

## **İşveren Açısından İş Güvenliğine Aykırılığın Ceza Hukukundaki Yansımaları**

### **Yazarlar**

Özlem ÖĞÜTCÜ DELGEZENLİ<sup>1\*</sup>

### **Mensubiyet**

<sup>1</sup>Kamu Hukuku Yüksek Lisans Programı, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, 34755, Türkiye.

\*Yazışma yapılacak kişi: ozlem.ogutcu1@std.yeditepe.edu.tr

Preprint

## Özet

İşveren, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve gelişmesi amacıyla mevzuatın, bilimin ve aklın ışığında önleyici ve koruyucu gerekli her türlü tedbiri almak, işin tekniği gereği bulunması gereken araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmak, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını periyodik olarak denetlemek, işçilerini karşılaşabilecekleri mesleki riskler ile buna karşı alınması gerekli önlemler konusunda bilgilendirerek farkındalık oluşturmak ile her seviyede gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek suretiyle iş bilinci ve kültürünü geliştirmekle yükümlüdür. İş güvenliğine aykırılık sonucu oluşan ölüm olaylarında ceza sorumluluğu açısından her somut olayın özelliklerine göre araştırma yapılarak, basit taksir, bilinçli taksir veya olası kast bakımından ayrı ayrı değerlendirmek gerekir.

**Anahtar Kelimeler:** Basit taksirle ölüm; bilinçli taksirle ölüm; iş güvenliğine aykırılık sonucu olası kastla ölüm; iş sağlığı ve güvenliğine aykırılık; işverenin yükümlülükleri;

## GİRİŞ

İş güvenliğine ilişkin önleyici tedbirlerin alınmaması, yaşam hakkının korunması açısından teknolojinin gerekli kıldığı araç ve gereçlerin kullanılmaması, iş güvenliği konusunda işçilerin yeterince eğitilmemesi, iş güvenliğine ilişkin iŐçilerde farkındalık oluŐturulmaması ile iş güvenliğine ilişkin denetimlerin yetersizliği, iş güvenliğine aykırılık sonucu oluşan ölüm suçlarının temel nedenlerini oluşturmaktadır.

İş güvenliğinin sağlanması bakımından işverene, işveren vekiline veya iş güvenliği uzmanına yasa, yönetmelik ve sözleşmelerden yüklenen görev ve sorumluluk, işçilere zarar vermemek için görevin gerektirdiği teknik özelliklere göre belirlenen yükümlülüklere uyulmasıdır.

### **I. İŞVEREN AÇISINDAN İŞ GÜVENLİĞİNE AYKIRILIK OLUŐTURAN HALLER**

Nüfus, sanayileŐme ve üretimin artmasıyla beraber, işyerlerinde uygulanan yeni teknolojiler ve artan rekabet işçilerin güvenliğini tehdit ederek, işyerlerinde iş kazalarının da artmasına sebep olmuŐtur. Dolayısıyla işçinin çalıştığı ortamın sağlıklı ve güvenli olması gerekmektedir (Mollamahmutolu ve diğerleri, 2014: 1349). İş hukukunda garantörlük iliŐkisine neden olan yükümlülüğün kaynağı öncelikle kanun ve yönetmelikten oluşan mevzuat ile sözleşmeden kaynaklanır. Kanuni düzenlemenin belirli bir Şekilde hareket etme yükümlülüğünü somut ve açık Şekilde düzenliyor olması gerekir (Doğan, 2023: 70).

İş güvenliğini sağlamak işverenlerin yükümlülüğüdür (Öztekin, 2017: 653). İŞveren işçilerin sağlık ve güvenliğini korumakla görevli olup iş güvenliğini en üst düzeyde geliŐtirilmek zorundadır (Baycık, 2013: 112). İSGK m. 4'te işverenin genel yükümlülükleri düzenlenmiŐtir. İş kazasına neden olan hususlar değerlendirilirken sadece Kanunu değer, bağlı olarak çıkarılan ilgili mevzuat hükümleri de dikkate alınır. Yükümlülükler tespit edildikten sonra kimin tedbir alıp almadığı ile yükümlülüğünü yerine getirip getirmediği belirlenir (Ocak, 2013: 181). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile somut önlem anlayıŐından, insanı önceleyen idare sistemi benimsenmiŐ olup işyerlerinin somut özellikleri dikkate alınarak iş güvenliğini sağlama noktasında işverene mevzuata uygun olmak kaydıyla teknolojiye uygun tedbirleri alma imkânı verilmiŐtir (Şen, 2015: 177).

İş güvenliğinin hedefi; iş yaşamında işçilerin yaşam hakkına ve vücut bütünlüğüne zarar verebilecek tehlikelerin önceden belirlenerek işçiyi koruyan önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınması suretiyle işçilerin ruh ve bedensel bütünlüğünün korunmasıdır (TMMOB, 2003: 3).

İşyerinde işçilerin yaşam ve vücut bütünlüğünün korunması ve işyerinin sağlıklı bir şekilde işlevini devam ettirebilmesi açısından koruyucu ve önleyici tedbirlerin alınması bir zorunluluktur. Önleyici ve koruyucu tedbirler sayesinde işçilerin sağlık ve güvenlikleri korunmakta olup işletmelerin olası zararlarının önlenmiş olmasının yanında verimlilikleri de artmaktadır. İşçilerin işyerindeki sağlık ve güvenliklerinin korunması hem fiziksen hem de ruhsal olarak değerlendirilmektedir. İşveren, işçiyi iş verirken işçinin yaşı, uzmanlığı, tecrübesi vb özelliklerine göre değerlendirmeler yapmalıdır.

İş sözleşmesinden doğan işverenin yükümlülükleri, işverenin işçinin maddi ve manevi olarak güvenliğinin sağlanmasını teminat altına almaktadır (Süzek, 2013: 867) İşverenin, iş sahibi olması nedeni ile hem hakları hem de yükümlülükleri bulunmaktadır. Yükümlülüklerden en önemlisi işçinin yaşam hakkı ve vücut bütünlüğünü korumasıdır (Kılıç, 2006: 39).

Önlemler çok boyutlu olup önleyici ve koruyucu ekipmanın temin edilmesi ve işçiler tarafından kullanılmasının özellikle eğitimler ile sağlanması gelir ancak bunun teknoloji kullanımı ve denetimini de içine alan çok yönlü bir olgu olduğu unutulmamalıdır. Örneğin açıkça İSGK'nda düzenlenmese bile ara dinlenme sürelerinin işin durumuna göre ayarlanması, nitelik ve/veya nicelik olarak ölçsüz ve orantısız iş yüklemelerinden işverenin kaçınması gerekir (Kaplan, 2003: 8).

İşyerindeki makinelerin nerede ve nasıl kullanılacağı, yangın merdiveni, olası yangının söndürülme planı, havalandırma, gürültü ve titreşimin önlenmesi, önleyici ve koruyucu malzemelerin temini hem tıp hem de mühendislik bilimi açısından bilimsel ve teknolojik olarak değerlendirilmelidir (Akyiğit, 2002: 477-448).

Yükümlülükler emredici nitelikte olup iş sözleşmesinde yükümlülükler ortadan kaldırılamaz (Emir, 2015: 51). Asıl işveren–alt işveren ilişkisinin kabulü için iş ilişkisinde belirtilen tüm unsurların bulunması şarttır. Bu unsurlardan birinin yokluğu o ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak nitelendirilmesini engeller yahut muvazaalı ilişki haline getirir (Çelik ve diğerleri, 2016: 57). Hangi işverenin hangi yükümlülüklerinin bulunduğu, yükümlülüklere aykırılığın sonuçları açısından kusur ve sorumluluğun tespiti yönünden önemlidir. Asıl işveren

ve/veya alt işveren tarafından yükümlülüklerin hiç ya da gereğince yerine getirilmemesi halleri, diğer koşulların da oluşması koşuluyla cezai sorumluluğa sebebiyet verecektir (Gültekin, 2018: 431; Pehlivan, 2022: 531). Alt işverenin; asıl işverenden bağımsız olarak işveren pozisyonunda olup tüm yükümlülükleri yerine getirmesi gerekir.

İş güvenliğine ilişkin önleyici ve koruyucu tedbirlerin eksik veya hiç alınmaması nedeniyle oluşan zarardan işveren sorumlu olacaktır. Önlemlerin dışarıdan sözleşme ile de alması mümkün olup önlemlerin hizmet alım sözleşmesi ile sağlanması işvereni kusuru halinde cezai sorumluluktan kurtarmayacaktır.

İşverenin tedbir alma, eğitim, denetim ve kurullar oluşturma gibi yükümlülükleri bulunmaktadır (Öztekin, 2017: 656). Yükümlülükler dinamik davranmayı içermekte olup işletmeye ilişkin değişikliklerin söz konusu olması durumunda önlemler de revize edilmelidir (Özdemir, 2020: 33).

Özetle, işveren mevzuatın, bilimin ve aklın ışığında önleyici ve koruyucu gerekli her türlü tedbiri almak, işin tekniği gereği bulunması gereken makine ve aletleri eksiksiz bulundurmak, periyodik olarak denetim yapmak, işçileri bilgilendirerek farkındalık oluşturmak ile her seviyede gerekli eğitimi vermek suretiyle iş bilinci geliştirmekle yükümlüdür. Bu nedenle işverenin yükümlülükleri çok yönlü olarak incelenmelidir: İşverenin bazı yükümlülükleri yerine getirip bazılarını yerine getirmemesi halinde cezai sorumluluğu devam edecektir. Bu nedenle işveren veya vekilinin görev tanımları içerisinde işyerinde önleyici ve koruyucu tüm tedbirleri alması gerekir. İşçilerin, iş güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmemeleri, işverenin cezai sorumluluğunu etkilememektedir.

### **1. İşverenin İş Güvenliği Sağlama Yükümlülüğüne Aykırılığı**

İşverenin öncelikle işçilerin güvenliğini sağlama yükümlülüğü bulunmakta olup işveren işyerinde işçinin yaşam bütünlüğü, vücut bütünlüğü ile fiziksel ve ruhsal sağlığını korumak zorundadır. İşveren; organizasyonu yaparak teknolojik araç ve gereçleri temin etmek suretiyle kullandırılmasını sağlamakla yükümlüdür (Kılıç, 2006: 54). İşveren, sadece iş kanunlarında yer alan önleyici ve koruyucu önlemleri almaz. Ayrıca işyerinde kanunlarda belirlenmemiş ancak çağın gerektirdiği tedbirleri de almak zorundadır (Soyer, 2003: 33). Tedbirler mevzuatın, bilimin ve aklın ışığında işyerindeki olası tehlikeleri ve riskleri önlemeye yöneliktir (Kılıç, 2006: 55).

İş güvenliği kültürünün gelişmemesi iş güvenliğine aykırılık sonucu ölümleri artırmaktadır. Bunun iki temel nedeninden ilki işverenin önleyici ve koruyucu tedbirlerin maddi masraflarından kaçınmak istemesi, ikincisi ise koruyucu ve önleyici tedbirlerin bilgi eksikliği nedeniyle önemsiz ve faydasız görülmesidir (Doğan, 2023: 70)

İş kazaları ile iş güvenliği önlemlerinin alınmamış olması arasındaki ilişki iş koluna göre de farklılaşmaktadır. Örneğin tersane işleri, inşaat işleri, döküm fabrikaları, patlayıcı madde üretim tesisleri veya maden işlerinde, yaptıkları işin doğasına özgü riskler ve alınması gereken önlem grupları söz konusudur. Hangi iş kolunda olursa olsun önemli olan her işyerinin iş güvenliğine ilişkin mevzuata uygun tasarlanmış, denetleme mekanizması olan, işbirliği içerisinde çalışan ve olası hata ihtimalini en aza indiren bir iş güvenliği sisteminin varlığıdır. Sistemsel olmayan ancak insan hatasından kaynaklı olarak işyerinde kazalar bazen kaçınılmaz olabilir, önemli olan bu ihtimali en aza indirgeyebilmek ve kaza olduktan sonra da bunun ölüm ile sonuçlanmasını önleyecek mekanizmaları geliştirmektir (Doğan, 2023: 45-46).

İşverenin yapılan işin somut özelliklerine göre, iş hayatının olağan akışına uygun, rasyonel ve teknik tüm önlemleri alması şarttır. İş kazalarının hem önlenmesinde hem de kaza anında işçilerin hayatını kaybetmesinin önüne geçilmesinde koruyucu ve güvenlik malzemelerinin kullanılması çok önemlidir. Belki de iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri içerisinde en somut tedbir, işin niteliğine ve tekniğine uygun olarak yapılabilmesi için gerekli araç ve gereçlerin işyerinde hem kullanılması hem de kullanıma hazır şekilde bulundurulmasına ilişkindir. İşveren veya vekilinin işçilerin bu koruyucu malzemeleri kullanıp kullanmadığını denetlemek suretiyle araç ve gereçlerin kullanımını sağlanması gerekir (Doğan, 2023: 75).

İşverenin, işçileri tehlikeye atma ihtimalini minimuma indireyecek önleyici ve koruyucu tedbirleri alması gerekir. Örneğin gaz maskesi kullanması gereken işçilerin gaz maskesi kullanmamayı tercih etmelerinin neden tehlikeli olduğunun kendilerine anlayacakları şekilde açıklanması, kolayca ulaşabilecekleri noktalarda yeterli sayıda gaz maskesinin bulunması, gaz maskelerinin son kullanma tarihi geçenlerinin değiştirilmesi ve standartlara uygun kullanımı kolay gaz maskelerinin temin edilmesi gerekir (Doğan, 2023: 168).

## **2. İşverenin İşçileri Bilgilendirme ve Eğitim Verme Yükümlülüğüne Aykırılığı**

İşverenler işçilere eğitim ve bilgi vermekle yükümlü kılınmıştır (Alpagut, 2014: 34). İş kazalarının en önemli nedenlerinden birisi işçilerin ya hiç ya da yeterince eğitilmemiş

olmalarıdır. Bu nedenle işçilerin eğitilmeleri ve yaptıkları işin özelliklerine göre tüm riskler konusunda bilgilendirilmeleri şarttır (Ekmekçi, 2005: 48). Diğer bir ifadeyle, işverenlerin tüm işçileri olası tehlike ve risklere ilişkin bilgilendirmesi gerekir (Özdemir, 2014: 276). Öncelikle çalışma bilincini oluşturacak eğitimler verilmelidir (Ergin, 2005: 142). Eğitimbilimsel ve teknolojik gelişmelere göre yenilenmelidir. Eğitimler, olası tehlike ve risklere göre yenilenerek sürekli olarak güncellenerek tekrarlanmalıdır. İşveren çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimini bizzat verebileceği gibi, uzman kişilerden de bu eğitimin alınmasını sağlayabilir (Canikoğlu, 2012: 68).

İşten ayrılıp yeniden işe başlamaları hallerinde işçilerin eğitimlerinin işveren tarafından verilmesi gerekir (Limon, 2020: 23). İşçileri eğitime tabi tutma ve bilgilendirme yükümlülüğü işverene aittir. İşveren veya vekilinin işyerindeki işçileri yaptıkları işin doğasından kaynaklanabilecek olası tehlike ve mesleki riskler ile alınması gerekli koruyucu tedbirler konularında eğitime yükümlülüğü bulunmaktadır.

İşçiye verilecek eğitimler işe giriş ile başlayıp iş güvenliği kapsamında değişen şartlara göre yenilenmelidir. İşe uyum sağlama şeklindeki oryantasyon eğitimi mutlaka eksiksiz yerine getirilmeli, ilgili temel eğitimin verileceği süre ile ilgili işe başladıktan en kısa sürede şeklinde bir tespit yapmış olsa da temel eğitim almayan işçiye iş başı yaptırılmamalıdır (Doğan, 2020: 139). İşverenin işin ifası kapsamında işçiye işin görülmesi ve vücut bütünlüğünü koruması açısından bilgilendirici açıklamalar yapması gerekir (Ekonomi, 1980: 144). İşçinin daha önce çalıştığı işyerinde benzer bir eğitim almış olmasının bir önemi bulunmamakta olup her işyerinin çalışma konseptine uygun olarak işçilerin risklerden korunmaya yönelik eğitimleri alması şarttır (Doğan, 2020: 48).

Eğitimin etkin olması, yeterli ve gerekli düzeyde verilmesi şarttır. Eğitimde farklı disiplinlerden gelen uzmanların bulundurulması çeşitliliğin ve sürekliliğin sağlanması gerekir. Eğitim ve bilgilendirme ile ilgili olarak sadece işverenin değil işyeri hekiminin de sorumluluğu olabilir (Doğan, 2020: 77).

Eğitim konuları faaliyet alanları ve yapılan işin özelliklerine göre belirlenecektir (Süzek, 2019: 874). Ülkemizde iş kazalarının önemli bir kısmı yüksekten düşerek ölüm şeklinde gerçekleşmektedir. Sadece inşaat sektöründe değil aynı zamanda üretim ve hizmet sektörlerinde de bu türden kazalara sıklıkla rastlanmaktadır. Örneğin işyerindeki binaların çatısına bir sebeple (bacalarda emisyon ölçümüne veya baca temizliği yapmak için gelenlere yardımcı olmak gibi)

çıkma durumunda kalan işçiler veya depolarda yüksek kısımlara çıkan işçiler baret, emniyet kemeri, vinç kullanımı gibi hayati önlemler alınmadığı için düşerek hayatını kaybedebilmektedir. Bu yüzden işçilere mutlaka yüksekte çalışma eğitiminin verilmesi ve bu eğitimi almayan kişilerin kesinlikle yüksekte çalıştırılmaması gerekir (Doğan, 2020: 48). İşçilere sadece temel iş güvenliği eğitimi verilmiş olması yeterli olmaz, mutlaka işin özelliğine uygun, işin kendine özgü özel riskleri hakkında da bilgilendirme ve eğitim çalışması yapılması gerekir (Doğan, 2020: 77).

Eğitim konularının güncellenmesi şart olup teknolojik ve bilimsel gelişmelerin de izlenmesi gerekir. Eğitimin yapılan işin çağdaş ülkelerdeki örnekleri üzerinden teknolojik gelişmelere uygun olması, iş güvenliğini ve sağlığını koruyarak geliştirmesi gerekir. Eğitime ilişkin esasların gereği gibi uygulanmaması tek başına kusur izafe edilmesini gerektirir nitelikte bir hal oluşturmaktadır.

Birçok işyerinde işçileri bilgilendirme matbu bir formun işçilere imzalatılması şeklinde yapılmaktadır. Bilgilendirmenin yapıp yapılmadığının ispatı için gerekli olan bu işlem bir yönüyle de bilgilendirmenin içeriğini boşaltmaktadır. Bahsi geçen formlar tüm işçiler için hazırlanmış genel ifadeler içerdiğinden ilgili işçinin bilgilendirilmesi gerekli olmayan hususları da içerdiği görülür. Bu husus, işverenin çalışanları bilgilendirme yükümlülüğünü bir formalite haline getirmektedir. İşçiye kendi iş ve görevi ile ilgili alanlar mutlaka sözlü olarak da açıklanmalıdır. Bunun yanında işyerinde uyarıcı yazı ve tabelalarla riskler ve koruyucu önlemler işçilere hatırlatılmalıdır (Doğan, 2020: 75-76).

Kanununda açık bir düzenleme yoksa da ileride olası sorumluluk doğuran olayların önüne geçmek bakımından yazılı ve imza karşılığında bilgilendirme hususu önem taşımaktadır (Özdemir, 2020: 150). İşveren veya vekili fiilen eğitim vermeyip eğitim verilmiş gibi belge düzenlediği durumda, koşulları oluştuğunda cezai sorumluluktan kurtulamayacaktır. Eğitimin mevzuata uygun olarak verilip verilmediğinin somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmesi gerekir. İşverenin eğitim ve bilgilendirme yükümlülüklerini yerine getirmemesi nedeniyle oluşan iş güvenliğine aykırılık sonucu yaralanma ve/veya ölüm eylemlerinde cezai sorumluluğu söz konusu olacaktır.

### **3. İşverenin Risk Değerlendirme Yükümlülüğüne Aykırılığı**



Risk değerlendirmesi, zarara uğrama tehlikesi olarak tanımlanmakta olup sistematik bir şekilde işçilerin sağlığına gelebilecek zararların önlenmesi amaçlanmalıdır. İşverene işyerinde ihtimal dâhilinde olan risklerin neler olduğu, risklerin gerçekleşmesini engellemeye yönelik olarak risk değerlendirmesi yapma yükümlüğü yüklenmiştir (Akın, 2012: 36).

İşin teknik özelliklerine uygun bir şekilde uzman kişilerce yapılan bir risk değerlendirmesi, iş kazasını önlemenin ve/veya iş kazasının zararlı neticelerini en aza indirmenin ön koşuludur. Risk değerlendirmesinin yetersiz veya uzman olmayan kişilerce yapılması, iş kazasının önlenmesi için yapılacakların da yetersiz olmasına neden olacaktır. Risk değerlendirmesi de tek başına bir anlam ifade etmez, önemli olan onun da gereğini yapmaktır (Doğan, 2020: 73). Öncelikle tehlikelerin tespit edilmesi, tedbirlerin neler olduğu ve alınan tedbirlerin riskleri önlemede yeterli olup olmadığı incelenmelidir. Ayrıca periyodik olarak tedbirlerin etkisi denetim konusu yapılmalıdır (Korkut ve Tetik, 2013: 455-460). Risklerin gerçekleşmenin önlenmesi veya meydana gelebilecek zararların en aza indirilmesi konusunda işverenin mevzuatın, aklın ve bilimin ışığında yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekir.

Gerektiği şekilde uzman kişilerce yapılan bir risk değerlendirmesi, iş kazasını önlemenin ve iş kazasının zararlı neticelerini en aza indirmenin ön koşuludur. Risk değerlendirmesinin yetersiz veya uzman olmayan kişilerce yapılması, iş kazasının önlenmesi için yapılacakların da yetersiz olmasına neden olacaktır. Risk değerlendirmesi de tek başına bir anlam ifade etmez, önemli olan onun da gereğini yapmaktır (Doğan, 2020: 73)

Kanun yükümlülüğü işverene yüklemiş olsa da risk değerlendirmesini yapan uzmanın bu hususta mutlaka işvereni raporunda yönlendirmesi gerekir. İşveren konuyla ilgili uzmanlığı olmayan bir kişi olabileceği gibi hangi riski hangi koruyucu malzeme ile ortadan kaldırdığını veya azaltabileceğini bilmeyebilir. Ancak risk değerlendirmesinde gösterilmemiş olması tek başına işvereni sorumluluktan kurtarmaz; zira risk değerlendirmesini uzmanına/yetkin kişiye yaptırmak da işverenin yükümlülüğündedir (Doğan, 2020: 75).

İş kazasının önlenmesine dair yükümlülükler İSGK ve ilgili yönetmelikler bu hususta ayrıntılı sayılabilecek şekilde kaleme alınmış dahi olsa, kazuistik şekilde alınması gereken tüm önlemleri tek tek düzenleyemez. Önemli olan somut işin özelliğine uygun risk değerlendirmesinin yetkin kişilerce yapılmış olması ve riskin sıfırlanması veya minimuma indirilebilmesi için gerekenlerin yapılmasıdır. Doğru bir risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü zaten burada

belirleyici olmaktadır. Çünkü risk değerlendirmesi işyerine özgü önlemlerin de neler olduğunu açığa çıkarır (Doğan, 2020: 69).

Risk değerlendirmesi yapılan işin teknik özellikleri gözetilerek teknolojinin çağdaş standartları çerçevesinde yapılmalıdır. Bilimin ışığında, olası risklerin belirlenmesi ve önlenmesine yönelik değerlendirmelerin işyeri ve iş bazında ayrı ayrı yapılması gerekir.

İşyerinde, asıl işveren tarafından yaptırılmış bir risk değerlendirilmesi varsa veya önceki alt işveren yerine başka bir alt işverenle ilişki kurulmuş olup da önceki alt işverenin yapmış olduğu bir risk değerlendirmesi varsa -tehlike sınıfı ve risk derecesi değişmediği sürece- yeni bir risk değerlendirmesi yapılması zorunlu olmayıp, işveren kendi isteğine bağlı risk değerlendirmesini yaptırabilir (Akyiğit, 2013: 127).

İSGK tedbirlerinin alınmasında gözetilmesi gereken temel ilkeleri sayarken, risklerden kaçınılmasını ilk hedef olarak saymış ancak devamında kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmeyi ikincil hedef olarak belirlemiştir. İzin verilen risk gerekli tüm tedbirler alındıktan sonra sıfıra indirilemeyen ve varlığını sürdüren riskler için geçerlidir. Örneğin işyerinde yangın çıkmasını engellemeye yönelik tüm tedbirler alınmış, yangın çıktıktan sonra hızlı bir şekilde müdahale edilmesi için gerekli eğitimler usulüne uygun olarak tamamlanmış, gerekli ekipman standartlara uygun bir şekilde tedarik edilmiş ve gerekli kontrolleri usulünce yapılmış olmasına rağmen işyerinde öngörülemeyen bir nedenden yangın çıkmış ve işçilerin hayatı için risk açığa çıktığında izin verilen risk hükümleri gereğince bir değerlendirme yapılması gerekir (Doğan, 2020: 181-182).

#### **4. İşverenin İşçilerin Sağlık Gözetimini Yapma Yükümlülüğüne Aykırılığı**

İşveren, çalışanların sağlığını gözetmek zorundadır. Diğer bir ifadeyle işverenler, sağlığa ilişkin önlemlerinin belirlenmesi ve uygulamasının izlenmesi ile yükümlüdürler (Ekmekçi, 2009: 63). Sağlık gözetimi kapsamında yapılan sağlık kontrolleri meslek hastalıklarının erken tespiti için çok önemlidir. İşe başlarken yapılan kontrol ile sonraki kontrol sonuçlarının karşılaştırılması hastalığın ortaya çıktığı dönem hakkında da bilgi verir. Sağlık kontrollerinin bir diğer önemi, işe uygun olmayan işçinin ve bu nedenle çalıştırılmasının riskli olduğu durumları önceden tespit

ederek olası kazaların önüne geçebilmektir. Örneğin, torna işinde çalışan işçinin göz kusurunun olmaması; eğer var ise gözlük veya lens kullanmasının zorunlu olması gerekir. Yine kronik kalp rahatsızlığı olan işçinin efor gerektiren işlerde görevlendirilmemesi gerekir (Doğan, 2020: 87).

## **5. İşverenin İş Güvenliğini Planlama ve Düzenleme Yapma Yükümlülüğüne Aykırılığı**

Önleme işyerinde başlamakta olup alınacak tüm tedbirler aklın ve bilimin ışığında olmalıdır. İşyerlerinin “iş güvenlik kültürünü” geliştirmesi şarttır. Planlama ve düzenlemeyi içine alan güvenlik kültürü, işyerinin sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış örüntülerinin bir ürünüdür.

İşverenin işçileri korumak amacıyla işyerinin iş güvenliği konusunda örgütlenmesini sağlaması gerekir. Bu kapsamda işverenin, hukuki denetimi de içerecek şekilde iş güvenliğini planlaması ve düzenleme yapması gerekir. Önleyici ve koruyucu önlemleri almak ve işyerinin örgütlenmesini sağlamak işverenin yükümlülüklerinden biridir.

İş kazalarının en fazla işyerinde belirli günlerde ve belirli saatlerde meydana geldiği gözlemlenmektedir. Bu nedenle planlamanın iyi yapılması, belli günlerdeki ve saatlerdeki çalışmalarda işçilerin önlemlere riayet konusunda daha iyi denetlenmesi gerekir. Ayrıca işçilerin iş temposu konusunda uyarılmaları, özellikle mesai bitimine yakın saatlerde ellerindeki işi mutlaka bitirmek zorunda oldukları konusunda baskı altına alınmaması gerekir (Doğan, 2020: 50).

Ülkemizde birçok tehlikeli iş kolunda kabul edilmez uzun çalışma sürelerinin uygulandığı görülmektedir. Hâlbuki fazla çalışma ücreti ödense dahi tehlikeli iş kollarında uzun çalışma sürelerinden kaçınılması gerekir. Ara dinlenme sürelerine uyulmaması, gün içinde uzun saatler işçinin çalıştırılması işçinin hata yapma riskini artırmakta olup bu durum işveren açısından cezai sorumluluğa neden olmaktadır (Kabakçı, 2009: 253).

## **6. İşverenin Uzman Görevlendirme Yükümlülüğüne Aykırılığı**

İşverenler bazen işin gereği olarak uzmanlık gerektiren bir işte yeni bir kişi çalıştırmak yerine mevcut çalışanların işi yapması talimatı vermek suretiyle mali yüklerden korunmak adına işçileri ve işyerinde hizmet alan kişileri riske sokmaktadırlar. Oysa işin gereği mevzuat hükümlerinin ışığında akla ve bilime uygun yapılmalıdır.

İş kazalarının önemli nedenlerinden birisi de uzmanlık gerektiren riskli işlerin uzmanı tarafından yapılmıyor olmasıdır. Elektrik bağlantılarıyla ilgili işleri, kesici alet kullanımını gerektiren işler, yüksekte çalışma işleri, vinç veya forklift kullanımı gibi işler her zaman kaza, zarar, ölüm veya yaralanma riski içermektedir. Birçok işletme veya inşaat yapım aşamasında aslında elektrik uzmanları ile çalışılır. Ancak bir sebeple işin yapılacağı anda elektrik uzmanının yapıda olmaması halinde işverenin talimatıyla veya diğer işçilerin öncelik alarak uzmanı olmadıkları işlere müdahil oldukları ve bunların işin yapıldığı esnada veya sonrasında iş kazasına neden olduğu görülmektedir (Doğan 2020: 47). İşyeri hekiminin işyerinde meydana gelen patlama, düşme, yanma gibi ani olaylardan kaynaklı bir cezai sorumluluğu bulunmamakta olup (Doğan 2020: 173), böyle durumlarda şartlarının oluşması halinde iş güvenliği uzmanının sorumluluğundan bahsedilecektir.

İşyeri hekimi modern iş sağlığı ve güvenliği anlayışının önemli bir sonucudur. İş sağlığı hizmetlerinin etki alanı ve faaliyetleri bu hizmetin içerisinde yer alması gereken fiziksel ve ruhsal olarak tıbbi ihtiyaçların da önemini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda işyeri sağlık hizmetleri bir hekimin gözetiminde kurulmalı ve hekim sorumluluğu altında yürütülmelidir. İşyeri hekiminden kasıt, işyeri hekimliğinde uzmanlaşmış hizmet ettiği işyerinin ve bağlı bulunduğu sağlık sektörünün sorunları hakkında bilgi sahibi olan ve iş kazası ve meslek hastalıkları hakkında yeterli bilgiye sahip olan hekimdir (Kılıç, 2006: 85).

## **7. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Oluşturulması ve Koordinasyonun Sağlanması Yükümlülüğüne Aykırılığı**

6331 sayılı Kanun m. 22’de her bir işverenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kurul oluşturma yükümlülüğü hüküm altına alınmıştır. Anılan hükme göre, “Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur.” Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu işyerlerinde, altı aydan fazla süren sürekli işlerde işveren, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür. Alt işverenlik ilişkisinin varlığı halinde kurulun nasıl oluşturulacağına yönelik düzenleme anılan hükmün devamında yer almaktadır. Alt işverenlik ilişkisinin olduğu işyerlerinde taraflardan her biri kendi kurulunu oluşturabileceği gibi, yalnızca bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu da kurabilecektir (Akpınar, 2018: 333).

Asıl işverenin veya alt işverenin işçi sayısı ellinin altında olması veya alt işverenlik ilişkisinin altı aydan daha az sürmesi hallerinde taraflar iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlü

değildir. Ancak hukuki bir engel olmadığından, ellinin altında çalışanı olan işyerlerinde de işveren isterse iş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturabilir. Bir yıllık süre içerisinde altı aydan fazla sürekli işler yapılmayan, örneğin yılın sadece üç ayında faaliyette bulunan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümü bulunmamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğünün doğması için ayrıca işyerinde devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılması gerekmektedir. İşçi niteliğine sahip bulunmayanlar bu sayıya dâhil değildir. Ayrıca işverene bağlı fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elliden fazla işçi çalıştırılan her bir işyerinde ayrı ayrı birer iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması gerekmektedir (Ekmekçi, 2005: 66). Bir işyerinde birden fazla kurulun bulunması, kurulların ayrı kararlar alması, aynı işyerine ait farklı kurul kararlarının uygulanması bütünlüğü sağlanmayacaktır. Bu nedenle iki kurulun bulunduğu hallerde işyerlerini koordineli şekilde yönetmek, ortak alanın kullanıldığı bir işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini kolayca uygulamak için asıl işverene koordine etme yükümlülüğü yüklenmiştir (Öztürk, 2017: 67-68).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliği'nin 5. maddesine göre bu kurullar, işveren veya işveren vekili, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, varsa sivil savunma uzmanı, işyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta, işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri bir kişi, işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek işçi ve sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinden oluşur. Kurulun başkanı, işveren veya işveren vekili, kurulun sekreteri ise iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemandır. Bu kurulun üyelerine de işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmesi sağlanmalıdır (Özbek, 2009: 73).

6331 sayılı Kanun m. 22'deki elli veya daha fazla çalışana sahip olma şartı asıl işveren ve alt işverence sağlanmıyor, kurulun kurulması her iki işverenin çalışan toplamıyla gerçekleşebiliyorsa taraflar, iş sağlığı ve güvenliği kurulunu birlikte kurabilecektir. Tek kurul kurulması durumunda koordinasyon asıl işverence sağlanacaktır (Yiğit, 2009: 209). İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararlarına uymaması idari para cezası gerektirdiği gibi (İş K. m. 105/2) bu nedenle iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelirse işveren yüzde yüz kusurlu sayılacaktır (Süzek, 2019: 515).

İşyerlerinde devamlı olarak elli çalışan şartı öngörülmediğinden, işyerinde çalışan sayısının sürekli olarak elli ve üstünde olması gerekmemektedir. İşin ve işyerinin niteliği bakımından işyerinde elli ve daha fazla çalışanın bulunması gerekiyorsa kurul oluşturmak için elli çalışan ölçütü sağlanmış olur (Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 2014: 1393).

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulması ile koordinasyonun sağlanması yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda kusurunun bulunması halinde meydana gelen iş güvenliğine aykırılık sonucu yaralama ve/veya ölüm eylemlerinde cezai sorumluluğu söz konusu olacaktır.

## **8. İşverenin İş Güvenliği Tedbirlerinin Uygulanıp Uygulanmadığını Denetleme Yükümlülüğüne Aykırılığı**

6331 sayılı Kanun 24. maddesinde, bu kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili bakanlık iş müfettişlerince yapılacağını düzenlerken, aynı şekilde İş Kanunu m.92 vd. hükümlerinde iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi 93'üncü maddede yazılı esaslara uyarak gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu Kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Cumhurbaşkanınca çıkarılan yönetmelikte açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahip olduklarını düzenlerken bu denetimlerin hangi sıklıkla yapılması gerektiği düzenleme altına alınmamıştır. Gerektiği zaman, her zaman gibi ifadeler yerine daha açık tarih aralıklarının düzenlenerek teftişe yetkili kişi kurumlar için sorumluluk doğuracak hale dönüştürülmesi gerekir (Doğan, 2020: 51).

İnsanlar ne kadar eğitilmiş olsalar da, ne kadar işlerine ciddi olarak eğilip önem verseler de denetlenmedikleri takdirde, bir süre sonra bu özelliklerini kaybetmektedirler. İnsanların bu özelliklerini canlı tutmanın ve farkındalığı güçlendirmenin yolu belli aralıklarla denetimden geçmektedir. Her şeyde olduğu gibi iş güvenliğinin temeli de denetimdir (Bıyıkçı, 2010: 41).

6331 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi uyarınca işveren, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak ile yükümlü kılınmıştır. İşveren, çalışanların iş sağlığı

ve güvenliği önlemlerine uyup uymadıklarını bizzat veya vekil aracılığıyla sürekli denetlemesi gerekmektedir. İşveren, işyerinde iş güvenliği için önleyici ve koruyucu her türlü önlemi almış olmasına rağmen yükümlülüğü sona ermemektedir. İşveren veya vekilinin bu tedbirlere uyup uymadığını denetleme yükümlülüğü de bulunmaktadır.

İşyerinde bulundurulması gereken koruyucu malzemelerin varlığının yeterli olmayıp, bunların işçiler tarafından kullanılıp kullanılmadığının işveren veya vekili tarafından yapılacak olan denetimler sonucu ancak sağlanabilmektedir. İşçilerin sürekli denetlenmesi ve denetlenme olasılığı, işçilerdeki noksanlıkların zamanında fark edilerek risk oluşmadan önlem alınması imkânı vermektedir (Bıyıkçı, 2010: 42). Diğer bir ifadeyle, işverenin yükümlülüğü, yapılan işin riskleri gözetilerek risklerin gerçekleşmesine engellemeye yönelik olarak işçilerin sağlığını korumak için koruyucu ve önleyici araç gereç vermekle kalmayıp, etkin bir şekilde bunların kullanılmasını sağlamayı ve kullanıp kullanmadıklarını sürekli denetlemeyi gerektirmektedir.

İşverenler için denetim yükümlülüklerini yerine getirecek olan uzmanların seçimi ve izlenmesi de önemli bir başka yükümlülüktür. Denetçilerin görevlendirilmiş olması da tek başına sorumluluğun devri için yeterli olmaz (Doğan2020: 51). İşverenin veya vekilinin denetçileri denetlemesi şarttır. İş güvenliği uzmanları, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli tarafından denetimlerin periyodik olarak yapılması gerekir.

Sürekli işyerinde aynı ortamda olup aynı tip tehlikelere maruz kalan işçi bu tehlikelere alışmakta olup potansiyel tehlikenin gerçekleşme riski işçi tarafından gerektiği gibi değerlendirilemez. Bu nedenle işçilerin sürekli işveren veya vekillerince denetlenmelidir. İşveren veya vekillerince yapılan denetimler sadece tecrübesiz ve genç işçileri değil, tecrübeli veya uzman olsa bile tüm işçileri kapsamaktadır (Eren, 1974: 68-69). Özetle işveren veya vekilinin işyerinde önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınmasına yönelik denetim yükümlülüğü bulunmakta olup işveren veya vekili denetim görevini yerine getirmez ya da denetim sonucu talep edilen önlemleri almazsa cezai sorumluluğu söz konusu olacaktır.

## **II. Basit Taksirle İş Güvenliğine Aykırılık Sonucu Ölüm**

Taksir, suç tanımındaki tüm maddi unsurlar yönünden söz konusu olabilir. Taksir, sadece iradi fiil ve öngörülebilir netice ile ilgili bir kavram değildir. Kişi dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranışı nedeniyle suç tanımındaki örneğin maddi konuya ilişkin özellikleri de fark etmemiş olabilir. Maddi konudaki taksir, yani maddi konunun özelliklerini algılamada

özensizlik, neticenin öngörülememesine neden olabilir. Bir binanın onarımı için gerekli tedbirleri almayarak binanın çökmesi neticesinde insanların yaralanmasına neden olma eyleminde olduğu gibi fail, binanın yıkılmak üzere olduğunu fark edemediği içine gereğini yapmadığı olayda basit taksir hali söz konusudur (Zafer, 2015: 264). 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 22/2. maddesindeki düzenlemeye göre basit taksir, "dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir".

Basit taksir; failin, yaptığı hareketle tipe uygun, hukuka aykırı bir neticenin gerçekleşebileceğini öngörmemesi gerekirken kendisinden beklenen dikkat ve özeni göstermeyerek, bu neticeyi öngörmemesi ve neticenin meydana gelmesine sebebiyet vermiş olmasıdır (Önder, 1994: 4). Basit taksir, failin öngörülebilir neticeyi öngörmemesidir. Fail özen yükümlülüğünü ihlal etmiş, öngörülebilir neticeyi öngörememiştir. Fail özen gösterseydi neticeyi öngörebilecek, netice meydana gelmeyecektir (Özbek, 2009: 517). Basit taksirde öngörmemesi gereken neticeyi öngörmeyen fail, onu hiç düşünmemekte, aklına getirmemektedir (Artuk, 1989: 236). Basit taksirde de failin sorumluluğuna gidilebilmesi için neticenin öngörülebilir (tahmin edilebilir) nitelikte olması gereklidir (Hakeri, 2005: 224). Basit taksirde, fail davranışıyla kanunda düzenlenmiş suçu gerçekleştirebilme ihtimalinden hareket etmez (Heinrich, 2014: 186).

Basit taksirde fail, kendisine hukuk düzeni tarafından yüklenmiş bulunan objektif özen yükümlülüğüne aykırı davranmak suretiyle öngörebileceği bir neticeyi, öngöremeden istemeyeceği bir neticeye yol açan hareketi gerçekleştirmektedir. Fail, hukuk düzeni tarafından belirlenmiş olan davranış normlarına uygun hareket etmediği için istemeyeceği bir neticeyi öngöremeden fiilini işlemektedir (Kaymaz ve Gökcan, 2006: 75–76). Diğer bir ifadeyle, taksir, zararlı bir neticenin meydana gelmemesi için gereğini yapmamak veya yapılması gerektiği gibi yapmamaktır. Fail, meydana gelecek olan zararlı neticeyi öngörmediği için bu neticeyi engelleyecek davranışı da yapamaz (Zafer, 2015: 264).

Basit taksirde fail, istenmeyen neticenin öngörülememesi sebebiyle kınanmaktadır (Yüce, 1982: 340). Taksirli davranışın, iradi olmakla birlikte, suçun kanuni tanımındaki neticeye yönelmemesi meydana gelen neticenin haksızlık alanından elenmesini gerektirmektedir. Taksirli suçlarda netice, bir objektif cezalandırılabilme şartı özelliği göstermektedir (Koca ve Üzülmez, 2016: 198).



Basit taksirle ölüm, taksirin en çok karşılaşılan şekli olup, objektif dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı olarak fail tarafından öngörülebilir nitelikteki neticenin öngörülmemesidir. İşverenin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda düzenlenen 4. maddedeki işverenin genel yükümlülükleri yerine getirmemesi halinde eylem basit taksirle ölüme neden olma suçunu oluşturur. Aynı doğrultuda olmak üzere İşverenin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda düzenlenen 5. maddedeki işverenin risklerden korunma ilkelerini yerine getirmemesi halinde eylem basit taksirle ölüme neden olma suçunu oluşturur.

### **III. Bilinçli Taksirle İş Güvenliğine Aykırılık Sonucu Ölüm**

Bilinçli taksir, failin hareketiyle hukuka aykırı bir neticenin gerçekleşebileceğini öngörerek, bu neticeleri önleyebileceğine yükümlülükler aykırı biçimde güvenerek çaba sarf etmesine karşın istenmeyen neticenin meydana gelmesidir. Diğer bir ifadeyle, bilinçli taksirde fail, neticeyi öngörmesine rağmen bu neticeyi kişisel yetenekleri, şansı veya başka etkenlerle önleneceğine güvenerek hareket etmektedir.

İş kazalarında, işçi sağlığı ve iş güvenliği için alınması gereken önlemlerin alınmaması halinde doğabilecek neticelerin çoğu öngörülebilir olmaktadır. Öngörülebilir olmayan neticeler bakımından kaza veya tesadüf olduğu ve manevi unsur bakımından kasten veya taksirle bir cezai sorumluluk doğmayacağı söylenebilir. Şayet somut olayda öngörülebilir bir netice var ise işçi sağlığı ve iş güvenliği için alınması gereken önlemleri almak ile yükümlü kişi bu önlemleri neticeyi öngörerek almamış ise bilinçli taksirden bahsedilebilecektir. Örneğin bir işveren neticenin gerçekleşmesini muhtemel olarak öngörmesine rağmen neticenin gerçekleşmesini istememekle birlikte, “zaten bir şey olmaz” diyerek neticenin gerçekleşmeyeceğine güvenerek, riski üstlenmesi halinde bilinçli taksirle sorumluluğu doğabilecektir (Özkan, 2016: 540).

Bilinçli taksirle ölüme neden olma suçunda neticenin öngörülmüş olması şarttır. Failin hareketinden meydana gelen neticeyi öngördüğünün ve bu öngörüye rağmen devam ettiğinin ispatı gerekir. Hayatın olağan akışı içerisinde failin öngörmesi gereken neticeyi failin öngördüğü de kabul edilir (Zafer, 2015: 238).

Bilinçli taksirin varlığının tespiti açısından öngörülebilirlik değerlendirilmesi; ihlal edilen ve yükümlülüğün yer aldığı normlar, iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi önerileri, iş kazasının oluş şekli, işverenin olay ve yükümlülükler hakkındaki genel ve olay özgü bilgisi, kaza neticesinde kimlerin ceza sorumluluğunun doğduğu ve kimlere kusur izafe edilebileceği, failin

genel mi yoksa özel bir yükümlülükten mi kaynaklandığı gibi birçok verinin birlikte ve bir bütünlük içinde ele alınarak yapılması gerekmektedir (Özdemir, 2014: 610).

Somut olayın özelliklerine öngörülebilirlik değerlendirmesi yapılmak suretiyle fail sıfatındaki kişi/kişilerden beklenen dikkat ve özen yükümlülüğü dikkate alınmalıdır. Ceza sorumluluğunu genişletecek şekilde belli tip olayların doğrudan bilinçli taksirli sorumluluğu doğurduğunu söylemek ceza hukukunun temel ilkelerine aykırı olacaktır.

İşverenin iş kazalarından doğan ceza sorumluluğunun çoğunlukla zararlı neticeleri önlemeye yönelik kurallara uyulmamasından kaynaklanmaktadır. İşverenin istenmeyen neticeyi önlemeye yönelik kurallara uymaması sonucunda bir iş kazası meydana gelmesi somut olayında, işverenin bu kurallara uymamanın sonucunda bir iş kazası meydana gelebileceğini öngörmesi ancak kendi yeteneği veya işçilerin yeteneğine güvenerek iş kazasının olmayacağına inanması gerekir (Özen ve Tozman, 2008: 226).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 10. maddesi gereğince; "İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlü" tutulmuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin 4/1-f madde ve fıkrası gereğince uyarınca; "Risk değerlendirmesi: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları, ifade eder." Bu risk değerlendirilmesinin yapılmamış veya yaptırılmamış olması, bir iş kazası sonucu meydana gelecek neticeler karşısında kayıtsız kalındığını, riskin üstlenildiğini, işçilerin yaralanabileceği ve ölebileceği hususunun öngörülebileceğini göstermektedir. Kural olarak risk değerlendirmesinin yapılmamış olması halinde işveren bilinçli taksirle sorumlu olacağı anlamına gelmez. Somut olayın özelliklerine göre bir kusur incelemesi yapılması gerekir. Çünkü iş güvenliği ile ilgili olarak her risk değerlendirmesi yapılmaması eylemi, otomatik olarak bilinçli taksir düzeyinde bir ceza sorumluluğunu oluşturmayacaktır. Diğer bir ifadeyle, risk değerlendirmesinin yapılmamış olması veya risk değerlendirilmesinin yenilenmemiş olması eylemin doğrudan bilinçli taksirle olduğuna karine teşkil etmez (Özdemir, 2020: 608).

Aynı olayda sanıklardan birisinin taksir düzeyindeki kusurunun basit taksir, diğerinin ise bilinçli taksir olması imkân dâhilindedir. Somut olayın özelliklerine göre, delillerin titiz bir

şekilde toplanarak değerlendirilip sanıkların taksir seviyesindeki kusurlarının ayrı ayrı incelenmesi gerekir.

İş güvenliği uzmanının veya hekimin onaylı deftere işlenen somut uyanları işverenler bakımından bilinçli taksirin öngörülebilirlik unsurunu gündeme getirebilecektir. Buna göre ihlal edilen kurallar, uzman ve hekimin önerileri, kazanın oluş şekli, işverenin genel yaklaşımı birlikte ve bütünlük içinde ele alınarak bilinçli taksir olup olmadığına karar verilmelidir. Bu kapsamda, bilinçli taksirin kural değil, istisna olması ve öngörülebilirlik unsurunun titizlikle araştırılması gerekli olup iş kazalarında kural haline gelen geniş bir bilinçli taksir uygulaması yaratılmamalıdır (Özdemir, 2020: 608).

Bilinçli taksirde fail, ihmeline bağlı olarak iş kazasının gerçekleşme olasılığını ve buna bağlı olarak insan sağlığının zarar görebileceğini öngörür ancak neticelerin gerçekleşmeyeceğine güvenir. Ancak her iş güvenliği önleminin alınmaması eyleminde kural düzeyinde bilinçli taksirin varlığı kabul edilemez (Doğan 2020: 197).

#### **IV. Olası Kastla İş Güvenliğine Aykırılık Sonucu Ölüm**

Ceza sorumluluğu için kusur şarttır: Kusur varsa ceza vardır; kusur yoksa ceza yoktur. İş güvenliğine aykırılık sonucu meydana gelen ölüm olaylarında ceza sorumluluğu bakımından kusur tespiti zordur. Çünkü iş güvenliğine aykırılığın oluşumunda iş yerindeki birçok kişi; hareketlerinden, yetki ve yükümlülüklerinden dolayı kusurlu sayılabileceklerdir. Bu kusurlu kişilerin tespiti, bu kişilerin ceza hukuku bakımından sorumluluk alanının belirlenmesi, olaydaki nedensellik bağı incelemesi, ortak kusurun varlığı halinde nedensellik bağı ve taksir sorunu, sanığa yüklenecek kusur çeşidi ve bilirkişilerin kusur tespiti gibi konular ceza muhakemesine konu iş güvenliğine aykırılığa etki eden hususlardır (Özkan, 2016: 1). Ceza kanunumuz kusur sorumluluğu esasına dayanmaktadır.

İş güvenliğine aykırılık sonucu oluşan iş kazalarında manevi unsurun tespiti önemli ve problemler alanlar oluşturmaktadır. İş güvenliğine aykırılık sonucu oluşan öldürme suçlarının karine olarak objektif özen yükümlülüğüne aykırılık nedeniyle meydana geldiği dolayısıyla basit taksirle veya bilinçli taksirle işlenmiş olduğu kabul edilmektedir. Oysa somut olayın özelliklerine göre kusur tespiti yapıldığında iş güvenliğine aykırılığın olası kast ile de gerçekleşebileceği gözlemlenmektedir.

Kastın ne bilme ne de isteme unsurlarının yoğun bir biçimde bulunmadığı; ancak en azından failin ilgili suçun gerçekleşebileceğini olası kabul ettiği ve buradan kaynaklanacak neticeyi de kabullendiği biçimiyle bilme ve isteme unsurlarının mevcudiyetinden bahsedilebileceği hallerde, olası kastın varlığı söz konusudur (Heinrich, 2014: 179). Failin belli bir asıl neticeyi gerçekleştirmek üzere hareket ederken, ihtimal dâhilinde olan tali (ikincil) nitelikteki başka neticelerin meydana gelmesi de zorunluluk bağı ile bağlı olmayacak şekilde ise; asıl amacına ulaşmak için tali (ikincil) nitelikteki sonuçlarında gerçekleşme olasılığını öngörerek ve gerçekleşmesini göze alıp, kabullenmek suretiyle ulaşmak istediği neticeye yönelik olan hareketini gerçekleştirmesi halinde bu tali neticeler açısından olası kast ile hareket ettiği kabul edilmektedir (Dönmezer ve Erman, 2019: 484; Önder, 1994: 295; Centel ve diğerleri, 2016: 397–398; İçel ve diğerleri, 1999: 242).

İş kazalarında cezai sorumluluk bakımından olası kastın uygulanmasına engel yoktur (Kaya, 2014: 351). Yargıtay da olası kastın iş güvenliğine aykırılık hallerinde uygulanabileceği görüşündedir (Özkan, 2016: 540-541). İş yeri güvenliği için alınması gereken önlemleri almamak amacıyla usulüne aykırı denetim raporları ve defter düzenlenmesi gibi hareketler de olası kasta ilişkin “olursa olur” düşüncesini ve kabullenmeyi gösteren delillerdir (Özkan, 2016: 540). İş kazalarında cezai sorumluluk bakımından önceden kesin bir ölçü koymak isabetli olmaz. Bu nedenle, iş güvenliğine aykırılık hallerinde cezai sorumluluk bakımından her somut olayı, olası kast veya taksir bakımından ayrı ayrı değerlendirmek gerekir (Özen, 2015: 251).

İş yerinde iş güvenliğine ilişkin hazırlanan denetim raporlarının gereğini ısrarla yerine getirmeme, gelen tüm uyarılara rağmen tedbir almadan faaliyete devam etme veya havalandırma defteri ile teknik nezaretçi defterlerinde gerçeğe uygun olmayacak şekilde havanın normal ve metan gazı ölçümlerinin sıfır olarak belirtilmesi, olası sonucun gerçekleşmesini göze almayı ve dolaylı olarak sonucun gerçekleşmesine kayıtsız kalmayı yani olası kastla hareket edildiğini gösteren ölçütlerdir.

Aşırı derecede ihmal içeren tehlikelilik halleri, işveren veya vekilinin ölüm neticesini hesaba katarak göze aldığını kabule olanak sağlamaktadır. Ölümcül bir neticenin ortaya çıkmayacağına yönelik güvenme hali, hareket sonucu öngörülen süreçte, ölüm neticesinin ortaya çıkmasının akla yatkın olması ile bunun gerçekleşmemesinin ancak mucizelere kalması hallerinde ilke olarak reddedilmelidir. Ölüm neticesine yönelik ihtimalin olasılık derecesi arttıkça, suç failinin ortaya çıkan ölümü istemediğine dair iddiası zayıflayacaktır (Heinrich, 2014: 193-194).

Hukuk düzenince konulmuş tüm kurallara aykırı davranan ve bu hareketleri neticesinde neredeyse muhakkak olarak başka kimselere zarar verebileceğini öngören fail neticenin gerçekleşmeyeceğine kendi becerisine ve kabiliyetine güvenerek hareket ettiğini iddia etmek suretiyle bilinçli taksirden sorumlu tutulmayı hedeflerse, bu durum olası kast kurumunun işlevsiz kalmasına yol açacaktır. Suçun manevi unsuru, suçu işleyen kişilerin iç durumları ancak dışa yansıyan hareketlerinden anlaşılabilir. Bu anlamda birden çok hukuka aykırı eylemi gerçekleştiren kişinin neticeyi açıkça istemediğini ortaya koyan bir durum mevcut değildir. Toplum ve hukuk kurallarına açık bir biçimde aykırı davranan, bunun neticesinde başkalarının zarar görme halinin ihtimal dâhilinde gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, meydana gelebilecek olumsuz neticeleri kabullenerek bu nitelikteki hareketlerini sürdüren kişilerin fiillerini olası kastla işlediklerini kabul etmek gerekir (Yaşar ve Diken, 2018: 111).

İş güvenliğine ilişkin önleyici tedbirlerin uyarılara rağmen ısrarla alınmaması halinde öngörülen neticenin gerçekleşmesinin göze alındığı veya kabullenildiği olaylarda olası kast hükümlerinin uygulanması mümkündür (Özkan, 2016: 540-541). Olası kast kavramı tartışmalı birkavram olup iş güvenliğine aykırılık sonucu meydana gelen ölüm olaylarında manevi unsur açısından eylemde olası kastın varlığını belirlemek için “umursamama ya da kayıtsız kalma” durumunun oluşup oluşmadığının incelenmesi gerekir. Failin, iş güvenliğine ilişkin tüm uyarılara rağmen neticenin meydana gelebileceğini düşünüp öngördüğü halde, iş güvenliğine ilişkin önleyici tedbirleri almaksızın ölüm neticesinin gerçekleşme olasılığı karşısında işe devam etmesi halinde olası kastın var olduğu kabul edilmelidir. Diğer bir ifadeyle, iş güvenliğine aykırılık sonucu meydana gelen olası kastla ölüm olayında fail, öngördüğü sonucun meydana gelmesini kabullenip, sonucun meydana gelmemesi için herhangi bir önleyici tedbir almamaktadır.

İşverenin veya vekilinin, çalışma ortamının iş güvenliğine uygun olmadığına ilişkin iş güvenliği uzmanının uyarılarına ve denetim raporlarındaki uyarılara rağmen gerekli tedbirleri almaması, uyarıların önemi ve tehlikelilik haline rağmen oluşabilecek neticeleri göze alarak çalışma düzenine yönelik önleyici ve koruyucu tedbirler almaması olası kastın varlığını ortaya koyan kriterlerdir.

Failin kusurunun tespiti somut olayın özelliklerine göre yapılarak eylemini bilinçli taksirle mi yoksa olası kastla mı gerçekleştirdiği belirlenecektir. Bu ayrımın tespiti çok önemlidir. Çünkü olası kastla insan öldürme suçlarında mağdur sayısınınca suç oluşmasına karşın bilinçli taksirle

öldürme suçlarında özel içtımai hükümleri gereğince tek bir suç oluşacaktır. Ayrıca olası kastta kusur yoğunluğu bilinçli taksire rağmen fazla olduğundan ceza miktarı da yasa koyucu tarafından fazla olarak belirlenmiştir. Eylemin olası kastla veya bilinçli taksirle işlenmesi halinde görevli mahkemeler, soruşturma ve yargılama yöntemleri de birbirinden tamamen farklılık arz etmektedir.

## SONUÇ

İşveren, iş yerinde ve iş ile bağlantılı yerlerde, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, iş kapsamındaki işin devamı ve işçilerin sağlığını korumak amacıyla, her türlü araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçileri uzmanlar vasıtasıyla iş güvenliği konularında eğitmek ve önleyici tedbirlere uyulup uyulmadığını denetlemek veya denetletmek zorundadır..

İş güvenliğinin esası bilimsel olarak belirlenen evrensel standartlara uygun çalışmaktır. Güvenli iş ve iş yeri kavramları, işçinin ve işverenin belli faaliyetlerde bulunurken kendilerinin ve başkalarının can veya mal güvenliğine zarar vermemek için bir takım önleyici tedbirler alması ile kanun, yönetmelik ve sözleşmeye uyması iş güvenliği kavramını ortaya çıkarmaktadır. İş kazaları bakımından işverene, işveren vekiline veya iş güvenliği uzmanına yasa, yönetmelik ve sözleşmelerden yüklenen görev ve sorumluluk, başkalarına zarar vermemek için görevin teknik özelliklerine göre belirlenen objektif özen yükümlülüğünün yerine getirilmesidir

Her iş kazası taksirle ölüme neden olma suçunu oluşturmayabilir. İş güvenliğine aykırılık sonucu oluşan ölüm olayının kaza mı, taksirle ölüme neden olma suçu mu ya da olası kastla öldürme suçu mu olduğu titizlikle araştırılmalıdır. İş güvenliğine aykırılık nedeniyle meydana gelen ölüm olaylarında, maddi gerçeğin ortaya çıkarılması amacıyla özellikle kolluk görevlileri ve Cumhuriyet savcılarının titiz bir soruşturma kapsamında, olay mahallinde inceleme veya keşif yaparak işçi ile işverenin yasal düzenlemelerden kaynaklanan görev ve sorumluluklarının belirlenmesi şarttır. Olaydan hemen sonra olay mahallinde yasal düzenlemeler ışığında teknik incelemeler yapılarak taksirle ölüm olayına kim ya da kimlerin taksir düzeyindeki kusurları ile sebebiyet verdikleri araştırılmalıdır.

İş güvenliğine aykırılık sonucu oluşan ölüm olaylarında ceza sorumluluğu açısından her somut olayın özelliklerine göre araştırma yapılarak, basit taksir, bilinçli taksir veya olası kast bakımından ayrı ayrı değerlendirmek gerekir. İş yerinde iş güvenliğine ilişkin hazırlanan

denetim raporlarının gereğini ısrarla yerine getirmeme, gelen tüm uyarılara rağmen tedbir almadan faaliyete devam etme veya havalandırma defteri ile teknik nezaretçi defterlerinde gerçeğe uygun olmayacak şekilde havanın normal ve metan gazı ölçümlerinin sıfır olarak belirtilmesi, olası sonucun gerçekteşmesini göze almayı ve dolaylı olarak sonucun gerçekteşmesine kayıtsız kalmayı yani olası kastla hareket edildiğini gösteren ölçütlerdir. Failin kusurunun tespiti bu ölçütler üzerinden yapılarak eylemini bilinçli taksirle mi yoksa olası kastla mı gerçekteşirdiği belirlenecektir. Bu ayrımın belirlenmesi çok önemlidir. Çünkü olası kastla insan öldürme suçlarında mağdur sayısınınca suç oluşmasına karşın bilinçli taksirle öldürme suçlarında özel içtimaı hükümleri gereğince tek bir suç oluşacaktır. Ayrıca olası kastta kusur yoğunluğu bilinçli taksire rağmen fazla olduğundan ceza miktarı da kanun koyucu tarafından fazla olarak belirlenmiştir. Eylemin olası kastla veya bilinçli taksirle işlenmesi halinde görevli mahkemeler, soruşturma ve yargılama yöntemleri de birbirinden tamamen farklılık arz etmektedir.

İşveren sadece sözleşme yaparak veya alt taşerona işi devretmek suretiyle ceza sorumluluğundan kurtulamaz. Somut olayın özelliklerine göre iş ve çalışma hayatının olağan akışı içerisinde iş güvenliğinden kim ya da kimlerin ceza hukuku anlamında sorumlu olduğunun araştırılması gerekir

İş güvenliğine aykırılık sonucu meydana gelen ölüm oranının fazlalığı ile verilen zararın telafisi imkânsız boyutlarda olan bireysel ve toplumsal zararlar oluşturmaktadır. Cezanın bireysel ve genel önleyici fonksiyonları ile caydırıcılığı açısından iş güvenliğine yönelik önlemlerin alınması ve alınan önlemlere uyulup uyulmadığına denetlenmesini sağlamak açısından eğitim ile birlikte cezanın artırılması suçun önlenmesinde veya azaltılmasında etkili olabilir. Bu nedenlerle, iş güvenliğine aykırılık sonucu oluşun ölüm olaylarında cezanın artırılmasına yönelik yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Ayrıca iş güvenliğine aykırılık nedeniyle meydana gelen ölüm suçlarını azaltmanın en önemli yöntemi iş güvenliğine ilişkin koruyucu ve önleyici tedbirlerin alınması olup iş kollarına ilişkin risk nedenlerini ortadan kaldırmaya yönelik tedbirlerinin alınmamasını tehlike suçu olarak Türk Ceza Kanunu'nda düzenlemelidir.

## KAYNAKÇA VE NOTLAR

- Akın, L. (2012). Risk değerlendirme yönetmeliği'nin iş sağlığı ve güvenliğine katkısı. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 1(25), 1-36.
- Akpınar, T. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Akyiğit, E. (2013). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Öğreti ve Uygulama)*. 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2022). *İş Hukuku*. Güncellenmiş 14. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Alpagut, G. G. (2014). 6331 Sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun genel esasları. *İÜHFM*, 72(2), 1-34.
- Artuk, M. E. (1989). *Ceza Hukuku El kitabı*. İstanbul: Türkiye Barolar Birliği Yayınları.
- Baycık, G. (2013). Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin haklarında yeni düzenlemeler. *Ankara Barosu Dergisi*, 3(1), 1-112.
- Bıyıkçı T.E. (2010). *İş sağlığı ve güvenliğin sağlanması iş güvenliği uzmanlığı* (Yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (Danışman Doç. Dr. İlknur Kılıkış), Bursa.
- Canikoğlu, N. (2012). 6331 Sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununda öngörülen işveren yükümlölükleri. *Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları*, Antalya, 26- 30 Eylül.
- Centel N., Zafer, / H. ve / Çakmut, Ö. Y. (2016). *Kişilere Karşı İşlenen Suçlar*, 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çelik, N., Canikoğlu, N. ve Canpolat, T. (2016). *İş Hukuku Dersleri*. 29. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Doğan K. (2023). *İş Kazalarında Cezai Sorumluluğun Tayini*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Doğan, S. (2020). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşverenin İşçilerine Eğitim Verme Yükümlölüğü ve Kapsamı*, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar IV, İstanbul.



Dönmezer S. ve Erman, S. (2019). *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku, C:II*. 14. Baskı, İstanbul: Der Yayınları.

Ekmekçi, Ö. (2005). *4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Ekmekçi, Ö. (2009). İşyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerine ilişkin genel esaslar. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, 1(16), 1- 63.

Ekonomi, M. (1980). *İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku*. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversite Matbaası.

Emir, A. Ş. (2015). *İşyerinde Tehlike Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Eren, F. (1974). *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.

Ergin, B. (2005). İş sağlığı ve güvenliği açısından türkiye geneli. *A. Can Tuncay'a Armağan*, İstanbul.

Gültekin, F. (2018). Alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri ve yükümlülükleri. *Legal İSGHD*, 15(58), 431-455.

Hakeri, H. (2005). *Yeni Türk Ceza Hukukunun Temel Kavramları*. 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Heinrich, B. (2014). *Ceza Hukuku Genel Kısım I*. Ed., Ünver, Y., Çev. Hakeri, H., Ünver, Y., Özbek V. Özer., Çakmut, Ö. Y., ve diğerleri, Ankara: Adalet Yayınevi.

İçel, K., Akıncı, F. S., Özgenç, İ., Sözüer, A., Mahmutoğlu, F., Ünver, Y., (1999). *Suç Teorisi*. 2. Kitap Yeniden Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Kabakçı, M. (2009). *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu*, İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.

Kaplan, E. T. (2003). İşverenin korumu ve gözetme borcunun kapsamı. *Kamu-İş*, 7(2), 1-56.

- Kaya, A. (2014). İş kazasında işverenin hukuki ve cezai sorumluluğu. *TAAD*, 5(17), 351-388.
- Kaymaz S. ve Gökcan, H. T. (2006). *5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda Taksirle Adam Öldürme ve Yaralama Suçları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kılıç, L. (2006). *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Koca M. ve Üzölmez, İ. (2016). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. 9. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Korkut G. ve Tetik, A. (2013). 6331 Sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu'nun getirdiği yenilikler ve temel sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 455-485.
- Limon, A. (2020). Türk hukuk sisteminde iş sağlığı ve güvenliği. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 1(1), 1-223.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., ve Baysal, U. (2014). *İş Hukuku*. (Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri) Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Baskı, Ankara: Turhan Kitapevi.
- Ocak, S. (2013). *İş Güvenliği Uzmanlığı*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Önder, A. (1994). *şahıslara ve Mala Karşı Cürümler*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Özbek, Ö. H. (2009). İş sağlığı ve güvenliği yükümlölüklerine uymamanın sonuçları (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı (Doç. Dr. şükran Ertürk), İzmir.
- Özdemir, E. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Özdemir, E. (2020) *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Özen M. ve Tozman, Ö. (2008). 5237 Sayılı türk ceza kanunu ışığında işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan ceza sorumluluğu. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 3(10), 1-226.
- Özen, M. (2015). İş kazalarında hukuki, cezai ve idari sorumluluk. *Ankara Barosu Dergisi*, 2, 251-265.

- Özkan, H. (2016). İş kazalarından doğan ceza sorumluluğunda kusur tespiti. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20(1), 511-572.
- Öztekin, S. B. (2017). İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükler aykırılık durumunda işin durdurulması. *TBB Dergisi*, 133(1), 1-653.
- Öztürk, C. (2017). Alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükleri. *İstanbul Barosu Dergisi*, 91(5), 67-68.
- Pehlivan, M. (2022). Kamu asıl işvereni ile alt işverene yüklenen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ve sorumluluk. *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 10(2), 531-610.
- Soyer, M. P. (2003). 4857 Sayılı yeni iş kanununun ücret, işin düzenlenmesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bazı hükümleri üzerine düşünceler. *4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş, Bolu 12-13 Temmuz*.
- Süzek, S. (2013). *İş Hukuku*. Yenilenmiş 9. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Süzek, S. (2019). *İş Hukuku*, 18. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Şen, M. (2015). İş sağlığı ve güvenliği alanında işyeri odaklı süreç yönetimi anlayışı. *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(1), 1-77.
- TMMOB. (2003). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyeri Hekimliğinin ve İş Güvenliği Mühendisinin Yeri ve Önemi*. Ankara.
- Yaşar, Y. ve Diken, N. M. G. (2018). Bilinçli taksir ve olası kast (dolus eventualis) farkının değerlendirilmesi. *Social Sciences Research Journal*, 7(1), 97-113.
- Yiğit, E. (2019). Asıl işveren alt işveren ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin paylaşılması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 1(41), 206-220.
- Yüce, T. T. (1982). *Ceza Hukuku Dersleri, C: I*. Manisa: Şafak Basım ve Yayınevi.
- Zafer, H. (2015). *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul: Beta Yayıncılık.