köksal Bayraktar’a teşekkür ve minnetlerimi sunarım. Gerek lisans eğitimim, gerekse iş hayatım boyunca her zaman desteğini hissettiğim hocam Prof. Dr. Ömer Ekmekçi’ye, tez jürimde de yer almayı kabul ederek beni onurlandırdığı için teşekkür ederim. Tez çalışmamı değerlendirerek, değerli görüş ve katkılarını esirgemeyen hocam Doç. Dr. Pınar Memiş Kartal’a teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, tez konuma ilişkin güncel Yargıtay kararlarına erişmemi kolaylaştıran Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Üyesi Doğan Korkmaz’a, desteği ve alçakgönüllülüğü için çok teşekkür ederim.

Profesyonel çalışma alanım olan iş hukuku ile akademik çalışma alanım kamu hukukunu birleştirmem konusunda beni teşvik eden ve her zaman destekleyen yöneticim, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Genel Sekreteri Dr. H. Serdar Şardan’a ve tez hazırlık sürecimde iş yükümü paylaşan değerli çalışma arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Haklarını ödeyemeyeceğim sevgili annem Neriman Ortanca’ya ve sevgili babam, meslek büyüğüm Av. Ali Ulvi Ortanca’ya, en derin minnetlerimi sunarım.

## İÇİNDEKİLER

|                  |      |
|------------------|------|
| ÖNSÖZ.....       | ii   |
| İÇİNDEKİLER..... | iii  |
| KISALTMALAR..... | vii  |
| RÉSUMÉ.....      | viii |
| ABSTRACT.....    | xii  |
| ÖZET.....        | xiv  |
| GİRİŞ .....      | 1    |

### BİRİNCİ BÖLÜM: KAVRAMLAR VE HUKUKİ DAYANAK

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| I. KAVRAMLAR.....                      | 4  |
| A. İşveren .....                       | 4  |
| B. İşveren Vekili .....                | 6  |
| C. İşçi .....                          | 7  |
| D. İşyeri.....                         | 8  |
| E. İş Sağlığı ve Güvenliği .....       | 9  |
| F. İş Kazası .....                     | 11 |
| 1. İş Hukukuna Göre.....               | 12 |
| 2. Sosyal Güvenlik Hukukuna Göre ..... | 14 |
| 3. Ceza Hukukuna Göre.....             | 17 |
| II. HUKUKİ DAYANAK.....                | 18 |
| A. Uluslararası Hukuk .....            | 18 |
| B. Karşılaştırmalı Hukuk .....         | 19 |
| 1. Birleşik Krallık .....              | 19 |
| 2. Amerika Birleşik Devletleri.....    | 20 |
| 3. Fransa.....                         | 21 |
| 4. Almanya.....                        | 22 |
| 5. İtalya .....                        | 22 |

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| C. Türk Hukuku .....                                              | 23 |
| 1. Kamu Hukuku.....                                               | 23 |
| a. Anayasa .....                                                  | 23 |
| b. Türk Ceza Kanunu .....                                         | 25 |
| c. İdare Hukuku.....                                              | 26 |
| 2. Özel Hukuk .....                                               | 29 |
| a. Borçlar Kanunu .....                                           | 29 |
| aa. İşçiyi Gözetme Borcu .....                                    | 30 |
| b. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu .....                           | 31 |
| c. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşveren Yükümlülükleri .....        | 32 |
| aa. İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü .....           | 33 |
| bb. Çalışanları Denetleme Yükümlülüğü.....                        | 34 |
| cc. Eğitim Verme Yükümlülüğü.....                                 | 34 |
| dd. Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü.....                   | 35 |
| ee. Sağlık Gözetimini Yerine Getirme Yükümlülüğü.....             | 37 |
| ff. İş Kazalarını Bildirme ve Kayıt Tutma Yükümlülüğü.....        | 37 |
| gg. Acil Durumlarda Önlem Alma Yükümlülüğü.....                   | 38 |
| hh. İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Örgütlenmesi..... | 39 |
| d. Toplu İş Sözleşmeleri.....                                     | 39 |

## İKİNCİ BÖLÜM:

### İŞVERENİN İŞ KAZALARINDAN KAYNAKLANAN CEZAI SORUMLULUĞUNUN TEMELİ

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| I. GENEL OLARAK .....                                                 | 42 |
| II. SUÇ VE CEZALARIN ŞAHSİLİĞİ İLKESİ.....                            | 42 |
| A. Genel Olarak.....                                                  | 42 |
| B. Cezai Sorumluluğun Kaynağı: Kusur.....                             | 44 |
| 1. Genel Olarak.....                                                  | 44 |
| 2. Kaza (Beklenmeyen Hal) ve Tesadüf .....                            | 47 |
| 3. İş Kazalarında Hukuki Sorumluluk ile Cezai Sorumluluğun Farkı..... | 48 |
| C. İş Kazalarında Failin Tespiti .....                                | 49 |
| 1. Genel Olarak .....                                                 | 49 |

|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2. İşveren.....                                                                        | 52 |
| 3. İşveren Vekili .....                                                                | 54 |
| 4. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri .....                                       | 56 |
| 5. Kamu Görevlileri .....                                                              | 59 |
| III. CEZA YARGILAMASINA KONU İŞ KAZALARINDA MANEVİ UNSUR..                             | 62 |
| A. Genel Olarak.....                                                                   | 62 |
| B. İş Kazaları Bakımından Basit Taksir-Bilinçli Taksir Ayrımı .....                    | 62 |
| 1. Genel Olarak .....                                                                  | 62 |
| 2. İş Kazalarındaki Durum ve Yargıtay'ın Yaklaşımı .....                               | 63 |
| C. İş Kazaları Bakımından Olası Kast- Bilinçli Taksir Ayrımı .....                     | 67 |
| 1. Genel Olarak .....                                                                  | 67 |
| 2. İş Kazalarındaki Durum ve Yargıtay'ın Yaklaşımı .....                               | 69 |
| a. Bursa Maden Kazası Kararı .....                                                     | 70 |
| b. Değerlendirme.....                                                                  | 72 |
| IV. İŞ KAZALARINDA NEDENSELLİK BAĞI.....                                               | 72 |
| A. Kavram.....                                                                         | 72 |
| B. Hukukumuzda Nedensellik Bağı.....                                                   | 75 |
| C. İş Kazaları Bakımından Uygulama ve Nedensellik Bağını Ortadan Kaldıran Haller ..... | 77 |
| 1. Mağdurun Neticeye Kendi Fiiliyle Sebep Olması.....                                  | 80 |
| 2. Yetki Paylaşımı.....                                                                | 82 |
| V. İŞ KAZALARINDA BİLİRKİŞİLİK KURUMUNUN ROLÜ .....                                    | 88 |

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:

#### İŞ KAZASINDAN KAYNAKLANAN TAKSİRLE ÖLÜME SEBEBİYET VERME VE TAKSİRLE YARALAMAYA SEBEBİYET VERME SUÇLARI

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| I. TAKSİRLE ÖLÜME SEBEBİYET VERME..... | 92 |
| A. Korunan Hukuki Yarar .....          | 93 |
| B. Maddi Unsur.....                    | 94 |
| 1. Fail ve Mağdur.....                 | 94 |
| 2. Hareket.....                        | 95 |
| 3. Netice.....                         | 97 |

|                                               |     |
|-----------------------------------------------|-----|
| 4. Nedensellik Bağı .....                     | 98  |
| C. Hukuka Aykırılık Unsuru.....               | 99  |
| D. Manevi Unsur.....                          | 101 |
| E. Özel Görünüş Biçimleri .....               | 104 |
| 1. Teşebbüs .....                             | 104 |
| 2. İştirak .....                              | 105 |
| 3. İçtima.....                                | 105 |
| 4. Yaptırım.....                              | 106 |
| 5. Cezasızlık ve İndirim Halleri.....         | 109 |
| 6. Zamanaşımı.....                            | 109 |
| II. TAKSİRLE YARALAMAYA SEBEBİYET VERME ..... | 110 |
| A. Korunan Hukuki Yarar .....                 | 111 |
| B. Maddi Unsur.....                           | 112 |
| a. Fail ve Mağdur.....                        | 112 |
| b. Hareket .....                              | 112 |
| c. Netice .....                               | 113 |
| d. Nedensellik Bağı.....                      | 113 |
| C. Hukuka Aykırılık.....                      | 114 |
| D. Manevi Unsur .....                         | 114 |
| E. Suçun Özel Görünüş Biçimleri.....          | 115 |
| 1. Teşebbüs.....                              | 115 |
| 2. İştirak.....                               | 115 |
| 3. İçtima.....                                | 115 |
| F. Yaptırım.....                              | 116 |
| G. Zamanaşımı .....                           | 118 |
| III. MUHAKEMEYE İLİŞKİN KURALLAR.....         | 118 |
| SONUÇ .....                                   | 122 |

## KISALTMALAR

|               |                                                                    |
|---------------|--------------------------------------------------------------------|
| <b>AB</b>     | : Avrupa Birliği                                                   |
| <b>AYM</b>    | : Anayasa Mahkemesi                                                |
| <b>a.g.e.</b> | : Adı Geçen Eser                                                   |
| <b>a.g.m.</b> | : Adı Geçen Makale                                                 |
| <b>bkz.</b>   | : Bakınız                                                          |
| <b>C.</b>     | : Cilt                                                             |
| <b>CD</b>     | : Ceza Dairesi                                                     |
| <b>CGK</b>    | : Ceza Genel Kurulu                                                |
| <b>CMK</b>    | : Ceza Muhakemesi Kanunu                                           |
| <b>E.</b>     | : Esas                                                             |
| <b>HD</b>     | : Hukuk Dairesi                                                    |
| <b>HGK</b>    | : Hukuk Genel Kurulu                                               |
| <b>ILO</b>    | : International Labour Organization (Uluslar arası alışma Örgütü) |
| <b>isg</b>    | : İş sağlığı ve güvenliği                                          |
| <b>İSGK</b>   | : İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu                                   |
| <b>İÜHFİM</b> | : İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Mecmuası                   |
| <b>K.</b>     | : Karar                                                            |
| <b>m.</b>     | : Madde                                                            |
| <b>RG</b>     | : Resmi Gazete                                                     |
| <b>S.</b>     | : Sayı                                                             |
| <b>s.</b>     | : Sayfa                                                            |
| <b>SGK</b>    | : Sosyal Güvenlik Kurumu                                           |
| <b>SSGSSK</b> | : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu               |
| <b>TBK</b>    | : Türk Borçlar Kanunu                                              |
| <b>TCK</b>    | : Türk Ceza Kanunu                                                 |
| <b>vd.</b>    | : ve devamı                                                        |
| <b>Y</b>      | : Yargıtay                                                         |
| <b>YKD</b>    | : Yargıtay Kararları Dergisi                                       |
| <b>Yön.</b>   | : Yönetmelik                                                       |

## RÉSUMÉ

L'industrialisation avec le développement technologique et l'automatisation des tâches intensive ont donné naissance à la nécessité de la protection de la vie et de l'intégrité corporelle des employés contre les dangers des institutions. La nécessité de prendre des précautions aux fins de réduire les accidents de travaux et les maladies provenant des travaux qui ont augmenté durant ce processus, a rendu possible la naissance des dispositions relatives à la santé et la sécurité du travail. Malgré le fait que la santé et la sécurité du travail soit une des bases du droit moderne, les accidents de travail occupent malheureusement une place permanente dans les actualités de notre pays.

Dans les lieux de travail, les accidents de travail se concluant avec un décès ou blessure, sont généralement dûs aux manquements de l'application des responsabilités relatives à la santé et à la sécurité du travail par l'employeur; outre le décès et la blessure de l'employé, la responsabilité administrative et pénale de l'employeur est également mise en avant. Les accidents de travaux qui se résultent par le décès ou par des blessures étant la violation du "droit à la vie" et de "l'intégrité corporelle" étant les droits humains les plus importants, deviennent le sujet de jugement pénal. Avec les dispositions légales, il est nécessaire de faire une analyse interdisciplinaire sur le sujet dû au fait que dans les accidents de travaux occurring dans les lieux de travail, l'employeur qui est responsable de prendre les précautions sur la santé et la sécurité du travail, est jugé comme auteur d'une infraction et a affaire à des sanctions considérables. Donc, l'identification de l'auteur, de la faute et du lien relationnel dans les organisations de lieux de travail, et donc atteindre la vérité matérielle qui est le but du droit pénal, pourra être seulement possible avec un point de vue bien spécifique.

Dans notre premier chapitre prenant en compte la responsabilité pénale de l'employeur résultant des accidents de travail, il est donné place aux explications relatives à la base juridique de la santé et de la sécurité du travail étant l'angle d'attaque de notre sujet, aux dispositions concernant les termes basiques sur le sujet et aux dispositions reposant sur le droit public et le droit privé dans la législation nationale et internationale. La législation sur la santé et la sécurité du travail, portant une qualité de "précaution" sur les accidents de travaux, les employeurs ont l'obligation de respecter leurs responsabilités légiférées dans la législation. Quant à la législation relative à la responsabilité pénale de l'employeur en cas d'accident de travail qui se résulte par un décès ou une blessure, elle a pour qualité de dédommager et dissuader. Avec ce point de vue, dans le premier chapitre de l'étude, il est donné place aux responsabilités de l'employeur sur la santé et la sécurité du travail en vertu de la législation qui doivent être respectées par l'employeur. En réalisant l'identification de la faute concernant les accidents de travail, dû au fait que l'évaluation du respect ou du non-respect des responsabilités par l'employeur est réalisée séparément pour chaque obligation, nous avons également essayé dans cette étude d'analyser chaque obligation en détail.

Résultant du non-respect de ses obligations relatives à la santé et la sécurité du travail par l'employeur, sa responsabilité civile, administrative et pénale est remise en avant. L'analyse des différentes responsabilités, et spécialement la désignation de la qualité de la responsabilité civile et son importance vis-à-vis le jugement pénal est réalisée

dans le deuxième chapitre de cette étude. Donc, il est important, de désigner les limites de la responsabilité civile, de souligner la différence entre la faute en vertu de la responsabilité civile et la faute qui constitue la base de la responsabilité pénale. Dans ce chapitre il est également donné place aux explications relatives au statut d'expertise juridique qui occupe une place importante dans le jugement et à son application vis-à-vis les accidents de travail sujets à la juridiction pénale.

Dans le troisième chapitre de l'étude, en donnant des informations à propos des bases de la responsabilité pénale résultant des accidents de travail, il est réalisé l'étude sous différents titres, des sujets de "principe de personnalité de la responsabilité pénale", "identification de l'auteur dans les accidents de travail" et "les accidents de travail intentionnels et non-intentionnels". En vérité, l'employeur qui est responsable des accidents de travail sujets à la juridiction pénale est généralement une personne morale. La responsabilité pénale de la personne morale étant un sujet de débat dans la doctrine et dans la jurisprudence, a été étudiée en prenant en considération le principe de personnalité des peines, et l'application des peines alternatives ne portant pas atteinte aux principes généraux du droit pénal a été débattu. Un autre principe fondamental du droit pénal est le "principe de faute". Vis-à-vis les accidents de travail sujets à la juridiction pénale, l'identification des liens professionnels avec lesquels l'employeur, qui est responsable de prendre "toutes sortes de précautions", partage sa responsabilité civile et l'identification de l'auteur qui a réellement agi de façon contraire au devoir d'attention, le non-jugement des personnes non-fautives et l'absence de jugements erronés portent une importance vitale. De ce fait, dans notre étude, en analysant la responsabilité pénale résultant des accidents de travail et en analysant la distribution des tâches et compétences relatives à la santé et à la sécurité du travail entre l'employeur, le représentant de l'employeur, l'expert en sécurité du travail, les fonctionnaires de l'état et les liens professionnels triangulaires, il est essayé de mettre au point les bases de la responsabilité pénale.

Dans les accidents de travail sujets à la juridiction pénale, l'un des sujets les plus débattus consiste en la réflexion des termes "intentionnels" et "non-intentionnels", qui composent la condition immatérielle d'une infraction, vis-à-vis les accidents de travail. En général même si on peut mettre en avant que les termes "accident" et "intention" ne se coïncident pas, la réalisation exacte des nuances entre l'intentionnel – le non-intentionnel qualifié – le non-intentionnel simple dans un cas concret, affecte la lourdeur de la peine à être décidé en fin de jugement. Dans notre étude également, il est essayé de réaliser l'analyse de ce sujet spécifiquement vis-à-vis les cas concrets et la jurisprudence.

Les accidents de travail, qui se présentent à cause d'un acte non-intentionnel ou négligé de l'employeur qui est responsable de prendre les précautions concernant la santé et la sécurité au travail, qui se terminent par un décès ou une blessure, remettent en actualité les infractions de mener au décès et de blesser. Dans notre étude, lesdites infractions sont analysées séparément vis-à-vis les conditions d'une infraction. Finalement, il est réalisé l'analyse des différents types d'infractions vis-à-vis l'infraction en question et des peines encourues et enfin sont expliquées les dispositions générales relatives à la procédure pénale des infractions.

Quant au contenu du dernier chapitre de l'étude; il est essayé de prendre en main la responsabilité pénale de l'employeur provenant des accidents de travail avec les principes fondamentaux, il est évalué les problèmes y afférant dans la vie réelle. Il est souligné que les accidents de travail violant le droit à la vie et l'intégrité corporelle qui

sont les droits de l'homme fondamentaux, comportent une dimension bien trop importante pour être résolus par des responsabilités à être seulement désignées à un employeur. Naturellement, les employeurs sont tenus responsables pour assurer une ambiance saine et sécurisée pour les employés avec lesquels ils sont en relation directe et ils deviennent directement sujets de la juridiction pénale en cas de non-respect de cette responsabilité. Toutefois, il est désigné que le simple statut d' "employeur" ne suffirait pas automatiquement à le désigner comme auteur d'une infraction; qu'après identification de l'auteur, de la faute et du lien relationnel, la sanction du réel auteur ne peut être exécutée qu'avec "la détection de la vérité matérielle" du droit pénal.

**Mots-Clés: Accident de Travail, Employeur, Responsabilité, Pénal, Droit Pénal, Santé et Sécurité du Travail, Responsabilités de l'Employeur, Non-Intention, Intention, Non-Intention Qualifié, Non-Intention Simple, Infractions Non-Intentionnelles, Blessure Non-Intentionnelle, Meurtre Non-Intentionnelle, Infraction par Négligence, Infraction par Exécution, Responsabilité Pénale résultant d'un Accident de Travail, Représentant d'Employeur, Expert de la Sécurité du Travail, Professionnels de la Santé et de la Sécurité du Travail, Responsabilités de la Santé et de la Sécurité du Travail, Evaluation des Risques, Responsabilité Civile, Faute, Faute Objective, Responsabilité de Danger, Responsabilité Fautive, Responsabilité Non-Fautive, Indemnités Matérielles, Indemnités Immatérielles, Responsabilité Administrative, Jugement Pénal, Expert, Evaluation de la Faute**

## ABSTRACT

Along with industrialization, the development of technology and intensive mechanization has created the need to protect employees' rights to life and physical integrity against operational dangers. The necessity of taking new and effective measures in order to reduce the occupational accidents and occupational diseases that have increased in this period, has led the way to the implementation of occupational health and safety regulations. Although occupational health and safety law constitutes one of the most fundamental areas of modern law, one of the issues which is still not outdated in our country is unfortunately the ongoing occupational accidents.

In workplaces, occupational accidents resulting in deaths or injuries are usually caused by the employer's failure to properly fulfill his / her occupational health and safety obligations giving rise consequently to loss of life or injury to the worker, as well as to the legal, administrative and criminal liability of the employer. Occupational accidents resulting in death or injury, which violate the basic human rights, namely "right to life" and "physical integrity", constitute the subject-matter of criminal proceedings. The fact that the employer, who is obliged by legal regulations to take occupational health and safety measures, is put on trial as a perpetrator of a crime and is made subject to considerable penalties as a result of occupational accidents occurring in the workplace, requires interdisciplinary review of the issue. As a matter of fact, the determination of the perpetrator, the fault and the causal relation in the workplace organizations and thus, the accession to the material truth which is the purpose of the criminal law, shall be possible only with a special point of view.

In the first part of our study which analyzes the criminal liability of the employer arising from occupational accidents, the legal basis of occupational health and safety, which constitutes the starting point of our study, the regulations on the basic concepts related to the subject and the explanations on the public and private law provisions contained in national and international legislation are provided. The legislation related to occupational health and safety law is "preventive" in terms of occupational accidents and the employers are required to fulfill the obligations set out therein. On the other hand, provisions regarding criminal liability in the event of an occupational accident resulting in death or injury are of a compensative and dissuasive nature. From this point of view, the first part of the study includes the obligations arising from the occupational health and safety law that the employer is obliged to fulfill. While determining the fault in terms of occupational accidents, we have used our best efforts to address each obligation in detail as it has been evaluated on the basis of each and every related act of the employer, whether or not all obligations related to occupational health and safety have been fully fulfilled.

The employer's legal, administrative and criminal liability arises as a result of his / her failure to fulfill his / her obligations related to occupational health and safety. In the

second part of the study, the types of responsibility are underlined, while the scope of legal responsibility and its importance in terms of criminal proceedings are especially emphasized. As a matter of fact, in determining the criminal responsibility of the employer, it is important to draw the framework of the legal responsibility and to reveal the difference between the faultiness in terms of legal responsibility and the principle of fault, which is the basis of the criminal responsibility. In this section, the structure and implementation problems of the expert witness system, which constitute an important stage of the proceedings in terms of occupational accidents subject to criminal proceedings, have also been explained.

In the third part of the study, the basics of the employer's criminal liability arising from occupational accidents have been presented and “principle of individual criminal responsibility”, “determination of perpetrator in occupational accidents” and “mens rea and negligence in occupational accidents” are discussed under separate titles. Indeed, the employer, whose responsibility is stipulated in terms of occupational accidents subject to criminal proceedings, is usually a legal person. The criminal responsibility of the legal person, which is a controversial issue in the doctrine and judicial decisions, is examined from the perspective of the principle of individual criminal responsibility and the applicability of some alternative sanctions that will not contradict the basic principles of criminal law, is discussed. Another basic principle of criminal law is the “principle of fault”. In terms of occupational accidents subject to criminal proceedings, identifying the business relationships in which the employer, who is required by law “to take any and all kinds of measures”, shares the legal responsibility and identifying also the perpetrator who actually violates the legal obligation of diligence and care, is extremely vital for ensuring that persons who are not in default are not put on trial and that there are no false convictions. For this reason, while examining the criminal liability arising from occupational accidents, we have tried to put forward the general principles of criminal liability by means of analyzing the distribution of duties and authorities related to occupational health and safety from the aspects of the employer, representative of employer, occupational safety specialist, public officials and tripartite business relations.

One of the most controversial issues in the occupational accidents subject to criminal proceedings is the appearance of moral element of the crime: mens rea and negligence in terms of occupational accidents. In general, although it may be considered that the concept of accident does not coincide with the concept of mens rea, the correct distinction between eventual intent-conscious negligence-inadvertent negligence over concrete events affects the severity of the sentence to be decided at the end of the trial. In this study, this issue has been examined especially through concrete examples and decisions of the Supreme Court.

The fact that occupational accidents, arising from the negligence of the employer who is obliged to take occupational health and safety measures and resulting in death or injury, brings reckless homicide and/or battery into question. In this study, these crimes are examined separately in terms of the elements of the crime. Furthermore, the specific

image types of crime and the sanctions with respect to the said types of crime are examined and the rules regarding the judgement of crimes have been explained.

In the conclusion part of the study; the criminal liability of the employer arising from occupational accidents has been analyzed along with its basic elements and evaluations have been made regarding the problems in practice. It is underlined that occupational accidents that violate the most basic human rights, namely the right to life and the physical integrity, are so multidimensional that they cannot be solved only by means of the obligations imposed on the employer. Employers are obliged to ensure that the employees with whom they have a direct relationship, work in a safe and healthy environment, and if they breach this obligation, they are the direct interlocutors of the criminal sanction. However, it has been stated that having the title of “employer” does not necessarily result in being a perpetrator of a crime by itself and that criminal law’s purpose of “revealing the material fact” may be achieved only by imposing on the actual perpetrator the punishment he/she deserves upon the determination of the perpetrator, fault and causality.

**Key Words: Occupational Accident, Employer, Liability, Responsibility, Criminal, Criminal Law, Occupational Health and Safety, Employer’s Obligations, Negligence, Eventual Intent, Reckless Homicide, Battery, Negligent Crime, Criminal Liability of Occupational Accident, Representative of Employer, Occupational Safety Specialist, Occupational Safety and Health Professionals, Obligations of Occupational Safety and Health, Risk Assessment, Legal Liability, Defect, Neglect, Objective Defect, Danger Liability, Fault Liability, Absolute Liability, Material Compensation, Criminal Procedure, Legal Expert, Ascertainment of Defect**

## ÖZET

Sanayileşme ile birlikte, teknolojinin gelişmesi ve yoğun makineleşme, çalışanların yaşam haklarının ve vücut bütünlüklerinin işletme tehlikelerine karşı korunması ihtiyacını doğurmuştur. Bu süreçte artış gösteren iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasına yönelik olarak yeni ve etkili önlemlerin alınması zorunluluğu, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemelerin hayata geçirilmesinin yolunu açmıştır. Çağdaş hukukun en temel alanlarından birini iş sağlığı ve güvenliği hukuku oluşturmaya rağmen, ülkemizin güncelliğini yitimeyen konularından biri maalesef iş kazalarıdır.

İşyerlerinde, ölüm veya yaralama ile neticelenen iş kazaları, genellikle işverenin iş sağlığı ve güvenliğinden kaynaklanan yükümlülüklerini gerektiği gibi yerine getirmemesinden kaynaklanmakta; işçi bakımından can kaybı veya yaralanmanın yanında işverenin de hukuki, idari ve cezai olarak sorumluluğunu doğurmaktadır. En temel insan haklarından “yaşam hakkı” ve “vücut dokunulmazlığı” haklarının ihlaline sebep olan ölüm veya yaralanma ile neticelenen iş kazaları, ceza yargılamasının konusu olmaktadır. Hukuki düzenlemelerle, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü kılınan işverenin, işyerinde meydana gelen iş kazaları neticesinde, bir suçun faili olarak yargılanması ve azımsanamayacak cezaların muhatabı olması, konunun disiplinler arası olarak incelenmesini gerektirmektedir. Nitekim işyeri organizasyonlarında failin, kusurun ve nedensellik bağının tespiti, dolayısıyla da ceza hukukunun amacı olan maddi gerçeğe ulaşılması, ancak özel bir bakış açısı ile mümkün olabilecektir.

İşverenin iş kazalarından doğan cezai sorumluluğunu ele alan çalışmamızın ilk bölümünde, çalışma konumuzun çıkış noktasını oluşturan iş sağlığı ve güvenliğinin hukuki dayanağı, konuya ilişkin temel kavramlara ilişkin düzenlemeler ve ulusal, uluslararası ve karşılaştırmalı hukukta yer alan kamu hukuku ve özel hukuka dayalı hükümler hakkında açıklamalara yer verilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği hukukuna ilişkin mevzuat, iş kazaları bakımından “önleyici” nitelik taşımakta, işverenler mevzuatta düzenlenen yükümlülükleri yerine getirmekle yükümlü kılınmaktadır. Ölüm veya yaralanma ile neticelenen bir iş kazasının meydana gelmesi halinde ortaya çıkan cezai sorumluluğa ilişkin hükümler ise, bu zararı giderici ve caydırıcı niteliktedir. Bu bakış açısıyla, çalışmanın birinci bölümünde, mevzuatta işverenin, iş sağlığı ve güvenliği hukukundan doğan yükümlülüklerine de değinilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde; işverenin iş kazalarından kaynaklanan cezai sorumluluğu, ceza hukukunun temel prensipleri üzerinden değerlendirilmiştir. Çalışma konumuz bakımından özel olarak ele alınması gerektiği düşüncesiyle “Suç ve Cezaların Şahsiliği”, “Kusur İlkesi”, “Failin Tespiti”, “Manevi Unsur” ve “Nedensellik Bağı” başlıklarının, işverenin cezai sorumluluğunun tespiti bakımından uygulaması incelenmiştir. Özellikle nedensellik bağının teorik alt yapısı hakkında bilgi verilerek, iş kazalarında nedensellik bağını kesen hususlar Yargıtay uygulamasına da yer verilerek açıklanmaya çalışılmıştır. Söz konusu prensipler üzerinden, çalışma konumuz kapsamında birbirinden ayrılması özel önem taşıyan cezai sorumluluk ve hukuki sorumluluk arasındaki farka değinilmiştir.

Ceza yargılamasına konu iş kazalarında, en tartışmalı konulardan biri suçun manevi unsuru olarak karşımıza çıkan kast ve taksir kavramlarının iş kazaları bakımından görünümüdür. Genel olarak, kaza kavramının kast kavramı ile örtüşmediği değerlendirilebilirse de, somut olaylar üzerinden özellikle olası kast-bilinçli taksir-basit taksir ayrımının doğru yapılması, yargılama sonucunda hükmedilecek cezanın ağırlığına etki etmektedir. Çalışmamızda bu konu, özellikle somut örnekler ve Yargıtay kararları üzerinden incelenmeye çalışılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü kılınmış işverenin taksirli ve ihmali hareketi neticesinde meydana gelen iş kazalarının ölüm veya yaralanma ile sonuçlanması ölüme sebebiyet verme ve yaralama suçlarını gündeme getirmektedir. Çalışmamızda söz konusu suçlar, suçun unsurları bakımından ayrı ayrı ele alınarak incelenmiştir. Son olarak, bahse konu suç tipleri bakımından suçun özel görünüş biçimleri ve yaptırımlar incelenmiş ve nihayet suçların muhakemesine ilişkin kurallar hakkında genel açıklamalara yer verilmiştir.

Çalışmanın sonuç bölümünde ise; işverenin iş kazalarından doğan cezai sorumluluğu, temel unsurlarıyla birlikte ele alınmaya çalışılmış, uygulamada yaşanan aksaklıklarla ilgili değerlendirmelerde bulunulmuştur. En temel insan hakları olan yaşam hakkı ve vücut dokunulmazlığını ihlal eden iş kazalarının sadece işverene yüklenecek yükümlülüklerle çözülemeyecek kadar çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunun altı çizilmiştir. İşverenler, tabiatıyla doğrudan ilişki içinde oldukları çalışanların güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmalarının temini ile yükümlüdürler ve bu yükümlülüğü ihlal etmeleri halinde de cezai yaptırımın doğrudan muhatabıdırlar. Ancak, sadece “işveren” sıfatına sahip olmanın, kendiliğinden bir suçun faili olma neticesini doğurmayacağı; failin, kusurun ve nedensellik bağının tespiti neticesinde gerçek faile hak ettiği cezanın verilmesi suretiyle ancak ceza hukukunun “maddi gerçeği ortaya çıkarma” amacına ulaşılabilceği belirtilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Kazası, İşveren, Sorumluluk, Cezai, Ceza Hukuku, İş Sağlığı ve Güvenliği, İşveren Yükümlülükleri, Taksir, Olası Kast, Bilinçli Taksir, Basit Taksir, Taksirli Suçlar, Taksirle Yaralama, Taksirle Öldürme, Taksirle Ölüme Sebebiyet Verme, Taksirle Yaralamaya Sebebiyet Verme, İhmali Suç, İcrai Suç, İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluk, İşveren Vekili, İş Güvenliği Uzmanı, İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, Risk Değerlendirme, Hukuki Sorumluluk, Kusur, Objektif Kusur, İdari Sorumluluk, Ceza Yargılaması, Bilirkişi, Kusur Tespiti

## GİRİŞ

Ülkemizin güncelliğini yitirmeyen konularından biri maalesef iş kazalarıdır. Özellikle son yıllarda büyük kayıplı olarak yaşanan iş kazaları kamuoyu vicdanını da derinden yaralamaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre 2014 yılında 1626, 2015 yılında 1252, 2016 yılında 1369, 2017 yılında 1633 işçi, iş kazası sebebiyle yaşamını yitirmiştir<sup>1</sup>. Ülkemizde kayıt dışı istihdamın yüksekliği göz önünde bulundurulduğunda kayıp sayısının çok daha yüksek olduğu düşünülebilecektir.<sup>2</sup>

İş sağlığı ve güvenliği konusunda, önceki dönemde Avrupa Birliği'ne uyuma yönelik olarak yapılan mevzuat çalışmaları, yaşanan üzücü kazalardan sonra tekrar gündeme getirilmiş ve kısa süre içinde özellikle işveren yükümlülüklerine yönelik bir dizi düzenlemenin hayata geçirilmesi ile sonuçlanmıştır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini gereği gibi yerine getirmemesi halinde ölüm ve yaralanma neticelerinin ortaya çıkması dolayısıyla işverenin hukuki, idari ve cezai olarak sorumluluğunu doğurmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin odağında “insan” olduğu ve etkilerini doğrudan “insan hayatı” üzerinde gösterdiği düşünüldüğünde en küçük bir ihmâl bile çok ciddi boyutta zararlara sebep olabilmektedir.<sup>3</sup> Yaşanan iş kazaları sonucunda ortaya çıkan can kayıpları ve yaralanmalar, “yaşam hakkı” ve “vücut dokunulmazlığı” haklarının ihlali ile ceza hukuku anlamında da “ölüme sebebiyet verme” ve “yaralama” suçlarını

---

<sup>1</sup> [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari), (12.03.2019).

<sup>2</sup> Gelişmekte olan ülkelerdeki durum hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Tzehainesh Teklé, **Labour Law and Worker Protection in Developing Countries**, International Labour Organization, 2010.

<sup>3</sup> Ufuk Aydın/Nuray Gökçek Karaca/Verda Canbey Özgüler, “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 27, S. 4., Temmuz 2013, s. 27.

doğurmaktadır. Diğer bir ifadeyle, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini gereği gibi yerine getirmemesi sebebiyle meydana gelen bir iş kazasının ölüm ya da yaralanma ile neticelenmesi, Türk Ceza Kanununa göre suç teşkil etmekte, ortaya bir cezai sorumluluk çıkmakta ve karşılığında yaptırımlar öngörülmektedir<sup>4</sup>.

İşverenin iş kazalarından kaynaklanan cezai sorumluluğu, disiplinler arası bir incelemeyi gerektirmekle birlikte çalışmamız konuyu daha ziyade ceza hukuku alanındaki dayanakları ve etkileri üzerinden incelemektedir. Ancak, işverenin ceza sorumluluğunun belirlenmesinde, hukuki sorumluluğun çerçevesinin çizilmesi önem taşımaktadır. Bu bakış açısıyla, çalışmamızın ilk bölümünde, iş sağlığı ve güvenliği ve ilişkili kavramlar açıklandıktan sonra, ulusal, uluslararası ve karşılaştırmalı hukukta yer alan konunun hukuki dayanakları hakkında bilgi verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde işverenin, iş kazalarından kaynaklanan cezai sorumluluğunun temelleri hakkında bilgi verilerek, çalışma konusunda özel önem arz ettiği düşünülen “ceza sorumluluğunun şahsiliği”, “failin tespiti”, “iş kazalarında manevi unsur” ve “nedensellik bağı” konularına ayrı başlıklar altında değinilmiştir. İş kazasının, ölüm veya yaralanma ile neticelenmesi halinde, cezai sorumluluğu doğuran suç tipleri olarak karşımıza çıkan “taksirle ölüme sebebiyet verme” ve “taksirle yaralamaya sebebiyet verme” suçları, suçun unsurları bakımından ele alınmıştır. Son olarak, bahse konu suç tipleri bakımından suçun özel görünüş biçimleri incelenmiş ve nihayet cezanın belirlenmesi ve suçun yaptırımı hakkında açıklamalara yer verilmiştir.

İşverence, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yerine getirilmemesi sebebiyle işyerindeki koşulların, çalışanların meslek hastalığına tutulmalarına sebep olması ve

---

<sup>4</sup> “Şüphesiz aynı durum işveren vekili veya kazaya sebebiyet veren işçi için de geçerlidir”, Levent Akın, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu”, **TİSK Akademi**, 2008/I, s. 210-231.

söz konusu meslek hastalığının Kanunda sayılan neticelere yol açması halinde de işverenin cezai sorumluluğu söz konusu olabilecektir. Çalışma konumuz işverenin, iş kazaları sebebiyle cezai sorumluluğunu konu aldığından, meslek hastalığı sebebiyle cezai sorumluluğa çalışma kapsamında ayrıca yer verilmeyecektir.



## BİRİNCİ BÖLÜM: KAVRAMLAR VE HUKUKİ DAYANAK

### I. KAVRAMLAR

#### A. İşveren

İşveren kavramının tanımı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde işçi ve iş ilişkisi kavramları ile birlikte yapılmıştır. Buna göre; *“Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir”*.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun<sup>5</sup> 3/1-ğ hükmünde ise işveren; *“Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kuruluşlar”* olarak tanımlanmıştır.

İş sözleşmesi, hem bir kişinin işçi niteliğini hem de sözleşmenin diğer tarafı olan işvereni belirler<sup>6</sup>. İşveren bir gerçek kişi olabileceği gibi, şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika, devlet veya kamu iktisadi teşebbüsü gibi kamu hukuku veya özel hukuk tüzel kişisi ya da adi ortaklık şeklinde tüzel kişilik teşkil etmeyen kuruluşlar da olabilir<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> RG: 30.06.2012, 28339.

<sup>6</sup> Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 16. Baskı, İstanbul: Beta, 2018, s. 150.

<sup>7</sup> Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul: Beta, Eylül 2018, s. 94.

İş sözleşmesinin işveren tarafını oluşturan tüzel kişi, işin görülmesini isteme hakkını haizdir. Fakat tüzel kişilikte, işin görülmesini ve talimatlara uyulmasını isteme hakkı farklı kişilerde toplanabilmektedir. Ancak, emir ve talimat verme yetkisi ile yönetim hakkı ise tüzel kişinin organlarınca kullanılmaktadır.<sup>8</sup>

Çalışma hayatının koşulları, üçlü iş ilişkileri ile bazı işlerin başka işverenlere devredilmesini mümkün kılmaktadır. Müteahhit (yüklenici) ilişkisi kapsamında yüklenici; yahut geçici iş ilişkisi kapsamında geçici işveren de elbette “işveren” niteliği taşımakta ve mevzuatta öngörölmüş yükümlölüklerin muhatabı olmaktadırlar. Çalışma hayatında, çalışma konumuz bakımından sorumluluk tespitinde de sıklıkla alt işverenlik ilişkisi ile karşılaşılmalıdır.

Alt işveren kavramı, İş Kanunu’nun 2/6 maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; *“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereğı ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiğı işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğere işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. (...)Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğı toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlölüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur”*. Bu durumda, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlölükler bakımından da asıl işverenin, alt işveren ile birlikte (müteselsil) sorumlu olduğı kabul edilmelidir. Bu durumun, iş kazaları sebebiyle cezai sorumluluk bakımından ortaya çıkan neticeleri, “Üçüncü Bölümde” incelenecektir.

---

<sup>8</sup> Sözek, **İş Hukuku**, s. 152.

## B. İşveren Vekili

Günümüzde, gelişen endüstrinin geldiği aşama düşünüldüğünde, iş hacmi büyük işletmelerde işverenin veya organının işi bizzat yönetmesinin mümkün olmadığı açıktır. Diğer yandan, işletmelerde uzmanlaşma ihtiyacı da işverenlerin işi yönetmelerine yardımcı olacak kişilerin çalıştırılmasını zorunlu hale getirmiştir<sup>9</sup>. İşverenin yönetime ilişkin görev ve yetkileri ile donatılmış bu kişiler işveren vekili sayılmakta; işletme içinde işi yürütme, yönetme ve işçilerin iyiliğini sağlama görevini de üstlenmektedirler<sup>10</sup>. İşverene iş sözleşmesi ile bağlı olan işveren vekili, kural olarak hem işveren vekili hem de işçi sıfatını taşır<sup>11</sup>.

İşveren vekili kavramının tanımı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde yer almaktadır. Düzenlemeye göre, *“İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir”*.

İş Kanunundaki tanıma benzer şekilde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3/2 maddesinde de *“İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır”* ifadesi yer almaktadır.

Kanunda, işveren vekili kavramının çerçevesi oldukça geniş çizilmiştir. Buna göre, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev alan kişiler, işveren vekili kabul edilmiştir. Örneğin, işveren adına hareket eden fabrika müdürü, işletme müdürü, insan kaynakları yöneticisi, iş güvenliği uzmanı, atölye şefi

---

<sup>9</sup> Süzek, a.g.e. s. 186.

<sup>10</sup> Tunçomağ/Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 3. Bası, İstanbul: Beta, Kasım 2003, s. 61.

<sup>11</sup> Süzek, a.g.e.

ve benzeri kişiler ya da aynı işverene ait birden çok işyerinin bulunması halinde genel müdür, genel müdür yardımcıları gibi işletme yönetiminde görev alanlar işveren vekili sıfatı taşıyabilmektedirler<sup>12</sup>.

İşveren adına hareket etmesi dolayısıyla yaptığı işlemlerden işveren vekilinin, işçilere karşı özel hukuk sorumluluğu bulunmaz, sorumluluk işverene aittir. Bu durum, kanun hükmünün ve temsil ilişkisinin doğal sonucudur. Diğer yandan, işveren vekili, İş Kanunu kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getimemesi halinde idari para cezalarına muhatap olabilecektir (İş Kanunu m. 98 - 108). Her işveren vekilinin sorumluluğu, işveren adına yönetim hakkına sahip olduğu, görev ve yetkisi kapsamına dahil olan konularla sınırlı olmaktadır. Çalışma konumuz özelinde değerlendirecek, örneğin iş güvenliği önlemlerinin alınmasından sorumlu iş güvenliği uzmanının, işçi ücretlerinden veya kıdem tazminatının ödenmesinden sorumlu tutulması elbette mümkün değildir<sup>13</sup>.

### C. İşçi

Mevzuatımıza göre, iş (hizmet) akdi ile çalışanlar işçi sayılmaktadırlar. 4857 sayılı İş Kanunu'nun m.8/1'de yer alan tanıma göre; *“İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir”*. Kanunda yer alan işçi tanımı ise; *“Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi”*dir (m. 2/1).<sup>14</sup>

İş Kanunu'nun 4. maddesinde, iş sözleşmesi ile çalışanlar dahi kanun kapsamında olmayan çalışanlar sayılmıştır. Buna ilave olarak kamu işverenlerine bağlı

<sup>12</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, s. 95.

<sup>13</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 190-191, aynı yönde Tunçomağ/Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 61., Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul, 2019, s. 44.

<sup>14</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s.141-143.

çalışanlar da bulunmaktadır.<sup>15</sup> Diğer yandan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamını düzenleyen 2. maddesinde “*kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır*” düzenlemesi yer almaktadır.<sup>16</sup> İSGK'nın geneline bakıldığında, “işçi” yerine “çalışan” kavramının kullanıldığı ve kamu-özel sektör ayrımı olmaksızın tüm çalışanları kapsayan bir düzenleme olduğu görülmektedir.<sup>17</sup>

Çalışma konumuz bakımından, işverenlerin cezai sorumluluğunu doğuran iş kazalarının mağduru genellikle işçiler olmakta, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri işçilere yönelik düzenlenmektedir. Fakat işyerinde gerçekleşen bir iş kazası neticesinde ortaya çıkan cezai sorumluluk bakımından işveren-işçi (ya da fail-mağdur) arasındaki hukuki ilişkinin, işverenin cezai sorumluluğuna doğrudan bir etkisinin bulunmadığı da belirtilmelidir.

#### D. İşyeri

İş Kanunu m.2/1'de yer alan tanıma göre işyeri; “*İşveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*”dir. Söz konusu hükmün devamında “*İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku,*

<sup>15</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s. 83-85.

<sup>16</sup> 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 2/2:

“Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki kiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.  
b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.  
c) Ev hizmetleri.

ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri”

<sup>17</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s. 369.

*yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” düzenlemesi yer almaktadır.*

İşyerinin sınırlarının belirlenmesinde işverenin işyerinde ürettiği mal ve hizmet ile nitelik olarak bağlı olan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler de işyeri kapsamında kabul edilmiştir.<sup>18</sup>

Çalışma konumuz itibariyle iş kazaları, kural olarak işyerinde meydana gelmektedir. Ceza yargılamasına konu iş kazaları bakımından işverenin cezai sorumluluğunun ve bu kapsamda kusurunun belirlenmesinde, işverenin yetki alanının ve sorumluluğunun kapsamının tespitinde işyerinin sınırları önem taşımaktadır. İş Kanunun gerekçesinde de belirtildiği üzere, nitelik yönünde aynı amaca bağlı olarak aynı yönetim altında örgütlenmiş olma, işyerine bağlılığın ölçüsü kabul edilmiştir. “İşyeri”nin kapsamına işin yapıldığı yer, işyerine bağlı (organizasyonu kapsamındaki yerler), eklentiler ve araçlar dahildir.<sup>19</sup> İşverenin de sorumluluğunun kapsamının, bu çerçevede değerlendirilmesi gerekmektedir.

### **E. İş Sağlığı ve Güvenliği**

Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma ihtiyacı insanlık tarihi kadar eski olmasına rağmen, bunun sosyal bir ihtiyaç olarak kabulü ve bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliği kavramının ortaya çıkışı sanayileşme ile başlayan fabrika tipi üretim sürecinde işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi çabalarına dayanmaktadır<sup>20</sup>. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla getirilen hukuki kurum ve

---

<sup>18</sup> Emine Tuncay Senyen-Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, Ankara, 2017, s. 43-44.

<sup>19</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 196-197.

<sup>20</sup> Kadir Arıcı, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri**, Ankara, 1999, s. 1-4.

düzenlemeler ile bu kazaların tazminini amaçlayan kurallar birlikte iş sağlığı ve güvenliği hukukunu oluştururlar<sup>21</sup>.

Süzek'e göre iş sağlığı ve güvenliği, *“işyerinde işin yapılması sırasında, fiziki çevre koşulları nedeni ile işçilerin karşılaştıkları mesleki tehlikelerin ve sağlık sorunlarının azaltılması veya ortadan kaldırılması”*dır<sup>22</sup>. Bir başka tanıma göre ise iş sağlığı ve güvenliği; *“işçilerin fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan tam bir iyilik halinin sağlanıp sürdürülmesini, çalışma koşulları nedeniyle sağlıklarının bozulmasının önlenmesini, mesleki risklere karşı korunmasını, işçinin fizyolojik ve psikolojik niteliklerine uygun işlere yerleştirilmesini yani işin insana, insanın işe adaptasyonu”* olarak ifade edilebilir.<sup>23</sup>

Kişinin yaşam hakkı ülke mevzuatlarında, diğer tüm hakların üzerindeki en kutsal hak kabul edilmektedir. Yaşam hakkının, tabiatı itibarıyla hayatın her alanında korunması esas olmalıdır. Dolayısıyla, çalışma hayatı bakımından da yaşam hakkının önemi göz önünde bulundurularak işçiler lehine, hukuki düzenlemelere dayanan, devletin kurumlarınca desteklenen, hukuki, cezai ve idari yaptırımlar ile korunan iş sağlığı ve güvenliği hakkı oluşmuştur<sup>24</sup>. İş sağlığı ve güvenliği hakkı, çalışma hakkının ayrılmaz bir parçası olup, anılan sosyal hakkın doğrudan etkileşim içinde olduğu “yaşam hakkı” ve “vücut dokunulmazlığı”, her türlü korumayı gerektiren en temel insan haklarıdır. Bu bağ sebebiyle, hem insan haklarının korunması konusundaki uluslararası sözleşmeler hem de çalışma hakkının kapsamına dahil olan iş sağlığı ve güvenliği hakkı, sosyal devlet ilkesinin de temel unsurlarından biridir.<sup>25</sup>

<sup>21</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul, 2019, s. 361.

<sup>22</sup> Süzek, **İş Güvenliği Hukuku**, s. 8.

<sup>23</sup> Muharrem Özen/Önder Tozman, “5237 sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Ceza Sorumluluğu”, **Sicil**, Haziran 2008, s. 214-236.

<sup>24</sup> Süzek, a.g.e., s. 5 vd.

<sup>25</sup> Gülşah Güven Dulay, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşveren Yükümlülüklerinin Etkin Kullanımı Sorunsalı”, **İstanbul Barosu Dergisi**, C. 91, S. 1, Ocak 2017, s. 105-116

İş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri, çalışanların işyerinde işin yürütümü sebebiyle ortaya çıkabilecek tehlikelerden korunmaları, işyeri içindeki ve dışındaki çalışma koşullarının iyileştirilerek refahının artırılması amacı doğrultusunda gerçekleştirilen sistemli çalışmalardır. Önceki dönemlerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçiyi odağa alan yaklaşımlar benimsenmekle beraber, günümüzde farklı çalışma şekillerinin ve üretim yapılarının ortaya çıkması, yönetim tekniklerinde de yeniliğe gidilmesini sağlamış, böylelikle iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri de sadece işçilere yönelik değil, işteki tüm unsurları kapsayıcı bir hale gelmiştir.<sup>26</sup>

İşyerlerinde oluşturulacak iş sağlığı ve güvenliği sisteminde, iş veya işyeri kaynaklı risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve tespit edilen riskler tamamen ortadan kaldırılarak iş veya işyeri kaynaklı tehlikelerin önüne geçilmesi; bunun mümkün olmaması halinde ise en az zararın ortaya çıkması için yapılacak çalışmaların belirlenmesi hedeflenmektedir. Diğer bir deyişle, henüz tehlike oluşmamış ya da işletmede bir arıza meydana gelmemişken, işletmede oluşması mümkün olan risklerin ve tehlikelerin öngörülmesi ve bunlara yönelik gerekli önlemlerin alınmasının sağlanması, böylece işyerinde sağlık koşulları ile güvenliğin temin edilmesi amaçlanmaktadır<sup>27</sup>.

## F. İş Kazası

Genel bir ifadeyle, dıştan gelen, ani ve istem dışı zarara sebep olan olay, kaza olarak tanımlanmaktadır. Buna göre kaza kavramı oluşturan dört ana unsur; dıştan gelmesi, ani olması, istenilmemesi ve zarara sebep olmasıdır<sup>28</sup>.

---

<sup>26</sup> Cem Baloğlu, “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişisine Etkisi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, C. 28, S. 118, Mayıs 2015, s. 297-312.

<sup>27</sup> Şafak Türken, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri”, **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 12, S. 155, Temmuz 2017, s. 165-224.

<sup>28</sup> Nurşen Caniklioğlu, “İş Kazası Kavramı ve İşverenin Hukuki Sorumluluğu”, 17.04.2014, (Sunum Transkripti), <https://slideplayer.biz.tr/slide/10181358/>

Hukukta ise kaza tanımı, “*geniş anlamda borçlunun kusur ve iradesi dışında meydana gelen, önceden öngörülemeyen, kaçınılması da mümkün olmayan, bir şekilde zarara yol açan ve borçluyu borcundan kurtaran bir olay*”<sup>29</sup> olarak yapılmıştır. Bu şekilde gerçekleşen olaylara “*beklenmeyen*” ya da “*umulmayan hal*” denmektedir. Tanımdaki zarar, gerek eşyaya/mala gerekse de insan vücuduna gelen zararı kapsamaktadır. Bu, geniş anlamda kazadır. Bu durumda, dar anlamıyla kaza, sadece insanın vücut bütünlüğünde meydana gelen zarar ve ölüm halini ifade eder<sup>30</sup>.

İş kazası, iş hukuku bakımından söz konusu olabileceği gibi Sosyal Sigortalar Hukuku kapsamında da sonuç doğurabilmektedir. Nitekim bir olayın iş kazası sayılmasının Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından sonuçları ile İş Hukuku kapsamında, işveren aleyhine açılan davalar bakımından neticeleri farklıdır. Dolayısıyla, iş kazasının her iki hukuk alanındaki tanımı ve unsurları farklılık gösterir<sup>31</sup>. Ayrıca, iş kazası durumunda ortaya çıkabilecek ceza hukuku kapsamındaki sonuçlar bakımından da ayrı bir değerlendirmeye ihtiyaç duyulmaktadır.

## 1. İş Hukukuna Göre

İş kazalarında işverenin hukuki sorumluluğunun kaynağını, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun “*işçinin kişiliğinin korunması*” başlıklı 417. maddesi oluşturmaktadır. Buna göre;

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

<sup>29</sup> Selahaddin Sulhi Tekinay/Sermet Akman/Burcuoğlu Haluk/Atilla Altop, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 7. Bası, İstanbul 1993, s. 1000.

<sup>30</sup> Levent Akin, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Ankara, 2001, s. 19.

<sup>31</sup> Akin, a.g.e., s. 23 vd.

*İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.*

*İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir”*

İş hukuku anlamında iş kazasının söz konusu olabilmesi için; öncelikle kazaya sebep olan olayın dıştan ve irade dışı olarak meydana gelmesi, kaza ile zarar ve kaza ile işveren tarafından yürütülen iş arasında uygun illiyet bağının bulunması ve bu olay neticesinde işçinin maddi bir zararının bulunması gerekmektedir. Bu zararlar, çalışma gücünün kaybindan veya ekonomik geleceğin sarsılmasından kaynaklanan zararlar da olabilecektir. (TBK m. 54)<sup>32</sup>

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesinden kaynaklanan maddi ve manevi zararlarının tazmini, işverenin bireysel iş hukuku kapsamındaki sorumluluğunu oluşturmaktadır.

2003 yılında yasalaşan 4857 sayılı İş Kanunu, daha önceki İş Kanunları gibi iş sağlığı ve güvenliğinin en temel yasal dayanağını oluşturmuştur. <sup>33</sup> Kanunun yürürlükten kaldırılan 77 – 89 maddeleri arasında düzenlenen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerde işverenin ve işçinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri ana hatlarıyla ortaya koyulmuştur. Söz konusu hükümlerin yerini, konuya ilişkin

---

<sup>32</sup> Akin, **Maddi Tazminat**, s. 48-49.

<sup>33</sup> Akin, a.g.e., s. 35.

detaylı hükümler ile farklı bir bakış açısı getiren ve 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hükümleri almıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3/1-g maddesinde iş kazası *“İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay”* olarak tanımlanmıştır.

Tanımdan anlaşıldığı üzere, 6331 sayılı Kanun kapsamında bir kazanın iş kazası sayılması ancak, kazanın işyerinde yahut işin yürütümü nedeniyle meydana gelmesi halinde mümkün olmaktadır. Bu durumda örneğin, görevli olarak başka bir yerde bulunan işçinin asıl işini yapmadığı bir zamanda meydana gelen bir iş kazası, 6331 sayılı Kanuna göre iş kazası sayılamayacaktır. Belirtmek gerekir ki, bu maddenin gerekçesinde *“işin yürütümü”* ifadesinin işverence görevle bir başka yere gönderilme halini de kapsadığı da ifade edilmektedir.<sup>34</sup>

## 2. Sosyal Güvenlik Hukukuna Göre

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda<sup>35</sup>; *“İş kazası; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki*

---

<sup>34</sup> Sigortalının; işyerinde örn. et keserken elini kesmesi, İnşaat işyerinde yüksekte düşüp yaralanması, işyerinde öğle tatilinde bahçede oynarken düşüp bacağını kırması, bahçeden otururken yan işyerinden atılan bir madde ya da saldırı sonucu yaralanması, yemekhanede yemek yerken meydana gelen bir patlama sonucu yaralanması ya da ölmesi İşyerinde otoparktan bir şey almaya gittiğinde bir aracın çarpması sonucu yaralanması, gibi tüm haller iş kazasıdır”, Nurşen Caniklioğlu, İş Kazası, Aynı yönde. Y10HD., 5.7.2004, 2004/4465 E., 2004/6425 K, ([www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 1.3.2019).

<sup>35</sup> R.G: 16.6.2006, 26200.

*emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay” olarak tanımlanmıştır.*

Kanunda yer alan hükme göre iş kazasının unsurları; sigortalı olma, kazaya uğrama ve uygun illiyet bağının bulunması ve sigortalının bedenen veya ruhen zarara uğraması şeklinde sıralanabilir. Ancak 5510 sayılı Kanundaki tanım, kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigortalarından kimlerin yararlanacağını tespitine yöneliktir. Diğer bir anlatımla; 5510 sayılı Kanun anlamında iş kazası, sigortalının maluliyet, iş göremezlik, sigortalının ölümü halinde hak sahiplerinin destekten yoksun kalmalarından doğan zararların tazminini, yani sigortalının sosyal sigorta hakları anlamında korunmasını ifade etmektedir.<sup>36</sup>

Kanunun düzenlemesinde “*işyerinde meydana gelen her olay*”ın iş kazası olduğu kabul edilmiştir. Burada kanun koyucu tarafından, kaza ile iş arasında bir nedensellik bağı bulunması koşulu aranmamıştır. Buna göre, işe tamamen yabancı bir nedenden kaynaklanan kaza da iş kazası kabul edilmektedir. Bu bakış açısıyla, kanun koyucu, kazanın iş ile ilişkili olması için işyerinde bulunulmasının yeterli olacağını kabul etmiştir. Ancak, işyeri kavramı bakımından Kanunun 11. maddesinin dikkate alınması gerektiği belirtilmelidir. Söz konusu hüküm uyarınca, işin yapıldığı yere ilave olarak işyerinin eklentileri ve araçlarda meydana gelen olaylar da iş kazası olarak değerlendirilmektedir.<sup>37</sup>

Sosyal güvenlik sistemimiz, iş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına yakalanan işçinin, sağlık yardımlarına ve maddi yardımlara hak kazanabileceğini

---

<sup>36</sup> Can Tuncay / Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta, 2017, s. 422.

<sup>37</sup> Hilal Nur Güncan, “Sosyal Güvenlik Hukuku Anlamında İş Kazası”, **Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.3, S. 5, Haziran 2017, s. 75-91.

öngörmektedir. Sağlık yardımları genel sağlık sigortasından<sup>38</sup>, parasal yardımlar ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından karşılanmaktadır.<sup>39</sup> Bu yardımlarla, sosyal devlet ilkesinin yerine getirilmesi amacıyla iş kazası ve/veya meslek hastalığı dolayısıyla ortaya çıkan mağduriyetin giderilmesini amaçlamaktadır. Dolayısıyla, Sosyal Güvenlik Kurumu yardımlarının işverenin iş kazası veya meslek hastalığından doğan sorumluluğunun hukuki niteliği ile ilgisi söz konusu değildir.<sup>40</sup>

Sosyal güvenlik sistemi bakımından iş kazasını, işverenin hukuki sorumluluğuna sebep olan iş kazaları arasındaki fark, “nedensellik bağı” değerlendirmesinden kaynaklanmaktadır.<sup>41</sup> 5510 sayılı Kanun kapsamında olayın Kanunun 13. maddesinde sayılan hallerde meydana gelmesi ve zararın kaza sebebiyle gerçekleşmiş olması, yani nedensellik bağının bulunması, SGK’nın sorumluluğunun doğması için yeterlidir. Fakat işverenin hukuki sorumluluğunun doğabilmesi için, iki farklı nedensellik bağı değerlendirmesi yapılmalıdır. Bunlardan birincisi, kaza ile iş arasında uygun nedensellik bağı bulunması; ikincisi ise zararın kaza sonucunda meydana gelmiş olmasıdır.<sup>42</sup>

Sosyal Sigortalar Hukuku açısından iş kazasından dolayı işverenin sorumluluğu, sigortalının zararını karşılayan SGK’ya karşıdır. Buna göre, sigortalıların iş kazasından kaynaklanan vücut zararlarının ya da ölüm söz konusu ise geride kalanların destekten yoksun kalma zararlarının Kurum tarafından karşılanması söz konusudur. Fakat bu karşılık, sosyal sigorta uygulaması bakımından koşul ve sınırlara tabi

---

<sup>38</sup> İlgili düzenlemeler için bkz. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 60 vd.

<sup>39</sup> “İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalı işçiye veya hak sahiplerine sağlanan parasal yardımlar; geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, ölüm gerçekleşmiş ise hak sahiplerine bağlanacak ölüm geliri, cenaze ödeneği ve evlenmemiş kız çocuklarına verilecek olan evlenme ödenekleridir”, (5510 S. K. m. 16 vd).

<sup>40</sup> Ayşe Ledün Akdeniz, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği”, *İÜHF*, C. LXXII, 2014, S.2, s. 3-30.

<sup>41</sup> Caniklioğlu, *İş Kazası*

<sup>42</sup> Caniklioğlu, a.g.e.

olduğundan, zararın karşılanmayan kısmına ilişkin olarak zarar gören çalışan ya da geride kalanları, SGK tarafından karşılanmayan zararları için İş Hukuku açısından işverene başvurabilmektedirler.<sup>43</sup>

### 3. Ceza Hukukuna Göre

İş hukukuna göre iş kazasının, işverenin kendisine yüklenmiş iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine aykırı davranması sebebiyle ortaya çıkan ve işverenin zarardan sorumluluğunun bulunduğu kaza olduğu belirtilmiştir. Buna karşılık ceza hukuku anlamında kaza (beklenmeyen hal, tesadüf) halinde, beklenmedik bir durum/olay ortaya çıkarak iradeyi ve neticenin öngörülebilirliğini ortadan kaldırmaktadır.<sup>44</sup>

Ceza hukukunda “kaza ve tesadüf”, fail ve üçüncü kişilerce öngörülmesi mümkün olmayan bir neticenin gerçekleşmesi olarak tanımlanmıştır. Kaza ve tesadüf olarak nitelendirilen olaylarda bir insan hareketinin dahli gerekmektedir. Dolayısıyla, doğa olayları tek başlarına kaza veya tesadüf niteliği taşımazlar.<sup>45</sup>

Ceza hukuku anlamında “kaza” kavramı ile “iş kaza”sı kavramını açıklamak mümkün değildir. Bu sebeple ceza hukuku bakımından iş kazası, işin görülmesi sırasında meydana gelen, teknik bir aksaklık yahut işi yürütümüne ilişkin bir ihmal nedeniyle çalışanın yaralanması veya ölmesine sebep olan olay olarak tanımlanabilir.<sup>46</sup>

---

<sup>43</sup> Tuncay /Ekmekçi, a.g.e.

<sup>44</sup> Çağla Erdoğan, **İşverenin ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu**, Ankara: Yetkin 2016, s. 70.

<sup>45</sup> Sulhi Dönmezer/Sahir Erman, **Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku Genel Kısım Cilt: II**, 11. Bası, İstanbul: Beta, 1997, s. 305.

<sup>46</sup> Seydi Kaymaz/Hasan Tahsin Gökcan, **5237 sayılı Türk Ceza Kanununda Taksirle Adam Öldürme ve Yaralama Suçları**, Ankara, Seçkin, 2006, s. 349.

## II. HUKUKİ DAYANAK

### A. Uluslararası Hukuk

İş sağlığı ve güvenliğinin temini, çalışanlar için en temel haklardan biridir. 1948 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 23. maddesinin 1. fıkrasına göre *“her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır”*.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) sözleşme ve tavsiye kararları arasında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler içeren çok sayıda hukuki belge mevcuttur. Türkiye tarafından onaylanmış olan 134<sup>47</sup>, 155<sup>48</sup>, 161<sup>49</sup>, 164<sup>50</sup> ve 187<sup>51</sup> sayılı sözleşmelerle ILO, üye devletlere çalışma ortamında sağlık ve güvenliğin sağlanabilmesi için yıl haritaları çizmiş, ulusal ölçekte düzenlemeler yapılmasını sağlamıştır. Devletlere denetim yapma ve yaptırım uygulama konularında öneriler veren ve teftiş usullerini düzenleyen sözleşme ise 81 sayılı ILO sözleşmesidir.<sup>52</sup>

Avrupa Sosyal Şartı'nda ise bir hak olarak *“güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma”* hakkı düzenlenmiş, sözleşmeye taraf devletlere, konuya ilişkin olarak açık bir yükümlülük yüklenmiştir (m. 3). Buna göre; *“taraf devletler, iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı hakkında tutarlı bir ulusal politika oluşturmak,*

<sup>47</sup> İş Kazalarının Önlenmesi (Gemiadamları) Hakkında 134 sayılı ILO Sözleşmesi, RG.T. 12.12.2003, S. 25314.

<sup>48</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 sayılı ILO Sözleşmesi, RG.T. 13.01.2004, S. 25345.

<sup>49</sup> İş Sağlığı ve Hizmetleri Hakkında 161 sayılı ILO Sözleşmesi, RG.T. 13.01.2004, S. 25345.

<sup>50</sup> Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımı Hakkında 164 sayılı ILO Sözleşmesi, RG.T. 12.12.2003, S. 25314.

<sup>51</sup> İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Hakkında 187 sayılı ILO Sözleşmesi, RG.T. 08.10.2013, S. 28789.

<sup>52</sup> Ufuk Aydın/Burcu Ezer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar**, Çalışma ve Toplum 2014/4, S. 43, s. 11-32.

uygulamak ve bunu belli aralıklarla gözden geçirmekle yükümlüdür". Avrupa Birliği'ne (AB) uyum çalışmaları kapsamında örnek alınan bir başka belge ise Avrupa Birliği'nin 1989 yılında kabul ettiği 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif'tir. Bu direktifte işçi ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri düzenlenmektedir.<sup>53</sup>

## B. Karşılaştırmalı Hukuk

### 1. Birleşik Krallık

Birleşik Krallık, işverenin iş kazalarından doğan cezai sorumluluğunu, konuya özel mevzuat ile düzenleyen ilk ülke olmuştur.<sup>54</sup> 2007 yılında "*Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act*"<sup>55</sup> ile mahkemelerin güncel olarak daha sık başvurduğu "*Health and Safety Offences, Corporate Manslaughter and Food Safety and Hygiene Offences*"<sup>56</sup> düzenlemelerinin yürürlüğe girmesiyle, hem işverenler ve çalışanlar için yeni bir cezai sorumluluk dönemi başlamış, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurallarıyla ilgili yaklaşımlarında da değişimler yaşanmıştır.<sup>57</sup>

Yeni düzenlemeler ile, şirket büyüklüğü fark etmeksizin, herhangi bir "*yönetim başarısızlığı*"nın mevcut olup olmadığı ve bunun ölümlü veya yaralanmalı iş kazasında etkisi olup olmadığı araştırılmaktadır. Yapılan değerlendirmede, söz konusu

<sup>53</sup> Ender Demir, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumluluğu", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 13, S. 1, Ocak 2014, s. 127-170.

<sup>54</sup> Paul Almond, "Imposing Criminal Liability onto Employers for Work-Related Death: The UK Experience", [https://www.academia.edu/7049949/Imposing\\_Criminal\\_Liability\\_onto\\_Employers\\_for\\_Work-Related\\_Death\\_The\\_UK\\_Experience?auto=download](https://www.academia.edu/7049949/Imposing_Criminal_Liability_onto_Employers_for_Work-Related_Death_The_UK_Experience?auto=download), (Erişim tarihi: 2.8.1019).

<sup>55</sup> "Kurumsal İnsan Öldürme ve Kurumsal Cinayet Kanunu, 2007"

<sup>56</sup> "Sağlık ve Güvenlik Suçları, Kurumsal İnsan Öldürme, Gıda Güvenliği ve Hijyen Suçları "

<sup>57</sup> Guy Bastable/Richard Reichman, "UK: Fatal Accidents And Criminal Liability: A Guide To The Legal Landscape", 17.6.2019, <http://www.mondaq.com/uk/x/815784/Health+Safety/Fatal+Accidents+And+Criminal+Liability+A+Guide+To+The+Legal+Landscape>, (Erişim tarihi: 5.8.2019).

“başarısızlık” ya da kusurlu fiil kazanın tek ve doğrudan sebebi olmadığı bakış açısı ile, işverenin tüzel kişiliğinin cezalandırılmasına da imkan tanımaktadır.<sup>58</sup>

İnfaz Komisyonu’nun (*Sentencing Council*) 1.2.2016 tarihli “Sağlık ve Güvenlik Suçları, Kurumsal İnsan Öldürme, Gıda Güvenliği ve Hijyen Suçları Kılavuzu” iş kazaları bakımından daha önceden öngörülmüş cezaları ciddi oranda artırmıştır. Söz konusu Kılavızda, tüzel kişiliğin cezai sorumluluğuna gidilerek şirketin finansal yapısı da göz önünde bulundurularak, cirosu ile orantılı para cezaları düzenlenmiştir. Yargılama sonunda gerçek kişinin cezai sorumluluğuna gidilmesi halinde ise, kusurun ağırlığına göre 2 yıldan 10 yıla kadar hapis cezası ve üst sınırı düzenlenmemiş para cezası ile cezalandırılabilmektedir.<sup>59</sup>

## 2. Amerika Birleşik Devletleri

Amerika Birleşik Devletleri’nde Fedaral İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (OSH Act) kapsamında cezai soruşturma çok nadir olarak, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlali kast ile işlemesi halinde yürütülmekle birlikte, işverenlerin iş kazalarından kaynaklanan cezai sorumluluklarına genel ceza yasaları ile gidilebilmektedir.<sup>60</sup>

Amerika Birleşik Devletlerinde, yirmi bir eyaleti kapsayan “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi (OSHA) bulunmaktadır. Fedaral düzeyde minimum standartlar, bu kapsamda belirlenmektedir. Federal İSG Yasası uyarınca, bir işçinin ölümüne neden olan kasıtlı bir ihlal için verilecek azami ceza, gerçek kişi için 250.000 ABD Doları ve / veya altı ay hapis cezası, tüzel kişi için ise 500.000 ABD Doları’dır. Fakat

<sup>58</sup> Bastable, Reichman, agm.

<sup>59</sup> Bastable, Reichman, agm.

<sup>60</sup> Lisa Nagele-Piazza, “Employers May Face State Criminal Liability for Safety Violations”, 16.3.2017, <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/state-and-local-updates/pages/employers-may-face-state-criminal-liability-for-safety-violations.aspx> (Erişim tarihi: 2.8.2019).

eyaletlerin kendi içinde, ölüm ya da yaralanma ile neticelenen iş kazaları bakımından daha ağır yaptırımlar öngörmeleri mümkündür.<sup>61</sup> Bu konuda, savcılar iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile sınırlandırılmamış, genel ceza kanunları kapsamında soruşturma ve kovuşturma yürütebilmektedirler.<sup>62</sup>

### 3. Fransa

Fransız Ceza Kanunu'nunda <sup>63</sup>, işverenin bir suç fiilinin faili olabileceği düzenlenmiştir. İş kazasına sebep olan fiil, doğrudan işveren tarafından değil, yönetimi altındaki bir kişi tarafından işlenmiş olsa bile, söz konusu kazanın yönetim ve denetim eksikliğinden kaynaklanıp kaynaklanmadığının araştırılması gerekmektedir.<sup>64</sup>

Fransız hukukunda göre, iş kazaları sebebiyle işverenin cezai sorumluluğunda, iş hukuku mevzuatında yer alan, çalışanların sağlık ve güvenliği ilgili düzenlemelerin ihlal edilmesinin, ceza hukuku tarafından korunan temel hakları (yaşam ve beden bütünlüğü) ve diğer sosyal hakları ihlal etmesi halinde cezalandırılmasını amaçlamaktadır. Buradaki sorumluluk, işverenin (gerçek kişi) sorumluluğu altında çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak için tasarlanan kuralların uygulanmasından kişisel olarak sorumlu tutulmasıdır.<sup>65</sup> İşverenin hangi önlemleri almakla yükümlü olduğu ve sorumluluğunun çerçevesi ise İş Kanununda düzenlenmiştir (L'article L4121-1). Buna göre; işveren çalışanların bedensel ve zihinsel sağlığını korumak için gerekli önlemleri alır.<sup>66</sup>

---

<sup>61</sup> Nagele-Piazza, a.g.m.

<sup>62</sup> Nagele-Piazza, a.g.m.

<sup>63</sup> L'article L. 263-2

<sup>64</sup> Sébastien Millet, "L'obligation De Sécurité Et La Faute Pénale De L'employeur, Comment S'en Sortir" 8.3.2017, <https://www.preventica.com/actu-chronique-obligation-securite-faute-penale-1305062.php>, (Erişim Tarihi: 1.8.2019)

<sup>65</sup> Millet, a.g.m.

<sup>66</sup> 89/391 sayılı ve 12 Haziran 1989 tarihli Avrupa Komisyonu Direktifi, (Cass Soc 28 February 2006, No. 05-41555).

#### 4. Almanya

Almanya’da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında ikili bir yapı mevcuttur. Tüm ülke için geçerli olan ve merkezi yönetim tarafından yapılan düzenlemelerin yanı sıra özerk bölgeler tarafından yapılan bölgesel düzeyde geçerli olan sağlık ve güvenlik hükümleri bulunmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (tam adıyla işyerinde çalışanların sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesini teşvik etmek amacıyla iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulanmasına dair kanun) 7 Ağustos 1996 yılında yayımlanmıştır. Kanun, 89/391/EEC sayılı çerçeve Direktif ile ve 91/383/EEC sayılı Direktif ile uyumludur.<sup>67</sup>

İşverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırılık sebebiyle meydana gelen iş kazalarında cezai sorumluluğa gidilebilmektedir. Taksir, bilinçli taksir ve kasıtlı suçlardan yargılama yapılması mümkündür.<sup>68</sup> Fiilin kast veya taksirle işlenmiş olmasına göre para cezalarının seviyesi değişmektedir. Alman hukukuna göre iş kazalarında “gerçek kişiler” sadece idari ve cezai olarak sorumlu olurlar. Almanya’da tüzel kişilerin cezai sorumluluğu bulunmamaktadır. İdari bir yaptırım olarak, bir çalışan en çok 5000 Avro’ya kadar para cezasına çarptırılırken, bir işveren veya sorumlu bir kişi 25.000 Avro para cezasına çarptırılabilir.<sup>69</sup>

#### 5. İtalya

İtalya’da çalışma koşullarına ilişkin ilk düzenlemeler 1950’li yıllardan itibaren yapılmaya başlanmıştır. 1994’te yürürlüğe giren cezai yaptırımlar ile iş sağlığı ve

---

<sup>67</sup> “Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No: Ankara, 2014, s. 41 <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1334/avrupa-birli%C4%9Finde-i%C5%9F-sa%C4%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1-ve-guevenli%C4%9Fi.pdf>, (Erişim Tarihi: 2.8.2019).

<sup>68</sup> “Germany-In Depth”, <https://app.croneri.co.uk/topics/germany/indepth> (Erişim Tarihi: 30.7.2019)

<sup>69</sup> A.g.m.

güvenliği alanında gerçek ve tüzel kişilerin sorumluluğu artırılmış ve çalışma hayatında teftiş ile standart geliştirmenin önü açılmıştır.<sup>70</sup>

İtalya’da iş kazaları bir “şirket suçu” bağlamında ceza hukuku içerisinde değerlendirilmektedir. İtalya’nın Torino kentinde Aralık 2007’de çok uluslu bir şirketin fabrikasında kazan patlaması sonucu 7 işçi ölmüştür. Sendikanın desteği ile İtalyan genel müdür, kasten insan öldürme suçu ile yargılanmıştır. Dava 4 yıl sürdükten sonra Nisan 2011’de sonuçlanmış ve İtalyan genel müdür, 16.5 yıl hapis cezasına çarptırılmıştır.<sup>71</sup>

### C. Türk Hukuku

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün hem özel hukukta hem de kamu hukukunda dayanağı bulunmaktadır<sup>72</sup>. Kamu hukuku kapsamındaki dayanakları; Anayasa, Türk Ceza Kanunu ve İdare Hukuku mevzuatı olmak üzere incelenecektir.

#### 1. Kamu Hukuku

##### a. Anayasa

Mevzuatımızda işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin düzenlemelerin temeli Anayasada yer almaktadır<sup>73</sup>. Türkiye Cumhuriyeti’nin temel ilkelerinden biri olan “sosyal hukuk devleti” ilkesi gereğince, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışanları korumak ve iş hayatı için gerekli tedbirleri almak devletin görevidir (AY m.2). İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koruma ve düzenlemeler de bu prensip temelinde

<sup>70</sup> A.g.m. s. 147.

<sup>71</sup> A.g.m.

<sup>72</sup> Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 6. Bası, İstanbul: Beta, Kasım 2013, s. 132.

<sup>73</sup> Anayasanın ilgili maddeleri için bkz: 1982 Anayasası m 2., 12., 17., 50. ve 60.

ortaya çıkmıştır. Anayasada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin doğrudan bir hüküm bulunmamakla birlikte, yaşam hakkını korumaya yönelik kurallar koymak, kurallara uyulup uyulmadığını denetlemek ve gerektiğinde yaptırım uygulamak da devletin görevleri arasında yer almaktadır (AY m. 49/2). Bunun sonucu olarak, her çalışanın iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun bir işyerinde çalışma hakkı, Anayasada yer alan bir temel hakkı; buna uygun ortamın temini için gerekli hukuki zemini sağlamak da devletin önemli bir yükümü olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>74</sup> Anayasanın 60. maddesinde “sosyal güvenlik hakkı”na düzenlenmiştir.<sup>75</sup> Bahse konu hak için öğretilde, sosyal güvenlik hukukunun “yatay kapsamı” risklerin önlenmesini, “dikey kapsamı” ise risklerden doğan zararların giderilmesini amaçlar.<sup>76</sup> Bu bakış açısıyla, iş sağlığı güvenliği hükümlerinin sosyal güvenliğin “yatay kapsamı”nda bulunduğu, dolayısıyla Anayasa’nın 60. maddesinin de iş sağlığı ve güvenliği hakkı bakımından bir dayanak teşkil ettiği belirtilmektedir. Anayasa’nın 5. maddesindeki<sup>77</sup> devletin temel amaç ve görevleri arasında sayılan “insanın maddi ve manevi varlığının geliştirilmesi”, Anayasanın kişinin hak ve ödevleri bölümünde yer alan 17. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, “herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir”. Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliğinin bir diğer anayasal dayanağını, en temel insan hakkı olan “yaşam hakkı”nın teşkil ettiği belirtilmektedir.<sup>78</sup>

---

<sup>74</sup> Aydın/Ezer, a.g.e.

<sup>75</sup> “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar” (Anayasa m. 60).

<sup>76</sup> Sarper Sözek, **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara, 1985, s. 33, Levent Akın, **İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik**, Ankara, 2013, s. 30-31.

<sup>77</sup> “Kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının geliştirilmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak” (Anayasa m. 5).

<sup>78</sup> Anayasa Mahkemesi’nin bir kararında; “(...)Tartışma konusu kuralda işvereni işçi sağlığını ve güvenliğini titizlikle koruma durumunda bırakarak işçilerin ölmelerini veya sağlıklarına zarar gelmesini önleyici bir tedbir niteliği de vardır. Böyle bir tedbirin ise, Anayasa’nın 14 üncü maddesinin ilk fıkrasındaki (Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme haklarına ve kişi hürriyetine sahiptir), 10 uncu maddesinin ikinci fıkrasındaki (Devlet ... insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlar) kuralları ile 49. Maddesinin birinci fıkrasındaki (Devlet, herkesin beden ve ruh sağlığı içinde yaşayabilmesini ... sağlamakla ödevlidir) kuralının dayandığı

## b. Türk Ceza Kanunu

İşçi ve işveren arasında iş sözleşmesine dayalı hukuki ilişki ile ceza hukukunun ve dolayısıyla ceza kanunlarının ilişkisi tartışmalıdır. Yarsuvat'ın ortaya attığı çalışma ceza hukuku kavramı, çalışma hayatını düzenleyen kurallara aykırı hareket halinde karşılığında ceza yaptırımını öngörülmüş normlardan oluşur.<sup>79</sup> Burada bahsi geçen çalışma hayatını düzenleyen kurallar, genel olarak iş ve çalışma hürriyetine karşı suçlar ile toplu iş hukukunun konusunu oluşturan kanun dışı grev ve lokavta ilişkin suçlar olarak düşünülmekle birlikte, esasen çalışma konumuzu oluşturan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler de “çalışma hayatını düzenleyen kurallar”ın kapsamı içinde yer almaktadır.

Ceza yargılamasına konu vakalarda ceza hakimi, atıf yapılan norm olarak iş hukuku normlarını inceleyerek ceza hukukunun temel ilkeleri ışığında fiilde suç unsurlarının oluşup oluşmadığına karar verecektir.<sup>80</sup> Dolayısıyla işyerinde ceza yargılamasına konu bir iş kazası meydana geldiğinde, mağdurun yaşam veya vücut dokunulmazlığı haklarını ihlal eden suç tipleri ortaya çıkacaktır.

---

*temel ilkenin, başka bir deyimle kişinin canının ve sağlığının devletçe her türlü zarardan korunması ilkesinin gereği bulunduğu açıkça görülmektedir. Gerçekten; bütün devletlerin ilk görevi kişilerin canlarını, sağlıklarını özellikle de başka kişiler yüzünden doğacak her tehlikeden korumaktır. Devletler bu ödevlerini hukuk alanında cezalar ve tazminatlar gibi yaptırımlar öngörerek yerine getirmektedirler. İşin özüne bakılırsa, hukukça korunması gerekli en büyük değer, insan canı, insan sağlığı olduğu konusunda görüş birliği vardır. Anayasa'nın az önce anılan 14, 10 ve 49 uncu maddelerindeki kurallara destek olan temel ilke dahi bu düşünceye dayanır. Hukuk kurallarının gerek konuluşlarında, gerekse yorumlarında insan canı ve sağlığının en yüksek ve en önemli değer olduğu yolundaki bu temel ilkenin göz önünde tutulması zorunludur. İmdi, tartışma konusu kural işçilerinin canının ve sağlığının etkili biçimde korunması ereğini dahi gerçekleştirmeye elverişli olması açısından Anayasa'nın az önce anılan ilkelerinin doğrultusunda bulunmaktadır. Birtakım işverenlerin ceza yaptırımları karşısında yeterince uyanık davranmayıp iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilkel tedbirleri bile savsakladıkları, idarece yapılan denetimlerin dahi bu konuda etkili olmadığı göz önünde tutulunca, böyle bir kuralın haklılığı daha güzel belirmektedir”* diyerek yaşam hakkı ve iş sağlığı ve güvenliği arasındaki bağı vurgulamıştır. Anayasa Mahkemesi, 23.5.1972, 2/28 (R.G. 21.11.1972/14368), Akın, a.g.e., s. 26-27.

<sup>79</sup> Duygun Yarsuvat, **Çalışma Ceza Hukuku**, İstanbul, 1978, s. 11.

<sup>80</sup> Yarsuvat, a.g.e, s. 14.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun “Kişilere Karşı Suçlar”ı düzenleyen ikinci kısmında yer alan “Hayata Karşı Suçlar” ve “Vücut Dokunulmazlığına Karşı Suçlar”, iş kazaları neticesinde meydana gelen ölüm veya yaralanma hallerinde ortaya çıkabilecektir. Bu durumda, olaya uygun suç tipini düzenleyen hükümlerin yanında ceza hukukun, özellikle çalışma konumuz bakımından özel önem arz eden “ceza sorumluluğunun şahsiliği (TCK m. 20 )” ve “kusur ilkesi” de uygulama alanı bulacaktır.

### c. İdare Hukuku

6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin neredeyse tamamı yürürlükten kalkmıştır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatı tek bir Kanun ile düzenlemek amacıyla hazırlanan İSGK, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki genel görev ve yükümlülüklerini düzenlenmektedir. Söz konusu Kanun ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda önceki düzenlemelerde yer almayan yükümlülükler ayrıntılı olarak düzenlenmiş ve düzenlenen bu edim ve yükümlülüklere her bir aykırılık için ayrı ayrı idari para cezası öngörülmüştür. Bu yeni bakış açısı ile kanuna aykırılığın temel yaptırımının idari para cezası olarak düzenlendiği söylenebilecektir.<sup>81</sup> Yapılan düzenleme ile iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin kapsamına Basın İş Kanununa ve Deniz İş Kanununa tabi çalışanlar da dahil edilerek, tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amaçlanmış, bu amaçla getirilen yükümlülüklere aykırı davranması halinde işveren aleyhine idari para cezaları öngörülmüştür.<sup>82</sup>

Belirtmek gerekir ki İSGK’da düzenlenen idari yaptırımlar, mevzuatta yer alan işveren yükümlülüklerinin ihlali halinde uygulama alanı bulacaktır. Söz konusu idari yaptırımların uygulanması için iş kazası gerçekleşmesi koşulu aranmaz, aksine çoğu

---

<sup>81</sup> Aydın/Ezer, **İdari Para Cezaları**, s. 11-32.

<sup>82</sup> Aydın/Ezer, a.g.e.

yaptırım iş kazalarının gerçekleşme risklerinin bertaraf edilmesi amacıyla uygulanmaktadır.

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılığı, mevzuatla getirilen yükümlülüklerle uymaması anlamını taşımaktadır. Dolayısıyla, işverenin önlem almaması, önlemleri eksik alması, araç gereç sağlamaması, işyeri örgütlenmesini oluşturmaması gibi davranışları mevzuata aykırılığın somut örnekleri olarak karşımıza çıkabilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, oldukça geniş bir kapsamda düzenlenmiş olmasının yanında, hem genel düzenlemeler hem de sektörün/işyerlerinin özelliklerine dayalı hükümler getirmektedir. İSGK'da genel düzenlemeler, sektörlerle ve işyerlerine yönelik hükümler ise ikincil mevzuatta karşımıza çıkmaktadır. İşverenler veya işveren vekillerinin söz konusu hükümlere aykırı davranışları halinde, idari para cezası yaptırımları söz konusu olmaktadır. Fakat yaptırım uygulanabilmesi, ancak aykırılığın tespit edilmesi halinde mümkün olur ki, bu tespit yetkili kurumlarca yapılacak teftiş vasıtasıyla gerçekleşir.<sup>83</sup> Kanun hükümlerinin uygulanıp uygulanmadığının gözetimi ve denetimi (teftişi), iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili Bakanlık (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı) iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilir.

İSGK'da düzenlenmiş yükümlülüklerle aykırılığın söz konusu olması ahlinde uygulanacak idari para cezaları ile ceza miktarı Kanunun 26. maddesinde yer almaktadır. Madde hükmünde, bazı aykırılıklar bakımından, ihlalin sürdüğü her ay için ceza uygulanması öngörülmüşken<sup>84</sup>, bazı ihlallerde ise bu şekilde bir düzenlemeye gidilmemiştir. Kanunun gerekçesinde bu durum, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine yönelik özel nitelikteki düzenlemelere ikinci mevzuatta yer verilecek olması ve ihlal

---

<sup>83</sup> Aydın/Ezer, a.g.e.

<sup>84</sup> İSGK m.6/1 gereği belirtilen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimini ve diğer sağlık personelinin görevlendirmeme; m.10/1 gereği risk değerlendirmesi yapmama veya yaptırmama; 11. ve 12. madde hükümlerine aykırı hareket etme; m. 25/6 gereği belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeme; 30. maddede öngörülen yönetmeliklerdeki yükümlülükleri yerine getirmeme halleri.

edilen her bir hüküm bakımından ihlalin tespitinden itibaren idari para cezası uygulanması ile açıklanmıştır.<sup>85</sup>

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerle aykırılık halinde karşılaşılabileceği idari yaptırımlar, idari para cezaları ile sınırlı tutulmamıştır. Gerekli koşulların bulunması halinde idarece “işin durdurulması” veya “işyerinin kapatılması”na karar verilebilir. İSGK m. 25/1’de, “işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde, bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında (iş müfettişlerince) iş durdurulur” hükmü düzenlenmiştir. İSGK m. 25/8’e göre; “İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işverene veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir”. İşin durdurulması yaptırım gibi görünmekle birlikte, esas itibarıyla bir önlemdir<sup>86</sup>. “İşyerinin kapatılması”na ilişkin düzenleme, 3572 sayılı Kanun’da yer almaktadır.<sup>87</sup> Bahse konu Kanunun 6. maddesine göre, ruhsat verilen işyeri, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca bir ay içerisinde kontrol ettirilir. Bu kontrollerde kuruluş aşamasındaki aykırılıklar verilen süre içinde giderilmediği takdirde işyeri kapatılır.<sup>88</sup>

Farklı bir yaptırım olarak; işyerinde ölümlü bir iş kazası yaşanması halinde İSGK m. 25’te düzenlenen “ölümlü iş kazası halinde kamu ihalelerinden yasaklanma” yaptırımı da düzenlenmiştir. Buna göre; “Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl

---

<sup>85</sup> Aydın/Ezer, a.g.e, s. 11. vd.

<sup>86</sup> Haluk Hadi Sümer, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması”, **Terazi Hukuk Dergisi**, C. 12, S. 131, Temmuz 2017, s. 92-103.

<sup>87</sup> İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun, RG: 17.6.1989, 20198.

<sup>88</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, s. 424.

*süreyile kamu ihalelerine katılmaktan (...) yasaklanır. Kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilir ve Kurumun internet sayfasında ilan edilir.”* Mevcut durumda yalnızca maden işyerleri için öngörülmüş olan söz konusu alternatif yaptırımın işveren bakımından caydırıcılığı göz önünde bulundurulduğunda, diğer sektörlerde de yaygınlaştırılabileceği ve çeşitlendirilebileceği değerlendirilmektedir.

## 2. Özel Hukuk

Türkiye’nin taraf olduğu iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ILO sözleşmelerinin yanı sıra, ulusal mevzuatımızda; Medeni Kanun’un<sup>89</sup> kişiliğin korunmasını düzenleyen 23. maddesi, Borçlar Kanunu’nun<sup>90</sup> kişilik haklarına aykırı sözleşmelere kesin hükümsüzlük yaptırımı öngören 27. maddesi, Umumi Hıfzısıhha Kanunu’nun<sup>91</sup> işçilerin çalışma şartlarıyla ilgili 173-180. maddeleri, Belediye Kanunu’nun<sup>92</sup> gayrisihhi müesseselerle ilgili 15. maddesi gibi düzenlemeler gibi işçilerin korunması amacına hizmet eden mevzuat hükümleri de bulunmaktadır. Ayrıca, TBK m. 417 düzenlemesi ve İSGK’da yer alan, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlüğüne yönelik hükümler ile Kanun kapsamında çıkarılan ikincil mevzuat çalışma konumuz bakımından özel önem taşımaktadır.<sup>93</sup>

### a. Borçlar Kanunu

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğinden kaynaklanan hukuki sorumluluklarının genel çerçevesi Türk Borçlar Kanunu’nun (TBK) 417/2 hükmünde belirlenmiştir. Bahse konu düzenleme işverenlere “gereken her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak” edimini yüklemiştir.

---

<sup>89</sup> R.G.: 08.12.2001, S. 24607.

<sup>90</sup> R.G.: 04.02.2011, S. 27836.

<sup>91</sup> R.G.: 06.05.1930, S. 1439.

<sup>92</sup> R.G.: 13.07.2005, S.25874.

<sup>93</sup> Akdeniz, *Sorumluluğun Niteliği*, s. 3-30.

### i. İşçiyi Gözetme Borcu

İşçiyi gözetme borcu, işverenin iş sözleşmesinden doğan en önemli borçlarından biridir. Borçlar Kanununda "*işçinin kişiliğinin korunması*" başlıklı 417. maddesine göre işçiyi gözetme borcunun kapsamına işçinin hayatını, sağlığını, maddi ve manevi varlığını, bu bağlamda onun kişiliğini koruma yükümlülüğü girer. Bu borca aykırılık halinde de işverenin sorumluluğu doğar. İşverenin çalışanı gözetme borcu, iş sözleşmesiyle doğmakla beraber, sınırı ve kapsamı Medeni Kanunumuzun 2. maddesinde yer alan "dürüstlük kuralı" ile belirlenmiştir. Buna göre; "*Herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kuralına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz*".

Gözetme borcunun kapsamı oldukça geniştir. İşveren iş sözleşmesi kapsamında çalıştırdığı işçisini maddi ve manevi yönden korumak, onun çıkarları doğrultusunda ortaya çıkabilecek zararlara karşı gerekli her türlü önlemi almak ve ona zarar verici davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür. İşverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlaması ve buna yönelik önlemleri alması, işçiyi gözetme borcunun tabii sonucudur. 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte işverenin gözetme borcunun sınırları daha objektif ve somut hale gelmiştir.<sup>94</sup>

İşverenin gözetme borcu kapsamında çalışanın kişiliğinin korunması ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması büyük önem arz eder. Kişiliğin temeli "yaşam hakkı"na dayanır. Yaşam hakkı, ulusal ve uluslararası belgelerle güvence altına alınmış bir temel haktır.<sup>95</sup> Yaşam hakkının korunması üç aşamalıdır; yaşam hakkının bizzat hakkın sahibi olan kişiye karşı korunması, üçüncü kişiye karşı korunması ve nihayet topluma karşı korunmasıdır. Yaşam hakkının kişinin kendisine

<sup>94</sup> Demir, *İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumluluğu*, s.12.

<sup>95</sup> AIHS m. 2, 1982 Anayasası m. 17.

karşı korunmasının sonucu olarak, kişi kendi iradesi ile vücut bütünlüğüne zarar verici herhangi bir yükümlülük altına giremez. Dolayısıyla, işveren ile çalışan arasında yapılan iş sözleşmesi ile kanunda yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin herhangi bir önlem kaldırılamaz veya sınırlandırılmaz. Aksi yöndeki sözleşme hükümleri geçersiz sayılacaktır.<sup>96</sup>

## **b. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**

Mevzuatımızda, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki değişikliklerin temelinde, uluslararası yükümlülüklerle ve düzenlemelere uyum amacının bulunduğu söylenebilecektir. İSGK'nın genel gerekçesinde de açıkça dile getirildiği gibi, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyelik için 3.10.2005 tarihinde başladığı müzakereler, gerek Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyum çalışmalarının gerekse onaylanan uluslararası sözleşmelerin gereklerini yerine getirme çabalarının Türkiye'yi iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen daha kapsamlı bir yasaya zorunlu kılmıştır.<sup>97</sup> Bu amaca yönelik olarak da Avrupa Birliği düzenlemeleri örnek alınarak, tüm çalışanları kapsayan bir kanun yapma yoluna gidilmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesinin ardından, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen hükümlerin büyük bir kısmı yürürlükten kaldırılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatı tek bir düzenleme altında toplamak amacıyla hazırlanan 6331 sayılı Kanun, işverenlerin genel görev ve yükümlülüklerini düzenlemektedir.

Anayasa ve kanunun yanında, mevzuatımızda iş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulamasına ilişkin olarak düzenlenmiş ikincil mevzuatı yönetmelik, tüzük ve genelgeler oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hukukunun çerçevesi kanunla

<sup>96</sup> Demir, a.g.e.

<sup>97</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz: <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss277.pdf>, (14.7.2018).

çizilmekle birlikte, her çalışma alanına özgü koşullarına ve iş ortamlarının kendine has özelliklerine uygun olarak ikincil mevzuat düzenlemeleri yapılmaktadır. Ancak yürütme organınca bahse konu ikincil mevzuat oluşturulurken, “normlar hiyerarşisi”nin gözetilmediği; tüzükler yerine yönetmeliklerin yayımlanarak yürürlüğe girdiği görülmektedir.<sup>98</sup>

### **c. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşveren Yükümlülükleri**

İş sağlığı ve güvenliğinde işveren yükümlülükleri, çalışma konumuz bakımından özel önem arz etmektedir. İşyerinde gerçekleşen iş kazalarında, işverenin hem hukuki hem de cezai sorumluluğunun tespitinde, kusurlu olup olmadığı incelenilirken mevzuatta düzenlenmiş yükümlülüklerle aykırılık bakımından bir değerlendirme yapılmaktadır. Hukuk düzenimizde kamu hukuku niteliği taşıyan iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerinin hükümlerini, işverenin kusurunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirmek gerekir. Dolayısıyla, koruma borcunun yasal temelini oluşturan teknik iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyulmaması halinde, işverenin kusurlu davranışının ortaya çıkacağı kabul edilmektedir.<sup>99</sup> Söz konusu normatif düzenlemelerle açık bir şekilde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri almakla yükümlü tutulmuş işverenin, bu yükümlülüklerle aykırı davranması sebebiyle meydana gelecek bir iş kazası bakımından kusurlu olacağı, dolayısıyla (diğer koşulların da mevzuat olması halinde) sorumluluğunun doğacağı açıktır. Bu sebeple, 6331 sayılı Kanun ve ikincil mevzuatta ayrıntılarıyla düzenlenmiş iş sağlığı ve güvenliğinde işveren yükümlülüklerine, bu başlık altında kısaca da olsa değinmenin yerinde olacağı düşünülmektedir.

---

<sup>98</sup> Aydın/Ezer, **İdari Para Cezaları**.

<sup>99</sup> Akin, **İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik**, s. 37.

### aa. İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü

İSGK m. 4 ile işveren; çalışan ve işyeri ayrımı yapılmaksın iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her türlü önlemi almakla yükümlü kılınmıştır. Belirtmek gerekir ki, “alınması gereken her türlü önlem”in niteliği, işyerinin ve/veya işletmenin ekonomik, teknik ve mali özellikleri ile doğrudan ilişkilidir. Her somut olayda işverenin koruyucu önlemleri alma borcunun kapsamı ve sınırları, söz konusu önlemi almanın gerekliliği, mevcut teknolojik imkanların durumuna göre elverişliliği ve yapılan işin niteliği göz önünde bulundurularak belirlenecektir.<sup>100</sup>

İşverene yüklenen iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün sınırı, “*gerekli her türlü önlemi*” almak ifadesi ile oldukça geniş bir şekilde çizilmiştir. Gerek öğretiye, gerekse Yargıtay’ın yerleşik kararlarına göre<sup>101</sup>, işverenin sadece mevzuatta yer alan önlemleri alması yeterli olmaz, mevzuatta öngörülmemiş ancak bilim ve tekniğin gerekli kıldığı diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de alması gerekir.<sup>102</sup> İşverenin tecrübesizliğini, mali durumunun yetersiz olduğunu, yeni yöntemlerin izlenmesinin ve uygulanmasının özel uzmanlık gerektirdiğini ifade ederek bu sorumluluktan kurtulması mümkün değildir.<sup>103</sup> İşveren bakımından öngörülen bu geniş sorumluluğun, elbette özel hukuk kapsamında olduğunun altını çizmekte yarar görüyoruz.

<sup>100</sup> Emine Tuncay Senyen-Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, Ankara, 2017, s. 408.

<sup>101</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 878

<sup>102</sup> “(...) Bu konuda yapılacak ilk yargı işlemi, mevcut hükümlere göre alınacak tedbirlerin neler olduğunun tespiti. Mevzuat hükümlerince öngörülmemiş, fakat alınması gerekli başkaca bir tedbir varsa, bunların dahi tespiti zorunluluğu açıktır. Bunların işverence tam olarak alınıp alınmadığı (işverenin koruma tedbiri alma ödevi, alınmamışsa zararın bundan doğup doğmadığı (...)) incelenmelidir” YHGK 16.04.2004, 2004/21-365 E., 2004/369 K., aktaran Süzek, a.g.e., Levent Akın’ın İncelemesi, Sicil, Mart 2006, S.1, s.149-158.

<sup>103</sup> Süzek, a.g.e, s. 412.

### bb. Çalışanları Denetleme Yükümlülüğü

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her türlü tedbiri aldıktan sonra, aldığı bu tedbirlere uygun hareket edilip edilmediğini denetlemekle de yükümlüdür. İSGK, İş Kanunu'nun yürürlükten kaldırılan 77/2 maddesine benzer şekilde işverene *“işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar”* hükmünü getirmiştir.<sup>104</sup> Aynı kanunun 19. maddesinde ise *“çalışanlar işyerinde alınan sağlık ve güvenlik önlemlerine uymakla yükümlüdürler”* hükmü yer almaktadır.

Çalışanların alınan tedbirlere uygun davranıp davranmadığını denetlemesi, alınan tüm tedbirlerin anlamlı hale gelmesini sağlamaktadır. Örneğin, işverenin tedbir olarak emniyet kemeri sağlamasına rağmen çalışanın emniyet kemerini takmaması, hem alınan tedbiri hem sarf edilen ekonomik değeri anlamsız hale getirmekte, hem de kazaların meydana gelmesini önlemek yerine kolaylaştırmaktadır. Dolayısıyla işverenler, sadece malzemeyi bulundurmakla yetinmeyecekler, bunların kullanılmasını da denetleyeceklerdir.<sup>105</sup>

### cc. Eğitim Verme Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliğinde eğitimin amacı; çalışma ortamının güvenli ve sağlıklı olmasını, meslek hastalıklarının ve iş kazalarının azaltılmasını ve önlenmesini, işyerinde çalışanların hak ve yükümlülüklerine ilişkin olarak bilgilendirilmelerini, çalışanlara karşılaşılabilecekleri mesleki risklerin ve bu risklerin önüne geçilmesine

---

<sup>104</sup> 4857 sayılı İş Kanunu m. 77/2 *“İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını (...) denetlemek zorundadırlar.”*

<sup>105</sup> *“İşveren bu tür işlerde çalıştırdığı işçisi için işyerinde baret bulundurmakla yetinemez. Bu baret sürekli olarak vermek ve verdiği baretin işçi tarafından kullanıldığını denetlemekle yükümlüdür”,* Y9HD, 7.11.1979, 5905/8813, Süzek, a.g.e.

yönelik tedbirlerin öğretilmesini ve çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasını ve yerleşmesini sağlamak olarak özetlenebilir.<sup>106</sup>

İşverenin genel yükümlülüğünü düzenleyen İSGK m.4'te işverenin eğitim ve bilgilendirme yükümlülüğü; “*mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması*” şeklinde düzenlenerek, alınacak tüm tedbirler kapsamında sayılmaktadır. Kanunun “*Çalışanların Eğitimi*”ni düzenleyen 17. maddesinde işverenin eğitim yükümlülüğüne ayrıca yer verilmiştir. İşverene yüklenen eğitim verme yükümlülüğünün, eğitimin bilgilendirici belgelerinin çalışanlara verilmesi suretiyle değil, fiili olarak gerçekleştirilmesi gerekir.<sup>107</sup>

Ayrıca, konunun ayrıntılarını düzenleyen “*Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*” 15.5.2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

#### **dd. Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü**

İş kazalarına ve meslek hastalıklarına yol açabilecek risklerin, her işyerinin özelliklerine uygun olarak belirlenmesi ve buna göre gerekli önlemlerin alınması, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından zorunludur.<sup>108</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer alan önemli düzenlemelerden biri de işverenlere, işyerlerinde risk değerlendirmesi yapma zorunluluğunun getirilmesidir.<sup>109</sup>

<sup>106</sup> Aydın/Gökçek Karaca/Canbey Özgüler/Karaca, “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü”, **Çimento İşveren**, C. 27, S. 4, Temmuz 2013, s. 42.

<sup>107</sup> “İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş sebebiyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuat hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılmasıyla sağlanabilir”Y10HD, 19.9.2011, 2011/8149 E., 2011/11960 K., ([www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 4.2.2019).

<sup>108</sup> Süzek, a.g.e., s. 1306.

<sup>109</sup> Risk değerlendirmesi konusunda geniş bilgi için bkz. Mehmet Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul: Vedat, 2014, s. 233 vd., Levent Akın, “Risk Değerlendirme Yönetmeliğinin İş Sağlığı ve Katkısı (Taslak Üzerine Bir Değerlendirme)”, **Sicil**, 25, Mart 2010, s. 33

İSGK m. 3/1-ö hükmünde risk değerlendirmesi; “işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları” ifade eder. İşverence yapılması veya yaptırılması gereken risk değerlendirmesi, Kanunun, “Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma” başlıklı 10. maddesi <sup>110</sup> ile 30.12.2012 tarihli “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği”nde düzenlenmiştir.

Çalışma konumuz bakımından işverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü özel önem taşımaktadır. Nitekim, işyerinde ceza muhakemesine konu bir iş kazasının gerçekleşmesi halinde, işyerinde tespit edilmiş risklere rağmen gereken önlemleri almayarak iş kazasına sebep olan işverenin, sorumluluğunun ağırlaşacağı değerlendirilebilecektir. <sup>111</sup> Konuya ilişkin detaylı açıklamalara ikinci bölümde yer verilmiştir.

---

vd., Tankut Centel, İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü, **Çimento İşveren**, Mayıs 2013, s. 9 vd., H. Serdar Şardan, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar, Risk Değerlendirmesi ve OHSAS 18001**, Ankara 2005, s. 21 vd.

<sup>110</sup> Madde gerekçesinde; “İş sağlığı ve güvenliğinin yeni ve gelişen yaklaşımı olan, risk bazlı yaklaşımın temelini oluşturan ve işyerlerinin kendine has iş sağlığı ve güvenliği koşullarının değerlendirilmesi ve önlemlerin bu durumlar göz önünde bulundurularak belirlenmesini sağlayan risk değerlendirmesi yapılması yükümlülüğü işverene Avrupa Birliği’nin 89/391 EEC Sayılı Direktifi ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 61 sayılı Sözleşmelerine paralel olarak getirilmiştir” ifadesi yer almaktadır.

<sup>111</sup> “H. A.Ş. isimli işyerinde işçi olarak çalışan katılanın olay günü hurda kabloların tam soyulmadığını söylemesiyle makineyi kullanan işçinin makineyi durdurup geriye doğru çalıştırması üzerine katılanın makinenin arka tarafından kablolarla birlikte makineye girmesi ve elini makineye kaptırması sonucu nitelikli şekilde yaralandığı olayda; (...) söz konusu firmada iş güvenliği uzmanı olan sanık tarafından hazırlanan kılıf soyma makinesi ile ilgili kalite yönetim sistemleri risk değerlendirme planında, kesici takıma el ile fazla yaklaşılması veya makine çalışırken il ile müdahale edilmesi halinde yaralanma ve uzuv kaybı olabileceğinin, makinenin geri sarması halinde de aynı riskin bulunduğu belirtilmiştir; soruşturma aşamasında alınan bilirkişi raporunda, risk değerlendirme planında genel ifadeler kullanılarak makinedeki tespitlere yer verilmediği, makinenin geri sarması durumunda el ile müdahale edilmemesinin gerekliliği belirtilmesine rağmen böyle bir durumda uzvu algılayacak ve derhal makineyi durduracak koruyu tertibat bulunmasının gerekliliğine değinilmediği, tehlikeye istinaden analiz yapılmayıp risk kontrol adımlarının tamamlanmadığı belirtilerek, muhtemel durumları içeren risk değerlendirmesini hazırlamasına rağmen, kazanın meydana geldiği makinedeki eksikliklerin tespiti ve giderilmesini irdelleyen iş güvenliği uzmanı sanık A.Ç.’nin tali kusurlu olduğunun belirtildiği (...), sanık A.Ç.’nin kusur durumunun açık ve net bir şekilde belirlenebilmesi için bilirkişi raporları

### ee. Sağlık Gözetimini Yerine Getirme Yükümlülüğü

Çalışanların gerek işe girişlerinde, gerek işin devamı süresince sağlık gözetimine (muayenesine) tabi tutulması ve yapacakları işin bedensel ve ruhsal durumlarına uygun olması iş sağlığı ve güvenliği bakımından son derece önemlidir.<sup>112</sup> İSGK m. 15, işverenin sağlık gözetimini yerine getirme yükümlülüğünü düzenlemektedir.

İSGK m.15/1-a hükmü uyarınca işveren; “*çalışan işyerine maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar*”. Söz konusu yükümlülüğün amacı, çalışana görev verilirken, çalışanın o işe sağlık ve güvenlik bakımından uygun olup olmadığını tespit etmektir (İSGK m. 4/1-ç). Dolayısıyla işveren, işe girişlerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür (İSGK m 15/1-b).<sup>113</sup>

### ff. İş Kazasını Bildirme ve Kayıtları Tutma Yükümlülüğü

İSGK m. 14/2 uyarınca işyerinde iş kazası meydana gelen işveren, üç işgünü içinde kazayı Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirmekle yükümlüdür.

Kanun kapsamında işverenin, iş kazalarına ilişkin kayıt tutma, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenleme yükümlülüğü bulunmaktadır

---

arasındaki çelişkin giderilebilmesi bakımından, bir kez de teknik üniversitelerin ilgili bölümlerinden birlikişi raporu alınarak sonucuna göre sanığın hukuki durumunun değerlendirilmesi gerektiği gözetilmeden eksik inceleme ile hüküm kurulması (...)” Y12CD, 17.5.2018, 2016/6503 E., 2018/5608 K. (Yayımlanmamıştır).

<sup>112</sup> Caniklioğlu, **İş Kazası**, Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 254 vd..

<sup>113</sup> Madde gerekçesinde “Sağlık gözetimi her ne kadar meslek hastalıklarının önlenmesi gibi bir görev üstlense de iş kazalarının azalmasıyla da doğrudan bağlantılıdır.(...)Örneğin; periyodik sağlık kontrolleri sonucunda hipertansiyonu belirlenen bir çalışanın inşaat iskelelerinde olduğu gibi yüksekte çalışmasına müsaade edilmemelidir” ifadesi yer almaktadır.

(m. 14/1-a). Söz konusu kayıtlar sayesinde işveren, meydana gelen iş kazalarının oluş sebeplerini takip edebilecek ve alması gereken önlemleri isabetli bir şekilde tespit edebilecektir. Kanunun gerekçesinde de bildirim ve kayıt yükümlülüğünün, iş kazası ve meslek hastalıklarının alınmayan önlemler nedeniyle mi yoksa çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine uymamaları nedeniyle mi meydana geldiğinin saptanması ve uygun tedbirlerin geliştirilmesine imkan sağlayacağı belirtilmiştir.<sup>114</sup> Ayrıca, işyerlerinde iş kazalarının genellikle birbirini tekrarlayan olaylar olarak ortaya çıkmasının önüne geçilmesi, ancak kayıt yükümlülüğünün yerine getirilmesi ile mümkün olmaktadır. Bu sayade işverenin, daha büyük kazaların habercisi olabilecek olayları önceden değerlendirerek (*öngörerek*) gerekli önlemleri alabilecektir.<sup>115</sup>

### **gg. Acil Durumlarda Önlem Alma Yükümlülüğü**

İSGK'da işverene yangın, ilkyardım ve benzeri acil durumlarda gerekli önlemleri alma yükümlülüğü getirilmiştir. Anılan yasanın 11/1-a ve b bentlerine göre işveren *“çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır. Acil durumların olumsuz etkilerinden kurtulmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar”*. Konuya ilişkin detaylı hükümler, 18.6.2013 tarihinde yürürlüğe giren “İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik”te düzenlenmiştir

---

<sup>114</sup> Süzek, **İşveren Yükümlülükleri**, s. 1311.

<sup>115</sup> Süzek, a.g.e.

## **hh. İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Örgütlenmesi**

İş sağlığı ve güvenliği bağlamında organizasyon, çalışma düzenini sağlayan bir faaliyeti veya süreci ifade eder ve organizasyon üyesi kişilerle sürece yayılmış bir kontrol sisteminin planlı olarak yürütülmesine hizmet eder.<sup>116</sup> İSGK’da düzenlenmiş iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu kurma yükümlülüğü kapsamında işverenler; iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak, işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri kurmak, işyeri hekimi istihdam etmek, iş güvenliği uzmanı istihdam etmek ve çalışan temsilcisi bulundurmak zorundadırlar. İş güvenliği uzmanı istihdamı zorunluluğu ve çalışma konumuz kapsamında iş kazalarında cezai sorumluluk bakımından sonuçları, “İş Kazalarında Failin Tespiti” başlığı altında ayrıca incelenecektir.

### **d. Toplu İş Sözleşmeleri**

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hak ve yükümlülüklerle yürürlükteki mevzuatın yanı sıra iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmeleri yahut işyerlerinin iç yönetmelikleri de hukuki dayanak oluşturabilmektedir<sup>117</sup>. Bu şekilde hazırlanmış hukuki düzenlemelerin yaygınlaşmasının, iş sağlığı ve güvenliğinin içselleştirilmesine hizmet edebileceği söylenebilecektir.

Sendikalar, ülkenin iş sağlığı ve politikasının ulusal düzeyde belirlenmesinde önemli rol oynama potansiyeline sahiptirler.<sup>118</sup> İSGK m. 21 ile düzenlenmiş olan “*Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi*” bünyesinde “*işveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üç üyeye sahip ilk üçünden (...) birer yönetim*

---

<sup>116</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, a.g.e., s. 391.

<sup>117</sup> Akın, **İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik**, s. 30.-31.

<sup>118</sup> Süzek, a.g.e., s. 922 vd.

*kurulu üyesi yer alır”* olarak katılımcı bir şekilde düzenlenmiştir. İSGK m. 18 ve 20’de yine katılımcı bir şekilde düzenlenen, işyerinde yetkili sendika bulunması halinde, işyeri sendika temsilcisinin çalışan temsilcisi olarak da görev yapabilmeleri, işyerinde sendikaların iş sağlığı ve güvenliğinin temini konusunda inisiyatif almalarının önünü açmaktadır.

Sendikaların, anayasa ile güvence altına alınmış “*toplu iş sözleşmesi özerkliği*” gibi bir araca sahip oldukları düşünüldüğünde, bu aracı iş sağlığı ve güvenliği alanında da kullanmalarının önemi ortaya çıkmaktadır.<sup>119</sup> İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin ve yaptırımların toplu iş sözleşmelerinde düzenlenmesi mümkündür. Sendikaların, işverenlerin mevzuata uygun aksiyonları almalarını sağlamaya yönelik en önemli enstrümanlardan biri olarak elbette toplu iş sözleşmeleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinin ağırlık noktası uygulamada görüldüğü gibi sadece parasal haklara yönelmemeli, çalışanların beden bütünlüğünü ilgilendiren iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallar da, önemine uygun biçimde bu sözleşmelerde ve eki iç yönetmeliklerde yer almalıdır. İş sözleşmeleri üzerinde normatif etkisi olan toplu iş sözleşmelerinin, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının üstünde işçilerin lehine kuralların konulması sağlanabilir.<sup>120</sup>

6331 sayılı Kanun ve bu kapsamda çıkarılan ikincil mevzuat, işverenlere “*ev ödevi*” vermiş durumdadır.<sup>121</sup> Mevzuatta genel çerçevesi çizilen yükümlülüklerin ve alınması gereken “*her türlü*” önlemin, sektörler üzerinde uygulanabilir hale getirilmesi, her sektöre özgü düzenlemelerle gerekli önlemlerin alınmasının sağlanması, toplu iş sözleşmelerinde hüküm altına alınması halinde mümkün olabilecektir.

---

<sup>119</sup> Süzek, a.g.e.

<sup>120</sup> Süzek, a.g.e.

<sup>121</sup> Akın, a.g.e, s. 47.

Özellikle “çok tehlikeli işler” sınıfında yer alan sektörlerde, konuya ilişkin yükümlülüklerin toplu iş sözleşmeleri hükümleri ile güvenceye alınması ve yaptırıma bağlanması son derece önemlidir. Mevzuatta genel olarak düzenlenmiş hükümlerin, o işyeri yahut sektör özelindeki koşul ve ihtiyaçlara uygun hale getirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda spesifik önlemlerin alınmasının önünü açacaktır. Diğer taraftan; örneğin işyeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü bulunmayan yahut iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurması zorunlu olmayan işyerlerinde de söz konusu düzenlemelerin uygulanmasının sağlanması, bahse konu mevzuatın getiriliş amacıyla da son derece örtüşecektir.<sup>122</sup> Bunun yanında, işyerinin özelliklerine göre değişen teknolojik altyapının sağlanması, işvermeleri önlem almaya yöneltecek caydırıcı iş kazası tazminatları, yahut iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilişkin düzenlemeler toplu iş sözleşmesi içinde düzenlenebilecektir<sup>123</sup>. İşveren taraf da, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmelerine yönelik kademeli disiplin cezası gibi düzenlemelerin toplu iş sözleşmelerinde hüküm altına alınmasını talep edebilecektir.

---

<sup>122</sup> Akın, a.g.e.

<sup>123</sup> Süzek, a.g.e.

## İKİNCİ BÖLÜM: İŞVERENİN İŞ KAZALARINDAN KAYNAKLANAN CEZAI SORUMLULUĞUNUN TEMELİ

### I. GENEL OLARAK

Demokratik bir hukuk devletinde ceza hukukunun, maddi eşitliğin sağlanması işlevini de yerine getirmesi gerektiği düşünülebilir. Bunun bir gereği olarak ceza hukuku sistemi, işçinin yaşamının ve vücut bütünlüğünün korunması ve böylelikle sosyal eşitliğin sağlanması için bir araç olabilmektedir. İşveren karşısında güçsüz ve bağımlı konumda bulunan işçinin ceza hukuku aracılığıyla da korunmasının sağlanması gerekir.<sup>124</sup> Diğer taraftan, iş kazalarının genel olarak işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gerektiği şekilde almaması sebebiyle meydana geldiği düşünüldüğünde, “*dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı*”lık sebebiyle yaşam ve/veya vücut bütünlüğünün ihlal edilmesinin, ceza hukuku kapsamında da yaptırıma tabi olması gerektiği açıktır.

### II. SUÇ VE CEZALARIN ŞAHSİLİĞİ İLKESİ

#### A. Genel Olarak

Ceza hukukunun evrensel ilkelerinden biri “*ceza sorumluluğunun şahsiliği*”dir. Cezaların şahsiliği, bir kimsenin işlemediği bir fiilden dolayı cezalandırılmaması anlamına gelmektedir. Çağdaş ceza hukukunun temel ilkelerinden bir diğeri “kusur ilkesi”dir ve bu bağlamda, işlenen bir fiilden dolayı başkasının cezalandırılması kabul

---

<sup>124</sup> Ozan Ercan Taşkın, “İşyeri “Kazalarında” Manevi Unsurun Belirlenmesi”, **Güncel Hukuk**, Haziran 2014, s. 24-25.

edilmediği gibi; failin cezalandırılması da kusurlu olmasına bağlıdır.<sup>125</sup> Bunun sonucu olarak “*cezaların şahsiliği ilkesi*”, “*kusur ilkesi*”ni de kapsamına almaktadır. Anayasa’nın m.38/7 hükmü ve hükmün gerekçesinde de, ceza sorumluluğunun ‘şahsi’ olduğu; yani failden gayri kişilerin bir suç sebebiyle cezalandırılmayacağı ifadesi açıkça düzenlenmektedir.<sup>126</sup>

TCK m.20’de de “*Ceza Sorumluluğunun Şahsiliği*” ilkesi düzenlenmiştir. Buna göre; “*Ceza sorumluluğu şahsidir. Kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz. Tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımını uygulanamaz. Ancak, suç dolayısıyla kanunda öngörülen güvenlik tedbiri niteliğindeki yaptırımlar saklıdır*”.

Doğaldır ki kişinin, kendi eylemi ile sorumlu tutulabileceği kaidesi, ceza hukukunun tarihsel gelişimi boyunca özellikle son yüzyılda ileri sürülerek değişmezliği kabul görmüş, ceza kanunları ile de güvence altına alınmış çok önemli bir ilke olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>127</sup>

Ölüm ya da yaralanma ile neticelenen iş kazaları bakımından “*şahsilik*” ilkesi tüm boyutları ile göz önünde bulundurulmadan ceza yargılamasının gerçekleştirilmesi mümkün olamayacaktır. Nitekim, neticenin meydana gelmesine kusuru olan kişinin (failin) tespiti, kusurlu davranışın temelini oluşturan “önleme” yükümlülüğünün kime ait olduğunun belirlenmesi, fiil ile netice arasındaki nedensellik bağının tespiti, manevi unsurun değerlendirmesi ve cezanın takdiri aşamalarında, ceza hukukunun temel prensiplerinden biri olan söz konusu ilke, maddi gerçeğin ortaya çıkmasına ve adaletli neticeye ulaşılmasında her zaman yol gösterici olmaktadır.<sup>128</sup>

<sup>125</sup> Nur Centel/ Hamide Zafer/ Özlem Çakmut, **Türk Ceza Hukukuna Giriş**, İstanbul 2006, s. 43.

<sup>126</sup> Kayıhan İçel, “Çağdaş Ceza Hukukunun Evrensel İlkelerinin Kabahat Türünden Eylemler Alanındaki Boyutları”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Haziran 2016.

<sup>127</sup> Köksal Bayraktar, “Yeni Türk Ceza Kanununda Belirlenen Ceza Hukuku Temel İlkeleri”, **Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2003/1, s. 4 vd.

<sup>128</sup> Yargıtay’ın bir kararında “(...) ceza sorumluluğunun şahsiliği prensibi gereği söz konusu kusurun kime ait olduğunun tespiti bakımından, risk analizi raporunda işletme müdürü sıfatıyla imzası bulunan

## B. Cezai Sorumluluğun Kaynağı: Kusur

### 1. Genel Olarak

Ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi, sadece başkasının fiilinden sorumlu tutulmama ile sınırlandırılmaz. Çünkü ceza hukukunda sorumluluk için failin sadece bir eylemi objektif olarak gerçekleştirmesi yeterli olmaz, aynı zamanda bu durumun kusurlu bir hareketin neticesi olması gerekir. Günümüzde ceza hukukunda sorumluluk subjektiftir.

“*Nulla poena sine culpa*” (kusursuz ceza olmaz) ilkesi, hukukun her alanında, özellikle de ceza hukukunda en temel kavramdır.<sup>129</sup> Ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesinin, “*kusursuz sorumluluk olmaz*” ilkesinin sağlamlaşmasına etkisi, ilkenin “*sadece kendi kusurlu eyleminden sorumlu olma*” biçiminde anlaşılmasına bağlıdır.<sup>130</sup>

Kusur ilkesinin sonuçları şunlardır: failin kusursuz olarak yaptığı hareket sebebiyle cezalandırılması mümkün değildir; ceza, fiilin işlenmesinde failin kusuru ile orantılı olacaktır; ceza, failin kusur derecesi göz önünde bulundurularak, hak ettiği kadar fazla ya da az olmayacaktır.<sup>131</sup>

---

*T.F. isimli şahsın ve sanığın marketteki görevleri araştırılarak görev tanımlarına ilişkin belgelerin getirilmesi suretiyle iş güvenliği hususunda kimin sorumlu olduğunun tespit edilerek sanığın hukuki durumunun takdir ve tayini gerekirken yazılı şekilde eksik inceleme ile karar verilmesi (..)* bozma nedeni kabul edilmiştir. Y12CD,14.5.2019, 2017/9990 E., 2019/6120 K., (Yayımlanmamıştır).

<sup>129</sup> Ünver, “Ceza Hukukunda Objektif Sorumluluk”, s. 109.

<sup>130</sup> Yener Ünver, “Ceza Hukukunda Objektif Sorumluluk”, **Ceza Hukuku Günleri, 70. Yılında Türk Ceza Kanunu Genel Hükümler 26-27 Mart 1997**, İstanbul 1998, s. 131 vd.

<sup>131</sup> Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e.

Ceza hukuku öğretisinde, başkalarının fiilinden sorumluluk olamayacağı üzerinde görüş birliği bulunmaktadır. Sosyal ceza hukuku<sup>132</sup> bakımından da işveren veya işveren vekili aslında kendi kusurundan dolayı cezalandırılmaktadır. Hareket başkası tarafından yapılmasına rağmen, söz konusu hareketin gerçekleşmesi ile ilişkili kusuru bulunan işveren veya işverekilinin cezalandırılması, ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi ile çelişmemektedir.<sup>133</sup> Yargıtay da kararlarında istikrarlı olarak kusur tespitinin doğru yapılması ve failin tereddüte yer vermeyecek şekilde tespit edilmesi hususu üzerinde hassasiyetle durmaktadır.<sup>134</sup>

Taksirin esasını oluşturan dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık, ancak dikkat ve özen yükümlülüğüne uygun hareket etmenin mümkün olabildiği hallerde söz konusu olmaktadır. Böyle bir imkanın bulunmadığı hallerde, dikkat ve özen yükümlülüğüne uygun davranılması beklenemeyecektir.<sup>135</sup> Nitekim TCK m. 22'nin gerekçesinde de “(...) bu öngörmenin ‘gerekli dikkat ve özen’ yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla ortaya çıkması gerekir. Çünkü gerekli dikkat ve özen gösterilmediği için kanunda tanımlanmış olan neticenin gerçekleşeceği öngörülmemiştir” ifadesi yer

<sup>132</sup> “Sosyal ceza hukuku, sosyal hukukun amacı doğrultusunda ve bu amacın uygulamada gerçekleştirilebilmesi için, işçileri korumaya dönük kurallara aykırı davranan kişilere uygulanacak ceza yaptırımlarını tanımlayan hukuk dalı olarak tanımlanabilir”, Hasan Bıyıklı, **Sosyal Ceza Hukuku, İşçinin Ceza Yoluyla Korunması**, Ankara, 1983, s. 34

<sup>133</sup> Narter, Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu, s. 254, Suçu oluşturan hareketle işverenin kusurlu iradesi arasındaki bağa ilişkin görüşler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Narter, a.g.e., s. 254 vd.

<sup>134</sup> “(...) belge asılları getirilerek sanık A.A.tarafından inşaatın yapımı ve tadilatı sırasında suça konu olayın bulunduğu bölgede olaya etkisi olacak eksiklikler olup olmadığı, var ise bu eksiklikler konusunda müteahhit firmaya gerekli uyarıların yapıp yapılmadığı ve belirlenen eksikliklerin ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilip bildirilmediği, bu suretle gerekirse iş güvenliği uzmanlarından oluşturulacak bilirkişi heyetinden rapor alınarak sanığın kusur durumu net olarak tespit edilmeden yazılı şekilde mahkumiyetine karar verilmesi kanuna aykırı olup (...)”, Y12CD, 17.7.2013, 2012/23178 E., 2013/19087 K., (yayımlanmamıştır).

“15.4.2014 tarihli bilirkişi raporuna göre ası geçen sanıklara izafe edilebilecek bir kusur bulunmadığı belirtildiği halde mahkemece yaptırılan inceleme sonucunda iş güvenliği uzmanı bilirkişiler tarafından düzenlenen 30.9.2014 tarihli raporda adı geçen sanıkların kusurlu oldukları belirtilmekle, gerçeğin kuşkuyla yer vermeyecek biçimde açıklığa kavuşturulması amacıyla dosyanın yeni bilirkişi heyetine tevdi ile sanıkların hangi eylemleri ile yüklenen suça ne şekilde iştirak ettikleri hususunda rapor aldırılıp sonucuna göre hukuki durumlarının tayini gerektiği gözetilmeden (...)” Y12CD, 10.4.2019, 2017/5235 E., 2019/4840 K. (yayımlanmamıştır).

<sup>135</sup> İçel, **Subjektif Sorumluluk**, s. 147.

almaktadır. Dolayısıyla öngörülebilirliğin bulunmadığı durumlarda kişinin dikkat ve özen yükümlülüğüne uygun hareket etmesi de beklenemez. İşverenin, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık teşkil eden fiili sebebiyle taksirinden bahsedebilmek için de neticenin öngörülebilir olması gerekir.<sup>136</sup> Neticenin öngörülebilir olması, taksiri kaza ve tesadüften ayıran unsurdur.<sup>137</sup>

İşveren, işyerinin yürütümü bakımından mevzuatta düzenlenmiş bazı kurallara uygun hareket etmekle yükümlü hale getirilmiştir. Bu yükümlülüğün kapsamına, işverenin işyerinde çalışan kişilerin de mevzuata uygun davranmalarının sağlanması da dahildir. Bunun sonucu olarak işverenin, işyerini idare ederken kanuna riayet etmesinin yanında, işçilerin kurallara aykırı hareketlerine göz yummamak ve buna ilişkin etkili tedbirleri hayata geçirme yükümlülüğü de bulunmaktadır. İş kazası bakımından fiilin bir başkası (işçi) tarafından işlenmiş olması, işverenin bahse konu görevinden ve bu görevi gerçekleştirmek için donatıldığı idare ve disiplin yetkilerine dayanan cezai sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır.<sup>138</sup>

765 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda objektif sorumluluk halleri düzenlenmiş olmasına karşın, yeni TCK m.23'te objektif sorumluluğun, “*neticesi sebebiyle ağırlaşmış suç*” başlığı altında sınırlandırılmak istendiği görülmektedir. Söz konusu düzenlemeye göre, faili, istediği neticeden daha ağır bir neticeye veya onun isteği dışında başka bir neticenin ortaya çıkması halinde sorumlu tutulabilmesi için, oluşan netice bakımından en azından taksirle hareket etmiş olması koşulu aranacaktır.<sup>139</sup>

---

<sup>136</sup> “İntihar etmek için kendisini hızla gelen otomobilin altına atan ve kazaya neden olan şahsın amacı, kendi yaşamına son vermek olup sürücünün yaralanabileceğini de önceden öngörebileceği söylenemez. Bu nedenle taksirin ‘neticenin öngörülebilmesi’ unsuru bu gibi olaylarda gerçekleşmemiştir”, Y12CD, 20.9.2011, 2011/4878 E., 2011/1530 K., www.kazanci.com.tr, (24.1. 2019).

<sup>137</sup> Dönmezer/Erman, **Ceza Hukuku II**, s. 263.

<sup>138</sup> Bıyıklı, **Sosyal Ceza Hukuku**, s. 244-245.

<sup>139</sup> Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e., s. 45.

## 2. Kaza (Beklenmeyen Hal) ve Tesadüf

Ceza hukuku anlamında kaza (beklenmeyen hal, tesadüf) halinde, beklenmedik bir durumun veya olayın ortaya çıkarak iradeyi ve neticenin öngörülebilirliğini ortadan kaldırdığından<sup>140</sup> ve ceza hukukunda “kaza ve tesadüf”ün, fail ve üçüncü kişilerce öngörülmesi mümkün olmayan bir neticenin gerçekleşmesi olarak tanımlandığı daha önce belirtilmişti.

Gerek öğretide gerekse karşılaştırmalı hukukta üzerinde mutabık kalınan husus, beklenmeyen hal (kaza) veya tesadüfün ortaya çıkması halinde taksirli veya kasıtlı bir suçun oluşmayacağıdır.<sup>141</sup> Bu durum, ceza hukukunun “kusursuz suç ve ceza olmaz” genel prensibinin bir sonucudur. Kaza ve tesadüfün söz konusu olduğu durumda failin iradesi de öngörülebilirlik de mevcut olmadığından, taksir ve kaza arasındaki fark ortaya çıkmaktadır.<sup>142</sup>

Bir işyerinde gerçekleşen iş kazası, öngörülebilir nitelikte değilse, ceza hukuku anlamında kaza ve tesadüf ortaya çıkmaktadır. Kaza ve tesadüf halinde, işverene veya işveren vekiline kusur isnat edilmesi mümkün olamayacağından cezai sorumluluk da doğmayacaktır. Burada “öngörülebilirlik”, failin kişisel duruma göre değil, failin özelliklerine sahip dikkatli bir kişinin neticeyi öngörüp öngöremeyeceği değerlendirmesi ile belirlenir (objektif özen yükümlülüğü). Örneğin, meydana gelen iş kazasında işverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında bir yükümlülüğü ihlal edilmiş ise, bu durumda işverenin ceza sorumluluğundan söz edilebilecektir.<sup>143</sup>

---

<sup>140</sup> Çağla Erdoğan, **İşverenin ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu**, Ankara: Yetkin 2016, s. 70.

<sup>141</sup> Gülşen, a.g.e., s. 32-33.

<sup>142</sup> Dönmezer/Erman, **Ceza Hukuku II**, s. 307, Kayıhan İçel, **Ceza Hukukunda Taksirden Doğan Subjektif Sorumluluk**, İstanbul, 1967, s. 231.

<sup>143</sup> Hukuki sorumluluk bakımından kaçınılmazlık incelemesinde Yüksek Mahkeme; “İş kazası olaylarında kaçınılmazlık ve kötü tesadüften bahsedebilmek için işçi ve işverenin olayın olmaması için

### 3. İş Kazalarında Hukuki Sorumluluk ile Cezai Sorumluluğun Farkı

İş kazalarının, hem kamu hukuku hem de özel hukuk alanında farklı sonuçlar doğurduğundan; iş kazaları neticesinde işverenin hukuki, cezai ve idari sorumluluğunun ortaya çıkabileceğinden bahsedilmiştir.

Hukuki sorumlulukta, tarafların iddiaları, ispat ve ispat yükü, kusursuz sorumluluk ve tehlike sorumluluğu değerlendirilirken; cezai sorumluluk bakımından re'sen soruşturma, delillerin toplanması, şahsilik ilkesi, maddi gerçeğin ortaya çıkarılması amacı yargılamaya yön vermektedir.

İşverenin, Türk Borçlar Kanunu veya İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan yükümlülüklerinin ihlali sebebiyle tazminat sorumluluğu doğabilir, ancak ceza sorumluluğun ortaya çıkması, genel yükümlülük ihlallerinin yanında somut olayda “öngörülebilir ve önlenabilir” bir neticenin bulunmasına ve bu neticenin işveren veya işveren vekilinin alması gereken tedbir ve önlemi almaması nedeniyle meydana gelmiş olmasına bağlıdır. Dolayısıyla, hukuki ve cezai anlamda yapılacak kusur değerlendirmesi, birbirinden farklı olmaktadır.

“Doğabilecek tüm tehlikeleri önleme zorunluğu”, “her türlü önlemi alma”, “teknolojinin gerekli kıldığı tedbiri alma” şeklinde işverene yüklenen yükümlülükler,

---

*alabilecekleri tüm önlemleri aldıktan sonra işin doğası gereği kendiliğinden veya doğa güçleri gibi beklenmeyen etkiler nedeni ile ortaya çıkan birtakım olumsuzlukların bulunması gerekir. Kısacası, kaçınılmazlık işin doğasından kaynaklanır. Önlenemez ya da beklenmedik olaydır. Önlem almak sureti ile önüne geçilebilecek olaylarda kaçınılmazlıktan söz edilemez. Somut olayda işveren yeterli önlemleri alırsa, kazalı yeterli dikkat ve özeni gösterse olay önlenebilirdi. O halde kaçınılmazlıktan söz edilemez” yönünde karar vermiştir. Y21HD, 18.04.2005, 2005/2162 E., 2005/3880 K., Kararın incelemesi için bkz. Seda Öktem Çevik, “İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğuna İlişkin Bir Karar”, **İstanbul Barosu Dergisi**, C. 82, S. 5, 2008, s. 2367-2376. Aynı yönde; YHGK. 27.02.2013, 2012-10-1141/ 2013- 282, Kararın incelemesi için bkz. Levent Akın, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılık ve Kaçınılmazlık, **Çimento İşveren**, C. 27, S. 4, Temmuz 2013, s. 48-56.*

iş ve tazminat hukuku bakımından sonuç doğurabilecekse de ceza hukuku bakımından bu şekilde objektif sorumluluğa yaklaşan bir sorumluluğun kabulü mümkün değildir. Dolayısıyla, fiil ile netice arasındaki nedensellik bağı ve suçun manevi unsuruna ilişkin değerlendirme, iş kazaları sebebiyle meydana gelen ölüm ve yaralanma hallerinde işverenin cezai sorumluluğunun temelini teşkil etmektedir. Ceza yargılamasına konu bir iş kazasında hakiminin kusur değerlendirmesi hukuk hakimini, hukuk hakiminin kusur değerlendirmesi ise ceza hakimini doğrudan bağlamaz. Ancak, mahkemelerin olgu ve olay tespiti birbirleri için bağlayıcılık taşımaktadır. Örneğin ceza yargılaması sonucunda beraat eden sanık, hukuk mahkemesinde tazminat sorumluluğu ile karşı karşıya kalabilecektir.

### C. İş Kazalarında Failin Tespiti

#### 1. Genel Olarak

Fail, suçun kanuni tanımındaki fiil üzerinde hakimiyet kuran ve kanuni tanıma uygun haksızlığı gerçekleştiren kişidir. Bir fiilin faili ancak insan olabilir, zira iradi hareket yeteneği, insana ait bir vasıftır.<sup>144</sup>

Ceza kanunlarında düzenlenen suçların, kural olarak herkes tarafından işlenmesi mümkündür. Herkes tarafından işlenen bu suçlarda faile, kanuni tanımlarda “*kişi*”, “*kimse*”, “*her kim*” veya “*bir kimse*” gibi ifadelerle işaret edilmektedir. Bunun yanında, bazı suçlar ise, ancak özel bir yükümlülük altında bulunan ve belirli faillik özelliklerini taşıyan kişiler tarafından işlenebilir.<sup>145</sup> Örneğin, zimmet, irtikap gibi suçlar ancak kamu görevlileri tarafından işlenebilir. Bunun gibi, suçun kanuni tarifinde faile ilişkin, insan olma vasfının ötesinin, özel ve objektif vasıflardan söz edilen suçlara *özü suçlar* denir.<sup>146</sup>

<sup>144</sup> İzzet Özgenç, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Seçkin, Ankara, 2013, s. 229.

<sup>145</sup> Özgenç, a.g.e, s. 189.

<sup>146</sup> Özgenç, a.g.e.

İşverenin taksirli ihmali hareketi neticesinde meydana gelen iş kazalarının ölüm veya yaralanma ile sonuçlanması ölüme sebebiyet verme ve yaralama suçlarını gündeme getirmektedir. Bu suçlar, kural olarak herkes tarafından işlenebilen suçlar olmakla birlikte, ihmali hareketle gerçekleştirilen suçlar bakımından yapılan ayrıma göre<sup>147</sup> gerçek olmayan ihmali suçlarda fail, ancak kendisine hukuken yüklenmiş bir yükümlülüğü yerine getirmemesi halinde suç gerçekleştirebileceğinden, “*özgü suç*” sayılmaktadırlar. Dolayısıyla, işverenin ihmali hareketi ile gerçekleşen taksirle öldürme ve yaralama suçları, işverenin hukuki yükümlülüğünün bir sonucu olduğundan, yani suçun işleniş şekli bakımından fail ancak hukuki yükümlülük altında bulunan fakat bunu yerine getirmeyen işveren olacağından, bu suçlar “*gerçek özgü suç*” olarak nitelendirilmelidir.<sup>148</sup>

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri bakımından, mevzuatta asıl yükümlü işveren olmakla birlikte, “*suç ve cezaların şahsiliği*” ilkesi de göz önünde bulduğunda ceza hukuku bakımından failin tespiti, kusuru olmayan kişilerin yargılanmamaları ve mahkum olmamaları, diğer bir deyişle maddi gerçeğin ortaya çıkarılması bakımından son derece önemlidir. İş kazalarında, suçun faili iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uygun hareket etmeyerek neticeye sebep olan bir işveren olabileceği gibi, işverenin görevlendirdiği bir işveren vekili yahut alt işveren ilişkisi çerçevesinde işin bir bölümünü yürüten alt işveren de olabilmektedir<sup>149</sup>. Dolayısıyla failin tespitinin doğru yapılabilmesi için detaylı bir inceleme gerekmektedir. Yargıtay’ın bir kararında; “*S. Şantiyesinde ana yüklenici firmanın D. A.Ş. olduğu,*

<sup>147</sup> İhmali suçlara ilişkin ayırım için bkz. Artuk/Gökçen/Yenidünya, **Genel Hükümler**, s. 259 vd., Hakan Hakeri, “İhmali Suçlar”, **Ceza Hukuku Dergisi**, 2007, S. 5. s. 137-169.

<sup>148</sup> Hakeri, a.g.e.

<sup>149</sup> “*Oluşa ve dosya kapsamına göre meydana gelen olayda sanığın dikkatsiz ve tedbirsiz davranışı yanında işçilerin hiçbir güvenlik önlemi alınmaksızın denetimsiz çalıştıkları da anlaşılmakla, gerekli tedbirlerle, güvenlik önlemlerini aldırma sorumluluk ve yükümlülüğü bulunan işveren, işyeri sorumlusu ile işçi çavuşuna da kusur izafe edilebilmesi ihtimaline binaen bu durumun sanığın mevcut kusur oranını etkileyeceği nazara alınarak iş güvenliği müfettişlerinden oluşan bir bilirkişi heyetinden yeniden rapor alınıp sonucuna göre hukuki durumun takdir ve tayini gerekirken eksik soruşturma ile hüküm tesisi (...)*” Y9CD, 21.09.2004, 2004/3385 E., 2004/4412 K. ([www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 6.10.2018).

*taşeron firma E. Ltd'nin kaba inşaat işlerini yaptığı, sanık A.S. 'nin D. A.Ş. yetkilisi ve ortağı, sanık T.E. 'nin D. A.Ş. 'de vinç operatörü, sanık E.A. 'nin taşeron E. Ltd. şirketi yetkilisi sanık E. Y. 'nin E. Ltd'de kalıp ustası, sanık M. Ş. 'ni E. Ltd'de ustabaşı, sanık M.K. 'nin Erk Ltd'de işaretçi, sanık C.D. 'nin Erk Ltd'de inşaat ustası olarak çalıştığı, olay günü havanın rüzgarlı olması nedeniyle çalışma yapılan dipper bölgedeki vinç kulesinin çalışmasının durdurulduğu, sanık M.Ş. tarafından çalışmanın olayın olduğu yere yönlendirildiği, bodrum katındaki dış cehe demir borulu iskele malzemelerini sanık E.Y. 'nin kule vincine sadece iki noktadan bağlayıp vinç operatörü sanık T.E. 'nin kaldırma işareti yaptığı, kaldırma işlemi yapılır yapılmaz vinç kancasındaki çelik borulu iskele malzemesinin rüzgarın etkisiyle savrulması sonucu, vinçte asılı iskele yapımı devam eden blok arasında bulunan ölen işçiyi sıkıştırması sonucu işçi H.Y. 'nin öldüğü olayda; D. A.Ş. ile E. Ltd arasındaki sözleşmeye göre şantiyede iş sağlığı ve güvenliği kontrol eğitim işlerini D. A.Ş'nin iş güvenliği uzmanı Z.G. 'nin yürüttüğü, acak çalışmalara nezaret ve gözetiminin yetersiz olduğu bu nedenle sanık A.S. 'nin denetim görevinin devam ettiği, sanık E.A. 'nin inşaat işiyle bizzat uğraşmadığı, kaza yerindeki şantiyede saha mühendisi olan C.D. 'yi atadığı dikkate alındığında; bu oluş karşısında sanık E.A'ya yüklenecek bir kusur bulunmadığı gözetilip beraati yerine mahkumiyetine karar verilmesi” bozma sebebi yapılmıştır.<sup>150</sup> Yapılan yargılamada, olaya karışan sanıkların tek tek görev ve sorumlulukları değerlendirilmiş, iki işveren arasındaki sözleşme hükümleri incelenmiş; işverenlerden birinin yaptığı yetkilendirme kabul görürken diğer yetkilinin (Z.G.) “yetersiz olduğu”ndan bahisle şirket ortağının denetim görevinin devam edeceğine hükmedilmiştir. Failin tespiti konusunda bu denli detaylı inceleme ile ancak gerçekten kusurlu davranışta bulunan kişinin cezalandırılması mümkün olabilecektir.*

---

<sup>150</sup> Y12CD, 12.2.2015, 2014/2775 E., 2015/2575 K. (Yayımlanmamıştır)

## 2. İşveren

Çalışanların, işyerinde yapılan işle ilgili ve sağlığını sağlamakla yükümlü olan kişi işverendir. Bunun sonucu olarak işveren, aynı zamanda öncelikli sorumlu olan kişi olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak daha önce tek tek bahsedilen yükümlülükler dahil olmak üzere her türlü tedbiri alma yükümlülüğü bulunmaktadır (İSGK m. 4/1).

İş kazaları sonucunda ortaya çıkan ölüme ve yaralamaya sebebiyet verme suçlarında “fiil”in, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınmaması olarak ortaya çıktığından bahsedilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma yükümlülüğü altında bulunan işveren, buna aykırı davranmak suretiyle bir suça sebebiyet vermişse, suçun faili olacaktır. Burada önem taşıyan bir diğer husus, taraflar arasında iş ilişkisinin mevcut olup olmadığının belirlenmesidir.<sup>151</sup>

İş kazası halinde işverenin cezai sorumluluğunun kaynağını, iş kazası sebebiyle meydana gelen ölüm veya yaralanma neticesinin, gerçek olmayan ihmali suç niteliği taşımasıdır. İhmali suçlarda, yapılması mümkün bir hareketin neticeyi engelleyebilmesi, hareket yeteneğine sahip her kişinin sorumluluğunun doğması için yeterli değildir. Zira ceza yaptırımını ile donatılmış “*ihtiyaç duyulan her yerde yardım etmek yükümlülüğü*”nün kabulü mümkün değildir. Bir kimse istisnai olarak pozitif harekette bulunmayı ihmal ettiğinden dolayı sorumlu tutulacak ise, bu durum özel bir “*hukuksal neden*”e dayanmak durumundadır. Bunun içindir ki, olumlu hareketin ihmal ile eşit tutulması, ihmalde bulunanın neticenin önlenmesi bakımından yükümlü

---

<sup>151</sup>Yargıtay, sigortasız olarak duvar yıkımı işinde çalışan bir işçinin üzerine duvarın yıkılması sebebiyle yaralandığı olayda, tanık beyanlarını dikkate alarak ve işverenin çalıştırmadığı bir kişinin kendiliğinden inşaat alanında bulunmayacağını belirterek, işverenin mağdurun işçi olmadığı yönündeki savunmasına itibar etmemiştir, Y12CD, 16.7.2012, 2013/17712 E., 2014/17070 K. (Yayımlanmamış), aktaran Erdoğan, a.g.e.

konumunda olmasını gerektirmektedir. İşçi-işveren ilişkisi bakımından bu yükümlülük, ceza hukukunda kişinin kendi egemenlik alanı içindeki tehlike kaynaklarına nezaret yükümlülüğü altında kabul edilmesine dayanır.<sup>152</sup> İş kazalarında ortaya çıkan cezai sorumluluk bakımından işverenin ve/veya işveren vekilinin, iş sözleşmesinden kaynaklanan bir işçinin kişiliğini koruma borcu altında bulunduğu, buna bağlı yükümlülüklerinin de mevzuatta düzenlendiği, dolayısıyla söz konusu yükümlülükleri ihmal etmesi sebebiyle ortaya çıkacak iş kazaları neticesinde meydana gelen ölüm ve yaralanmalardan bu konumu sebebiyle sorumlu olacağı söylenebilecektir.

Gerçek kişi işverenin ve işçi-işveren ilişkisinin söz konusu olduğu hallerde cezai sorumluluğun muhatabının tespiti güç olmayacaktır. Ancak işverenin tüzel kişi<sup>153</sup> olduğu durumda, cezai sorumluluğun muhatabı olacak gerçek kişinin tespiti önem arz etmektedir. Yargıtay'ın bir kararında; “(...) bilirkişi raporunda işverenin ciddi tehlike bulunan işyerinde iş güvenliği eğitimi ve önlemleri aldirmamak suretiyle kazaya asli kusurlu olarak sebebiyet verdiği tespit edilmiş olup, olay tarihinde söz konusu fabrikayı işleten şirket yetkilisinin tespiti ile hakkında dava açılması sağlanıp açılacak davanın bu dosya ile birleştirilip, sanık T.K.'nın görev ve yetkilerinin de kapsamı belirlendikten sonra hukuki durumunun tayin ve takdiri gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi (...)” bozmayı gerektirmiştir.<sup>154</sup>

Mevzuatımız, üçlü iş ilişkilerine imkan tanımıştır. Bu şekilde kurulan iş ilişkilerinin tarafları yine işveren ve işçi olmakla birlikte, işveren tarafında üçüncü bir işveren ile yapılmış iş sözleşmeleri ve bu sözleşmenin gerekleri dolayısıyla farklı

<sup>152</sup> Hakeri, İhmali Suçlar, s. 143.

<sup>153</sup> “Tüzel kişilikleri yasaca hüküm altına alınan ticaret şirketleri, işçi veya sigortalı çalıştırdıkları sürece işveren olarak kabul edilir ve işverene ilişkin tüm hak ve yükümlülüklerin altına girerler”, Utkan Araslı, “Ticaret Şirket Organlarının İş Kazasından Kaynaklanan Hukuksal ve Cezai Sorumluluğu”, **Çimento İşveren**, Temmuz 2010, C.24, S.4, s. 29-38.

<sup>154</sup> Y12CD, 14.3.2019, 2017/7807 E., 2019/3590 K., (Yayımlanmamıştır).

sorumluluk alanları ortaya çıkabilmektedir. İş hukuku uygulamaları bakımından en sık karşılaşılan üçlü iş ilişkisi alt işverenlik olarak karşımıza çıkmakta, iş sağlığı ve güvenliği bakımından işverenin yükümlülüğü değişmemekle birlikte bazı sorumluluk alanlarının kesişmesi söz konusu olabilmektedir. Çalışma konumuzun sınırlarını aşmamak amacıyla, bu tip hukuki ilişkilerin detayına girilmeyecek olmakla birlikte, işverenin bir işi alanında uzman bir kişiye vermesinin iş kazalarında cezai sorumluluk bakımından sonuçları, “*Nedensellik Bağı*” konusunda “*Yetki Devri*” başlığı altında incelenecektir.

### 3. İşveren Vekili

İşyerlerinde iş büyüklüklerinin artması ve uzmanlaşma ihtiyacının ortaya çıkması, işin işverence tek başına yönetilmesini imkansız hale getirmektedir. Dolayısıyla, işveren yönetim yetkilerini devretmesi veya delege etmesi söz konusu olmaktadır.<sup>155</sup> İşverenin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yetkilerinin tamamını veya bir kısmını işveren vekillerine devretmiş olması halinde, işyerinde meydana gelen iş kazası bakımından kusurlu olması koşuluyla işveren vekilinin de cezai sorumluluğu doğacaktır.<sup>156</sup> İşverenin, salt sorumluluktan kurtulmak maksadıyla, görevin gerektirdiği niteliklere sahip olmayan ve gerekli yetkilerle donatmadığı kişiyi işveren vekili olarak ataması, işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır.<sup>157</sup>

Meydana gelen neticeden kişiyi sorumlu tutabilmek için, somut olayda kişinin bu neticeyi önlemeye yönelik icrai davranışta bulunma imkan ve iktidarının bulunması gerekir. Aksi takdirde, kişi meydana gelen neticeden sorumlu tutulamaz.<sup>158</sup>

<sup>155</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 190-191, Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 620.

<sup>156</sup> “Bir inşaat işyerinde (...) mağdurun yaralanması ile sonuçlanan iş kazasından inşaatın fenni sorumlusu olan sanığın, tüzükte öngörülen iş güvenliği önlemlerini almamak ve işçilerin iş güvenliği malzemelerini kullanmalarını sağlamamakla sorumlu olduğu ortadadır”, YCGK, 13.4.2002, 9-2726/67, aktaran Süzek, a.g.e.

<sup>157</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 191.

<sup>158</sup> Özgenç, **Ceza Hukuku**, s. 237.

Dolayısıyla, ceza yargılamasına konu iş kazalarında, işveren vekillerinin sorumluluğu bakımından değerlendirme yapılırken, gerçekten de işveren tarafından yetki devrinin gerçekleştirilmiş olması koşulu aranmalıdır. Yargıtay kararlarında da sorumluluk tespiti için işyeri organizasyon şemalarına başvurulmakta ve yetkinin gerçekten devredilip devredilmediği belirlenmeye çalışılmaktadır. Yargıtay'ın konuya ilişkin bir kararında; *“adı geçen şirket ile olayın gerçekleştiği şubenin yönetim organları ve büyüklüğü, yönetim şeması, yapılan işin niteliği, resmi yöneticileri ve bunların ehliyeti hususlarının araştırılıp, sanıkların hukuki durumlarının tespiti ve tayini yerine eksik inceleme sonucu sanıkların mahkumiyetine karar verilmesi”* bozma nedeni olarak görülmüştür.<sup>159</sup>

Yargıtay, gerekli yeterliliğe sahip olduğu konusunda şüphe duyduğu kişilere işveren vekilliği sıfatının yüklenmesi durumunda, gerçeğin araştırılması gerektiğine hükmetmekle<sup>160</sup> birlikte; gerekli yeterliliğe sahip olduğunu kabul ettiği işveren vekillerinin atanmış olduğu olaylarda, işverenin cezai sorumluluğunun doğmayacağı yönünde de karar vermektedir. Yüksek Mahkemenin bu yöndeki bir kararında *“yönetim kurulu başkanı (...) savunmasında şirketlerine ait 40-50 adet inşaat şantiyesinin olduğunu ve her şantiyede ayrı yetkili ve sorumlu bulunduğunu, olayın meydana geldiği şantiyede Y.A. isimli mühendisin şantiye şefi olduğunu, kendisinin olayın gerçekleştiği şantiyeye hiç gitmediğini beyan ettiği, adı geçen Y.A.'nın ifadesinde olayın meydana geldiği şantiyede sorumlu mühendis olduğunu beyan ettiği ve hakkında mahkumiyet hükmü kurulduğu da dikkate alındığında; iş güvenliği*

<sup>159</sup> Y.12.CD., 25.9.2013, 808/21356 (Yayımlanmamıştır), aktaran Erdoğan, **Cezai Sorumluluk**, s. 123.

<sup>160</sup> “Ekip başı olarak görev yapan sanığın saha formeni olarak görevlendirildiği ölenin kazıcı diye tabir edilen iş makinesi ile, bir tarafı dağ diğer tarafı dere uçurum olan iş sahasında çalışırken zeminin karla kaplı yumuşak dolgu toprak olması nedeniyle ölenin iş makinesi ile yolu açması esnasında toprağın kayması sonucu üzerinde bulunduğu iş makinasından fırlayarak aşağı düşmesi ve iş makinesi altında kalarak öldüğü iş kazasında sanığın herhangi bir donanımı, teknik bilgisi olmayan ilkökul mezunu niteliğinde olup dolgu zemin üzerinde çalışan aracın çalışması konusunda değerlendirme yapıp yapmayacağı konusunda şüphe doğduğundan (...)”, Y12CD, 12.9.2012, 581/18256 (Yayımlanmamıştır), aktaran, Erdoğan, a.g.e., s. 123-124.

*önlemlerinin alınmasından işinde ehil olan şantiye şefi mühendisin sorumlu olduğu, bu itibarla yazılı beraati yerine mahkumiyet kararı verilmesi” bozma nedeni sayılmıştır.*<sup>161</sup>

Görüldüğü gibi, işveren vekilinin sorumluluğu, işveren adına yönetim hakkının bulunduğu görevler ile yetki alanına giren konularla sınırlı kalmaktadır. Aynı şekilde, işveren vekilinin sorumluluğu ancak verilen görevi yerine getirebilmesi için teknik, idari veya hukuki yetkiye ve bilgiye sahip olması, görevini yerine getirebilmek için gerekli yönetim yetkisiyle donatılması halinde söz konusu olabilecektir.<sup>162</sup> Buna karşılık, işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışa işverence mecbur kılınması, işveren vekilini sorumluluktan kurtarmaz. Zira söz konusu kurallar emredici nitelikte olup, uyulması zorunludur.<sup>163</sup>

İşveren vekilinin cezai sorumluluğunun bulunduğu tespit, her zaman işverenin kusursuz olduğu sonucuna ulaştırmayacaktır. İşveren ve işveren vekilinin birlikte sorumlu olduğu yönünde de hüküm verilebilecektir. Ayrıca, gerekli niteliklere sahip işveren vekili atanmış olmasına rağmen, eğer işveren kendisine düşen görevi yerine getirmemişse, cezai sorumluluğu devam edecektir.<sup>164</sup>

### 3. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri

İşyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin temini için iş güvenliği uzmanlarından, işyeri hekimlerden ve diğer sağlık personelinden hizmet alınmasının,

---

<sup>161</sup> Y.12.CD., 20.2.2105, 2014/9496 E., 2015/3127 K. (Yayımlanmamıştır), aktaran Erdoğan, **Cezai Sorumluluk**, s. 124-125.

<sup>162</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s. 191.

<sup>163</sup> “İşveren vekilinin işverenin yasaya aykırı talimatına uymaması nedeniyle iş akdi feshedilirse, bu fesih duruma göre hakkın kötüye kullanılması, geçersiz veya haksız fesih sayılır ve işverene bununla ilgili yaptırımlar uygulanır”, Süzek, a.g.e., s. 192.

<sup>164</sup> Süzek, a.g.e.

işverenin iş sağlığı ve güvenliği hukukundan kaynaklanan yükümlülükleri arasında yer aldığından bahsedilmişti.

Mevzuatta, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin görevleri sayılmıştır. Buna göre iş güvenliği uzmanının görevleri; *“işverene rehberlik etmek, risk değerlendirmesi yapmak, eğitim, bilgilendirme ve kayıt faaliyetleri, ilgili birimlerle işbirliği yapmak”* olarak karşımıza çıkmaktadır (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m. 9). İşyeri hekimleri de işyerinde sağlık gözetimi ile ilgili görevleri yürütmekle görevlidirler. İş kazalarında özellikle iş güvenliği uzmanlarının görevleri kapsamına giren konularda işveren vekili sayılıp sayılmamaları, iş kazaları neticesinde ortaya çıkacak cezai sorumluluğun tayini bakımından çok önemlidir.

Konuya ilişkin olarak öğretide farklı görüşler bulunmakla birlikte, 6645 sayılı Kanun ile 6331 sayılı Kanun’un 2/8 maddesinde yapılan değişiklik, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin kanun koyucu tarafından ne şekilde değerlendirildiğini ortaya koymaktadır. Söz konusu düzenlemeye göre, *“İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir”*. Söz konusu hüküm, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin işverenlere danışmanlık ve rehberlik eden kişiler olarak anlaşılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu kişilerin mevzuatta sayılmış görevleri de göz önünde bulundurulduğunda, işyeri hekimi yahut iş güvenliği uzmanı sıfatlarının onlara kendiliğinden işveren vekili sıfatı yüklemeyeceği, bu sıfatın ayrıca yönetimde görev alıp almadıklarının, birtakım icrai yetkilerinin bulunup bulunmadığının tespiti doğrultusunda ortaya çıkabileceği belirtilmelidir.<sup>165</sup> Diğer taraftan, bu kişilerin kendi görevlerindeki kusurları sebebiyle

---

<sup>165</sup> Erdoğan, **Cezai Sorumluluk**, s. 38-39.

ceza yargılamasına konu bir iş kazasının meydana gelmesi halinde, elbette cezai sorumlulukları bulunacaktır.

İSGK'nın yukarıda yer verilen 2/8 maddesinde, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerine, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aksaklıkları işverene yazılı olarak bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. İlgili yönetmeliklerde, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin işverene yapacakları bildirimleri onaylı deftere yazmaları gerektiği düzenlenmiştir. Görevleri kapsamında bildirdikleri eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinde işveren sorumludur.<sup>166</sup> Dolayısıyla, söz konusu bildirim yükümlülüğünü gereği gibi yerine getirmiş iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin, ceza sorumluluğunun ortaya çıkmama ihtimalinin yüksek olduğu söylenebilecektir. Konuya ilişkin bir kararında Yargıtay, paketleme bölümünde işçi olan ölenin, dikiş makinesi ile çuvalların ağzını dikerek çalışırken, tutma sapı izolesinin kırık kısmının bantla sarılı olduğu ve elektrik hattının bağlı olduğu hatta kaçak akım rölesi ve elektrik kablolarında da topraklama bulunmadığı durumda elektrik akımına kapılan işçinin hayatını kaybettiği olayda; *“görev ve sorumluluğu kapsamında işyerindeki olaya konu aksaklıkları tespit eden ve işyeri defterine maddeler halinde yazarak görev ve sorumluluğunu yerine getiren iş güvenliği uzmanı sanığa olay nedeniyle kusur izafe edilemeyeceği gözetilmeden beraati yerine mahkumiyetine karar verilmesi”* bozmayı gerektirmiştir.<sup>167</sup> Buna karşın bir başka kararında Yargıtay, *“iş güvenliği uzmanı tarafından hazırlanmış risk analiz raporunda gırgır vinç ile ilgili risklerden ve yapılması gereken düzeltici ve önleyici faaliyetlerden bahsedilmediği, sadece mobil vinç ile bazı risklerden bahsedildiği, ancak kazanın gırgır vinç kullanımı sırasında meydana geldiği, hemen her inşaatla kullanılan bu vinç ile risk analiz raporunda bahsedilen mobil vincin birbirinden farklı*

<sup>166</sup> Berrin Akbulut, “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüğü Bulunan Kişiler ve Bu Kişilerin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Cezai Sorumlulukları”, **Terazi Hukuk Dergisi**, C. 13, S. 143, Temmuz 2018, s. 14-30.

<sup>167</sup> Y12CD, 18.1.2016, 2015/2717 E., 2016/489 K., (Yayımlanmamıştır).

*iki mekanik alet olduğu anlaşılmış olduğundan kaza ile ilgili riskleri ortaya koymayan iş güvenliği uzmanı H.B. 'nin tali kusurlu olduğu"na karar vermiştir.*<sup>168</sup>

Diğer taraftan, iş güvenliği uzmanının aynı zamanda işveren vekili sıfatını haiz olması da mümkündür. Bu durumda, her bir göreve ilişkin sorumluluklar tek tek değerlendirilmelidir.<sup>169</sup> İşyerinde, iş güvenliği uzmanına işveren vekili sayılmasına elverişli bir yetkilendirme yapılmışsa<sup>170</sup>, örneğin bir risk saptadığı durumda doğrudan gerekli önlemi almaya yönelik harcama yetkisi bulunuyorsa, bu durumda işveren vekilliği dolayısıyla da kusuruna bağlı olarak cezai sorumluluğu ortaya çıkabilecektir.<sup>171</sup>

#### 4. Kamu Görevlileri

Sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak devlet, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlülüğü altındadır. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesi için gerekli

<sup>168</sup> Y12CD, 3.7.2019, 2017/10928 E., 2019/61187 K. (Yayımlanmamıştır), Aynı yönde bir başka kararda, iskele üzerinde çalışırken yüksekte düşen işçinin, ölen işçinin üzerine düştüğü olayda Yargıtay; “işyerinin iş güvenliği hizmeti aldığı K. OSGB şirketi tarafından görevlendirilen iş güvenliği uzmanı A. M. 'nin müdafisi tarafından dosyaya sunulan ıslak imzalı belgelere göre, sanığın gerekli risk analizi ve değerlendirmesini yaptığı, hazırladığı risk analizi belgesinde çok açık bir biçimde 20. Sırada hareketli tavan vinciyle yük transferi konusunda operatöre gerekli eğitimi aldirmek, 39. Sırada boya yapım sahasında eşekler üzerindeki malzemenin el ile hareket ettirilmesi tehlikesinde ciddi yaralanma ve can kaybı olabileceği, vinç yardımıyla çalışılması gerektiği, 40. Sırada yer alan yine boya yapım sahasında payandası olmayan eşek kullanımında ise yine ciddi yaralanma ve can kaybı olabileceği, eşeklerin malzemeleri taşıyabilecek seviyede olması, devrilmeye karşı tedbirlerin alınması gerektiğinin yazılı olduğu, olayın meydana gelmesinde kusuru bulunma sanık A. M. 'nin atılı suçtan beraatine karar verilmesi gerekirken” mahkumiyetine karar verilmesi bozma sebebi olarak değerlendirilmiştir. Y12CD, 2.10.2018, 2017/392 E., 2018/9085 K. (Yayımlanmamıştır).

<sup>169</sup> Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 224.

<sup>170</sup> “(...) Olay tarihinde tesiste 16.00-24.00 vardiyasının sorumlu mühendisi de olan sanığın, bunker ve giriş ağzında meydana gelen tıkanıklığın giderilmesi işinin denetim ve kontrolünü usulüne uygun şekilde yapmadığı, ölen işçinin tehlikeli olan silo içerisine girmesini engellemediği, donanımların işçiler tarafından kullanımını sağlamadığı ve tehlikeli çalışma alanlarına çalışma talimatları ile ikaz levhalarının asılmasının sağlamadığı ve bu nedenlerle meydana gelen ölüm olayında kusurlu olduğu anlaşılmakla, sanık hakkında taksirle öldürme suçu nedeniyle mahkumiyet kararı verilmesi gerekirken , oluş ve dosya kapsamına uygun olmayan gerekçe ile beraatine hükmedilmesi (...)”, Y12CD, 10.5.2017, 2016/568 E., 2017/3775 K. (Yayımlanmamıştır).

<sup>171</sup> Erdoğan, **Cezai Sorumluluk**, s. 132.

mevzuatın hazırlanması, mevzuatın uygulanması için gerekli teşkilatın kurulması, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetimlerin yapılması, gerekirse idari ve cezai yaptırımların uygulanması devletin Anayasadan kaynaklanan görevleri arasındadır. Kamu hukuku kaynaklı bu düzenlemeler ile devlet, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işvereni, gerekli önlemleri yerine getirmekle zorunlu tutmuş, yapılacak denetimler neticesinde mevzuata aykırılıkların tespiti halinde yaptırım uygulanmasını öngörmüştür.<sup>172</sup>

Çalışma konumuz itibariyle iş kazalarının önlenmesi için alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma yükümlülüğünün işverene yüklendiğini, bu yükümlülüğün ihlal edilmesi neticesinde ceza hukukunca korunan bir değere zarar verilmesi halinde, işverenin ceza sorumluluğunun doğacağı ifade edilmiştir. Ancak, Danıştay 1. Dairesi'nin verdiği bir görüş kararı<sup>173</sup> ile işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uygun davranıp davranmadığını denetleyen iş müfettişlerinin, bu görevlerini hiç yerine getirmemeleri yahut özensiz veya eksik yerine getirmeleri halinde ceza sorumluluklarının doğması gündeme gelmiştir.

Karara konu olayda kot taşıma işinde çalışan bir işçi silikozis hastalığına yakalanmış ve bu hastalığa yakalanmasındaki ihmallerden birinin “işin yürütüldüğü işyerinin iş müfettişleri tarafından iş sağlığı ve güvenliği açısından hiç denetlenmemesi veya yeterli şekilde denetlenmemesi” olduğu gerekçesiyle, söz konusu iş müfettişleri hakkında ceza yargılaması yapılması için “izin” başvurusunda bulunulmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı<sup>174</sup> nca reddedilen başvuruya ilişkin olarak Danıştay; “(...) bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir hususun bulunması halinde, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği

<sup>172</sup> Süzek, **İş Hukuku**, s.863 vd.

<sup>173</sup> Danıştay 1. Dairesi, 24.10.2011, 2011/615 E., 2011/1610 K., ([www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 16.10.2018).

<sup>174</sup> Güncel adı ile “Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı”.

*yönünden denetlenmesinin, işçi sağlık ve iş güvenliği bakımından tehlike gösteren veya ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı ya da mevzuat hükümlerine uyulmamasının alışkanlık haline getirildiği işyerlerinde daha sık aralıklarla yapılması gerektiği; bünyesinde zararlı tozların bulunduğu işyerlerinde çalışan işçilerin sağlığı bakımından bu işyerlerinin özellikle ve öncelikle denetlenmesi gerekirken, bu nitelikteki işyerlerinin etkin bir şekilde denetlenmemesi veya denetlenmesine rağmen yasal yaptırımların uygulanmaması nedeniyle işçilerin zarar görmelerine neden olunmasının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu bakımından bir hizmet kusuru sayılacağı sonucuna varılmaktadır” ifadeleriyle yeterli denetimin yapılmamasını bir hizmet kusuru olarak kabul etmiş ve eylemin soruşturma yapılmayı gerektirecek nitelikte bulunduğundan bahisle Bakanın “izin verilmemesi” kararını kaldırarak, söz konusu kişiler hakkında ceza yargılaması yapılmasının önünü açmıştır.*

Söz konusu karar ile iş müfettişlerinin kendilerine Kanunla yüklenen denetleme yükümlülüklerini yerine getirmemeleri ya da eksik yerine getirmeleri, ceza yargılamasının konusu olabilecek iş kazalarının doğmasıyla birlikte, netice ile nedensellik bağı bulunan ihmali bir hareket olarak nitelenebilecektir. Danıştay’ın bu kararının ardından, kamu kurumlarının işveren üzerindeki denetim yükümlülüğünü yerine getirmeyenler hakkında, ihmali hareketleri ile ölüm veya yaralamaya sebep oldukları gerekçesiyle ceza yargılaması yapılmasına imkan tanınmıştır. Zira, bu şekilde yargılamaların yapıldığı ve denetim yükümlülüğüne aykırı hareket eden kamu görevlilerinin de neticeden sorumlu tutulduğu görülmektedir.<sup>175</sup>

---

<sup>175</sup> (...) sanığın (...) 1999 yılında İmar ve Şehircilik Müdürlüğü görevine başlayıp, suç tarihi sonrasında da müdür olarak görevli olduğu olayın meydana geldiği binanın Elektrik Kuvvetli Akım Tesisleri Yönetmeliğine uygun hale getirilmesinin denetlenmemesi nedeniyle kusurlu bulunduğu, bu nedenle mahkumiyeti gerekirken (...)” Y12CD., 14.7.2011, 2011/762 E., 2011/353 K., ([www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.10.2018), “Belediye ile yapılan (...) hizmet alım sözleşmesinin 18 maddesinde ‘işin, sözleşme ve eklerinde tespit edilen standartlara uygun yürütülüp yürütülmediği idare tarafından görevlendirilen kontrol teşkilatı tarafından denetlenir’ hükmüne rağmen denetim konusunda etkin bir kontrol teşkilatı kurmayan sanığın olayda sorumluluğunun bulunduğu dosya kapsamı itibarıyla sabit olmakla (...)” Y12CD, 10.1.2018, 2016/910 E., 2018/264 K., (Yayımlanmamıştır).

### III. CEZA YARGILAMASINA KONU İŞ KAZALARINDA MANEVİ UNSUR

#### A. Genel Olarak

Sorumluluğun temel şartı, insan davranışının iradi olarak gerçekleştirilmesidir. Dolayısıyla insan, iradi olarak gerçekleştirmediği fiil hukuka aykırılık teşkil etse dahi, bu fiilden dolayı sorumlu tutulmayacaktır. İşlediği fiil ile kişi arasındaki bağlantı, suç teşkil eden haksızlığın manevi unsurunu oluşturmaktadır. Suçun manevi unsuru olarak “kast” ve “taksir” kavramları karşımıza çıkmaktadır.<sup>176</sup>

Failde insan öldürme kastı bulunmaksızın, dikkat ve özen eksikliği sebebiyle bir kimsenin ölümüne veya yaralanmasına sebebiyet verilebilir. Bu durumda taksirle suç işleme kavramı söz konusu olmaktadır.<sup>177</sup>

#### B. İş Kazaları Bakımından Basit Taksir-Bilinçli Taksir Ayrımı

##### 1. Genel Olarak

TCK m. 22’nin gerekçesinde basit taksir ile bilinçli taksir arasındaki fark, “*fiilin neticesinin failce fiilen öngörülmüş ve fakat istenmemiş olmasıdır*” şeklinde ifade edilmiştir.

Yargıtay Ceza Genel Kurulu’nun kararında da iki kavram arasındaki fark şu şekilde ifade edilmiştir; “*Taksir ile bilinçli taksir arasındaki yegane fark; taksirde*

<sup>176</sup> Özgenç, a.g.e, Artuk/Gökçen/Yenidünya, **Genel Hükümler**, s. 318.

<sup>177</sup> Centel/Zafer/Çakmut, **Ceza Hukuku**, s. 396-397. “*Taksir ve kast ayrımı ilkel hukukta yoktur. Taksir ile işlenen insan öldürme ve yaralama suçlarını cezalandıran mevzuata eski Yunan’da ve Roma’da rastlanmaktadır. 20. yüzyılın teknik uygarlığı insanların emirlerine çok sayıda makine ve hızı gittikçe artan taşıtlar koymuş ve bundan her gün çoğalan iş ve trafik kazaları neticesinde ölüm ve yaralanma olayları meydana gelmiştir*” Sulhi Dönmezer, **Kişilere ve Mala Karşı Cürümler**, Beta Basım, 17. Bası, Ekim 2004, İstanbul, s. 108.

*failin öngörülebilir nitelikteki neticeyi öngörmemesi, bilinçli taksir halinde ise bu neticeyi öngörmüş olmasıdır. Bilinçli taksirde gerçekleşen sonuç, fail tarafından öngörüldüğü halde istenmemiştir. Gerçekten neticeyi öngördüğü halde, sırf şansına veya başka etkenlere, hatta kendi bilgi ve becerisine güvenerek hareket eden kimsenin tehlike hali ile bir tutulamaz. Neticeyi öngören kimse, ne olursa olsun bu neticeyi meydana getirecek harekette bulunmamakla özellikle görevlidir”<sup>178</sup>.*

Gerek basit taksirde gerek bilinçli taksirde, fail neticeyi istememektedir. Basit taksirde, failin öngörmesi beklenen netice fail tarafından öngörülmemiştir; bilinçli taksirde ise fail neticeyi öngörmüş ancak neticenin gerçekleşmesini istememiştir.

Somut olayda, taksir türünün belirlenmesi faile uygulanacak yaptırımın ağırlığı bakımından önem taşımaktadır. TCK m. 22/3’te yer alan düzenlemeye göre “*Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır; bu halde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır*”. Özellikle hapis cezalarının sakıncalarını gidermeye yönelik kurumlara başvurulması, bilinçli taksirle işlenen suçlar bakımından güç olabilmektedir.

## 2. İş Kazalarındaki Durum ve Yargıtay’ın Yaklaşımı

Bilinçli taksir ile basit (bilinçsiz) taksir arasındaki farkın “öngörme” üzerinden ortaya çıktığından bahsedilmiştir.

<sup>178</sup> YCGK, 25.3.2008, 2008/9-43 E., 2008/62 K., (www.kazanci.com.tr, 4.2.2019).

“Suçun manevi unsurlarından biri olan taksir, istisnai bir kusurluluk şekli olup, failin taksirli bir eylemden ötürü cezalandırılabilmesi için mutlaka kanunda o eylemin taksirle işlenmesi halinde yaptırım uygulanacağına dair açık bir düzenleme bulunması gerekmektedir. Taksirli suçlarda eylemin iradi olması ve neticenin de öngörülebilir olması gerekmektedir. Ancak, neticenin öngörülebilir olması mutlak surette gerekmemekte ise de, failin neticeyi öngörmesi şartı yoktur. Fail öngörülebilir bir neticeyi dikkatsiz ve vetersiz davranışı nedeniyle öngörmediği halde de taksirli suçtan sorumlu tutulur. Failin öngörülebilir neticeyi öngördüğü hallerde ise kusurunun bilinçli taksire dayalı olduğu kabul edilmelidir. Ancak, her iki halde de bu öngörülen neticenin istenmemesi gerekir.” YCGK, 3.7.2012, 2011/499 E., 2012/271 K. (www.kazanci.com.tr, 4.2.2019).

İş kazalarında hangi taksir türünün mevcut olduğunun tespiti, öngörülebilir neticenin öngörülüp öngörülmediği göz önünde bulundurularak yapılacaktır. İşverenin (failin) somut olayda öngörülebilir neticeyi öngörmemesi halinde basit (bilinçsiz) taksir, neticeyi öngörmesine rağmen neticenin gerçekleşmeyeceğine duyduğu güvenle hareket etmesi bilinçli taksire yol açacaktır.

Basit taksirin iş kazaları bakımından nasıl ortaya çıkabileceği, Yargıtay kararlarından anlaşılabılır. İşçilere bazı davranışlarda bulunmamalarına yönelik uyarıda bulunulduğu fakat tehlikeye sebep olan kaynağa müdahale edilmediği hallerde, Yargıtay’ca basit taksire hükmedildiği görülmektedir. Yüksek Mahkemece, basit taksirin söz konusu olduğuna hükmedilen bazı kararlarda, işçilerinin kusurlarının bulunduğu görülmektedir. *“Saniğin şantiye şefi olarak görev yaptığı inşaatta gece bekçisi olarak çalışan katılanın 29.09.2006 tarihinde akşam saat 19.00 sıralarında inşaatın birinci katında bulunduğu sırada duyduğu sesleri kontrol etmek için katta dolaşırken korkuluk demirlerinden aşağı düşerek vücudunda kemik kırığı oluşacak şekilde yaralandığı”* olayda Yargıtay, failin basit taksir ile hareket ettiğine karar vermiştir.<sup>179</sup>

İş kazalarında bilinçli taksirin söz konusu olduğunun söylenebilmesi için, işverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almama davranışının işçilerin ölümüne veya yaralanmalarına yol açabileceğini öngörmesine rağmen, bu neticelerin gerçekleşmeyeceği yönünde inancı bulunması gerekir. İşyerinde, benzer özellikler taşıyan kazaların tekrarlanmasına rağmen önlem alınmıyorsa yahut mevcut tedbirler geliştirilmiyorsa, bu durumda “*öngörme*” unsurunun gerçekleştiği ve bilinçli taksirin söz konusu olduğu söylenebilecektir. Ayrıca, işyerinde en basit tedbirlerin alınmadığı hallerde de “*öngörme*” söz konusu olacaktır.<sup>180</sup> Örneğin, Yargıtay’ın bir kararında, “17

<sup>179</sup> Y12CD. 25.7.2014, 2012/12-1529, 2014/283, aktaran Erdoğan, a.g.e, s. 162.

<sup>180</sup> Akın, **Cezai Sorumluluk**, s. 218.

*yaşında ölen işçinin inşaatta çalışmasına göz yuman ve yeterli denetim ve kontrol mekanizması oluşturmayan sanıkların eyleminde” bilinçli taksirin koşullarının oluştuğuna hükmetmiştir.*<sup>181</sup>

İşverence, iş kazası bakımından ortaya çıkabilecek ölüm ve yaralanma neticelerinin öngörülüp öngörülmediği değerlendirilirken; işyeri hekiminin, iş güvenliği uzmanlarının bildirimleri, risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği kurul kararları, iş müfettişinin denetimi veya koşulları varsa sözlü uyarı yapıp yapılmadığı göz önünde bulundurulmalıdır.<sup>182</sup> Örneğin, İSGK m. 22 uyarınca işverenin, işyerinde oluşturulacak iş sağlığı ve güvenliği kurullarının mevzuata uygun kararlarına uymak zorundadır. Bu şekilde bir kurul kararında tespit edilen somut bir tehlikeye karşı alınması öngörülen tedbirlerin yerine getirilmemesi, uyarı yapılmış olmasına rağmen kayıtsız kalınması halinde de “öngörme”nin mevcut olduğu belirtilmelidir. Benzer bir durum, risk değerlendirmesi bakımından da söz konusu olabilir. Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin 11/1-g hükmüne göre risk değerlendirmesinin belgelenmesinde düzeltici ve önleyici kontrol tedbirleri de yer alacaktır. Tespit edilen risklere karşı

<sup>181</sup> Y12CD, 27.6.2018, 2018/267 E., 2018/7288 K. (Yayımlanmamıştır). Aynı yönde bkz. 25.10.2017, Y12CD, 2017/1652 E., 2018/10208 K., (Yayımlanmamıştır)

<sup>182</sup> “(...) sanığın sahibi olduğu mobilya işyerinde çalışan 17 yaşındaki S.B'nin, işvereninden aldığı talimatla yatar isimli hızar makinesinde MDF plakalarını keserken sol el 1. Parmağını hızara kaptırması sonucunda 2. Derece kemik kırığına neden olacak şekilde yaralandığı olayla ilgili olarak alınan bilirkişi raporunda ‘işyeri sorumlusu sanığın yanında çalıştırdığı katılana ve işyerine yönelik gerekli güvenlik tedbirlerini almadığı, işyerinin tehlikeli sınıfta yer almasına rağmen, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırmadığı, risk değerlendirmesinin yapılmadığı, katılana ait tehlikeli işyerinde çalışabileceğine ilişkin sağlık raporunun aldırılmadığı, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgelemeyemeyenlerin çalıştırılmayacağına ilişkin şarta uyulmadığı, katılana iş güvenliği ile ilgili eğitimlerin verilmediği, yatar testere makinesinin işyerinde olduğu be eğitimsiz kullanılamayacak bir endüstriyel makine olduğu, işyerinde olası risklere karşı kullanılmak üzere hazır bulundurulması gereken kişisel koruyucu donanım olmadığı ve bu hususlarda katılanın bilinçlendirilmediğinin belirtilmesi dikkate alınarak, sanığın bilinçli taksirle hareket ederek katılanın yaralanmasına asli kusuru ile sebebiyet verdiği’ belirtilmiş ve bu durumda TCK m. 89/1 maddesi kapsamında kalmaması dolayısıyla şikayete tabi olduğu anlaşılmakta ise, mahkemenin meydana gelen olayda bilinçli taksir koşullarının oluşmadığını irdelemesi ve kabul etmesi karşısında; (...) kararın bozulmasına (...)” Y12CD, 10.1.2017, 2016/12686 E., 2017/105 K., (Yayımlanmamıştır).

alınması gereken tedbirlerin alınmaması halinde ise öngörmenin gerçekleşmediğini söylemek güçtür.<sup>183</sup>

Bu kapsamda, işverene bildirilmiş hususlarda işverence tedbir alınmadığı durumlarda meydana gelen kazalarda, “öngörme”nin gerçekleşmiş olduğu kabul edilmelidir. Buna rağmen gerekli önlemlerin alınmadığı durumda bir iş kazası meydana gelmesi halinde, işveren bakımından basit (bilinçsiz) taksirin söz konusu olamayacağının kabul edilmesi gerekir. Yargıtay’ın bir kararında, iş güvenliği uzmanı tarafından yapılan denetimde “*dokuma makinesinin açıkta çalışan kayış-kasnak kısmına koruyucu kapak yapılması gerektiği*”nin vurgulanmış olmasına rağmen, sanık hakkında bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması gerektiği değerlendirilmiştir.<sup>184</sup>

Diğer taraftan, işverenin işletmedeki iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile ilgili her detaya hakim olması beklenemez. Söz konusu yükümlülüklerle ilgili olarak yetkilendirdiği kişilerin işverene bildirim yapmamış olması halinde işverene kusur atfedilmesinin mümkün olmadığı durumlar ortaya çıkabilmektedir. Yargıtay bir kararında “*(...) sanığın işletmecisi olduğu yer altı kömür maden ocağında göçük altında kalma şeklinde gerçekleşen olayda, (...) daimi nezaretçinin sanık tarafından işletmede görevlendirildikleri, maden mühendisi olan bu nezaretçilerin, işletme sahibi olan sanığın işletmede iş sağlığı ve güvenliği konularında eksiklerin denetimi, tespiti ve bildirimi konusunda yükümlülüklerinin bulunduğu, sanığın ayrıca ocak alanında tecrübeli ocak şefleri de görevlendirdiği, gerekli nezaret defterlerini tutturduğu, kendisine belirtilen hususlarda eksiklik olduğuna dair bir bildirimde bulunulmadığı, yürütülen faaliyet kapsamında yeterli idari-kontrol-denetim organizasyonunun oluşturulduğu dikkate alınarak, adı geçene kusur atfedilemeyeceği gözetilmeden, asli*

<sup>183</sup> Erdoğan, **Cezai Sorumluluk**, s. 155.

<sup>184</sup> Y12CD, 24.4.2019, 2017/8899 E., 2019/4562 K. (Yayımlanmamıştır).

*kusurlu olduğu yönündeki bilirkişi raporuna itibarla beraati yerine yazılı şekilde mahkumiyetine karar verilmesi hatalıdır” şeklinde karar vermiştir.*<sup>185</sup>

İşyerlerinde meydana gelen iş kazalarının büyük çoğunluğunun işverenler tarafından öngörüleebilecek nitelikte basit iş kazaları olduğu bilinmektedir. Nitekim, kazalar genellikle tekrar eden olaylar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu şekilde aynı tedbirin alınmaması sebebiyle benzer şekilde tekrar eden kazaların söz konusu olduğu olaylarda, işveren veya işveren vekilinin ortaya çıkabilecek sonucu öngördükleri ancak gereken önlemleri almadıkları, yani bilinçli taksirle hareket ettikleri söylenebilecektir. Bu durumda ortaya çıkabilecek iş kazalarının sebep olabileceği can kayıpları ve yaralanmaların yanı sıra, cezai sorumluluğa bağlı yaptırımlar, işverenler bakımından oldukça ağır sonuçları doğurmaktadır.<sup>186</sup>

### C. İş Kazaları Bakımından Olası Kast- Bilinçli Taksir Ayrımı

#### 1. Genel Olarak

TCK’da bilinçli taksir ile olası kast birbirinden kolayca ayırt edilebilecek biçimde tanımlanmamıştır. Yasaya göre, bilinçli taksir, kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesidir (TCK m. 22/3). Olası kast ise kişinin suçunun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesidir (m. 21/2).<sup>187</sup>

<sup>185</sup> Y12CD, 19.11.2014, 2013/23495 E., 2014/23292 K., aktaran Narter, a.g.e., s. 255-256.

<sup>186</sup> “Böyle bir durumda ise haklarında uygulanacak (hürriyeti bağlayıcı) ceza dokuz yıla kadar çıkabilmekte, birden fazla kişinin ölümüne sebebiyet verme halinde ise bu süre yirmiüç yıla kadar turmanabilmektedir”, Akın, **Cezai Sorumluluk**, s. 218.

<sup>187</sup> “Yasakoyucui aynı anlamda olan “karşın” ve “rağmen” kelimelerinin ilkinin bilinçli taksire, ikincisini olası kasta ilişkin hükümlerde kullanarak, muhtemelen aradaki farkı vurguladığını sanmıştır. Anca, aradaki fark anlaşılamamaktadır. Tanımların yapılmasının öğretiye bırakılması yerinde olacaktır.” Centel/Zafer/Çakmut, **Ceza Hukuku**, s. 406.

Olası kast tanımının aslında bilinçli taksir tanımı olduğu eleştirisi konusunda bkz. **Ceza Kanunu Tasarısı Hakkında Galatasaray Üniversitesi Görüşü**, s. 125.

Olası kast ile bilinçli taksir ayrımındaki temel husus, failin neticeyi isteyip istememesidir. Çünkü olası kastta, bilme ve isteme; bilinçli taksirde ise öngörme fakat öngörüleni istememe söz konusudur.<sup>188</sup> Gerçekten de olası kastta fail, gerçekleştirdiği hareketin amaçladığı netice dışında ikincil neticelere de sebep olabileceğini öngörmekte ancak buna karşı kayıtsız kalarak kabullenmektedir. Buna karşılık bilinçli taksirde ise, fail hareketinin sonunda gerçekleşecek neticeyi öngörmesine rağmen, bunun gerçekleşmesini istememekte fakat bunun için gayret göstermemektedir.<sup>189</sup> Bu itibarla, fail öngördüğü neticenin meydana gelmeyeceği konusunda bir güveni olmamasına rağmen, yine de hareketi gerçekleştirdiği durumda olası kast söz konusudur.<sup>190</sup> Diğer bir deyişle, failin neticenin gerçekleşmeyeceğine dair haklı bir inancı, kendine göre bir yeteneği yahut tecrübesi veya söz konusu inancını haklı gösterecek koşulların bulunması halinde, bilinçli taksir ortaya çıkmaktadır. Fakat failin bu inancını haklı gösterecek koşullar yoksa olası kasttan söz edilecektir.<sup>191</sup>

Bilinçli taksirde, örneğin, kalabalık caddede hızlı araç kullanan şoför, genel olarak bir kimseye çarpabileceğini öngörür, düşünür ancak somut olayda kendi yeteneğine güvendiğinden bu sonucun oluşmayacağına inanır, gerçekleşmesini

---

<sup>188</sup> Yargıtay CGK tarafından doğrudan kast, olası kast, bilinçli taksir ve basit taksir ayrımına ilişkin yerinde olarak; “*Muhakkak görünen neticenin failce bilinmesi halinde doğrudan kast, öngörülen olası neticenin meydana gelmesine kayıtsız kalınması durumunda olası kast, öngörülen muhtemel neticenin meydana gelmesinin istenmemesine rağmen objektif özen yükümlülüğüne aykırı hareket edilmiş olması nedeniyle öngörülemediği hallerde ise basit taksir söz konusudur*” YCGK. 5.10.2010, 2010/1-132-183 ([www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 25.3.2019).

<sup>189</sup> “(...)Her iki taksir şekli arasındaki fark ilkinde, yani bilinçsiz taksirde failin suçun kanuni tanımındaki neticenin gerçekleşebileceğini öngörememesi, bilinçli taksirde ise öngörmesidir. Yukarıda da belirtildiği üzere neticenin gerçekleşebileceğinin öngörülmesi unsuru olası kastta da mevcuttur. Ancak, olası kastta fail neticeyi arzu etmese dahi gerçekleşebileceğini bilerek ve bu sonuca katlanarak, umursamadan hareket etmekte iken, bilinçli taksirde neticenin gerçekleşmeyeceği inancı vardır. Olası kastla bilinçli taksiri ayırt etmek bakımından şu formül (frank formülü) ileri sürülmüştür: ‘eğer fail hareketinin tasavvur ettiği neticeyi meydana getirebileceği inancında olsa idi bu hareketi yapmayacaktı’ diyebildiğimiz durumlarda taksir bilinçlidir. Bu ilkeye göre, ‘öyle veya böyle, fail her halde hareketi gerçekleştirirdi’ denilebiliyor ise olası kastın varlığı kabul edilmelidir.” YCGK, 4.5.2010, 2010/1-249, 2010/108 K., ([www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 11.12.2018).

<sup>190</sup> Demirbaş, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, s. 362 vd.

<sup>191</sup> İçel, **Taksir**, s. 194.

istememez. Sözü edilen zararlı sonucun gerçekleşme ihtimalinin varlığını kabul ettiği anda, hareketi yapmaktan yani aracı kullanmaktan vazgeçer. Buna karşın olası kast halinde fail hareketinin hukuka aykırı bir sonuç meydana getirebileceğini öngördüğü halde, eylemini sürdürür. Yani olası kastla hareket eden araç sürücüsü “çarparsam çarpayım” diye düşünür. İki kavram arasındaki fark bu noktada ortaya çıkar. Sonuç gerçekleşse de harekete devam edeceğim diyen fail olası kast içindedir. Ancak bu seçenek karşısında hareketini sonlandıracağı düşünülen fail bilinçli taksir durumunda sayılmaktadır.<sup>192</sup>

## 2. İş Kazalarındaki Durum ve Yargıtay’ın Yaklaşımı

İş kazaları bakımından, bilinçli taksir ve olası kast kavramları arasındaki farkın ortaya koyulması, uygulanacak yaptırımın ağırlığı bakımından büyük önem taşımaktadır.

Olası kastın iş kazalarında ortaya çıkması konusundaki görüşler ikiye ayrılmaktadır. Öğretide bir görüş, işyerinde çalışan işçilerin maruz kalabileceği tehlikeleri öngören işveren veya işveren vekilinin bu duruma kayıtsız kalması düşünülemeyeceğinden olası kast halinin iş kazaları bağlamında ortaya çıkma olasılığının zayıf olduğu yönündedir. Ancak, iş kazasının gerçekleşmeyeceğini öngören işveren ya da vekili, bu düşüncelerinin haklı görünmesini sağlayacak ortamı temin etmedikçe ve gereken önlemleri almadıkça, salt bu düşünceleri sebebiyle bilinçli taksir kapsamında değerlendirilemezler.<sup>193</sup> Bu yöndeki bir başka görüşe göre ise, “ölürse ölsün” olarak özetlenebilecek olası kastın, iş kazaları bakımından son derece dikkatli değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir.<sup>194</sup>

---

<sup>192</sup> Artuk/Gökçen/Yenidünya, **Genel Hükümler**, s. 353.

<sup>193</sup> Levent Akın, **Cezai Sorumluluk**, s. 220.

<sup>194</sup> Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 615.

Öğretideki diğer görüş ise, iş kazalarının doğrudan taksirli sorumluluk kapsamında değerlendirilmesinin doğru olmadığını, somut olayda olası kastın da değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Kendisine bildirilen tehlikeler karşısında hiçbir tedbir almayan, söz konusu risklere rağmen faaliyetini sürdüren ve bahse konu risklerin kazaya sebep olmayacağına ilişkin samimi bir bilgisizliği, tecrübesizliği mevcut olmamasına rağmen kayıtsız kalan bir işverenin, olası kast ile hareket ettiğinden söz edilebilecektir.<sup>195</sup> Aynı yönde bir başka görüş ise, güncel koşullarının çok gerisinde bir teknolojiyle, yapılan uyarılara rağmen önlem alınmaksızın üretime devam edilmesi durumunda ortaya çıkabilecek ölüm neticesinin öngörülmesi gerektiği, işveren için daha az maliyetle daha çok üretim yapma amacı karşısında ortaya çıkabilecek yaralanma ve ölüm gibi neticeler önemsiz kalmışsa işverenin neticenin meydana gelme riskini kabul ettiğini düşünmek gerektiği yönündedir.<sup>196</sup>

#### a. Bursa Maden Kazası Kararı<sup>197</sup>

Bursa’da meydana gelen ve ondokuz kişinin can kaybı ile sonuçlanan maden kazasında Yargıtay, faillerin olası kastla hareket ettikleri sonucuna varmıştır. Kararda; *“dosya içeriği ve tüm bilirkişi raporlarındaki belirlemelere göre; bu işkolunda deneyimli olan sanıkların 2006 yılından beri işletmede metan gazı olduğunu bilmelerine rağmen bunu gözardı ederek, defterlerde bile bu hususa yer vermeyerek önceki denetimlerde defalarca istenmiş olan ocak gaz ölçümünü otomatik olarak yapacak erken uyarı sistemini kurmayarak, yeterli sayıda gaz ölçüm cihazı bulundurmayıp düzenli olarak kullanılmasını sağlamayarak, hatta basit ve ucuz olan vakvak edilen uyarı aletini dahi temin edip kullanılmayarak, işletmede Küldesak (havalandırma bakımından kör ve acil durumlarda kaçış imkanı bulunmayan) ayak*

<sup>195</sup> Caner Yenidünya, “İş Hukukuna İlişkin Sorumlar ve Çözüm Önerileri”, 02.11.2013, **İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi** (yayımlanmamış tebliğ), aktaran Erdoğan, **Cezai Sorumluluk**, s. 169.

<sup>196</sup> Taşkın, **Manevi Unsurun Belirlenmesi**, s. 24-25.

<sup>197</sup> Y12CD., 14.11.2013, 2012/21104, 2013/25712, ([www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 19.8.2019)

*çalıştırılarak, ocak üretim mahallinde yeterli temiz hava akımını sağlayacak sistemi kurmayarak, ocak içindeki kirli ve temiz havanın karışmasını ve ısının yükselmesini gözardı edip; 10-15 cm çapında hava borularıyla havalandırma yapılması dolayısıyla yeterli ve uygun düzeyde havalandırma sağlanamaması nedenleriyle grizu birikmesine neden oldukları, ocakta grizu bulunduğunu bilmelerine rağmen bunu gizledikleri, bu nedenler idarenin denetimini de önledikleri gibi ocak içinde her vardiyada her atım öncesi ve sonrası gaz ölçümü yaptırıp kayıt altına aldırarak, ocak içinde kullanılan tesisat ve ekipmanların antigrizulu olarak tesis ettirmeyip ocak içine işçilerin sigara sokmasını ve içilmesini engellemeyerek, çalışan işçilere işe başlarken ve devamında tamamına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verdirip belgelettirmeyerek, fiziki şartları kötü, üretim, nakliyat ve havalandırma bakımından emniyet tedbirlerine uyulmayan ocak işleterek meydana gelen sonuca kayıtsız kalıp kabullendikleri, böyle bir olayda öngörülmekle birlikte gerçekleşmeyeceği düşünülen ve istenmeyen bir neticeden bahsedilemeyeceği, defalarca yapılan tespitler ve uyarılara rağmen hatalı, eksik ve tehlikeli çalışma yöntemini sürdüren sanıkların kusurluluk düzeyinin taksir düzeyini aştığı, bu şekildeki çalışma ile grizu patlaması olabileceğini öngörmelerine rağmen, patlamayı gerçek anlamda engelleyici bir çalışma yapmadıkları, aksine mevcut tehlikeli durumu gizlemek suretiyle, ‘olursa olsun’ düşüncesi ile hatalı ve hileli faaliyetlerine devam ettikleri; bu nedenle gerçekleşen bu neticeden olası kast hükümleri uyarınca sorumlu tutulmaları gerektiği ve olası kastla adam öldürme suçunun unsurlarının oluştuğu gözetilmeden yazılı şekilde hüküm kurulması kanına aykırıdır” ifadeleri yer almaktadır. Kararda ayrıca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın<sup>198</sup> 1999-2009 yılları arasındaki teftiş raporlarına da yer verilmiş ve bu raporlarda aynı tespitlerin birçok kez yapıldığı dile getirilmiştir.*

En basit önlemlerin dahi alınmadığı, neticenin meydana geleceğine dair tüm belirtilerin yapılan ölçümlerden açıkça öngörülebildiği ve buna rağmen çalışmaya

---

<sup>198</sup> Güncel adı ile “Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı”.

devam edildiği olayda faillerin (işverenin) tekrarlanan uyarılara rağmen üretimi uzun yıllar boyunca aynı şekilde sürdürmesi ve durumu gizleme çabasının tespiti karşısında olası kastın öngörme unsurunun gerçekleştiği kuşkusuzdur. Bilinçli taksirle hareket edildiğinin söylenebilmesi için failin neticenin gerçekleşmeyeceğine dair sübjektif inancının objektif olarak da kabul edilebilir olması gerekir.<sup>199</sup> Somut olayda, buna uygun bir objektif kabul edilebilirlik de bulunmadığı söylenebilecektir.

### **b. Değerlendirme**

Konuya ilişkin öğretici görüşleri ve Yargıtay uygulaması birlikte değerlendirildiğinde; kural olarak anlamı “bilerek ve isteyerek hareket etmek” olarak tanımlanmış “kast” kavramının “kaza” kavramına yabancı olduğu, hiçbir işverenin çalışanın can güvenliğinin tehlikede olduğunu bilmesine rağmen gerekli önlemleri almaktan kaçınmayacağı düşünülmeyle birlikte; bahsi geçen Yargıtay kararlarında yer alan türden, işverenin çalışanlarının canına kastedecek kadar ağır kusurunun bulunduğu durumlarda, istisnai de olsa iş kazaları bakımından olası kast hükümlerinin uygulama alanı bulabileceği söylenmelidir. Ancak, mevcut durumda karşılaşılan iş kazalarında, işverenlerin daha ziyade taksirli suçlar ile yargılandıkları ve ceza aldıkları görüldüğünden, çalışmamızda iş kazası halinde ortaya çıkabilecek suç tipleri başlığı altında “taksirle ölüme sebebiyet verme” ve “taksirle yaralamaya sebebiyet verme” suçları incelenecektir.

## **IV. İŞ KAZALARINDA NEDENSELLİK BAĞI**

### **A. Kavram**

Faile suç isnat edilebilmesi için, failin hareketi ile gerçekleşen netice arasında sebep sonuç ilişkisinin, diğer adı ile “nedensellik (illiyet) bağı”nın bulunması gerekir.

---

<sup>199</sup> Erdoğan, a.g.e., s. 171.

Nedensellik bağı, fail ve icra ettiği fiil ile gerçekleşen netice arasındaki objektif ilişkiyi tesis etmektedir. Hareket ile netice arasındaki nedensellik ilişkisi, hareketten sorumlu olmanın kaynağını oluşturur.

İş kazası halinde de cezai sorumluluğun ortaya çıkması da ancak hareket ile netice arasında nedensellik bağının kurulabilmesi halinde mümkün olacaktır. Nedensellik bağı, çalışma konumuz olan ceza muhakemesine konu olan iş kazaları bakımından özel önem arz etmektedir. Burada özel önem arz eden husus, iş kazasına sebep olan ihmali harekete kimin/neyin sebep olduğunun tespiti. Ancak bu tespitin doğru yapıldığı durumda, ölüm veya yaralanma ile neticelenen iş kazaları bakımından gerçek failin ortaya çıkması ve cezai sorumluluğa katlanması söz konusu olabilecektir. Bu sebeple, suçun unsurlarından “nedensellik bağı” çalışma konumuz itibariyle detaylı olarak incelenecektir.

Nedensellik bağı, öğretide çeşitli teorilerle açıklanmıştır. Çalışma konumuz bakımından bu teorilerden “şart teorisi (doğal nedensellik teorisi)” ve “uygun sebep teorisine (kuralcı nedensellik teorisi)” değinilecektir.

Şart teorisine<sup>200</sup> göre, neticenin meydana gelmesine etkili olan her şart, bir nedendir. Söz konusu şartlar, önemli ya da önemsiz diye bir ayrıma tabi tutularak ayıklanamaz. Şartlardan biri olmasa, netice meydana gelmez. Netice gibi, neden de bir bütündür. Şartların her biri neticeye etki etmiştir. Belli bir hareket yapılmasaydı netice meydana gelmeyecek idiyse, o hareketle netice arasında nedensellik bağı vardır. Teori, “*olmazsa olmaz*” düşüncesinden yola çıkmaktadır.<sup>201</sup> Örneğin, bir avcı, avcılar lokalinde av tüfeğini duvara asar ve çıkan kavgada birisi bu tüfekle bir diğerini

---

<sup>200</sup> Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e. Nedensellik bağı konusundaki teorilere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e. 263., Artuk/Gökçen/Yenidünya, **Genel Hükümler**, s. 276 vd.

<sup>201</sup> Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e., s. 264, Nurullah Kunter, **Suçun Maddi Unsurları Nazariyesi (Hareket-Netice-Sebebiyet Alakası)**, İstanbul, 1955, s. 149.

vurursa, avcının tüfeğini asması, ölüm neticesinin nedeni kabul edilir.<sup>202</sup> Şart teorisini eleştirenler, neticenin oluşmasına katkıda bulunan her koşulu neden sayan bu teorinin, sorumluluk alanını çok genişlettiğini (bazı durumlarda objektif sorumluluk) ifade etmişlerdir.<sup>203</sup>

Uygun sebep (uygunluk, kuralcı nedensellik) teorisine göre ise, bir neticenin bir hareketin nedeni sayılabilmesi, hareketin o neticeyi meydana getirmeye uygun bir hareket olmasına bağlıdır. Bir neticenin meydana gelmesinde birçok hareket rol oynamış olabilir. Ancak bu hareketlerin ceza hukuku bakımından nedensellik ifade edebilmesi, kanunen suç sayılan neticeyi doğurmaya elverişli ve uygun olmaları halinde mümkün olabilir. Belirli neticeyi oluşturmaya elverişli hareketlerin neler olabileceği ise, genel yaşam deneyimine, olayların çoğunlukla oluş biçimine göre belirlenecektir.<sup>204</sup> Bu teoriye göre, şart teorisinden farklı olarak, hareketin neticeyi meydana getiren şartlardan biri olması, neticeyle arasında nedensellik bağı bulunduğunu kabule yetmez. Ayrıca, hareketin de neticeyi meydana getirmeye genel ve somut olarak elverişli ve uygun olması gerekir. Uygunluk, hareketin yapıldığı ana gidilerek (ex ante), benzer olaylardaki deneyimlere dayanarak değerlendirilecektir. Bu değerlendirme, bir görüşe göre fail açısından, bir görüşe göre objektif bir gözlemci (hakim) tarafınan yapılacaktır. Diğer bir deyişle, olaylardaki deneyimlere dayanarak değerlendirilip, failin hareket anında bildiği veya bilebileceği olgular dikkate alınacak (subjektif teori), yahut normal/ortalama bir kişi tarafından bilinen koşullar dikkate alınacaktır (objektif teori). Üçüncü bir görüşe göre ise, hem failin bildikleri, hem de tecrübeli bir kişinin bildikleri birlikte dikkate alınarak değerlendirilmelidir (karma teori).<sup>205</sup>

---

<sup>202</sup> Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e.

<sup>203</sup> Özgenç, **Ceza Hukuku**, s. 173.

<sup>204</sup> Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e. s. 268-269.

<sup>205</sup> Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e., s. 271, Kunter, a.g.e., s. 224.

Karma uygunluk teorisi, uygun nedenin neticeyi meydana getirip getirmeye elverişli olup olmadığının nasıl belirleneceği sorununu ortaya çıkarmıştır. Buna göre, değerlendirmenin tek aşamalı olarak yapılamayacağı ileri sürülerek, hareketin neticeyi doğurmaya elverişli olup olmadığının objektif ve subjektif değerlendirmeler ile iki aşamalı bir inceleme ile belirlenebileceği savunulmuştur. Objektif ve subjektif değerlendirmeler birbiriyle uyumluysa, nedensellik bağının bulunduğundan söz edilebilecektir. İki değerlendirmenin birbiriyle çelişmesi durumunda ise; eğer objektif olarak öngörülemeyen neticeyi fail öngörmüş ve buna rağmen netice gerçekleşmişse nedensellik bağının varlığı kabul edilecektir. Buna karşılık, objektif olarak öngörülebilir olan neticeyi fail öngörmemişse, içinde bulunduğu şartlar itibarıyla bu neticenin fail tarafından öngörülebilir olup olmadığı araştırılacaktır. Eğer, içinde bulunduğu şartlar değerlendirildiğinde failden, gerçekleşen neticeyi öngörmesi beklenemeyecek ise, nedensellik bağının da gerçekleşmediği sonucuna ulaşılmaktadır.<sup>206</sup>

## **B. Hukukumuzda Nedensellik Bağı**

5237 sayılı TCK’da nedensellik bağı konusunda genel bir kurala yer verilmemekle beraber, bazı maddelerde “neden olma” ifadesine yer verilerek, hareketle netice arasında bulunması gereken nedensellik ilişkisine değinilmiştir. Yasada açık bir hüküm bulunmaması sebebiyle, yasakoyucunun nedensellik bağının belirlenmesi konusunda hangi teoriyi esas aldığını kesin olarak söylemek mümkün değildir.<sup>207</sup> Dolayısıyla, nedensellik bağı hukukumuzda Yargıtay uygulamaları ile şekillenmiştir.

---

<sup>206</sup> Özgenç, a.g.e., s. 175.

<sup>207</sup> Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e., s. 277.

Yargıtay, daha eski kararlarında nedensellik bağıını şart teorisi (doğal nedensellik) kapsamında ele almaktaydı. Bu yöndeki bir kararında Yargıtay, yaralanan kişinin kendi ihmali nedeniyle ölmesi olayında nedensellik ilişkisinin kesilmediğini, kastın aşılması suretiyle adam öldürmeye ilişkin hükmün (765 sayılı TCK m. 452) uygulanması gerektiğini belirtmiştir.<sup>208</sup> Buna karşılık, benzer bir olaya ilişkin daha yakın tarihli bir kararında, taşı alıp kendisine yönelten sanıktan kaçan mağdurun takılıp düşmesi sonucu yaralanması neticesi ile sanığın fiili arasında uygun nedensellik bağı bulunmadığına, dolayısıyla sanığın sorumluluğunun bulunmayacağına hükmedilmiştir.<sup>209</sup>

Kocası tarafından dövülen kadının iki gün sonra intihar ederek ölmesi olayında Yargıtay, dövme ile ölüm arasına giren mağdurenin intiharının nedensellik bağıını kestiğine hükmetmiştir.<sup>210</sup> Benzer şekilde dövülen kişinin kendisinde bulunan kalp veya yüksek tansiyon, şeker, siroz, böbrek hastalığı gibi nedenlerle ölmesi durumunda, dövme hareketi ile ölüm neticesi arasında nedensel ilişkisi bulunmadığına karar verilmiştir.<sup>211</sup> Yine, dikkatsiz ve özensiz araç kullanan sanığın trafik kazası sebebiyle mağdurun yaralanmasına sebep olduğu olayda, hastaneye kaldırılan yaralının hastanede kendisine yapılan yanlış tedavi nedeniyle öldüğü olayda arabayı kullanan

---

<sup>208</sup> Y1CD, 27.10.1942-2802/2705, aktaran Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e., s. 276.

<sup>209</sup> YCGK, 4.10.1993-4-153/215, YKD XX, 1 (Ocak 1994), s. 123 vd., aktaran Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e.

<sup>210</sup> YCGK, 12.5.1980-1-151/206, YKD VI, 9 (Eylül 1980), s. 1279, Kararın S. Selçuk tarafından yazılan karşı oy yazısında ise “ölü muayene ve otopsi zabıt varakasında maktûlenin çeşitli yerlerinde 20 ekimoz bulunduğu anlaşıldığı, tanık beyanlarında sanığın maktuleyi devamlı dövdüğü, eve hapsedtiği, maktûlenin bu muamelelerden kurtulmak için canına kıydığının belirgin bir şekilde ortaya çıkması nedeniyle, müesir fiil ile ölüm olayı arasında dolaylı bir irtibat bulunduğunun kabulünü gerektiği” belirtilmektedir, aktaran Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e.

<sup>211</sup> YCGK, 20.11.1989-1-302/361, YKD XVI, 8 (Ağustos 1990), s. 1216, aktaran Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e.

sanığın fiili ile mağdurenin ölümü arasında nedensellik bağı bulunmadığına hükmedilmiştir.<sup>212</sup>

Yargıtay kararlarında genel olarak, “uygun sebep teorisi”nin ve bunun bir türü olan “karma uygunluk teorisinin” uygulama alanı bulduğu söylenebilecektir.<sup>213</sup> Buna göre, somut olayda gerçekleşen netice ile ilgili olarak, olayın normal akışı ve müşterek hayat tecrübelerine göre bir neden-sonuç ilişkisi kurulabildiğinde, nedensellik bağı var sayılacaktır. Eğer müşterek hayat tecrübelerine, hayatın olağan akışına, genellikle meydana gelen sonuçları ifade eden büyük adetler kanununa göre belli bir hareketin sonucunda, olaydaki neticenin ortaya çıkması mutad (olağan) ise uygun nedensellik bağı var sayılacak, aksi halde netice atipik (olağan dışı) kabul edilecek ve uygun nedensellik bağının bulunmadığı kabul edilecektir. Ayrıca, nedensellik bağı bakımından bir sonuca ulaşabilmek için, neticenin öngörülebilir olup olmadığının da araştırılması gerekecektir. Gerçekten, neticenin öngörülebilir olmadığı durumda, ortada bir kaza veya tesadüf söz konusu olacaktır ki bunlar kusurluluğu ortadan kaldıran hallerdir.

### **C. İş Kazaları Bakımından Uygulama ve Nedensellik Bağını Ortadan Kaldıran Haller**

Taksirle ölüme sebebiyet verme ve taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçlarının hem icrai hem de ihmali surette işlenebileceğine yukarıda değinilmiş; kanunda icrai hareketle işlenebileceği düzenlenen suçların, kişiye yüklenen icrai hareket etme yükümlülüğünün ihmali surette işlenmesinin bu suçlara “gerçek olmayan ihmali suç” özelliği kazandırdığı belirtilmiştir. İş kazası neticesinde işverenin cezai

---

<sup>212</sup> “Oluş ile Adli Tıp I. İhtisas Kurulu’nun raporu göz önüne alındığında; yaralıya hastaneye alındığında gerekli olan tetanos aşısı veya serumu yapılmış olsaydı ölüm meydana gelmeyeceğinden, yaralanmaya neden olan sanığın kusurlu davranışı ile ölüm arasında doğrudan doğruya illiyet bağının varlığından söz edilemez” Y9CD, 15.12.1987, 9887/5152, aktaran Özgenç, a.g.e.

<sup>213</sup> Özgenç, a.g.e. s. 174.

sorumluluğunu doğuran haller genel olarak, bu suçların görünüşte ihmali suç niteliği kazanması şeklinde, yani işverene iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile yüklenen icrai davranışta bulunma (iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma, eğitim verme, denetleme vb.) yükümlülüğün ihmal edilmesi sonucunda gerçekleşmektedir. Bu nedenle, işverenin cezai sorumluluğu bağlamında nedensellik bağı konusu, gerçek olmayan ihmali suçlar temelinde değerlendirilmelidir.

Öğretide genel kabul gören görüş, gerçek olmayan ihmali suçlarda doğal bir nedensellik bağının bulunmadığı, ihmali hareket ile neticenin ilişkilendirilmesi için normatif bir değerlendirmenin yapılması gerektiği yönündedir.<sup>214</sup> Buna göre, “kişiden hukuken beklenen hareket yapılmış olsaydı, tipe uygun netice gerçekleşmeyecekti” denebiliyorsa, ihmali hareket ile netice arasında nedensellik bağının mevcut olduğu söylenebilecektir.<sup>215</sup> Bu tip suçlarda, ihmali harekette bulunan kişinin, harekete geçmek, müdahalede bulunmak, konusunda bir yükümlülük altında olması gerekmektedir. Yani her ihmal değil, hukuk düzeninin failden beklediği hareket, ihmali bir neticenin sebebi olabilir.<sup>216</sup> Belirtmek gerekir ki, meydana gelen neticeden kişiyi sorumlu tutabilmek için, somut olayda kişinin bu neticeyi önlemeye yönelik icrai davranışta bulunma hususunda imkan ve iktidara sahip olması gerekir. Aksi takdirde, kişi meydana gelen neticeden sorumlu tutulamaz.<sup>217</sup> Diğer bir deyişle, sadece hukuki sorumluluğa uygun davranılmadığının ortaya koyulması nedensellik bağının kurulması bakımından yeterli olmakla birlikte, söz konusu ihmali hareketten dolayı kişinin kusurlu kabul edilerek cezalandırılabilmesi, bu yükümlülüğe uygun hareket edebilme imkanına bağlıdır. Kişi, yerine getirme imkanı olmayan bir yükümlülüğe uygun hareket etmediği için, bu ihmalden dolayı sorumlu tutulamaz.<sup>218</sup>

---

<sup>214</sup> Özgenç, **Ceza Hukuku**, s. 223, Hakeri, **İhmali Suçlar**, s. 224 vd.

<sup>215</sup> Özgenç, a.g.e, Hakeri, a.g.e.

<sup>216</sup> Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e. s. 279.

<sup>217</sup> Özgenç, **Ceza Hukuku**, s. 237.

<sup>218</sup> Özgenç, a.g.e.

Görünüşte ihmali suç niteliği taşıyan, iş kazaları sebebiyle taksirle ölüme veya yaralamaya sebebiyet verme bakımından cezai sorumluluğun doğabilmesi için özetle; failin neticeyi önleme yükümlülüğünün bulunması ve failin neticeyi önleme olanağına sahip olması gerekmektedir. Ceza hukukunda diğer sorumluluk türlerinden farklı olarak sadece failin sıfatı veya konumu, cezai sorumluluk için yeterli olmamaktadır. Bu durum kusur ilkesi ve ceza sorumluluğunun şahsiliği prensiplerinin bir yansımasıdır. Yargıtay da konuya ilişkin bir kararında şüphelinin özel bir okulun genel müdürü olduğu, okulda Türkçe öğretmeni olarak çalışan ölenin bir kısım öğretmenlerle birlikte katıldığı kızak şenliğinde düşerek hastaneye kaldırıldığı ve ölüm belgesinde olayın “*yaralanma dışı doğal ölüm*” olduğunun belirtildiği olayda, işverene kusur atfedilemeyeceğinden bahisle, yerel mahkemece verilen kovuşturmayaya yer olmadığına dair kararı onamıştır.<sup>219</sup>

Özellikle iş kazaları bakımından taksir sorumluluğunda failin fiili ile netice arasındaki nedensellik bağı değerlendirilirken, nedensellik bağını kesen hallerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir.<sup>220</sup> Gerçekten, üçüncü şahsın ya da mağdurun hareketinin neticenin gerçekleşmesine etki etmesi mümkün

<sup>219</sup> Y12CD, 3.4.2018, 2018/7872 E., 2019/4496 K. (Yayımlanmamıştır); Aynı yönde bir başka kararda; “(...) olay günü tadilata konu geminin makine dairesinin tavan kısmına tek başına kaynak yaptığı sırada fenalaşması ve platform üzerinde baygın şekilde, sırtüstü yatar halde olduğunun fark edilmesi üzerine sağlık görevlisi tarafından yapılan ilk müdahalenin ardından tersaneye ait ambulansla en yakın hastaneye götürüldüğü ve yaklaşık bir saat sonra öldüğü olayda, (...) Adli Tıp Kurumu’nun raporunda ‘otopside ölümü açıklayacak herhangi bir hastalık, travma veya zehirlenme bulgusu da saptanmadığından, eldeki verilerle ölüm nedeninin belirlenemediğinin’ ifade edildiği, (...) nedeni belirlenemeyen ölüm olayı arasında doğrudan illiyet bağı bulunmadığına” karar verilmiştir, Y12CD, 29.4.2015, 2014/17600 E., 2015/7093 K. (Yayımlanmamıştır).

<sup>220</sup> “(...) ölen güvenlik görevlisinin otelin gece vardiyasında görevli iken saat 05.00 sıralarında devriye gezdiği sırada, açık alanda olan ve 2.20 metre derinliğinde bulunan olimpik yüzme havuzuna düştüğü, havuz etrafında ışıktandırmanın yeterli olmadığının kamera kaydı görüntülerinden anlaşıldığı ve otopsi raporuna göre suda boğulma sonucu öldüğünün tespit edildiği olayda, üç kişilik iş güvenliği uzmanı bilirkişi heyetinden, olayın meydana gelmesinde sanıkların ve ölenin kusurunun bulunup bulunmadığı, kusurlu iseler kusur durumları, asli ya da tali kusurlu olup olmadıkları, ölüm olayı ile sanıkların görev ve sorumlulukları arasında illiyet bulunup bulunmadığı hususlarında rapor alınarak sonuca gidilmesi gerektiği gözetilmeden (...)” karar verilmesi bozma sebebi olarak değerlendirilmiştir. Y12CD, 13.11.2018, 2017/6524 E., 2018/10702 K., (Yayımlanmamıştır).

olabilmektedir.<sup>221</sup> İş kazaları bakımından nedensellik bağıını kesen iki hususun özel önem arz ettiği düşünülmektedir. Bunlardan ilki, failin neticeye kendi kusurlu fiiliyle sebep olmuş olması, ikincisi ise işverenin yönetim yetkisi kapsamında konuya vakıf gerçek veya tüzel kişiyi, iş güvenliği ile ilgili hususlarda yetkili kılmasıdır.

### 1. Mağdurun Neticeye Kendi Fiiliyle Sebep Olması

İş kazalarında çoğunlukla işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymaması sebebiyle ölüm veya yaralanma neticeleri meydana gelmekte, işverenler de taksirli fiilleri dolayısıyla ceza sorumluluğunun muhatabı olmaktadır. Ancak iş kazalarında işverenin taksirli fiili yanında veya dışında sıklıkla, mağdurun da taksirli hareket ederek kazaya sebep olabildiği görülmektedir. Bu durumda, mağdurun hareketinin öngörülebilir olup olmadığı değerlendirilmeli, eğer öngörülebilir bir hareketse TCK m. 22/5 kapsamında her fail için kendi kusuru oranında cezaya hükmedilmelidir.<sup>222</sup> Ancak, mağdurun fiili işverence öngörüleemeyecek nitelikteyse, bu durumda artık netice ile işverenin fiili arasında nedensellik ilişkisi kesilecek ve işverenin (başkaca kusurunun bulunmaması halinde) cezai sorumluluğu ortaya çıkmayacaktır.<sup>223</sup>

Nitekim Yargıtay da, tehlikeyi idrak edebilecek kişilerin kendiliklerinden hareketle ve kusurlu olarak neticeye yol açmaları halinde, üçüncü kişilerin uygun

<sup>221</sup> İçel, **Taksir**, s. 172.

<sup>222</sup> “Failin taksirli hareketine üçüncü bir kişinin kusurlu hareketinn eklenmesi halinde ise, her bir taksirli hareketin illi bir değer taşıması durumunda faillerden her biri neticeden sorumlu tutulacaktır. Mağdurun kusurlu hareketinin eklenmesi halinde ise fail, kendi kusuru oranında neticeden sorumlu olacaktır”, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.4.2019.

<sup>223</sup> “Özellikle mağdurun hareketi ile failin hareketi birleştiği hallerde nedensellik bağlantısı ve kusurun ne surette saptanacağı hususu önemlidir. Failin taksirli hareketi ile birleşen ve neticeyi birlikte meydana getiren mağdurun hareketi ‘normal’ bir hareket ise, nedensellik bağı failin hareketi ile netice arasında gerçekleşmiş sayılmak gerekir. Mağdurun normal olmayan hareketinin kusurlu veya hukuka aykırı olmaması halinde de failin kusurlu hareketi ile netice arasındaki nedensellik bağı kesilmiş olmaz”, Dönmezer, **Kişilere Karşı Cürümler**, s. 116-117.

nedensellik bağıını tesis edecek hareketlerinin bulunmadığına hükmetmiştir.<sup>224</sup> Benzer şekilde Yargıtay, *“Tehlikeyi idrak edebilecek ve kendi kendine oynayabilecek yaşta bulunan müttevefanın, üzerinde kapak olan kuyunun kapağını açarak içine bakarken düşüp boğulmasında sanıklara atfi mümkün kusurlu bir hareket ve tedbirsizlik bulunmadığı gözetilmeden, konunun uzmanı olmayan bilirkişilerden alınan rapora dayanılarak mahkumiyet kararı verilmesi bozmayı gerektirmiştir”* şeklinde karar vermiştir.<sup>225</sup>

Yargıtay’ca benzer bir değerlendirme, yapı denetim şirketi haberdar edilmeksizin müteahhit firma çalışanlarının yaptığı inşaat işinde meydana gelen iş kazası sonucu iki işçinin öldüğü olayda, yapı denetçilerine kusur atfedilemeyeceği yönünde yapılmıştır.<sup>226</sup> Yine Yargıtay’ın eski tarihli bir kararında; *“sanığın kamyonda bulunduklarını bildiği kimseleri indirdikten sonra manevra yapmış olduğunun tahakkuk etmesine göre, habersiz olarak kamyona girdiği şahadetten anlaşılan mağdurun ölümünün sorumluluğuna imkan bulunmadığı”* hükmü verilmiştir.<sup>227</sup>

İş kazaları bakımından mağdurun kazaya kendi fiili ile sebep olduğu olaylar değerlendirilirken, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak yanında kontrol ve denetim yükümlülüğünün de bulunduğu altı çizilmelidir. İşveren bakımından sadece önlem almış olmak yeterli değildir, işçiyi eğitmek ve iş sağlığı ve güvenliğinin

---

<sup>224</sup> “Ölüme neden olan ehliyetsiz oto tamircisi A. T. ’nin eylemi ile kamyonun yönetimini kendisine veren üçüncü şahıs durumunda olan şoför tanık V. Y. ’nin eylemi arasında bir illiyet bağının bulunmadığının kabulü gerekir. Zira pedalın çalışma durumunu kontrol etmek için kendiliğinden kamyonun direksiyonuna geçip kullanırken ölüme sebebiyet veren, bu itibarla da asıl fail durumunda bulunan A.T., kendi taksirli hareketleri sonucu ölüme sebebiyet vermiştir. Bu biçimde oluşan eylemde, üçüncü şahıs durumunda bulunan sanığın birleşik kusurundan söz edilemez” YCGK, 10.6.1985, 9-545/347, O. Kadri Keskin, **Taksirle Ölüme ve Yaralamaya Neden Olma**, Ankara, 1994, s. 132.

<sup>225</sup> Y2CD, 14.7.1989, 6225 E./7553 K., Keskin, a.g.e., s. 119.

<sup>226</sup> “Yapılan perde duvarla ilgili olaydan önce ruhsat alınmadığı ve çalışmanın projelendirilmediği, olaydan bir gün önce yapı denetim şirketi yetkililerinin de haberdar edilmeden hafriyat çalışması yapıp hemen ertesi gün gerçekleşen taş duvar ve toprak göçmesinden sanıkların sorumlu tutulamayacağı gözetilmeden (...) beraatleri yerine mahkumiyetlerine karar verilmesi” bozmayı gerektirmiştir, 10.6.2014, Y12CD, 2013/21918 E., 2014/14345 K. (Yayımlanmamıştır).

<sup>227</sup> Y4CD, 6.3.1950, 1454 E., 1454 K., aktaran, Dönmezer, **Kişilere Karşı Cürümler**, s. 117.

gereğini yaptığını da kontrol etmekle yükümlüdür.<sup>228</sup> Yargının bu konudaki yaklaşımı, mağdurun fiilinin nedensellik bağına tamamen kesmediği hallerde, işverenin kusuruna uygun cezanın takdir edilmesi noktasında ortaya çıkmaktadır. Yargıtay'ın bir kararında; olay günü 1,5 metre yüksekte kalıp dökümü yaptığı sırada düşerek öldüğü olayda tüm sanık ifadelerinde tekrarlar; ölenin dikkatsiz çalıştığı, uyarılmasının istendiği, uyarıldığı, kemerinin takılı olup olmadığının kontrol edildiği, takmadığı için uyarıldığı, durumun fotoğraflandığı, iş güvenliği uzmanının bizzat kemeri ölene taktığı beyan edilmiş olmasına rağmen şantiye şefinin kontrol ve denetim yükümlülüğünü yerine getirmemesi sebebiyle kusurlu olduğuna hükmedilmiştir.<sup>229</sup> Kanımızca, söz konusu beyanların doğru olduğu kanısına varılmak koşuluyla, diğer önlemlerin de alınmış olduğu varsayımında, artık sanığa kusur atfedilmemesi gerektiği değerlendirilmelidir.

## 2. Yetki Paylaşımı

İşyerlerinde iş hacminin genişlemesi işverenin tek başına işi yönetmesini, iş yasalarından ve sözleşmelerden doğan yükümlülüklerini yerine getirmesini imkansız kılmaktadır<sup>230</sup>. İşin gerekleri ve teknolojik gelişmeler dolayısıyla uzmanlaşma ihtiyacı, işverenlerin işi tek başlarına yönetmelerini güçleştirmekte ve yönetim yetkilerini devretmelerini veya paylaşmalarını gerektirmektedir. Belirtmek gerekir ki, cezai sorumluluğun, sözleşme veya yetki devri vb. ile devredilmesi mümkün değildir. Diğer yandan, sadece “işveren” sıfatını taşıyor olması sebebiyle işverenin doğrudan ceza sorumluluğunun muhatabı olması da ceza hukukunun temel prensipleri ile bağdaşmaz. Bu sebeple, “suç ve cezaların şahsiliği ilkesi” ve “kusur ilkesi” çerçevesinde,

<sup>228</sup>“Kazalının ulaşılması mümkün olan bir alana daha kolay ulaşmak için yaklaşık 30 cm yükseklikteki atıl kovayı ters çevirerek üzerine çıktığı, denge kaybı veya ayakkabısının topuğuna basması neticesinde düştüğü dikkate alınarak (...) konusunda uzman ehil bilirkişilerden rapor alındıktan ve sanıkların işyerindeki sorumlulukları kesin olarak tespit edildikten sonra (...)” Y12CD, 22.2.2018, 2016/5537 E., 2018/2015 K. (Yayımlanmamıştır)

<sup>229</sup> Y12CD, 21.2.2018, 2016/2185 E., 2018/1877 K. (Yayımlanmamıştır).

<sup>230</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 186.

nedensellik bağının kesilip kesilmediğinin ve gerçek sorumlulunun tespiti önem arz etmektedir.

İşveren, gerekli vasıflara sahip işveren vekillerini veya çalışanlarını belirli konularda yetkili kılabilceğı gibi, belirli bir işin görölmesini başka bir işverene vermiş de olabilir. Bu durumda, işverenin işi vereceğı kişileri seçerken gerekli dikkat ve özen yükümlölüğünü göstermesi ve gerçekten ehil, konusuna vakıf kişi veya kişilere işi tümölyle delege etmesi halinde, o iş ile sınırlı olmak üzere gerçekleşecek iş kazalarının hakimiyet alanı dışında gerçekleşmiş olacağından, dolayısıyla neticeyi öngörme ve önleme imkanının bulunmadığından söz edilebilecektir. Bu halde, işverenin bu şekilde yaptığı yetkilendirmelerin nedensellik bağını da ortadan kaldırabileceğı değerlendirilmelidir.<sup>231</sup> Yargıtay da bir kararında, *“üçüncü kat seviyesindeyken döşeme kenarına takıldığı için kancadan kurtulan gırgır vinç kovanının maktulün üzerine düşmesi sonucunda vefat ettiği somut olayda, maktulün taşeron firma sigortalısı olduğu, bu firma yetkilisinin sanık Ö.T.’nin, inşaat mühendisi olan ve haklarında mahkumiyet kararı verilen diğer sanıklar A.S. ve Ö.Ö.’nün kazanın meydana geldiğı yerde yetkili şantiye şefleri olduğu, M.Ç.’nin de iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirildiğı anlaşılmakla, işveren vekili olarak şirket adına yürütölen faaliyetler sırasında alınması gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasının, uygulanması ve uygulamanın kontrolünün şantiye şefinin sorumluluğunda olduğu, bu sorumluluğı da ehil bir kişiye devreden şirket yetkili sanık Ö.T.’ye yüklenebilecek kusur bulunmadığı gözetilmeden”* mahkumiyetine karar verilmesi bozma sebebi yapılmıştır.<sup>232</sup>

---

<sup>231</sup> “Kendisine ait fabrikanın dış boyama işini götürü olarak, mesleğı boyacılık olan ölene veren sanığın eylemi ile olay arasında uygun illiyet bağının bulunmadığı gözetilmeden, oluşa ve dosya kapsamında uygun bulunmayan bilirkişi raporuna dayanılarak yazılı şekilde mahkumiyetine karar verilmesi kanuna aykırıdır”, Y9CD, 7.3.2007, 7687-1817, aktaran Artuç, a.g.e., s. 254

<sup>232</sup> Y12CD, 18.1.2018, 2017/3163 E., 2018/622 K., (yayımlanmamıştır).

Yargıtay kararlarında, kusuru tespit yoluna giderken kazayla ilgili her bir kişinin işyerindeki görev ve sorumluluklarını araştırmaktadır.<sup>233</sup> Bunu yaparken şirketlerin organizasyon şemalarından faydalandığı görülmektedir. Bir kararda, “*Sanığın ortağı ve yetkilisi olduğu M.A. A.Ş isimli firmanın karkas bölümünde kaynak elemanı olarak çalışan mağdurun iş kazası nedeniyle yaralandığı olayda, sanığın hazırlıkta verdiği ifadesinde karkas birim amirlerinin A.Y. ve S.D. olduğunu beyan ettiği, mahkemede ise şirkette “4 tane üst düzey yönetici olduğunu belirtmesi karşısında şirket organizasyon şemasının getirtilerek, sanığın ilgili bölümde işin gerektirdiği vasıfta yöneticiler istihdam edip etmediğinin tespit” edilmesi gerektiği belirtilmiştir.*”<sup>234</sup>

Yargıtay, yetki devri yapılan kişinin vasıflarının yanında gerekli yetkileri kullanmak bakımından yetkin olup olmadıklarının da araştırılması ve değerlendirilmesi gerektiğine hükmetmektedir. Bu doğrultudaki bir kararında, “*Sanığın sahibi olduğu iki katlı bina inşaatının bodrum katının zeminine biriken suya taş atarak oyun oynamak için giden 2001 doğumlu ölenin, etrafında herhangi bir*

<sup>233</sup> Yargıtay “*Sanık C.B.’nin kullandığı konteynır taşıma makinesi ile konteynırları yüklemek için bu alana geldiği, arracın kolları açık vaziyette kullanırken araçla katılana çarparak katılanın vücudunda hayati fonksiyonlarını ağır (6) derecede etkileyecek kemmil kırığı oluşacak ve işlev kaybı niteliğinde yaralandığı olayda sanık Ö.K.’nin olayın gerçekleştiği sahanın çevre güvenliğinden sorumlu firma yetkilisi olup iş güvenliği ile ilgili görevi bulunmadığından, kusuru bulunmadığı, sanık K.A.’nin olayın gerçekleştiği sorada Ka. A.’yı terminal yetkilisi olarak görevlendirmesi sebebiyle iş güvenliği önlemlerinin alınmaması sebebiyle kusur atfedilemeyeceği, sanık V.A.’nın ise sanık K.K.’yi sahada vardiya amiri olarak görevlendirdiği, vardiya amirinin iş güvenliği kurallarına uyulup uyulmadığını denetlemekle yükümlü olduğu anlaşılmakla sanıklar Ö.K., K.A. ve V.A.’nın beraati yerine dosya kapsamına uymayan gerekçelerle mahkumiyetlerine karar verilmesi” bozma sebebi sayılmıştır. Y12CD, 14.3.2019, 2017/1269 E., 2019/3582 K. (yayımlanmamıştır).*

<sup>234</sup> Y12CD, 25.9.2013, 808/21356 (Yayımlanmamıştır), aktaran Erdoğan, **Cezai Sorumluluk**, s. 123. Aynı yönde bir başka kararında Yargıtay; “*(...)şantiyede temizlik görevlisi olarak çalışan M.Ç.’nin, konteyner şeklindeki tuvaletin temizliğini yaptığı sırada tuvaletin etrafında düzensiz ve gelişigüzel şekilde bırakılmış, izole edilmemiş kablolar nedeniyle elektrik akımına maruz kalarak vefat ettiği olayda, (...) maddi gerçeğin ortaya çıkarılması bakımından anılan şirkette maden mühendisi olarak çalıştığı anlaşılan sanığın, olayın meydana geldiği şantiyede hangi görevi ifa ettiği, bir iş bölümü olup olmadığı ve sorumlu var ise sanığın hangi birim ve konulardan sorumlu olduğu, çalışma sahasında iş güvenliğinden sorumlu olup olmadığı hususlarında SM şirket yetkililerinin ayrıntılı beyanlarına başvurulması, bu hususta varsa resmi bilgi ve belgelerin dosyaya celb, bu suretle sanığın şantiyedeki görev ve sorumluluklarının tespiti (...) gerekirken” eksik inceleme ile hüküm kurulması bozma sebebi kabul edilmiştir, Y12CD, 5.5.2015, 2014/13674 E., 2015/7420 K. (Yayımlanmamıştır).*

*güvenlik önlemi bulunmayan inşaat alanındaki suya merdivenle indiği sırada düşerek boğulması şeklinde gerçekleşen olayda; sanığın inşaatın yapımı konusunda mesleği mimarlık olan diğer sanık M.A. ile anlaştığı, sanık M.A.'nin savunmasında söz konusu inşaatın yapımını müteahhitlik taahhütnamesi imzalanarak sahibi olduğu lirket tarafından üstlenildiğini, kendisinin de şantiye şefi olduğunu, yapı denetim şirketi ile anlaştıklarını beyan ettiği, söz konusu yapı denetim şirketinin yetkilisi O.Ç.'nin de inşaatın zemininde biriken suyun boşaltılması konusunda mal sahibi İ.S.'yi ve müteahhit olan M.A.'yi defalarca uyardıklarını beyan ettiği dikkate alındığında; sanık İ.S.'nin inşaatın yapımı konusunda ehil bir mimarlık şirketi ile anlaştığı, söz konusu inşaatın yapı denetim şirketi tarafından denetlendiği, iş güvenliği önlemlerinin sağlanması konusunda şantiye şefi olan sanık M.A.'nin sorumlu olduğu, sanık İ.S.'ye yüklenebilecek kusur olmadığı belirtilmeksizin (...) mahkumiyetine karar verilmesi” sebebiyle yerel mahkeme kararını bozmuştur.<sup>235</sup> Yüksek Mahkeme, gerekli yeterliliğe sahip olduğunu değerlendirdiği işveren vekillerinin atanmış olduğu hallerde işverenin sorumluluğunun doğmayacağına hükmetmiştir. Özellikle inşaat işleri bakımından, işyerlerinde şantiye şefinin sorumluluğuna gidildiği görülmektedir.<sup>236</sup>*

İşverenin, gerek iş hacmi gerekse uzmanlık ihtiyacı dolayısıyla yönetim hakkı çerçevesinde konusuna vakıf kişileri yetkilendirmesi halinde, söz konusu yetkilendirmenin sorumluluktan kaçma saikiyle değil, samimiyetle ihtiyaç olduğu

---

<sup>235</sup> Y12CD, 18.9.2019, 2012/33165 E., 2013/20580 K. (Yayımlanmamıştır), Aynı yönde; “Olayda sanıkların eylemi ile sonuç arasında uygun illiyet bağı bulunup bulunmadığının tespiti için taşeron olarak taş kaplama işini sözleşme ile üstlenen sanık H.'nin işin ehli olup olmadığı araştırılmadan eksik inceleme ile hüküm tesisi kanuna aykırıdır” Y9CD, 2.5.2006, 1571/2510, aktaran Artuç, a.g.e., s.263.

<sup>236</sup> Kararda; “A.K.'nı siva işçisi olarak inşaatla çalışırken 2. Kat merdivenlerinden 7 metre yükseklikten korkulukla kapatılmayan merdiven boşluğuna düşerek öldüğü olayda, bilirkişi raporlarına göre merdiven boşluklarında herhangi bir güvenlik tertibatı, korkuluk ve uyarıcı levha bulundurulmaması sebebiyle kazanın meydana geldiği belirlenmiş ise de sanık B.Ö.'ye bu eksikliklerin giderilmesi konusunda şantiye şefi ve yapı denetim firması yetkilisi sanıklar tarafından herhangi bir bildirimde bulunulmadığı anlaşılmakla, inşaat alanında inşaat mühendisi şantiye şefi görevlendiren sanık B.Ö.'ye yüklenecek kusur bulunmadığı gözetilip beraatine karar verilmesi gerekirken isabetsiz bilirkişi raporuna dayanılarak mahkumiyetine karar verilmesi” bozma sebebi yapılmıştır. Y12CD, 14.2.2019, 2017/4303 E., 2019/1997 K. (Yayımlanmamıştır).

durumlarda, söz konusu işyerinde ceza muhakemesine konu bir iş kazası meydana gelmesi halinde, o iş/işyeri bakımından işverenin dikkat ve özen yükümlülüğünün, alanında uzman kişileri yetkilendirmekle sınırlı olduğu kabul edilmelidir.<sup>237</sup> İşverenin, bu şekilde yaptığı bir yetkilendirme, -diğer koşullarında bulunması halinde- netice ile işverenin fiili arasındaki nedensellik bağına kesecektir. Aksi halde, meydana gelebilecek bir iş kazasını öngörme ve önleme imkanı bulunmayan bir işverenin, gerçekleşen neticeden sorumlu tutulması söz konusu olur ki bu durum gerek ceza hukukunun temel prensipleri ile, gerekse de Anayasa ile bağdaşmayacaktır. Yargıtay'ca şirket genel müdürünün sorumluluğuna ilişkin olarak verilen bir kararda; *“işçi olarak çalışan ölenin (...) kaçak elektrik akımına kapılarak öldüğü olayda, sanığın aşamalarındaki savunmasında şirketlerine ait birçok yerde inşaat şantiyelerinin bulunduğunu, olayın meydana geldiği şantiyede inşaat mühendisi K.A. 'nın şantiye şefi ve inşaat mühendisi, R.D. 'nin ise iş güvenliği uzmanı olarak görevli bulunduklarına ilişkin beyanı dikkate alındığında (...) iş güvenliği önlemlerinin alınmasından atanan şantiye şefi olan mühendis ve iş güvenliği uzmanı mühendisin sorumlu oldukları, bu itibarla sanığa atfedilebilecek kusur bulunmadığı gözetilmeksizin beraati yerine”* mahkumiyetine karar verilmesi bozma nedeni sayılmıştır.<sup>238</sup>

İşveren, yönetim hakkı çerçevesinde bazı işleri konusunda uzman gerçek kişilere verebileceği gibi, tüzel kişilere de verebilir. Bu durumda, işin niteliği ve kapsamı ile sözleşme tipine bağlı olarak söz konusu hukuki ilişkinin niteliği de değişecektir. Uygulamada sıklıkla alt işveren, müteahhit, hizmet alımı şeklinde gerçekleştirilen işin

<sup>237</sup> Ölenin boya makinesine ait hortumu takarken bir anda elektrik akımına kapılarak vefat ettiği olayda; *“haklarında mahkumiyet kararı verilen diğer sanıklar A. B ve E. Bç 'nin kazanın meydana geldiği yerde yetkili ve sorumlu oldukları, sanık M.Kç 'nin makine bakım sorumlusu, sanık A.P. 'nin de iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirildiği anlaşılmakla, işveren vekili olarak şirket genel müdürü sanık K.T. 'nin, şirket adına yürütülen faaliyetlerden ve bu faaliyetler sırasında alınması gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasının, uygulanması ve uygulamanın kontrolünün sorumluluğunda olduğu, bu sorumluluğu da ehil bir kişiye devreden şirket yetkilisi sanık K.T. 'ye yüklenebilecek kusur bulunmadığı gözetilip, beraatine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde mahkumiyetine karar verilmesi”* bozma sebebi yapılmıştır. Y12CD, 2018/4225 E., 2019/6648 K., (Yayımlanmamıştır).

<sup>238</sup> Y12CD, 21.04.2016, 2015/9949 E., 2016/6913 K. (Yayımlanmamıştır.)

veya bir bölümünün devrinde, işverenin sorumluluğunun –hukuki sorumluluk değerlendirmesinden bağımsız olarak- işe uygun, ehil ve vasıflı işvereni seçmekle sınırlı olduğu kabul edilmelidir.<sup>239</sup> Cezai sorumluluk söz konusu olduğunda hakim; failin ve kusurun tespitini şüpheye yer vermeyecek şekilde yapmakla yükümlüdür. Herhangi bir sözleşme ile cezai sorumluluğun devredilmesinin mümkün olmadığı da açıktır. Fakat, hakim hukuki değerlendirmesini yaparken cezai sorumluluğun tespitinde, iki işveren arasındaki sözleşmeden de faydalanabilmektedir. Yargıtay; gece geç saatlerde beton döküldüğü sırada yeterli aydınlatma sağlanmadığı, katlarda merdiven korkuluklarının bulunmadığı ve galeri boşluğunun düşmeyi engelleyecek şekilde kapatılmadığı halde işçinin yüksekten düşerek hayatını kaybettiği olayda, market sahibi işveren ile işyerinde beton dökme işi verilen işveren bakımından; *“ taraflar arasında imzalanan 8.3.2010 tarihli sözleşmenin ‘ yetki ve sorumluluklar ’ başlıklı 7. Maddesinin kapsamının ve tarafların ayrıntılı olarak belirlenmesine ilişkin Protokol içeriğine göre, ‘ D. adi ortaklığı kapsamında tüm personelin iş güvenliğine ve diğer teknik işlere ait eğitimleri, denetlenmesi, koruyu ekipmanların verilmesi, tedbirlerin alınması, tedbirlerin uygulanmasının takibi, denetimlerin yapılması konularından ve bu konularda doğabilecek tüm adli ve idari cezalardan M. Ltd. şirketinin sorumlu olduğunun hükme bağlandığı görülmekle, meydana gelen iş kazası sebebiyle D. Yetkilisi sanığın sorumlu tutulamayacağı ve bu nedenle sanığın beraatine karar verilmesi gerektiğinin gözetilmemesi ”* sebebiyle yerel mahkeme kararını bozmuştur.<sup>240</sup>

<sup>239</sup> “ Sanık Ş.A. ’nın E. A.Ş. ’de iş güvenliği uzmanı olarak çalıştığı, ve şirketinin İ. A.Ş adına ihale , teknik (proje kontrolörlük v.b.) konularda yetkili olarak M. İnşaat ve Montaj A.Ş. ve MM. İnşaat A.Ş. lirketine buhar kazanlarının yapım ve montaj işinin ihalesini verdiği, sözü edilen işlerinde ehil olan şirketlerin iş güvenliği uzmanları ve saha sorumlularının bulunduğu, sanığa bu olay nedeniyle kusur izafe edilemeyeceği (...) ” Y12CD, 1.7.2015, 2014/4957 E., 2015/12293 K.

<sup>240</sup> Y12CD, 21.2.2018, 2016/3579 E., 2018/1926 K. (yayımlanmamıştır), Bir başka kararda Yargıtay, *“ sözleşmenin ikinci paragrafında tadilat süresince iş güvenliği önlemlerini almak, her türlü akipman ve donanım bulundurma zorunluluğunun taşeronu yüklediği, denetim ve gözetimin de taşeron tarafından yapılacağı ve K. mobilyanın herhangi bir işçisinin çatıda çalışmayacağının düzenlendiği, bu durumda asıl işveren sanığa kusur yüklenmesinin mümkün olmadığı ve kusuru bulunmayan sanığın atılı suçtan beraatine karar verilmesi gerekirken, asıl işverene sorumluluk yükleyen hatalı bilirkişi heyet*

Sonuç olarak; işverenin işin gerekleri dolayısıyla bir kişiyi veya başka bir işvereni belli bir işin görülmesi yahut iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması konusunda yetkili kılması söz konusu olabilecektir. Bu durumda işverence yetkili kişiye tahsis edilmiş işte veya işyerinde gerçekleşecek bir iş kazası ile yetkilendirmeyi yapan işverenin fiili arasındaki nedensellik bağı sorgulanmaya muhtaçtır. İşverenin, yetkilendireceği kişiyi seçerken gerekli dikkat ve özeni göstermiş olması halinde, artık işverenin fiili ile netice arasındaki nedensellik bağının kesileceği, dolayısıyla işveren açısından cezai sorumluluğunun bulunmayacağı değerlendirilebilecek; neticeye kendi fiili sebebiyet veren kişinin sorumluluğuna gidilmesi söz konusu olacaktır. Suç ve cezaların şahsiliği ilkesi ve kusur prensibi, ceza yargılamasına konu iş kazaları bakımından nedensellik bağının tespiti konusunda da temel unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

## V. İŞ KAZALARINDA BİLİRKİŞİLİK KURUMUNUN ROLÜ

5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nun m.62-73 hükümlerinde bilirkişilik kurumu düzenlenmiştir. Kanunun 63. maddesinde; *“çözümü uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hâllerde bilirkişinin oy ve görüşünün alınmasına re'sen, Cumhuriyet savcısının, katılanın, vekilinin, şüphelinin veya sanığın, müdafinin veya kanunî temsilcinin istemi üzerine karar verilebilir. Ancak, genel bilgi veya tecrübeyle ya da hâkimlik mesleğinin gerektirdiği hukukî bilgiyle çözümlenmesi mümkün olan konularda bilirkişiye başvurulamaz”* düzenlemesi yer almaktadır.

Yargılama sırasında çözümü özel ve teknik bir konuyu gerektiren konularda soruşturma aşamasında cumhuriyet savcısı, kovuşturma aşamasında hakim veya

---

*raporu hükme esas alınarak sanığın mahkumiyetine karar verilmesi”* hatalı bulunarak bozma sebebi kabul edilmiştir. Y12CD, 21.5.2019, 2017/9298 E., 2019/K.

mahkeme tarafından yargılamaya konu olay bakımından teknik ve özel bilgiye sahip kişilerin bilgisine başvurulabilir. Buna göre bilirkişi, belli bir konu hakkında özel ve teknik bilgiye sahip uzman kişidir.<sup>241</sup> Başka bir tanımla bilirkişi, “*uzmanlığı ile mahkemeye, bir ispat sorununun çözümünde yardımcı olan kişidir*”.<sup>242</sup>

Belirtilmelidir ki, kural olarak bilirkişi raporu, hakim bakımından bağlayıcı değildir. Nitekim, bilirkişi raporu -diğer deliller gibi- tarafların tartışmasına sunulur ve hakim veya mahkeme yahut cumhuriyet savcısı tarafından değerlendirilir. Bu nedenle bilirkişi raporu, hakimi tatmin ettiği oranda bağlayıcılık taşır.<sup>243</sup>

İş kazalarında, kazanın nedenlerinin tespiti ve o işyerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile uyulması gereken kuralların belirlenmesi, uzmanlık ve teknik bilgi gerektiren konulardandır. Diğer yandan iş kazalarında failin tespiti, kusur paylaşımı, nedensellik bağının tespiti, alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile alınmayan önlemlerin tespiti, iş hukuku ilişkilerinin saptanması gibi hususların açıklığa kavuşturulması gerekecektir. Yargıtay Ceza Genel Kurulu’nun görüşü de bu gibi durumlarda hukukçu bilirkişiye de başvurulabileceği yönündedir.<sup>244</sup>

Ceza yargılamasının konusu olan iş kazaları bakımından, kusur tespitinin uygulamada sıklıkla bilirkişiye ya da bilirkişi heyetine yaptırıldığı görülmektedir. Yargılama aşamasında bilirkişi heyetinden, özellikle kusur tespiti yapmaları talep edilmekte fakat, hangi soruların cevabının arandığı, hangi hususlarda görüş bildirmelerinin talep edildiği açıklanmamaktadır. Bunun sonucu olarak ceza hukuku

---

<sup>241</sup> Bahri Öztürk/Durmuş Tezcan/Mustafa Ruhan Erdem/Özge Sırma/Yasemin F. Saygılar Kırıt/Özdem Özeydin/Esra Alan Akcan/Efser Erden, **Nazari ve Uygulamalı Ceza Muhakemesi Hukuku**, 4. Baskı, 2012, s. 363-364.

<sup>242</sup> Yener Ünver/Hakan Hakeri, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 5. Baskı, Ankara, 2012, s. 273.

<sup>243</sup> Öztürk ve diğerleri, a.g.e., s. 370.

<sup>244</sup> “Nedensellik bağı hakimlik mesleğinin gerektirdiği genel bilgi ile çözümlenebiliyorsa bu bağlantı hakim tarafından ortaya konulmalı, uzmanlık veya teknik ya da özel bilgi gerektiren bir hususta ise bu bağ bilirkişiden görüş alınarak tespit edilmelidir”, YCGK, 5.5.2015, 2014/9-790 E., 2015/146 K., aktaran Özkan, **Kusurun Tespiti**, s. 554.

açısından yeterli bilgiye sahip olmayan teknik bilirkişiler, isabetli olmayan bir şekilde kusurun bulunup bulunmadığına yönelik değerlendirmede bulunabilmektedirler. Ancak yapılması gereken; bilirkişiden, meydana gelen iş kazası özelinde teknik bilgi ve araçlarını kullanması, ve hakimce belirlenecek olguların tespit edilmesinin talep edilmesidir.<sup>245</sup> Örnek olarak bilirkişi tarafından, “*maktulün düştüğü yere iş güvenliği önlemi olarak korkuluk bulunması gerekirdi*”, “*çalışanın ölümüne işyerinde hatalı şekilde istiflenen malzemeler neden olmuştur*”, “*iş kazası işveren vekilince denetlenmesi mümkün olan alanda gerçekleşmiştir*” şeklinde somut değerlendirmelerin yapılması, kusurun söz konusu olup olmadığı veya oranı ile ilgili tespitinin hakime bırakılması gerekmektedir.<sup>246</sup>

Yargıtay’ca verilen bir kararda da “*iş kazası niteliğinde bulunan olayda kusur durumunun tespiti açısından iş güvenliği uzmanlarından oluşturulacak bilirkişi kurulundan rapor alınması gerektiğini gözetilmeden tek kişilik bilirkişi raporuna dayanılarak hüküm kurulması*” bozma nedeni olarak kabul edilmiştir.<sup>247</sup>

Bilirkişilik konusunda en önemli sorunların başında, görevlendirilecek bilirkişiler konusunda bir standardın bulunmaması ceza hukuku ve sorumluluğu alanında uzmanlaşmamış bilirkişilere kusur tespiti yaptırılmasıdır. Uygulamada ceza yargılamasına konu iş kazalarında genellikle iş güvenliği uzmanlarının, emekli/eski iş müfettişlerinin, mühendislerin, zaman zaman ise avukatların ve akademisyenlerin

<sup>245</sup> “Bilirkişi sayısını tespit etme yetkisi, gerekçe gösterilmek suretiyle savcıya veya mahkemeye aittir. Bu sayının tek sayı olarak belirlenmesi oylama sırasında oyçokluğunun sağlanması açısından önem arz eder”, Centel/Zafer, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 11. Baskı, İstanbul 2014, s. 264.

<sup>246</sup> “Uygulamadaki ceza muhakemesine konu iş kazalarındaki en büyük sorun, ihtisaslaşmamış ve ceza muhakemesi bağlamında bilgisi olmayan kişilere kusur tespiti yaptırılmasıdır”, Özkan, **Kusurun Tespiti**, s. 555.

<sup>247</sup> Y9CD, 26.4.2004, 2004/1227 E., 2004/1638 K., ([www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 30.1.2019), aynı yönde bir başka kararda; “Teknik Üniversitelerden ya da içlerinde inşaat mühendislerinin bulunduğu işgüvenliği uzmanlarından oluşacak üç kişilik bilirkişi heyetinden tüm sanıkların kusurunun tespiti yönünden yeniden rapor alınarak sonucuna göre, hukuki durumlarının takdir ve tayini gerekirken, yetersiz tek bilirkişi raporuna dayanılarak eksik kovuşturma ile yazılı şekilde hüküm kurulması” bozma sebebi kabul edilmiştir. Y.12CD, 30.3.2015, 2014/10060 E., 2015/5407 K. (yayımlanmamıştır).

bilirkişi olarak görevlendirildiği görülmektedir.<sup>248</sup> Diğer yandan hakim bakımından, bilirkişi raporları bağlayıcı nitelikte değildir. Hüküm tesis ederken hakim, - gerekçelendirmek koşuluyla- ilave bilirkişi raporu veya uzman mütalaası talep edebilir ve kararını buna göre verebilir.<sup>249</sup> Fakat uygulamada genellikle hakimlerin bilirkişi raporu doğrultusunda karar verdiği görülmektedir. Hakim, ceza muhakemesine konu iş kazalarının ağır neticeleri de göz önünde bulundurularak, teknik bilirkişilerce ortaya koyulması mümkün olmayan şahsilik ilkesi, nedensellik bağı ve öngörülebilirlik değerlendirmesi ile kusur değerlendirmesi yapmalıdır. Ceza sorumluluğu bakımından bilirkişi raporlarında Yargıtay Hukuk Dairesi kararlarına sıklıkla atıflar yapıldığı görülmektedir. Halbuki, ceza sorumluluğu bakımından değerlendirmenin tamamen ceza hukuku açısından yapılması gerekmektedir.

---

<sup>248</sup> “Mağdurun yevmiyeci olarak çalıştığı bina inşaatında iskeleden düşerek yaralanması şeklinde olduğu kabul edilen olayın iş kazası niteliğinde olduğu ve oluşun özelliklerine göre; bu olayda, sanığın kusurunun bulunup bulunmadığı hususunun iş güvenliği uzmanlarından oluşan bir heyet tarafından belirlenmesi gerektiği gözetilmeden; inşaat mühendisi bilirkişinin kusurun dayanakları gösterilmeyen yetersiz raporuna dayanılarak eksik soruşturma ile yazılı şekilde hüküm kurulması,” YCGK 13.4.2004, 2004/2-57 E., 2004/92 K. ([www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 18.6.2019)

<sup>249</sup> “(...) meydana gelen zararlı neticeye ölenin kendi hareketiyle sebebiyet verdiği, sanıklara izafe edilebilecek herhangi bir kusur bulunmadığı, sanıklara kusur yükleyen bilirkişi raporlarının da mahkemeyi bağlayıcı nitelikte olmadığı anlaşıldığından sanıkların atılı suçtan beraatlerine karar verilmesi gerekmektedir” YCGK, 31.3.2015, 2013/12-654 E., 2015/75 K., aktaran Özkan, a.g.e., s. 558.

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:**  
**İŞ KAZASINDAN KAYNAKLANAN TAKSİRLE ÖLÜME SEBEBİYET**  
**VERME VE TAKSİRLE YARALAMAYA SEBEBİYET VERME SUÇLARI**

**I. TAKSİRLE ÖLÜME SEBEBİYET VERME**

Dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranarak başkasının ölümüne sebep olmak, taksirle ölümüne sebebiyet verme suçunu oluşturur.<sup>250</sup> Tüm hukuk sistemleri taksirle ölümüne sebebiyet vermeyi cezalandırmıştır. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nu da taksirle ölümüne sebebiyet verme suçuna, kasten öldürmeden daha az bir ceza öngörmekle birlikte bu fiili cezasız bırakmamıştır.<sup>251</sup>

TCK’nın özel hükümler kitabında, kişilere karşı suçlar kısmının hayata karşı suçlar başlıklı birinci bölümde ve 85. maddesinde taksirle ölümüne sebebiyet verme suçu düzenlenmiştir. Buna göre; *“Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiil birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”*.

Taksirle ölümüne sebebiyet verme suçu, re’sen takip edilen suçlardır, soruşturma ve kovuşturma için mağdurun şikayetine gerek yoktur. Taksirle ölümüne sebebiyet verme suçunun bir iş kazası neticesinde gerçekleşmesi halinde de, mağdurun şikayetten vazgeçmesi, soruşturma ve kovuşturmanın yapılmasını engellemeyecektir.

---

<sup>250</sup> Doğan Soyaslan, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, Ankara, 2005, s. 118.

<sup>251</sup> Mustafa Artuç, **Kişilere Karşı Suçlar**, Ankara, 2008, s. 235.

### A. Korunan Hukuki Yarar

İnsanların suç sayarak çeşitli biçimlerde cezalandırdıkları fiillerin en eskisi insan öldürmedir. İnsan öldürme suçlarını cezalandıran hükümler yaşam hakkını korumaktadır. Bir insanın yaşam hakkı ise sadece onu değil, bütün toplumu ilgilendirir ve bir şahsın ortadan kaldırılması, mağdur yanında birçok kişinin de değişik haklarını ihlal eder.<sup>252</sup>

İnsan, insan olmasından dolayı bazı vazgeçilmez hakların başında yaşam hakkı gelir ve diğer bütün hakların özünü oluşturur. Kişinin diğer haklarını kullanabilmesi için yaşam hakkına ihtiyaç vardır. Bu nedenle yaşam hakkının ihlaline yönelik hiçbir eylem hukuk tarafından himaye edilemez.<sup>253</sup> Yaşam hakkını ihlale yönelik eylemler, taksirli de olsa daima yaptırımla karşılanmalıdır.<sup>254</sup>

Yaşam hakkının önemi ve dokunulmazlığı İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (m. 3-5), Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (m. 2) ve Anayasa’da (m. 17) da temelini bulmaktadır. Türk Ceza Kanunu ile de yaşam hakkının dokunulmazlığı, yaptırımlarla güvenceye alınmıştır. İş kazası neticesinde ortaya çıkan taksirle ölüme sebebiyet verme suçu bakımından ise korunan hukuki yarar, işçinin yaşam hakkının çalışma ortamı kaynaklı tehlikelerden ve mesleki risklerden korunması olarak değerlendirilebilir.

---

<sup>252</sup> Dönmezer, a.g.e., s. 8

<sup>253</sup> “Kamu düzeni düşüncesiyle oluşturulan işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı hükümleri; işyeri ve eklerinde bulunması gereken sağlık şartlarını, kullanılacak alet, makineler ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olarak alınabilecek tedbirleri, aynı şekilde işyerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması gerekli araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmektedir. Burada amaçlanan, yapılmakta olan iş sebebiyle işçinin vücut tamlığı ve yaşama hakkının önündeki tüm engelleri gidermesidir”, Y.10. HD., 3.3.2011, 2019/11758 E., 2011/2710 K., ([www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 7.3.2019).

<sup>254</sup> Nur Centel, Hamide Zafer, Özlem Çakmut, **Kişilere Karşı İşlenen Suçlar**, C. 1, İstanbul, 20, s. 99.

## B. Maddi Unsur

Suçun maddi unsuru; “fail ve mağdur”, “hareket”, “netice” ve “nedensellik bağı” başlıkları altında incelenecektir.

### 1. Fail ve Mağdur

Genel anlamda taksirle ölüme sebebiyet verme ve taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçlarının faili herkes olabilir. Ancak, iş kazaları bakımından failin tespiti konusuna ikinci bölümde değinilmişti. Özetle, iş kazaları sonucunda meydana gelen taksirle ölüme sebebiyet verme suçları bakımından işveren ve/veya işveren vekili, alt işveren, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ve kamu görevlileri kusurları oranında fail sıfatıyla sorumlu olabileceklerdir.

Mağdur, suçun konusunun ait olduğu kişiyi ifade eder. Mağdur aynı zamanda, suçun işlenmesi dolayısıyla zarar gören kişidir.<sup>255</sup> Taksirle öldürme suçunun mağduru sadece insan olabilir.<sup>256</sup> Korunan hukuki yararın “yaşam hakkı” olduğu göz önünde bulundurulduğunda mağdurun hayatını kaybetmiş olması gerekmektedir. Kişinin fiziki özellikleri, cinsiyeti, ırkı, dili, dini, sağlık hayatta durumu suçun oluşumu bakımından önem taşımamaktadır.<sup>257</sup>

Çalışma konumuz bakımından, iş kazası neticesinde gerçekleşen ölüm olaylarında mağdurun işçi olması durumunda, işverenin sorumluluğundan söz

---

<sup>255</sup> “Ancak suçtan her zarar gören mağdur değildir. Mağduru suçtan zarar gören kavramı ile karıştırmamak gerekir”, Özgenç, **Ceza Hukuku**, s. 212.

<sup>256</sup> Ölüm, insanın kalbinin durması veya beyin faaliyetlerinin sona ermesi hallerinde meydana gelebilir. Bazı durumlarda beyin ölümü gerçekleşmesine rağmen, kalp faaliyetini devam ettirebilmektedir. Bu halde, ölümün hangi anda gerçekleştiği konusundaki tartışmalar, 1968 Türk Tabipler Birliği Komite kararı neticesinde 1969 Yüksek Sağlık Şur’ası Kararında, insan ölümünün beyin ölümü ile gerçekleştiği bilimsel olarak kabul edilmiştir.

<sup>257</sup> Centel/Zafer/Çakmut, **Kişilere Karşı Suçlar**, s. 189.

edilebilecektir. İş Kanunu m. 2'ye göre işçi, “*bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi*”dir.

İş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin, gerçek kişiler bakımından uygulama alanı, işveren ile arasında iş sözleşmesi bulunan işçilerin yanı sıra, işyerinde bulunan alt işveren ve müteahhit işçilerini, stajyer ve çırakları ve geçici iş ilişkisiyle istihdam edilenleri de kapsamaktadır. Nitekim, bu kişiler her ne kadar İş Kanunu bakımından işçi olarak değerlendirilemeseler de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bakımından koruma kapsamına alınmışlardır.<sup>258</sup>

## 2. Hareket

Ceza hukuku kapsamında hareket, suçun tanımına uyan veya suç tanımındaki neticeyi gerçekleştirmeye yönelik bulunan ve iradi olan davranıştır.<sup>259</sup> Serbest hareketli suçlar, icrai (yapma) ve ihmali hareketle (yapmama) gerçekleştirilebilirler.<sup>260</sup> İcrai hareket, kanunen yasaklanmış, toplumsal düzeni bozan davranışların yapılması olarak ortaya çıkan aktif bir eylemdir. İhmali hareket ise, failin iradi hareketinin kanunun kendisinden beklediği hareketi yapmaması şeklinde ortaya çıkar.<sup>261</sup> Taksirle ölüme sebebiyet verme suçları serbest hareketli suçlardır, dolayısıyla ihmali veya icrai davranışla işlenebilirler, hareketler sınırlayıcı bir şekilde sayılamaz.<sup>262</sup>

<sup>258</sup> 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.2; “*Bu Kanun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.*”

<sup>259</sup> Centel/Zafer/Çakmut, **Ceza Hukuku**, s. 230.

<sup>260</sup> “*Bir suçun kanuni tarifinde o suçu oluşturan fiilin ne tarz bir fiil olduğu konusunda özelleştirmenin yapılmadığı suçlara serbest hareketli suçlar denmektedir*”, Özgenç, **Ceza Hukuku**, s. 166. Suçun kanuni tarifinde hareketin tanımlanışına göre suçların tasnifi konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Özgenç, **Ceza Hukuku**, s. 164 vd., Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e. 230 vd.

<sup>261</sup> Artuk/Gökçen/Yenidünya, **Genel Hükümler**, s. 259-260.

<sup>262</sup> Özgenç, a.g.e., s. 223.

Bir suçun ihmali hareketle işlenebilmesi için, o hususta icrai harekette bulunma yükümlülüğü getiren normun varlığı gerekir. Bu çerçevede, emredici nitelikteki davranış normunun korumayı amaçladığı hukuki değer, bu yükümlülüğün yerine getirilmemesiyle ihlal edilmektedir.<sup>263</sup> Belli tehlike kaynaklarının sebebiyet verebileceği zararları önleme yükümlülüğü altında bulunan kişinin bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi, bir haksızlık teşkil edecektir.<sup>264</sup> İş kazaları neticesinde ortaya çıkan taksirle ölüme sebebiyet verme suçlarında hareket, işverene yüklenmiş olan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmemesi olduğundan, bu sebeple meydana gelen iş kazası neticesinde ölüm meydana gelmesi halinde ihmali suç meydana gelecektir.<sup>265</sup>

İhmali suçlar öğretide, gerçek ihmali suçlar ve gerçek olmayan (görünüşte) ihmali suçlar şeklinde ikiye ayrılarak incelenmektedir.<sup>266</sup> Gerçek ihmali suçlar, ihmali hareketin suç tipinde açıkça gösterildiği suçlardır. Örneğin, akıl hastası üzerindeki bakım ve gözetim yükümlülüğünün ihlal edilmesi (TCK m. 175), inşaat ve yıkımla ilgili emniyet kurallarına uymama (TCK m. 176), kaçak olan tutuklu veya hükümlüyü bildirmeme (TCK m. 284) gibi suçlarda, icra harekette bulunma yükümlülüğü doğrudan suçun kanuni tanımında yer aldığından bu suçlar gerçek ihmali suçlardır. Gerçek olmayan ihmali suç ise, özel yükümlülük altında bulunan kişi tarafından suç tipinde yer alan neticenin engellenmemesi suretiyle işlenen suç söz konusudur. Gerçek olmayan ihmali suçlar esasen, kural olarak icrai hareketle işlenen suçların ihmali hareketle işlenmesini ifade eder. Bu itibarla işverenin “iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almama” ihmali hareketi neticesinde meydana gelen iş kazaları sonucu

---

<sup>263</sup> Özgenç, a.g.e.

<sup>264</sup> Özgenç, a.g.e., s. 221.

<sup>265</sup> “İş kazası hallerinde taksirli hareket, iş hayatını düzenleyen kurallara aykırı eylemdir, **Dönmezer, Kişilere Karşı Cürümler**, s. 116.

<sup>266</sup> İhmali suçlara ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Hakan Hakeri, “İhmali Suçlar”, **Ceza Hukuku Dergisi**, 2007, S. 5.

ortaya çıkan ölüm halleri, gerçek olmayan (görünüşte) ihmali suç olarak nitelendirilmektedir.<sup>267</sup>

### 3. Netice

Netice, gerçekleştirilen hareketin dış dünyada meydana getirdiği kanuni tarife uygun değişikliktir. Suçun kanuni tarifinde neticenin yer alması halinde neticenin gerçekleşmesi, neticeye yer verilmemişse kanunda öngörülen hareketin gerçekleşmesi suçun tamamlanabilmesi için yeterlidir.<sup>268</sup>

İşverenin taksirli ihmali hareketi neticesinde gerçekleşen taksirle ölüme sebebiyet verme suçları, neticeli suçlardandır. Zira, suçun meydana gelmesi için, taksirle ölüme sebebiyet verme suçunda ölüm neticesinin, gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu neticeler, işverenin kendisine yüklenen hukuki sorumluluğa uygun hareket etmemesi, yani ihmal etmesi suretiyle gerçekleşmelidir.

Taksirli suçta, neticenin “öngörülebilir” olması gerekmektedir. Öngörülebilir bir netice yoksa, failin dikkat ve özen gösterme yükümlülüğünün bulunduğundan söz edilemez. Fakat netice öngörülebilir ise, bunu öngörmemesi sebebiyle suçlanabilir.<sup>269</sup> Çalışma konumuz kapsamında, ölüme sebep olabilecek iş kazası neticesinin öngörülebilirliğine ve buna bağlı sonuçlara “İş Kazalarında Manevi Unsur” başlığı altında değinildiğinden, bu bölümde tekrar incelenmeyecektir. Fakat, taksirle ölüme sebebiyet verme suçu sebebiyle cezai sorumluluğun doğabilmesi, failin kusurlu

---

<sup>267</sup> Yargıtay, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin standartların araştırılarak hüküm kurulması gerektiği yönündeki bir kararında “*ülkemiz standartlarında maden ocaklarında söz konusu vagon ve işçilerin birlikte taşınmasına elverişli asansör bulundurulmasının zorunlu olup olmadığı ve olay yerinde kullanılan asansörün teknik standartlara uygun olup olmadığı hususunda İstanbul Teknik Üniversitesi akademik bilirkişi heyetinden rapor alınarak, sonucuna göre sanıkların hukuki durumlarının tayin ve takdir edilmesi gerektiği*” ifadelerine yer vermiştir. Y.12.CD. 13.2.2015, 2014/3921 E., 2015/2602 K. (Yayımlanmamıştır), aktaran Erdoğan, **Cezai Sorumluluk**, s. 75.

<sup>268</sup> Özgenç, **Ceza Hukuku**, s. 162-173., Artuk/Gökçen/Yenidünya, **Genel Hükümler**, s. 273.

<sup>269</sup> Centel/Zafer/Çakmut, **Kişilere Karşı Suçlar**, s. 104.s

sayılabilmesi için neticenin “*öngörülebilir*” nitelikte olması gerektiğinin altı çizilmelidir.

#### 4. Nedensellik Bağı

Kusurlu fiil ile netice arasında nedensellik bağının bulunması, cezai sorumluluk için şarttır.<sup>270</sup>

Çalışmanın ikinci bölümünde, nedensellik bağına ilişkin teorilere, Yargıtay’ın bakış açısına ve özellikle iş kazaları bakımından nedensellik bağına kesen hallere detaylıca değinilmiştir. Dolayısıyla, aynı açıklamalar taksirle ölüme sebebiyet veröe suçu bakımından da geçerlidir. Buna göre, Yargıtay kararlarında genel olarak benimsenen “uygun sebep teorisi”nin ve bunun bir türü olan “karma uygunluk teorisinin” taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçu bakımından da uygulama alanı bulduğı söylenebilecektir. Somut olayda gerçekleşen netice ile ilgili olarak, olayın normal akışı ve müşterek hayat tecrübelerine göre bir neden-sonuç ilişkisi kurulabildiğinde, nedensellik bağı var sayılacaktır. Eğer müşterek hayat tecrübelerine, hayatın olağan akışına, genellikle meydana gelen sonuçları ifade eden büyük adetler kanununa göre belli bir hareketin sonucunda, olaydaki neticenin ortaya çıkması mutad (olağan) ise uygun nedensellik bağı var sayılacak, aksi halde netice atipik (olağan dışı) kabul edilecek ve uygun nedensellik bağının bulunmadığı kabul edilecektir.

İş kazaları sonucunda gerçekleşen taksirle ölüme sebebiyet verme suçunda da, ölüm neticesi ile kazaya neden olan ihmali hareket arasındaki nedensellik bağının mevcudiyeti ve doğru tespiti, cezai sorumluluğun temelini oluşturmaktadır.

---

<sup>270</sup> Dönmezer, **Kişilere Karşı Cürümler**, s. 116.

### C. Hukuka Aykırılık Unsuru

Suçun bir unsuru olarak hukuka aykırılık, kanuni tarife uygun olarak işlenen fiile hukuk düzeninin cevaz vermemesi, mubah sayılmaması ve failin bütün hukuk düzeni ile çelişki ve çatışma halinde bulunması anlamına gelmektedir.<sup>271</sup> Eylem hukuka aykırı değilse, başka bir anlatımla eylemi hukuka uygun hale getiren bir neden varsa suç oluşmaz.<sup>272</sup> Diğer bir deyişle, yapılan bir hareketin yasadaki suç tanımına uygun olması, her zaman bunun hukuka aykırı olduğunu göstermez. Ayrıca, eylemin hukuka uygun sayılması sonucunu doğuran bir nedenin bulunmaması gerekir.<sup>273</sup>

Kanunların suç saydığı bir fiilin işlenmesine başka bir hukuk kuralı ile izin verilmişse, o fiilin suç teşkil etmediği sonucuna varılır. Bu şekilde, suç sayılan fiili hukuka uygun hale getiren kurallara, “hukuka uygunluk sebepleri” denir.<sup>274</sup>

TCK’da hukuka uygunluk sebebi olarak; kanunun hükmünü yerine getirme (görevin ifası) (m. 24/1), meşru savunma (m. 25/1), zorunluluk hali (m. 25/2), hakkın kullanılması (m. 26/1) ve ilgilinin rızası (26/2) yer almaktadır.

Taksirle ölüme sebebiyet verme ve taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçları bakımından kural olarak tipe uygun fiil hukuka aykırı kabul edilir. Ancak kanunda yer alan hukuka uygunluk sebeplerinden birinin varlığı halinde fiil tipe uygun olsa da suç teşkil etmez. Çalışma konumuz olan iş kazaları neticesinde gerçekleşen taksirle ölüme veya yaralamaya sebebiyet verme suçları bakımından hukuka uygunluk sebeplerinin ortaya çıkması pratikte pek mümkün görünmemektedir. Örneğin, iş sağlığı ve

<sup>271</sup> Artuk/Gökçen/Yenidünya, **Genel Hükümler** s. 398, Centel/Zafer/ **Ceza Hukuku**, s. 280.

<sup>272</sup> Kayıhan İçel, Füsun Sokollu Akıncı, İzzet Özgenç, Adem Sözüer, Fatih Selami Mahmutoglu, Yener Ünver **Suç Teorisi**, İstanbul 1999, s. 92.

<sup>273</sup> Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e.

<sup>274</sup> Artuk/Gökçen/Yenidünya, a.g.e.

güvenliğine ilişkin önlemlerin alınmaması yönünde bir kanun hükmünün bulunması yahut işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini bir saldırıyı defetmek için almaması gibi ihtimallerin ortaya çıkması beklenemez.<sup>275</sup>

İstisnai olarak uygulama alanı bulabilecek, TCK m. 24'te düzenlenen “amirin emri” hukuka uygunluk sebebi şu şekilde düzenlenmiştir; “*Kanunun hükmünü yerine getiren kimseye ceza verilmez. Yetkili bir merciden verilip, yerine getirilmesi görev gereği zorunlu olan bir emri uygulayan sorumlu olmaz. Konusu suç teşkil eden emir hiçbir surette yerine getirilemez. Aksi takdirde yerine getiren ile emri veren sorumlu olur. Emrin, hukuka uygunluğunun denetlenmesinin kanun tarafından engellendiği hallerde, yerine getirilmesinden emri veren sorumlu olur.*” Konuya ilişkin düzenlemeler Anayasa’nın 137. maddesinde ve Devlet Memurları Kanunu’nun 11. maddesinde de yer almaktadır. Bu hukuka uygunluk sebebi ancak kamu hukukundan kaynaklanan amir-memur ilişkisinde ortaya çıkabileceğinden, özel hukuk ilişkilerinde örneğin işçi-işveren ilişkileri bakımından ortaya çıkma ihtimali söz konusu değildir. Kamu işverenleri açısından ise, amirin kendisine bağlı çalışan memurdan o işyerinde çalışan işçilerin sağlık ve güvenliğine aykırı, çalışanları olumsuz olarak etkileyecek şekilde davranmasını ve bunun sonucunda da ölüm veya yaralanma neticesinin meydana gelmesi halinde, söz konusu hukuka uygunluk nedeninin uygulama alanı bulmasının mümkün olmadığı değerlendirilmektedir. Bu durumda verilen emrin hukuka aykırı olduğu açıktır; ancak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması suç teşkil etmemektedir. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması halinde ölüm veya yaralanmaya sebebiyet veren bir iş kazası yaşanması halinde suç ortaya çıkabilir. Amir, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirin alınmamasına yönelik emri verdiği anda bu emir esasen suç oluşturmamaktadır. Memurun söz konusu hukuka uygunluk nedeninden yararlanabilmesi için memurun, emri yerine

---

<sup>275</sup> Erdoğan, **Cezai Sorumluluk**, s. 78-79.

getirmemesi ve bu durumu amirine bildirmesi, amirin emri yazılı olarak yinelemesi halinde memurun emri yerine getirmesi gerekecektir.<sup>276</sup>

Bir diğer istisnai durum, TCK m. 26/2’de düzenlenen “ilgilinin rızası” hukuka uygunluk sebebi bakımından değerlendirilmelidir. Buna göre; “*Kişinin üzerinde mutlak surette tasarruf edebileceği bir hakkına ilişkin olmak üzere, açıkladığı rızası çerçevesinde işlenen fiilden dolayı kimseye ceza verilmez*”. İş kazalarında fiil, alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmamasıdır. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusundaki mevzuat hükümlerinin ancak işçi lehine değiştirilebileceğinden hareketle, işçinin üzerinde mutlak olarak tasarruf edebileceği bir hak söz konusu değildir. İşçi, karşılığında bir menfaat elde etse dahi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerin alınmamasına yönelik olarak vereceği rıza geçerli kabul edilmeyecek, söz konusu önlemlerinin alınmaması sonucunda meydana gelen ölüm ve yaralanma ile neticelenen iş kazaları bakımından ortaya çıkacak suçlarda, bu hukuka uygunluk nedeni uygulanmayacaktır.<sup>277</sup>

#### **D. Manevi Unsur**

Suçun unsurlarından birini oluşturan manevi unsur, işlenen fiil ile fail arasındaki manevi bağı ifade eder. Bu bağ mevcut değilse, gerçekleştirilen davranış fiil niteliğini taşımaz, dolayısıyla bir suç ortaya çıkmaz.<sup>278</sup>

Yukarıda da bahsedildiği gibi, “taksirle ölüme sebebiyet verme” ve “taksirle yaralamaya sebebiyet verme” suçlarının manevi unsuru taksirdir. Taksir, TCK m. 22’de düzenlenmiş olup, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla bir

<sup>276</sup> Erdoğan, a.g.e.

<sup>277</sup> Erdoğan, **Cezai Sorumluluk**, s. 80.

<sup>278</sup> “TCK’ya hakim olan suç teorisinde, suçun manevi unsuru ile kusurluluk, birbiriyle irtibatlı fakat, içerik ve fonksiyonları bakımından birbirinden ayrı kavramlar olarak anlaşılmalıdır”, Özgenç a.g.e. s. 229.

davranışın, suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeden gerçekleştirilmesidir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise “bilinçli taksir” tanımlanmıştır. Buna göre bilinçli taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticenin öngörülmesi fakat istenilmemesi durumunda söz konusu olmaktadır.

İş kazaları bakımından basit taksir, bilinçli taksir kavramları ile kast ve olası kast kavramları ile karşılaştırılmalarına ilişkin açıklamalar yukarıda yapıldığından, bu başlık altında tekrar değinilmeyecektir. Ancak, suçun manevi unsuru olan taksir incelenirken kısaca “kusurluluk” üzerinde durulması gerektiği düşünülmektedir.

Kusurluluk, “*işlediği fiille ilişkili olarak failin değerlendirilmesi*” şeklinde tanımlanabilir. Dolayısıyla, “kusurluluk” doğrudan suçun bir unsuru olarak karşımıza çıkmamakla birlikte, cezai sorumluluk bakımından değerlendirilmesi zorunludur.<sup>279</sup> Ceza hukukunda kusur; hem failin bizzat gerçekleştirdiği bir eyleminden dolayı cezayı hak edip etmediği konusundaki normatif ve hukuki anlamda, değer ve kınanabilirlik yargısını, hem de kusur yeteneğine sahip olan kişinin eyleminden dolayı cezai açıdan sorumlu tutulabilmesi ve kendisine bir kusur çeşidinin izafe edilebilmesi için zorunlu durumu ifade eder.<sup>280</sup>

Kusurluluktan bahsedebilmek için, öncelikle haksızlık teşkil eden bir fiilin varlığı gerekir.<sup>281</sup> Taksirli suçlar bakımından kişinin kusurlu kabul edilebilmesi için, dikkat ve özen yükümlülüğünün varlığını ve içeriğini kavrayıp buna göre hareket

<sup>279</sup>“Türk Ceza Hukuku doktrinde kusurun içeriği, suçun unsurlarına dahil olup olmadığı, suçun klasik unsurları dışında cezalandırmayı etkileyen bir unsur olup olmadığı ve manevi unsur olarak mı değerlendirilmesi gerektiği hususunda görüş birliği yoktur.” Halid Özkan, **İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusurun Tespiti**, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 20, S. 1, 2016, s. 554., Aynı yönde Özgenç, **Ceza Hukuku**, s. 366 vd.

<sup>280</sup> Mustafa Özen, “İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk”, **Ankara Barosu Dergisi**, 2015, S. 2, s. 225.

<sup>281</sup> Özgenç, **Ceza Hukuku**, s. 366 vd.

edebilecek durumda olması gerekir.<sup>282</sup> Bu koşul, taksir bakımından “*öngörülebilirlik*” koşulunu oluşturur.

Taksirli suçlarda kusurluluğun söz konusu olabilmesi için öncelikle failin yaşı ve akli sağlığına bağlı olan kusur yeteneği araştırılmalıdır. Zira kusur yeteneği olmayan bir kişinin kusurlu hareket etme imkanı yoktur.<sup>283</sup> Kusursuz ceza olmaz prensibi gereği, kusur yeteneği olmayan kişilerin gerçekleştirdikleri taksirli hareketler neticesinde bir haksızlık meydana gelmesi halinde ancak güvenlik tedbirlerinin uygulanabilmektedir. Kusur yeteneği, “*bir fiilin bir kimsenin üzerine atılabilmesi için failde bulunması gereken niteliklerin tamamı*” olarak tanımlanmıştır.<sup>284</sup> Diğer bir deyişle, failin doğruyu yanlıştan, haklıyı haksızdan ayırabilme ve buna uygun davranabilmesi olarak da ifade edilebilir.<sup>285</sup> Buna göre, kusur yeteneği ceza sorumluluğunun ön şartı olup, fail ancak bu yeteneğinin mevcut olması halinde suç teşkil eden haksızlıklarla ilgili sorumlu olacaktır.<sup>286</sup>

Taksirli suçlarda kusur yönünden yapılan değerlendirmede, failin kişisel olarak yapabilirlik kabiliyeti ve failden özene uygun davranışın beklenebilirliğinin ele alınması gerekir. Failin kusurlu olarak değerlendirilebilmesi için, şahsi kabiliyetleri, bilgi düzeyi, algılama gücü, tecrübeleri ve içinde bulunduğu şartlar itibarıyla objektif olarak mevcut olan özen yükümlülüğünü öngörebilecek ve yerine getirebilecek durumda olmasına rağmen bu yükümlülüğe aykırı fiiliyle bir hukuki değeri zararı uğratması gerekir.<sup>287</sup> Failden özene uygun davranışın beklenebilirliği ise, failin objektif özen yükümlülüğüne uygun davranmasının mümkün olmadığı hallerde sorumlu tutulamaması sonucunu doğurur. Bu iki unsur, ceza yargılamasına konu iş

---

<sup>282</sup> Özgenç, a.g.e.

<sup>283</sup> İçel, **Taksir**, s. 20.

<sup>284</sup> Dönmezer/Erman, **Ceza Hukuku II**, s. 145.

<sup>285</sup> Artuk/Gökçen/Yenidünya, **Genel Hükümler**, s. 539.

<sup>286</sup> Dönmezer/Erman, a.g.e.

<sup>287</sup> Özgenç, a.g.e.

kazalarında, dikkat ve özen yükümlülüğünü ihlal eden kişiye kusur isnat edilebilmesi ve dolayısıyla cezai sorumluluğun doğması bakımından önem taşımaktadır.

Taksiri düzenleyen TCK m. 22'nin 4. fıkrasında, "Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirlenir" ifadesi yer almaktadır. Buna göre, hakim normatif bir kusur değerlendirmesi yaparak, suçun kanun hükmünde gösterilen cezasının alt ve üst sınırları arasında bir cezaya hükmedecektir.<sup>288</sup> Söz konusu düzenleme ile, 765 sayılı TCK'da yer alan kusurun matematiksel olarak belirlenmesi şeklinde ceza verilmesi sistemi sona ermiştir.<sup>289</sup>

## E. Özel Görünüş Biçimleri

### 1. Teşebbüs

Suçta teşebbüs, niteliği itibariyle sadece kasten hareket edilen hallerde söz konusu olur. Dolayısıyla, taksirle ölüme sebebiyet verme suçları, teşebbüse elverişli suçlar değildir.<sup>290</sup> TCK'nın 35. maddesinde de failin, "işlemeyi kastettiği suç"

<sup>288</sup>Hükmün gerekçesinde; "Taksirle işlenen suçlardan dolayı kusurlukuji bir değerlendirmeye ancak olay hakim tarafından yapılabilir. Bu nedenle, taksirden dolayı kusurluluğun matematiksel olarak ifadesi mümkün değildir. Ancak normatif değerlendirmeyle hakim tarafından belirlenen kusurluluk göz önünde bulundurulmak suretiyle, suçun cezasında belli bir oranda indirim yapılabilir.

Taksir dolayısıyla kusurun belirlenmesi normatif bir değerlendirmeyle mümkün olmakla birlikte, somut olayda dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlal edilip edilmediğinin belirlenmesi açısından bilirkişi incelemesi yaptırılabilir.(...) Bunun dışında bilirkişi tarafından münhasıran hakim yetkisinde bulunan kusurluluk konusunda herhangi bir değerlendirme yapılmamalıdır. Aksi yöndeki tutum, bilirkişilik görevinin sınırını aşmayı ve hakim yerine geçmeyi ifade eder" ifadeleri yer almaktadır, ([www.tbmm.gov.tr](http://www.tbmm.gov.tr) , 8.4.2019).

<sup>289</sup> "Ceza Yasamızda taksirli suçlarda, yasal tipte öngörülen suç (netice) meydana geldiği taksirde, taksirli kusurluluk cezalandırılmaktadır. Bu sonucun meydana gelmesi, taksirli suçlarda cezalandırılma koşuludur. Aynı zamanda ceza hukukunda bir kimsenin sorumlu tutulması nedenidir. Hukuki sorumluluk ise farklıdır. Örneğin Borçlar Yasasının 58. maddesinde "bir yapının ya da meydana getirilen herhangi bir yapının sahibinin, bunların çürük yapılmasından ya da korunmasındaki kusurundan dolayı sorumlu" olacağı öngörülmektedir. Burada bina sahibini ya da yapının sahibini sorumlu tutmak için binanın yıkılması gerekli değildir. Binanın yapılmasından önce çürük yapıldığı belirlenirse, bina sahibi hukuki bakımdan sorumlu olmaktadır. Görülüyor ki, ceza hukuku anlamındaki sorumluluk ile hukuksal sorumluluk çok farklı bulunmaktadır", ", YCGK, 29.5.2001, 2001/2-87 E., 2001/110 K., ([www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 12.2.2019).

<sup>290</sup> Centel/Zafer/Çakmut, **Kişilere Karşı Suçlar**, s. 110.

ifadesi açıkça yer aldığından, iş kazası neticesinde ceza yargılamasına konu olan taksirli suçlarda teşebbüs mümkün değildir.

## 2. İştirak

Bir suça iştirak, iştirak iradesinin bulunmasını, bu ise kasten hareket etmeyi gerektirmektedir. Bu nedenle, TCK m. 40/1’de yer alan açık düzenleme doğrultusunda, taksirli suçlara iştirak söz konusu olmamaktadır.<sup>291</sup> Dolayısıyla iş kazası sonucunda ortaya çıkan taksirle ölüme sebebiyet verme suçları bakımından iştirak hükümleri uygulama alanı bulamayacaktır<sup>292</sup>. Ancak, suça birlikte sebebiyet verilmesi söz konusu olabilir. Nitekim, bahse konu suçlarda, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması şeklinde ortaya çıkan ihmali hareketi, birden fazla fail birlikte işleyebilir. Bu durumda her fail, kendi taksirinden dolayı sorumlu olacak, her failin cezası kendi kusuruna göre belirlenecektir (TCK m. 22/4,5).

## 3. İçtima

TCK’da, taksirle ölüme sebebiyet verme suçu bakımından içtima haline ilişkin özel bir hüküm yer almaktadır. Buna göre, fiilin birden fazla kişinin ölmesine ya da bir veya birden fazla kişinin ölmesiyle birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması hallerinde faile verilecek cezanın üst sınırı artırılarak, iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı hükmüne bağlanmıştır (TCK m. 85/2).<sup>293</sup>

<sup>291</sup> Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e., s. 112.

<sup>292</sup> “Sanığın suçu taksirli suçlardan olup iştirak halinde işlenmesi olanaksızdır”, YCGK, 19.12.1995, 1995/2-357/386, (www.kazanci.com.tr; 17.4.2019).

<sup>293</sup> “Birden fazla kişinin taksirli hareketle ölmesine sebebiyet verilmesi, gerçekte fikri içtima kurumunu ilgilendiren bir durumdur. TCK m. 44’te, 765 sayılı TCK m. 79’daki sistem izlenerek, işlediği bir fiil ile birden fazla farklı suçun oluşmasına sebebiyet veren failin, en ağır cezayı gerektiren suçtan dolayı cezalandırılacağı gösterilmiş ve ancak bu cezanın artırılması kabul edilmemiştir. Bu nedenle yasakoyucu, ölüme taksirle sebebiyet verilmesinde, birkaç kişi öldürüğü veya ayrıca yaralananlar olduğu takdirde, bu halin ayrıca düzenlenmesi gereğini duyarak, cezanın üst sınırının artırılmasını kabul etmiştir”, Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e., s. 111.

#### 4. Yaptırım

İş kazaları sebebiyle ceza yargılamasına konu olan suçlardan, taksirle ölüme sebebiyet verme halinde uygulanacak yaptırım ve ağırlaştırıcı sebepler, bu bölümde değerlendirilecektir.

Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, 2 yıldan 6 yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır (TCK m. 85/1). Taksirli suçların, bilinçli taksir ile işlenmesi halinde ceza, üçtebirden yarısına kadar artırılır (TCK m. 22/3). TCK m. 61/2'ye göre yapılacak bu artırım, TCK m. 61/1'de yer alan kriterler çerçevesinde suçun kanuni tanımındaki temel haline göre tayin edilen ceza üzerinden yapılacaktır. Buna göre, taksirle öldürme suçunda hakimın somut olayda 9 yıla kadar hapis cezasına hükmetmesi mümkündür. Bu durumda (diğer indirim sebepleri dışında) alt sınır ise en az 2 yıl 8 ay olarak uygunabilecektir. Bilinçli taksirli hareketin söz konusu olduğu durumlarda hakimın, kanunda öngörülen artırımı yapmak konusunda takdir yetkisi bulunmamaktadır. Dolayısıyla, ceza yargılamasına konu iş kazası sonucunda ortaya çıkacak taksirle ölüme sebebiyet verme suçu bakımından da bilinçli taksir hali cezanın artırılmasına sebep olmaktadır.

Taksirle işlenen hareketin birden fazla kişinin ölümüne veya bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına sebebiyet vermesi halinde verilecek hapis cezası, birinci fıkrada düzenlenen cezanın üst sınırının artırılması suretiyle iki yıldan onbeş yıla kadar belirlenmiştir. Bu durumda verilecek ceza, suçun temek şeklinin belirli bir oranda artırılması suretiyle değil; suçun temel şekli gibi alt ve üst sınır gösterilmek suretiyle belirlendiğinden, doğrudan söz konusu madde hükmüne göre TCK m. 61/1 ve m. 61/2 çerçevesinde temel ceza

belirlenecektir.<sup>294</sup> Bunun sonucu olarak suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde, diğer indirim nedenleri hariç olmak üzere, 2 yıl 8 aydan, 22 yıl 6 aya kadar hapis cezası ortaya çıkmaktadır. Taksirle birden fazla kişinin ölümüne veya ölümle birlikte yaralanmalarına sebebiyet verilmesi, özellikle çökme, patlama, yıkılma, yangın gibi risklerin söz konusu işlerde meydana gelen iş kazalarında maalesef sıklıkla söz konusu olabilmektedir. Bu gibi durumlarda, ceza muhakemesine konu iş kazası bakımından faile uygulanacak cezanın ulaşılabileceği boyut düşünüldüğünde, gerçek failin ve kusurun tespitin ne derece önem arz ettiği görülmektedir.

Taksirli suçlarda uzun süreli hapis cezaları da, koşulların gerçekleşmesi halinde adli para cezasına çevrilebilmektedir.<sup>295</sup> Ancak, fiilin bilinçli taksir ile işlenmiş olması halinde, yaptırımın adli para cezasına çevrilmesi mümkün değildir (TCK m. 50/4).

Taksirli suçlara verilen uzun süreli hapis cezaları sadece adli para cezasına çevrilebilir, TCK m. 50'de yer alan seçenek yaptırımlara çevrilemez.<sup>296</sup> Taksirle ölüme sebebiyet verme suçu bakımından, 2 yıl ve daha az süreli hapis cezası verilmesi halinde, erteleme yoluna gidilmesi mümkündür. İş kazası sonucunda taksirle ölüme sebebiyet verilmesi halinde de fiilin gerek temel, gerekse de nitelikli hali bakımından (cezanın alt sınırdan tayin edilmesi ve erteleme diğer koşullarının da gerçekleşmesi halinde)<sup>297</sup> cezanın ertelenmesi mümkündür. Ancak hapis cezası, TCK m. 51'e göre adli para cezasına çevrilmişse, erteleme söz konusu olamayacaktır.

<sup>294</sup> Özgenç, **Ceza Hukuku**, s. 805.

<sup>295</sup> Centel/Zafer/Çakmut, **Kişilere Karşı Suçlar**, s. 112.

<sup>296</sup> TCK m. 49'a göre, hükmedilen hapis cezası bir yıl ya da daha az ise hapis cezası, kısa süreli hapis cezası olarak nitelendirilir.

<sup>297</sup> TCK m. 51'e göre; erteleme kararının verilebilmesi için kişinin; daha önce kasıtlı bir suçtan dolayı üç aydan fazla hapis cezasına mahkûm edilmemiş olması, suçu işledikten sonra yargılama sürecinde gösterdiği pişmanlık dolayısıyla tekrar suç işlemeyeceği konusunda mahkemede bir kanaatin oluşması gerekir. Cezanın ertelenmesi, mağdurun veya kamunun uğradığı zararın aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle tamamen giderilmesi koşuluna bağlı tutulabilir. Cezası ertelenen hükümlü hakkında, bir yıldan az, üç yıldan fazla olmamak üzere, bir denetim süresi belirlenir. Denetim süresi içinde; hükümlünün yerine getirmesi için yükümlülükler belirlenebilir. Mahkeme, hükümlünün kişiliğini ve sosyal durumunu göz önünde bulundurarak, denetim süresinin herhangi bir yükümlülük

Taksirle öldürme suçu bakımından, hükmün açıklanmasının geri bırakılması<sup>298</sup> kurumuna başvurulması da mümkün olabilir. Yargılama sonucunda hükmedilecek cezanın iki yıl ve daha az süreli hapis cezası veya adli para cezası olması gerekir. Buna göre iş kazası sebebiyle taksirle ölüme sebebiyet verme suçu bakımından, söz konusu sınırlar dahilinde bir cezaya hükmedilmesi halinde, subjektif koşulların da yerine getirilmesi halinde cezanın beş yıla kadar ertelenmesi ve erteleme süresinin gereklerine uyulduğu takdirde açıklanması ertelenen hükmün sanık hakkında hukuki sonuç doğurmaması mümkün olabilecektir.

Hakkında taksirli suçlardan hüküm kurulan fail, belirli bir meslek veya sanatın gerektirdiği dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranmışsa, üç aydan az üç yıldan fazla olmamak üzere, icra ettiği mesleği yapmaktan yasaklanabilecektir (TCK m. 53/6). Burada düzenlenen nitelikli hal, iş kazaları sebebiyle ortaya çıkan taksirli suçlar bakımından uygulama alanı bulabilecektir. Özellikle iş güvenliği uzmanları bakımından ortaya bilecek cezai sorumluluk, “mesleğin getirdiği dikkat ve özen

---

belirlemeden veya uzman kişi görevlendirmeden geçirilmesine de karar verebilir. Hükümlünün denetim süresi içinde kasıtlı bir suç işlemesi veya kendisine yüklenen yükümlülükler, hakim uyarısına rağmen, uymamakta ısrar etmesi halinde; ertelenen cezanın kısmen veya tamamen infaz kurumunda çektirilmesine karar verilir. Denetim süresi yükümlülükler uygun veya iyi halli olarak geçirildiği takdirde, ceza infaz edilmiş sayılır.

<sup>298</sup> CMK m. 231’e göre; sanığa yüklenen suçtan dolayı yapılan yargılama sonunda hükmolunan ceza, iki yıl veya daha az süreli hapis veya adli para cezası ise; mahkemece, hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilebilir. Uzlaşmaya ilişkin hükümler saklıdır. Hükmün açıklanmasının geri bırakılması, kurulan hükmün sanık hakkında bir hukukî sonuç doğurmamasını ifade eder. Hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilebilmesi için; sanığın daha önce kasıtlı bir suçtan mahkûm olmamış bulunması, mahkemece, sanığın kişilik özellikleri ile duruşmadaki tutum ve davranışları göz önünde bulundurularak yeniden suç işlemeyeceği hususunda kanaate varılması, suçun işlenmesiyle mağdurun veya kamunun uğradığı zararın, aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle tamamen giderilmesi, gerekir. Sanığın kabul etmemesi hâlinde, hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmez. Açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilen hükümde, mahkûm olunan hapis cezası ertelenemez ve kısa süreli olması halinde seçenek yaptırımlara çevrilemez. Hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararının verilmesi halinde sanık, beş yıl süreyle denetim süresine tâbi tutulur. Denetim süresi içinde, kişi hakkında kasıtlı bir suç nedeniyle bir daha hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilemez.

yükümlülüğü”ne aykırı nitelikteyse, mesleğini yapmaktan yasaklanması söz konusu olabilecektir.

## 5. Cezasızlık ve İndirim Halleri

TCK m.22/6’da, faile verilecek cezada indirim ya da ceza verilmemesini gerektiren haller düzenlenmiştir. Hükme göre, taksirli hareket sonucu meydana gelen netice, münhasıran failin ailevi durumu bakımından, artık cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur olmasına yol açmışsa cezaya hükmedilmeyecektir.<sup>299</sup> Bu gibi durumlarda, hakime takdir yetkisi tanınmıştır<sup>300</sup>. Bilinçli taksirin söz konusu olduğu hallerde, verilecek cezanın yarısından altıda bire kadar indirilmesi mümkündür.

## 5. Zamanaşımı

Suçun işlenmesi veya hükmün kesinleşmesinden itibaren belirli bir sürenin geçmesi, devletin ceza ve infaz ilişkilerini devam ettirmesindeki sosyal yararının

<sup>299</sup>Hükmün gerekçesinde; “ülkemizde özellikle kırsal bölgelerde rastlandığı üzere, taksirli suçlarda failin meydana gelen netice itibariyle bizzat kendisinin ve aile bireylerinin ağır derecede mağduriyete uğradıkları görülmektedir. Sözgelimi, köylü kadınların gündelik uğraşları ve hayat zorlukları itibariyle sayıları çok kere üç dörtten fazlasına varan küçük çocuklarına gerekli dikkati ve itinaı göstermemeleri sonucu, çocukların yaralandıkları veya öldükleri görülmektedir. Aynı şekilde, meydana gelen trafik kazalarında da benzer olaylara rastlanmaktadır. Bu gibi hallerde ananın taksirli suçtan dolayı kovuşturmaya uğraması ve cezaya mahkum edilmesi, esasen suçtan dolayı evladını kaybetmesi sonucu uğradığı ızdırabı şiddetlendirmekle kalmamakta, ayrıca ailenin tümüyle ağır derecede mağduriyete düşmesine neden olmaktadır. Söz konusu fıkra göre, hakim suçlunun durumunu takdir ile ceza vermeyebilecektir. Elbette ki hakim bu husustaki takdirini kullanırken, suçlunun ekonomik durumunu, aile yükümlerini, sözgelimi diğer çocuklarının bakımını göz önünde bulunduracak, ona göre hüküm kuracaktır. Ancak, dikkat edilmelidir ki bu fıkranın uygulanabilmesi için fiilden dolayı münhasıran failin kişisel ve ailevi durumu itibariyle zararlı netice meydana gelmiş bulunmalıdır; böyle bir netice ile birlikte söz konusu durumlara ilişkin bulunmayan başka netice de meydana gelmişse fıkra uygulanmayacaktır” ifadeleri yer almaktadır. ([www.tbmm.gov.tr](http://www.tbmm.gov.tr), 30.1.2019)

<sup>300</sup> Madde metninde “ceza verilmez” ifadesinin yer almasına rağmen gerekçede “hakimin takdir yetkisi”nden bahsedilmesinin çelişkili olduğu, bu gibi durumlarda somut olay üzerinden değerlendirme yapılarak hakime takdir hakkı tanınmasının isabetli olduğu yönünde bkz. Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e., s. 209.

kaybolması sonucunu doğurur. Bu sebeple, belirli bir sürenin geçmesinin devletin cezalandırma yetkisini ortadan kaldırmasına zamanaşımı denmektedir.<sup>301</sup>

Taksirle ölüme sebebiyet verme suçunda dava zamanaşımı süresi, suçun işlendiği tarihten itibaren onbeş yıldır (TCK m. 66/1-d). Şüphelinin veya sanığın ifadesinin alınması veya sorguya çekilmesi, tutuklama kararı verilmesi, iddianame düzenlenmesi, mahkumiyet kararı verilmesi gibi dava zamanaşımını kesen nedenlerin gerçekleşmesi halinde dava zamanaşımı süresi en fazla yirmiiki yıl altı ay olabilir (TCK m. 67/4).<sup>302</sup>

## II. TAKSİRLE YARALAMAYA SEBEBİYET VERME

Taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçu, TCK'nın özel hükümler kitabında, kişilere karşı suçlar kısmının hayata karşı suçlar başlıklı birinci bölümde 89. maddede düzenlenmiştir. Buna göre; taksirle bir başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olmak, taksirle yaralama suçunu teşkil edecektir.

Söz konusu hükmün devamında, taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçunun nitelikli halleri sayılmıştır. Buna göre taksirle yaralamaya sebebiyet verme fiilinin mağdur bakımından, duyularından veya duyu organlarından birinin işlevinin sürekli olarak zayıflaması, vücudunda kemik kırılması, konuşmasında sürekli zorluk, yüzünde sabit iz, yaşamını tehlikeye sokan bir durum, gebe kadının çocuğunun vaktinden önce doğması neticelerinden birine sebep olması halinde, verilecek ceza yarı oranında artırılır.

Yine maddenin devamında fiilin, mağdurun iyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa yakalanmasına veya bitkisel hayata girmesine, duyularından veya

<sup>301</sup> Demirbaş, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, s. 702.

<sup>302</sup> Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e.

organlarından birinin işlevini yitirmesine, konuşma ya da çocuk yapma yetisini kaybetmesine, yüzünde sürekli değişikliğe, gebe kadının çocuğunu düşürmesine, sebep olması halinde cezanın artırılacağı hüküm altına alınmıştır.

Taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçu ile taksirle ölüme sebebiyet verme suçu genel hükümler ve suçun unsurları bakımından yer yer örtüştüğü için, tekrardan kaçınmak adına bazı noktalarda önceki açıklamalara atıf yapmakla yetinilecektir.

#### **A. Korunan Hukuki Yarar**

Taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçu bakımından korunan hukuki yarar; beden bütünlüğü, diğer adı ile vücut dokunulmazlığıdır. Beden bütünlüğü, beden, akıl ver ruh sağlığını kapsamaktadır.<sup>303</sup>

Beden bütünlüğü, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (m. 3-5), Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (m. 3, 5) gibi uluslararası belgelerle ve Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Anayasanın 17/2 hükmüne göre, tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında vücut dokunulmazlığı ceza yaptırımları ile koruma altına alınmıştır.<sup>304</sup>

İş kazası neticesinde meydana gelen taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçunda da korunan hukuki yarar, işçinin beden bütünlüğünün çalışma ortamındaki tehlikeler ve mesleki risklerden korunmasıdır.

---

<sup>303</sup> Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e. s. 188.

<sup>304</sup> Centel/Zafer/Çakmut, **Kişilere Karşı Suçlar**, s. 188.

## B. Maddi Unsur

Yukarıda belirtildiği gibi, suçun maddi unsuru; “fail ve mağdur”, “hareket”, “netice” ve “nedensellik bağı” başlıkları altında incelenecektir.

### a. Fail ve Mağdur

Taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçunun faili herkes olabilir.<sup>305</sup> İş kazaları neticesinde ortaya çıkan taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçunun faili işverendir. Fail tespit edilirken, neticeye sebep olan kusurlu fiilin faili araştırılmaktadır. Bu araştırmanın neticesinde, işyerindeki hukuki ilişkilere bağlı olarak fail, işveren vekili, alt işveren, müteahhit, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ve kamu görevlileri de olabilmektedirler.

Bu suçun mağduru da yaşayan, doğmuş ve ölmemiş tüm insanlar olabilir.<sup>306</sup> Çalışma konumuz itibarıyla, iş kazaları sebebiyle ortaya çıkan taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçunun mağduru, işverenin işyerinde iş sözleşmesi ile çalışan işçi olmaktadır.

### b. Hareket

Yaralama suçu, serbest hareketli bir suçtur. Kanun koyucu suçun hangi hareketlerle işlenebileceğini sınırlı bir şekilde saymamıştır. Hareket, icrai davranış şeklinde olabileceği gibi, ihmali davranış şeklinde de olabilir.<sup>307</sup>

---

<sup>305</sup> Artuç, **Kişilere Karşı Suçlar**, s. 451.

<sup>306</sup> Artuç, a.g.e.

<sup>307</sup> Artuç, a.g.e.

İş kazaları neticesinde ortaya çıkan taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçlarında hareket, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması ihmali davranıştır.

### c. Netice

Taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçunda, yasal düzenlemenin temel şeklinde ya da nitelikli hallerinde gösterilen, bir başka kimsenin vücuduna acı verme, sağlığını veya algılama yeteneğini bozma neticelerinin meydana gelmesi halinde suç oluşacaktır.<sup>308</sup> Taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçu bakımından da neticenin “*öngörülebilir*” nitelikte olması, söz konusu suçun oluşması bakımından gereklidir.

### d. Nedensellik Bağı

Çalışmanın ikinci bölümünde, nedensellik bağına ilişkin teorilere, Yargıtay’ın bakış açısına ve özellikle iş kazaları bakımından nedensellik bağına kesen hallere detaylıca değinilmiştir. Dolayısıyla, aynı açıklamalar taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçu bakımından da geçerlidir. Buna göre, Yargıtay kararlarında genel olarak benimsenen “uygun sebep teorisi”nin ve bunun bir türü olan “karma uygunluk teorisinin” taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçu bakımından da uygulama alanı bulduğu söylenebilecektir.<sup>309</sup> Buna göre, somut olayda gerçekleşen netice ile ilgili olarak, olayın normal akışı ve müşterek hayat tecrübelerine göre bir neden-sonuç ilişkisi kurulabildiğinde, nedensellik bağı var sayılacaktır. Eğer müşterek hayat tecrübelerine, hayatın olağan akışına, genellikle meydana gelen sonuçları ifade eden büyük adetler kanununa göre belli bir hareketin sonucunda, olaydaki neticenin ortaya çıkması mutad (olağan) ise uygun nedensellik bağı var sayılacak, aksi halde netice

---

<sup>308</sup> Artuç, a.g.e.

<sup>309</sup> Özgenç, a.g.e. s. 174.

atipik (olağan dışı) kabul edilecek ve uygun nedensellik bağının bulunmadığı kabul edilecektir.

İş kazaları sonucunda gerçekleşen taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçunda da, yaralanma neticesi ile kazaya neden olan ihmali hareket arasındaki nedensellik bağının mevcudiyeti ve doğru tespiti, cezai sorumluluğun temelini oluşturmaktadır.

### **C. Hukuka Aykırılık**

Taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçları bakımından kural olarak tipe uygun fiil hukuka aykırı kabul edilir. Ancak kanunda yer alan hukuka uygunluk sebeplerinden birinin varlığı halinde fiil tipe uygun olsa da suç teşkil etmez. Çalışma konumuz olan iş kazaları neticesinde gerçekleşen taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçu bakımından hukuka uygunluk sebeplerinin ortaya çıkması, yukarıda da değinilen çok istisnai haller hariç pek mümkün görünmemektedir.

### **D. Manevi Unsur**

Yukarıda da bahsedildiği gibi, “taksirle yaralamaya sebebiyet verme” suçunun manevi unsuru taksirdir. Taksir, TCK m.22’de düzenlenmiş olup, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla bir davranışın, suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeden gerçekleştirilmesidir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise “bilinçli taksir” tanımlanmıştır. Buna göre bilinçli taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticenin öngörülmesi fakat istenilmemesi durumunda söz konusu olmaktadır.

İş kazaları bakımından basit taksir, bilinçli taksir kavramları ile kast ve olası kast kavramları ile karşılaştırılmalarına ilişkin açıklamalar yukarıda yapıldığından, bu başlık altında tekrar değinilmeyecektir.

## E. Suçun Özel Görünüş Biçimleri

### 1. Teşebbüs

Taksirle ölüme sebebiyet verme suçu açıklanırken bahsedildiği gibi suça teşebbüs, niteliği itibarıyla sadece kasten hareket edilen hallerde söz konusu olur. Dolayısıyla, taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçları, teşebbüse elverişli suçlar değildir.<sup>310</sup> TCK'nın 35. maddesinde de failin, “*işlemeyi kastettiği suçu*” ifadesi açıkça yer aldığından, iş kazası neticesinde ceza yargılamasına konu olan taksirli suçlarda teşebbüs mümkün değildir.

### 2. İştirak

Taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçu bakımından da TCK m. 40/1'de yer alan düzenleme geçerli olduğundan, iş kazası sonucu meydana gelen taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçunda da suça iştirak mümkün olmayacaktır.

### 3. İçtima

Taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçu bakımından da kanunda özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Söz konusu hükümde, fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına sebep olması halinde, faile verilen cezanın üst sınırı artırılarak, altı aydan üç yıla kadar hapis cezası olarak düzenlenmiştir (TCK m.89/4).

---

<sup>310</sup> Centel/Zafer/Çakmut, **Kişilere Karşı Suçlar**, s. 110.

## F. Yaptırım

Taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçunu işleyen fail, 3 aydan 6 yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır (TCK m. 89/1).

Taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçunda, TCK m. 89/2’de düzenlenmiş duyu organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflaması, vücutta kemik kırılması, konuşmada sürekli zorluk, yüzde sabit iz, yaşamı tehlikeye sokan bir durumun oluşması, gebe kadının çocuğunu vaktinden önce doğurması durumlarından birinin meydana gelmesi halinde, fail hakkında hükmedilecek ceza, aynı maddenin ilk fıkrasında gösterilen cezanın (üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli paracezası) yarı oranında artırılması ile tespit edilecektir. Yine taksirli eylem neticesinde, TCK m. 89/3’te yer alan mağdurun iyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesi veya duyu organlarından birinin işlevini yitirmesi, konuşma ya da çocuk yapma yeteneğinin kaybolması, yüzde sürekli değişiklik, gebe kadının çocuğunun düşmesi hallerinde ise fail hakkında hükmedilecek ceza, ilk fıkra göre belirlenmiş olan (üç aydan bir yıla kadar hapis cezası) cezanın bir kat artırılması suretiyle tespit edilecektir. Bu durumda, ikinci fıkra verilecek ceza, diğer indirim halleri hariç 4 ay 15 günden 1 yıl 6 aya kadar hapis cezası olabilecektir. Üçüncü fıkra göre verilecek ceza ise 6 aydan 2 yıla kadar hapis veya adli para cezası olabilecektir.

Taksirli suçların, bilinçli taksir ile işlenmesi halinde ceza, üçtebirden yarısına kadar artırılır (TCK m. 22/3). Ancak taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçunun nitelikli halleri bakımından öngörülmüş olan cezalar suçun temel hali için belirlenen cezada belli bir oranda artırım olarak düzenlendiğinden, önce temel ceza TCK m. 61/1 ve 61/2 çerçevesinde belirlendikten sonra nitelikli hal için artırım yapılacaktır.<sup>311</sup> Bu

---

<sup>311</sup> Özgenç, a.g.e., s. 805.

durumda hükmedilecek ceza suçun temel şekli üzerine, bilinçli taksir için uygulanacak üçte birinden yarısına kadar artırımın ardından, 89. Maddenin ikinci fıkrasına göre yarı oranında, üçüncü fıkraya göre ise bir kat daha artırılacaktır. Sonuç olarak m.89/2’de yer alan nitelikli hallerin bilinçli taksirle işlenmesi halinde 6 aydan 2 yıl 3 aya kadar<sup>312</sup>, 89/3 kapsamında yer alan nitelikli hallerin bilinçli taksirle işlenmesi halinde ise 8 aydan 3 yıla kadar hapis veya adli para cezasına hükmedilmesi mümkün olacaktır.

Taksirle birden fazla kişinin yaralanmasına sebebiyet verilmesi halinde ise verilecek ceza 6 aydan 3 yıla kadar hapis cezası olacaktır. Bu halde adli para cezasına hükmedilebileceğine ilişkin düzenleme Kanunda yer almamaktadır. İş kazaları sebebiyle ortaya çıkan birden fazla kişinin yaralanması neticesinde, söz konusu yaptırım uygulama alanı bulabilecektir.

Taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçu bakımından, kısa süreli hapis cezalarının seçenek yaptırımlara çevrilmesi söz konusu olabilmektedir. Suçun bilinçli taksirle işlenmediği durumlarda, öngörülen ceza bir yıldan fazla olsa da adli para cezasına çevrilmesi mümkündür. Ayrıca, taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçu bakımından bir yıldan az süreli hapis cezasına hükmedilmesi halinde de seçenek yaptırımlar uygulama alanı bulabilecektir.

Taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçu, bilinçli taksirle işlenmiş olsa dahi 2 yıl ve daha az süreli hapis cezasına hükmedilmişse ertelenebilmektedir. Ancak, adli para cezası ve seçenek yaptırımlara çevrilmiş kısa süreli hapis bakımından uygulanmaz.

---

<sup>312</sup> İşverenin meydana gelen iş kazasında ihmali hareketinin bilinçli taksirli olduğu hallerde, yaralanmanın vücutta kemik kırılması şeklinde gerçekleşmesinin nitelikli hal olarak kabul edilmesinin, işveren bakımından ağır neticeler doğurabileceği, taksirli yaralamının nitelikli hallerinde yer alan yaşamı tehlikeye sokan bir duruma sebep olmanın verilecek ceza bakımından kemil kırılmasına denk kabul edilmesinin ağır bir yaptırım olduğu yönünde bkz. Levent Akın, **Cezai Sorumluluk**, s. 233.

Taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçu bakımından da koşulların bulunması halinde, hükmün açıklanmasının geri bırakılması kurumu da uygulama alanı bulabilmektedir.

### **G. Zamanaşımı**

Taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçunda dava zamanaşımı, suçun işlendiği tarihten itibaren sekiz yıldır (TCK m. 66/1). Şüphelinin ya da sanığın ifadesinin alınması veya sorguya çekilmesi, tutuklama kararı verilmesi, iddianame düzenlenmesi, mahkumiyet kararı verilmesi gibi dava zamanaşımını kesen nedenlerin gerçekleşmesi halinde dava zamanaşımı süresi en fazla oniki yıl olabilecektir (TCK m. 67/4).

## **III. MUHAKEMEYE İLİŞKİN KURALLAR**

İş kazaları sebebiyle ceza yargılamasına konu olan, taksirle ölüme sebebiyet verme ve taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçlarının yargılanmasına ilişkin kurallar, her iki suç tipi bakımından karşılaştırmalı olarak incelenecektir.

Taksirle ölüme sebebiyet verme suçu, adli makamlarca re'sen takip edilen suçlardandır. Suçun takibi herhangi bir muhakeme koşuluna bağlanmamıştır.<sup>313</sup> Taksirle ölüme sebebiyet verme suçunun yargılanması, asliye ceza mahkemelerinin görev alanına girmektedir. Hareketin, birden fazla kişinin ölümüne veya bir ya da birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olduğu hallerde ise görevli mahkeme, ağır ceza mahkemesidir.<sup>314</sup>

Taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlıdır (TCK m. 89/5). Suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde ise, meydana gelen neticeye göre durum değişmektedir. Buna göre, taksirle

<sup>313</sup> Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e., s. 113

<sup>314</sup> 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanunun, RG: 7.10.2004, 25606.

yaralamaya sebebiyet verme suçunun basit halini düzenleyen TCK m. 89/1 hükmünün bilinçli taksirle ihlal edilmesi halinde, suçun takibi şikayete bağlıdır.<sup>315</sup> Maddenin diğer hükümlerinde yer alan suçun nitelikli hallerine bilinçli taksirle sebebiyet verilmesi halinde ise suç re'sen takip edilecektir (TCK m. 89/5). Şikayet, bir ceza muhakemesi şartı olup, kanunda aksi düzenlenmedikçe suçtan zarar gören kişinin şikayetten vazgeçmesi davayı düşürür.<sup>316</sup> Kamu davasının sona ermesine kadar olan süreçte, her zaman şikayetten vazgeçilmesi mümkündür. Hükmün kesinleşmesinden sonra şikayetten vazgeçilmesi, cezanın infazına engel olmaz (TCK m. 73). Şikayetten vazgeçme, kanunda aksi düzenlenmedikçe bunu kabul etmeyen sanığı bağlamaz (TCK m. 73/6). Doktrinde, şikayetten vazgeçmenin şarta bağlanmasının mümkün olduğu belirtilmektedir.<sup>317</sup> İş kazaları bakımından, kazaya uğrayan işçinin uğradığı zararın giderilmesine veya işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği koşullarının iyileştirilmesine ilişkin koşullar ileri sürerek şikayetinden vazgeçmesinin mümkün olduğu düşünülebilecektir.<sup>318</sup>

Taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçunda görevli mahkeme, yasanın 89. maddesinin ilk üç fıkrasına giren hallerde, sulh ceza mahkemesidir. Taksirli hareketin birden fazla kişinin yaralanmasına sebebiyet verdiği hallerde ise (m. 89/4) görevli mahkeme, asliye ceza mahkemesidir.<sup>319</sup>

Taksirle yaralamaya sebebiyet verme, şikayete bağlı olup olmadığına bakılmaksızın, uzlaşma kapsamındaki suçlardandır (CMK m. 253/1-b)<sup>320</sup>. Bu nedenle,

<sup>315</sup> 5560 sayılı Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun m. 24-25, RG: 19.12.2006, 26381.

<sup>316</sup> Centel/Zafer/Çakmut, **Ceza Hukuku**, s. 641.

<sup>317</sup> “*Kanuni bir hak ve yetkiye ilişkin bir husustan ivaz karşılığında vazgeçme, ahlaka ve adaba aykırı değildir. Vazgeçmenin bir şarta bağlanması ve karşılığında sent alınması da ahlaka aykırı sayılmaz.*” YCGK, 23.3.1970-252/124, akraran Centel/Zafer/Çakmut, a.g.e., s. 646.

<sup>318</sup> Erdoğan, **Cezai Sorumluluk**, s. 189-190.

<sup>319</sup> 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanunun, RG: 7.10.2004, 25606.

<sup>320</sup> 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu, RG: 17.12.2004, 25673.

cumhuriyet savcısı veya onun talimatı üzerine kolluk kuvvetleri, şüpheli ile mağdur veya suçtan zarar görene uzlaştırma teklifinde bulunurlar. Suçun uzlaştırma kapsamında olduğu kovuşturma sırasında ortaya çıkarsa, uzlaştırma işlemi mahkeme tarafından yapılır (TCK m. 253). Uzlaşma gerçekleştiği takdirde mahkeme, uzlaşma sonucunda sanığın edimini bir defada yerine getirmesi halinde, davanın düşmesine karar verir. Edimin yerine getirilmesinin ileri bir tarihe bırakılması, taksite bağlanması veya süreklilik arz etmesi halinde, sanık hakkında hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilir (CMK m. 231).

Uzlaşmada belirlenebilecek edimler, Ceza Muhakemesi Kanununa Göre Uzlaştırmanın Uygulanmasına İlişkin Yönetmeliğin<sup>321</sup> 20. maddesinde, sınırlı sayıda olmamak üzere sayılmıştır. Buna göre taraflar, hükümde sayılan edimlerden birini, birkaçını veya hukuka uygun bir başka edimi uzlaştırma kapsamında kararlaştırabileceklerdir. Hükümde sayılan edimler şunlardır: fiilden kaynaklanan maddi veya manevi zararın tamamen ya da kısmen tazmin edilmesi veya eski hale getirilmesi, mağdurun veya suçtan zarar görenin haklarına halef olan üçüncü kişi ya da kişilerin maddi veya manevi zararlarının tamamen ya da kısmen tazmin edilmesi veya eski hale getirilmesi, bir kamu kurumu veya kamu yararına hizmet veren özel bir kuruluş ile yardıma muhtaç kişi ya da kişilere bağış yapmak gibi edimlerde bulunulması, mağdurun, suçtan zarar görenin veya bunların gösterecekleri üçüncü şahsın, bir kamu kurumunun ya da kamu yararına hizmet veren özel bir kuruluşun belirli hizmetlerini geçici süreyle yerine getirmesi veya topluma faydalı birey olmasını sağlayacak bir programa katılması gibi diğer bazı yükümlülükler altına girmesi, mağdurdan veya suçtan zarar görenden özür dilemesi. İş kazası sonucunda taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçunun mağduru olan işçinin, zararının tazmininin yanında kazadan sonraki sağlık durumuna göre bir başka işte istihdam edilmesi, işçinin kazaya uğramasına neden olan eksikliklerin giderilmesi gibi mevzuatta yer almayan

---

<sup>321</sup> RG: 26.7.2007, 26594.

edimler de belirlenmek suretiyle uzlaşma yoluna gidilmesi mümkündür.<sup>322</sup> Uzlaşma bakımından önemli bir husus da, CMK m. 253/19 gereğince uzlaşma sağlanması halinde, soruşturma konusu suç sebebiyle tazminat davası açılmaması, açılmış davadan da feragat edilmiş sayılması yönündeki düzenlemedir. Buna göre, uzlaşmada edim olarak tazminat ödenmesi kararlaştırılmış olsun ya da olmasın, uzlaşmadan sonra tazminat talebinde bulunmak mümkün olmayacaktır.<sup>323</sup>



---

<sup>322</sup> Erdoğan, **Cezai Sorumluluk**, s. 191-192.

<sup>323</sup> Erdoğan, a.g.e.

## SONUÇ

İş hukukunun ortaya çıkışı ve gelişiminin temelinde, iş ilişkisinin daha güçsüz tarafı olarak kabul edilen işçinin korunması kaygısı bulunmaktadır. Genel olarak işçi-işveren ilişkisinin özü dolayısıyla işçinin ekonomik olarak işverene bağımlı olmasının yanında işçi, çalışma ortamından kaynaklı mesleki risklere maruz kalmakta, dolayısıyla yaşamı ve beden bütünlüğü tehlikeye girebilmektedir. Hala geçerliliğini koruyan, “*işçinin korunması ilkesi*” işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin temelini oluşturmaktadır.

Mevzuatta düzenlenmiş iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini, işyerinde almakla yükümlü kılınan kişi işverendir. İşverenin, söz konusu yükümlülükler aykırı davranması sonucunda hukuki ve idari sorumluluğunun yanında cezai sorumluluğu da ortaya çıkmaktadır. Özel hukuktan farklı olarak ceza hukukunda istisnasız olarak ceza sorumluluğunun şahsiliği ve kusur sorumluluğu temel alınmaktadır. İşverenin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri bakımından kendisine yüklenen hukuki sorumluluğa aykırı davranması, ceza hukuku anlamında ihmali bir davranışı gündeme getirebilmektedir. İhmali hareketten bahsedilebilmesi için kişinin icrai hareket etme yükümlülüğünün bulunması gerekir ve iş kazaları bakımından bu yükümlülüklerin kaynağı genellikle mevzuatta düzenlenmiş iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri olmaktadır. Söz konusu yükümlülükleri, yani icrai hareketi yerine getirmeyen işverenin bu ihmali davranışı neticesinde iş kazası meydana gelmesi halinde, ihmali hareket ile netice arasında nedensellik bağı ortaya çıkacaktır. İşverenin söz konusu ihmali hareketinden cezai sorumluluğunun doğması ise, kusurlu olması önşarttır. Nitekim, hukuki sorumluluk ne kadar geniş düzenlenmiş olursa olsun, işverenin cezai sorumluluğundan bahsedebilmek için kusurun varlığı araştırılmalıdır. İşverenin kusurlu olması, ancak kendisine yüklenen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yerine getirme imkan ve iktidarının bulunması ve buna rağmen söz konusu önlemleri almamasının ölüm veya yaralanmaya sebebiyet vermesi halinde söz konusu olmaktadır.

Bir iş kazasından doğan neticenin ihmali hareketi yapana yüklenebilmesi ve ceza sorumluluğunun doğabilmesi için failin “tipe uygun, hukuka aykırı ve kusurlu hareket etmiş olması” gerekmektedir. Ceza yargılamasına konu iş kazaları bakımından failin tespiti büyük önem taşımaktadır. Ceza yargılamasına konu iş kazalarında fail her zaman işveren olmamakta, koşullarının bulunması halinde işveren vekili, alt işveren, ve/veya iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin hatta kamu görevlilerinin de sorumluluğu ortaya çıkabilmektedir. Dolayısıyla, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından gerekli önlemleri almayan, denetim ve gözetim yükümlülüğünü gereği gibi yerine getirmeyen ve kusurlu hareketi ile ölüm veya yaralanmayla sonuçlanan iş kazasına (neticeye) sebep olan kişi ya da kişiler, fail olabilmektedirler. Kusurlu kişilerin tespiti, olayla ilgisi bulunan herkesin gözaltına alınması veya işveren ve işveren vekillerinin tümünün iddianameye yazılması şeklinde değil; meydana gelen iş kazası ile hangi ilgililerin fiilleri arasında nedensellik bağı olduğu belirlenmek suretiyle yapılmalıdır.

Çalışma konumuz itibariyle nedensellik bağı özel önem arz eden bir unsurdur. Nitekim, iş kazalarında bir işyeri organizasyonunun tepesinde bulunan işveren ile o işyerinde meydana gelen kaza arasında nedensellik bağı mevcut ise işverenin cezai sorumluluğu ortaya çıkabilecektir. İşyerinde mağdurun kendi dikkat ve özensizliği sebebiyle gerçekleşen kazalar veya işyerinin bir bölümünde işi yapmakla görevlendirilmiş uzman/yetkili kişi ya da kişilerin mevcudiyeti, nedensellik bağının özellikle sorgulanmasını zaruri kılmaktadır. Ceza hukukunda, diğer sorumluluk türlerinden farklı olarak sadece failin sıfatı veya konumu, cezai sorumluluk için yeterli olmamaktadır. “Doğabilecek tüm tehlikeleri önleme zorunluğu, “her türlü önlemi alma”, “teknolojinin gerekli kıldığı tedbiri alma” şeklinde işverene yüklenen yükümlülükler, iş ve tazminat hukuku bakımından sonuç doğurabilecekse de ceza hukuku bakımından bu şekilde objektif sorumluluğa yaklaşan bir sorumluluğun kabulü mümkün değildir. Dolayısıyla, fiil ile netice arasındaki nedensellik bağı ve suçun manevi unsuruna ilişkin değerlendirme, iş kazaları sebebiyle meydana gelen ölüm ve yaralanma hallerinde işverenin cezai sorumluluğunun temelini teşkil etmektedir.

Ceza yargılamasına konu olan iş kazalarında önem arz eden bir diğer konu, suçun manevi unsurunun tespitidir. Genel olarak, kaza kavramının kast kavramı ile

örtüşmediği değerlendirilebilirse de, meydana gelen iş kazalarında özellikle olası kast-bilinçli taksir-basit taksir ayrımının doğru yapılması, cezai sorumluluğun neticelerini belirlemektedir. Taksirin esasını, failin uyulması zorunlu davranış kurallarına uymak suretiyle önleyebileceği bir neticeyi, bu kuralları ihmal etmek suretiyle istemeden gerçekleştirmiş olmasından dolayı kınanması oluşturmaktadır. İş kazaları bakımından bu davranış, mevzuatta düzenlenmiş iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasıdır. İşyerlerinde sıklıkla birbirini tekrarlayan kaza olaylarının yaşandığı yahut yapılan risk değerlendirmelerinde iş güvenliği uzmanları tarafından ya da iş teftişlerinde müfettişlerce tespit edilen risk ve tehlikelere rağmen işverence önlem alınmadığı ve ortaya bir iş kazasının çıktığı durumlarda, artık “öngörme”nin gerçekleşmediğini söylemek güçtür. Failin neticeyi öngörüp öngörmediği, eğer öngördüyse öngörülen neticenin gerçekleşmeyeceğine dair objektif olarak da anlaşılabilir bir kanaatinin olup olmadığı veya neticenin gerçekleşmesine kayıtsız kalıp kalmadığının tespiti, somut olay bakımından suçun manevi unsurunun basit taksir, bilinçli taksir yahut olası kast olarak nitelendirilmesine sebep olacak, dolayısıyla uygulanacak yaptırımın ağırlığını tayin edecektir. Öngörmenin mevcut olduğu ve neticenin önlenmesi için gerekli davranışın gösterilmediği durumlarda karşımıza çıkan bilinçli taksir, iş kazaları sonucu ortaya çıkan ölüm ve yaralanmalar bakımından sıklıkla söz konusu olabildiğinden ve birden fazla kişinin ölümüne sebebiyet verilmesi halinde 20 yılı aşan cezalara hükmedilme ihtimali söz konusu olabileceğinden, çalışma konumuz bakımından da özel önem arz etmektedir.

İş kazaları ile mücadelede, işverenlere uygulanacak cezai yaptırımların etkisi tartışmalıdır. Kusuruyla bir suç işleyen fail elbette cezalandırılacaktır, fakat ceza hukuku yaptırımları hukuk sisteminin en ağır yaptırımlarını düzenlemektedir. Herhangi bir kişinin taksirle suç işleme ihtimali ile, tehlikeli bir işletmeyi yöneten işverenin taksirle ölümüne veya yaralanmaya sebebiyet verme ihtimalinin aynı olmadığını kabul etmek gerekir. İş kazaları bakımından işverenlere uygulanacak önleyici düzenlemelerin etkinliğinin artırılması, kaza gerçekleşikten ve can kaybı yaşandıktan sonra işverene verilecek hapis veya adli para cezasından çok daha etkili olabilecektir. İşverenlere uygulanacak cezai yaptırımların çeşitlendirilmesi, genellikle taksirli ihmali hareketle gerçekleşen iş kazaları bakımından özel bir düzenlemenin

kanunda yer alması ve takdiri indirim nedenlerinin öngörülmesi, cezai yaptırımın amacına hizmet etmesini sağlayabilecektir.

Diğer yandan, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ödevinin sadece işverenlere ait olduğu düşünülemez. İşverenlerin yanında devlet ve sendikalar da bu konuda ilk sırada görevlidirler. Devlete düşen ödev, mevzuat yoluyla getireceği kurallar, yaratacağı kurumlar ve yapacağı denetimlerle, işverenlerden işçilere, sosyal sigortalardan sendikalara kadar tüm ilgililerin iş güvenliği çabalarına sorumlulukları oranında eşgüdüm içinde katılmalarını sağlamaktır. Ancak, böyle çok yönlü ve tüm ilgililerin ortak sorunun çözümüne katılmasını sağlayan bir önleme politikası, ülkemizde çok geniş boyutlara ulaşmış bulunan kazaların önlenmesinde başarılı olabilecektir.<sup>324</sup>

---

<sup>324</sup> Süzek, **İş Güvenliği Hukuku**, s.66-67.

## KAYNAKÇA

ALMOND Paul, “Imposing Criminal Liability onto Employers for Work-Related Death: The UK Experience”,  
[https://www.academia.edu/7049949/Imposing\\_Criminal\\_Liability\\_onto\\_Employers\\_for\\_Work-Related\\_Death\\_The\\_UK\\_Experience?auto=download](https://www.academia.edu/7049949/Imposing_Criminal_Liability_onto_Employers_for_Work-Related_Death_The_UK_Experience?auto=download), (Erişim Tarihi: 2.8.2019)

AKBULUT Berrin, “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüğü Bulunan Kişiler ve Bu Kişilerin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Cezai Sorumlulukları”, **Terazi Hukuk Dergisi**, C. 13, S. 143, Temmuz 2018.

AKDENİZ Ayşe Ledün, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği”, **İÜHFM**, C. LXXII, 2014, S.2, s. 3-30.

AKIN Levent, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu”, **TISK Akademi**, 2008/I, s. 210-231. (Cezai Sorumluluk)

AKIN Levent, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Ankara, 2001. (Maddi Tazminat)

AKIN Levent, **İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik**, Ankara, 2013.

AKIN Levent, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Ankara, 2005. (İşyeri Örgütlenmesi)

AKIN Levent, “Risk Değerlendirme Yönetmeliğinin İş Sağlığı ve Katkısı (Taslak Üzerine Bir Değerlendirme)”, **Sicil**, 25, Mart 2010, s. 33 vd. (Risk Değerlendirme)

AKIN Levent, **Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Sorumluluk, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği**, İstanbul, 2011.

AKIN Levent, “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri” **Sicil, Mart 2006**, S.1, s.149-158.

AKIN Levent, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılık ve Kaçınılmazlık”, **Çimento İşveren**, C. 27, S. 4, Temmuz 2013, s. 48-56.

AKYİĞİT Ercan, “İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi”, **Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.1, S.2, Aralık 2015.

ARASLI Utkan, “Ticaret Şirket Organlarının İş Kazasından Kaynaklanan Hukuksal ve Cezai Sorumluluğu”, **Çimento İşveren**, Temmuz 2010, C.24, S.4, s. 29-38.

ARTUÇ Mustafa, **Kişilere Karşı Suçlar**, Ankara, 2008.

ARTUK Mehmet Emin/GÖKÇEN Ahmet/YENİDÜNYA A. Caner, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Ankara, 2012.

AYDIN Ufuk/EZER Burcu, “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar”, **Çalışma ve Toplum** 2014/4, S. 43, s. 11-32. (İdari Para Cezaları)

AYDIN Ufuk/KARACA Nuray Gökçek/ÖZGÜLER Verda Canbey, “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü”, **Çimento İşveren**, C. 27, S. 4., Temmuz 2013, s. 27-45.

AYKAÇ Hande Bahar, **İş Hukukunda Alt İşveren**, İstanbul: Beta, 2011

BALCI Mesut, **İş kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması**, Ankara, 2018.

BALOĞLU Cem, “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, C. 28, S. 118, Mayıs 2015, s. 297-312.

BASKAN Ş. E., “İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü ve İş Güvenliği Uzmanlarının İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Sorumluluğu”, **Çimento İşveren**, Temmuz 2014.

BASTABLE, Guy/REICHMAN, “UK: Fatal Accidents And Criminal Liability: A Guide To The Legal Landscape”, 17.6.2019, <http://www.mondaq.com/uk/x/815784/Health+Safety/Fatal+Accidents+And+Criminal+Liability+A+Guide+To+The+Legal+Landscape> (Erişim Tarihi: 5.8.2019).

BAYRAKTAR Köksal, “Yeni Türk Ceza Kanununda Belirlenen Ceza Hukuku Temel İlkeleri”, **Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2003/1, s. 4 vd.

BAYRAM Fuat, “Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin, İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara, 2006, s. 11-44.

BIYIKLI Hasan, **Sosyal Ceza Hukuku, İşçinin Ceza Yoluyla Korunması**, Gazi Üniversitesi Basın-Yayın Yüksekokulu Basımevi, Ankara, 1983.

CANİKLİOĞLU Nurşen, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, **Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Ankara 2016, s. 48 vd. (Hukuki Sorumluluk)

CANİKLİOĞLU Nurşen, “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, **Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası**, İstanbul, 2012, s. 27-84.

CANİKLİOĞLU Nurşen. “İş Kazası Kavramı ve İşverenin Hukuki Sorumluluğu”, 17.04.2014, (Sunum Transkripti), <https://slideplayer.biz.tr/slide/10181358/>

CENTEL Tankut, “İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü”, **Çimento İşveren**, Mayıs 2013.

CENTEL Tankut, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi”, **Sicil**, S. 29, Mart 2013, s. 13-23.

CENTEL Nur/ZAFER Hamide / ÇAKMUT Özlem, **Türk Ceza Hukukuna Giriş**, İstanbul, 2006. (Ceza Hukuku)

CENTEL Nur/ZAFER Hamide/ÇAKMUT Özlem, **Kişilere Karşı İşlenen Suçlar**, C. 1, İstanbul, 2011.

CENTEL Nur/ZAFER Hamide, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 11. Baskı, İstanbul, 2014.

ÇELİK Nuri/CANIKLIOĞLU Nurşen/CANBOLAT Talat, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul: Beta, Eylül 2018.

ÇEVİK Öktem Seda, “İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğuna İlişkin Bir Karar”, **İstanbul Barosu Dergisi**, C. 82, S. 5, 2008, s. 2367-2376.

DEMİR Ender, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumluluğu”, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C: 13, S. 1, Ocak 2014, s. 127-170.

DEMİRBAŞ Timur, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 8. Bası, Ankara, 2012.

DÖNMEZER Sulhi/ERMAN Sahir, **Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku Genel Kısım Cilt: I**, 11. Bası, İstanbul: Beta, 1997.

DÖNMEZER Sulhi/ERMAN Sahir, **Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku Genel Kısım Cilt: II**, 11. Bası, İstanbul: Beta, 1997. (Ceza Hukuku II)

DÖNMEZER Sulhi, **Kişilere ve Mala Karşı Cürümler**, Beta Basım, 17. Bası, Ekim 2004, İstanbul.

DULAY Gülşah Güven, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşveren Yükümlülüklerinin Etkin Kullanımı Sorunsalı”, **İstanbul Barosu Dergisi**, C. 91, S. 1, Ocak 2017.

DÜLGER Murat Volkan, “5237 sayılı YTCK’da Kastın Unsurları ve Türleri-Özellikle Olası Kastın Değerlendirilmesi”, **Hukuk ve Adalet ve Eleştirel Hukuk Dergisi**, Y.2, S. 5, Nisan 2005, s. 65-111.

EKMEKÇİ, Ömer, “Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı”, **Çimento İşveren**, C. 22, S. 3, Mayıs 2008, s. 4-17.

EKMEKÇİ Ömer, **4857 sayılı İş Kanunu’na Göre İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi**, İstanbul, Legal, 2005.

EREM Faruk, **Ümansit Doktrin Açısından Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler Cilt I**, Ankara, 1984.

ENGİN Murat, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren**, 1993.

ERDOĞAN Canan, “Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü”, **Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S. 2017/2, s. 127-158.

ERDOĞAN Çağla, **İşverenin ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu**, Ankara: Yetkin 2016. (Cezai Sorumluluk)

ERDOĞAN Çağla, “Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğunun İş Kazaları ile Mücadeledeki Olası Etkisine İlişkin Bir Değerlendirme”, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, S. 1, Ocak 2016, s. 97-121. (Tüzel Kişinin Cezai Sorumluluğu)

EREN Fikret, **Borçlar Hukuku Ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yay. No: 344, Sevinç Matbaası Ankara 1974.

EYRENCİ Öner/TAŞKENT Savaş/ULUCAN Devrim, **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul, 2019.

GÜLŞEN Recep, **Ceza Hukukunda Sorumluluğu Kaldıran Nedenlerden Kaza, Mücbir Sebep, Cebir ve Tehdit**, Ankara, 2007.

GÜNCAN Hilal Nur, “**Sosyal Güvenlik Hukuku Anlamında İş Kazası**”, Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.3, S. 5, Haziran 2017, s. 75-91.

GÜNDEL Ahmet, **Yeni Türk Ceza Kanunu Açıklaması II. Cilt (Madde 53-125)**, Ankara, 2009.

GÜRSOY Kemal Tahir, “İşverenin Sorumluluğu” (BK. 332, İş K. 73), **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 31, S. 1, Ocak 1974, Sayfa: 185-198.

GÜZEL Ali/ÇATALKAYA Deniz Ugan, “İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İnceleme)”, **Çalışma ve Toplum**, S. XXXIV, 2012, s.184-185.

GÜZEL Ali/OKUR Ali Rıza/CANİKLİOĞLU Nurşen, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul: Beta, Aralık 2018.

HAKERİ Hakan, “İhmalî Suçlar”, **Ceza Hukuku Dergisi**, 2007, S. 5.

İÇEL Kayıhan, **Ceza Hukukunda Taksirden Doğan Subjektif Sorumluluk**, İstanbul, 1967. (Taksir)

İÇEL Kayıhan, “Çağdaş Ceza Hukukunun Evrensel İlkelerinin Kabahat Türünden Eylemler Alanındaki Boyutları”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Haziran 2016.

İÇEL Kayıhan/AKINCI Fusun Sokollu/ÖZGENÇ İzzet/SÖZÜER Adem, MAHMUTOĞLU Fatih Selami/Yener Ünver, **Suç Teorisi**, İstanbul, 1999.

İREN Ertan, “Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü”, **AÜHFD**, S. 60/2, 2011, s. 281-307.

KABAKÇI Mustafa, **Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri**, İstanbul, 2009.

KANGAL, Zeynep T., **Tüzel Kişilerin Cezai Sorumluluğu**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2003.

KAYMAZ Seydi/GÖKCAN Hasan Tahsin, **5237 sayılı Türk Ceza Kanununda Taksirle Adam Öldürme ve Yaralama Suçları**, Ankara, Seçkin, 2006.

KESKİN O. Kadri, **Taksirle Ölüme ve Yaralamaya Neden Olma**, Ankara, 1994.

KUNTER Nurullah, **Suçun Maddi Unsurları Nazariyesi (Hareket-Netice-Sebebiyet Alakası)**, İstanbul, 1955.

MILLET Sébastien, “L’obligation De Sécurité Et La Faute Pénale De L’employeur, Comment S’en Sortir”, 8.3.2017, <https://www.preventica.com/actu-chronique-obligation-securite-faute-penale-1305062.php>, (Erişim Tarihi: 1.8.2019)

NAGELE-PIAZZA Lisa, “Employers May Face State Criminal Liability for Safety Violations”, 16.3.2017, <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/state-and-local-updates/pages/employers-may-face-state-criminal-liability-for-safety-violations.aspx> (Erişim tarihi: 2.8.2019).

NARTER, Sami, “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 17/2, s. 229-265. (Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu)

OĞUZMAN Kemal, **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Olaylar-Kararlar**, 5. Bası, İstanbul 1987.

ÖZDEMİR Mehmet Erdem, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul: Vedat, 2014. (İş Sağlığı ve Güvenliği)

ÖZEN Muharrem/TOZMAN Önder, “5237 sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Ceza Sorumluluğu”, **Sicil**, Haziran 2008, s. 214-236. (Ceza Sorumluluğu)

ÖZEN Mustafa, “İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk”, **Ankara Barosu Dergisi**, 2015, S. 2, s. 225.

ÖZGENÇ İzzet, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Seçkin, Ankara, 2013. (Ceza Hukuku)

ÖZGENÇ İzzet, “Tüzel Kişinin Sorumluluk Ehliyeti Anayasa Mahkemesi’nin Bir Kararı Üzerine Düşünceler”, **Prof. Dr. Reha Poroy’a Armağan**, İstanbul 1995.

ÖZKAN Halid, “İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusurun Tespiti”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 20, S. 1, 2016. (Kusurun Tespiti)

ÖZTÜRK Bahri /TEZCAN Durmuş/ERDEM Mustafa Ruhan/SIRMA Özge /KIRIT SAYGILAR Yasemin F./ÖZAYDIN Özdem/AKCAN Esra Alan/ERDEN Efser, **Nazari ve Uygulamalı Ceza Muhakemesi Hukuku**, 4. Baskı, 2012.

RIDLEY John, **Safety at Work-4Rev.ed**, British Library Cataguing in Publication Data, 1995.

SENYEN-KAPLAN, Emine Tuncay, **Bireysel İş Hukuku**, Ankara, 2017.

SÜMER Haluk Hadi, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması”, **Terazi Hukuk Dergisi**, C. 12, S. 131, Temmuz 2017, s. 92-103.

SÜZEK Sarper, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 16. Baskı, İstanbul: Beta, 2018.

SÜZEK Sarper, **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara, 1985.

SÜZEK Sarper, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından İşverenlerin Yükümlülükleri”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 14, 2017/55, s. 1296 – 1322. (İşveren Yükümlülükleri)

SOYASLAN Doğan, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Ankara 2005.

SOYASLAN Doğan, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, Ankara 2005.

ŞARDAN H. Serdar, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar, Risk Değerlendirmesi ve OHSAS 18001**, Ankara 2005.

TAŞKIN Ozan Ercan, “İşyeri “Kazalarında” Manevi Unsurun Belirlenmesi”, **Güncel Hukuk**, Haziran 2014. (Manevi Unsurun Belirlenmesi)

TEKİNAY Selahaddin Sulhi/AKMAN Sermet/BURCUOĞLU Haluk/ALTOP Atilla, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 7. Bası, İstanbul 1993, s. 1000.

TOPALOĞLU Sıddık/ÇINKI Faruk, **İş Kazası ve Meslek Hastalığı**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2014, s. 120.

TUNCAY Can/EKMEKÇİ Ömer, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, İstanbul: Beta, 2017.

TUNCAY Aziz Can, “Tüzel Kişi İşverenin İş Kazasından Cezai Sorumluluğu”, **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 11, S. 145, Eylül 2016. (Tüzel Kişilerin Cezai Sorumluluğu)

TUNÇOMAĞ Kenan/CENTEL Tankut, **İş Hukukunun Esasları**, 3. Bası, İstanbul: Beta, Kasım 2003.

TÜRKEN Şafak, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri”, **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 12, S. 155, Temmuz 2017, s. 165-224.

TÜTÜNCÜ Muharrem, “İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu Bakımından Fedakarlığın Denkleştirilmesi İlkesinin Uygulama Alanının Değerlendirilmesi”, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, S. 2, Temmuz 2016, s. 757-780.

TZEHAINESH Teklé, **Labour Law and Worker Protection in Developing Countries**, International Labour Organization, 2010.

ULUSAN İlhan, **Özellikle Borçlar Hukuku Ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul, Kazancı, 1990.

YARSUVAT Duygun, “Çalışma Ceza Hukuku”, İstanbul, 1978

YARSUVAT Duygun, “Tüzel Kişilerin Ceza Sorumluluğu”, **Sahir Erman’a Armağan**, İstanbul, 1999.

YILDIZ Gaye Burcu, “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, **Toprak İşveren**, Haziran 2010, s. 86.

YILDIZ Ulaş, “Ağır ve Tehlikeli İşlerde Mesleki Eğitim Zorunluluğu”, **Sicil**, S. 17, Mart 2010, s. 96-106.

ÜNVER Yener/HAKERİ Hakan, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 5. Baskı, Ankara, 2012.

ÜNVER Yener, **Ceza Hukukunda Objektif Sorumluluk**, Ceza Hukuku Günleri, 70. Yılında Türk Ceza Kanunu Genel Hükümler 26-27 Mart 1997, İstanbul 1998.

YENİDÜNYA Caner, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, 02.11.2013, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi (yayımlanmamış tebliğ).

“Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No: Ankara, 2014, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1334/avrupa-birli%C4%9Finde-i%C5%9F-sa%C4%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1-ve-guevenli%C4%9Fi.pdf>, (Erişim Tarihi, 2.8.2019).

Sosyal Güvenlik Kurumu İş Kazası İstatistikleri, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari)

Kazancı İctihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr)

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu Gerekçesi, [www.tbmm.gov.tr](http://www.tbmm.gov.tr)

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gerekçesi,  
<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss277.pdf>



## ÖZGEÇMİŞ

1988 yılında Bursa’da doğan Cansu Ortanca, 2006 yılında Özel 21. Yüzyıl Koleji’nden, 2010 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nden mezun olmuştur. 2011 yılında Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Tezli Yüksek Programı’na kabul edilmiştir. Aynı yıl, Galatasaray Üniversitesi Medya Araştırmaları Merkezi 9. Avrupa Günleri kapsamında “Uluslararası Belgelerde Kadın Erkek Eşitliğinin Ana Hatları” başlıklı bir tebliğ sunmuştur. Bu tebliğ, Suç ve Ceza Dergisi, 2011/3 sayısında yayımlanmıştır. “Olası Kastla Ölüme Sebebiyet Verme” başlıklı Yargıtay Kararı incelemesi, Suç ve Ceza Dergisi 2012/1 sayısında yayımlanmıştır. 2012 yılında avukatlık ruhsatını alan yazar, halen Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası müşavir avukatı olarak çalışmaktadır.



## TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : T.C. GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ  
Enstitü : SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
Hazırlayanın Adı Soyadı : Cansu ORTANCA  
Tez Başlığı : İşverenin İş Kazalarından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu  
Savunma Tarihi : 05/12/2019  
Danışmanı : Prof. Dr. Ümit KOCASAKAL

## JÜRİ ÜYELERİ

Unvanı, Adı Soyadı

İmza

Prof. Dr. Ümit KOCASAKAL



Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ



Doç. Dr. Pınar MEMİŞ KARTAL



Prof. Dr. M. Yaman ÖZTEK

Enstitü Müdürü

