

İŞ HUKUKU

İş Hukuku, çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki ilişkileri düzenleyen kamu hukuku dalıdır. Çalışanlar bağımlı ve bağımsız çalışanlar olarak ikiye ayrılır. Bağımsız çalışanlar, kendi adına çalışanlardır. Bağımlı çalışanlar kavramına ise, işçiler dışındaki memurlar ve sözleşmeli personel de dahil olmasına rağmen, İş Hukuku sadece işçilerle işverenler arasındaki ilişkileri düzenlemektedir.

İş Hukuku, kendi içinde iki ana dala ayrılmaktadır.

Bunlardan biri, tek bir işçinin çalışma koşulları ve haklarına göre hüküm ve düzenlemelerin yer aldığı Bireysel (Ferdî) İş Hukuku,

Diğeri ise; işçilerin grup halindeki sendika kurma, örgütlenme, toplu iş sözleşmesi yapma gibi faaliyetlerinin düzenlendiği Kollektif (Toplu) İş Hukukudur.

Toplu İş Hukuku Alanındaki Temel Kanunlar;

1)05.05.1983 tarihli, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu,

2)05.05.1983 tarihli, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunudur.

Sendikalar Kanunu; Çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi için işçiler ve işverenler tarafından meydana getirilen sendikalar ve konfederasyonların kuruluşu, teşkilatı, faaliyeti ve denetlenmesi esaslarını düzenlemektedir.

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ise; İşçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere, toplu iş sözleşmesi yapmalarının, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerinin ve grev ve lokavtın esas ve usullerini tespit etmektedir.

Ferdî İş Hukuku Alanındaki Temel Kanunlar;

1)10.06.2003 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu

2) Gemiadamları ve bunların işverenleri arasındaki hizmet akdini düzenleyen 20.04.1967 tarihli, 854 sayılı Deniz İş Kanunu

3)Basın mesleğinde çalışanlarla çalıştırılanlar arasındaki münasebetleri düzenleyen 13.06.1952 tarihli, 5953 sayılı Basın İş Kanunu’dur.

Bu ana kanunlar dışında, Borçlar Kanunu, Hafta Tatili Kanunu, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu gibi pek çok kanun, tüzük ve yönetmelik ferdi iş hukuku alanındaki mevzuatı oluşturmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu, 1971 tarihinden itibaren uygulanmakta olan 1475 sayılı İş Kanununun yerine çıkarılmış olup, esnek çalışma modellerini öngörmüş olması nedeniyle, tam zamanlı çalışma sistemine göre yapılmış olan 1475 sayılı Kanundan oldukça farklı düzenlemeler içermektedir.

Dokuz bölümden oluşan İş Kanununun;

Birinci bölümünde “Genel Hükümler”

İkinci bölümünde “İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi”

Üçüncü bölümünde “Ücret”

Dördüncü bölümünde “İşin Düzenlenmesi”
Beşinci Bölümünde İş Sağlığı ve Güvenliği”
Altıncı Bölümünde “İş ve İşçi Bulma”
Yedinci Bölümünde “Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi”
Sekizinci Bölümünde “İdari Ceza Hükümleri”
Dokuzuncu Bölümünde ise, “Çeşitli, Geçici ve Son Hükümler”
düzenlenmiştir.

İş Kanununda Yer Verilen Ana Kavram ve Tanımlar :

İşçi; Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir.

İşveren; işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir.

İş İlişkisi; işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.

İş Sözleşmesi; Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.

İşyeri; İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

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, 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.

İşveren Vekili ; İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi; Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer 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 olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

İş Kanununun Kapsamı ve Uygulama Alanı :

İş Kanunu, 4 üncü maddesinde sayılan istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

Aşağıda sayılı iş ve işyerlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanamaz.

- a. Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- b. 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- c. Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- d. Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- e. Ev hizmetlerinde,
- f. İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında,
- g. Sporcular hakkında,
- h. Rehabilit edilenler hakkında,
- i. 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

Fazla Çalışma :

Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma :

Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur.

Şu kadar ki, zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalar için 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma :

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş

sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.

Hafta Tatili :

Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önceki iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Genel Tatil :

Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.

Çalışma Süresi :

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir.

Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.

Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat ve daha az çalışması gereken işler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Gece Süresi ve Gece Çalışmaları :

Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.

Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.

İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez.

Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda

bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerinin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır.

Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

Gece Çalıştırma Yasağı :

Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri :

4857 sayılı İş Kanununun 77. maddesine göre, işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İş Kanununun 78. maddesine göre çıkarılan ve Avrupa Birliğinin 89/391 sayılı çerçeve direktifini uyumlaştıran İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğine göre ise, işverenlerin yükümlülükleri aşağıdaki gibi tanımlanmıştır:

İşverenlerin Yükümlülükleri :

İşverenlerin yükümlülükleri ile ilgili genel hükümler aşağıda belirtilmiştir:

- a) İşveren, işle ilgili her konuda işçilerin sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlüdür.
- b) İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alması bu konudaki sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.
- c) İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluğu ilkesini etkilemez.

Yukarıda belirtilen genel hükümlerden başka, işverenler aşağıda belirtilen sağlık ve güvenlikle ilgili hususları yerine getirmekle yükümlüdür:

- a) İşveren, işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri sağlamak zorundadır.

İşveren, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun sürekli iyileştirilmesi amaç ve çalışması içinde olacaktır.

- b) İşveren, sağlık ve güvenliğin korunması ile ilgili önlemlerin alınmasında aşağıdaki genel prensiplere uyacaktır:

- 1) Risklerin önlenmesi,
- 2) Önlenmesi mümkün olmayan risklerin değerlendirilmesi,
- 3) Risklerle kaynağında mücadele edilmesi,
- 4) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için, özellikle işyerlerinin tasarımında, iş ekipmanları, çalışma şekli ve üretim metodlarının seçiminde özen gösterilmesi, özellikle de monoton çalışma ve önceden belirlenmiş üretim temposunun hafifletilerek bunların sağlığa olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi,
- 5) Teknik gelişmelere uyum sağlanması,
- 6) Tehlikeli olanların, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi,
- 7) Teknolojinin, iş organizasyonunun, çalışma şartlarının, sosyal ilişkilerin ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan genel bir önleme politikasının geliştirilmesi,
- 8) Toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi,
- 9) İşçilere uygun talimatların verilmesi.

- c) İşveren, işyerinde yapılan işlerin özelliklerini dikkate alarak;

- 1) Kullanılacak iş ekipmanının, kimyasal madde ve preparatların seçimi, işyerindeki çalışma düzeni gibi konular da dahil işçilerin sağlık ve güvenliği yönünden tüm riskleri değerlendirir. Bu değerlendirme sonucuna göre; işverence alınan önleyici tedbirler ile seçilen

çalışma şekli ve üretim yöntemleri, işçilerin sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltmeli ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanmalıdır.

2) Bir işçiye herhangi bir görev verirken, işçinin sağlık ve güvenlik yönünden uygunluğunu göz önüne alır.

3) Yeni teknolojinin planlanması ve uygulanmasının, seçilecek iş ekipmanının çalışma ortam ve koşullarına, işçilerin sağlığı ve güvenliğine etkisi konusunda işçiler veya temsilcileri ile istişarede bulunur.

4) Ciddi tehlike bulunduğu bilinen özel yerlere sadece yeterli bilgi ve talimat verilen işçilerin girebilmesi için uygun önlemleri alır.

d) Aynı işyerinin birden fazla işveren tarafından kullanılması durumunda işverenler, yaptıkları işin niteliğini dikkate alarak; iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni önlemlerinin uygulanmasında işbirliği yapar, mesleki risklerin önlenmesi ve bunlardan korunma ile ilgili çalışmaları koordine eder, birbirlerini ve birbirlerinin işçi veya işçi temsilcilerini riskler konusunda bilgilendirirler.

e) İş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni konusunda alınacak önlemler hiç bir şekilde işçilere mali yük getirmez.

İşçilerin Hak ve Yükümlülükleri :

4857 sayılı İş Kanununun 83. maddesine göre, işçilerin aşağıdaki hakları bulunmaktadır:

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tespitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır.

Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.

İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanunun 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğine göre ise, işçiler, işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili olarak aşağıda belirtilen hususlara uymakla yükümlüdürler:

a) İşçiler, davranış ve kusurlarından dolayı, kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için azami dikkati gösterirler ve görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yaparlar.

b) İşçiler, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda, özellikle;

1) Makina, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını doğru şekilde kullanmak,

2) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve kullanımdan sonra muhafaza edildiği yere geri koymak,

3) İşyerindeki makina, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalardaki güvenlik donanımlarını kurallara uygun olarak kullanmak ve bunları keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek,

4) İşyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike olduğu kanaatine vardıkları herhangi bir durumla karşılaştıklarında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve eksiklik gördüklerinde, işverene veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisine derhal haber vermek,

5) İşyerinde, sağlık ve güvenliğin korunması için teftişe yetkili makam tarafından belirlenen zorunlulukların yerine getirilmesinde, işverenle veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile işbirliği yapmak,

6) İşveren tarafından güvenli çalışma ortam ve koşullarının sağlanması ve kendi yaptıkları işlerde sağlık ve güvenlik yönünden risklerin önlenmesinde, işveren veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile mevzuat uygulamaları doğrultusunda işbirliği yapmak, ile yükümlüdürler.

İş Güvenliği Uzmanlarının Yetkileri :

İş güvenliği uzmanları;

a) Bağımsız çalışma ilkesi uyarınca bu Yönetmelik hükümlerini yerine getirirken, işveren tarafından hiçbir şekilde engellenemez, görevini yapmaktan alıkonulamaz,

b) İşyerinde çalışanların hayatı ile ilgili yakın tehlike oluşturan bir husus tespit ettiğinde, işin geçici olarak durdurulması için derhal üst yönetimi bilgilendirir,

c) Üretim planlamalarında karar alma sürecine katılır,

d) Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme, araştırma yapar ve çalışanlarla görüşür,

e) Gerektiğinde konu ile ilgili kurum veya kuruluşlar ile işbirliği yapar.

İş Güvenliği Uzmanlarının Yükümlülükleri :

İş güvenliği uzmanları görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.

Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması (İş Güvencesi) :

Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler (çalışma süresinden sayılan haller) dikkate alınır.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,
- İşyeri sendika temsilciliği yapmak,
- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,
- İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler,
- 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,
- Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi :

İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.

Sendikaların Sorumluluğu :

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 33. maddesinde, sendika ve konfederasyonların, tüzel kişi olarak genel hükümlere göre sahip oldukları yetkilerden başka, aşağıda belirtilen faaliyetlerde de bulunabilecekleri belirtilmiştir:

-İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplemek, sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak,

-Üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak, teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hükümlerine göre akdedilen toplu iş sözleşmelerinde de, yine iş sağlığı ve güvenliği konularında ve işçilere işveren tarafından her türlü kişisel koruyucu donanımların sağlanması hususlarında hükümler konulmaktadır. Aslında, toplu iş sözleşmelerine iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerin konulmasının zorunlu olması gerekmektedir. Ancak, 2822 sayılı Kanunda bu konu ile ilgili zorlayıcı bir hüküm bulunmamaktadır.

Bireysel İş Hukuku Açısından İş Kazası ve Meslek Hastalığı :

İş kazası ve meslek hastalığının tanımları, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. ve 14. maddelerinde yapılmıştır.

İş Kazası :

İş kazası, aşağıdaki durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhsal olarak özüre uğratan olaydır.

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında,
- Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında.

Meslek Hastalığı :

Meslek hastalığı, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir nedenle veya işin yürütüm koşulları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir.

İş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili olarak “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” hükümleri dışında, “Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği” ve bu Yönetmeliğin “Arıza/Hastalık Listesi” ile “Meslek Hastalıkları Listesi” ile “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin Üçüncü Kişilerin ve Sigortalıların Sorumluluğu ile Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğ” ve “Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun Görev, Yetki, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” de, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından uygulanan önemli mevzuat arasında yer almaktadır.

İşverenin iş kazası ve meslek hastalığı halinde sorumluluğu ve rücu :

İşveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortalısına, sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ve yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri, Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından belirlenen tutarı geçmemek üzere Kurum tarafından karşılanır.

Birinci fıkrada belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki ihmalden veya gecikmesinden dolayı, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür.

İş kazası ile meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalının iş sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca yapılan veya yapılacak iş kazasına yönelik sağlık hizmetine ilişkin giderler ile yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri işverene tazmin ettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.

İşverenin bu maddenin uygulanmasına ilişkin sorumlulukları, yurt dışında geçici ya da sürekli görevlendirme hâlinde de devam eder.

Sağlık raporu olmaksızın çalıştırma halinde rücu :

İlgili kanunları gereğince çalışacağı iş için sağlık raporu alınması gerektiği hâlde, sağlık raporuna dayanmaksızın veya alınan raporlarda çalıştığı işte tıbbî yönden çalışmasının elverişli olmadığı belirtildiği hâlde, genel sağlık sigortalısını çalıştıran işverenlere, bu nedenlerle Kurumca yapılan sağlık hizmetine ilişkin giderler ile yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri tazmin ettirilir.

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamındaki kişiler, hekim veya diş hekimi sağlık raporu ile çalışamayacağı belgelenen işlerde çalıştırılmaz. Bu kişileri çalıştıran işverenler, genel sağlık sigortalısının aynı hastalığı ile illiyet bağı kurulan hastalıkları sebebiyle Kurumca yapılan masraflarını ödemekle yükümlüdür. Bu kişiler, bir başka işverene ait işyerinde çalışmış ise bu durumu bilerek çalıştıran işveren ile genel sağlık sigortalısı, doğacak masraflardan Kuruma karşı müştereken ve müteselsilen sorumludur.

Üçüncü kişilere rücu :

Genel sağlık sigortalısına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere kastı veya suç sayılır bir hareketi veya ilgili kanunlarla verilmiş bir görevi yapmaması ya da ihmalî nedeniyle Kurumun sağlık hizmeti sağlamasına veya bu kişilerin tedavi süresinin uzamasına sebep olduğu mahkeme kararıyla tespit edilen üçüncü kişilere, Kurumun bu nedenlerle yaptığı sağlık hizmeti giderleri tazmin ettirilir. Açılacak rücu tazminat davalarında, kusur oranları da dikkate alınır.

Kurum, 13/10/1983 tarihli ve 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu gereğince yaptırılması zorunlu olan malî mesuliyet sigortası veya ihtiyari malî mesuliyet sigortası poliçelerindeki limitler dâhilinde, halefiyet ilkesine dayanarak, ödediği sağlık hizmeti tutarını sigorta şirketlerinden veya Karayolları Trafik Garanti Sigortası hesabına başvurmak suretiyle rücu tazminini talep eder.

Kurumun diğer mevzuat hükümlerine dayanan rücu veya halefiyet hakkı saklıdır.

İş Kazalarında ve Meslek Hastalıklarında Hukuki ve Cezai Sorumluluklar :

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının hukuki sonuçlarının tazminata ve cezaya yönelik olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Tazminat davaları, Asliye Hukuk (İş) Mahkemelerinde açılırken, ceza davaları suçun ağırlığına göre, Asliye Ceza veya Ağır Ceza Mahkemelerinde açılmaktadır. Tazminat davalarını ilgilendiren temel kanun 818 sayılı “Borçlar Kanunu”, ceza davalarını ilgilendiren temel kanun ise 1 Nisan 2005 tarihinde yürürlüğe giren 5237 sayılı yeni “Türk Ceza Kanunu”dur.

Temel Hukuk Kavramları :

Haksız Fiil :

Bir kimse, hukuka aykırı bir fiil ile başka bir kimseye zarar verirse, bir haksız fiil işlemiş olur. Bunun sonucunda, bu kimse (fail) ile zarara uğramış olan kimse (mağdur) arasında bir

borç ilişkisi doğar. Bu borç ilişkisi dolayısıyla da, fail, zarara uğramış olan kimsenin zararını tazmin etmek borcu altına girer.

Kusur :

Hukuka aykırı neticeyi istemek (kast) veya bu neticeyi istememekle beraber hukuka aykırılıktan kaçınmak için iradeyi kafi derecede yormamaktır. (İhmal)

İllyet Bağı (Nedensellik Bağı) :

Haksız fiil failinin tazminat borcunun doğabilmesi için, hukuka aykırı fiil ile bu fiil sonucunda ortaya çıkan zarar arasında bir sebep-sonuç ilişkisinin bulunması gereklidir. İşte, bu sebep-sonuç ilişkisine illiyet bağı denilir.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 16.05.1995 tarihli ve 1995/2288 sayılı kararında, iş kazası nedeniyle meydana gelen maluliyetlerden dolayı, istihdam edenin maddi ve manevi tazminat ödemekle yükümlü tutulabilmesi için, kusursuz sorumluluk esaslarına göre, kendisinin veya müstahdemin kusurlu olmasının gerekmediğine, ancak haksız fiil ile meydana gelen zarar arasındaki illiyet bağının, işçinin veya üçüncü şahsın tam kusuru ile kesilmesi durumunda, istihdam edenin tazminatla sorumlu tutulamayacağına hükmetmiştir.

Tazmin :

Haksız fiil sonucunda, mağdurun uğramış olduğu maddi veya manevi zararın fail tarafından giderilmesi ve karşılanması gerekir ki buna tazmin etme denilir. Tazmin edilen miktara veya meblağa ise tazminat denilir.

Tazminat, maddi tazminat (ayni veya nakdi) ve manevi tazminat olarak ikiye ayrılır.

Kusursuz Sorumluluk :

Hukukumuzda, esas prensip olarak hukuka aykırı fiil (haksız fiil) ile başka bir kimseye zarar veren kimsenin sorumlu tutulabilmesi için kusurun varlığı gerekmektedir. Ancak, bazı istisnai hallerde sorumluluk için kusurun varlığı şartı aranmamaktadır. Bunlar, kusursuz sorumluluk halleridir.

İstihdam Edenin Sorumluluğu :

Borçlar Kanununun 55. maddesine göre, istihdam eden kişi, çalışan şahsın hizmetini ifa etmesi sırasında meydana getirdiği zarardan sorumludur.

Yargıtay'ın 27.03.1957 tarihli 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı ile de, istihdam edenin Borçlar Kanununun 55. maddesine göre tazminat ile sorumlu tutulabilmesi için, kendi kusurunun bulunmasının şart olmadığını ve hatta çalıştırdığı şahsın dahi kusurunun varlığının kanuni şartlardan olmadığını belirtmiştir.

Bununla ilgili, diğer içtihadı birleştirme kararı aşağıda verilmiştir:

Esas No. : 1966/7

Karar No. : 1966/7

Karar Tarihi : 22.6.1966

Resmi Gazete : 28.7.1966/12360

Adam çalıştırmanın, Borçlar Kanununun 47. maddesi gereğince manevi tazminatla sorumlu tutulabilmesi için, ne kendisinin ne de çalıştırdığı adamın kusurlu bulunması gerekir. Nedensellik bağı bulunmak kaydıyla, hakim, durum ve koşulları göz önünde tutarak manevi tazminatı belirler.

Varsa, çalıştıran kişinin ya da çalıştırılanın yahut her ikisinin kusuru, ölenin veya cismani zarara uğrayanın birlikte kusuru, özel durum ve koşullar içinde göz önünde tutularak manevi tazminat belirlenir.

İstihdam Edenin Sorumluluktan Kurtulması :

Borçlar Kanununun 55. maddesinin 2. fıkrasında, istihdam edenin sorumluluktan nasıl kurtulabileceği belirtilmiştir. Buna göre, istihdam eden, zararın doğmaması için hal ve şartların gerektirdiği bütün dikkat ve özeni gösterdiğini veya bütün dikkat ve özeni göstermiş olsa bile zararın gerçekleşmesine engel olamayacağını ispat ederse sorumlu tutulamaz.

İstihdam Edenin Rücu Hakkı :

Yine, aynı maddenin 11. fıkrasında ise, istihdam edenin müstahdeme rücu meselesi düzenlenmiştir. Buna göre, istihdam eden, zarar gören üçüncü şahsın zararını tazmin ettiği takdirde, kendisini bu suretle zarara sokmuş olan müstahdeme rücu etmek hakkına sahiptir. Ancak, bu husus, müstahdemin kusurlu olması durumunda ve sadece kusuru oranında mümkün olabilir. Müstahdemin kusuru yok ise, bu yola başvurmak mümkün değildir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili tazminat hukukuna yönelik olarak, Borçlar Kanununun 332. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 77. maddesi temel maddeler olarak göze çarpmaktadır.

Borçlar Kanununun 332. maddesi : İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak yer tedarikine mecburdur.

İş sahibinin yukarıdaki fıkra hükmüne aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımlarından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketlerden doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur.

İş Kanununun 77. maddesi : İşverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

İşverenler, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar.

İşverenin İdari Sorumluluğu :

İşverenin idari sorumluluğu, 818 sayılı Borçlar Kanununun 45, 46 ve 47. maddeleri çerçevesinde ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 21 ve 23. maddelerinde düzenlenmiştir. İdari sorumluluk kapsamında, tazminat ve idari para cezası uygulaması söz konusudur.

Tazminat Çeşitleri :

A) Manevi Tazminat :

İşçinin, işverenden isteyebileceği manevi tazminat, 818 sayılı Borçlar Kanununun 47. maddesine göre, cismani zarara uğrayan kişiye veya bu nedenle vefat eden kişinin ailesine, çekilen acı, elem ve ıstırapları hafifletmek amacıyla, hakim takdir edeceği uygun bir miktar paradan ibaret olup, matematiksel yönden herhangi bir hesabı gerektirmemektedir.

B) Maddi Tazminat :

İşçinin, işverenden isteyebileceği maddi tazminat ise, daima matematiksel yönden hesaplamayı gerektiren ve zararın gerçek miktarını bulmaya ve karşılamaya yönelik bir tazminat çeşididir. Maddi tazminat üç çeşittir:

1-Rücu Tazminatı

2-İş Göremezlik Tazminatı

3-Destekten Yoksunluk Tazminatı

1-Rücu Tazminatı :

Geri alma tazminatı anlamına gelen bu tazminat, daha önce Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmış olan zararlar tutarının, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 21. ve 23. maddelerine göre, kusurlu işverene veya kusurlu üçüncü şahıslara ödetirilmesinden ibarettir.

Buna göre, rücu tazminatının esası, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından, sigortalıya veya hak sahiplerine yapılmış olan yardımlar tutarının ve eğer gelir bağlanmışsa, bu gelirin

peşin sermaye değerinin, kastı veya kusuru bulunan işverenden ya da üçüncü şahıslardan geri alınmasıdır.

Sigortalıya, gerek kısmi, gerekse tam iş göremezlik durumlarında bağlanan sürekli iş göremezlik gelirin veya hak sahiplerine bağlanan gelirin peşin sermaye değerleri ile varsa, yapılmış olan diğer yardımların (yol parası, protez, geçici iş göremezlik ödeneği gibi) tutarı, Sosyal Güvenlik Kurumunun işveren veya üçüncü şahıslar aleyhine açacağı rücu davalarındaki tazminat miktarına esas teşkil eder.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda sigortalının ölmesi durumunda, ölen sigortalının hak sahipleri aleyhine de açılabilen rücu davaları, 26.10.1983 tarihinden itibaren geçerli olan 2934 sayılı Kanunun geçici 2. maddesine göre, söz konusu tarihten itibaren düşmüş bulunmaktadır.

Yine, aynı Kanunun 3. maddesine göre, kendi kastı veya kusuru nedeniyle meydana gelen iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda ölmüş olsa bile, sigortalının hak sahiplerine, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan yardımların peşin sermaye değeri tutarının rücu edilemeyeceği hususu hükme bağlanmıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 21. maddesinin son fıkrasına göre de; iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için kurumuna veya ilgililere rücu edilmez. Ayrıca, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, bu Kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak sahiplerine, Kurumca rücu edilmez.

Rücu tazminat davaları ile ilgili olarak, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun, 21.3.1979 tarih ve 1979/269 sayılı kararında, tazminat davalarında Sosyal Sigortalar Kurumunun, birlikte sorumlu olanlardan müteselsilen zararın tümünü isteyebileceği gibi, sorumluların sadece birisinden de zararın tümünü isteyebileceği hükmü ittihaz edilmiştir.

2-İş Göremezlik Tazminatı :

Maddi tazminat da denilen bu tazminat, Borçlar Kanununun 46. maddesi ile tanımlanmıştır. Buna göre, cismani bir zarara uğrayan kimsenin, iş göremezliği ölçüsünde çalışmasının aksayacağı ve bu nedenle maruz kalacağı zarar ve ziyanın, kendisini çalıştırandan isteyebileceği prensip olarak kabul edilmiştir.

Buna göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda, meslekte kazanma gücünü az veya çok kaybeden bir işçinin, kaybı ile ilgili gerçek zararını, kendisinin olayda tam kusurlu olması dışında, işverenden talep etmeye hakkı bulunmaktadır. Meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı durumlarında, meslekte kazanma gücü kayıp oranı % 10 ve daha fazla ise, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır. (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Mad.19) Sürekli iş göremezlik gelirin sigortalıya ömrü boyunca verilmesi esastır.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bağlanacak olan sürekli iş göremezlik geliri, tam iş göremezlik durumunda, yıllık kazancın yüzde yetmişinin, iş göremezlik miktarıyla orantılı kısmından ibarettir.

Ancak, işçinin tam iş göremezlikteki gerçek kaybı, yıllık kazancının tamamına eşittir. Sürekli kısmi iş göremezlikte ise sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine verilir.

Sigortalının yeniden bir iş kazasına uğraması veya yeni bir meslek hastalığına tutulması halinde meydana gelen arızaların bütünü göz önüne alınarak kendisine sürekli iş göremezliğini doğuran ilk iş kazası veya meslek hastalığı sırasındaki kazancı üzerinden gelir

bağlanır. Ancak, sigortalının uğradığı son iş kazası veya meslek hastalığı sırasındaki günlük kazancı önceki kazancından yüksek ise, sürekli iş göremezlik geliri bu kazancı üzerinden hesaplanır.

Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının gerçek zararını karşılamamaktadır. Diğer taraftan, iş göremezlik derecesi % 10'dan aşağı olduğu durumlarda da, işçinin cismani bir zararı olduğu halde, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından, sürekli iş göremezlik geliri bağlanamamaktadır. Ayrıca, işçiye gelir bağlanması durumunda, gelir, bordroda gösterilen ücret üzerinden hesaplanmaktadır. Bu durum ise, tavan ücretten fazla kazancı bulunan sigortalılara, gerçek ücretine göre değil de, bordroda gösterilen ücrete göre gelir bağlanması anlamına geldiğinden, sigortalının gerçek zararı karşılanmış olmamaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bağlanan gelir, gerçek zararın bir karşılığı durumunda olmayıp, bir sosyal güvenlik geliri niteliğindedir. Bundan dolayı, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan yardım ve bağlanan gelirlerin peşin sermaye değerinin, gerçek zarar miktarından düşülmesi ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanamamış olan geri kalan maddi zararın da işverenden talep edilmesi gerektiği, Yargıtay kararları ile de hükme bağlanmış olan bir kuraldır.

3-Destekten Yoksunluk Tazminatı :

Bu tazminat, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, ölen kimsenin destek olduğu kişiler tarafından işverenden istenebilecek bir tazminat türüdür. Bu kişiler tarafından, işverenden tazminat istenebilmesi için, destek durumundaki işçinin ölümü ile yardım gören kişilerin para ile ölçülebilecek bir zarara uğramış olmaları gerekmektedir. Bu durum, Borçlar Kanununun 45. maddesinin 2. fıkrasındaki, “Ölüm neticesi olarak, diğer kimseler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde, onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir” hükmü ile düzenlenmiştir.

Yargıtay kararlarına göre, ölen kişinin destek sayılabilmesi için, destek olduğu kişilere düzenli olarak yardımda bulunmuş olması gerekmektedir. Ölen ile destekten yoksun kalanlar arasında, miras ilişkisi durumunun olması veya nafaka yükümlülüğü gibi bir durumun bulunması şart değildir.

Destekten Yoksunluk Tazminatı, destekten yoksun kalanlarla, ölen kimsenin çalışıp kazanabileceği süredeki kazancı tutarından, davacılara ileride yapabileceği yardım tutarının peşin ve toptan ödenmesinden ibarettir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölen sigortalı işçinin desteğinden yoksun kalan eş ve çocukları için hesaplanacak destekten yoksunluk tazminatı, işçinin yıllık kazançlarında artırım uygulanmak suretiyle hesaplanmaktadır. Yine, tazminat hesaplanırken vergi ve benzeri kesintiler düşüldükten sonra kalan net aylık ve dolayısıyla net yıllık kazanç üzerinden tazminatın belirlenmesi gerekmektedir.

Çok defa, bir ölüm olayı sonucunda, birden çok kişi destekten yoksun kalmaktadır. Ölenin gelirinden, hayatta kalanların her birine ayrılacak payların ne kadar olması gerektiği, bilirkişiler vasıtasıyla tespit edilmektedir. Ölen kimsenin geliri tespit edildikten sonra, bu gelirin genellikle en az % 30'u, ölenin kişisel giderleri olarak kabul edilmekte ve geri kalan miktar destekten yoksun kalanlara dağıtılmaktadır.

Tazminat Taleplerinin Hesaplanması :

Rücu Tazminatı :

İşverene veya üçüncü şahıslara ödettirilecek olan miktarın peşin sermaye değerinin hesaplanması gereklidir.

Peşin sermaye değeri, üç ayda bir peşin ödenen ve yıllık tutarı 100 lira olan gelirin, belirlenmiş olan faiz oranı dikkate alınarak, yaşama ihtimali süresine göre bugünkü değerini ifade eder. Yaşın karşılığı olan peşin değer rakamı, P.M.F. Cetvelinden bulunur. Daha sonra, gelirin yıllık tutarı tespit edilir ve yaşın karşılığı olan peşin değer rakamının 100'e bölünmesiyle elde edilen Emsal Peşin Değer'le çarpılarak Peşin Sermaye Değeri hesaplanır.

Sigortalının Ölmesi Durumunda Peşin Sermaye Değerinin Hesaplanması :

Sigortalının ölmesi durumunda ise, hak sahiplerinin peşin sermaye değerleri, P.M.F. Cetvellerinden yaşlarının karşılığı olan peşin değer rakamlarının esas alınması ile elde edilen emsal peşin değerler vasıtasıyla ayrı ayrı hesaplanır. Bu hesaplanan değerlerin toplanması ile de, işverene veya üçüncü şahıslara ödettirilecek olan toplam miktar bulunmuş olur.

P.M.F. Yaşama Tablosu :

Kişinin kalan ömrünün tespiti, Fransız menşeli P.M.F. (Population Masculine et Feminine) yaşama tablosundan hesaplanmaktadır. Kadın ve erkek ayrımı yapılmadan sigortalıların bulundukları yaşlara göre muhtemel yaşama süreleri (bakiye ortalama ömürleri), mahkemelerde, hesap bilirkişileri tarafından da kullanılan bu tablo vasıtasıyla tespit edilmektedir.

İş Göremezlik Tazminatı (Maddi Tazminat) :

Öncelikle, maddi zararın unsurları tespit edilir. Bunlar, kaza tarihi, sigortalının doğum tarihi, sigortalının kaza tarihindeki yaşı, P.M.F. Yaşama tablosuna göre bakiye ömrü, faal ömür süresi, yaşlılık ömür süresi, maluliyet oranı, kusur bilirkişileri tarafından değerlendirilen ve hakim tarafından takdir edilen kusur oranı ve sigortalının aylık brüt ücret durumu'dur. Maddi zarar hesabında, maluliyet tarihindeki ücrete itibar edilecek, sonraki devreler için de değişen ve artan asgari ücretler oranı üzerinden işlem yapılacaktır.

Tazminat toptan ve peşin alınacağından, yıllık ortalaması hesaplanan faal ömür kazancının peşin değeri bulunur. Daha sonra, bu peşin değer, kusur oranı ve maluliyet oranı ile çarpılarak maddi zarar bulunur. (Örneğin, % 50 kusur oranı verilmesi durumunda, çarpan 0.50 olacak ve yine örneğin % 35 maluliyet oranı verilmesi durumunda, çarpan 0.35 olacaktır.)

Aynı şekilde, sigortalının faal ömründen sonraki yaşlılık ömrü için de, malullük/yaşlılık aylığından kaç yıl istifade edebileceği belirlenerek, yaşlılık ömrü kazancının peşin değeri bulunur. Daha sonra, yine bu değer, kusur oranı ve maluliyet oranı ile çarpılarak maddi zarar bulunur.

Eğer, ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ödenmişse, bu ödenek, maddi zararların toplamından çıkarılarak, sigortalının nihai ve gerçek maddi zararı bulunur.

Destekten Yoksunluk Tazminatı :

Borçlar Kanunu Madde 332'ye göre;

İş sahibinin, çalışan kişinin maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri almamasından dolayı işçinin ölmesi halinde, onun yardımlarından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi, akde aykırı hareketlerden doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur.

Destekten Yoksunluk Tazminatının Hesaplanması :

Ölen kişinin kazançlarının, hangi unsurlar dikkate alınarak hesaplanacağı konusu, iş göremezlik tazminatındaki (maddi tazminat) hesaplama gibidir. Desteğin ortadan kalkmamış olması durumunda, faal çalışma süresi ve emeklilik kazancının ne olması gerekiyorsa, bu kazançlar toplamının destekten yoksun kalanlara, belli bir oran çerçevesinde dağıtılması prensibi de, destekten yoksunluk tazminatının esasını oluşturur. Destek olanın kazancının, hangi oranlara göre dağıtılması gerektiği hususunda mevzuatta herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak, olayın ve kişilerin özelliklerine göre bu dağıtım oranları değişebilmektedir.

İşverenin Cezai Sorumluluğu :

İşverenin cezai sorumluluğu, Türk Ceza Kanununun 20, 21, 22. maddeleri ile 85 ve 89. maddelerinde düzenlenmiştir. Cezai sorumluluk kapsamında, adli para cezası uygulaması ile hapis cezaları bulunmaktadır.

İş Kazalarından Kaynaklanan Cezai Sorumluluk:

İş kazaları kural olarak kusurlu davranış sonucu oluşur. Kusurlu davranışın doğal sonucu ise cezai sorumluluğun gündeme gelmesidir. Kusurlu davranış ise, kişinin hukuka aykırı şekilde sonucu bilerek ve isteyerek hareket etmesi (kast) veya hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte, bu sonucu önlemek için durumun gerektirdiği dikkat ve özeni göstermemesidir. (İhmal)

İş kazaları, ikinci tip hareket (ihmal) sonucunda oluşmaktadır. Bu tür suçlara, “taksirli suçlar” denilmektedir. Buna göre, fiil, failin kendisinden beklenilene aykırı olarak, hareketin sonucunu öngörmemesinden veya bunu göz önünde tutmamasından ileri gelmiş ise, failin suçu taksir ile işlemiş olduğu kabul edilmektedir.

Taksirin Koşulları :

- Sonuca neden olan eylemin iradi olması
- Sonucun öngörülebilir-tahmin edilebilir-olması
- Failin sonucu istememiş olması
- Eylem ile sonuç arasında illiyet bağının bulunması

İş kazasının sorumlusu, işveren veya işveren vekili ya da işyerinde çalışan bir mühendis, iş güvenliği uzmanı, ustabaşı veya işçi olabilir. Ya da oluşan iş kazası bu kişilerden birkaçının olumsuz davranışlarının birleşmesi sonucu da meydana gelebilir. Bu takdirde, sorumlu kişiler, olumsuz davranışları-kusurları oranında müterafik (birlikte) kusurluluk prensibine göre cezalandırılacaklardır.

Ceza Sorumluluğunun Şahsiliği :

Ceza sorumluluğu şahsidir. Kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz. Tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımı uygulanamaz. Ancak, suç dolayısıyla kanunda öngörülen güvenlik tedbiri niteliğindeki yaptırımlar saklıdır.

(5237 sayılı Türk Ceza Kanunu Madde 20)

Kast :

Suçun oluşması kastın varlığına bağlıdır. Kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve isteyerek gerçekleştirilmesidir.

Olası Kast :

Kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesi halinde olası kast vardır. Bu halde, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda müebbet hapis cezasına, müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda yirmi yıldan yirmibeş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur; diğer suçlarda ise temel ceza üçte birden yarısına kadar indirilir.

(5237 sayılı Türk Ceza Kanunu Madde 21)

Taksir :

Taksirle işlenen fiiller, kanunun açıkça belirttiği hallerde cezalandırılır. Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir. Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır; bu halde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır. Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirlenir. Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olur. Her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir. Taksirli hareket sonucu neden olunan netice, münhasıran failin kişisel ve ailevi bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur olmasına yol açmışsa ceza verilmez; bilinçli taksir halinde verilecek ceza yarıdan altıda bire kadar indirilebilir.

(5237 sayılı Türk Ceza Kanunu Madde 22)

Bilinçli Taksir :

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 22. maddesinde düzenlenmiştir.

Buna göre, kişinin öngördüğü neticeyi istememesine rağmen, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır; bu halde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır. Normal taksir durumunda verilecek ceza, cezanın limitine bakılmaksızın adli para cezasına çevrilebilirken, bilinçli taksir durumunda verilecek ceza, adli para cezasına çevrilememektedir.

Mülga 765 sayılı Türk Ceza Kanununa göre;

Tedbirsizlik veya dikkatsizlik veya meslek ve sanatta acemilik veya nizam ve evamir ve talimata riayetsizlik ile bir kimsenin ölümüne sebebiyet veren şahıs iki seneden beş seneye kadar hapis cezasına mahkum olur. (Asliye)

Eğer fiil birkaç kişinin ölümünü mucip olmuş veya bir kişinin ölümü ile beraber bir veya birkaç kişinin de mecruiyetine sebebiyet vermiş ise dört seneden on seneye kadar hapis cezasına mahkum olur. (Asliye)

Yukarıdaki fıkralarda beyan olunan cezalar, kusurun derecesine göre sekizde birine kadar indirilebilir.

(765 Sayılı Türk Ceza Kanunu Madde 455)

Her kim tedbirsizlik veya dikkatsizlik yahut meslek ve sanatta acemilik veya nizam, talimat ve emirlere riayetsizlik neticesi olarak bir şahsa cismen eza verecek veya sıhhatini ihlal edecek bir zarar iras eder yahut akli melekelerinde teşevvüs husulüne sebebiyet verirse;

Yaralanmanın derecesine ve ağırlığına göre;

1. Takibat icrası şikayete bağlı olmak şartıyla üç aya kadar hapis,
2. Üç aydan yirmi aya kadar hapis,
3. Birkaç kişi cürümden mutazarrır olmuş ise altı aya kadar hapis veya,
4. Altı aydan otuz aya kadar hapis cezasına mahkum olur. (Asliye)

Yukarıdaki fıkralarda beyan olunan cezalar, kusurun derecesine göre sekizde birine kadar indirilebilir.

(765 Sayılı Türk Ceza Kanunu Madde 459)

Yeni, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununa göre ise;

Taksirle öldürme :

Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, üç yıldan altı yıla 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, kişi üç yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(5237 sayılı Türk Ceza Kanunu Madde 85)

Taksirle yaralama :

1. Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.

2. Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

- a) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına,
- b) Vücudunda kemik kırılmasına,
- c) Konuşmasında sürekli zorluğa,
- d) Yüzünde sabit ize,
- e) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma,
- f) Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına neden olmuşsa, birinci

fıkra göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır.

3. Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

- a) İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine,
- b) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine,
- c) Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına,

d) Yüzünün sürekli değişikliğine,
e) Gebe bir kadının çocuğunun düşmesine neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza bir kat artırılır.

4. Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

5. Bilinçli taksir hali hariç olmak üzere, bu maddenin kapsamına giren suçların soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlıdır.

(5237 sayılı Türk Ceza Kanunu Madde 89)

Cokça Kullanılan İlgili Yargıtay Kararları :

1-Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğün sadece önlem almakla yetinilebileceği anlamını taşımadığı, alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme ve giderek önlemlere uyulmasını temin anlamında bulunduğu da kuşkusuzdur. Başka bir deyişle, işveren işyerinde, geniş anlamda doğmuş ve doğabilecek tüm tehlikeleri önlemek zorundadır. Bu zorunluluk sonucu olarak işyerinde işveren tarafından tam anlamı ile geniş bir kontrol mekanizması kurulmalıdır.

(Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 31.10.1978)

2-İşverenin, insan yaşamının kutsallığı çevresinde sigortalının sağlıklı ve güvenli bir ortamda iş görmesini sağlamakla yükümlü bulunduğu yönü tartışmasızdır ve yasalarda, tüzüklerde ve yönetmeliklerde açıkça gösterilmemiş bulursa dahi, işverenin, işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri almakla bulunduğu yönü, İş Kanununun açık buyruğudur.

(Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 9.5.1984)

3-İş Kanununa göre işveren, salt mevzuatta öngörülen önlemleri değil, kutsallaştırılması gereken insan yaşamına saygı çevresinde günümüz bilim ve teknolojinin öngördüğü önlemleri dahi almakla yükümlüdür. Her halde, çalışan kimsenin iş güvenliği, işçinin kendi dikkatine bırakılamaz.

(Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 17.4.1984)

4-İşverenin sorumlu olabilmesi için, zararı meydana getiren sigorta olayı ile işveren arasında uygun neden-sonuç bağının bulunması gerekir.

(Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 13.7.1972)

5-İş kazasında malul kalan işçinin maluliyet oranı % 10'dan aşağı olsa bile, işveren tazminatla sorumludur.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 24.9.1965)

6-Bir iş kazasının meydana gelişinde işçinin de, işverenin de hiçbir kusuru yok ise, iş kazasına uğrayan kazazedenin mirasçılarının destekten yoksun kalmaları sebebiyle işverenden maddi ve manevi tazminat istemeye hakları vardır.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 28.6.1966)

7-Kaçınılmazlık (gayri kabil-i içtinab), olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen zararın kısmen ya da tüm olarak meydana gelmesi durumudur.

(Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 24.3.1983)

8-İşverenin yüzde yüz kusurlu olduğu durumda, kaçınılmazlık olgusu dikkate alınamaz.

(Yargıtay Hukuk Genel Kurulu , 11.4.1984)

9-İş kazasında, ikinci işverenle birlikte asıl işveren de sorumludur.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 22.10.1968)

10-İş kazasında, taşeron ile işveren birlikte sorumludur.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 7.7.1970)

11-İş kazalarını önlemek bakımından işveren sadece işin niteliğine uygun kişisel koruyucu malzeme vermekle yükümlü olmayıp, verilen malzemenin kullanılmasını sağlamak ve bunun uygulanıp uygulanmadığını sürekli ve etkin bir şekilde denetlemekle de yükümlüdür.

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 16.6.1988)