

İŞ KAZALARINDA CEZAI SORUMLULUĞUN YARGITAY KARARLARI İŞİĞİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

Av. Karya Ege DEMİREL

I. Giriş

İşçi işveren ilişkisinde işçinin zayıf konumda olması ve sözleşme serbestisinin işçinin asgari haklarını gözetme noktasında yetersiz kalışı sebebiyle tüm modern hukuk sistemlerinde işverenin uymakla yükümlü olduğu, işçi lehine pek çok yükümlülük öngörülmektedir. Bu yükümlülüklerin en başında işçilerin sağlığının ve güvenliğinin temini yer almakta olup; Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu başta olmak üzere birçok kanunda bu hususa ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yer almaktadır. Uygulamada, işbu düzenlemelere uyulmamasının sonucunda yaşanan iş kazalarında ihlalin kaynağı ve cezai sorumlunun tespiti noktasında birtakım hususlar belirleyici nitelik taşımaktadır. Bu doğrultuda Yargıtay'ın yıllar içerisinde konunun farklı yönlerine dair verdiği kararların incelenmesi, işverenlerin iş kazalarından doğan cezai sorumluluğuna ilişkin bir takım genel ilkelerin aydınlatılabilmesi bakımından fayda sağlayacaktır.

II. İş Kazasında İşverenin Kusurunun Belirlenmesi ve Sınırları

A. Birden Fazla İşveren Bulunması Hali

Kanunda açıkça istisna tutulmadıkça işverenin işi kendi işletmesi dahilinde yürütme yükümlülüğü olmayıp; iş hukuku mevzuatı da “*alt işverenlik*” müessesesi ile işin üçüncü kişi işveren tarafından görülmesine cevaz vermektedir. Fakat gerek İş Kanunu’nda gerek Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda, asıl işveren alt işveren ilişkisinde asıl işverenin sorumluluğuna dair belirleyici düzenlemeler yer almaktadır.

İş Kanunu m.2/6’da: “*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.*” düzenlemesi yer almakta;

Yine Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.12/6’da: “*Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur.*” ibaresi yer almaktadır. O halde kanunun lafzından asıl işverenin; işçilerin sağlık ve güvenliğinin sağlanması noktasında alt işverenle birlikte sorumluluğunun bulunduğu anlaşılmaktadır.

Yargıtay’ın, iş hukuku mevzuatı uyarınca işverence uyulması gereken yükümlülüklerin ihlal edilmesi sebebiyle oluşan iş kazalarına ilişkin asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumlu olacağına dair pek çok kararı bulunmaktadır¹. Fakat bazı muhtelif kararlarda; asıl işveren ile alt işverenin

¹ CGK 2016/12-104 E. 2017/244 K. 25.4.2017; 12 CD 2017/2359 E. 2019/6943 K. 30.5.2019; 12 CD 2013/5500 E. 2014/675 K 16.1.2014

arasında akdedilen sözleşme uyarınca sorumluluk paylaşımının dikkate alındığı, bir diğer ifadeyle sorumluluğun yüklenicide olacağı yönündeki akdi hükümlere sonuç bağlandığı görülmektedir². Bazı kararlarda ise, asıl işveren ile alt işveren arasında akdedilen sözleşmede asıl işverene -alt işverenin yürüttüğü işin denetimine ilişkin- birtakım yükümlülükler öngörüldüğü takdirde, işbu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi sebebiyle oluşan kazalardan asıl işverenin de sorumlu olacağı belirtilmiştir³.

Öğretide de benimsendiği üzere, mevzuatta yer alan emredici hukuk kuralları ile sözleşme serbestisinin sınırlandırılması amaçlanmakta olup; işbu kurallar ile hakkaniyete aykırı çalışma koşullarının önüne geçilmek istenmektedir⁴. İş Kanunu'nda ve diğer kanunlarda yer alan, asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumlu olacağına dair hükümlerin emredici hukuk kuralı niteliğinde olduğu göz önüne alındığında, Yargıtay'ın asıl işverenin kanundan doğan sorumluluğunun akdi yolla kısıtlanması yahut devredilmesi halinde cezai sorumluluğun da oluşmayacağı yönündeki; yahut cezai sorumluluğu olduğu kabul edilmekle birlikte bu sorumluluğun kaynağının emredici mevzuat hükümlerinden ziyade işverenler arasında akdedilen sözleşme hükümleri olarak belirtildiği muhtelif kararlarının isabetli olmadığı söylenebilecektir.

Yargıtay'ın kimi kararlarında, bir alt işverenin bulunmadığı; fakat işverenin ortaklık şeklinde yapılandığı durumlarda da ortaklar arasında iş hukuku mevzuatından kaynaklanan yükümlülükler ve yükümlülükler uyulmamasının sonucunda karşılaşılabilecek cezai yaptırıma ilişkin sözleşme akdedilmesi haline de sonuç bağlandığı görülmektedir⁵. Aynı işyerinde birden fazla işverenin bulunması halinde, alınması gereken önlemler bağlamında bu şekilde bir yükümlülük paylaşımı yapılabileceğine yönelik Yargıtay kararlarına ilişkin de yukarıdaki eleştiri tekrar edilebilecektir.

B. İşyerinde Yapılan Görev Devri Kapsamında İşverenin Sorumluluğu

İş hukuku mevzuatında işverene ilişkin birtakım yükümlülükler öngörülmekle birlikte; -istisnai düzenlemeler hariç kalmak üzere- bu yükümlülüklerin ne şekilde yerine getirileceğine ilişkin bir kısıtlama bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, işverenin sağlık ve güvenlik tedbirleri başta olmak üzere mevzuatta öngörülen tüm yükümlülüklerini bir organizasyon şeması içerisinde, uzman kadroların görevlendirilmesi suretiyle yürütmesi mümkün ve hatta birçok işletme için zorunludur. Zira belirli bir hacmin üzerindeki (özellikle geniş bir sahada faaliyet gösteren birden fazla şubeli) işletmelerde tek bir işverenin binlerce insana yönelik gerekli fiili ve normsal tedbirleri alması, teknik yeterlilik açısından ve pratik olarak da mümkün değildir.

Konuya ilişkin Yargıtay kararları da bu doğrultuda istikrar kazanmış olup; Yargıtay tarafından iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınması amacıyla ehil kişilerin görevlendirilmesi halinde işverenin yahut vekilinin sorumluluğunun bulunmadığı pek çok kararda vurgulanmaktadır⁶. Bu tarz bir görevlendirme, "işverenin sorumluluğunun devri" şeklinde yorumlanmamalıdır. Zira işveren, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirlerin alınması amacıyla teknik kadro

² 12 CD 2015/4764 E. 2016/4331 K. 17.3.2016.

³ 12 CD 2018/5194 E. 2019/3812 K. 21.3.2019

⁴ ÇELİK – CANIKLIOĞLU – CANBOLAT, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2014, s.22

⁵ 12CD 2016/3579 E. 2018/1926 K. 21.2.2018

⁶ 12 CD 2018/4225 E. 2019/6648 K. 23.5.2019; 12 CD 2017/3163 E. 2018/622 K. 18.1.2018; 12 CD 2015/4764 E. 2016/4331 K. 17.3.2016.

görevlendirerek aslında mevzuatta kendisine yüklenen yükümlülüğü yerine getirmekte; bu suretle kendisine izafe edilebilecek kusuru bertaraf etmektedir. Bir diğer ifadeyle suçta ve cezada kusur ilkesi esas olduğundan; teknik kadroların atanması suretiyle yükümlülüğünü yerine getiren işveren, işbu kadroların kusurları sebebiyle meydana gelen iş kazalarından da cezaların şahsiliği prensibi uyarınca sorumlu tutulamayacaktır.

C. İşverenin Yükümlülüklerinin Sınırlarının Yargıtay Kararları Doğrultusunda Belirlenmesi

İş kazalarında genellikle işverenlerin taksir sorumluluğu gündeme gelmekte olup⁷; taksirin tanımında yer alan “*dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılığın varlığı*”, Yargıtay kararlarında çoğunlukla iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku mevzuatı kapsamında incelemeye tabi tutulmaktadır⁸.

Bazı kararlarda Yargıtay tarafından doğrudan mevzuat hükümleri çerçevesinde bir değerlendirme yapılmamakla birlikte, maddi vakıda kusur durumunun tespitine yönelik bilirkişi raporu tanzim edilmesi gerektiği belirtilmektedir⁹. Bu doğrultuda tanzim edilecek bilirkişi raporunda varılacak kanaat de iş hukuku mevzuatı çerçevesinde oluşturulacağından, uygulamada istisnai vakıalar dışında işverenin cezai sorumluluğunun, mevzuatta yer alan yükümlülükler kapsamında belirlendiği söylenebilecektir.

Bu noktada işçinin iş tanımı ile gerçekleşen kazadaki kusur durumu arasındaki ilişkiye de değinmek gerekmektedir. Kural olarak işçinin, işveren tarafından belirlenen iş tanımında yer almayan bir işi icra etmesi halinde; işverenden bu işin yürütümüne yönelik dikkat ve özen göstermesinin beklenmesi hayatın olağan akışına aykırı olsa da; işverenin -yahut temsilcisinin- bu durumdan haberdar olması halinde de iş hukuku mevzuatından doğan yükümlülüklerinin bulunduğu ve bu yükümlülüklerin ihlal edilmesi halinde cezai sorumluluğunun doğacağı söylenebilecektir¹⁰.

III. Sonuç

İş kazalarında işverenin hangi durumlarda cezai sorumluluğunun doğacağını somut olay bazında değerlendirilmesi gerekmele birlikte; birtakım hususlara ilişkin Yargıtay içtihatları, konuya ilişkin yol gösterici niteliktedir. Yargıtay kararlarında; iş kazasının oluşumuna sebebiyet veren ihmalden asıl işverenin de kural olarak kusurunun ve cezai sorumluluğunun bulunduğu, işyeri içerisinde görevlendirme yapılması ve organizasyon şeması oluşturulması suretiyle bir takım

⁷ İş kazalarında işverenin olası kastla sorumluluğuna ilişkin Yargıtay’ın istisnai de olsa bazı kararları bulunmaktadır. 12. Ceza Dairesi’nin 2012/21104 E. 2013/25712 K. sayılı kararında: “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 nitelikte 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” denilmek suretiyle, tehlikenin net bir şekilde öngörülebildiği hallerde olası kastın gündeme gelebileceği vurgulanmaktadır.

⁸ CGK 2017/12-451 E. 2019/211 K. 14.3.2019; CGK 2017/12-461 E. 2017/549 K. 19.12.2017; CGK 2016/12-104 E. 2017/244 K. 25.4.2017; CGK 2004/2-57 E. 2004/92 K. 13.4.2004

⁹ 2016/12742 E. 2018/9440 K. 9.10.2018;

¹⁰ 2015/15992 E. 2017/645 K. 1.2.2017

güvenlik ve sağlık önlemlerinin teknik personele tevdi edilmesi halinde işverenin kanuni yükümlülüğünü yerine getirmiş sayılacağı ve kural olarak kusurunun bulunduğundan söz edilemeyeceği, işverenin dikkat ve özen yükümlülüğünün genellikle iş hukuku mevzuatı çerçevesinde belirlendiği hüküm altına alınmaktadır.