

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATININ GÜNCEL YAKLAŞIMI İLE İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARININ HUKUKSAL BOYUTLARI

Hüseyin KIRBAŞ¹

SUMMARY

Contemporary legislation of work-site health and safety and law and orders on work-side accidents and work-site caused illness.

HSE law became valid in 1971. Working law of 1475 and connected administrative laws and bye-laws were systematized and brought into a contemporary level considering conditions of our country. Moreover in 1983 law no:2869 brought some comprehensive alternations. Thus an all-inclusive legislation of work-site health and security were put into effect.

However due to lack of supervision and responsibility, some precautions that the HSE requires were taken of no account.

During these recent two years a long with no: 4857 work-site law and more than twenty other bye-laws became valid. They brought major legislation improvements.

In addition to that work-site accidents legal and criminal laws concerning personal working law legislations regulations are not listed under a single title of legislation. They are regulated in; "constitution, debts legislation, working laws, social security laws public health laws, municipal laws".

ÖZET

İSG mevzuatımız, 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu ve bağlı tüzük ve yönetmeliklerle ayrıntılı düzenlemeler yapılarak, ülkemiz koşulları içerisinde çağdaş seviyeye getirilmiştir. Ayrıca söz konusu kanunda 1983 yılında 2869 sayılı kanun ile kapsamlı değişiklikler yapılarak iş sağlığı ve güvenliği açısından geniş bir mevzuat oluşturulmuştur. Ancak yasanın uygulanmasındaki denetim ve yükümlülük eksiklikleri dolayısıyla mevzuatın gerektirdiği İSG önlemleri alınamamıştır. Ülkemizde geçtiğimiz iki yılda 4857 Sayılı İş Kanunu ile birlikte İSG uygulamalarına temel oluşturacak veya kapsamını belirleyecek yirmiden fazla tüzük ve yönetmeliğin yürürlüğe girmesiyle yasal anlamda önemli gelişmeler sağlanmıştır. Ayrıca, İş Kazalarında Hukuki ve Cezai Sorumluluklar mevcut mevzuatlarımızda, iş kazalarının ve bunlardan kaynaklanan Bireysel İş Hukuku düzenlemelerinin tek bir yasa kapsamında bulunmadığı; **Anayasa, Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu, Umumi Hıfzısıhha Kanunu, Belediyeler Kanunu** içerisindeki hükümlere göre düzenlendiği görülmektedir.

¹Dr. İnş. Yük. Müh., ÖZER İnş. Taah.ve Tic.A.Ş., İstanbul

1. GİRİŞ

Gelişmiş ve gelişmekte olan diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de İSG mevzuatının tarihsel gelişimi sanayileşmenin gelişim düzeyine bağlı olarak benzer aşamalardan geçmiştir. Sanayileşme süreci içerisinde karşılaşılan sorunların yoğunluğuna ve toplumsal tepkilere göre, İSG çalışmalarına hız kazandırılmıştır.

1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Hukuku ile ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir. Ayrıca söz konusu yasada 1983 yılında 2869 sayılı yasa ile değişiklikler yapılarak İSG açısından kapsamlı ve geniş bir mevzuat oluşturulmuştur. Ancak yasanın uygulamasının denetimi eksik kaldığından mevzuatın gerektirdiği İSG önlemleri yaşama geçirilememiştir.

Ülkemizde, 4857 Sayılı İş Kanunu ile birlikte İSG uygulamalarına temel oluşturacak veya kapsamını belirleyecek yirmiden fazla yönetmeliğin yürürlüğe girmesi, çok önemli gelişmeler getirmiş ve bunlar yürürlükte bulunan İSG mevzuatın güncellenmesine olanak sağlamıştır. Yapılan güncelleştirmeler doğrultusunda İSG konularında gelişmiş ülkelerle aramızdaki fark kapatılarak, uluslararası kabul görmüş yönetim ilkeleri uygulamalarımız için de referans oluşturacaktır.

2. YENİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATININ BELİRGİN ÖZELLİKLERİ

10 Haziran 2003 tarihinde yayınlanan 4857 sayılı Yeni İş Kanunu ile birlikte 2002 yılından itibaren bugüne kadar yayınlanan yeni tüzük ve yönetmeliklerde yasal anlamda bir çok uygulama kapsama alınmıştır. Yeni yönetmeliklerin getirdiği ortak yenilik, kazalar ve mesleki sağlık sorunlarının önlenmesi için proaktif müdahale fırsatı yaratan yeni kavram ve uygulama yöntemlerinin geliştirilmiş olmasıdır. Yeni İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının “En Belirgin Özellikleri”:

- ❖ Risk Değerlendirmesi,
- ❖ Çalışanların Katılımı,
- ❖ Uzman Katkısı Sağlanması,
- ❖ Çalışanların Bilgilendirilmesi,
- ❖ Programlı Eğitim,
- ❖ Önleyici&Koruyucu Faliyetlerdir. (Tablo 1)

2.1. Ülkemizdeki İş Sağlığı ve Güvenliğinin Durumu

2003 Yılı SSK İş Kazası ve Meslek Hastalıkları istatistiklerinden (Tablo 2) görüldüğü üzere, ülkemizdeki sosyal güvenlik kurumları karmaşası ve sigortasız işçi çalıştırmanın yaygınlığı nedeniyle gerçeği yansıtmadığı herkesçe bilinmektedir. Yapılan istatistiklerin sadece SSK yasasına tabi olan çalışanları kapsadığı ve SSK'lı çalışanların sayısının 2003 yılı SSK verilerine göre 5.6 milyon olduğu bildirilmektedir. Bu durumda, iş kazalarının bir bölümünü daha baştan yok sayılmakla birlikte mevcut istatistiksel bilgilere göre ülkemizde neredeyse meslek hastalığına rastlanmadığı kamsına varılabilmektedir. Ancak bu istatistiklere rağmen meslek hastalıklarının çok yaygın olduğunu biliyoruz. Elde edilen bu bilgilerin

değerlendirmesini; “iş sağlığı alanında çalışan hekimlerin iş sağlığı ile hastalık arasındaki ilişkiyi kuramadıkları yada değişik nedenlerle kurmaktan kaçındıkları” şeklinde yapabiliriz.

Tablo 1: Eski ve Yeni İSG Uygulamalarının Karşılaştırması

2.1.1. İş Kazası İstatistikleri

ESKİ UYGULAMA	YENİ UYGULAMA
Reaktif (Şikayet sonrası) Önlem Alma	Risk Bazlı Proaktif (Önleyici) Önlem Alma
Sınırlı Noktada Çalışan Katılımı	Her Konuda Geniş Çaplı Çalışan Katılımı
Sertifikasız Uzman ve Yetersiz Katkı	Sertifikasyon ve Geniş Uzman Desteği Kullanımı
Çalışanın Sınırlı Haberdar Edilmesi	Çalışanların Sürekli Bilgilendirilmesi
Yetersiz Eğitim	Programlı ve Nitelikli Eğitim ve Belgelendirme
Sadece Koruma Anlayışı	Önleyici ve Koruyucu Sürekli İyileştirme Anlayışı

Ülkeler arasında farklılıklar göstermekle beraber, AB ülkelerinde ortalama olarak her yüz bin işçi için, yılda 200 ila 1500 iş kazası olduğu bildirilmektedir. Türkiye’de ise 2003 yılı SSK istatistiklerine göre 76.668 iş kazası olmuş ve %64,8’i sigortalı sayısı 50’nin altında olan işletmelerde meydana gelmiştir. Bu durum her yüz bin işçi için 1424 iş kazasının ağırlıklı olarak mevcut yasal düzenlemelerin istenilen seviyede uygulanmadığı ve denetlenmediği kesimde meydana geldiğini göstermektedir.

Ayrıca, 2003 yılı SSK verilerine göre 811 işçi iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle hayatını kaybetmiş, 1596 işçi çalışamayacak derecede özürlü duruma gelmiştir. Bu durumda “İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sonucunda Günde 2-3 İşçi Ölmekte, 4-5 İşçi Sakat Kalmaktadır. Diğer taraftan, iş kazaları sebebiyle sanayileşmiş ülkelerde her yıl gayri safi milli hasılanın %1-3’ünün kaybolduğu bilinmektedir. Bu ölçülerde 2003 yılı için iş kazaları ve meslek hastalıklarının ülkemize “Toplam Takribi Maliyetinin 3,8-4,0 milyar YTL.” olduğu değerlendirilmektedir.

2.1.2. Meslek Hastalıkları

Türkiye’de 2003 yılı için SSK kayıtlı sigortalı sayısı 5.615.238 kişidir. AB verilerine göre, her 1000 işçide yılda 4 ila 12 kişinin meslek hastalığına yakalandığı bildirilmektedir. Bu durumda yıllık 22.000-67.000 kişide meslek hastalığı olması gerekirken ülkemizde, tespit edilen meslek hastalığı sayısı 440’dır. Mevcut istatistik bilgilerinden gelişmiş ülkelere göre daha iyi durumda olduğumuz anlaşılmaktadır. Ancak çalışmada hayatındaki deneyimlerimizden meslek hastalıkları tanılarının konmasında çeşitli sebeplerle yetersiz kaldığı bilinmektedir.

3. SSK MEVZUATI AÇISINDAN İŞ KAZASI VE TANIMI

İş kazasının tanımı 29.07.1964 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11.Mad.'sinin A Bendinde yapılmıştır. Maddenin incelenmesinden anlaşıldığı üzere, iş kazasının unsurları ve meydana geliş koşulları da

Tablo 2: Türkiye Genelinde ve Bazı İller için SSK 2000 Yılı İş Kazası ve Meslek Hastalıklarına ait İstatistiki Bilgiler

2000 YILI	İş Kazası Sayısı	Meslek Hastalığı	Sürekli İş Göremezlik (Gün)	Ölüm	Toplam Geçici İş Göremezlik (Gün)	Hastanede Yatış (Gün)
TÜRKİYE GENELİ	76.668	440	1.596	811	2.111.432	110.335
İSTANBUL	9.144	21	365	128	322.556	6.420
ANKARA	2.933	14	72	98	109.992	5.720
İZMİR	10.560	1	144	39	302.749	49.557
KOCAELİ	6.795	18	89	32	137.210	2.121

belirlenmiştir. İş kazası; **“Aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhsal arızaya uğratan olay”** olarak tanımlanmıştır.

a. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, meydana gelen her türlü kaza iş kazası sayılmaktadır. Bu kapsamda dinlenme süresi içerisinde dahi olası işçiyi zarara uğratan her olay, işyerinde olmak koşuluyla, iş kazası olarak değerlendirilerek SSK tarafından gerekli yardımlar yapılmaktadır. Örneğin; işçinin işyerinde intihar etmesi veya bir hasmı tarafından işyerinde tabanca ile vurulması ya da ücretli izinli olduğu durumda işçinin, arkadaşını ziyaret için geldiği işyerinde, ayağının kayarak düşmesi sonucunda bacağının kırılması olayları iş kazasıdır.

b. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, meydana gelen her türlü kaza iş kazası kabul edilmektedir. Belirleyici unsur, kazanın iş yapılırken meydana gelmesidir. Kaza olayı işyeri dışında da gerçekleşebilir. Kazanın oluş şeklinin ve nedeninin önemi yoktur. İşçi, işveren tarafından yürütülen iş dolayısıyla kazaya uğradığında bu olay SSK mevzuatı açısından iş kazası kabul edilir. Örneğin; İşverene ait araçların bakımından sorumlu bir işçinin yolda kalan aracı tamir ederken işyeri dışında bir kazaya maruz kalması olayı, iş kazasıdır.

c. Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanda, meydana gelen her türlü kaza iş kazası olarak kabul edilmektedir. Başka bir yer kriteri içerisinde herhangi bir sınırlama yoktur. İşyeri dışındaki çok yakın bir yer olabileceği gibi, başka bir ülke de anılan kriter içersindedir. Görevlendirilen işçinin bu durumda uğradığı kazanın iş kazası sayılabilmesi için kaza anında görevlendirildiği işle ilgileniyor olması şart değildir. Görevli bulunduğu süre sonunda ayrıldığı işyerine dönünceye kadar normal yaşantısı içerisinde kalmak koşuluyla, boş zamanlarında dahil olmak üzere tüm risklere karşı sigortalı sayılır. Aranılan temel unsur **“işverence görevlendirme”**si

olduğundan, işverenin görevlendirme talimatının olmadığı olayı iş kazası saymak mümkün değildir.

d. Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, meydana gelen kazalar iş kazası olarak kabul edilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74 ncü Mad.'ne göre, "kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir". Bu sürelerde meydana gelen kaza olayları iş kazası sayılmakta ve SSK tarafından gerekli yardım yapılmaktadır. Örneğin; emzirme süresi içinde evinde çocuğunu emzirip işyerine dönerken yoldan karşıya geçtiği sırada uğradığı trafik kazası olayı ya da çocuğuna süt vermeye giderken düşüp bacağına kırması olayı, iş kazalarıdır.

e. Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında, meydana gelen kazalar iş kazası sayılmakta ve SSK tarafından gerekli yardımlar yapılmaktadır. Olayın iş kazası olması için hizmetin işverence sağlanması gereklidir. İşine kendi olanakları ile giden işçinin uğradığı kaza, iş kazası değildir.

3.1. Uygun İlliyet Bağının (Sebeep-Sonuç İlişkisi) Varlığı

İş kazasının, 506 sayılı Kanun'un 11/A maddesinde sayılan durumlardan birinde gerçekleşmiş olması iş kazasının varlığı için yeterlidir. Ancak, gerçekleşen kazanın neden olduğu ilk zararın nihai zarar ile bir bağlantısının olmaması halinde, kazayla zarar arasında uygun illiyet bağının olmadığı anlaşılmaktadır. Örneğin; iş kazası sonucu kolu kırılan bir işçinin kaldırıldığı hastanede böbrek yetmezliğinden ölmesi olayında, iş kazasıyla gerçekleşen ölüm arasında uygun illiyet bağı olmadığından, böyle bir durumda SSK kusurlu işverene ancak ölüm anına kadar yaptığı sigorta yardımları için rücu davası açılabilir.

Uygun illiyet bağının varlığı esas olarak iki açıdan ele alınabilir:

a. Yapılan iş ile kaza arasında uygun illiyet bağının bulunması, olayın tamamen iş kazası niteliği kazanmasına yeterli ise de, bu bağın tanımı mevzuatta açık olarak belirtilmediğinden 506 Sayılı Kanun'un 11/A maddesinde sıralanan koşullar içersinde değerlendirmesi kural olarak, bu illiyet bağının birer karinesidir (ipucu/belirtisi).

b. Kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması, iş kazasının niteliğini etkileyecek bir unsur olmayıp, tamamen işverenin sorumluluğunun sınırının belirlemesini sağlamaktadır. İş kazası olduğunda tartışma bulunmayan bir güneş çarpması sonucu tedavi altına alınan işçinin, daha sonra ölmesi durumunda; bu ölüm olayının geçirilen kazanın sonucu olduğunun ispatı halinde işveren bu ölüm sonucundan da sorumlu tutulacaktır.

3.2. İşçinin Zarara Uğraması

Sigortalının iş kazası sonucunda sigorta yardımlarına hak kazanabilmesi için, kazaya uğradıktan hemen veya daha sonra bedence veya ruhça bir arızanın meydana gelmesi ve bir zarara uğraması gerekmektedir. Söz konusu zarar kapsamına gelir kaybının yanı sıra, kazazedenin vücut bütünlüğünde ve ruhunda ortaya çıkan zararlarla ölüm hali gerekmektedir.

3.3. Zarar Gören İşçinin Sigortalı Olması

SSK mevzuatına göre, işçiler işe alınmaları ile kendiliğinden sigortalı olurlar. **Çalışan kimsenin kuruma bildirilmemesi sigortalı olmasına engel oluşturmaz.** Kazazedenin sigorta yardımlarına hak kazanabilmesi için yaş veya prim ödemiş olma koşulu yoktur. Bu sebeple SSK'na bildirilmemiş ve sigorta primi yatırılmamış işçilerde sigortalı işçiler gibi iş kazası olayının kuruma intikal etmesi ile her türlü sağlık yardımlarından ve iş göremezlik durumunda gerekli ödeneklerden yararlanır. Ancak, bu durumda SSK tarafından yapılan sağlık yardımlarının bedeli ile iş göremezlik ödeneklerinin peşin değeri kusur oranına bakılmaksızın **“rücû tazminat davası”** ile işveren den geri alınır.

4. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARININ HUKUKİ SONUÇLARI

İş kazalarının hukuksal boyutunun incelenmesinde SSK mevzuatı ile Bireysel Hukuk bakımından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. Çünkü Bireysel Hukuk anlamında iş kazası olan her olay, SSK mevzuatı bakımından da iş kazasıdır. Ancak SSK mevzuatı bakımından iş kazası olan her olay Bireysel Hukuk açısından iş kazası olmayabilmektedir. SSK mevzuatı bakımından iş kazası sayılan bir olayda, kazaya uğrayan işçiye SSK her türlü sağlık yardımı ile iş göremezlik durumunda gerekli ödenekleri sağlarken; Bireysel Hukuk kapsamında iş kazası sayılan olayda kazaya uğrayan işçi işveren den maddi ve manevi tazminat isteyebilmektedir. Bu sebeple SSK mevzuatı ile Bireysel Hukuk açılarından iş kazalarının ayrı ayrı değerlendirmelerinin yapılması gerekmektedir.

4.1. İş Kazalarında Hukuki ve Cezai Sorumluluklar

İş kazasının varlığından söz edilebilmesi için öncelikle bir işçi-işveren ilişkisinin olması gerekmektedir. 4857 sayılı Yeni İş Kanunu incelendiğinde, işçi-işveren ilişkisinin temelini oluşturan iş sözleşmesi tanımının yapılmadığı anlaşılmaktadır. Sadece süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı yapılma şartları ve hangi hususları kapsayacağı belirtilmiştir. Mevzuatımızda, iş kazalarının ve bunlardan kaynaklanan bireysel hukuk düzenlemesinin tek bir yasa kapsamında bulunmadığı; **Anayasa, Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu, Umumi Hıfzısıhha Kanunu, Belediyeler Kanunu** gibi değişik kanunlar içerisindeki hükümlere göre düzenlendiği görülmektedir.

İş kazasının temelini oluşturan, iş sözleşmesi (hizmet akdi) Borçlar Kanunu'nun 313. Mad.'sinde; **“Hizmet akdi bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder.”** şeklinde tanımlanmıştır.

4.1.1. İş Kazalarında İşveren Açısından Hukuki Sorumluluklar

İş Kanununun 77 nci Mad.'sinde, **“İşverenler işyerlerinde İSG'nin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksanziz bulundurmak, işçiler de İSG konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. Ayrıca işyerinde alınan İSG önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli**

tedbirler ile yasal hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek ve gerekli İSG eğitimini vermek zorundadırlar.”

Ayrıca İSG Yönetmeliğine göre; her işverenin işyerinde bu yönetmelikte yer alan önlemlerle sınırlı kalmaksızın teknik ilerlemeler ve gelişmeler doğrultusunda tüm yenilikleri takip etmek ve gerektiğinde bunları işyerlerinde uygulamak yükümlülüğünde olduğu ifade edilmektedir. Bu görüşün temeli; **İş Kanunu ve ilgili mevzuatlarında, kusura dayanan sorumluluğun değil de, kusursuz sorumluluğun kabul edilmiş olmasıdır.**

İşverenin, işçisine veya yakınlarına karşı olan sorumluluğunun kaynağı, genel nitelikteki Borçlar Kanunu'nda yer alan hükümlerde bulunmaktadır. Borçlar Kanunu'nun 332. Mad.'sine göre işverenin sorumlulukları; **“İşin mahiyeti ve hizmet ilişkisinin özelliği yönünden hakkaniyete uygun olarak kendisinden beklenbilecek tedbirleri alması halinde sorumluluğu kalmamaktadır.”** olarak açıklanmıştır.

Bu durumda, her iş kazasında işverenin mutlak sorumluluğundan bahsedilmesi mümkün değildir. Gerçek sorumluluğun işveren dışında oluşması durumunda işverenin sorumluluğu sınırlandırılmakla birlikte, işçinin mağduriyetinin giderilmesini engellemeyecek şekilde davranılması dikkate alınmaktadır.

Uygulamaya bakıldığında, Yargıtay içtihatlarında; **çeşitli görüşlerden hareketle, işçinin işveren karşısında ekonomik ve sosyal açılardan daha güçsüz olması, yeterli görülerek, işveren sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olmasına karar vermektedir.**

4.12. İşveren ve Vekili Arasında Yetki Devrinde Hukuki Sorumluluklar

İşletmelerin tek kişi tarafından yönetilemeyecek kadar büyümesi, teknik ve idari yönetimin, ihtisas gerektiren konular içermesi karşısında, işyerinde işverenin dışında işveren vekilleri çalıştırılmasını gerektirmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. Mad.'sinde işveren vekilinin hareketlerinden doğrudan işverenin sorumlu tutulacağı hüküm altına alınmış ise de, müteakip fıkrada **“Bu kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekili hakkında da uygulanır.”** ifade edilerek, bunun hukuki sorumluluk olduğuna açıkça getirilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. Mad.'si cezai sorumluluk açısından ise; işveren vekilinin aynen işveren gibi düşünülmesi gerektiğini açıklamıştır. Bir iş kazasında işveren vekili kusuru oranında aynen işveren gibi sorumlu olabileceği gibi gerekir ise, işverenin tüm sorumluluğunu da yüklenmektedir.

İşverenin, vekili suretiyle cezai sorumluluktan kurtulabilmesi için; **işveren vekilinin, kendisine yüklenen görevi yürütecek teknik ve hukuki bilgiye sahip olmasına ilaveten gerekli önlemleri almasını sağlayacak yetki ve maddi imkan ile donatılmış olması gerekmektedir.**

Kendisine verilen yetkinin tartışılır olması, bağımsız hareket etme imkanının bulunmaması, alınması gereken önlemler için gerekli maddi olanakların verilmemiş olması gibi durumlarda, işveren vekili ancak denetim ve ikaz görevini yerine getirmediği ölçüde sorumlu tutulabilmekte, bu imkan ve yetkileri tanımayan işveren geri kalan sorumluluğu taşımaya devam etmektedir.

4.1.3. Sosyal Sigortalar Kurumuna Karşı Hukuki Sorumluluklar

İş kazası sonucunda hem kazaya uğrayan işçiye hem de işverene bir takım sorumluluklar yüklenmiştir.

a. İşverenin Hukuki Sorumluluğu; 506 sayılı Kanun'un 15. Mad.'sine göre; işveren, iş kazasına uğrayan sigortalıya, kurumca işe el konuncaya kadar, gerekli sağlık yardımlarını yapmakla yükümlüdür. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki savsama ve gecikmeden dolayı, kurumun uğrayacağı her türlü zararı ödemekle de sorumludur.

Ayrıca, 506 sayılı Kanun'un 27. Mad.'sine göre; işveren, iş kazasını, o yer yetkili zabıtasına derhal ve kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür. Belirtilen süre içinde kuruma bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar kurumca ödenmez.

Diğer taraftan, 4857 Sayılı İş Kanununun 77.Mad.'si 3. Fıkrasına göre; işveren işyerinde meydana gelen iş kazasını veya tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

506 sayılı Kanun'un 26. Mad.'sinde ise; iş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kası veya İSG ile ilgili mevzuat hükümlerine göre aykırı koşullar veya davranışlar ile suç sayılan bir eylem sonucunda olmuşsa, kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan ve ileride yapılması gerekli görülen her türlü giderlerin işverenden alınacağı ifade etmektedir.

b. İşçinin Hukuki Sorumluluğu; 506 sayılı Kanun'un 17. Mad.'sinde, işçinin iş kazasını en geç kazadan sonraki gün içinde işverene veya kuruma bildirmesini belirtmiştir. Burada ki hüküm, görüldüğü gibi seçenekli olup, işçi bunu işverene veya kuruma bildirmekle sorumluluktan kurtulmaktadır.

Aynı madde, iş kazası sonucu zarar gören işçinin, kurumca kendisine sağlanan sağlık yardımına aynen uyması gerektiğini belirtmekte ise de, maddenin devamında yer alan yaptırımdan, işçinin mali açıdan cezalandırılmasının ancak tedavi süresinin uzaması, malul kalınması veya malullük derecesinin artması gibi durumların ortaya çıkması halinde mümkün olacağı anlaşılmaktadır.

4.1. İş Kazalarında Cezai Sorumluluklar

Türk Hukuk Sistemimizde, iş kazaları karşısında, işverenin hukuki sorumluluklarında "**kusursuz sorumluluk**" ilkesi kabullenilmiş ise de, cezai sorumluluk için bunun savunulması mümkün değildir. Ceza hukuku sistemimizde kişinin cezalandırılabilmesi kusura dayandırılmıştır.

Ceza hukukumuzda, failin yasağı bildiği bunun çiğnenmesinin bir cezayı gerektirdiği kabul edilir. Doğal olarak, failin fiili bilerek işlemesi tek başına kastın kabulüne yetmeyecektir. Failin aynı zamanda, sonucu da istemiş olması gerekmektedir. Buna göre özellikle iş kazalarında, kasıt çok nadir olarak karşılaşılan bir durum olmaktadır.

Kusurun bir diğer çeşidi ise, taksir olup, fail, fiili veya eylemsizliği bilerek ve isteyerek yapmakta ise de bunun sonucunu istememektedir. Özellikle iş kazalarında sorumluların kusuru olarak taksir ile karşılaşılmaktadır. **Tedbirsizlik, dikkatsizlik, meslek ve sanatta acemilik, nizam, emir ve talimatlara aykırı davranma** gibi durumlar uygulamada karşımıza taksir örnekleri olarak çıkmaktadır.

İşveren işyerinde gerekli tüm tedbirleri alacağı gibi, işçilerin veya üçüncü kişilerin bu tedbirlere uygun hareket etmesini sağlamak, işçilerini buna göre eğitmek ve denetlemekle de sorumludur.

4.1.2. İş Kazalarında İşverenin Karşılaşabileceği Cezai Yaptırımlar

a. İşçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerine veya hükümlerine uyulmaması, suçun oluşması için yeterlidir. Verilecek cezalar idari nitelikte olup, uygulanması için mutlaka iş kazasının meydana gelmesi gerekmez. Hayati tehlike arz eden noksanların bulunması halinde, noksanlar giderilinceye kadar işin bir bölümünü durdurma veya kapatma şeklinde veya idari para cezaları şeklinde yaptırımlar uygulanabilir. İdari para cezaları Çal.ve Sos.Güv.Bak.'lığı Böl. Müd.'lükleri tarafından verilir, bu cezalara yetkili İdari Mah.'ler nezdinde itiraz edilebilir. Mahkemece verilen cezalar kesindir.

b. İş kazasının meydana gelmesi ile birlikte, yetkili mahalli zabıta ihbar olunan iş kazasının soruşturmasını yaparak Cumhuriyet Savcılığına intikal ettirir. İş kazası sonucu alınan raporun süresi 10 günden fazla değilse, şikayete bağlı taksirli bir suç olmuştur. Kazaya uğrayan, Cumhuriyet Savcılığına şahsi bir şikayet dilekçesi vermezse kamu davası açılmaz. Alınan raporun süresi 10 günden fazla ise kamusal niteliği olan bir suç oluşmuştur. Yargı mekanizması her hangi bir şikayete gerek duymaksızın harekete geçer.

İş kazası sonucu ölüm olayı meydana gelmişse Cumhuriyet Savcısı TCK'nın 455 inci Mad.'sine göre iddianame düzenleyerek 3 yıldan 6 yıla kadar hapis cezası istemiyle Ceza Mahkemesinde dava açacaktır (Mad. 22). Ölü sayısı birden fazla ise 3 yıldan 15 yıla kadar hapis cezası talep edecektir (Mad. 85). Meydana gelen iş kazası sonucu yaralanma meydana gelmiş ise Cumhuriyet Savcısı TCK'nın 459. Mad.'sine göre iddianame düzenleyecek, sorumluları hakkında 3 aydan 1 yıla kadar hapis cezası talep edecektir (Mad. 89).

Meydana gelen iş kazasının mahallen incelenmesi, genellikle teknik nitelikte bilirkişilerce yapılmakta, Cumhuriyet Başsavcısı suçun özelliğine ve niteliğine göre ilgili ceza mahkemesinde dava açarak; sorumluların "**Tedbirsizlik ve dikkatsizlik sonucu ölüme veya yaralanmaya sebebiyet vermek**" ten cezalandırılmalarını talep etmektedir.

5. SONUÇ

a. Çal.ve Sos.Güv. Bak.'lığı yetkilileri, İşçi ve İşveren Sendikalarının temsilcileri ile konunun ilgili uzmanları tarafından uzun süre görüşülerek tartışılan ve TBMM'de 22.05.2003 tarihinde kabul edilerek 1475 sayılı İş Kanunu yerine yasalaşan 4857 sayılı Yeni İş Kanunu ile birlikte bu güne kadar yayınlanan yönetmelikler AB uyum yasaları kapsamında işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında çok önemli yükümlülükler getirmiştir. Ülkemizde çağdaş iş sağlığı ve güvenliğinin tesis edilebilmesi için uygulamadaki gelişmeleri düzenli olarak izlemek, değerlendirmek ve gelişmeler konusunda kazanılan bilgi ve deneyimlerin paylaşılması gerekmektedir.

b. **Devlet Denetimi**; İSG uygulamalarının gerçekleştirilip yürütülmesi için öncelikle etkili bir denetimin sağlanması gerekmektedir. İSG'ne ilişkin en mükemmel hukuki düzenlemelerin yapılması durumunda dahi, etkili bir denetimin yapılamaması halinde İSG'de sağlanamamaktadır. Bu sebeple, işçi sağlığı ve iş güvenliği

hükümlerinin, esas olarak, devlet tarafından denetlenmesi kabul edilmektedir. İş Kanunu'nun 91/I ncı Mad.'si gereğince denetimlerin Çal.ve Sos.Güv. Bak.'ına bağlı, ihtiyaca yetecek sayı ve özellikle, teftiş ve denetlemeye yetkili “İş Müfettişleri” tarafından yapılması gerekmektedir.

c. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Denetimi; İşveren ve işçilerin, İSG hükümlerinin uygulanmasını kontrol ve takip etmek üzere İş Kanunu'nun 80/I Mad.'si gereğince sınıy işlerinde devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırılan ve altı aydan çok süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren, bir “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu” kurmakla yükümlü tutulmuştur. Söz konusu kurul İş Kanunu'nun 80/II Mad.'si gereğince artık bir danışma organı niteliğinde olmaktan kurtulmuştur. İşverenler bu kurullarca İSG mevzuatına uygun olarak alınmış kararları uygulamakla yükümlü tutulmuştur.

d. İş Güvenliği Uzmanı Mühendis veya Teknik Eleman Görevlendirme Yükümlülüğü; İş Kanunu'nun 81/I Mad.'si ne göre sınıy işlerinde devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırılan ve altı aydan çok süreli işlerin yapıldığı işyerlerindeki işverenler, “işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulamasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle” yükümlüdür.

e. Önlem Alma, Bilgilendirme ve Eğitim Yükümlülüğü; İşveren; İş Kanunu'nun 77/I Mad.'sine göre işyerinde İSG'nin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşverence alınacak bu önlemlere, işçilerde uymak ve araç/gereçleri kullanmak zorundadırlar. Bunlara uyulup uyulmadığını denetlemekle de, İş Kanunu'nun 77/IIc.1 Mad.'sine göre işveren yükümlüdür. Ayrıca, işyerinde çalışan işçi, gereken bilgi ve deneyime çoğu kez sahip değildir. Bu sebeple işveren; “işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gereken tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek”le yükümlü tutulmuştur.

KAYNAKLAR

1. "2003 Yılı Eylül Aylık Bildirgesi ". Tablo No:7/10, 20/1, 18/2, 21/2, 29 ve 31,
www.ssk.gov.tr
2. Gürbüz YILMAZ,(2005) "İş Kazalarının Hukuksal Boyutu-I, II, III, ve IV",Fişek Enstitüsü, www.isguvenligi.net
3. 22.05.2003 tarihinde kabul edilen 4857 Sayılı İş Kanunu,
4. 22.04.1926 tarihinde kabul edilen 818 Sayılı Borçlar Kanunu,
5. 26.09.2004 tarihinde kabul edilen 5237 Sayılı Yeni Türk Ceza Kanunu,
6. 20.01.2004 tarih ve 25352 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik",
7. 07.04.2004 tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kuralları Hakkında Yönetmelik.
8. 17.07.1964 tarihinde kabul edilen 506 Sayılı SSK Kanunu,
9. Müngen,U.,(2005) "İş Güvenliği" İnş. Müh. Odası. İst. Şb. İnş.Ynt.Kursu, İstanbul.