



İŞ GÖRME SÖZLEŞMESİ TÜRLERİNİN İŞ KAZALARI İLE İLİŞKİSİ

İpek TEMEL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KAZALARIN ÇEVRESEL VE TEKNİK ARAŞTIRMASI ANA BİLİM DALI

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

TEMMUZ 2022

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

İpek TEMEL

26/07/2022

İŞ GÖRME SÖZLEŞMESİ TÜRLERİNİN İŞ KAZALARI İLE İLİŞKİSİ
(Yüksek Lisans Tezi)

İpek TEMEL

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Temmuz 2022

ÖZET

“Çalışma” kavramı bir yandan günlük yaşantının önemli bir parçası olup insanoğlunun hayatını idame ettirmesine olanak sağlarken diğer yandan gelişen teknoloji ve yenilikler karşısındaki talebi karşılamak üzere oluşturulan sistemin yapı taşlarını oluşturmaktadır. Çalışma hayatında bireyler arasında yazılı olsun veya olmasın sayısız sözleşme yapılmaktadır. Yapılan bu sözleşmeler taraflara bir takım yükümlülükler getirmektedir. İş görme amacı güden sözleşme türleri; düzenlemeler ile getirilen bazı zorunlulukları yerine getirme yükümlülüğü bakımından birtakım farklılıklar göstermektedir. İş görme amacı güden sözleşmeler özelinde tarafların sorumluluk paylaşımlarında ve mevzuat hükümlerinin yerine getirilmesinde yaşanan kimlik karmaşası, meydana gelen iş kazalarının kök nedenini oluşturabilmektedir. Taraf sorumluluklarını belirlemek suretiyle bu durumun önüne geçmek üzere, iş hukukuna ilişkin sözleşmelerin ayrımının doğru yapılması ve taraflarca doğru kavranması gerekmektedir. Bu çalışmada, eser sözleşmesi, alt işverenlik sözleşmesi, hizmet sözleşmesi iş kazası ile ilişkilendirilebilecek sözleşmeler olarak değerlendirilmiştir. Yanı sıra hakkında özel bir düzenleme bulunmayan rödovansa ilişkin sözleşmelerde, sözleşme içeriğinde yer alan bazı hükümler sebebiyle tez konusu dahilinde incelenmiştir. Çalışmada esas itibarıyla, belirtilen sözleşme türleri özelinde, taraf sorumlulukları ve iş baskısı temeline dayanarak iş kazası olgusuna değinilecektir. Sözleşme türlerinden kaynaklanan sorumluluk karmaşasının iş kazaları ile ilişkisi kapsamında gerçekleştirilen literatür taramasında konu ile ilgili olarak bir çalışmaya rastlanmamış olması nedeniyle, bir farkındalık oluşturmak amaçlanmıştır.

Bilim Kodu : 91102
Anahtar Kelimeler : İş kazaları, iş sağlığı ve güvenliği, iş görme amacı güden sözleşmeler
Sayfa Adedi : 95
Danışman : Doç. Dr. Ömer ASAL

THE RELATION BETWEEN TYPES OF CONTRACTS FOR WORKS AND SERVICES WITH OCCUPATIONAL ACCIDENTS

(M. Sc. Thesis)

İpek TEMEL

GAZİ UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF NATURAL AND APPLIED SCIENCES

July 2022

ABSTRACT

While the concept of ‘work’ is an important part of daily life and allows human beings to maintain their lives, on the other hand, it constitutes the building blocks of the system created to meet the demand against developing technology and innovations. Numerous contracts are made between individuals in working life, whether written or not. These contracts bring a number of obligations to the parties. Types of contracts for business purposes show some differences in terms of the obligation to fulfill some of the obligations brought by the regulations. The identity confusion experienced in the sharing of responsibilities of the parties and the fulfillment of the provisions of the legislation, in particular in the contracts with the purpose of working, can be the root cause of the occupational accidents that occur. In order to prevent this situation by determining the responsibilities of the parties, it is necessary to distinguish between the contracts related to labor law and to be understood correctly by the parties. In this study, work contract, subcontractor contract and service contract are evaluated as additional contracts that can be associated with work accident. In addition, contracts related to royalty, for which there is no special regulation, have been examined within the scope of the thesis due to some provisions in the content of the contract. In the study, the work accident phenomenon will be discussed based on party responsibilities and work pressure, specific to the specified contract types. It is aimed to raise awareness, since no study has been found on the subject in the literature review carried out within the scope of the relationship between the complexity of liability arising from contract types and occupational accidents.

Science Code : 91102

Key Words : Work accidents, occupational safety and health, contracts for works and services

Page Number : 95

Supervisor : Assoc. Prof. Ömer ASAL

TEŞEKKÜR

Hayatımın her aşamasında olduğu gibi bu tez çalışmasında da yanımda olan sevgili eşim ve canım oğlum başta olmak üzere annem, babam ile çalışma sürecinde yardımlarını esirgemeyen ve kıymetli tecrübelerini benimle paylaşan Sayın Doç. Dr. Ömer ASAL ve meslek hayatım boyunca kendilerinden çok şey öğrendiğim değerli üstatlarım ile iş müfettişi meslektaşlarıma sonsuz teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLERİN LİSTESİ	xi
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
2. TEMEL KAVRAMLAR.....	5
2.1. Ulusal Hukuki Düzenlemeler	5
2.2. Tanımlar	7
2.3. Mevzuatta İş Kazası ve Unsurları	8
2.3.1. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre iş kazası	8
2.3.2. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre iş kazası.....	9
2.3.3. İş kazasının unsurları.....	10
2.4. Çalışan Sayıları ve İş Kazalarına Ait İstatistikler	11
2.5. İş Kazası Verilerinin Diğer Ülkelerle Karşılaştırılması	15
2.6. İş Görme Amacı Güden Sözleşmeler	17
2.6.1. İş sözleşmesi	17
2.6.2. Alt işverenlik sözleşmesi.....	20
2.6.3. Rödovans sözleşmesi	21
2.6.4. Eser sözleşmesi	21
2.6.5. Vekalet sözleşmesi	23

	Sayfa
2.6.6. Yayım sözleşmesi.....	23
2.7. Yetki ve Sorumluluk Kavramları	24
2.7.1. Yetki	24
2.7.2. Sorumluluk	25
2.7.3. Sorumluluk karmaşası	25
3. İŞ SÖZLEŞMESİNİ DİĞER İŞ GÖRME AMACI GÜDEN SÖZLEŞMELERDEN AYIRAN UNSURLAR.....	27
3.1. Bağımlılık, Emir ve Talimat	27
3.2. Ücret.....	28
3.3. Zaman ve Sonuç Taahhüdü.....	28
4. İŞ KAZALARINDA İŞVERENLERİN SORUMLULUKLARI	29
4.1. Sorumluluk Hukukunda Kusur	29
4.1.1. Kusursuz sorumluluk	30
4.2. İş Kazalarında İşverenlerin Sorumlulukları	30
4.2.1. İş sağlığı ve güvenliği hususuna ilişkin işverenlerin hukuki sorumlulukları.....	31
5. İŞ GÖRME AMACI GÜDEN SÖZLEŞMELER İLE İŞ KAZASI ARASINDAKİ İLİŞKİ	39
5.1. İş Sözleşmesi.....	39
5.2. Alt-İşverenlik Sözleşmesi	40
5.3. Rödovans Sözleşmesi.....	47
5.4. Eser Sözleşmesi.....	48
5.4.1. Eser sözleşmelerinde yüklenicinin doğrudan sorumluluğuna ilişkin örnek kararlar.....	58
5.4.2. Eser sözleşmelerinde iş sahibinin, yüklenici ile birlikte sorumluluğuna yönelik örnek kararlar.....	61
5.5. 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamı Dışında Kalan Ev Hizmetleri Sözleşmesi	62

Sayfa

6. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN (ILO) İSTİHDAM İLİŞKİSİNDEKİ İŞÇİLER İÇİN ULUSAL KORUMA POLİTİKASINA İLİŞKİN 198 SAYILI TAVSİYE KARARI.....	65
7. İŞ KAZASI NETİCESİ ORTAYA ÇIKAN MADDİ TAZMİNATA İLİŞKİN HESAPLAMA ESASLARI.....	73
7.1. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	74
7.2. İş Göremezlik Tazminatı.....	76
7.3. Sözleşme Türlerine Göre Mahkeme Takdirine İlişkin Tazminat Örnekleri	80
8. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	87
KAYNAKLAR	89
ÖZGEÇMİŞ	95

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 2.1. 2015-2019 yılları arasında işyeri ve zorunlu sigortalı sayılarına ilişkin veriler	11
Çizelge 2.2. Yıllara Göre İş Kazası Sayıları ve Hayatını Kaybeden İşçi Sayıları	12
Çizelge 2.3. Her 100 000 İşçi İçin Kaza ve Ölüm Sayıları	13
Çizelge 7.1. Tazminat Hesabına ilişkin Hesaplama Çizelgesi.....	82
Çizelge 7.2. Tazminat Hesabına ilişkin Hesaplama Çizelgesi (Vaka 1).....	83
Çizelge 7.3. Tazminat Hesabına ilişkin Hesaplama Çizelgesi (Vaka 2).....	84
Çizelge 7.4. Tazminat Hesabına ilişkin Hesaplama Çizelgesi (Vaka 3).....	86

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1. Yıllara göre iş kazası sayıları.....	12
Şekil 2.2. Yıllara göre hayatını kaybeden işçi sayıları.....	13
Şekil 2.3. Her 100.000 sigortalı için iş kazası sayıları.....	14
Şekil 2.4. Her 100 000 işçi için ölüm vaka sayıları	14
Şekil 2.5. 2017 ve 2018 Yıllarına ait her 100.000 işçi başına ölüm vaka sayıları	15
Şekil 2.6. 2018 Yılında 27 Üye ülkede meydana gelen ölümle sonuçlanan/ sonuçlanmayan kazaların oranları	16
Şekil 7.1 Güvenlik harcamaları ile kaza maliyetleri arasındaki ilişkiye ait grafik	73

SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış simgeler ve kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
BK	818 Sayılı Borçlar Kanunu
E.	Esas numarası
ILO	International Labour Organization
İBBGK	İçtihadı Birleştime Büyük Genel Kurulu
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGK	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
K.	Karar numarası
PMF	Population Masculine et Feminine
S.	Sayı
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
SSGSSK	5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
T.	Tarih
TBK	6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TRH	Türkiye Hayat Tabloları
UNICEF	Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
WHO	Dünya Sağlık Örgütü

1. GİRİŞ

Ülkemizde her gün onlarca iş kazası yaşanmakta ve maalesef ki bazı iş kazaları ölümlle sonuçlanmaktadır. İş kazalarının önüne geçilmesi amacıyla mevzuatımızda kanun ve yönetmelik maddeleri ile pek çok düzenleme bulunmakta olup, işverenlikler tarafından bu düzenlemelere uyulması gerekmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca gerek proaktif bir yaklaşım ile iş kazalarının sık yaşandığı sektörlere özgü belirlenen programlar dahilinde gerekse de meydana gelen iş kazaları sonrası gerçekleştirilen denetimler ile işverenler söz konusu bu yükümlülükler hususunda Başkanlığın denetim ve rehberlik faaliyetleri kapsamında bilgilendirilmekte ve yükümlülükleri yerine getirmeyen işverenlere Kabahatler Kanunu gereği ağır idari yaptırımlar uygulanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin gereği gibi yerine getirilmesi ve bunun süreklilik kazanmasının, iş kazalarının önlenmesi hususunda büyük önem arz etmesinin yanı sıra, gelişmişlik düzeyine ilişkin skalada da ülkemize büyük yol kat ettireceği yadsınamaz bir gerçektir. İş kazası demek bireysel olarak, vücut bütünlüğünün ihlaline sebep olurken, toplumsal olarak emek ve çalışma gücü kaybına sebebiyet vermektedir. Bu sebeplerledir ki bu bilince sahip kişilerin işveren olarak çalışan istihdam etmesi oldukça elzemdir.

İş sözleşmeleri gereği edimin ifası sırasında, ülkelere göre 100 000 çalışan başına düşen kaza oranları değişse de iş kazaları tüm dünyada meydana gelmektedir. Meydana gelen bu iş kazalarını azaltmak üzere yeni disiplinler oluşturularak bilimsel araştırmalar yapılmaktadır. Geline nokta da yaşanabilecek çok nadir olaylar dahil, kazaların tümünü engellemenin mümkün olabileceği düşünülmektedir. Ancak bunu sağlamak üzere sürdürülebilir bir iş sağlığı ve güvenliği politikası yürütülmesi ve yönetilmesi gerekmektedir. Yönetim sisteminde, işyerinde bulunan yapıların kendi sorumluluk alanlarında beklenen ve mevzuatımızda yer alan tüm tedbirleri alması gerekmektedir.

Ülkemizde çalışma hayatına ilişkin yapılan ilk düzenleme; 1867 yılında uygulanan Dilaver Paşa Nizamnamesi'dir. Tam adıyla Ereğli Kömür Maden-i Hümâyûnu İdaresinin Nizamnamesi, Dilaver Paşa tarafından hazırlanmış ve 8 Mayıs 1867 tarihinde ilan edilmiştir. Maden çalışanlarına yönelik düzenlemeler içermektedir. İşçilere barınacak yer sağlanması zorunluluğu, günde 10 saatten fazla çalışmanın yasaklanması, madenlerde zorunlu doktor

bulundurulması bu düzenlemelerden bazılarıdır. Söz konusu yönetmelik 10 Eylül 1921 tarihine kadar yürürlükte kalmış olup, yerine aynı tarihte Havza-ı Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Mütealik Kanun gelmiştir. Maden ocaklarındaki çalışma koşulları yeniden düzenlenmiş ve 18 yaşın altındakilerin madenlerde çalışması yasaklanmıştır (Dilâver Paşa Nizamnamesi).

1930 lu yıllara gelinceye kadar toplum genelini ilgilendiren bir sağlık yasası bulunmamakta olup, 1930 yılında Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile bir takım zorunluluklar getirilmiştir. Dönemin Sağlık Bakanı Dr. Refik Bey'in Meclis konuşmasına göre kanun hazırlanırken genel olarak Türkiye'ye özgü "yerli ve milli" bir kanun olarak hazırlanmıştır. Ancak işçilerin sağlığı ile ilgili maddelerin düzenlemesinde "Alman mevzuatı" rehber olmuştur (Demir, 2019).

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu işçilere yönelik bir takım hükümler içermesine rağmen genel itibariyle toplumun genel sağlığını korumaya yönelik hükümler ağır basmaktadır. Türkiye'nin ilk İş Kanunu 1936 yılında yürürlüğe giren ve 2003 yılına kadar yürürlükte bulunan 3008 Sayılı İş Kanunu'dur. Günümüzde hala yürürlükte bulunan 4857 Sayılı İş Kanunu ise 2003 yılında kabul edilmiştir. Yine Türk iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli bir kilometre taşı olan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliğine özgü bir kanun olarak 20.06.2012 tarihinde TBMM'de kabul edilmiş ve 30.06.2012 tarih 28339 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Demir, 2019).

İş sağlığı ve güvenliği alanında tertip edilen yasal düzenlemelere uyulmasını sağlamak üzere, işyerlerinde bulunan taraflarca, (asıl işveren, alt işveren, kendi nam ve hesabına çalışan kişiler ile işyerlerinde hizmet sağlamak veya bir eser yerine getirmek üzere bulunanlar) sözleşmeler gereği sorumluluklar bilinmeli ve söz konusu sorumluluklar dahilinde mevzuatın gerektirdiği yükümlülükler yerine getirilmelidir. Yükümlülükler konusunda taraflar arasında oluşabilecek anlaşmazlıklar neticesiyle alınmayan tedbirlerden dolayı iş kazaları meydana gelebilmektedir. Yargıya intikal eden uyuşmazlıklarda, taraflardan en az birinin, yapmış oldukları sözleşmelerin niteliğine ve sözleşmenin getirdiği yükümlülüklerle vakıf olmadığı görülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminde ramak kala olaylar, ufak çaptaki kazalar; büyük kazaların habercisi olarak kabul edildiğinden bu olayların analiz edilmesi ve gerekli

tedbirlerin alınması büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle meydana gelen olayların kök nedenleri araştırılmadan, yalnızca kazayı meydana getiren görünürdeki durumlar üzerinden araştırma yapılmamalıdır.

İşin temeli olarak düşünüldüğünde; taraflar arasında kurulan sözleşmelerin farklılıklarından başlanılarak kazaların kök nedenlerinin bulunmasına yardımcı olmak üzere sözleşme türlerinin iş kazaları üzerindeki etkisi irdelenecektir. Ayrıca tarafların edim sınırları çerçevesinde, sorumluluk ve yetki meselesine, bu alanda daha önceden yapılan bilimsel çalışmalardan yararlanılarak değinilecektir.

İş kazalarının önlenbilmesi için kök nedenin doğru belirlenmesi gerekmektedir. Önlemede, temel hususun taraflarda yükümlülük bilinci bulunması olduğu değerlendirilmektedir.

2. TEMEL KAVRAMLAR

Çalışma hayatına ilişkin bu çalışma özelinde değinilen tanımlar, ulusal hukuki düzenlemeler, iş kazası olgusu ve iş görme amacı güden sözleşme türleri açıklanmıştır.

2.1. Ulusal Hukuki Düzenlemeler

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu; taraflar arasındaki borç ilişkilerini düzenleyen ve borçlar hukuku alanına ilişkin kuralları içeren Türk Borçlar Kanunu; 04/02/2011 tarih ve 27836 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş olup; 22 Nisan 1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu’nu yürürlükten kaldırmıştır (Mevzuat Bilgi Sistemi).

4857 sayılı İş Kanunu; 10/06/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş olup; işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektedir (Mevzuat Bilgi Sistemi).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu; 16/06/2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş olup; Kanunun amacı sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemlerini belirlemek; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usûl ve esasları düzenlemektir (Mevzuat Bilgi Sistemi).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu; 30.06.2012 tarihinde ve 28339 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş olup, amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir. (Mevzuat Bilgi Sistemi).

Alt İşverenlik Yönetmeliği; 25/08/2017 tarih ve 30165 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş ve yapılan son değişikliğe dair yönetmelik; 06/07/2021 tarihinde Resmi Gazete yayımlanmıştır. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartlarını, alt işverene ait işyerinin

bildirimini, tescilini, alt işverenlik sözleşmesinde bulunması gereken hususları düzenlemektedir.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik; 15/05/2013 tarih ve 28648 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş ve yapılan son değişikliğe dair yönetmelik; 24/05/2018 tarihinde Resmi Gazete yayımlanmıştır. Çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esaslarını düzenlemektedir.

Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik; 30/04/2013 tarihli ve 28633 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş olup, çalışanları sağlık ve güvenlik yönünden işyerlerinde oluşabilecek patlayıcı ortamların tehlikelerinden korumak için alınması gereken önlemlere ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik; 20.07.2013 tarihli ve 28713 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş ve yapılan son değişikliğe dair yönetmelik; 06/07/2021 tarihinde Resmi Gazete yayımlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevli işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, belgelendirilmeleri, eğitimleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemektedir.

İş Sağlığı Ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği; 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılacak risk değerlendirmesinin usul ve esaslarını düzenlemektedir (Mevzuat Bilgi Sistemi).

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik; 18.06.2013 tarihli ve 28681 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş ve yapılan son değişikliğe dair yönetmelik; 01.10.2021 tarihinde Resmi Gazete yayımlanmıştır. İşyerlerinde acil durum planlarının hazırlanması, önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda yapılması gereken çalışmalar ile bu durumların güvenli olarak yönetilmesi ve bu konularda görevlendirilecek çalışanların belirlenmesi ile ilgili usul ve esasları düzenlemektedir (Mevzuat Bilgi Sistemi).

Yapı İşlerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetmeliği; 05.10.2013 tarihli ve 28786 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş ve yapılan ilk değişikliğe dair yönetmelik 31.12.2018 tarihinde Resmi Gazete yayımlanmıştır. Yapı işlerinde alınacak asgari iş sağlığı ve güvenliği şartları düzenlemektedir (Mevzuat Bilgi Sistemi).

2.2. Tanımlar

4857 sayılı İş Kanunu'nda; *işçi*, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi, *işveren*, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş, *işyeri*, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçilerin birlikte örgütlendiği birim, *işveren vekili*, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler, *asıl işveren - alt işveren ilişkisi*, bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde 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 ilişki; asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak tanımlanmaktadır (Mevzuat Bilgi Sistemi).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda; *çalışan*, kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi, *çalışan temsilcisi*, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan, *iş kazası*, işyerinde veya işin yürütümünü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay, *işveren*, çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar, *meslek hastalığı*, mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık, *önleme*, işyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümü, *tehlike*, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli, *risk*, tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali, *risk değerlendirmesi*, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar, olarak

tanımlanmaktadır (Mevzuat Bilgi Sistemi).

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde; *alt işveren*, bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar, *alt işverenlik sözleşmesi*, asıl işveren ile alt işveren arasında yazılı olarak yapılan ve 10 uncu maddede (Alt İşverenlik Yönetmeliği) belirtilen hususları ihtiva eden sözleşme, *asıl iş*, mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş, *asıl işveren*, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar, olarak tanımlanmaktadır (Mevzuat Bilgi Sistemi).

Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde; *alt işveren*, bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini/çalışanlarını sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş, olarak tanımlanmaktadır (Mevzuat Bilgi Sistemi).

2.3. Mevzuatta İş Kazası ve Unsurları

İş kazası, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda farklı kavramlar ile tanımlanmıştır. Söz konusu kanunların kapsadıkları kişiler de farklı olduğundan büyük farklılıklar bulunmaktadır.

2.3.1. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre iş kazası

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tanımlar başlıklı 3. maddesinde, iş kazası; “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay” olarak tanımlanmaktadır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere; ölüme sebebiyet veren ve ya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayın işyerinde meydana gelmiş olması, çalışma süresini

düzenleyen mesai kavramından dahi bağımsız olacak şekilde tanımlanmıştır. Yanı sıra dikkat çeken bir diğer husus ise, iş kazası olgusunun, yine söz konusu olayın sadece işin yürütümü nedeniyle meydana gelmesiyle sınırlı tutulmaması, işyerinde meydana gelmiş olmasının tanım kapsamına dâhil olmasında yeterli sayılmasıdır. Kanun koyucunun iş kazasına olan bu yaklaşımı; çalışan odaklı olup kapsamın geniş tutulması ile işverenlerin çalışanları üzerinde ki gözetim sorumluluğunu arttırmakta, bu kapsamda meydana gelen kazaların incelenip gerekli önlemlerin alınmasını zorunlu kılmaktadır.

6331 sayılı İSGK'ya göre iş kazası olayı, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle gerçekleşmesi ve bu olayın kişinin/kişilerin ölümüne yahut vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getirmesi olarak iki kavram üzerine inşa edilmiştir. Tanımdan anlaşılacağı üzere 5510 sayılı kanundan farklı olarak kişilerin sigortalılık durumu göz önünde bulundurulmadan bağımsız olarak olaydan bahsedilmektedir. Bu durumunda 6331 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanuna göre olayı daha geniş yorumlamaktadır. Örnek verilecek olursa, bir bina inşaatında işyerine gelen müşterinin saha ziyareti sırasında yüksekte düşerek yaralanması olayı 6331 sayılı Kanuna göre bir iş kazası olmasına rağmen 5510 sayılı Kanuna göre iş kazası olarak nitelendirilmemektedir.

2.3.2. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre iş kazası

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 13. maddesinde, “iş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaydır.”

Şeklinde tanımlanmaktadır.

Söz konusu bentlerde iş kazası sayılan haller sınırlı sayıdadır. Ancak bentlere ilişkin değerlendirmede bulunulduğunda sınırlayıcı ifadeler içermediği, aksine kanun koyucunun

sigortalıyı koruma amaçlı hükümler ile sınırların genişletilebildiği yorumu yapılabilir. “Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda” meydana gelen kazalarda, “asıl işini yapmaksızın geçen zaman” ifadesi dikkat çekmektedir. Kazaya uğrayan kişinin kazaya uğradığı mahalle gidiş amacı işverenin talimatı gereğidir.

“Bu noktada “asıl işini yapmaksızın geçen zaman” kriterinin, sınırları çizilmesi zor olduğu bazı somut olaylar bakımından; Yargıtay, sigortalının “normal bir yaşantı içerisinde kalması” (Yargıtay Kararı, 1983/2601 Esas, 1983/3302 Karar) koşuluyla görevli olarak gönderildiği yerde eğlenme, gezme ve dinlenme saatleri ya da özel işlerini gördüğü zamanların da maddenin kapsamına dâhil edilmesi gerektiğini belirtmiştir” (Yılmaz, 2017).

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile karşılaştırıldığında, 5510 sayılı Kanun’da iş kazasının işyeri dışındaki sıralanan zamanlar içerisinde meydana gelmiş olması durumunda da tanım kapsamında değerlendirildiği görülmektedir. Bir olayın iş kazası sayılmasında, iki kanun arasındaki farklara baktığımızda en dikkat çekici husus; sigortalılık kavramına yöneliktir. 6331 sayılı Kanun iş kazasına yönelik unsurları belirlerken sigortalılık ifadesine yer vermezken 5510 sayılı Kanuna göre iş kazasının en temel unsuru sigortalılıktır.

Açıklanan iki kanunda iş kazası tanımının farklı olmasının nedeni kanunların fonksiyon ve amaçsal bakımdan farklılıklar taşımasıdır. 6331 sayılı İSGK iş kazalarının önlenmesi ve işverenler tarafından iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasını sağlama amacıyla düzenlenmişken, 5510 sayılı Kanun ise “iş kazası halinde iş kazası sigortasından yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemlerini belirlemeyi amaçlar” (Ersöz, 2017).

2.3.3. İş kazasının unsurları

İş kazasının kanunlardaki tanımlarından yola çıkarak; bir olayın hem 5510 sayılı kanuna hem de 6331 sayılı kanuna göre iş kazası sayılabilmesi için gerekli olan unsurlar,

- Olaya maruz kalan kişinin sigortalı olması,
- Olayın; 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kanun 13. maddede yer alan hallerden biri esnasında meydana gelmesi ve
- Kişinin, hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle gelmesi,

şeklinde sıralanabilir.

2.4. Çalışan Sayıları ve İş Kazalarına Ait İstatistikler

Ülkemizde, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 3 üncü maddesine göre kısa vadeli sigorta kollarından olan iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin kayıtlar Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından tutulmakta olup yıllık olarak yayınlanmaktadır. Erişim tarihi itibarıyla yayımlanan son 6 yıla (2015-2020) ait SGK istatistik yıllıklarında yer alan çalışan sayısı ve iş kazası sayılarına ait veriler Çizelge 2.1.'de ve Çizelge 2.2.'de yer almaktadır. Bu kapsamda 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasına göre zorunlu sigortalılara ait veriler dikkate alınmıştır.

Bu çalışma özelinde; sözleşmesel ayrımlara vakıf olmayan taraflar sebebiyle iş kazasının yaşandığına kanaat getirilen sektörlerin, yargı kararları değerlendirildiğinde çoğunlukla yapı sektörü ve maden sektörü olduğu gözetilerek, o sektörlerle ait verilere yer verilmiştir.

Çizelge 2.1. 2015-2019 yılları arasında işyeri ve zorunlu sigortalı sayılarına ilişkin veriler (SGK İstatistik Yıllıkları)

	Tüm Sektörler		Maden Sektörü		Yapı Sektörü	
Yıl	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
2015	1 740 187	19 850 860	6 277	122 793	198 231	1 980 630
2016	1 749 240	19 099 026	6 255	122 062	195 990	1 887 099
2017	1 874 682	20 241 389	6 219	130 523	214 144	2 083 438
2018	1 879 771	20 093 780	6 177	124 986	185 648	1 601 184
2019	1 891 512	20 172 891	6 192	122 944	155 937	1 294 788
2020	1 960 911	21 064 613	6 236	129 170	179 183	1 587 666

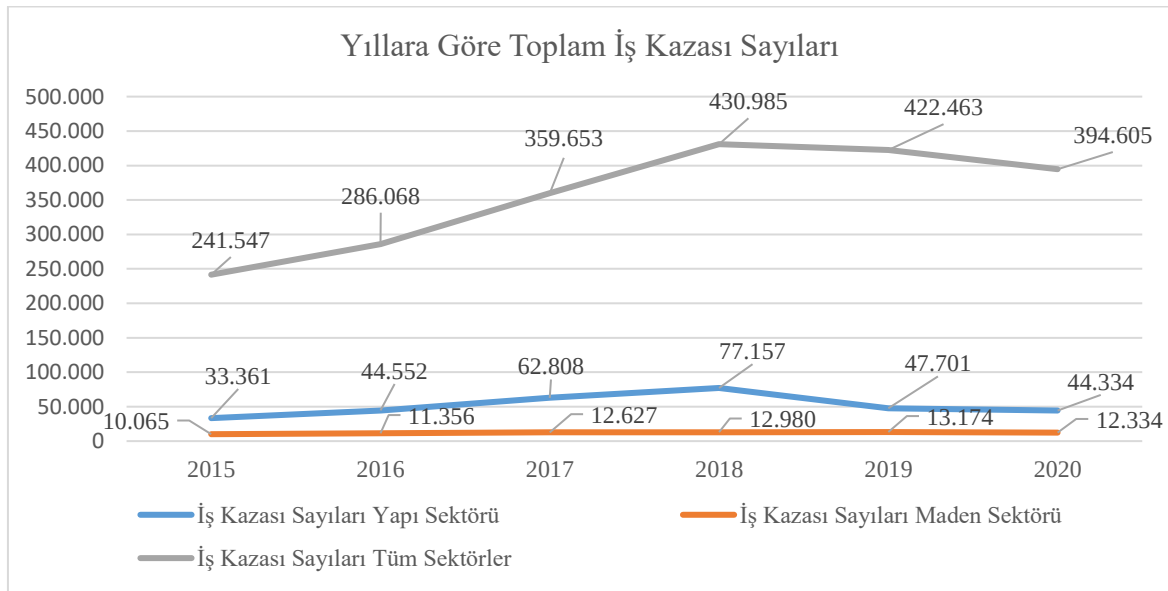
2018 yılından itibaren yapı sektöründe meydana gelen daralma neticesinde 2017-2019 yılları arasında yapı işkolunda faaliyet gösteren işyeri sayısında ve istihdam edilen işçi sayılarında önemli ölçüde azalma meydana geldiği görülmektedir. Ancak SGK ve TÜİK verilerine göre 2020 ve 2021 yılları için yapı sektöründe istihdam açısından toparlanma olduğu görülmektedir. Maden sektöründe ise yıllara göre işyeri ve işçi sayısında önemli bir değişim yaşanmamıştır.

Erişim tarihi itibarıyla yayımlanan son 6 yıla (2015-2020) ait SGK istatistik yıllıklarında yer alan yapı ve maden sektörleri ile tüm sektörlerde meydana gelen iş kazası sayıları ile bu kazalarda hayatını kaybeden çalışanlara ilişkin veriler Çizelge 2.2.'de gösterilmektedir.

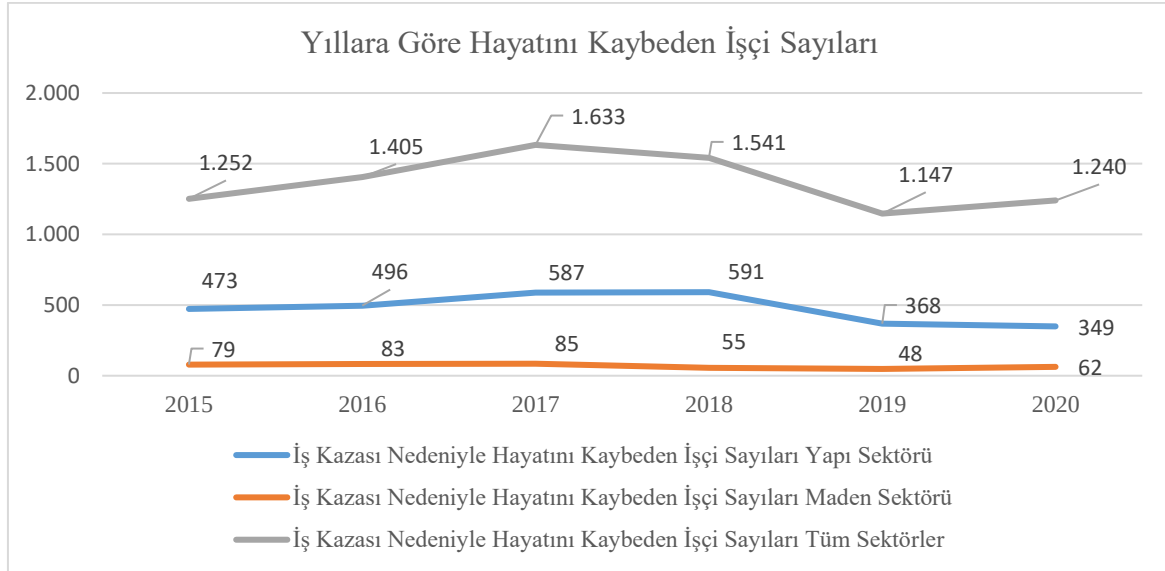
Çizelge 2.2. Yıllara Göre İş Kazası Sayıları ve Hayatını Kaybeden İşçi Sayıları (SGK İstatistik Yıllıkları)

	İş Kazası Sayıları			İş Kazası Nedeniyle Hayatını Kaybeden İşçi Sayıları		
	Yapı Sektörü	Maden Sektörü	Tüm Sektörler	Yapı Sektörü	Maden Sektörü	Tüm Sektörler
2015	33 361	10 065	241 547	473	79	1 252
2016	44 552	11 356	286 068	496	83	1 405
2017	62 808	12 627	359 653	587	85	1 633
2018	77 157	12 980	431 376	591	55	1 542
2019	47 701	13 174	422 837	368	48	1 149
2020	44 334	12 334	394 605	349	62	1 240

2015-2020 yılları arasında yapı ve maden sektörleri ile tüm sektörlerde meydana gelen iş kazalarının yıllara göre değişiminin grafiksel gösterimi Şekil 2.1.'de, bu kazalarda hayatını kaybeden çalışanların yıllara göre değişiminin grafiksel gösterim ise Şekil 2.2.'de yer almaktadır.



Şekil 2.1. Yıllara göre iş kazası sayıları



Şekil 2.2. Yıllara göre hayatını kaybeden işçi sayıları

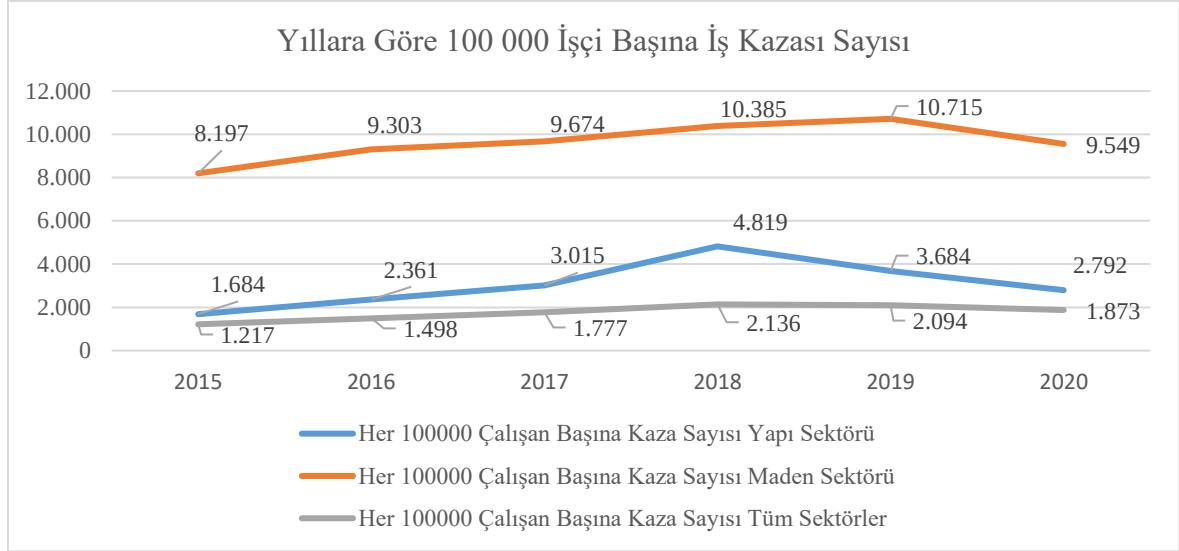
2015-2018 yıllarında artış trendinde olan kaza sayıları ile hayatını kaybeden işçi sayılarının 2019 yılında önemli ölçüde azaldığı görülmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus toplam sayı üzerinde bir düşüş olmasına rağmen kaza sıklık oranlarında artış olmasıdır. Bu nedenle 2015-2019 yılları arasındaki 100 000 çalışan başına kaza ve ölüm sayıları hesaplanmış ve Çizelge 2.3.'de gösterilmiştir.

Çizelge 2.3. Her 100 000 İşçi İçin Kaza ve Ölüm Sayıları (SGK İstatistik Yıllıkları)

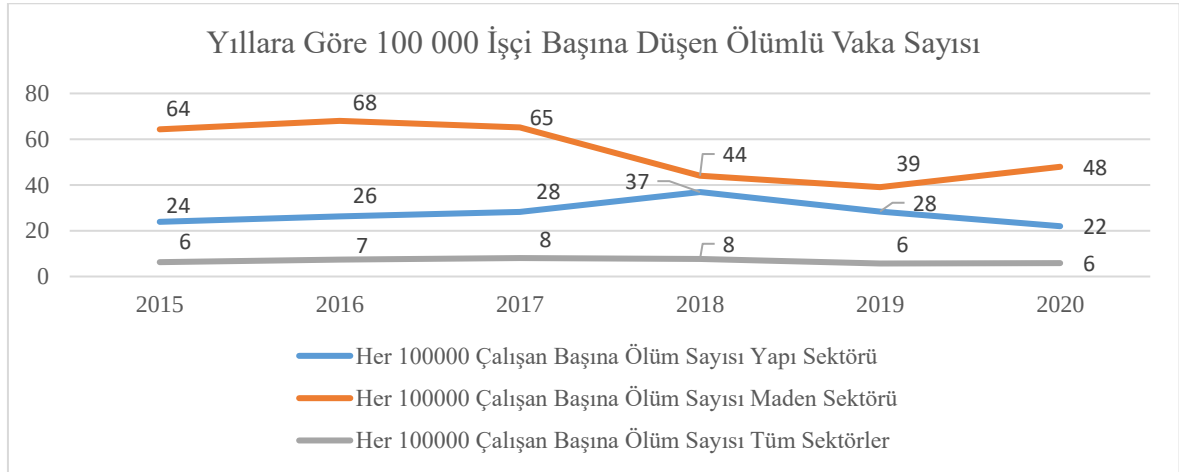
	Her 100 000 Çalışan Başına Kaza Sayısı			Her 100 000 Çalışan Başına Ölüm Sayısı		
	Yapı Sektörü	Maden Sektörü	Tüm Sektörler	Yapı Sektörü	Maden Sektörü	Tüm Sektörler
2015	1 684	8 197	1 217	24	64	6
2016	2 361	9 303	1 471	26	68	7
2017	3 015	9 674	1 779	28	65	8
2018	4 819	10 385	2 149	37	44	8
2019	3 684	10 715	2 099	28	39	6
2020	2 792	9 549	1 873	22	48	6

2018 yılında yapı sektörü dâhil olmak üzere tüm sektörlerde kaza ve ölüm sayılarında bir artış gerçekleştiği, yapı ve maden sektörleri ile tüm sektörlerde ayrı olmak üzere meydana gelen kazaların 100 000 çalışan başına oranının yıllara göre değişimi Şekil 2.3.'de, meydana

gelen ölümlü kazaların 100 000 çalışan başına oranının yıllara göre değişimi ise Şekil 2.4.'de grafiksel olarak gösterilmektedir. Buna göre maden sektöründe son 3 yılda iş kazası sayısı artmasına karşılık iş kazası nedeniyle hayatını kaybeden işçi sayısında azalma meydana geldiği görülmektedir.



Şekil 2.3. Her 100.000 sigortalı için iş kazası sayıları



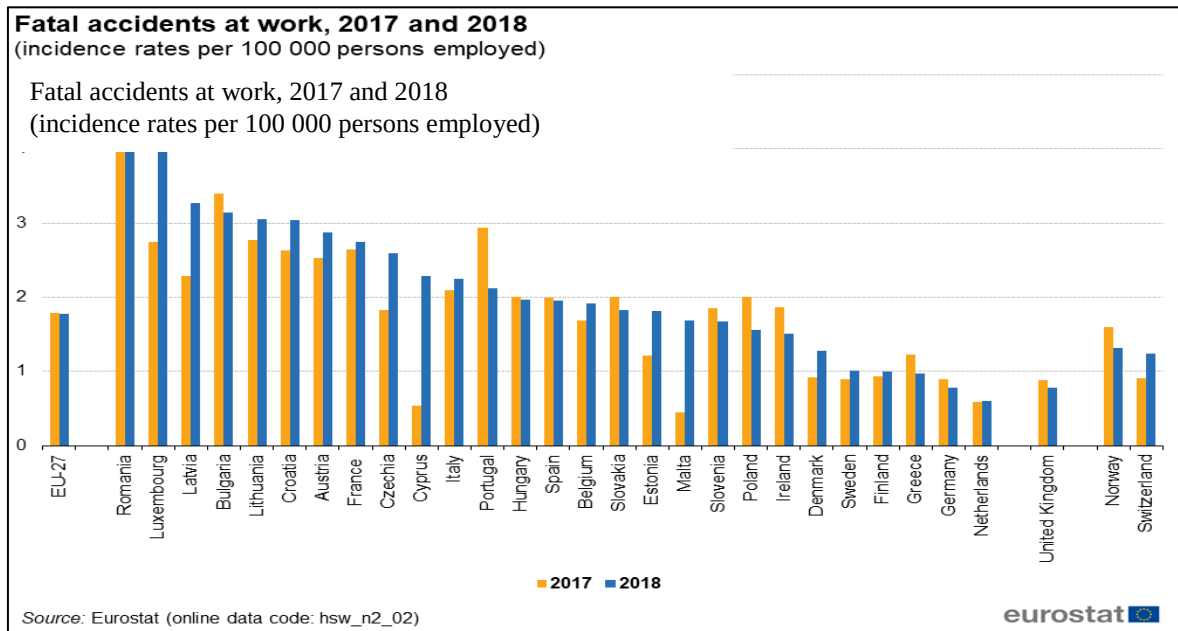
Şekil 2.4. Her 100 000 işçi için ölüm vaka sayıları

Bu bağlamda tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kaza ve ölüm sayılarının artmasına neden olan sektörlerdeki iş kazalarının azaltılmasına yönelik, sektöre özgü bir takım yeni tedbirlerin ortaya konulması gerekmektedir.

2.5. İş Kazası Verilerinin Diğer Ülkelerle Karşılaştırılması

Meydana gelen ölümlü iş kazalarının diğer ülkeler ile oransal olarak (her 100 000 işçi başına) kıyas edilmesiyle ülkemizin diğer ülkeler arasındaki performansı hakkında çıkarım yapmak söz konusu olabilmektedir. Buna göre 2017 ve 2018 yılları için Avrupa Birliği üyesi ülkelere ait her 100 000 işçi başına ölüm oranları Şekil 2.5.'de yer almaktadır.

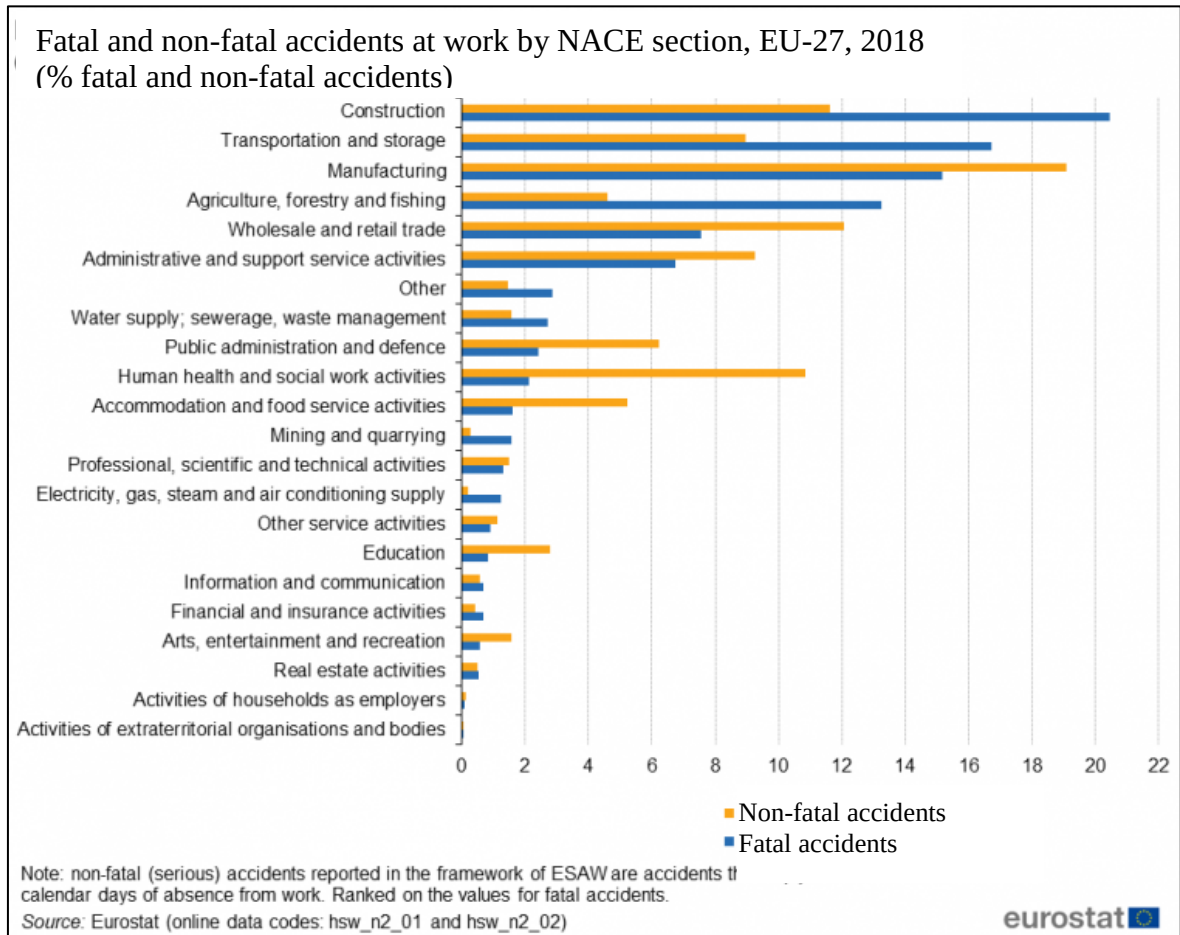
Daha önce de bahsedildiği üzere her ülkenin metodolojisinde çalışan kavramı farklı olarak ele alınmakla birlikte Şekil 2.5.'de yer alan veriler yaklaşık değerleri ifade etmektedir. Ayrıca işyerinde sigortasız olarak çalışırken iş kazası geçiren işçilerin de hakları bulunmakla birlikte tespit davaları ile bu olaylar iş kazası olarak sayılmaktadır. Bu durumda yalnızca kaza geçiren işçilere ait veriler kayıt altına alınmış olmaktadır oysa sigorta sistemine kayıtlı olmayan işçilerin toplam çalışan sayısına dahil edilmesi durumunda kaza olabilirlik oranı daha düşük seviyelerde olacaktır. TÜİK verilerine göre 2018 yılında inşaat sektöründe kayıt dışı istihdam %33,4 tüm sektörlerde %33,42'dir. ILO (Women in the informal economy 2016 & ILO updates on specific issues) verilerine göre Avrupa Birliği'nde kayıt dışılık inşaat sektöründe %6,4 ve tüm sektörlerde %15,7'dir (Temel & Asal, 2022).



Şekil 2.5. 2017 ve 2018 Yıllarına ait Her 100.000 İşçi Başına Ölüm Vaka Sayıları (Eurostat, 2021)

Her 100 000 işçi başına ölüm sayısı 2018 yılı için yaklaşık 8, 2019 yılı için yaklaşık 6 ve 2020 yılı için yaklaşık 6'dır. Bu değer Şekil 2.5. de yer alan grafikte ülkemizin en üst sırada yer almasına neden olmaktadır. Bilindiği gibi üyelik süreci kapsamında ülkemizde “insana yaraşır iş” kavramını temel almak üzere iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını Avrupa Birliği mevzuat ve standartları düzeyine ulaştırmak üzere çeşitli düzenlemeler yapılmış ve halen daha yapılmaya devam edilmektedir. Bu bağlamda kaza verilerinin yüksek olmasının sebebinin uygulamadaki bir takım aksaklıkların mevcudiyeti olduğu düşünülmektedir.

2018 yılı için Avrupa Birliği üyesi 27 ülke de meydana gelen ölümlü kazaların yaklaşık %20'si inşaat sektöründe meydana gelmekte olup kazalara ilişkin grafiksel gösterim Şekil 2.6.'da yer almaktadır.



Şekil 2.6. 2018 Yılında 27 Üye ülkede meydana gelen ölümlü sonuçlanan/sonuçlanmayan Kazaların Oranları (Eurostat, 2021)

Health and Safety Executive (HSE)' nin 2020 yılı için Birleşik Krallık yıllık inşaat verileri incelendiğinde;

- 2019 ve 2020’de, 4’ü kamu çalışanı olmak üzere 40 ölümcül yaralanma meydana geldiği,
- Son beş yıl ortalamasında her yıl 5’i kamu çalışanı olmak üzere ortalama 37 ölüm vakasının gerçekleştiği,
- Son 5 yıllık aynı dönemde ölümlerin % 47’sinin yüksekten düşme neticesinde meydana geldiği,

Hususları ve ayrıca inşaat sektöründe 100 000 çalışan başına ölüm oranının (1,74) tüm sektör oranının(0,42) yaklaşık olarak 4 katı olduğu bilgisi yer almaktadır.

2.6. İş Görme Amacı Güden Sözleşmeler

Bu çalışmada, eser sözleşmeleri ve hizmet sözleşmeleri taraflar arası sorumluluk karmaşasına sebebiyet verebilme ihtimali dolayısıyla iş kazası ile ilişkilendirilebilecek sözleşmeler olarak değerlendirilmiştir.. Rödovansa ilişkin sözleşmelerin içerdikleri bazı hükümler sebebiyle (üretim miktarına yönelik şartlar vb.) iş kazalarına sebebiyet verebileceği değerlendirilmektedir. İş görme sözleşmelerine ilişkin tanımlara, iş sözleşmeleri, alt işverenlik sözleşmeleri, rödovans sözleşmeleri, eser sözleşmeleri, vekalet ve yayım sözleşmeleri alt başlıklarında yer verilmiştir.

2.6.1. İş sözleşmesi

İş sözleşmesi kavramı farklı kanunlarda farklı ifadelerle kendisine yer bulmuştur. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda iş sözleşmesi ifadesi “hizmet sözleşmesi” olarak belirtilmekteyken, daha özel bir kanun olan ve çalışma hayatını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu’nda ise “iş sözleşmesi” olarak ifade edilmektedir. Bilindiği üzere, eşit hiyerarşik statüyü paylaşan normlarda; özel kanunda yer almayan hususlarda genel kanunlardan yararlanılmalıdır. Bu durumda hizmet sözleşmesi ifadesinin, iş sözleşmesi ifadesini de kapsadığı yorumu yapılabilir.

4857 sayılı İş Kanunu 8. maddede iş sözleşmesi; “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme” olarak ifade edilmektedir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 393. maddede ise; hizmet sözleşmesi “, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme” şeklinde

tanımlanmaktadır.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi

İş sözleşmeleri belirli ya da belirsiz süreli olmak üzere yapılır; sözleşmenin türü ise çalışma biçimi açısından tam süreli, kısmi süreli, deneme süreli olarak yapılabilmektedir. Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde tanımlanmış olup, iş ilişkisinin süreye bağlı olarak kurulmadığı sözleşmeler belirsiz süreli sözleşme olarak ifade edilirken, süresi belirli ya da süresi; belli bir işin tamamlanması ve ya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmeleri belirli süreli sözleşme olarak tanımlanmaktadır. İş hukukunda esas olan belirsiz süreli iş sözleşmeleridir. Belirsiz süreli iş sözleşmesi yazılı yapılmak zorunda değildir. Belirli süreli sözleşmelerin yazılı olarak yapılması gerektiği ise söz konusu 11. maddede vurgulanmakta olup, yine Kanunun 8.maddesinde; "Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur" şeklinde belirtilmiştir.

Yazılı sözleşme yapılmayan haller ise; yine 8. maddede yer alan "işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur." hükmü ile korunmuştur. Söz konusu belge sözleşme hükmünde olmasa da yapılan işin niteliğini ve taraflarını belirlemeye yetecek güçtedir.

Kısmi süreli ve tam süreli, deneme süreli iş sözleşmesi

Kısmi süreli iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde düzenlenmiş olup, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlendiği sözleşmedir. Emsal işçi ise işyerinde aynı ve ya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. Deneme süreli iş sözleşmesi; 15.maddede düzenlenmiş olup, iş sözleşmesine en çok iki ay olmak üzere konulan deneme kaydını

içermektedir. Belirtilen süre toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresinde ihbar yükümlülüğü bulunmadan sözleşme süresiz feshedilebilmektedir.

Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma iş sözleşmesi

Çağrı üzerine çalışma, esnek çalışma modellerinden biri olup, İş Kanunu ve madde gerekçesinde kısmi süreli iş sözleşmelerinin özel bir uygulama şekli olduğu belirtilmektedir. (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2012) İş Kanunu’nun 14. maddesinde düzenlenmiş olup, yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi olarak belirtilmektedir. İş Kanunu 14. madde üçüncü fıkrada “İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine, işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.” hükmü ile çağrının zamanına yer verilmiştir. İş Kanunu’nda 2006 yılında söz konusu maddeye ilişkin yapılan değişiklik ile uzaktan çalışma modeli de yürürlüğe girmiş olup, söz konusu madde ile işçinin iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla işyeri dışında da işveren organizasyonu kapsamında yürütebileceği hüküm altına alınmıştır. Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma iş sözleşmelerine ilişkin sözleşmeler madde gereği yazılı yapılmalıdır.

Takım sözleşmesi

Takım sözleşmeleri de iş sözleşmesi türlerinden olup; 4857 sayılı İş Kanunu’nun 16. maddesinde düzenlenmiştir. Birden çok işçiden oluşan bir takımı temsilen takım kılavuzunun işverenle yaptığı sözleşmedir. Yazılı yapılması gerekmektedir. Sözleşmede adı geçen çalışanların işe başlamasıyla, işveren ile işe başlayan takım çalışanı arasında iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. “Takım sözleşmesinin ilk çıkış noktası, kanun koyucunun özellikle endüstri ilişkilerinin çok gelişmediği, iş bulma kurumu ve iş aracılığı müesseselerinin yeterince işlevsel olmadığı eski dönemde, iş ilişkilerinin bir gereği olan takım sözleşmesini hukuksal düzenleme altına almak ve bu ilişki içerisinde işçilerin haklarının zayi olmasını engellemek amaçlıdır. Nitekim 3008 sayılı İş Kanununun Türkiye Büyük Millet Meclisi’ndeki görüşmeleri esnasında, Kanunun hazırlanmasında bizzat görev almış milletvekili Dr. Rasim Ferid Talay’ın takım mukavelesinin düzenleniş amacına ilişkin

madde ile ilgili şu sözleri oldukça önemlidir: “Bu madde, fabrika içinde amele iş görürken bunların başında bulunan adamları kastetmiyor. Takım başı tabiri, bir iktisadi ve sınai teşebbüse iş bulan kılavuzları kastediyor. Hariçten adam buluyor, işverenle mukavele yapıyor. Bu adamlar, o zavallıları istismar ediyorlar. Buna mani olmak için o kayıt konulmuştur. Takım başı, adam getiren kimse demektir. Bu itibarla isterseniz kılavuz diyelim”. Kısaca, takım sözleşmesinin ilk olarak düzenleniş amacı, bireysel iş aracılığı yaparak işçiler üzerinden çıkar sağlayan kişilerin bu istismarını engellemek olmuştur” (Laçiner, 2014). Söz konusu sözleşme türü aslen; takım lideri için iş sözleşmesi niteliğinde olup, sözleşme içeriğinde yer alan diğer çalışanlar için ise işe başladıkları tarihte iş sözleşmesi niteliği kazanacaktır.

2.6.2. Alt işverenlik sözleşmesi

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 2/(6). maddesinde, “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde” iş alınmasından söz edilmiştir. Ancak, bu işin hangi sözleşmeye dayanması gerektiği hususunda bir bilgiye yer verilmemiştir (Taşkın, 2016). 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan hükümler ve 2008 yılında bu hükümlerin daha ayrıntılı ve somut hale getirilmesi amacını taşıyan Alt İşverenlik Yönetmeliği asıl işveren - alt işveren arasındaki ilişkiyi birçok açıdan ele alarak bu alanda yaşanan sıkıntıların engellenmesi hususunda önemli adımlar atmıştır (Tozlu & Eraslan, 2012). Alt İşverenlik Yönetmeliği tanımlar başlıklı 3. maddesinde Alt İşverenlik sözleşmesi tanımına yer verilmiş ve sözleşmenin; aynı yönetmelik 10. maddede belirtilen hususları ihtiva etmesi ile yazılı olarak yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Anılan yönetmelik 4. maddede ise asıl işveren – alt işveren ilişkisinin kurulma şartları belirtilmiştir.

Alt işveren ile asıl işveren arasındaki ilişki de, eser sözleşmesi gibi, bir eserin ortaya konulmasına, mal veya hizmet üretimine yöneliktir. Ancak, çerçevesi yönetmelik ile çizilmiş şartların dışında kurulmuş olan bir sözleşmenin, muvazaaya konu olacağı bilinmelidir. Bu sebeple; mevzuat ile belirlenmiş şartların sağlanmadığı durumlarda asıl işveren alt işveren ilişkisinden bahsedilemez. Kanunda ve yönetmelikte yer verilen asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi hususunda; “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren iş” ifadesinde belirtildiği üzere; asıl işin bölünebilmesi için;

“işletmenin ve işin gereği” ile “teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi” şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekir. Bu şartların birlikte gerçekleşmediği ya da Alt İşverenlik Yönetmeliği 4. madde ile belirtilen şartların oluşmadığı durumlarda alt işverenlik sözleşmesi kurulamaz. Örneğin, söz konusu 4. madde “c” fıkrasında “Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.” belirtildiği üzere, alt işveren çalışanlarını farklı işyerlerinde de teknolojik sebeplerle uzmanı olduğu alanda çalıştırıyorsa alt işverenlik sözleşmesinin tarafı olamaz. Diğer taraftan; örneğin asıl işi plastik ham madde işleme üzerine kurulu bir işverenin işyeri çalışma sahasını büyütmek amacıyla yaptırmış olduğu inşaat çalışması; söz konusu plastik ham madde imalatına yönelik asıl işine ilişkin yardımcı işlerden olmamakla beraber, asıl işinin bir bölümü kavramlarını da karşılamamaktadır. Bu sebeple böyle bir durumda da alt işverenlik sözleşmesi kurulamayacaktır.

2.6.3. Rödovans sözleşmesi

Rödovans sözleşmeleri, gerçek ve ya tüzel kişilerce alınmış olan, mülkiyeti devlete ait olan madenlerin arama ve işletme hakkının üçüncü kişilere devredilmesi olanağı tanıyan, hukuki mahiyeti açısından tam iki tarafa borç yükleyen, rızai ve atipik sözleşmelerdir (Güngör & Uyumaz, 2015). Maden Kanunu ve Maden Kanunu Uygulama Yönetmeliği’nde ismen geçmesine rağmen ayrıntılı şekilde düzenlenmemiş olması sebebiyle sözleşme serbestisi çerçevesinde yaratılmış atipik/isimsiz sözleşmeler sınıfındadır.

2.6.4. Eser sözleşmesi

Eser sözleşmeleri şekle tabi olmayan, rızai ve ivazlı sözleşmelerdir. (Özen, 2014, s. 538) Eser sözleşmesi; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 470. maddesinde “Yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.” Kanunda yer alan tanımından anlaşılacağı üzere; unsurları, bir eser meydana getirilmesi, bunun karşılığında bir bedel ödenmesi ve tarafların karşılıklı yükümlülükleri hususunda anlaşmasıdır.

“Eser meydana getirilmesine ilişkin edim borcu; İsviçre Borçlar Kanununda eser anlamına gelen Fransızca “ouvrage” Almanca “Werk” tabiri şeklinde kullanılmıştır. Doktrinde kabul

gören baskın görüşe göre eser, insan emeğinin mahsulü olan ve bir bütün halinde anlam ifade eden maddi veya gayri maddi varlığı olan her şeydir. Ancak bu halde eser kavramı içine neler gireceği tartışmalıdır. Bu anlamda bir grup yazar eser tabiri kapsamına maddi varlığı olan şeyleri sokarken diğer bir grup yazar ise maddi olmayan varlıkları da eser sözleşmesinin konusunu oluşturan eser kavramı içerisine sokmaktadır.

İsviçre’de önceleri sadece maddi varlığı olan ve teslimi mümkün insan emeği ürünler, örneğin bir bina veya giysiler, eser sözleşmesi çerçevesinde eser olarak kabul görmekte iken daha sonraları maddi olmayan ancak maddi varlıkta sürekli olarak kendini gösterebilen fikri çalışma ürünleri de eser olarak kabul görmeye başlanmıştır. Çizilen planlar, yazılan kitaplar, kayıtlar, görüntüler, yazılar veya senaryolar da eser olarak kabul edilmiştir” (Yakuppur, 2009).

Günlük yaşamda kullandığımız eser tanımı; 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu Madde:1/B de; “ Sahibinin hususiyetini taşıyan ve ilim ve edebiyat, musiki, güzel sanatlar veya sinema eserleri olarak sayılan her nevi fikir ve sanat mahsulleri” şeklinde tanımlanmıştır. Söz konusu tanım ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’ndaki tanım çok farklı anlamlar içermektedir. Türk Borçlar Kanunu’nda yer alan eser tanımı; fikir ve sanat ürünü olmayıp, “ısmarlanan olağan bir nesnenin iş sahibinin isteğine göre yapımının üstlenilmesi veya önceden var olan nesnenin onarılması, bakımının yapılması ya da bir işin görülmesidir” (Çelik, 2022).

Dilimizde “eser” denilince daha çok sanat ve bilimin ilgili dalları ile ilgili sanatçı ya da bilim insanı olarak nitelendirdiğimiz kişilerce meydana getirilen eserler düşünülmektedir. “Bir bina veya yapı, sanat değeri taşımıyorsa veya tarihsel bir niteliği yoksa ona “eser” denmez; yalnızca bina veya yapı denir. Bir yükleniciyle yapılan inşaat sözleşmesinde, onun meydana getireceği nesnenin adı bina, ev, apartman, işyeri veya herhangi bir yapıdır. Her ne kadar yasada “yapı eseri” deyiimi kullanılmış ise de, kimse yüklenicinin bir “eser” yarattığını söyleyemez. Bunun gibi, hazır satın alınmayıp, taraflar arasında önceden kararlaştırılan niteliklere göre “ısmarlanan” ve işin ustası olan kişiden yapımı istenen bir mobilya, elbise, ayakkabı, halı, perde, el işlemesi gibi gereksinim duyulan “özel yapım” nesnelere de halkımız “eser” demez Öte yandan, Yasa’da eser sözleşmesi, “bir eser meydana getirme” olarak tanımlanmış ise de, bu sözleşme türünün konusu, yalnızca kararlaştırılan ve “ısmarlanan” bir nesnenin “yapımı”, bir nesneyi “meydana getirme” ile

sınırlı değildir. Bir eşyanın, bir aletin, bir motorlu aracın bakımı ve onarımı, bir yapının boyası badanası, binalardaki elektrik, su, kalorifer tesisatının bakımı ve onarımı, bir fabrikanın makinelerinin onarımı ve elden geçirilmesi, bir işin düzenlenmesi (organizasyonu), bir gösteri ve konser, ilân ve reklâm yaptırılması, bir proje ve plân üretimi ve benzerleri, iş sahibinin buyruğu altına girmeksizin, bağımsız olarak yapılan, yaptırılan tüm işler bu sözleşme türünün konuları arasındadır” (Çelik, 2022).

2.6.5. Vekalet sözleşmesi

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 502. maddede; “Vekalet sözleşmesi, vekilin vekalet verenin bir işini görmeyi veya işlemini yapmayı üstlendiği sözleşme” olarak tanımlanmaktadır. Vekalet sözleşmeleri de eser sözleşmeleri gibi iş görme amacı güden sözleşmelerdir. Ancak farklı özellikler barındırmaktadırlar. Öncelikle belirtmek gerekir ki eser sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme iken, vekalet sözleşmesi tek tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. Söz konusu 502. maddede “Sözleşme veya teamül varsa vekil ücrete hak kazanır.” belirtilmektedir. Ayrıca vekalet sözleşmesinde bir sonuç taahhüdü bulunmamakta iken eser sözleşmesinde sonuç taahhüdü bulunmaktadır. Eser sözleşmelerinde işi alan taraf taahhüt ettiği sonucu meydana getirmeyi üstlenir. Meydana gelen sonucun mutlaka elle tutulur bir varlığı olması gerekmez. Fakat maddi olmasa da belirli bir şekilde sonucun meydana gelmesi gerekmektedir. Örneğin bir yerin ısıtılmasının sağlanması eser kapsamında değerlendirilebilir (Kürşat, 2009). Maddi olmayan sonuçların meydana geldiği durumlarda eser ve vekalet sözleşmelerini ayırt etmek kolay olmaz. “Özellikle artık fiziki olmayan sonuçların da eser sözleşmesinin konusu olabileceğinin kabul edildiği ve günümüzde neredeyse bütün vekâlet sözleşmesi tiplerinin tam iki taraflı sözleşme olarak akdedildiği düşünülünce, iki sözleşme arasındaki sınırın iyice inceldiği rahatlıkla fark edilir” (Kürşat, 2009). Şu da unutulmamalıdır ki bir işlemin belli bir ücret karşılığında yapılmış olması da vekalet sözleşmesini dışlamaz.

2.6.6. Yayın sözleşmesi

Türk Borçlar Kanunu’nun 487. maddesinde; yayın sözleşmesi, “bir fikir ve sanat eseri sahibinin veya halefinin, o eseri yayımlanmak üzere yayımcıya bırakmayı, yayımcının da onu çoğaltarak yayımlamayı üstlendiği sözleşme” olarak tanımlanmaktadır. Kanun gereği

yazılı olması şekil şartı olup, eser üzerindeki haklara dair hukukî işlemlerin yapılması, özellikle de sözleşmelerin akdedilmesi gerekir. Eserin, kitlelere ulaşması çoğu zaman üzerindeki haklara dair tasarruflarla gerçekleşmekte olup, yayım sözleşmesi de, eser sahibi ile eserden yararlanacaklar arasında köprü vazifesi görmektedir. Bu sebeple özellikle basılı ya da basılmaya elverişli eserler bakımından yayım sözleşmesinin özel önemi bulunmaktadır (Gökyayla, 2012).

2.7. Yetki ve Sorumluluk Kavramları

2.7.1. Yetki

Yetki tanımlarının çoğu güç ve hak kavramlarına dayanmaktadır. Özünde yetki başkalarının davranışlarını yönlendiren kararları verebilme gücü olarak tanımlanabilmektedir (Bursalıoğlu, 2019).

Yetki beraberinde sorumluluğu da getirir. Herhangi bir konuda kişi yetkili kılınmışsa, o hususta yetkisi sınırlarında vereceği kararlardan ve yapacağı eylemlerden sorumlu olması gerekir. Çünkü sorumluluğun kaynağı yetkidir. Bu yüzden ki pek çok hukuki düzenlemede görev, yetki ve sorumluluklar aynı başlık altında bulunmaktadır.

Sorumluluk, yetki-sorumluluk ilişkisi değerlendirildiğinde; yetkiyi doğru kullanma zorunluluğu olarak tanımlanabilir. Bu zorunluluk, yetkiliye yetkinin hiçbir zaman sahipsiz kalmayacağı uyarısında bulunur. Fakat yetkinin hiç kullanılmadığı durumlarda; doğru mu yanlış mı kullanıldığı hususunun tartışılmayacağı bir gerçektir (Bursalıoğlu, 2019).

İş hukukunda da işverenin yönetim yetkisine sahip olduğu kuşkusuz kabul gören bir gerçektir. Bu yönetim yetkisi beraberinde yükümlülük getirir. İş hukuku mevzuatında yer alan düzenlemelerde, yükümlülükler başlığı altında sıklıkla yetkilere yer verildiğine rastlanır. Yetki ve sorumluluk öylesine iç içe geçmiş kavramlardır ki, birbirinden ayrı düşünölmeleri neredeyse imkansızdır. Örneğin, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4. maddesinin başlığı “İşverenin Genel Yükümlölüğü” olup, aynı başlık 1. fıkra (b) bendinde “İşveren, İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler” ifadesi ile denetleme yetkisinin kendisinde bulunduğuna değinilmiştir.

2.7.2. Sorumluluk

“Sorumluluk” ya da “sorum” sözlüklerde, “Bir kimsenin üstüne aldığı ya da yapmak zorunda bulunduğu işlerden, gerektiğinde hesap sorulması durumu” olarak tanımlanmaktadır. (Türk Dil Kurumu) Sorumlu kişi, yapılması gerekeni zamanında yapabilmek için kendiliğinden harekete geçerken, sorumsuz kişi, başkaları tarafından harekete geçirilebilir (İğdeler, 2009).

Aynı zamanda; sorumluluk zarara uğrayanın zarar verene karşı uğradığı zararın tazminini isteme hakkını düzenleyen kurallar olup meydana gelen zarardan kimin sorumlu olduğunu gösterir (Kılıçoğlu, 2002).

“Sorumluluk” ya da “mesuliyet” hukukta, “Uyulması gereken bir kurala aykırı davranışın hesabını verme, tazminatla yükümlü tutma, işlenmiş olunan bir suçun gerektirdiği cezayı çekme” olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz, 1996).

Bu tanımlar değerlendirildiğinde sorumluluğun, bireyin üstüne düşen görevlerini yerine getirmesi ve neticesinde sonuçlarına katlanması yükümlülüğünü doğuran bir kavram olduğu ortaya çıkmaktadır. Sorumluluk, yaptırım açısından kurallara uyulmasını sağlayan bir güçtür (İğdeler, 2009).

“Uygun olmayan “sorumluluk” davranışının borca neden olabilmesi sebebiyle; sorumluluk kavramı borcun kaynakları ile yakın ilişki içerisinde. Sorumluluk kavramı, öncelikle “ –den sorumluluk” ve “ile sorumluluk” olmak üzere iki şekilde kullanılmaktadır. “ –den sorumluluk” bir kişinin genel davranış kurallarını ihlali (haksız fiil olarak) veya sözleşmeye aykırılık nedeniyle sorumlu olmasını ifade eder ve borcun kaynaklarını oluşturmaktadır. “ile sorumluluk” ise, borcunu yerine getirmeyen borçlunun alacaklıya karşı sorumlu olmasıdır.” (Tanrıbilir, 2016).

2.7.3. Sorumluluk karmaşası

İş başlangıçlarında taraflar arasında sözleşme serbestisi çerçevesinde sözleşmeler düzenlenmektedir. Ancak, sözleşme tiplerinin kendilerine özgü unsurları bulunmakta ve bu unsurlara uyulmaması durumunda sözleşmenin geçerliliği etkilenebilmekte yanı sıra,

yükümlülükler konusunda yanlış anlaşılmalara mahal verilebilmektedir. Çalışma hayatında işveren konumunda olan kişilere iş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuatça yükümlülükler yüklenmiştir. İş başlangıcında tarafların çoğunlukla tek amacı; yapılması, yürütülmesi gereken iş hususunda nihayete ermektir. Bu sebeptendir ki bu amaç dışındaki hususlar üzerinde durulmamaktadır. Bir taraf, tek sorumluluğunu sözleşmeye konu işi yapmak olarak düşünmekteyken diğer taraf ise o iş karşılığında anlaşılan bedeli ödeyerek edimini ifa etmek olarak düşünmektedir. Borçlar hukukunda, sözleşme serbestisi ve sınırları çerçevesinde herkes istediği kişiyle istediği içerikte sözleşme yapabilir. Ancak kurulan sözleşmenin niteliklerinin ortada yazılı bir sözleşme olmasa dahi taraflarca bilinmesi büyük önem taşımaktadır. Sözleşmenin hukuki niteliğine göre sorumluluklar değişebilmektedir. Süresi 1 yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı yapılması hususunun iş sözleşmesinin şekil şartlarından olduğu atlanılmamalıdır. Eser sözleşmesinde ise herhangi bir şekil şartı bulunmamaktadır. Yazılı veya yazısız şekilde eser sözleşmesi kurulabilmektedir. Örneğin, bir inşaatın boyama işini yapan bir kişi ile iş sahibi/işveren arasında şartlara bağlı olarak eser sözleşmesi de hizmet sözleşmesi de kurulabilir. Dikkat edilmesi gereken sözleşmenin de niteliğini belirleyen, iki sözleşme türü arasındaki bağımlılık, ücret, zaman unsurları açısından farklılıklardır. Yazılı yapılan bir sözleşme ile; işi yapan konumunda bulunan kişinin eser sözleşmesi ile iş aldığı durumlarda; Türk Borçlar Kanunu gereği iş sağlığı ve güvenliği hususunda da gerekli tüm tedbirleri alması gerektiği, sözleşmede yazılı olmasa dahi bilinmelidir. Sözleşmenin şekil şartına tabi olmadığını değerlendirdiğimizde ortada yazılı bir sözleşme bulunmadığında da durum aynı olacaktır. Şekil şartı bulunmayan belirsiz süreli bir iş sözleşmesi ile yazısız kurulmuş olan bir eser sözleşmesinin taraflarını karşılaştırdığımızda sözleşme niteliklerine ve hangi unsurun hangi sonucu doğuracağına hakim olmayan taraflar kendilerini yapılması gerekli iş ve bedel dışında sorumlu görmediklerinde sorumluluk karmaşası olarak tabir ettiğimiz durum doğacak, alınması gereken önlemlerin diğer tarafça gerçekleştirileceği düşüncesiyle taraflar bu anlamda üzerine düşeni yapamayacak ve bu durumda karşımıza kaza olarak çıkabilecektir. Aynı durum asıl işveren ile eser sözleşmesi üzerine işi veren konumundaki iş sahibi ayrımının farkına varılmamasından da kaynaklanabilmektedir. Bu durumda da iş sahibi ve asıl işverenin sorumluluğu değişmektedir. Yargı kararları incelendiğinde Asıl işveren - alt işveren ilişkisi koşulları sağlandığı halde asıl işveren konumunda bulunan tarafın kendisini asıl işveren değil iş sahibi olarak nitelendirip sorumluluğunun olmadığı iddiasına dayandığı görülmektedir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 02.02.2011 tarih ve 2010/21-739 E. 2011/5 K. sayılı kararı).

3. İŞ SÖZLEŞMESİNİ DİĞER İŞ GÖRME AMACI GÜDEN SÖZLEŞMELERDEN AYIRAN UNSURLAR

İş sözleşmesinin temel unsurları; 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan tanımı esas alınmak suretiyle belirlenmiş olup, diğer iş görme amacı güden sözleşmelerden ayrılması konusunda bu unsurlar üzerinde durulmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu Madde:8 de; iş sözleşmesi; “Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.” şeklinde tanımlanmaktadır. Tanımda dikkat çeken temel unsurlar; bağımlılık, iş görme (emek), iş görmeye binaen ücret ödenmesi şeklinde sıralanabilir.

İş sözleşmeleri ile eser sözleşmeleri, her ikisinin de iş görme sözleşmesi olması itibariyle benzer bir mahiyettedirler. Kimi zaman birbirinden ayırt etmek bir hayli güç olmakla birlikte küçük çaptaki yüklenicilerin iş sahibi ile yaptıkları eser sözleşmeleri, iş sözleşmesine benzeyebilmektedir. Özellikle iş ediminin parça başı veya götürü ücret usulü ile gerçekleştirilmesi halinde ayırım oldukça güçtür(Kara, 2015).

Hizmet akdini karakterize eden unsurlar; iş sözleşmesinin tanımında da yer aldığı üzere; “ücret”, “bağımlılık” ve “zaman” olarak sıralanabilir. Hizmet akdinde zaman-belirli bir süre çalışmak ön planda iken, eser sözleşmesinde zaman belirleyici olmayıp, sonuç ön planda tutulmaktadır. Yine aynı şekilde hizmet akdinde bağımlılık unsuru çalışanın işverenden aldığı emir ve talimat doğrultusunda çalışması gerekliliğini ihtiva ederken, eser sözleşmesinde eser sahibi/yüklenici işinin uzmanı olması sebebiyle varılmak istenilen işin sonucu dışında işi veren/iş sahibi taraftan emir ve talimat almamaktadır. Ücret ise belirli bir sürede yapılan işin karşılığı için değil ulaşılan sonuç, meydana gelen eser için ödenmektedir.

3.1. Bağımlılık, Emir ve Talimat

İş sözleşmesinin önemli unsurlarından biri, bağımlılık ilişkisine dayanmasıdır. Başka bir ifadeyle işçi, özel hukuk sözleşmesi ile kurulan hukuki ilişki neticesinde, sözleşmeden doğan iş görme borcunu, işverenin gözetim ve denetimi altında, yani ona bağımlı olarak ifa etmektedir (Yargıtay Kararı 2010/7939 E. 2012/15559 K. , 2012). Eğer ki çalışan, işgücünü belirli ya da belirli olmayan bir zaman için çalıştırmanın buyruğunda bulundurmakla yükümlü

olmayarak, işveren buyruğuna bağlı olmadan, sözleşmedeki amaçları gerçekleştirecek biçimde edimini görüyorsa, sözleşmenin amacı bir eser meydana getirmekse, çalışma ilişkisi istisna akdine dayanıyor demektir (Yargıtay Kararı 2014/8498 E., 2014/11062 K.).

3.2. Ücret

Çalışanın borçlanmış olduğu ve neticesinde ücret alacağı edim; iş sözleşmelerinde, işverenin denetim ve gözetimi altında, süreklilik arz eden bir çalışma eylemidir. Ancak; istisna akdinde (eser sözleşmesi) müteahhitin borçlandığı edim, eser meydana getirmekten ibarettir. İş görme borcu doğuran bir sözleşme olmakla beraber, önemli olan husus, çalışmanın kendisinden ziyade, söz konusu çalışma neticesinde ortaya çıkan ve objektif olarak gözlenebilen esere ilişkin sonuçtur. (BAYGIN, 1999) Eser sözleşmesinde ücret; çalışılan süre için değil, netice için ödenmektedir. İş yapmayı üstlenenin, kararlaştırılan zamandan önce taahhüdünü yerine getirmesi, belirlenen ücret üzerinde herhangi bir etki meydana getirmeyecektir (Yargıtay Kararı E. 2014/3432, K. 2014/4317 Y.).

“Tam iki tarafa borç yükleyen sözleşme olan eser sözleşmelerinde bir taraf eseri meydana getirmeyi taahhüt ederken diğer taraf bunun karşılığında bir ücret ödemeyi taahhüt etmektedir. İş sahibinin ve müteahhidin bu edimleri sözleşmenin asli edimleridir. Tarafların eserin ücret ödenmeden imal edileceği hususunda anlaşması halinde sözleşme bir eser sözleşmesi olmaktan çıkar. Bu halde, hakim fikre, göre söz konusu sözleşme vekalet sözleşmesi hükümlerine tabi olmalıdır” (Yakuppur, 2009).

3.3. Zaman ve Sonuç Taahhüdü

Hizmet sözleşmeleri ile eser sözleşmeleri; ikisinde de emek unsurunun olması sebebiyle benzerlik göstermektedir. (EREN, 1996) Ancak; zaman unsuruna ilişkin süreklilik açısından iki sözleşme tipi arasında büyük fark bulunmaktadır. Eser sözleşmesinde; emek; belirli bir sürede belirli bir sonucu veya eseri yaratmak için harcanırken; iş sözleşmesinde belli bir süre için, (örneğin günlük veya aylık) devamlı olarak emek sarf edilmesi neticesinde ücret kazanılır (Yakuppur, 2009). Eser sözleşmesinin bir tarafı olan müteahhit sözleşmeye ilişkin eseri meydana getirmez ise ediminin ifasını gerçekleştirmemiş olur. Oysa hizmet sözleşmelerinde beklenen; söz konusu hizmetin bir sonuca varması değil, belirlenen süre boyunca emek harcanmasıdır (Reisoğlu, 1968).

4. İŞ KAZALARINDA İŞVERENLERİN SORUMLULUKLARI

İş kazalarında işverenlere ilişkin sorumluluk kaynağı, geçmişten günümüze haksız fiil sorumluluğundan, sözleşmeye dayanan sorumluluğa dönüşmüştür. Bunun sebebi olarak doktrinde; haksız fiilde kusur ispatının işçiye ait olması ve söz konusu durumun işçi aleyhine işlerlik göstermesi şeklinde değerlendirildiği görülmektedir. TBK m. 417 de de söz konusu sorumluluk kaynağının; sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu hususuna yer verilmiştir.

4.1. Sorumluluk Hukukunda Kusur

Türk Hukuk Sistemi'nde sorumluluk hukuku kapsamında; hem kusur sorumluluğu hem de kusursuz sorumluluk halleri Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Bilindiği üzere TBK'ya göre borcun kaynakları; haksız fiilden doğan borçlar, sözleşmeden doğan borçlar ve sebepsiz zenginleşmeden doğan borçlardır. Haksız fiile sebebiyet veren en temel unsur ise hukuka aykırı kusurlu davranış olarak ifade etmek yanlış olmaz. Haksız fiil tanımından çıkarımla; kusurlu ve hukuka aykırı bir davranış, bu davranış sonucu ortaya çıkan bir zarar, kusurlu davranış ile zarar arasında kurulabilecek illiyet bağı bulunması gerekir. "İsviçre-Türk hukuk sistemlerinde kusur sorumluluğu, kural, diğer sorumluluk halleri ise, istisna olarak hükme bağlanmıştır. Kusur sorumluluğu, Avusturya ve Alman hukuklarında da genel kuralı oluşturmaktadır"(Eren, 2009). Tazminatı gerekli kılan zararların meydana geldiği durumlarda; kusur sorumluluğuna gidilmesi mağdur açısından, kusuru bulunmayan kişinin tazminat ile yükümlü tutulamaması sonucunu doğurmakta, bu da mağdurun mağduriyetinin giderilememesine sebep olmaktadır. Bu sebeptir ki haksız fiil sebebiyle doğan zararın tazmininde salt olarak kusura dayalı anlayış yerine kusursuz sorumluluk anlayışı da mevzuatımızda düzenlenmiştir. İsviçre Hukuku'nda haksız fiil sorumluluğu kusur sorumluluğu olarak nitelendirilirken; kusursuz sorumluluk ise sebep sorumluluğu olarak nitelendirilmektedir (Naimi, 2011). Asıl olanın kusur sorumluluğu olduğu da değerlendirildiğinde zarar sonucu tazminat hesabında kusur ve kusur yoğunluğunun belirlenerek sorumluların bulunması oldukça önemlidir. Ancak kusur sorumluluğu haricinde; kusursuz sorumluluk hallerinin de olaya özgü durumlar dahilinde atlanılmaması gerekmektedir. Hukukumuzda sorumluluk salt olarak kusura dayanmamaktadır.

4.1.1. Kusursuz sorumluluk

TBK’ da Haksız fiilden doğan borç ilişkileri, “A. Sorumluluk, I. Genel olarak” başlığı altında yer alan 49. maddede; “Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür” şeklinde belirtilmekte olup asıl olanın kusura dayalı sorumluluk olduğu vurgulanmaktadır. Türk Borçlar Kanunu’nda kusursuz sorumluluk halleri ise “B. Kusursuz sorumluluk” başlığı altında madde 65 ile 71. maddeler arasında düzenlenmiş olup; madde 65 hakkaniyet, madde 66 – 70 özen sorumluluğu madde 71 ise tehlike sorumluluğuna ilişkindir. Özellikle inşaat iş kolunda eser sözleşmelerinde iş sahibine ilişkin sorumluluk kıstasları değerlendirildiğinde, özen sorumluluğuna gidilebilecek durumların hasıl olabildiği yargı kararlarında görülmektedir.

4.2. İş Kazalarında İşverenlerin Sorumlulukları

İş kazalarında işverenin sorumluluğu, öğretide hem haksız fiil hem de sözleşmeye aykırılığa dayandırılabilir, hatta söz konusu iki sorumluluk birlikte yarışabilir. İş kazalarında sorumluluğun sadece haksız fiil (kusur sorumluluğu) sorumluluğuna dayandırılması mümkün olsa da haksız fiil sorumluluğunda kusur ispatı işçiye aittir ve haksız fiilde zamanaşımı sözleşmeye aykırılık haline göre daha uzundur. Bu sebeple de sorumluluğun sözleşmeye aykırılığa dayandırılmasının daha lehe olacağı belirtilmektedir (Baycık, 2007). Yine bir görüşe göre, söz konusu sorumluluk işverenin hizmet akdinin veya kanunların kendisine yüklediği sorumluluğunu kasten veya ihmalen yerine getirmemesi durumuna dayanır (Akın, 2014). İşçiyi gözetme borcunu, kasten veya ihmalen, yerine getirmeyerek kazaya sebebiyet verilen durumlarda işverenin sözleşmeye dayanan sorumluluğun dayanakları; iş sözleşmesi, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinin 2. fıkrası, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmeliklerdir. Ek olarak; 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinin 3. fıkrasında; “İşverenin yukarıdaki hükümler dahil kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini *sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi..*” hükmü ile hizmet sözleşmesinden kaynaklanan hukuki sorumluluğun hukuki niteliği konusundaki görüş aykırılıkları sonlanmıştır. İş kazalarında işverenlerin hukuki sorumlulukları hususunda, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olunması durumunun, kusur olgusunu dışlamadığı değerlendirilmektedir. Kusurun sözleşmesel sorumluluk sisteminden tamamen

dışlanabilmesi, sözleşmesel sorumluluk sisteminin diğer unsurları ile ilişkisi dikkate alındığında mümkün değildir. TBK m. 112'nin sözleşmesel sorumlulukta öngördüğü esaslar “Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür.” değerlendirildiğinde, *borcun sorumluluk esasının kusura dayandırılmasının*; kusursuz sorumluluk sistemlerinden çok da farklı bir yere tekabül etmediği anlaşılmaktadır (Öztürk, 2019).

4.2.1. İş sağlığı ve güvenliği hususuna ilişkin işverenlerin hukuki sorumlulukları

İş sağlığı ve güvenliği hususunda; işverenliklerin hukuki sorumlulukları, Türk Borçlar Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilgili yönetmelikleri özelinde olmak üzere aşağıda açıklanmıştır.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşverenlerin Hukuki Sorumlulukları

İşverenin yükümlülükleri arasında sayılan işçinin kişiliğinin ve vücut bütünlüğünün korunması hakkındaki yükümlülük Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde, “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir” şeklinde hüküm altın alınmıştır. Bu maddenin yanı sıra işverenin söz konusu bu yükümlülüğü yerine getirmesi hususunda 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu ve bu kanuna dayalı çıkartılan yönetmeliklerde detaylı düzenlemeler yer almaktadır.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Asıl İşverenlerin Hukuki Sorumlulukları

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında asıl işverene ilişkin düzenlenen hukuki sorumluluklara dair kanun maddelerine aşağıda yer verilmiştir.

Kanun'un 4. maddesinde, "İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

- a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
 - b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
 - c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.
 - ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.
 - d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.
- (2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.
- (3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.
- (4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz."

Kanunu'nun 4. maddesi ile işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliklerinin sağlanması hususunda genel yükümlülükleri düzenlenmiştir. (a) bendinde "..her türlü tedbirin alınması.." belirtildiği üzere iş sağlığı ve güvenliği kapsamında muhtemel iş kazası, meslek hastalığı ve ramak kala olayların önlenmesi amacıyla işverenlikten "alınması mümkün olan tüm tedbirlerin" gerçekleştirilmesi beklenilmektedir. Söz konusu tedbirler; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde: 30 kapsamında düzenlenmiş ve yürürlükte bulunan yönetmelikler özelinde detaylandırılmıştır. Bu sorumluluklarını yerine getirmeyen işveren hakkında iş sağlığı ve güvenliği özelinde iş sözleşmesinin tarafı olan çalışanın vücut bütünlüğünü engelli hale getiren bir olay yaşanmasa dahi, aykırılık tespiti halinde söz konusu kanunun 25. ve 26. maddeleri gereğince idari yaptırım uygulanacaktır. İş sağlığı ve

güvenliği hususunda; işveren ve çalışandan oluşan iş ilişkisinde yükümlülükleri bulunan tek taraf işverenlik olmamakla birlikte 3. fıkra da belirtildiği üzere çalışanların da yükümlülüğünün bulunması, işverenin bu sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Alt İşverenin Hukuki Sorumlulukları

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında alt işverene ilişkin düzenlenen hukuki sorumluluklara dair kanun maddelerine aşağıda yer verilmiştir.

Kanun'un 16. maddesinde; “(1) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir:

- a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.
- b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.
- c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.

(2) İşveren;

- a) 12 nci maddede belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir.
- b) Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkra da belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.
- c) Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.”

Kanunu'nun 16. maddesi ile iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi için çalışanların işverenlerce bilgilendirilmesi hususu düzenlenmiş olup, maddenin 2. fıkrası (b) bendinde, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların işverenlerinin söz konusu madde 1. fıkra da yer alan hususlara ilişkin bilgilendirilmesine değinilmiştir. Bazı durumlarda 16. maddede bahsi geçen “başka işyerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanlar” ifadesi genel yorumlanarak, alt işveren çalışanlarının başka işyerinden geldiği

değerlendirmesi yapılarak, alt işveren-asıl işveren ilişkisinde, söz konusu hükmün asıl işverenin sorumluluğunda olduğu sonucuna ulaşıldığı da düşünülebilmektedir. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu asıl işveren – alt işveren ilişkisi tanımında yer alan alt işveren için “bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran” ifadesi kullanılmaktadır. Alt işveren çalışanları başka işyerinden gelen çalışan olarak değil, alt işverenlik sözleşmesi süresince alınan iş bakımından sadece o işyerinde çalışacak kişiler olarak değerlendirilmelidir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve kanuna dayalı çıkartılan ilgili yönetmeliklerde alt işveren sorumluluklarına özel olarak değinildiği hususu da değerlendirildiğinde, “Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanlar” ifadesinin, 6331 sayılı kanunun ilgili madde gerekçesinde de belirtildiği üzere 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7. maddesinde yer verilen geçici iş ilişkisi kurulan çalışanları nitelemek amacıyla kullanıldığı yorumu yapılabilir.

Kanun’un 22. maddesinde; "(1) 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. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.

(2) Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;

- a) Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.
- b) Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
- c) İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
- ç) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.

(3) Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir.”

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 22. maddesi ile İş sağlığı ve güvenliği kurullarının hangi şartlar altında oluşturulması gerektiği hususları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemenin 2. fıkrası, 6 aydan fazla süren asıl işveren – alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda kurulun kimin tarafından oluşturulması gerektiği ve taraflar arası sorumlulukları bu ilişki özelinde net bir şekilde belirlemiştir.

Kanun’un 23. maddesi; “(1) Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir.

(2) Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir.”

İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu başlığını düzenlemiştir. Asıl işveren – Alt işveren ilişkisinde, ayrı işverenlerin çalışanları aynı çalışma sahasında görevleri özelinde çalışmakta ortak alanları kullanmaktadırlar. Örneğin, işyeri temizliğinin yardımcı iş olması sebebiyle alt işveren çalışanlarınca yerine getirildiği bir işyerinde, asıl işveren çalışanları daimi olarak bulunmaktadır. Verilen örnek; maddenin lafzındaki aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumu ile örtüşmektedir. Maddenin 1. fıkrasında iki işvereninde mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarının koordinasyon içinde yapılması hususunda yükümlülüğü olduğu belirtilmiştir. Bu husus eser sözleşmesi ile iş ilişkisi kurulan taraflar arasında da değerlendirilecektir.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin İşyeri Hekiminin Görevleri başlıklı 9. maddesinde; söz konusu maddenin (c) fıkrası (10) sıra numaralı hususta belirtilen , “Bir başka işverenden iş görmek için işyerine geçici olarak gönderilen çalışanlar ile alt işveren çalışanlarının yapacakları işe uygun olduğunu gösteren sağlık raporlarının süresinin dolup dolmadığını kontrol etmek.” görevi asıl işverenin işyeri hekimine alt işveren üzerinde bir nevi denetim yetkisi tanımıştır.

Çalışan sayısı ve işyerinin tehlike sınıfına göre, alt işverende çoğunlukla işyeri için işyeri hekimi görevlendirmek durumundadır. Yönetmelik maddesi ile aslında asıl işverenin görevlendirmiş olduğu işyeri hekimi alt işveren çalışanlarının sağlık raporlarının süresinin kontrolü bakımından da görevli olup denetleyen konumundadır. Hüküm gereği, bu denetim yetkisi ile sorumlulukta asıl işverene yansıtılmış olmaktadır.

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik'in İşverenin Yükümlülükleri başlıklı 5. maddesi 1. fıkrası (g) bendinde "Varsa alt işveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenin çalışanları ile müşteri ve ziyaretçi gibi işyerinde bulunan diğer kişileri acil durumlar konusunda bilgilendirir." Hükmü ile asıl işverene acil durumlar konusunda bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiş, aynı yönetmeliğin 18. maddesi ile ise asıl işveren - alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde acil durum planlarının kimin tarafından yapılacağı net bir ifade ile belirtilmiştir.

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik Madde 18; "(1) Bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde acil durum planlarının hazırlanması konusunda işyerinin bütünü için asıl işveren, kendi çalışma alanı ve yaptıkları işler ile sınırlı olmak üzere alt işverenler sorumludur."

Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği İşverenlerin Yükümlülükleri başlıklı 5. maddesinin 3. fıkrasında işveren ve alt işveren yükümlülükleri birlikte değerlendirilmiş olup, aynı yönetmeliğin "Sağlık ve Güvenlik Koordinatörlerinin Görevlendirilmesi, Sağlık Ve Güvenlik Planı ve Bildirim" başlıklı 8.maddenin 1. fıkrasında "Aynı yapı alanında birden fazla işveren veya alt işverenin bulunması durumunda, işveren veya proje sorumlusu, sağlık ve güvenlik konularında bir veya daha fazla sağlık ve güvenlik koordinatörü görevlendirir." İfadesi ile işyerinde alt işveren bulunması durumunda İşverenin sağlık ve güvenlik koordinatörü görevlendirmesi gerekliliği hususuna değinilmiş, buna istinaden ise Proje sorumlusu ve işverenlerin sorumlulukları başlıklı 6. maddesinin 3. fıkrasında "Bu Yönetmeliğe göre sağlık ve güvenlik koordinatörleri atanmış olması ve sağlık ve güvenlik koordinatörlerinin kendi görevlerini yapmaları, alt işverenlerin sorumluluğunu etkilemez." İfadesine yer verilerek alt işverenin de sorumluluğunun devam ettiği hüküm altına alınmıştır.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik; işverenin Yükümlülükleri başlıklı 5.maddenin 3.fıkrasında "22/5/2003 tarihli ve 4857

sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur.” belirtilerek alt işveren çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi hususunda asıl işveren ile alt işveren eşit yükümlülük altında tutulmuştur.

Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik Koordinasyon Görevi başlıklı 8. maddesinin 2. fıkrasında “Asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde işverenlerin Kanunda ve diğer kanunlarda belirtilen sorumlulukları saklı kalmak kaydı ile asıl işveren, çalışanların sağlık ve güvenliklerine ilişkin tedbirlerin uygulanmasını koordine eder ve 10 uncu maddede belirtilen Patlamadan Korunma Dokümanında bu koordinasyonun amacı ve uygulanması için gerekli usul ve tedbirleri belirtir.” İfadesine yer verilerek yönetmelik kapsamında çalışanların sağlık ve güvenliklerine ilişkin tedbirlerin uygulanmasının koordine görevi asıl işverene yüklenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği’nin 15. maddesi; “(1) Bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde:

- a) Her alt işveren yürüttükleri işlerle ilgili olarak, bu Yönetmelik hükümleri uyarınca gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını yapar veya yaptırır.
- b) Alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeler asıl işverence sağlanır.
- c) Asıl işveren, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetler ve bu konudaki çalışmaları koordine eder.

(2) Alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene verir. Asıl işveren; bu risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.”

Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde Kanunun Risk Değerlendirmesi başlıklı 15. maddesi söz konusu alt işverenlik sözleşmesi kapsamında risk değerlendirmesi çalışmalarının kimin tarafından yapılacağı ve bu hususta taraflar arası sorumlulukları düzenlemiştir.

5. İŞ GÖRME AMACI GÜDEN SÖZLEŞMELER İLE İŞ KAZASI ARASINDAKİ İLİŞKİ

İş kazası nedeniyle doğan tazminata ilişkin uyuşmazlıklar hakkında verilen yargı kararları incelendiğinde; iş görme amacı güden sözleşmelerde tarafların sözleşmesel ayrımlardan kaynaklanan mevzuat yükümlülüklerine ilişkin yeterli bilince sahip olmaması sebebiyle önleyici tedbirlerin alınması noktasında tarafların yükümlülükleri sahiplenmemesinin iş kazalarına neden olduğu görülmektedir. Bu durumda iş kazası ile sözleşme türleri arasında bir ilişki kurulabileceği değerlendirilmektedir. Bireylerin çalışma hayatında tarafı olabileceği sözleşmeler ayrı başlıklar halinde ele alınmış olup iş kazaları ile olan ilişkileri değerlendirilmiştir.

5.1. İş Sözleşmesi

İş sözleşmeleri, İş Hukuku ve Borçlar Hukuku alanlarında uygulamada sıkça karşılaşılan bir sözleşme türü olup taraflar, *işveren* ve iş görme edimini yerine getirecek olan *çalışanlardır*. Bu tarafların, iş ilişkisi süresince ve bazen ilişkinin son bulduğu durum sonrasında da birbirlerine karşı yükümlülükleri bulunmaktadır. Nihayetinde iş sözleşmesi iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme türü olup bu yükümlülükler iş sözleşmesinden doğan borçlar olarak nitelendirilir.

İşverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumlulukları T.C. Anayasası başta olmak üzere Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Deniz İş Kanunu gibi temel kanunların yanı sıra Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Öğle Dinlenmesi Kanunu gibi daha özel kanunlar ile belirlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda kanun kapsamı dahilinde hüküm bulunmayan ve bu kanunun kapsamı dışında kalan hallerde; iş sözleşmesinin taraflara borç yükleyen bir sözleşme türü olması sebebiyle Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri ile hizmet akdine yönelik hükümlerine başvurulur. Nitekim tarafların iş sözleşmesinden doğan borçları da İş Kanunu'nda düzenlenmemiş olup bu durumda Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümlerine gidilecektir.

İş sözleşmesinden doğan borçlar işçi için; iş görme borcu, sadakat borcu, işçinin rekabet etmeme borcu ve itaat borcu olarak sayılabilirken, işveren için; ücret ödeme borcu, iş araç

ve malzemeleri sağlama yükümlülüğü (TBK m. 413), işçinin kişiliğinin ve vücut bütünlüğünün korunması (TBK m. 417), tatil ve dinlenme verme borcu (TBK m. 421,422), hizmet belgesi verme borcu (TBK m. 426), sınai ve fikri mülkiyet hakkını ödeme borcu (TBK m. 427) olarak sayılabilir.

Hali hazırda varlığı devam eden bir iş sözleşmesinde, işçinin kişiliğinin ve vücut bütünlüğünün korunması hakkındaki yükümlülüklerin ihlali neticesinde meydana gelen iş kazaları ya da meslek hastalıklarında işverenin sorumluluğu, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İşverenin Genel Yükümlülüğü başlıklı 4. maddesi (a) bendinde, “İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.” şeklindeki genel ifade ile hüküm altına alınmışken iş görme amacı güden farklı sözleşme türlerinde yargı kararları incelendiğinde işveren, iş alan ve çalışan kavramlarının net anlaşılamamış olması sebebiyle sorumluluk karmaşası doğduğu görülmektedir. Bu durumun önüne geçmek amacıyla, öncelikle üçüncü bölümde de belirtildiği üzere iş sözleşmesinin temel unsurları gözetilerek iş sözleşmesinin diğer iş görme amacı güden sözleşme türlerinden net bir şekilde ayrılması gerekmektedir.

5.2. Alt-İşverenlik Sözleşmesi

4857 sayılı İş Kanunu’nda tanımlandığı üzere; “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde 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” denilmektedir. Bu bağlamda karşılıklı akde dayalı kurulan bu ilişki iş sözleşmesi niteliği taşımaktadır.

Asıl işveren - alt işveren ilişkisinin dayanağını oluşturan sözleşmenin hukuki niteliği konusunda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Alt işverenlik sözleşmesinin aslında bir eser sözleşmesi olduğu yönünde görüşler de ileri sürülmüştür. Ancak; alt işverenlik sözleşmesi ile eser sözleşmelerini birbirinden ayıracak unsurların belirlenmesinde alt işverenlik yönetmeliği yol gösterici olmaktaysa da, TAŞKIN’a göre bir alt işverenlik

ilişkisinde alt işverenliğin unsurları yoksa hukuki ilişki kendiliğinden eser sözleşmesi haline dönüşmez. Hukuki bir ilişkide önemli olan husus, sözleşmenin kurucu unsurlarının var olup olmadığıdır. Bu sebeple alt işverenlik ilişkisini herhangi bir sözleşme türüne dayandırmaya çalışmak doğru değildir. Söz konusu ilişki iş hukuku sözleşmesi olan alt işverenlik sözleşmesinden doğmaktadır (Taşkın, 2016).

Günümüz koşullarında işyeri sayısının artması işverenler arasında rekabete neden olmakta bu da yapılan işin niteliğine etki etmektedir. Bu sebeptendir ki üretim maliyeti de düşünülerek, özellikle teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren alanlarda, işin, konusunda uzman kişilere pay edilmesi hem ekonomik sebepler hem de işin kalitesi değerlendirildiğinde daha avantajlıdır. Ancak bu avantajı sağlamak adına belirtilen maliyet kriteri ekonomik olarak daha zayıf olduğu düşünülen alt işveren çalışanlarına yansıtılmamalıdır. Asıl işveren - alt işveren uygulamasında taraflar arası sorumluluklar gerek muvazaa açısından gerekse iş sağlığı ve güvenliği açısından doğru benimsendiği takdirde işlerliği tartışılmazdır.

Öncelikli olarak belirtmek gerekir ki; kanundaki tanımdan da anlaşılacağı üzere alt işveren, asıl işverenden iş alan kişi konumundadır. Aldığı bu işe istinaden, kendi çalışanlarını bu işyerinde çalıştırmaktadır. Söz konusu işyerinde asıl işverenin de çalışanlarının bulunması gerekmektedir. Aksi durumda “Alt İşverenlik Yönetmeliği” kapsamında muvazaa hususu söz konusu olabilmektedir. Aynı işyerinde çalışan birden fazla işverenin bulunduğu bir işyerinde farklı işverenler bünyesinde ortak amaca hizmet eden çalışanlar arası gerek çalışma koşulları gerekse aldıkları ücret bakımından kıyaslamalar olacaktır. Kanun koyucu asıl işverenle alt işverenin işçileri arasında herhangi bir sözleşmesel ilişki bulunmamasına rağmen, alt işverenin asıl işverene oranla ekonomik bakımdan güçsüz durumda olmasını gözeterek alt işverenin işçilerinin haklarını korumak amacıyla, asıl işvereni alt işverenle müteselsil olarak işçilere karşı sorumlu tutmuştur. Bilindiği üzere, başka işverenlerden iş alan taraflar genellikle ekonomik bakımdan daha güçsüz durumda olan ve işyeri çevresini sık değiştiren kimseler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeptendir ki işçilerin haklarının tehlikeye düşmemesi amacıyla, kanundan, alt işveren ile işçileri arasındaki iş sözleşmesinden ve alt işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden asıl işveren de alt işveren ile birlikte sorumlu tutulmuştur (Korkusuz, 2014). Bu sorumluluk, İş Kanunu’nun tanımlar başlıklı 2. maddesinin 6. fıkrasında, “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.” şeklinde yer bulmuş olup, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 12’nci maddesinin son fıkrasında “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir. 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.” şeklinde belirtilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan asıl işveren - alt işveren ilişkisi tanımı gereği, alt işverenin çalışanı, yürütülecek olan işi asıl işverene ait bir işyerinde gerçekleştirmekte, bu durumda da iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınması gereken tedbirlerin kimin tarafından alınacağı hususu taraflar nezdinde belirsizlik oluşturabilmektedir. Bu anlamda sorumlulukların netleştirilmesi hususu önem arz etmektedir. Yukarıda da belirtildiği üzere kanun gereği müteselsil sorumluluk söz konusudur. Asıl işveren ile alt işverenin çalışanı arasında sözleşme bulunmamasına rağmen, kanun koyucu alt işveren çalışanını koruma altına almış, iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarının korunması hususunda mağduriyet yaşaması durumunda, gerek alt işverene gerekse asıl işverene başvurabilme hakkı tanımıştır. Bu hak müteselsil sorumluluk kavramının temelini oluşturmaktadır. Bu sebeptendir ki 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanuna dayalı çıkartılan yönetmeliklerde asıl işveren - alt işveren ilişkisi gözetilmiş, hüküm altına alınan tedbirlerde taraflar arası görev karmaşasının önüne geçebilmek için bu hususta ayrıca düzenlemelere de yer verilmiştir.

Asıl işveren - alt işveren ilişkisinin bulunduğu çalışma ortamında, iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi amacıyla tarafların yükümlülükleri, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan düzenlemeler ile net bir şekilde belirlenmiştir. Ancak; yükümlülüklerin yerine getirilmesi hususu; tarafların aralarında yapmış olduğu sözleşmenin türüne ve özelliklerine ilişkin sorumluluk bilincine sahip olunması halinde işlerlik kazanabilir. Uygulamada, özellikle yapı sektöründe, alt işverenlik sözleşmesi ile eser sözleşmesi unsurlarında yanılgıya düşüldüğünü görmekteyiz. Yargı kararları incelendiğinde; işi veren kişi/iş sahibi tarafın iddialarının çoğunlukla, sözleşme türünün alt işverenlik sözleşmesi olmadığı, aksine anahtar teslim/eser sözleşmesi olduğu dolayısıyla olaydan sorumlu olunmadığı savını ispata yönelik olduğu görülmektedir. Asıl işveren-alt işveren sözleşmeleri ile ilgili olarak uygulamada sıklıkla karşılaşılan bir diğer durum ise

sözleşme vasıtasıyla iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine ilişkin yükümlülüklerin iş görme edimini üstlenen alt işverene, “alınması gerekli tüm iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alt işverene aittir” ifadesiyle yüklenmeye çalışılmasıdır. Hukuki dayanaktan yoksun bu sözleşme hükümleri mutlak butlan olarak değerlendirilebilir. Zira 4857 sayılı Kanunun 2. maddesi 6. fıkrası birlikte sorumluluk ilkesi gereği alt işverenlik sözleşmesinin bulunduğu durumlarda asıl işveren konumunda bulunan taraf, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması hususunda alt işverenle birlikte müteselsil sorumludur.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında alt işveren yükümlülüğüne ilişkin birçok düzenleme bulunmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na dayanılarak çıkartılmış olan yönetmelikler özelinde bakıldığında ise “Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” sektörel bazda asıl işveren - alt işveren ilişkisinin değerlendirildiği ve bu ilişki kapsamında sorumluluklara değinilen yönetmelik olarak dikkat çekmektedir. Anılan yönetmelikte asıl işveren alt işveren ilişkisinin değerlendirilmesinin nedeni olarak, yapı sektörünün nitelik itibarıyla farklı uzmanlık ve teknoloji gerektiren çalışmaların aynı faaliyet alanında yapıldığı bir sektör olması gösterilebilir. Aynı çalışma ortamında farklı işlerin çakıştığı durumlarda iş organizasyonu ve koordinasyon iş sağlığı ve güvenliği açısından büyük önem arz etmektedir. Söz konusu yönetmelik ile hazırlanması zorunlu tutulan “Sağlık ve Güvenlik Planı” işyerinde farklı iş ilişkileri ile çalışma yapabilecek kişilerin/firmaların, iş sağlığı ve güvenliği yönetimine ilişkin kriterlerin projeye başlamadan önce belirlenmesini ön görmektedir. Farklı işverenlerin aynı çalışma ortamında var olması da, özellikle taraflardan biri iş alan konumundaysa, genellikle ekonomik gerekçeler ile ortak kullanım alanlarında alınması gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirler konusunda sorumluluk çatışmalarına neden olmakta ve çalışma alanında üstlenilmeyen hususlar nedeniyle ise iş kazaları, meslek hastalıkları ve ramak kala olaylara sebebiyet verebilmektedir.

İş kazalarının nedenleri yargı kararları ışığında incelendiğinde, sorumluluk ve yetki kavramlarındaki belirsizliklerin iş kazalarının temel nedenleri arasında yer aldığı söylenebilir.

Asıl işveren - alt işveren ilişkisinin mevcut olduğu çalışma ortamında, iş kazası gibi olası bir olumsuzluğun önüne geçilmesi amacıyla tarafların yükümlülüklerinin, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ilişkin hükümler ile net bir şekilde belirlendiği dikkat çekmektedir. Ancak bu netlik, tarafların kendi aralarında yapmış oldukları sözleşmenin türüne ve bu

sözleşme özelinden kaynaklı durumlara ilişkin hak ve yükümlülöklere hakim olmaları takdirinde işlerlik kazanabilir.

Alt işverenlik sözleşmeleri, eser sözleşmeleri ve hizmet sözleşmeleri ile kıyas edildiğinde, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında bu sözleşme türüne özgü düzenlemeler bulunması ve birlikte sorumluluk ilkesinin mevcudiyeti, sorumluluk karmaşası temelli iş kazalarına engel olunabilmesi açısından alt işverenlik sözleşmesini, işi alan konumundaki işverenin çalışanı için avantajlı konuma getirmektedir. Eser sözleşmelerinde ve kısmen hizmet sözleşmelerinde, muvazaalı durum olmadığı varsayıldığında işi alan kişi akdedilen sözleşmenin niteliğı gereğı işinin uzmanı olması sebebiyle, almış olduğı işi sorumlulukları ile birlikte tüm gereklilikleri yerine getirmek üzere üstlenen kişidir.

Konuya ilişkin vaka 1 (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 02.02.2011 tarih ve 2010/21-739 E. 2011/5 K. sayılı kararı)

Aşağıda; yer alan Yargıtay kararı; Davalılarından X temizlik şirketinin diğ er davalı Y'den aldığı temizlik işinde çalışan davacının, 2002 tarihinde, cam silme işini yaparken camın dışına çıkması, çıktığı yerin kaygan olması ve emniyet kemeri kullanmaması nedeniyle üçüncü kattan aşağı düşmesi sonucu meydana gelen iş kazasında %37 oranında sürekli iş göremezliğe uğrayarak açmış olduğı tazminat davasına ilişkindir.

Söz konusu kararda; “Mahkemece, davalı taraflar arasındaki sözleşmenin bir eser sözleşmesi niteliğinde olmadığı, davalı Y'nin asıl işveren sıfatıyla iş kazasından diğ er davalıyla birlikte sorumlu olduğı gerekçeleriyle davacının maddi tazminat talebinin reddine, manevi tazminat talebinin ise kabulü ile 12.000,00.-YTL manevi tazminatın/.2002 tarihinden itibaren yasal faiziyle davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiliyle davacıya verilmesine karar verilmiştir. Hükmü taraf vekilleri temyiz etmiştir. Özel Dairece; davalılardan Y'nin faaliyet alanı ile hizmet binasının temizlenmesi işinin birbirinden bağımsız ve ayrı işler olması; temizlik işinin bütünüyle diğ er davalı X şirketine verilmesi nedeniyle davalılardan Y ile temizlik işini üstlenen X temizlik şirketi arasında alt - üst işveren ilişkisinin bulunmadığı; işin tamamı devrolunduğ unda devreden kişinin işverenlik sıfatı devam etmediğ inden, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 1/son maddesi gereğince sorumluluğı bulunmadığı gerekçeleri ile davalılardan Y yönünden kurulan hüküm bozulmuş; davacı ile diğ er davalının temyiz itirazları ise reddedilmiştir. Mahkeme, önceki kararında direnmiş;

hükmü davalılardan Y vekili temyiz etmiştir. Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; davalı Y' nin sorumluluğunun tespitine yönelik olarak davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır.” Belirtilmektedir.

Kararda, söz konusu olaydaki sorumluluk tespitine yönelik bu uyuşmazlığın davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunup bulunmadığı noktasında toplandığı belirtilmiştir. Yapılan sözleşmelerin niteliğine karşılıklı hakim olmayan taraflardan, söz konusu niteliğin getirdiği yükümlülükleri beklemek fiiliyatta mümkün gözükmemekte neticesi ise ne yazık ki iş kazası olarak karşımıza çıkmaktadır.

Asıl işveren – alt işveren ilişkisinde;

“Alt işverenden söz edebilmek ve asıl işvereni, aracının borçlarından sorumlu tutabilmek için bir takım zorunlu unsurlar bulunmaktadır.

- a) İşyerinde işçi çalıştıran bir asıl işveren bulunmalıdır. Sigortalı çalıştırmayan “işveren” sıfatını kazanamayacağı için, bu durumdaki kişilerden iş alanlar da aracı sayılmayacak ve anılan madde kapsamında dayanışmalı sorumluluk doğmayacaktır.
- b) Bir başka işveren, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde iş almalı ve sigortalı çalıştırmalıdır.
- c) İşverenlik sıfatını, alınan işte ve o iş nedeniyle sigortalı çalıştırılması sonucunda kazanmış olması aranacaktır. Bu kişinin diğer bir takım işyerlerinde çalıştırdığı sigortalılar nedeniyle kazandığı işverenlik sıfatının sonuca etkisi bulunmamaktadır.
- d) İşverenden alınan iş, işverenin sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir işyeri olarak değerlendirilebilecek nitelikte olmamalıdır, aksi halde iş alan kimse aracı değil, bağımsız işveren niteliğinde bulunacaktır.
- e) İşin bütünü başka bir işverene bırakıldığında, iş anahtar teslimi verildiğinde veya işveren kendi iştirak konusu olmayan bir işi kendisi sigortalı çalıştırmaksızın bölerek ihale suretiyle farklı kişilere vermişse, iş sahibi (ihale makamı) Yasanın tanımladığı anlamda asıl işveren olmayacağından, bir alt-üst işveren ilişkisi bulunmayacaktır.
- f) Alt işverenin aldığı iş, işverenin asıl işinin bölüm ve eklentilerindeki işin bir kesimi ya da yardımcı işler kapsamında bulunmalıdır. Asıl işverenden alınan iş, onun sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir nitelik taşımaktaysa, iş alan kimse alt işveren değil, bağımsız işveren sayılacaktır. Bu noktada belirleyici yön; yapılan işin, diğerinin

bütünleyici, yardımcı parçası olup olmadığıdır. İş yerindeki üretimle ilgili olmayan ve asıl işin tamamlayıcısı niteliğinde bulunmayan bir işin üstlenilmesi halinde, alt işverenden söz etme olanağı kalmayacak, ortada iki bağımsız işveren bulunacaktır” (Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin 2018/7395 E. , 2017/7641 K. Sayılı kararı).

Konuya ilişkin vaka 2; (Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin 2016/20337 E. , 2017/6431 K. Sayılı kararı)

Aşağıda; yapı işinde, müteahhit, asıl işveren – alt işveren ilişkisinin mevcut olduğu iş ilişkisinde meydana gelmiş olan bir iş kazasına ilişkin Yargıtay kararı yer almaktadır. Söz konusu dava; iş kazası sonucu maluliyetten doğan maddi ve manevi tazminata ilişkindir.

“...Bu açıklamalar ışığında somut olayda, davaya konu iş kazasının gerçekleştiği bina inşaatının yapımının müteahhit olarak davalı X tarafından üstlenildiği ve Belediye tarafından 2010 tarihinde Yapının Kullanma İzin Belgesinin düzenlendiği anlaşılmaktadır. Davalı taraf, inşa edilen dairelerin kaza tarihinden önce kat maliklerine teslim edildiğini, kazanın gerçekleştiği dairenin ise dava harici Y’ye ait olduğunu, bu şahsın balkon korkuluğu işini davacının çalıştığı alt işveren Z Şirketine verdiği yönelik iddiada bulunduğunu, aynı zamanda Davacı tarafından aynı iş kazası ile ilgili Elektrik .. A.Ş.’ye karşı ... 2. Asliye Hukuk Mahkemesinin ... Esas sayılı dosyasında dava açtığı anlaşılmaktadır. Bu halde Davalı X’in asıl işveren sıfatının bulunup bulunmadığı ile kusur oranlarının aidiyeti hususunda uyuşmazlık bulunduğu açıktır.”....., “O halde Mahkemece yapılacak iş, 2010 tarihli Yapı Kullanım İzin Belgesinden sonra Davalı X’in kazanın gerçekleştiği inşaatta faaliyetine devam edip etmediğine ilişkin, inşaatın ve özellikle iş kazasının gerçekleştiği bağımsız bölümün kat maliklerine tapuda devredilmek suretiyle intikalinin sağlanıp sağlanmadığı, kazanın gerçekleştiği bağımsız bölümde, su, elektrik, telefon vb. abonelik kayıtları getirilmek suretiyle ve tarafların ibraz edeceği deliller birlikte değerlendirilmek suretiyle, fiilen kaza tarihinde kat maliki tarafından kullanılıp kullanılmadığı açıklığa kavuşturularak, davalı X’in asıl işveren olarak sorumlu tutulup tutulamayacağı yönünde bir karar vermekten ibarettir.” Belirtilmektedir.

Kararın alıntısından da anlaşılacağı üzere; olaya konu iş kazasının meydana gelmesinden sorumlu kişilerin tespitinde ilk yapılan; tarafların sıfatlarının belirlenmesidir.

5.3. Rödovans Sözleşmesi

Rödovans Sözleşmeleri; tanım itibariyle değerlendirildiğinde; iş görme amacı güden sözleşme tipinden çok hasılat kirası sözleşmesine benzetilmektedir. Yargıtay rödovans sözleşmesinin Türk Borçlar Kanunu'nun 270. maddesinde düzenlenmiş olan ürün kirasının özelliklerine sahip olduğunu belirterek rödovans sözleşmesine ürün kirasına ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiği yönünde içtihat geliştirmiştir (Alper UYUMAZ F. G., 2015) Yargıtay 10. H.D 18/10/2010 gün 2009/6050 Esas 2010/13806 Karar sayılı ilamında, rödovans “maden ruhsat alanlarının hukuki hak ve sorumlulukları kendisinde kalmak koşuluyla hak sahibi tarafından sözleşmeyle özel veya tüzel kişiye bir süre tahsis edilmesi durumunda maden ocağının işletmesini üstlenen özel ve tüzel kişinin esas ruhsat sahibine ürettiği her bir ton maden için ödemeyi taahhüt ettiği meblağ” olarak tanımlanmaktadır. Bazı durumlarda ise doğrudan iş görme amacı güden bir sözleşme tipi olan alt işverenlik sözleşmesine benzetilmektedir. Ancak; rödovans sözleşmesinde alt işverenlik sözleşmesinde olduğu gibi asıl işveren - alt işveren olmak üzere iki ayrı işveren bulunmamakta, asıl işveren işverenlik sıfatını koruyarak asıl işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde iş alan başka bir işverenle (alt işverenle) alt işverenlik sözleşmesi düzenlememektedir. Bir başka anlatımla maden yasasına uygun şekilde düzenlenen rödovans sözleşmeleri alt işverenlik sözleşmelerinin unsurlarını taşımamaktadır (Çankaya, 2014).

Rödovans sözleşmesi örnekleri incelendiğinde, rödovans miktarına ilişkin ilgili maddelerde miktar olarak çıkartılan maden üzerinden yüzde belirtilmekte ve “rödovans talimatlarının aylık olarak ocak sahasında yapılacağı” belirtilmektedir. Buradan rödovans verenin ocak şartlarını gözeterek rödovans-meblağ üzerinde bir talimat yetkisi bulunduğu değerlendirilebilir. Bu durumda da maden ruhsat sahası rödovans talimatını veren ruhsat sahibi tarafından, belirlenen meblağ üzerinden iş görme amacı ile rödovansçıya devredilmiş olmaktadır. Talimat yetkisi bulunan taraf, işe doğrudan üretim miktarı ile müdahil olmaktadır. Bu durumda rödovansçı üzerinde üretim baskısı hususu ortaya çıkabilmektedir.

Ülkemizde meydana gelen iki elim maden kazası (Manisa/Soma, 13 Mayıs 2014 ve Karaman/Ermenek, 28 Ekim 2014) sonrasında rödovans sözleşmesiyle ilgili yeni hükümlerin gerekliliği ortaya çıkmıştır. 18/02/2015 tarihinde yürürlüğe giren, 6592 sayılı Maden Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapan Kanunun 22.maddesinde yer alan

“Kamu kurum ve kuruluşları ile iştirakleri hariç olmak üzere yer altı kömür işletmelerinde maden ruhsat sahipleri, ruhsat sahalarının bir kısmında veya tamamında üçüncü kişiler ile üretim faaliyetlerine yönelik r  d  vans sözleşmeleri yapamaz. Aksi takdirde r  d  vans sözleşmesi ile yapılan madencilik faaliyetleri durdurulur.” Hükmü, 3213 sayılı Maden Kanunu’nun Ek 7.maddesine eklenmiştir. Kamu kurum ve kuruluşları ile iştirakleri dışarıda bırakılmak suretiyle yer altı kömür işletmelerinde maden ruhsat sahiplerinin rödovans sözleşmesi yapması yasaklanmış, üretim hakkının     nc   kişilere devredilmesinin önüne geçilmesi sağlanmıştır.

5.4. Eser Sözleşmesi

Eser sözleşmesi, işin yapılmasını talep eden kişi ile yüklenici arasında yapılan bir anlaşmaya dayanılarak, önceden belirlenen bedel karşılığında, işi veren kişinin/iş sahibinin *denetim ve gözetimi olmadan* diğer bir deyişle yönetim olarak bağımsız bir çalışmayla; bir işin yerine getirilmesi şeklinde tanımlanabilir.

Belirtildiği üzere buradaki en temel husus üstlenilen işin yerine getirilmesindeki bağımsız çalışma, iş sahibinin denetim ve gözetimi altında olmaksızın gerçekleştirilen çalışmadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 393. maddesinde hizmet sözleşmesi “işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme” olarak tanımlanmıştır. Kanunda yer alan tanımdaki bağımlı ifadesine dikkat çekmek gerekir. İş sözleşmesi ile eser sözleşmesi arasındaki ayrımın temeli de bağımlılık kıstasına dayanır. Bağımlılık unsuru ihtiva etmeyen bir iş görme sözleşmesi, iş hukuku anlamında iş sözleşmesi olarak nitelendirilemez. (Reisoğlu, 1968) Bağımlılığı sorgularken, kıstas olarak gözetilmesi gereken iş sahibinin emir ve talimat yetkisinin bulunup bulunmadığı hususudur. Ancak bu yetkinin iki sözleşme türünde de kullanıldığı durumlar mevcuttur. Ayrım yapabilmek için söz konusu yetkinin hangi aşamada kullanıldığı önem arz etmektedir. Konusu iş görme olan eser sözleşmelerinde işverenin verdiği emir ve talimatlar genellikle edim sonucuna yöneliktir. Taraflar sözleşmenin yapılmasından sonra bağımsız bir ilişki içindedirler ve önemli olan işin bitirilmesidir. Bu süreç i inde çalışan kişiler, çalışma şekli ve sürelerini iş sahibinden bağımsız olarak kendileri belirlemektedir (Yargıtay Kararı 2016/9-1414 E. 2016/1072 K. , 2016).

Ücretin ödeniş biçimi de işçi ile bağımsız çalışanı birbirinden ayırmada kullanılan ölçütlerden biridir. İş sözleşmelerinde ücret parça başı, yevmiye vb. usullerde ödenir. Eser sözleşmesine dayanan ilişkilerde genellikle, belirli bir edim sonucunun gerçekleştirilmesine bağlı olarak, yapılan iş karşılığında toplu bir para alınmaktadır(Kara, 2015). Çalışma süresince yüklenici olarak nitelendirilen kişi iş sahibine gerek zaman gerekse ücret açısından bağımlı olmamaktadır.

Günlük yaşam içerisinde, bir iş, bağımlılık unsuru ihtiva etmeden, tamamlanması için sözleşme ile bir diğer tarafa verildiğinde, iş sahibi tarafın; *işi alan (yüklenici) tarafın konusunda uzman olduğu*, varsayımında bulunduğu yadsınamaz bir gerçektir. Yargıtay’a göre de, “Eser sözleşmelerinde yüklenici, yaptığı işin uzmanı olup, eser denilen sonucun gerçekleşmesini taahhüt eder. İş sahibinden talimat almaz, ona karşı bağımsızdır” (Yargıtay Kararı E. 2006/7446, K. 2007/5841). Dolayısıyla, sözleşmenin amacı değerlendirildiğinde; eser sözleşmesi ile işi alıp, iş gören konumunda bulunan kişinin, yaptığı işin uzmanı olması sebebiyle iş görme amacına yönelik çalışmasından doğan sorumlulukları yüklendiği ve tüm gereklilikleri yerine getireceği kabul edilir.

Genellikle iş kazası soruşturmaları esnasında karşılaşıldığı üzere piyasada birçok işin sözlü ya da alelade yazılı sözleşmeler ile yapıldığı görülmektedir, bu bakımdan yürütülmekte olan soruşturmanın seyri ve sonucu bakımından tereddüt hâsıl olmakta ve uygulamada hatalara sebebiyet verilmektedir(Çayiroğlu, 2014). Taraflar yaptıkları sözleşmelerin unsurlarını bilmemekte ve bunun sonucu olarak da yaptıkları sözleşmenin niteliğine hakim olmamaları dolayısıyla, sorumluluklarını üstlenmemektedirler. Ya da farklı bir bakış açısı ile, yeterli bilgi, deneyim ve iş güvenliği kültürüne sahip olmayan taraflarca, belirsizlik olarak görünen bu durum fırsat bilinerek ekonomik gerekçeler ile yükümlülüklerini yerine getirmekten kaçınılabilmektedir. İş kazaları incelendiğinde, taraflarca en çok eser sözleşmeleri ve alt işverenlik sözleşmelerinde birtakım belirsizliklerin olduğu görülmektedir. Bu sözleşmelerden eser sözleşmesinde, sorumluluk, işinin uzmanı kabul edilen yüklenicide iken alt işverenlik sözleşmelerinde ise asıl işveren ile alt işveren arasında müteselsil sorumluluk bulunmaktadır. Bu iki sözleşme tipi arasındaki ayrıma vakıf olunması, sorumluluk özelinde taraflar arası kimlik karmaşası temelinde gerçekleşen iş kazalarının önüne geçilmesi açısından önem taşımaktadır.

Eser sözleşmesi; daha önce de belirtildiği üzere, “iş sahibi” ile “iş gören/yüklenici” arasında yapılan bir anlaşma uyarınca ve önceden kararlaştırılan belli bir bedel karşılığında, (iş sahibinin denetimi ve gözetimi olmaksızın “bağımsız” bir çalışmayla) bir nesnenin “yapımı veya bakımı-onarımı ya da üstlenilen bir işin yerine getirilmesidir (Çelik, 2021).

Söz konusu sözleşme tiplerinin tanımlarından yola çıkılacak olursa, 4857 sayılı İş Kanunu’nda bahsi geçen “....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...” ifadesinde belirtildiği üzere asıl işin bir bölümü teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi sebebiyle alt işverence gerçekleştirilmek üzere devredilebilir. Söz konusu asıl işveren - alt işveren ilişkisi tanımındaki “uzmanlık gerektiren” ifadesi ile eser sözleşmelerinin temel mantığındaki uzman kişi tarafından yapılması hususu benzerlik bakımından dikkat çekmekte, ayırım yapılması hususunda düşündürmekte ise de “Alt İşverenlik Yönetmeliği” Madde 11/ 2. fıkrasında “İşverenin kendi işçileri ve yönetim organizasyonu ile mal veya hizmet üretimi yapması esastır.” Belirtildiği üzere asıl işveren – alt işveren ilişkisinde alt işverene işi veren kişi de o işin işvereni olup, uzmanlık gereği bir bölümü alt işverene devredilen iş dışında, asıl işte çalışanı bulunmaktadır. Devredilen işte ise, kendi adına koordinasyon ve denetimle görevlendirdiği çalışan/çalışanları bulunur. İş süresince denetim ve gözetimde bulunulması hususu, bağımlılık unsurunun yapı taşlarından birini oluşturur. Eser sözleşmelerinde ise iş, bir parçasının devrolunması şeklinde değil, tamamı ile yükleniciye bırakılmıştır.

Eser sözleşmesi ile ilgili Yargıtay 15. Hukuk Dairesi’nin 2006/7028 , 2007/1669 sayılı kararında; yüklenicinin yaptığı işin uzmanı sayıldığı ve iş sahibinden o işin teknik yönden nasıl yapılması konusunda talimat almayacağı, iş sahibine karşı bağımsız olduğu belirtmiştir. “Uzmanı olduğu işin yapılması sırasında çalıştırdığı işçilerine karşı işveren durumunda olduğundan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almasının zorunlu olduğu vurgulanmıştır”. “O halde, işveren konumunda olmayan iş sahibinin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak sorumluluğu tayin ve tespit olunamayacaktır. Zira 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 66’ncı maddesinde adam çalıştıranın sorumluluğu düzenlenmişken, hizmet akdinin dışında bulunan iş sahibinin sorumluluğuna gidilemeyeceği açıktır”. “Görüldüğü üzere eser sözleşmesinde işin tamamının ehil kimseye devredilmesi, yüklenicinin iş sahibine karşı bağımsız olması, ticaret mevzuatı gereği yüklenicinin basiretli iş adamı gibi davranma

zorunluluğu ilkelerinden yola çıkıldığında iş sahibinin başkaca bir kusuru olmadıkça sorumluluğu da bulunmamaktadır”. Ancak, Yargıtay 15. Hukuk Dairesi’nin 15.03.2007 E. 2005/7028 K. 2007/1669 sayılı kararında; iş sahibinin sonuca etkili kastı, kusuru varsa sorumlu tutulacağını, yine 7. Hukuk Dairesi’nin 18.01.2011 E. 2010/7458 K. 2011/98 sayılı kararında; iş sahibinin yükleniciye talimat verme ve işi denetleme yetkisi bulunduğu takdirde adam çalıştıran sıfatı ile üçüncü kişilere verilen zararlardan müteselsil olarak sorumlu olacağı hükme bağlanmıştır. Görüldüğü gibi iş sahibinin kastı ve kusuru varsa veya yükleniciye emir ve talimat verme yetkisi varsa, yahut iş üzerinde kontrol ve denetim kurma gücü varsa meydana gelen olayda birlikte sorumlu ilkesine tabî olduğu açıktır. Yükleniciye emir ve talimat verme yetkisi hali hazırda bağımlılık unsurunu ihtiva etmekte ve bu durumda eser sözleşmesinin mantığına aykırı düşmektedir (Çayiroğlu, 2014).

Alt işverenlik sözleşmesindeki sorumluluk haline ilişkin asıl işveren ile birlikte müteselsil sorumluluk hali hususuna alt işverenlik başlığı altında değinilmiştir.

Üçüncü kişilere verilen zararlar hususunda; hizmet/iş sözleşmeleri ve eser sözleşmeleri değerlendirildiğinde; eser sözleşmesindeki “iş sahibi” ile hizmet sözleşmesindeki “işveren” tanımlarının birbirine karıştırılmaması, özellikle de sorumluluklar konusunda yanlışla düşülmemesi gerekmektedir. Eser sözleşmesinde yüklenici, iş sahibinin gözetimi ve denetimi olmadan, ondan emir ve talimat almadan, kendi belirlediği yer ve zaman içerisinde “bağımsız” olarak iş gördüğü sırada üçüncü kişilere bir zarar vermişse, bundan “iş sahibi” sorumlu tutulamaz (Çelik, 2020). “Hizmet sözleşmesinde ise, çalıştırılan (hizmetli-işçi), çalıştırının (işverenin) gözetimi, denetimi ve buyruğu altında, onun belirlediği yer ve zaman içerisinde iş yaptığı sırada, üçüncü kişilere bir zarar vermişse, bundan “çalıştırın-işveren” doğrudan doğruya (kusursuz sorumluluk ilkesince) sorumlu olur(818 sayılı BK/m.55 ve 6098 sayılı TBK/m.66)” (Çelik, 2020).

Eser sözleşmesi kapsamında iş gören ya da iş görenin çalışanı konumunda bulunan kişilerin uğrayacağı kazada *tarafkların yükümlölükleri ve sorumluluk reddine ilişkin iddialar* vakalara ilişkin yargı kararı ışığında incelenmiştir.

Konuya ilişkin vaka 1 (Yargıtay 15. Hukuk Dairesi'nin 2020/2712 E. , 2021/1950 K. sayılı kararı)

Dava; davalı şirkete ait fabrika çatı profillerinin boyanmasına ilişkin eser sözleşmesinin ifası sırasında söz konusu boyama işleminin forklift ile gerçekleştirilmesi esnasında yüksekte düşme neticesinde ağır yaralanan davacının maddi ve manevi tazminat talebine ilişkindir.

“Davacı vekili, davalı şirkete ait fındık fabrikasının makineleri ile çatıda bulunan profillerin boyanması hususunda müvekkili ile davalı şirketin anlaştığını, müvekkilinin uzanamadığı yerlere forklift vasıtası ile uzanmasını sağlamak için de diğer davalı ..'ın işveren tarafından görevlendirildiğini, müvekkili ile davalı şirket arasında yapılan anlaşma gereğince *tüm güvenlik tedbirlerinin davalı şirket tarafından alınacağını kararlaştırıldığını*, ancak müvekkili tarafından yüksek yerlerin boyanması esnasında vinç talep edilmesine rağmen, bu talebin yerine getirilmeyerek, forklifte kasa bağlanarak boya işini yaptığı sırada forklifti kullanan davalının kusurlu davranışı sebebiyle müvekkilinin yüksekte düşerek ağır yaralandığını ve sakat kaldığını, bu durumun müvekkilini maddi ve manevi olarak zarara uğrattığını belirterek, fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla çalışamamasından kaynaklanan iş görememezlik ve işgücü kaybı için 10.000,00-TL maddi tazminat ile 40.000,00-TL manevi tazminatın olay tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte müştereken ve müteselsilen davalılardan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.”

“Davalılar vekili, davanın zamanaşımına uğradığını, davacı ile müvekkili şirket arasındaki *anlaşmanın götürü usulde ve anahtar teslimi olarak yapıldığını*, davacının boya işini yaparken yükseğe ulaşmak için gerekli teçhizatı kendisinin hazır etmesi gerekirken, böyle davranmayarak, müvekkilinin de bilgisi dışında, kendi bulduğu çözümle işini yapmak istemesi sonucu kazanın meydana geldiğini, davacı tarafca müvekkilinden vinç talep edilmediği gibi, müvekkilinin böyle bir sorumluluğunun da olmadığını, *tüm kusurun davacıda olup müvekkilinin kusurunun bulunmadığını savunarak*, davanın reddini talep etmiştir.”

Söz konusu vakada davacı tarafından yapılan anlaşma gereği *“tüm güvenlik tedbirlerinin davalı şirket tarafından alınacağını kararlaştırıldığı”* belirtilmekte iken; davalı vekiline; “davacı ile müvekkili şirket arasındaki *anlaşmanın götürü usulde ve anahtar teslimi olarak yapıldığı*, davacının boya işini yaparken yükseğe ulaşmak için gerekli teçhizatı kendisinin

hazır etmesi gerekirken, böyle davranmayarak, müvekkilinin de bilgisi dışında, kendi bulduğu çözümle işini yapmak istemesi sonucu kazanın meydana geldiği belirtilmektedir.

“...Davacı ile davalı ... arasında düzenlenmiş herhangi bir *yazılı sözleşme bulunmadığı gibi* davacı ile davalı ... arasında akdi ilişki kurulduğu bu kişinin sözleşmede şirketten ayrı kişisel bir edim yüklendiği veya kazanın oluşumunda doğrudan etki eden ya da davacı tarafından da kişisel bir eylemi olduğu ispatlanamamıştır....”

Kararda da yer aldığı üzere yazılı bir sözleşmeye dayanmayan iş hususunda; taraf açıklama ve savunmaları; iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınması yükümlülüğünün kendilerinde değil karşı tarafta bulunduğu iddiasına dayanmaktadır. Öncelikle söz konusu sözleşmenin tanımlanması gerekmektedir. Bu tanımlama yapılırken de hizmet sözleşmesi ile eser sözleşmesi arasındaki ayrımın yapılmasını sağlayan iş sözleşmesine ilişkin unsurların irdelenmesi önem arz etmektedir. Bu kapsamda; olaya ilişkin Yargıtay 15. Hukuk Dairesince “Davacı ile davalı ...Gıda San. ve Tic. Ltd. Şti. arasındaki sözleşme hizmet sözleşmesi olmayıp 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 470. ve devamı maddelerinde düzenlenen eser sözleşmesidir.” Doğrultusunda karar verilmiş olup yine kararın devamında; “Dairemizin yerleşmiş uygulamasına göre eser sözleşmesi ilişkisinde konunun uzmanı yükleniciler olduğundan gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü de yüklenicilere aittir. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 470. ve devamı maddelerinde düzenlenen eser sözleşmesi hükümlerine göre, zararlandırıcı olayın gerçekleşmesine etkili olan yüklenici kusurunun tespitinde, iş güvenliği mevzuatından da yararlanılması mümkündür. Çünkü, yüklenici işinin uzmanı sayılan, sorumlu meslek adamıdır. Yüklenici, eser sözleşmesi ile yüklendiği edimini yerine getirirken veya sözleşmenin hazırlanması aşamasında gerekli tüm tedbirleri almakla ödevlidir. Yüklenici, işçi sayılamayacağından iş sahibinin denetimine de tâbi değildir. Yüklenicilerin, iş sahibine karşı Borçlar Kanunu'nun 471. maddesi hükmünden kaynaklanan sadakat borcu ve özen borcu söz konusudur. Yüklenicinin, iş sahibine nazaran bağımsız çalışması, işin ehli olması da göz önünde bulundurularak sorumluluğu hizmet akdine göre çalışan işçiye nazaran daha ağır kabul edilmektedir. İş sahibinin zarara uğramasına neden olmaktan kaçınması, yüklenicinin “özen borcu” kapsamındadır. Açıklanan bu hukukî sebeplerle; kural olarak eser sözleşmesi ile yüklenilen edimlerin ifası sırasında veya sözleşmenin hazırlanması aşamasında gerçekleşen zararlı olayların oluşumunda etkili olan yüklenicinin kusurunun, daima iş sahibinin kusurundan daha ağır derecede olması gerekir. Taraflar arasındaki ilişki 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 470. ve devamı maddelerinde düzenlenen eser sözleşmesi niteliğinde olduğu gözetilerek yüklenici ve iş

sahibinin kusurlu olup olmadıkları ve varsa oranının belirlenmesi için eser sözleşmesi hükümlerine göre değerlendirme yapacak konunun uzmanlarından oluşan heyetten rapor alınması zorunludur. Mahkemece yapılacak iş; gerekirse yerinde keşif de yapılmak suretiyle 6100 sayılı HMK'nın 266 ve devamı maddeleri hükümlerine uygun şekilde oluşturulacak konusunda uzman 3 kişilik bilirkişi kurulundan rapor alarak ceza mahkemesindeki yargılamada sabit olan maddi vakialarda dikkate alınarak taraflara ait kusur oranlarını, ağırlıklı kusurun yüklenicide olduğunu gözeterek eser sözleşmesinin ilke ve kurallarına göre belirlemek ve davacının isteyebileceği tazminat miktarının hesaplattırılıp sonucuna göre karar verilmesinden ibaret iken eksik inceleme ile karar verilmesi doğru olmamış, bozulması gerekmiştir.” Belirtilmektedir.

Netice itibariyle olay incelendiğinde; taraf iddiaları dikkate alındığında; iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin hangi tarafça alınacağı hususunda tek tarafçada olsa belirsizlik bulunduğu dikkat çekmektedir. Söz konusu hususun sebebi olarak ise; iş görme amacı güden sözleşme tipi ve gerekliliklerine hakim olunmaması yorumu açık bir şekilde yapılabilmektedir.

Konuya ilişkin vaka 2 (Yargıtay 15. Hukuk Dairesi'nin, 2015/6252 E. , 2016/2144 K. Sayılı kararı)

Dava, davacının, kendisine gösterilen yerde çatı demir profil işlerini yaptığı sırada, ölçü almak için çıktığı çatının çökmesi sonucu aşağıya düşerek yaralanması neticesinde, uğramış olduğu maddi ve manevi kayıplara yönelik tazminat istemine ilişkindir.

“Davacı demir profil işleri yaptığını, davacının gösterdiği yerde çatı profil işleri yapmak üzere ölçü almak için çatıya çıktığında çatının çökmesi sonucu aşağıya düştüğü ve yaralandığını manevi zarar yanında tedavi gideri, geçici ve sürekli iş göremezlik nedeniyle maddi zarara uğradığını belirterek maddi ve manevi tazminat talebinde bulunmuş, davalı; davacının *kendi nam ve hesabına çalıştığını kendilerine kusur ve sorumluluk yükletilemeyeceğini belirterek davanın reddini savunmuş*, mahkemece davacının dava dışı kişilerle birlikte *ortak bir iş yerine bağlı olarak çalıştığı, kazanın meydana gelmesine engel olacak tedbirlerin bu kişilerce alınacağı* ve dava konusu kazanın oluşumunda davalıya atfi kabil bir kusurun bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş, hüküm *davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir*.

.....818 sayılı Borçlar Kanunu'nun(mülga) 355 ilâ 371 arası maddelerinde düzenlenen eser sözleşmesi hükümlerine göre, zararlandırıcı olayın gerçekleşmesine etkili olan yüklenici kusurunun tespitinde, iş güvenliği mevzuatından da yararlanılması olanaklı ise de, sadece bu mevzuata göre yüklenicinin kusuru belirlenemez. Çünkü, yüklenici işinin uzmanı sayılan, sorumlu meslek adamıdır. Eser sözleşmesi ile yüklendiği edimini yerine getirirken veya sözleşmenin hazırlanması aşamasında gerekli tüm tedbirleri, yüklenici almakla ödevlidir. Yüklenici, işçi sayılamayacağından iş sahibinin denetimine tâbi değildir. Yüklenicilerin, iş sahibine karşı Borçlar Kanunu'nun 357. maddesi hükmünden kaynaklanan sadakat borcu ve aynı Kanun'un 356. maddesi hükmüne dayalı özen borcu söz konusudur. Borçlar Kanunu'nun 356. maddesi hükmüne göre, yüklenicinin sorumluluğu, aynı Kanun'un 321. maddesinde belirtilen işçinin hizmet akdindeki sorumluluğu gibidir. Ancak, iş sahibine nazaran bağımsız çalışması, işin ehli olması da göz önünde bulundurularak sorumluluğu hizmet akdine göre çalışan işçiye nazaran daha ağır kabul edilmektedir. İş sahibinin zarara uğramasına neden olmaktan kaçınması, yüklenicinin “özen borcu” kapsamındadır. Açıklanan bu hukuksal sebeplerle; kural olarak eser sözleşmesi ile yüklenilen edimlerin ifası sırasında veya sözleşmenin hazırlanması aşamasında gerçekleşen zararlı olayların oluşumunda etkili olan yüklenicinin kusurunun, daima iş sahibinin kusurundan daha ağır derecede olması gerekir” ifadelerine yer verilerek eser sözleşmesi ile bir edim yüklenildiğinde gerekli tüm tedbirlerin yüklenici tarafından alınması gerektiği sadece iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının getirmiş olduğu yükümlülükler değil, aynı zamanda Borçlar Kanunu temelli sözleşmeden doğan borçların kusur oranları tespitinde dikkate alınması gerektiği ve bu takdirde özen borcu yükümlülüğünün yerine getirilmemesinin, iş sağlığı ve güvenliğin mevzuatının getirdiği yükümlülüklerle ek olarak kusuru etkileyeceği belirtilmektedir.

Yine söz konusu bu kararda da yüklenicinin işçi sayılmayacağı ve iş sahibinin denetiminde bulunmadığı hususuna değinilmiştir.

Yargıtay kararları incelendiğinde; eser sözleşmesinde iş sahibi olarak nitelendirdiğimiz kişilerin, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında yükümlü tutulamayacağına ilişkin kararlar karşımıza çıkmaktadır. Örnek olay özelinde yer verecek olursak;

Konuya ilişkin vaka 3 (Yargıtay 15. Hukuk Dairesi'nin, 2016/3280 E., 2016/4558 K. Sayılı kararında)

Dava, eser sözleşmesinin ifası sırasında elektrik çarpması sonucu vefat eden yüklenicinin mirasçılarınca açılan destekten yoksun kalma tazminatı ve manevi tazminat istemine ilişkindir.

“Davacıların murisinin serbest elektrik ustası olduğu, davalı şirketin beton şantiyesinden geçen üç adet demir elektrik direğindeki özel elektrik hattının bakım ve onarımı işini yaptığı sırada direk üzerinde çalışırken elektriğe çarpılarak düşüp vefat ettiği hususlarında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmamaktadır. Mahkemenin, yüklenici muris ile iş sahibi arasında 818 sayılı TBK'nın 355. ve devamı maddelerine göre eser sözleşmesi ilişkisi bulunduğu nitelendirmesi de isabetlidir. Bu nedenle uyuşmazlığa iş hukuku prensiplerinin uygulanması mümkün değildir. Eser sözleşmesinde yüklenici yaptığı işin uzmanı olup sonucun gerçekleşmesini taahhüt eder. İş sahibinden talimat almaz ona karşı bağımsızdır. Yanında işçi çalıştırıyorsa işçisine karşı işveren durumundadır. *Dolayısıyla eser sözleşmesinde yüklenici iş yerinde tüm tedbirleri almak ve bu konuda denetimi sağlamak yükümlülüğü altındadır. İş sahibinin ise böyle bir yükümlülüğü yoktur. İş sahibi ancak hile veya ağır kusurundan sorumludur.*” İfadesine yer verilerek, iş sağlığı ve güvenliği konusunda tedbirleri alması gereken tarafın eser sözleşmesinin iş sahibi olarak nitelendirilen tarafının değil, yüklenici tarafının olduğu belirtilmiştir. Yine aynı ifadede eser sözleşmelerinde yüklenici tarafın iş sahibinden bağımsız hareket ettiği ve bu hususta iş sahibinin hizmet/iş sözleşmesindeki gibi bağımlılık unsuru yokluğu sebebiyle işveren konumuna sokulamayacağı yer bulmuştur.

Aşağıda; eser sözleşmelerindeki iş sahibi ile hizmet sözleşmelerindeki işveren tarafa yönelik farklı bir karar yer almaktadır.

Konuya ilişkin vaka 4

Dava, bir sitenin boya işini yapmakta iken, çok yakından geçen yüksek gerilim hattı nedeniyle elektrik akımına kapılarak ölen boya ustasının desteğinden yoksun kalan hak sahiplerinin açtıkları maddi ve manevi tazminat davasına ilişkindir.

“Mahkemece, yalnızca Elektrik Dağıtım Şirketi tazminat ödemekle yükümlü tutulmuştur ve “eser sözleşmesi” kapsamında “iş sahibi” konumundaki Site Yöneticileri yönünden ret kararı verilmiştir. Ancak; Yargıtay 15.Hukuk Dairesi’nin 15.05.2008 gün E.2007/11307 K.2008/6822 sayılı kararıyla “Site Yöneticileri hakkında ceza mahkemesince verilmiş mahkûmiyet kararı bulunduğu, bu kararın kesinleşmiş olduğu, BK.m.53 uyarınca kesin mahkûmiyet kararının hukuk hakimini bağlayacağı” gerekçesiyle yerel mahkeme kararı bozulmuştur. Söz konusu kararda; *eser sözleşmesi hükümleri ve iş sahibi ve yüklenici ilişkisi göz ardı edilmiş, site yöneticileri boya işçisinin işvereni yerine konularak arada hizmet sözleşmesi varmış gibi değerlendirilmiştir.* Aslında, sorumlu site yönetimi değil, yüksek gerilim hattını binalara bu denli yakından geçiren ve tedbir almayan elektrik dağıtım şirkettir” (Çelik, 2020).

“Bu, asla kabul edilemez bir sonuçtur. Bu sonucu hazırlayanlar ve ceza mahkemesinin Site Yöneticileri hakkında mahkûmiyet kararı vermesine neden olanlar, ceza davası sırasında bilirkişi olarak görevlendirilen (*hukuk bilgisinden yoksun, eser sözleşmesi ile iş sözleşmesi arasındaki ayırmadan habersiz*) iş güvenliği uzmanları olup, bu kişiler raporlarında Site Yöneticilerini “işveren” ve sitenin boya işinin üstlenen yükleniciyi “işçi” kabul etmişler; site yöneticilerini, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği hükümlerine göre gerekli güvenlik önlemlerini almadıkları görüşüyle toplam 6/8 kusurlu saymışlar ve ölen boyacıya da 2/8 kusur yükleyip, konutların çok yakınından yüksek gerilim hattı geçiren Elektrik Dağıtım Şirketi sorumlularını kusurlu bulmamışlardır.” (Çelik, 2020) “İş Güvenliği Uzmanlarının hukuka ve yasa hükümlerine aykırı bu raporları esas alınarak, ceza mahkemesince mahkûmiyet kararı verilmesiyle ve hukuk mahkemesince (Yargıtay bozma kararı ve ceza mahkemesinin mahkûmiyet kararı uyarınca) tazminata hükmedilmesiyle Site Yöneticilerine haksızlık edilmiştir” (Çelik, 2020).

“Olay; evimizde meydana gelen bir tesisat arızasında konunun ehli kişiye başvurup, tamir konusunda destek almamızdan, ya da evimizin boya-badanasını yine boya ustası unvanlı kişilere bırakmamızdan farklı değildir. Söz konusu örneklerde nasıl şahsımız işveren konumunda değilsek, bahse konu olayda da site yöneticileri işveren konumunda olmayıp, iş sahibi konumundadır. Bağımlılık ve ücret unsurları çerçevesinde değerlendirdiğimizde de müteveffanın site yönetimine gerek zaman gerekse işin yürütümü sırasındaki emir ve talimat alma unsurları açısından bağımlı olarak iş görüp görmediği ve ücretinin maaş usulü mü

yoksa yapılacak işe göre toptan kararlaştırılmış - götürü usulü mü alacağı önem taşımaktadır” (Çelik, 2020).

Gerek örnekteki gibi davaya konu olan olaylarda sağlıklı bir sonuca varabilmek, gerekse güncel hayatın içinde iki ayrı tarafın iş görme amacı ile bir sözleşme ile anlaşmaya vardıkları durumlarda önlem alması gereken tarafı net bir şekilde belirleyebilmek için, taraflar arası hukuki ilişkinin en başında doğru belirlenmesi gerekmektedir.

Kişilere kusur atfetmek ve öncesindeki sorumluluğunu iddia edebilmek için; meydana gelen olumsuz netice ile işverence alınmayan önlemler arasında doğrudan bir bağ bulunmalıdır. *Eğer ki önlem alması beklenen taraf, aslında, o sorumluluktan muaf olan kişiyse kazanın temelinin oluştuğu sonucuna varılabilir.* İş görme amacı güden sözleşme türlerine taraflarca vakıf olunmaması ise bu meselenin temelidir.

Öyle ki iş kazalarına ilişkin yargı kararları incelendiğinde; iş güvenliği uzmanı bilirkişilerin dahi eser sözleşmesi ile hizmet sözleşmesi ayrımını net olarak açıklığa kavuşturamaması sebebiyle, eser sözleşmesi ile işi veren/iş sahibi konumunda bulunan; iş sahibini iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hükümleri çerçevesinde asıl işveren konumunda bulundurarak sorumluluk ve dolayısıyla da kusur atfettiği görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına vakıf profesyonellerin dahi bu şekilde karar verdiği değerlendirildiğinde konuya vakıf olmayan tarafların sorumluluklarını bilmemesi sebebiyle yükümlülüklerini sahiplenmemesinin tedbirsizliği getirdiği ve kaza sonucunu doğurduğu değerlendirilmektedir.

5.4.1. Eser sözleşmelerinde yüklenicinin doğrudan sorumluluğuna ilişkin örnek kararlar

Yargıtay 15. Hukuk Dairesi’nin, 2020/2577 E., 2021/2243 K sayılı kararı

Eser sözleşmelerinde, yüklenicinin yaptığı işin uzmanı olduğu ve eser denilen sonucun gerçekleşmesini taahhüt ettiği, iş sahibinden talimat almadığı ve ona karşı bağımsız olduğu belirtilmekte olup, yanında işçi bulundurması durumunda da işçisine karşı işveren konumunda olduğu bu sebeple de işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre tüm tedbirleri alıp, denetim yükümlülüğü altında bulunduğu, taraflar arası kusurun iş hukuku

mevzuatı hükümlerine göre değil eser sözleşmesi hükümlerine göre belirlenmesi gerektiği belirtilmektedir.

Yargıtay 15. Hukuk Dairesi'nin, 2017/446 E., 2018/4384 K. sayılı kararı

Eser sözleşmesinin varlığında, işi alan konumunda bulunan tarafın ve yanında çalışan kişinin geçirdiği bir iş kazasında, işi veren/ iş sahibi konumunda bulunan tarafın kusurlu bulunup bulunmadığı iş ve sosyal güvenlik mevzuatı ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ilişkin hükümler doğrultusunda değil, eser sözleşmesi ve borçlar hukukunun sorumluluk ilkeleri çerçevesinde saptanması gerekir, şeklinde belirtilmekte olup, iş güvenliği esaslarına dayalı bilirkişi rapor esas alınarak karar verilen kararın bozulması yönünde karar verilmiştir.

Yargıtay 15. Hukuk Dairesi'nin 2020/2968 E., 2021/46 K. sayılı kararı

Yüklenicinin eser sözleşmelerinde; işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatına göre iş yerinde tüm tedbirleri almak ve bu konuda denetimi sağlamak yükümlük altında bulunduğu, iş sahibinin ise, böyle bir yükümlülüğü olmadığı, iş sahibi ancak hile veya ağır kusuru durumunda sorumlu iken işin uzmanı sayılan yüklenici Borçlar Kanunu'nun 357. maddesi uyarınca yükümlendiği işin ifası sırasında gerekli özen ve dikkati göstermekle görevli olup yüklenici ve iş sahibinin kusuru işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatına göre çözümlenemez. Dolayısıyla tarafların olayın meydana gelmesinde kusuru bulunup bulunmadığı iş hukuku mevzuatı hükümlerine göre değil, eser sözleşmesi hükümleri doğrultusunda saptanması gerektiği hususu belirtilmektedir.

Yargıtay 15. Hukuk Dairesi'nin 2016/3716 E., 2018/308 K. sayılı kararı

Eser sözleşmesinin yerine getirilmesi sırasında yüklenicinin ya da işçisinin geçirdiği kazanın, iş sahibi yönünden aralarında hizmet ilişkisi olmaması sebebiyle bir iş kazası olmadığı ve yüklenici üstlendiği işin uzmanı olup işin tekniği ve yerine getirilmesi yönünden iş sahibinden talimat almayacağından yüklenici veya elemanının kaza sonucu uğradığı zararlardan kural olarak iş sahibinin sorumlu tutulamayacağı belirtilmektedir.

Söz konusu kararlar incelendiğinde yüklenicinin doğrudan sorumluluğunda;

- Yüklenicilerin, iş sahibine karşı Borçlar Kanunu'nun 471. maddesi hükmünden

- kaynaklanan sadakat borcu ve özen borcunun söz konusu olması,
- Yüklenicinin iş sahibinden talimat almaması,
 - Yüklenicinin, işçi sayılamaması sebebiyle iş sahibinin denetimine tâbi olmaması,
 - Yüklenici kusurunun tespitinde, iş güvenliği mevzuatından da yararlanılması olanaklı ise de, sadece bu mevzuata göre yüklenici kusurunun belirlenemeyeceği,
 - Yüklenicinin işinin uzmanı sayılan sorumlu meslek adamı olduğu,
 - Eser sözleşmesinin varlığı ve yüklenici veya elemanının geçirdiği kaza sonucu yaralanması durumunda iş sahibinin kusurlu olup olmadığının iş ve sosyal güvenlik mevzuatı ile iş güvenliği hükümlerine göre değil eser sözleşmesi ve borçlar hukukunun sorumluluk ilkelerine göre saptanması gerektiği,
 - Yüklenicinin, ancak kazanın meydana gelmesine etkili ve nedensellik bağı bulunan bir ihmâl ve eyleminin bulunması halinde ve kusurlu olması durumunda sorumlu tutulabileceği,
 - Eser sözleşmelerinde yüklenici iş sağlığı ve iş güvenliği mevzuatına göre iş yerinde tüm tedbirleri almak ve bu konuda denetimi sağlamak yükümlüğü altında bulunduğu, hususları dikkat çekmektedir.

Söz konusu maddeler incelendiğinde; Türk Borçlar Kanunu'na göre yüklenicinin işini sadakat ve özen borcu gereği yapması gerekliliği, sorumluluk atanmasında önemli bir husustur. “Eser sözleşmesinde yüklenici, üstlendiği işi kendisine duyulan güvene uygun olarak sadakat ve özenle yapmak, iş sahibine zarar verecek her türlü davranıştan kaçınmak zorundadır. Özen borcu sadakat borcunun bir sonucudur” (Yargıtay Kararı 1998/4289 E, 1999/115 K., 1999).

Sadakat ile özen borcu iki ayrı yüklenici borcudur. Birbirleri ile ilişkilendirilebilecek borçlar olmasına karşın tek bir borç olarak nitelendirilmeleri mümkün değildir. Özen borcu, sadakat borcunun bir sonucu olup, sadakat gereği iş sahibi lehine faydalı işler yapması ve zarar verecek durumlardan kaçınması anlamını taşımaktadır (Avcı, 2015).

Yargı kararları incelendiğinde; ilk aşamada sözleşmelerin unsurları göz önünde bulundurularak hukuki niteliğinin tanımlanması yoluyla hizmet sözleşmesi – eser sözleşmesi ayrımı yapıldığı ve sözleşme niteliğinin hizmet sözleşmesi olmayıp, eser sözleşmesi olarak belirlenmesi durumunda; yüklenicinin işçi sağlığı ve iş güvenliği

mevzuatına göre iş yerinde tüm tedbirleri almak ve bu konuda denetimi sağlamakla yükümlü olduğu hususunun vurgulandığı görülmektedir.

5.4.2. Eser sözleşmelerinde iş sahibinin, yüklenici ile birlikte sorumluluğuna yönelik örnek kararlar

Yargıtay 17. Hukuk Dairesi ‘nin 2013/10235 E., 2014/15619 K. sayılı kararı

Davalı X şirketine ait kömürün taşınması işinin ihale ile davalı Y şirketine verildiği, aralarında taşıma sözleşmesi bulunduğu, kömürün davalı X şirketine ait araç ile taşınırken meydana gelen kazada davacıların desteklerinin vefat ettiği anlaşılmıştır. Mahkemece tüm davalıların tazminattan sorumlu olduğu belirtilmiş ise de davalı X şirketinin sorumlu tutulabilmesi için taşıma işi tamamlanana kadar adı geçen davalının kontrol ve denetiminin devam etmesi gerekir. Eğer üstlenilen iş, iş sahibinin talimatları doğrultusunda ve onun kontrol ve denetiminde sürdürülmekte ise, iş sahibi de yüklenici ile birlikte sorumlu olur. Söz konusu kararda; davalı X şirketinin hukuki sorumluluğunun bu kapsamda değerlendirilerek karar verilmesi gerekirken temyiz öncesi bu hususlar araştırılmadan karar verilmiş olmasının doğru görülmediği belirtilmektedir.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi’nin 2014/2287 E., 2014/14466 K. sayılı kararında;

“Eser sözleşmelerinde kural olarak, iş sahibi ile yüklenici arasında bağımlılık ilişkisi bulunmamakta, yüklenici iş sahibinden bağımsız olarak üstlendiği işi sözleşme koşullarına uygun olarak tamamlayıp teslim etmeyi üstlenmektedir. Bu özellik dikkate alındığında bağımlılık ilişkisi, bir başka deyişle iş sahibinin adam çalıştıran sıfatı bulunmadığından eser sözleşmelerinin yerine getirilmesi ve işin yapımı sırasında yüklenicinin üçüncü kişilere zarar vermesi halinde iş sahibinin zarardan sorumlu tutulamayacağı kabul edilmektedir. Ancak bu kesin bir kural değildir. İş sahibi ile yüklenici arasındaki sözleşmede iş sahibine yükleniciye emir ve talimat verme, yapılan işi kontrol ve denetleme yetkisinin tanınmış olması halinde, iş sahibi ile yüklenici arasında bağımlılık ilişkisi kurulmuş olacağından iş sahibinin “adam çalıştıran” sıfatıyla zarardan sorumlu tutulması gerektiği ve sorumluluk türünün de müteselsil (zincirleme) sorumluluk olacağı kuşkusuzdur.” Belirtilmektedir.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi’nin 2008/6736 E., 2009/1124 K. sayılı kararı

“Davalı şirketler arasında düzenlenen sözleşme niteliği bakımından eser sözleşmesi olmakla birlikte, sözleşmede iş sahibi olan davalı X şirketi ve sözleşme konusuna giren işleri kontrol, denetleme ve yükleniciye talimat verme yetkisinin tanınmadığı görülmektedir. Bu olgu dikkate alındığında, davalı iş sahibinin işin yapımı sırasında yüklenici olan davalı tarafından üçüncü kişilere verilecek zararlardan dolayı zincirleme (müteselsil) sorumluluğunun bulunmadığının kabul edilmesi gerekir.” belirtilmektedir.

Söz konusu kararlar incelendiğinde iş sahibinin, yüklenici ile birlikte sorumluluğunda;

- İşin; iş sahibinin talimatları doğrultusunda ve onun kontrol ve denetiminde sürdürülmesi,
- Sözleşmede iş sahibinin, sözleşme konusuna giren işleri kontrol, denetleme ve yükleniciye talimat verme yetkisinin tanınmadığı hususu,
- Emir ve talimat verme, yapılan işi kontrol ve denetleme yetkisinin tanınmış olması halinde, iş sahibi ile yüklenici arasında bağımlılık ilişkisi kurulmuş olacağından iş sahibinin “adam çalıştıran” sıfatıyla zarardan sorumlu tutulması,

Hususları dikkat çekmektedir. Ek olarak iş sahibine sorumluluk yüklenebilecek haller belirtilirken kusursuz sorumluluk hallerinden yapı malikinin sorumluluğu hususu da atlanılmamalıdır. Söz konusu husus TBK’ nın 69’uncu maddesinde "Bir binanın veya diğer yapı eserlerinin maliki, bunların yapımındaki bozukluklardan veya bakımındaki eksikliklerden doğan zararı gidermekle yükümlüdür. " ifadeleri ile düzenlenmiştir.

5.5. 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamı Dışında Kalan Ev Hizmetleri Sözleşmesi

4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesi ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 2. maddesi ile “ev hizmetleri” söz konusu kanunların kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu durumda ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin, öncelikli olarak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması hususunda sorumluluğun nasıl ve hangi kıstaslara göre belirlendiği, işveren ve iş alan arasındaki ilişkiyi düzenleyen unsurların neler olduğu sorularının yanıtlanması gerekmektedir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun “Hizmet Sözleşmeleri” bölümü 393. maddesinde hizmet sözleşmeleri; “Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir.” şeklinde ifade edilmektedir. Genel bir kanun olan Türk Borçlar Kanunu’nda işçi ve işveren arasında kurulmuş olan ilişki, hizmet sözleşmesi adı ile en genel şekliyle kendisine yer bulmuştur.

Bilindiği üzere, hükümleri herkese ve her olaya uygulanabilir nitelikte olan kanunlara genel kanun, belli kişilere ve belli olaylara uygulanabilen kanunlara ise özel kanun denilmektedir. 4857 ve 6331 sayılı kanunlar bu anlamda Türk Borçlar Kanunu’na kıyasla iş hukukuna özel düzenlemeler içermesi sebebiyle özel kanunlardır. Genel kanun, özel kanunda hüküm bulunmayan hallerde uygulama alanı bulur. Bu bağlamda “ev hizmetleri sözleşmesi” nin hangi kanun hükümlerine göre değerlendirmeye alınacağı sorusunun cevabı, genel kanun olan Türk Borçlar Kanunu’dur.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 417. maddesinde yer alan “...İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.” hükmü ile söz konusu ilişkide sorumluluk karmaşasının önüne geçmiş, işveren konumunda olan kişinin tedbirleri alması hususunda yükümlülüğünü belirlemiştir.

Mevzu bahis duruma ilişkin bir başka düzenleme ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun “Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı ve konut kapıcılığı” başlıklı bölümü Ek Madde 9 da yer almaktadır. Söz konusu maddede “Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar ile konut kapıcılığı işyerlerinde çalıştırılan sigortalılar hakkında Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır. Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı

10 günden az olanlar için ise, çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştıranlarca 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir...” belirtildiği üzere; sigortalılık hususunda da işverenlerin yükümlülükleri bulunmaktadır.

6. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN (ILO) İSTİHDAM İLİŞKİSİNDEKİ İŞÇİLER İÇİN ULUSAL KORUMA POLİTİKASINA İLİŞKİN 198 SAYILI TAVSİYE KARARI

Uluslararası Çalışma Örgütü; I. Dünya Savaşı sonrasında 1919 yılında Versay Anlaşması kapsamında kurulmuş olup, 1946 yılında Birleşmiş Milletler'in ilk uzman kuruluşu konumuna gelmiştir. Merkezi İsviçre'nin Cenevre kentinde yer alan ILO'ya 186 üye Devlet bulunmakta olup diğer UNICEF, WHO gibi uluslararası kuruluşlar ile birlikte dünya genelinde yürütülen çeşitli projelere destek vermektedir. Türkiye 1932 yılında üye olmuştur. ILO'nun öncelikli misyonu, kadınlara ve erkeklere; özgürlük, eşitlik ve saygınlık koşullarında insana yakışır üretken işler bulma fırsatı sağlanmasıdır. ILO Türkiye Ofisi'nin misyonu ise; herkes için insana yakışır iş sağlanması konusunda Türkiye'de güçlü, görünür ve proaktif konuma sahip olmaktır.

ILO'nun temel ve en önemli fonksiyonlarından biri, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın uluslararası standartları belirleyen sözleşme ve tavsiye kararlarının işçi, işveren ve hükümet tarafından kabul edilmesidir. Sözleşmeler, üye ülkelerin yasama organlarındaki onaylarıyla birlikte, içerdikleri koşulların uygulanması konusunda bağlayıcı hükümler içermektedirler. Tavsiye kararları ise, politika geliştirme, yasama ve uygulama konularında rehberlik görevi görmesi açısından büyük önem taşımaktadır (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2022).

Ülkemizin çalışma hayatı ile ilgili onaylamış olduğu 59 sözleşmenin 55'i mevcut durumda yürürlüktedir.

Son yıllarda özellikle gelişmekte olan ülkelerde, büyük firmaların işlerini delege etmeye başlaması daha çok küçük firmaların hızlı büyümesine neden olmakta, bu değişiklik, işçi-işveren ilişkilerine de önemli şekilde etki etmektedir. Günümüz koşullarında, girişim aşamasında bulunan firmalarda, alt işverenler, taşeron işçileri, kendi nam ve hesabına çalışanlar gün geçtikçe normal çalışanların(asıl işveren çalışanı) yanında daha fazla yer almaya başlamıştır. Teknolojinin de gelişmesiyle farklı istihdam şekilleri giderek artmış ve son yıllarda ulusal ve küresel olarak istihdam kalıplarında büyük değişiklikler görülmeye başlanmıştır.

Geçmişten günümüze, istihdam ilişkisi, işverenler ile çalışanlar arasındaki yasal bağdır. Çalışan belirli koşullar altında iş görme edimini yerine getirirken işveren taraf da bu edim karşılığında belirli bir ücret ödemekle yükümlüdür. Ancak günümüz iş dünyasında istihdam ilişkileri ve sözleşmelerin çeşitli ve karmaşık hale gelmesi çoğu zaman işverenlerin yükümlülüklerini ve işçilerin haklarını tespit etmeyi zorlaştırmakta ve uygulamada birçok işçi için hak kaybına yol açmaktadır.

Yükümlülüklerin ve hakların genellikle daha az belirgin olduğu, gündelik işlerin gerçekleştirildiği inşaat veya mevsimlik tarım sektörleri gibi iş kolları bu koruma eksikliğinin bulunduğu sektörler olarak örnek verilebilir.

“Serbest meslek sahibi” ya da “geçici” işçilerin durumu çoğu zaman görüldüğü gibi olmayabilir ve aynı tesislerde çalışsalar bile çalışma koşulları diğer çalışanlara göre önemli ölçüde değişebilir; örneğin kendilerine sunulan iş sağlığı ve güvenliği koşulları diğer çalışanlardan farklı olabileceği gibi, iş sağlığı ve güvenliği hizmet sağlayıcıları da farklı olabilir.

Çalışanların bir kısmı veya tamamı asıl işverenin çalışanları gibi görünebilir. Ancak istihdam ilişkileri gizlenmiş olabilir ve dolayısıyla sosyal hayatın bazı faydalarından mahrum kalmış olabilirler. Muvazaalı alt işveren ilişkilerinde böyledir. Tespiti durumunda baştan beri asıl işverenin çalışanı olarak kabul görmesi gerekir. Sonuç olarak, bu işçiler önemli ölçüde işgücü korumasından yoksundur. Bununla birlikte bir işyerinde müteahhit veya taşeron işçilerinin bulunması, söz konusu işyerinde toplumsal çatışmaların kaynağı olabilir.

Üçgen İstihdam İlişkileri

Sözde üçgen istihdam ilişkileri söz konusu olduğunda, yapılan iş veya çalışanların hizmetleri üçüncü bir taraf için yürütülmektedir. Bu durumda yönetsel bir koruma eksikliği mevcut olup; çalışanın zararına sonuçlanabileceğinden dikkatli bir şekilde incelenmeleri gerekir.

Bu gibi durumlarda, söz konusu olan ana konular, kişilerin kim olduğunu belirlemektir. İşveren kimdir? İşçi hangi haklara sahiptir? ve bu hakları sağlamak kimin sorumluluğundadır? Bu nedenle, üçgen olarak nitelendirilen yapı arasındaki ilişkiyi

netleştirmek için bazı mekanizmalara ihtiyaç olup iş teftişi bu mekanizmaların başında gelmektedir (ILO, Inspection of Employment Relationship 2022).

Aşağıdaki faktörlerin biri veya birkaçı vasıtası ile işçiler için giderek yaygınlaşan hakların korunamaması kaygısı nedeniyle bu konular son yıllarda daha da önem kazanmıştır.

- Söz konusu ilişkiyi düzenleyen kanunun kapsamının dar olması veya dar yorumlanması,
- Kanun kapsamının belirsiz olması nedeniyle işçi- işveren ilişkisinin zayıf veya belirsiz bir şekilde formüle edilmiş olması,
- İstihdam ilişkisinin gizlenmiş olması,
- İstihdam ilişkisi açıkça olsa dahi işverenin kim olduğu, işçinin hangi haklara sahip olduğu ve bunlardan kimin sorumlu olduğunun belli olmaması,
- Yaptırım eksikliği bulunması (ILO, Inspection of Employment Relationship 2022).

ILO'nun rehberlik görevi gören 206 adet tavsiye kararı bulunmakta olup bu kararlardan biri de; söz konusu istihdam ilişkisi içindeki işçilerin ulusal koruma politikasına ilişkindir. Uluslararası Çalışma Örgütü; bir iş ilişkisinde; ilgili tarafların hak ve yükümlülüklerinin net olmadığı, iş ilişkisinin gizlenmeye çalışıldığı, yasal çerçevede yetersizliklerin veya sınırlamaların bulunduğu durumlarda bir iş ilişkisinin var olup olmadığının tespit edilmesinde, yorumlanmasında veya uygulanmasında güçlükler olabildiğini dikkate alarak, İstihdam İlişkisi Tavsiye Kararı olarak adlandırılan 198 sayılı tavsiye kararını; 2006 yılı Haziran ayında kabul etmiştir (ILO, R198).

Söz konusu tavsiye kararı ulusal politikayı çözüme yönelik gerçek bir araç haline getirebilmek için bazı özel öneriler içermektedir; En önemli maddelerinden biri olan 4. maddede; istihdam ilişkilerine yönelik ulusal politikanın asgari olarak aşağıda yer alan önlemleri içermesi gerektiği belirtilmiştir;

1. İlgili taraflara, özellikle işverenlere ve işçilere, bir istihdam ilişkisinin varlığının etkin bir şekilde tesis edilmesi ve ücretli ve serbest çalışanlar arasındaki ayırım konusunda rehberlik sağlamak;
2. Gerçek durumu gizleyen bir istihdam ilişkisinin, işverenin bir bireye gerçek yasal statüsünü gizleyerek çalışandan farklı bir şekilde muamele etmesi durumunda ortaya

çıktığı ve sözleşme düzenlemelerinin işçileri korumadan yoksun bırakma etkisine sahip olduğu durumların ortaya çıkabileceği dikkate alınarak gizli istihdam ilişkileriyle mücadele etmek,

3. İstihdam edilen işçilerin hak ettikleri korumaya sahip olmaları için, birden çok tarafı içerenler de dâhil (üçgen istihdam ilişkileri) olmak üzere, her türden sözleşmeye ilişkin *uygulanabilir standartlar* belirlemek;
4. Her türden sözleşmeye ilişkin oluşturulan standartlarda yer alan korumadan *kimin ne şekilde sorumlu olduğunun* belirlemesini sağlamak;
5. İlgililerin, özellikle işverenlerin ve çalışanların, bir istihdam ilişkisinin varlığı ve koşullarına ilişkin anlaşmazlıkları çözmek için uygun, hızlı, ucuz, adil ve verimli prosedürlere ve mekanizmalara etkin erişimini sağlamak;
6. İstihdam ilişkisine ilişkin yasa ve yönetmeliklere uyulmasını ve bunların etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak ve;
7. Yargı, hakemler, arabulucular, iş müfettişleri ve anlaşmazlıkların çözümünden ve ulusal istihdam kanunları ve standartlarının uygulanmasından sorumlu diğer kişiler için ilgili uluslararası çalışma standartları, karşılaştırmalı hukuk ve içtihat hukuku konularında uygun ve yeterli eğitim sağlamak (ILO, R198, 2006).

Belirtilen önlemler incelendiğinde, tez çalışmasının konusu ile yakından ilgili iki, üç ve dört numaralı hususlar dikkat çekmektedir.

Ulusal mevzuat, bir istihdamın ne şekilde olduğu konusunda belirsiz olabilir ve çoğunlukla kapsam açısından kapsamlı olmaktan uzaktır. Ayrıca yasanın uygulanmasındaki zayıflıklar belirsizlikler ve boşluklar karışıklığa ve farklı hukuki yorumlara yol açabilir. Geçici-gündelik çalışma biçimlerine izin veren mevzuatlarda işçilerin aynı işletmede farklı biçimlerde yıllarca çalışabilmeleri, kısa vadeli sözleşmeler yapabilmeleri mümkün olabilir. İzole geçici önlemler bu sorunları ele almak için yetersizdir. Kapsamlı ulusal politika ve mevzuat hayati önem taşımaktadır. (ILO, R198, 2006) Bu sebeple; 198 sayılı tavsiye kararında yer alan ilk hedef; “Uygun aralıklarla gözden geçirmek için ulusal bir politika formüle etmek ve uygulamak, çalışan işçiler için etkin korumayı garanti altına almak için gerekirse ilgili yasaların kapsamının açıklığa kavuşturulması ve uyarlanması”dır. Devletlerin bu nedenle genel çalışma yaklaşımlarını; faaliyet dalları, işletme türü, iş türü, cinsiyet ve işçilerin uyruğunu da gözeterek dikkatli bir şekilde incelemeleri gerekir.

Avrupa Parlamentosu; özellikle “standart olmayan istihdam biçimleriyle ilişkilendirilen güvencesizliği azaltma ve savunmasız işçilerin korunmasını güçlendirme ihtiyacına” dikkat çekmek amacıyla 2007'de 21. yüzyılın zorluklarını karşılamak için yeni bir karar kabul etmiş olup karar, AB üye devletlerini 198 sayılı Tavsiye Kararının uygulanmasını teşvik etmeye çağırmaktadır (ILO, Inspection of Employment Relationship 2022).

Birçok ülke standart olmayan istihdam biçimleriyle ilişkilendirilen güvencesizlik sorununu çözmek için konuyu farklı açılardan ve çeşitli hükümlerle ele alarak yeni yasalar kabul etmiş veya mevcut yasalarını revize etmiştir. Örnek olarak, Şili, Peru ve Ekvador onlar için daha sorunlu görünen üçgen istihdam ilişkileri ile ilgili yeni kurallar benimsemiştir. Aynı şekilde İspanya, inşaat sektöründeki yüksek kaza rakamları ve genişletilmiş taşeronluk olgusunu dikkate alarak, 2006 yılında İnşaat Sektöründe Taşeronluk Yasasını kabul etmiştir. Söz konusu kanun, taşeronluk seviyelerini sınırlamaktadır. Yanı sıra, müteahhit kavramını tanımlayıp, taşeron (alt işveren) ve serbest meslek sahibi (eser sözleşmesi ile iş alan), yükümlülük ve sorumlulukları ve yasalara uyulmaması durumunda yaptırımları belirlemektedir (ILO, Inspection of Employment Relationship 2022).

Finlandiya’da; mevzuat, işverenin işçiyi esas çalışma koşulları hakkında bilgilendirme yükümlülüğünü ayrıntılı olarak ele almaktadır. Bu bağlamda söz konusu yükümlülüğü yerine getirirken, işveren, işçinin işçi olarak mı yoksa serbest meslek sahibi olarak mı değerlendirileceğini bilmelidir. Çünkü yükümlülük sadece çalışanlara/işçilere yöneliktir. Durumları hakkında bilgi almayan ve kendilerini çalışan/işçi statüsünde görenler, kendilerine bilgilendirme yapılmadığı hususunda yetkili makama şikayette bulunabilirler. Kanada mevzuatında; çalışan statüsünü, işçi statüsünde olmayan müteahhit statüsüne değiştirmek isteyen herhangi bir işveren, ilgili çalışan birliğini, değişikliklerin tanımını içeren yazılı bir bildirim yoluyla bilgilendirmelidir (ILO, Inspection of Employment Relationship 2022).

Hollanda uygulamasında, Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı web sitesi, işçileri bir iş sözleşmesinin ne olduğu konusunda çok somut terimlerle bilgilendirmektedir. Web sitesi aşağıdaki bilgileri içermektedir;

İş sözleşmesi, sizinle işvereniniz arasındaki bir sözleşmedir. Ayrıca maaşlı istihdam, ücretli iş veya ücretli pozisyon olarak da bilinir. Aşağıdaki koşullar yerine getirildiğinde aradaki

ilişki iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır;

- Bir işverenin hizmetindesinizdir ve işveren size iş ile ilgili emirler verebilir.
- Çalışmanız için ücret alırsınız. Ödeme genellikle para olarak yapılır. Ancak (kısmen) aynı de olabilir. Aynı ödeme, işveren veya yönetim kurulu tarafından lojman ve yemek sağlanması veya ödenmesini içerebilir. Ortaya çıkan karlar da ücret olarak sayılabilir.
- İş kendiniz yapmalısınız; kimsenin sizin adınıza bunu yapmasına izin veremezsiniz.
- İstihdam ilişkinizin doğası açıkça ortaya konmamışsa, tam olarak ne üzerinde anlaşmaya varıldığı konusunda kafa karışıklığı ortaya çıkabilir. Bir iş sözleşmesinin fiilen olup olmadığı ve varsa haftada kaç saat geçerli olduğu konusunda fikir ayrılıkları olabilir. Aynı işveren için her hafta üç ay veya ayda en az yirmi saat çalışıyorsanız bir iş sözleşmeniz bulunmaktadır. Bu, örneğin, işvereninizin size asgari ücreti ödemesi gerektiği ve iyi bir sebep olmadan sizi işten çıkarmayacağı anlamına gelir. İşvereniniz kabul etmezse, iş sözleşmenizin olmadığını kanıtlamak ona düşer (ILO, Inspection of Employment Relationship 2022).

Son maddede yer alan hususa ilişkin, mevzuatımızda yazılı olarak yapılması konusunda şekil şartı bulunmayan durumlarda ispat yükü açısından 4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesinde “Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.” İfade edilmektedir. Bu durumda söz konusu madde güçlü bir ispat aracıdır.

Diğer ülke örnekleri ile ülkemiz mevzuatı kıyaslandığında; ülkemizde asıl işveren – alt işveren ilişkilerinin düzenlendiği ayrı bir yönetmelik “Alt İşverenlik Yönetmeliği” yürürlükte bulunmaktadır. Ancak; söz konusu yönetmelik sektöre özgü ayırım ve düzenlemeleri içermediğinden tüm sektörlerle tam anlamıyla uygulanabilir olduğu düşünülmemektedir. Ek olarak örneklerde yer alan diğer ülke mevzuatlarında yer aldığı üzere taraflar arasındaki iş ilişkilerine yönelik bilgilendirme ve rehberlik faaliyetlerinin ülkemizde ne şekilde gerçekleştirildiğine yönelik bir bilgi bulunmamaktadır. Alt işverenlik

sözleşmelerinin mevzuat gereği yazılı yapılması şekil şartı olmasına rağmen eser sözleşmelerine ilişkin yasada belirli bir şekil şartı bulunmaması sebebiyle yazılı yahut sözlü olarak yapılabilmesi mümkündür. Öncelikle belirtmek gerekir ki sözlü olarak yapılan her sözleşme ispat hukuku açısından karşı tarafın inkar tehlikesini barındırır. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde de şekil şartı bulunmamakla birlikte, söz konusu iş ilişkisinde işe giriş bildirgeleri, işçinin statüsünün takibini kolaylaştırmaktadır. Sözleşmelerin birbirinden ayırt edilmesi hususunda sözleşme türüne ilişkin unsurlar büyük önem taşımakta, yazılı bir sözleşme olmaması durumunda da fiiliyattaki durum geçerli olmasına rağmen taraflarca lehlerine çekilebilecek şekilde inkar durumu ile karşılaşılabilir. Sözleşmenin türü ve iş sağlığı ve güvenliği açısından da taraf yükümlülüklerinin başlangıçta yasal mevzuat doğrultusunda standardize olması ve ilgili mevzuat ile belirlenecek rehberlik faaliyetlerinin yürütülmesi; hem işin yürütümü esnasında hem de yaşanabilecek iş kazalarında mağduriyetin giderilebilmesi hususunda büyük önem taşımaktadır. Bu sebeple işçiler ve işverenler, aralarındaki iş ilişkisi hakkında yeterli bilgi ve tavsiye alma olanağına sahip olmalıdır.

Birçok durumda, taraflarca; bir istihdam ilişkisi olup olmadığını ve sonuç olarak, işçinin bir çalışan mı yoksa serbest meslek sahibi mi (eser sözleşmesi) olacağının bilinmesi, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler için gereklidir.

Uyuşmazlıkların çözümünden ve istihdam ilişkisine ilişkin ulusal yasa ve standartların uygulanmasından sorumlu tüm kişiler, durumu net bir şekilde anlamalıdır. İşveren, çalışan ve serbest meslek sahibi arasındaki farkları, farklı istihdam ilişkisi türlerini, diğer sözleşme düzenlemelerini ve her bir tarafın hak, yükümlülük ve sorumluluklarını bilmelidir.

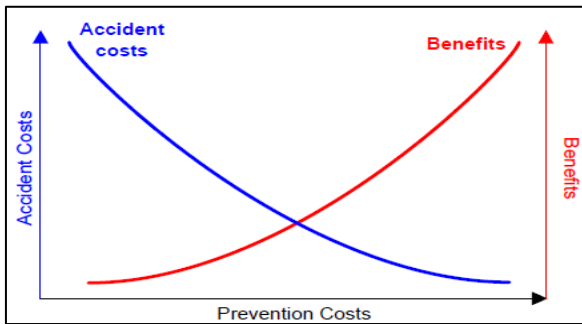
Rehberlik faaliyetleri, örtülü istihdam ilişkisi ile mücadele etmek, istihdam ilişkisinin unsurlarının neler olduğunu ve nasıl kamufle edilebileceğini ve bu durumun çözümü için neler yapılabileceğini halka açıklamak için yapılması gereken asgari eylemdir.

7. İŞ KAZASI NETİCESİ ORTAYA ÇIKAN MADDİ TAZMİNATA İLİŞKİN HESAPLAMA ESASLARI

İş kazası neticesinde; maluliyet yaşanması durumunda kazazede tarafından iş göremezlik tazminatı, ölüm halinde ise maddi açıdan etkilenen yakınlarınca destekten yoksun kalma tazminatı talep edilebilmektedir.

İş kazası neticesinde ortaya çıkan maddi tazminata ilişkin hesaplamalara, “Önlemek, Ödemekten Daha Ucuz ve İnsancıldır.” ilkesinin vurgulanması amacıyla; iş görme amacı güden sözleşme türlerine göre değişen sorumluluklar çerçevesinde yer verilmiş olup hesaplamaya ilişkin önemli genel esaslar aşağıda açıklanmıştır. Bu bağlamda dünyada bazı kurumlar tarafından, meydana gelebilecek kaza durumunda işverenlerin ödemek zorunda kalabilecekleri tazminatın boyutlarına dikkat çekmek üzere hesaplama araçları paylaşıldığı da bilinmektedir. İş kazası neticesi ortaya çıkan tazminata ilişkin esaslar çok kapsamlı olmakla beraber, tazminat miktarları aktüerya bilim dalı kapsamında, yürürlükte bulunan mevzuat hükümleri ve Yargıtay kararları ışığında değerlendirilerek hesaplanmaktadır. Bu doğrultuda tez içeriğinde; söz konusu esaslara ilişkin belirli başlıklara değinilmek suretiyle; iş kazası ile ilişki kurulabilen iş görme amacı güden sözleşmeler özelinde söz konusu tazminatların da değişkenlik gösterdiğinin vurgulanması amacıyla tez içeriğinde dar bir kapsam ile yer verilmiştir.

Yapılan araştırmalar iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan harcamaların ekonomik olarak pozitif yönde fayda sağladığını göstermektedir. Örneğin, 2009 yılında Elias Ikpe tarafından yapılan “İnşaat Projelerinde Kaza Önleme Modeli Üzerine Fayda Maliyet Analizi Geliştirilmesi” araştırmasında iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan her 1 birim harcamanın doğrudan ve dolaylı faydalar ile 3 birimlik bir fayda sağladığı görülmüştür.



Şekil 7.1 Güvenlik harcamaları ile kaza maliyetleri arasındaki ilişkiye ait grafik (Ikpe, 2009)

7.1. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

Destekten yoksunluk tazminatı, 6098 sayılı TBK'nın "ölüm" kenar başlıklı 53/1-3'te "Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar" olarak tanımlanmıştır. Destekten yoksun kalma tazminatı, eylemin karşılığı olan bir ceza olmayıp, ölüm sonucu ölenin yardımından yoksun kalan kimsenin, yoksunluk nedeni ile muhtaç duruma düşmesini önlemek ve yaşamının, desteğin ölümünden önceki düzeyde tutulması amacına yönelik sosyal karakterde kendine özgü bir tazminattır (Yargıtay İBBGK 06.03.1978 tarih, 1978/ 1 E. ve 1978/3 K.).

Tazminat miktarı belirlenirken işçinin giydirilmiş ücretinin neti, Sosyal Sigorta tarafından sağlanan gelirler, yargı kararlarında 60 yaş olarak kabul edilen bakiye faal ömür süresi ile yaşam tablolarına göre belirlenen bakiye muhtemel ömür süresi gibi kriterler dikkate alınır.

Destekten yoksun kalma tazminatında; yerleşik içtihatlarca, anne ve babanın çocuklara destekliği, çocuklar öğrenci veya engelli değil iseler, erkeklerde 18 yaşa kızlarda ise 22 yaşa kadardır. Yüksek öğrenim yapacak iseler 25 yaşına kadardır (17. HD. 26.12.2017 tarih 2017/4642 E. ve 2017/121118 K.).

Yaşı tespit edilen kazazedenin muhtemel bakiye ömür hesabı için yaşam tablolarından yararlanılmakta olup, ülkemizde genellikle iki yaşam tablosu kullanılmaktadır. Bunlardan biri PMF (Population Masculine et Feminine) yaşam tablosu, bir diğeri ise TRH (Türkiye Hayat Tabloları) yaşam tablolarıdır.

"Bu tablolar istatistiki verilerden yararlanılmak suretiyle hazırlanmıştır. Bu bağlamda ülkemizde genel olarak 1931 yılında Fransa'da hazırlanmış olan PMF (Population Masculine et Feminine) yaşam tablosundan yararlanılır." (Tacın, 2016) Hesaplamalarda; Yargıtay içtihatları uyarınca iş kazaları ve haksız fiilden kaynaklı bedensel zararlarda bu yaşam tablosu kullanıldığı görülmektedir (Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2019/2038 E.,2019/7130 K.).

TRH yaşam tabloları ise Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Aktüerya Bilimleri Bölümü'nün yöneticiliğinde, BNB Danışmanlık Şirketi, Marmara Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi uzmanları ile "Türkiye Hayat ve Hayat Annüite Tablolarının Oluşturulması" projesiyle: oluşturulmuştur (Hacettepe Üniversitesi , 2021).

“2015 Haziran ayında Hazine Müsteşarlığı'nın yayınlaması ile yürürlüğe giren Yeni Trafik Sigortası Genel Şartnamesi ekinde yer alan destek tazminatının belirlenmesinde esas alınacak yaşam tablosu olarak TRH 2010 belirtilmiştir” (Tacın, 2016).

“Bakiye ömür ile paralel olarak, kazanç dönemleri de aktif dönem ve pasif dönem kazancı olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu ayrım insan yaşamının doğasından kaynaklanmaktadır. Kazanç tespiti yapılırken kişinin çalışması esas alınmaktadır. Bu manada kişi doğduğu günden itibaren çalışmaya başlamamaktadır. Çünkü insanın çalışması için belirli bir fiziki güce kavuşması gerekir. Doğal olarak bu da ilerleyen yaşlarda olmaktadır. Aynı şekilde insan belirli bir yaştan sonra çalışmak için gerekli olan fizik gücünü kısmen kaybetmekte veya kaybettiği varsayılmaktadır. Çalışmaya başladığı dönem ile bu döneme kadar olan süre aktif dönem iken, fizik gücünü kısmen kaybettiği veya kaybettiği varsayılan zamandan bakiye ömrünün sonuna kadar geçecek dönem ise pasif dönemdir” (Cebe, 2020).

“Desteğin kazancı, kaza tarihi ile hesaplamanın yapıldığı tarih arasındaki dönem olarak “somut aktif dönem” (işlemiş dönem), rapor tarihi ile aktif çalışma yaşının sonu arasındaki dönem, “soyut aktif dönem” (işleyecek dönem) ve aktif çalışma yaşından sonraki emeklilik dönemi ise “soyut pasif dönem” olmak üzere; üç döneme ayrılarak hesaplanmaktadır” (Cebe, 2020).

Hesaplama için destek paylarının da bilinmesi gerekmektedir. Yargıtay 17. Hukuk Dairesi 09.02.2017 Tarih, E.2014/17802-K.2017/1273 sayılı ilamında “... Eş, çocuklar ile anne ve babanın desteklenen olduğu durumlarda destek paylarını belirlerken desteğin gelirin bir miktarını kendisi bir miktarını eşine, bir miktarını çocuklarına bir miktarını da anne ve babasına ayıracağı kabul edilmektedir. ... destek ölmeseydi ana ve babasına destek olacağı, ileriki yaşlarda en az iki çocuğunun olacağı gelirin bir kısmın ana ve babasına ve doğacak iki çocuğuna da ayıracağı varsayılır. Eş ve çocuklar ile ana ve baba pay verildiği durumda desteğe iki, eşe iki, çocuklar ile anne ve babaya birer pay verilerek bu payların desteğin tüm gelirine oranlanarak bulunacak sonuca göre destek tazminatları belirlenmelidir. Örneğin eş ve iki çocukla birlikte ana ve babanın destekten yosun kalma payları desteğe iki, eşe iki, çocuklar ile ana ve babanın her birine birer pay verildiğinde toplam 8 pay olacaktı. Desteğin geliri 100 kabul edildiğinde $100/8 \times 2 = \%25$ pay eşin destek payı, $100/8 \times 1 = \%12,5$ her bir çocuk ile ana ve babanın destek payı oranlarına göre destek tazminatı hesaplanmalıdır. Destekten çıkan çocukların payları eş ve çocuklara dağıtılacak ana ve babaya

verilmeyecektir. Ancak ana veya babanın biri destekten çıktığında çıkanın payı diğerine verilecektir. Somut olayda mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda desteğe, eşe ve ilerde doğması muhtemel 2.çocuğa pay ayrılarak hesaplama yapılmıştır. Davalı vekili, rapora itirazında desteğin annesinin sağ olduğunu ve annesinin payının da hesaplamada göz önüne alınması gerektiğini ileri sürmüştür. Anne-babanın sağ olması halinde onlara da pay ayrılacağı ve davacılara ayrılan pay oranları düşeceğinden mahkemece bu iddia üzerinde durulmadan eksik inceleme ile karar verilmesi doğru görülmemiştir. O halde mahkemece; desteğin anne babasın yaşayıp yaşamadığının araştırılarak, yaşamaları halinde anne babaya da birer pay ayrılmak sureti ile hesap bilirkişisinden ek rapor alınarak sonucuna göre karar verilmek üzere kararın bozulmasına karar vermek gerekmiştir. ...” denilmektedir.

Bekar iken vefat durumu ise Yargıtay 17. Hukuk Dairesi 2017/4860 E., 2019/10698 K. ilamında yer almakta olup, “Dairemiz uygulamalarına göre; desteğin evleninceye kadar gelirinin yarısını kendi ihtiyaçları yarısını da anne ve babası için ayıracağı varsayılarak bu dönemde desteğe iki anne ve babaya birer pay vermek suretiyle desteğin tüm gelirin oranlandığında evlenmeden önceki dönem içinde anne ve babanın her birine %25 pay verilmesi gerektiği, desteğin ileride evlenmesi ile birlikte desteğe iki, eşe iki, anne ve babaya birer pay verilerek, yine desteğin tüm gelirinin oranlanarak anne ve babaya %16’şar pay ayrılması, desteğin bir çocuğunun olması durumunda iki pay desteğe, iki pay eşe, bir pay çocuğa ve birer pay anne ve babaya ayrılmak suretiyle desteğin tüm gelirin oranlandığında anne ve baba için %14'er pay verilmesi daha sonra ikinci çocuğun doğacağı varsayılarak bu kez desteğe iki, eşe iki, çocukların her birine birer ve anne ve babaya birer pay verilerek desteğin tüm gelirin oranlanarak anne ve babaya %12,5'er pay verilmesinin uygun olacağı belirlenmiş olup *destek tazminatlarının varsayımsal hesabının yapılması* gerekmektedir.” şeklindedir.

7.2. İş Göremezlik Tazminatı

Eğer kişi kalıcı bedensel zarara uğramışsa buna “sürekli iş göremezlik”, kalıcı bir engel durumu olmamış olup da geçici olarak bir süre çalışmamış veya belli bir süre tedavi görmüş ve iyileşme süreci geçirmişse buna “geçici iş göremezlik” denilmekte, bunun süresine göre tazminat istenebilmektedir. Bedensel zarara uğrayan kişinin tedavi masrafları ile iyileşme sürecinde harcamak zorunda kaldığı her türlü giderler ayrı zarar türü olarak dava konusu olabilmektedir. (Çelik, Türk Hukukunda Ölüm ve Bedensel Zararlar Nedeniyle Maddi

Tazminat Hesabı - Tazminat Hukuku). Beden tamlığının ihlali halinde zarar ve tazminat hesabı hesaplanmasında dikkate alınması gereken önemli kriterler; kazazedinin doğum tarihi, olay tarihi, geliri ve hesaplamanın dönemleridir. Bu kriterler destekten yoksunluk başlığı altında açıklanmıştır. Kişinin vücut tamlığının ihlali sonucu yaralanması halinde talep edebileceği zararlar; 6098 sayılı TBK'nın 54. maddesinde Bedensel Zarar başlığı altında düzenlenmiştir.

Söz konusu düzenlemeye göre;

1. Tedavi giderleri.
2. Kazanç kaybı.
3. Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar.
4. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar, kazaya uğrayan kişinin talep edebileceği zararlardır.

Tedavi giderleri

“Tedavi amaçlı veya zararın etkisinin azaltma amaçlı masraflar genel olarak; tedavi kurumlarına doğrudan yapılan ödemeler, ilaç giderleri, tedavi sonrası ödenen fizik tedavi giderleri ile tedavi yerlerine gidip gelmek için yapılan yol giderleri ile, refakatçi, protez ve yol giderlerinden oluşmaktadır” (Cebe, 2020).

Kazanç kaybı tazminatı

“Bedensel zararlar konusunda da uzun yıllar önce terk edilmiş “kazanç kaybı” anlayışının yerini “güç kaybı” kavramı ve ölçütünün aldığı fark edilebilir bir durumdur. Geçmişten günümüze kabullenilen görüş, kişiler hangi yaşta olurlarsa olsunlar, bir iş ve kazançları olmasa bile, eğer haksız ve hukuka aykırı bir olay sonucu bedensel zarara uğramışlarsa “güç kaybı tazminatı” isteme hakları bulunduğu yönündedir. Çalışan kişilerin kazançlarında bir azalma olmasa dahi, aynı işi yaparlarken sakatlıkları oranında zorlanacak olmaları “güç kaybı tazminatı” isteğinin haklı nedeni kabul edilmektedir” (Çelik, 2016).

Söz konusu tazminatı “güç kaybı tazminatı” olarak nitelendirmek, aslında bu tazminatın sadece fiili olarak belirli bir işte çalışıp bu iş karşılığında kazanç elde eden insanlara özgü olmadığı açısından değerlendirildiğinde de daha uygun olmaktadır.

Hukukumuzda, Sayın Oğuzman ve Sayın Öz, ev kadınının, eşini temizlik için yardımcıya ödenecek masraftan kurtarmak suretiyle aile bütçesine katkıda bulunduğunu, ev kadınının vücut bütünlüğü ihlâl edildiğinde bu katkıdan mahrum kalınacağını ve bunun da bir kazanç mahrumiyeti sayılacağını söylemektedir. (Karakaş, 2006). Bu örnek kaza sebebiyle varlıklarında meydana gelecek azalmayı açıklamaktadır.

Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan tazminat

“Çalışma gücü, zarar görenin beden ve fikir gücünün gelir getirici şekilde kullanılması, olarak ifade edilmektedir. Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan tazminat konusunda asıl önemli husus kazanç kaybı veya azalması olmayıp, kazanma gücünün kaybı veya azalmasıdır.” (EREN, 2009) “Çalışma gücünün kaybını mevcut kazançtaki kayıp olarak değerlendirmemek gerekir. “Çalışma” kişinin kül halindeki yaşamsal faaliyetleridir. Ve bu tazminat bir anlamda yaşam hakkına ve ya yaşam enerjisine karşılık gelen bir tazminattır” (Cebe, 2020).

Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan tazminat

“Ekonomik geleceğin sarsılması nedeniyle ortaya çıkan zararlar müstakbel, bir diğer deyişle gelecekte sonuç doğuracak zararlardır ve bu zararlar çalışma gücünde bir azalma olmasa dahi meydana gelmektedir” (Oğuzman, 2009). “Örneğin, zarar görenin genç bir kız olması halinde bu kişinin evlenme şansını kaybetmesi veya beden şeklinin önemli derece değişmesi, sakat kalması, sinir, akıl veya hafıza zayıflığına uğraması gibi hallerde de zarar görenin ekonomik geleceğinin sarsıldığından bahsedilir” (Şahin, 2011).

İş göremezlik tazminatının hesaplanmasında; en önemli unsurlardan biri, hesaplama dönemlerine göre (aktif dönem/pasif dönem) belirlenen tutarın nihayetinde kazaya uğrayan kişinin sürekli iş göremezlik oranı ile çarpılmasıdır. Hesaplanan tutar, tazminat ödemeye hükmedilen tarafın kusur oranının tam kabul edilmesi durumunda belirlenen tazminat miktarıdır. Yüksek Özel Daire’nin (Yargıtay) son yıllarda ilke niteliğindeki görüşüne göre, işçinin, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meydana gelen zararı nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğu yasa ve içtihatlarla belirlenmiş farklı durumlar dışında ilke olarak hizmet (iş) sözleşmesinden doğan işçiyi gözetme borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur (Akın, 2013).

Bir inşaatın çatı onarımını yapan çatı ustasının uğramış olduğu bir kazada işi alan ve işi veren/iş sahibi taraflar arasında eser sözleşmesi (anahtar teslim) bulunması ile alt işverenlik ilişkisi bulunması durumunda sorumluluk alanları nezdinde kusur oranlarının değişmesi sebebiyle tazminata ilişkin hesaplamalar aynı doğrultuda değişmektedir. Bunlara ek olarak, tazminat ödemesine hükmedilen tarafın tam kusurlu olmadığı durumlarda da elbette ki ödeyeceği tazminat takdir edilen kusuru oranında hesaplanacaktır.

Meydana gelen iş kazalarında; iş görme amacı güden sözleşme türlerine göre ayırım değerlendirildiğinde, tazminat ile yükümlü olduğuna hükmedilen taraflar, takdir edilen kusurları oranlarında yüzdesel olarak belirlenen miktarlarda sorumlu tutularak yükümlülük altında bulunmaktadır. Örneğin asıl işveren - alt işveren ilişkisinin var olduğu bir sözleşmede, alt işveren çalışanın kazaya uğraması halinde, müteselsil sorumluluk daha önce de değinildiği üzere elbette tartışmasız olmakla birlikte, somut olayda sözleşmeye aykırı davranan tarafların aykırılık oranları miktarında sorumlu tutulmaları gerekmektedir. Müteselsil sorumluluk, hükmedilen tazminat miktarının asıl işverenden de alt işverenden de talep edilebilmesidir. Sözleşmeye aykırılık oranlarına bağlı olarak belirlenen oran doğrultusunda kendi aralarında rücu ilişkisi doğabilir. Asıl işveren – alt işveren tarafın kendi arasında yapmış oldukları sözleşme içeriğinde yer alan hükümler; kendi iç ilişkilerini düzenlemekte olup, alt işveren çalışanı, mirasçı gibi sözleşmenin tarafı olmayan üçüncü kişileri bağlamaz ve müteselsil sorumluluk durumunu ortadan kaldırmaz.

Rücu ilişkisi başka bir deyişle iç ilişki; “Zarar verenlerden birinin veya birkaçının tazminat edimini ifa ettikten sonra, zarar verenler arasında geçerli olan ve tazminat edimini yerine getiren zarar verenin, diğer zarar verenlere karşı olan haklarını düzenleyen ve temelde kanundan doğan bir borç ilişkisidir” (Yağcıoğlu, 2014).

Eser sözleşmesi durumunda; işi alan kişi kusuru oranında tazminat karşısında da sorumlu olan kişi olup, iş sahibi tarafın tazminat hukuku açısından hesaplamaya dahil edilmemesi gerekmektedir. Hesaplama belirlenen tutardan kazazedenin de kusuru bulunması durumunda TBK 52. “Zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir. Zarara hafif kusuruyla sebep olan tazminat yükümlüsü, tazminatı ödediğinde yoksulluğa düşecek olur ve hakkaniyet de

gerektirirse hâkim, tazminatı indirebilir” maddesi gereği kusuru oranında indirimle gidilebilir.

Tazminat hesaplamasında; yukarıda da değinildiği üzere hesaplanan bilinen dönem (kaza tarihi ile hesap tarihi arasındaki dönem) ve hesaplanan bilinmeyen dönem (aktif bilinmeyen dönem, pasif bilinmeyen dönem) toplanarak belirlenen tazminattan kazazedenin kusuru varlığında kusuru oranında indirimle gidildiği durumda indirim yapılmak suretiyle tazminat miktarı belirlenir. Yükümlülükler doğrultusunda; eser sözleşmesi ile işi alan konumunda bulunan taraf söz konusu tazminatın yükümlüsü iken asıl işveren - alt işveren ilişkisinde taraflar kendi aralarında bulunan sözleşmesel ve hukuki yükümlülükleri kapsamında kusurları doğrultusunda tazminat ile yükümlüdürler. Bu noktada tekrar belirtmek gerekir ki; asıl işveren - alt işveren sözleşmeleri ile ilgili olarak uygulamada sıklıkla karşılaşılan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine ilişkin yükümlülüklerin iş görme edimini üstlenen alt işverene, “alınması gerekli tüm iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alt işverene aittir” ifadesiyle yüklenmeye çalışılması hukuki dayanaktan yoksundur.

7.3. Sözleşme Türlerine Göre Mahkeme Takdirine İlişkin Tazminat Örnekleri

Tazminat hesabında taraflar; sorumlulukları dahilinde belirlenen kusur oranları kadar tazminat ödemekle yükümlüdür. Kusurun tespitinde ve ispat yükünün hangi tarafta olduğunun belirlenmesinde; vücut tamlığının ihlaline sebep olan hukuki ilişki etkili olmaktadır.

Daha öncede değinildiği üzere iş kazalarında; vücut tamlığının ihlaline sebep olan unsur; 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinin 3. fıkrasında belirtilen; “İşverenin yukarıdaki hükümler dahil kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi..” hükmü gereği sözleşmeye aykırılık olarak esas alınmaktadır.

“Vücut tamlığının ihlali sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanmış ise TBK m.112 gereği borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, meydana gelen zarardan sorumlu olduğundan sözleşmeyi ihlal eden kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmekle yükümlüdür” (Cebe, 2020).

İş kazasından doğan tazminat davalarında; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanuna göre çıkarılmış olan yönetmelik hükümleri gereği işverenlerin almış olduğu önleyici tedbirler ve çalışanların üzerlerine düşen yükümlülüklere uyup uymadıklarının belirlenmesi neticesinde kusur aidiyeti ve kusur oranı belirlenmektedir.

Bilinen dönem ile bilinmeyen dönem baz alınarak hesaplanan destekten yoksun kalma tazminat miktarına ilişkin, pay oranları uygulamada farklılık gösterebilmekle birlikte genel hatları ile eş ve iki çocukla birlikte ana ve babaya da destek sağlayan bir kişinin ölümü neticesinde kalanlarına takdir edilecek destekten yoksun kalma tazminatına ilişkin örnek Yargıtay kararı aşağıda yer almaktadır. Destekten yoksun kalma tazminatı takdir edildikten sonra kusur oranlarına göre sorumlulardan tazmin edilmek üzere dağıtım yapılmaktadır.

“Eş, çocuklar ile anne ve babanın desteklenen olduğu durumlarda destek paylarını belirlerken desteğin gelirinin bir miktarını kendisine bir miktarını eşine, bir miktarını çocuklarına bir miktarına da anne ve babasına ayıracağı kabul edilmektedir. *Trafik kazası sonucu destek ölmeseydi ana ve babasına destek olacağı, onlara da pay ayıracağı varsayılır.* Eş ve çocuklar ile ana ve babaya pay verildiği durumda desteğe 2, eşe 2, çocuklar ile ana ve babaya 1'er pay verilerek bu payların desteğin tüm gelirine oranlanarak bulunacak sonuca göre destek tazminatları belirlenmelidir. Örneğin eş ve iki çocukla birlikte ana ve babanın destekten yoksun kalma payları desteğe 2, eşe 2, çocuklar ile ana ve babanın her birine 1'er pay verildiğinde toplamı 8 pay olacaktır. Desteğin geliri 100 kabul edildiğinde $100/8 \times 2 = \%25$ pay eşin destek payı, $100/8 \times 1 = \%12.5$ her bir çocuk ile ana ve babanın destek pay oranlarına göre destek tazminatı hesaplanmalıdır. Destekten çıkan çocukların payları eş ve çocuklara dağıtılacak ana ve babaya verilmeyecektir. Ancak ana veya babadan biri destekten çıktığında çıkanın payı diğerine verilecektir.....” (Yargıtay Kararı E.2018/6111-K.2020/6060). Söz konusu karara ilişkin paylaştırma tablosu Çizelge 7.1.' de gösterilmiştir.

Çizelge 7.1. Bir kimsenin eş ve iki çocukla birlikte ana ve babaya da destek sağlaması durumunda destekten yoksun kalma pay dağılımı (Çelik, 2020)

Pay Sahipleri	Destekten Yoksunluk Süreleri	İlk 8 yıl		Sonraki 4 yıl		Sonraki 2 yıl		Sonraki 4 yıl		Son 8 yıl	
		Pay	Yüzde	Pay	Yüzde	Pay	Yüzde	Pay	Yüzde	Pay	Yüzde
Destek	-	2/10	25%	2/5	30%	2/8	25%	1/2	37,5%	1/2	50%
Eş	26 yıl	2/10	25%	2/5	30%	2/8	25%	1/2	37,5%	1/2	50%
1. Çocuk	8 yıl	1/8	12,5%	-		-		-		-	
2. Çocuk	12 yıl	1/8	12,5%	1/5	15%	-		-		-	
Baba	14 yıl	1/8	12,5%	x	12,5%	x	12,5%	-		-	
Anne	18 yıl	1/8	12,5%	x	12,5%	x	12,5%	x	25%	-	

("x" Anne ve babanın payı genel kabule göre %25'i aşamayacağı için, eş ve çocuklar arasındaki iç paylaşımlarda anne ve babanın bölümlerine "x" işareti konulmuştur. Destek süreleri kişilerin bakiye ömürlerine, çocuklar için cinsiyete ve öğrenim durumuna göre değişiklik göstermekte olup, destekten çıkanların payları, kalanların paylarına eklenmektedir. Çizelgedeki süreler örnek teşkil etmektedir.)

Daha sade bir örnek ile destekten yoksun kalan kişilerin eş ve 1 çocuk olması durumunda, kazazedenin payı 2/5, eşinin payı 2/5 ve çocuğun payı 1/5 olacağından; müteveffanın destekten yoksun kalan hak sahipleri için tazminat dağılımı Çizelge 7.2.'de gösterilmektedir.

Vaka 1, Vaka 2 ve Vaka 3'de toplam bilinen dönem ve bilinmeyen dönem gelir miktarı 500 000 TL olarak varsayılarak kusur oranında dağıtım yapılmıştır. Söz konusu dağıtım yapılırken kazazedenin kusur oranı da dikkate alınmıştır.

Yargıtay'ın yerleşik kararlarına göre hesap tarihinden muhtemel yaşam süresinin sonuna kadar olan bilinmeyen dönemde zarar; bilinen son gelir nazara alınıp progresif rant yöntemi ile kazançların her yıl %10 artırılması ve %10 iskonto edilmesi suretiyle hesaplanmaktadır. Kazançların %10 artırılması ve %10 iskonto edilmesi neticesinde matematiksel olarak değişim olmamaktadır.

Çizelge 7.2. Tazminat Hesabına ilişkin Hesaplama Çizelgesi

	Destek Miktarları (2/5 pay desteğe ayrılmıştır)	Bilinen Dönem Tazminatı (TL)	Bilinmeyen Dönem Tazminatı (TL) (Aktif bilinmeyen dönem + pasif bilinmeyen dönem)	Toplam Tazminat (TL)
Destekten yoksun kalan kişi (a)	2/5	$A = 2 * (\text{Bilinen dönem geliri}) / 5$	$C = 2 * (\text{Bilinmeyen dönem geliri}) / 5$	A+C
Destekten yoksun kalan kişi (b)	1/5	$B = 1 * (\text{Bilinen dönem geliri}) / 5$	$D = 1 * (\text{Bilinmeyen dönem geliri}) / 5$	B+D
TOPLAM	3/5	A + B	C + D	E

Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi ile Eser Sözleşmesine Dayanan İş İlişkisi Kapsamında Kusura Dayalı Tazminat Hesapları

Özellikle inşaat sektörü olmak üzere birçok sektörde alt işveren sözleşmesi düzenlenmek suretiyle iş yaptırıldığı görülmektedir. Bu açıdan yapılan işin niteliği ile asıl işverenin söz konusu yapım işi ile olan ilişkisi göz önünde bulundurularak mahkeme tarafından kusur oranları belirlenmekte ve bu aşamada mevzuatta yer alan tanımlar ile kriterler önemli rol oynamaktadır. Ancak tam anlamı ile eser sözleşmesinin varlığı durumunda iş sahibi konumunda olan kişinin bu noktada iş sağlığı ve güvenliği yönünden sorumluluğu olmadığına ilişkin kararlar görülmektedir. Söz edilen sözleşme türleri gereği yürütülen faaliyetlerde meydana gelen iş kazalarına ilişkin farklı yargı kararlarına yer verilerek belirlenen kusur oranlarına göre sorumlu kişilerin ödemesi gereken tazminat miktarının hesaplamasında yöntem tablolar halinde verilmiştir.

Vaka 1

Dava konusu iş kazası; 2011 tarihinde işyerinde davalı X firması işçisi olan kazalı, diğer davalı Y petrol ofisi çalışanına yardım etmek amacıyla etanol tankının üzerine çıkarak tank tavanında bulunan seviye cihazını sökmeye çalışırken, tankın patlaması üzerine tank üzerinde bulunan her iki işçinin hayatını kaybetmesi ile sonuçlanan bir kazadır. Mahkemece hükme esas alınan kusur raporunda, davalı asıl işveren Y petrol ofisi hakkında verilen kusurun %10'u işletme müdürüne ait olmak üzere %70, alt işveren X firması %20, kazalı %5, petrol ofisi işçisi %5 kusurlu bulunmuştur (Yargıtay Kararı, 2018). Tazminat hesabı Çizelge 7.3.' de gösterilmiştir.

Çizelge 7.3. Tazminat Hesabına ilişkin Hesaplama Çizelgesi (Vaka 1)

	Toplam Tazminat (TL)	Asıl İşveren Kusur Oranına Göre Tazminat (TL)	Alt İşveren Kusur Oranına Göre Tazminat (TL)
Destekten yoksun kalan kişi (a)	$A+C (500\,000 \cdot 2/5)$	$70 \cdot (A+C)/100$	$20 \cdot (A+C)/100$
Destekten yoksun kalan kişi (b)	$B+D (500\,000 \cdot 1/5)$	$70 \cdot (B+D)/100$	$20 \cdot (B+D)/100$
TOPLAM	300 000	210 000	60 000

Tazminat davalarında kusur oranlarının belirlenmesi mahkemelerin sorumluluğunda olup teknik bilirkişi raporuna ihtiyaç duyulması halinde değerlendirilmektedir. Vaka 1 de yer alan olayda; kazanın, asıl işverenin denetim ve gözetim sorumluluğunda bulunan alanda ve asıl işverene ilişkin yürütülmekte olan bir iş esnasında meydana gelmesi, asıl işverenin kusur oranının alt işverenin kusur oranından daha yüksek olacak şekilde belirlenmesinin en önemli nedeni olarak değerlendirilebilir.

Vaka 2

X firması tarafından yapılan alışveriş merkezi inşaatının sıhhi tesisat işlerini üstlenen Y firması sigortalısının sıhhi tesisat işlerini yaptığı binanın kat rezervasyon boşluğundan düşerek vefat etmesi şeklinde gerçekleşen iş kazasında, asıl işveren X firmasının %30, alt işveren Y firmasının %45 olmak üzere bu firmalar yanında alt işveren yetkilisi kişi ile sigortalıya da kusur atfedildiği anlaşılmaktadır. (Yargıtay Kararı 2014/15050 E., 2014/19448 K.)Tazminat hesabı Çizelge 7.4.' de gösterilmiştir.

Çizelge 7.4. Tazminat Hesabına ilişkin Hesaplama Çizelgesi (Vaka 2)

	Toplam Tazminat (TL)	Asıl İşveren Kusur Oranına Göre Tazminat (TL)	Alt İşveren Kusur Oranına Göre Tazminat (TL)
Destekten yoksun kalan kişi (a)	$A+C (500\ 000*2/5)$	$30*(A+C)/100$	$45*(A+C)/100$
Destekten yoksun kalan kişi (b)	$B+D (500\ 000*1/5)$	$30*(B+D)/100$	$45*(B+D)/100$
TOPLAM	300 000	90 000	135 000

Vaka 2 de yer alan olayda; kazanın, alt işverene ilişkin yürütülmekte olan iş sebebiyle meydana gelmesi ve bu alanda alt işverenin kendi çalışanı üzerinde denetim ve gözetim sorumluluğunun, asıl işverene oranla daha yüksek olması hususunun, alt işveren kusur oranının asıl işveren kusur oranından daha yüksek olacak şekilde tespit edilmesinin en önemli gerekçesi olduğu değerlendirilmektedir.

Vaka 1 ve Vaka 2 karşılaştırıldığında; iki olayda da tarafların asıl işveren – alt işveren sıfatına haiz olmalarına rağmen kusur oranları arasındaki fark, somut olaylardaki kazanın oluş şekli ve kazanın meydana geldiği alandaki işin yürütümü açısından sorumluluklar

üzerinden yapılan değerlendirmeler sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu durumda iki tarafın da işveren sıfatı ile başta işyerlerinde çalışanların güvenliğini sağlamak üzere belirlenen tüm tedbirlerin alınması ve sürdürülebilirliğinin sağlanması için işyerinde denetim ve gözetim görevinin yürütülmesi, bununla birlikte mevzuatta belirlenen yükümlülükler ve sorumlulukların yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu noktada alınması gereken tedbirler ile denetim ve gözetim faaliyetlerinin, sözleşmede yer alan “iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm tedbirlerin alınması” şeklindeki ifade ile bir tarafa yüklenmiş olsa dahi mahkemece bu husus bir temel teşkil etmemekte ve yukarıda açıklanan hususlar göz önüne alınarak karar verilmektedir.

Vaka 3

Davalı X'in, mülkiyetindeki binanın tadilat işini diğer davalı Y'ye verdiği, davacı kazalının Y'nin çalışanı olarak söz konusu binada inşaat kalıp ustası olarak görev yaptığı ve kalıp montajı yaptığı esnada çaktığı çivinin kırılan parçasının fırlayarak gözüne isabet etmesi sonucu kazalandığı, maluliyet oranının % 44,2 olduğu iş kazasına ilişkin bilirkişi kusur raporunda olayın meydana gelmesinde, kazalı sigortalının % 30, davalı Y'nin % 70 oranında kusurlu, diğer davalı X'in ise kusursuz bulunduğu tespit edildiği anlaşılmıştır. Dava konusu iş anahtar teslimi niteliğinde olup, davalılar X ile Y arasındaki ilişkinin asıl-alt işveren ilişkisi olmadığı dosya içerisindeki bilgi ve belgelerden açıkça anlaşılmaktadır. Kaza tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 58. maddesinde “Bir bina veya imal olunan herhangi bir şeyin maliki, o şeyin fena yapılmasından yahut muhafazadaki kusurundan dolayı mesul olur.” düzenlemesine yer verilmiştir. Benzer hüküm, 6098 sayılı Türk Borçların Kanunu'nun 69. maddesinde “Bir binanın veya diğer yapı eserlerinin maliki, bunların yapımındaki bozukluklardan veya bakımındaki eksikliklerden doğan zararı gidermekle yükümlüdür.” cümleleri ile düzenlenmiştir. Yapı malikinin sorumluluğu, bir bina ya da diğer bir inşa eserinin kendisinden kaynaklanan bir nedenle oluşan zarardan sorumluluğu kapsamakta olup, niteliği itibarıyla olağan sebep sorumluluğu hallerindendir. Bir başka deyişle; söz konusu sorumluluğun söz konusu olabilmesi için, yapı eserinin, yapım bozukluğu veya bakım eksikliğinden bir zarar doğması gereklidir. Somut olayda davacı, kalıp montajı yaparken çaktığı çivinin kırılan parçasının fırlayarak gözüne isabet etmesi sonucu yaralanmıştır. Türk Borçlar Kanunu 69. maddesi (818 sayılı BK. 58. m) çerçevesinde irdelendiğinde, olayın sebebi bina sahibinin alması gerekip almadığı bir tedbir değildir. Başka bir deyişle, kazanın yaşandığı binaya ait herhangi bir yapım bozukluğu

veya bakım eksikliği kazaya ve kazalının maluliyetine sebebiyet vermemiştir. Söz konusu olayda olayın meydana gelmesine sebep olan husus yapı malikinin alabileceği önlemler arasında bulunmadığından, yapı malikine atfedilecek bir kusur bulunmamaktadır (Yargıtay Kararı 2017/6586 E. , 2019/625 K.). Söz konusu olaya ilişkin sürekli iş göremezlik tazminat hesabı Çizelge 7.5.' de gösterilmiştir.

Çizelge 7.5. Tazminat Hesabına ilişkin Hesaplama Çizelgesi (Vaka 3)

Kazazede Toplam Geliri (Bilinen Dönem + Bilinmeyen Dönem) (500 000 TL) Tazminat Miktarı (TL) (Toplam Gelir*Sürekli İş Göremezlik Oranı) (500 000 * 44,2% = 221 000)	İşi Veren Konumunda Bulunan İşverenliğin Kusur Oranına Göre Tazminat (TL)	İşi Alan Konumunda Bulunan İşverenliğin Kusur Oranına Göre Tazminat (TL)
Tazminat tutarının kusur oranlarına göre dağıtımı	Kusur Oranı*Tazminat Miktarı 0% * 221 000	Kusur Oranı*Tazminat Miktarı 70% * 221 000
TOPLAM	0	154 700

Vaka 2 ve Vaka 3 karşılaştırıldığında; eser sözleşmesinde yapı malikinin TBK'nın 69. maddesi kapsamı dışında bir sorumluluğu bulunmazken; Asıl işveren - alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumda; asıl işverenin de söz konusu kazanın önlenmesine ilişkin sözleşmeden ve daha öncede değinildiği üzere kanunlardan kaynaklı yükümlülükleri bulunmaktadır. Eser sözleşmesinde işi veren/iş sahibi konumunda bulunan kişinin, anahtar teslim olarak nitelendirilen iş konusunun uzmanı olduğu varsayılan kişiye devretmesiyle iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kaynaklı bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu sebeple ikinci örnekte iş sahibi tarafa kusur oranı yöneltilmemiştir.

8. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışma hayatındaki değişimler ile reaktif yaklaşımın yerini proaktif yaklaşımın aldığı görülmektedir. Şöyle ki, uluslararası düzeyde standardize edilmiş olan iş sağlığı ve güvenliği yönetimi, işyerinde kaza meydana geldikten sonra tedbir almayı değil, o kazaya sebebiyet verebilecek güvensiz çalışma koşullarından ve güvensiz hareketlerden kaynaklanabilecek tehlikeleri ortadan kaldırmak yahut kabul edilebilir bir seviyeye indirmeyi hedeflemektedir. Güvenli çalışma ortamını tesis edecek taraflar öncelikli olarak yetki ve sorumluluklarının bilincinde olmalıdır. Sözleşmesel ayrımlar ortaya konulmak suretiyle taraflar arası sorumluluk karmaşası üzerinde durulmuş, özellikle inşaat ve maden sektörlerinde karşımıza çıkan asıl işveren – alt işveren – yüklenici – rödovansçı olarak nitelendirilen taraflarca, yapılan sözleşmelerin niteliklerinin bilinmemesi durumunun, sorumluluk üstlenilmemesi sonucunu doğurduğu ve bu durumun ise iş kazasının oluşmasında önemli bir yer tuttuğu değerlendirilmiştir.

İşyerlerinde yürütülecek iyi bir iş sağlığı ve güvenliği yönetimi ile iş kazaları engellenebilecektir. Dikkate alınmayan küçük nitelikteki kazalar ve ramak kala olaylar büyük iş kazalarının habercisidir. Bu nedenle kaza kayıtları, kaza kök neden analizleri ve kaza raporlama faaliyetleri, kazaların altında yatan asıl nedenlerin belirlenmesi açısından önemli bir yer tutmaktadır. Kök neden analizi yapılmadan yalnızca görünen hususlar üzerinden iş kazası olguları araştırıldığında, kazaların asıl nedeni olan kök nedenler muhakkak göz ardı edilmekte ve yeterli önleyici faaliyetler yürütülmemekte bu nedenle aynı türde kazalar tekrar tekrar meydana gelmektedir. Gerçekten de özellikle inşaat ve maden sektöründe yaşanan kazalardan ders çıkarılarak etkili önlemlerin uygulamaya konulmamasından dolayı aynı türde kazaların sürekli tekrar etmesi bu durumun göstergesidir. Oysa görünürdeki durumların meydana gelmesine zemin oluşturan asıl etkenlerin araştırılarak belirlenen çözüm önerilerinin hayata geçirilmesiyle aynı türde meydana gelebilecek kazaların önüne geçilebilecektir. Bu noktada anılan sektörlerde farklı türde iş ilişkilerinin varlığı bahsedilen kaza analizleri ve önleme politikalarının belirlenmesi hususunda belirsizlik oluşturmaktadır.

Sözleşmelerin kurulum aşamasında sözleşmelere özgü niteliklere dikkat edilmesi halinde, sözleşme türlerinin netlik kazanacağı bu sebeple de sorumluluk karmaşasına meydan verilmeyeceği sonucu değerlendirilmektedir.

Netice itibariyle; sözleşmelere ilişkin özel nitelikler incelendikten sonra; iş kazası ile illiyet kurulması noktasında, eser sözleşmeleri ile alt işverenlik sözleşmelerinin ayrımının iyi yapılmaması, muadil olarak görülmesi sebebiyle, meydana gelen iş kazalarının kök nedeni olabileceği değerlendirilmiştir. İş kazası ile ilişkilendirilebilecek iki sözleşme türü arasında 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen "...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..." ifadesinde yer alan; işin teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi sebebiyle alt işverene devredilmesi hususu ile eser sözleşmelerinin temel mantığındaki uzman kişi tarafından yapılması hususu benzerlik bakımından dikkat çekmekte ve ayırım yapılması hususunda düşündürmekte ise de asıl işverenin devredilen işte kendi adına koordinasyon ve denetimle görevlendirdiği çalışan/çalışanlarının bulunmasının bağımlılık unsurunu yerine getirmesi ve eser sözleşmelerinin işin bir parçasının devrolunması şeklinde kurulmayıp tamamı ile yükleniciye bırakılması hususları ayırım yapılması noktasında göz önünde bulundurulması gerekli hususlardır.

Ekonomik kaygılar nedeniyle; mevzuat hükümlerini, uzman önerilerini ve edinilen kötü tecrübeleri göz ardı ederek tedbir almayıp, tehlikeli çalışma ortamını iyileştirmeyen işverenlerin, yaşanabilecek iş kazalarında sorumlulukları oranında hangi miktarlarda tazminat ödenmesi durumu ile karşı karşıya kalabilecekleri konusunda bilgi sahibi olmaları, iş sağlığı ve güvenliği konusuna daha rasyonel bir yaklaşım sergilemelerini sağlayacaktır. "Önlemek Ödemekten Daha Ucuz ve İnsancıldır" yaklaşımında vurgulandığı üzere, kaza olmadan önce önlem almak aile birliğinin ve aile gelirinin sağlanması ile sosyal refah seviyesini yükseltecek, aynı zamanda iş gücü kaybının önüne geçerek işletmelerde insana yaraşır çalışma şartlarını sağlayacak, hem de ekonomik anlamda tazminat ödemek yerine; çalışana, işletmeye yatırıma olanak tanıyacaktır.

KAYNAKLAR

- Akın, L. (2013). İş Kazasından Doğan Tazminat Davalarında İşveren Kusurunun Belirlenmesinde Ölçüt. *Çimento İşveren Dergisi*, 27(6), 45.
- Akın, L. (2014). İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu Kusur Esasına Dayanır. *Çimento İşveren Dergisi*, 28(3), 40.
- Altun, M., Can, İ. (2019). *Yapı İşlerinde Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonuna Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kırıkkale.
- Avcı, A. (2015). Türk Borçlar Kanununda Yüklenicinin Sadakat ve Özen Borcu. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*(119), 367-394.
- Baycık, G. (2007). *İnşaat İş Yerlerinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Sorumluluğu*. İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu. Ankara. 41-62.
- Baygın, C. (1999). *Türk Hukukuna Göre İstisna Sözleşmesinde Ücret ve Tabi Olduğu Hükümler*. İstanbul:Beta Basım Yayım.
- Berker, A. (2015). Kayıtdışı Çalışma ile Yaşam ve İş Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Birlikte Değişim Analizinin Bulguları. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 42(2), 173-220.
- Bursalıoğlu, Z. (2019). Görev, Yetki, Sorumluluk Üzerine. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 25(1), 5-8.
- Cebe, M. S. (2020). *Destekten Yoksunluk ve İş Göremezlik Tazminatı İle Aktüeryal Hesaplar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 169-448.
- Cengiz, İ. (2017). *İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu*. 3rd Internatioal Congress on Political, Economic and Social Studies (ICPESS), Belgrad. 35-50.
- Çankaya, O. G. (2014). Röдовans Alt İşverenlik Sözleşmesi Midir? *Kamu-İş (İş Hukuku ve İktisat Dergisi)*, 13(3), 1-21.
- Çayıroğlu, T. (2015). Eser Sözleşmesi ve Altışveren Sözleşmesi Kapsamında İş Kazası Sorumluluk Halleri. *Samsun Ticaret ve Sanayi Odası Açılım Dergisi*. Şubat-Mart(İş Sağlığı ve Güvenliği), 40-41.
- Çelik, Ç. A. (2016). Can Zararlarının Tazminata Dönüştürülmesinde Sorunlar ve Yöntem Arayışları. *Marmara Üniversitesi hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22(3), 765-802.
- Demir, M. (2019). Umumi Hıfzıssıhha Kanunu Üzerine Bir İnceleme. *Çalışma ve Toplum*. (3), 2015-2030.
- Erdem, Ü. (2001). İş Kazası İstatistikleri. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (3), 2-6.
- Eren, F. (1996). *İnşaat Sözleşmelerinde Müteahhidin Borçları ve Bu Borçların Yerine Getirilmemesinin Sonuçları* (İkinci Baskı) Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Enstitüsü, Yayın No: 381, 59-86.

- Eren, F. (2009). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: İstanbul Beta Yayınları, 448.
- Ersöz, O. (2017). Yargıtay Kararları Bağlamında 6331 Sayılı İSG ve 5510 Sayılı SSGSSK Hükümleri Çerçevesinde İş Kazası Kavramı ve Unsurları. *İstanbul Barosu Dergisi*, 91(1), 78-93.
- Gökyayla, K. E. (2012). Yayımlı Sözleşmesinin Konusu. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22(3), 1133-1147.
- Güngör, F., Uyumaz, A. (2015). Röдовans Sözleşmesi. *Ankara Hacı Bayram Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(4), 145-186.
- Ikpe, E. (2009). *Development of Cost Benefit Analysis Model of Accident Prevention on Construction Projects*. Master's Thesis. University of Wolverhampton.
- International Labour Organization (2006). Employment Relationship Recommendation. ILO. Geneva.
- İğdeler, S. (2009). Yönetim Sorumluluğu Açısından Belediyelerde Yetki ve Sorumluluk. *Türk İdare Dergisi*, 81(463), 199-224.
- İnternet: Çelik, Ç. A. (2020). Eser Sözleşmesi (Yapım, Bakım, Onarım Ve Yükümlenim Sözleşmeleri). Web: <http://www.tazminathukuku.com/arastirma-yazilari/eser-sozlesmesi-yapim-bakim-onarim-ve-yukumlenim-sozlesmeleri.htm> Son Erişim Tarihi: 20.01.2021.
- İnternet: Çelik, Ç. A. (2021). Eser Sözleşmesinde Sorumluluk Hukuku Yönünden İş Sahibinin Durumu Web: <https://legal.com.tr/blog/genel/eser-sozlesmesinde-sorumluluk-hukuku-yonunden-is-sahibinin-durumu/> Son Erişim Tarihi: 20.01.2021.
- İnternet: Dilâver Paşa Nizamnamesi. (1867). *Dilâver Paşa Nizamnamesi*. Web:https://tr.wikipedia.org/wiki/Dil%C3%A2ver_Pa%C5%9Fa_Nizamnamesi Son Erişim Tarihi: 08.02.2021.
- İnternet: Eurostat. (2021). Web:https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics Son Erişim Tarihi: 12.02.2022.
- İnternet: ILO (2021). ILO'nun Tarihçesi. Web: https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm Son Erişim Tarihi: 28.07.2021.
- İnternet: International Labour Organization. (2022). ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları: Web: https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372879/lang--tr/index.htm Son Erişim Tarihi: 07.03.2022.
- İnternet: International Labour Organization. (2022). Inspection of Employment Relationship Web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/genericdocument/wcms_633605.pdf Son Erişim Tarihi: 05.06.2022.
- İnternet: Hacettepe Üniversitesi.(2021). *Türkiye Hayat Tabloları*. Web:<http://www.aktuerya.hacettepe.edu.tr/TurkiyeHayatTablolari.php>. Son Erişim Tarihi: 20.01.2022.

- İnternet: mayhukukdanismanlik.com (2021). Web:<http://www.mayhukukdanismanlik.com/wp-content/uploads/2015/11/Ay%C4%B1rt-Etme-Gu%CC%88cu%CC%88nden-Yoksunun-Verdig%CC%86i-Zarardan-Sorumluluk.pdf> Son Erişim Tarihi: 17.03.2022.
- İnternet: Mevzuat Bilgi Sistemi. (2022). Web:<https://www.mevzuat.gov.tr> Son Erişim Tarihi: 28.07.2021.
- İnternet: Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2021). Web: <https://www.myk.gov.tr> Son Erişim Tarihi: 28.07.2021.
- İnternet: Öztürk, E. B. (2019). *Sözleşmesel Kusur*. Lexpera Blog Web: <https://blog.lexpera.com.tr/sozlesmesel-kusur/#:~:text=Kusur%2C%20borca%20ayk%C4%B1r%C4%B1%20davranan%20bor%C3%A7lu,s%C3%B6zleşme%20hukukuyla%20ba%C4%9Fda%C5%9Fmad%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20ifade%20edilebilir%20> Son Erişim Tarihi: 14.01.2022.
- İnternet: Sosyal Güvenlik Kurumu. (2021). Kayıtdışı İstihdam Oranları. Web: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari Son Erişim Tarihi: 05.04.2022.
- İnternet: Sosyal Güvenlik Kurumu. (2022). İstatistik Yıllıkları. Web: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari Son Erişim Tarihi: 05.04.2022.
- İnternet: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu. (2012). İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanununa Göre Sözleşme Türleri Web: https://www.csgb.gov.tr/medias/6010/2012_53.pdf Son Erişim Tarihi: 15.04.2021
- İnternet: T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019). On Birinci Kalkınma Planı. Web:https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci_Kalkinma_Planı-2019-2023.pdf Son Erişim Tarihi: 05.01.2022.
- İnternet: Türk Dil Kurumu. (1974). Web: www.tdk.gov.tr Son Erişim Tarihi: 06.04.2022
- İnternet: Yargıtay 7. HD 2014/2287 E., 2014/14466 K., 2 Web: <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Son Erişim Tarihi: 15.02.2022.
- İnternet: Yargıtay 9. HD 2010/7939 E. 2012/15559 K. Web: <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Son Erişim Tarihi: 15.02.2022.
- İnternet: Yargıtay 10. HD 1983/2601 E., 1983/3302 K. Web: <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Son Erişim Tarihi: 15.02.2022.
- İnternet: Yargıtay 10. HD 2014/15050 E., 2014/19448 K. Web: <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Son Erişim Tarihi: 15.02.2022.
- İnternet: Yargıtay 10. HD 2018/7060E., 2019/92 K. Web: <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Son Erişim Tarihi: 15.02.2022.
- İnternet: Yargıtay 15. HD 1998/4289 E, 1999/115 K. Web: <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Son Erişim Tarihi: 15.02.2022.

- İnternet: Yargıtay 15. HD 2006/7446 E., 2007/5841 K. Web: <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Son Erişim Tarihi: 15.02.2022.
- İnternet: Yargıtay 17. HD 2018/6111 E., 2020/6060 K. Web: <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Son Erişim Tarihi: 15.02.2022.
- İnternet: Yargıtay 21. HD 2014/8498 E., 2014/11062 K., Web: <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Son Erişim Tarihi: 15.02.2022.
- İnternet: Yargıtay 21. HD 2016/20337 E. , 2017/6431 K. Web: <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Son Erişim Tarihi: 15.02.2022.
- İnternet: Yargıtay 21. HD 2017/6586 E., 2019/625 K. Web: <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Son Erişim Tarihi: 15.02.2022.
- İnternet: Yargıtay 21. HD 2018/7395 E., 2019/7641 K. Web: <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Son Erişim Tarihi: 15.02.2022.
- İnternet: Yargıtay 21. HD 2018/7395 E., 2019/7641 K. Web: <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Son Erişim Tarihi: 15.02.2022.
- İnternet: Yargıtay 22. HD 2014/3432 E., 2014/4317K. Web: <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Son Erişim Tarihi: 15.02.2022.
- İnternet: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2016/9-1414 E., 2016/1072 K. Web: <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Son Erişim Tarihi: 15.02.2022.
- Kara, D. (2015). *İş Sözleşmesi ve Benzer Sözleşmelerden Ayrılması*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 104, 114.
- Karakaş, F. T. (2006). Bedensel Bütünlüğü İhlal Edilen Ev Kadının Çalışma Gücünün Kaybı Nedeniyle Tazmin Talebi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 55(2), 143-156.
- Kılıçoğlu, M. (2002). *Sorumluluk Hukuku - Sözleşme Dışı Sorumluluk* (Cilt 1). Ankara:Turhan Yayınevi, 685.
- Korkmaz, A. (2019). İnşaat İşlerinde 11 Adımda İş Güvenliği. *Mühendislik ve Yer Bilimleri Dergisi*,4(1), 1-12.
- Korkusuz, M. (2014). Asıl İşveren İle Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 72 (2), 209-231.
- Kürşat, Z. (2009). Eser ve Vekalet Sözleşmelerinin Nitelendirilmesi Sorunu ve Nitelendirmenin Hükmü. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 67(1-2), 143-166.
- Laçiner, V. (2014). İş Hukukunda Takım Sözleşmesi ve İşlevi. *Emek ve Toplum*, 3(5), 114-131.

- Naimi, T. A. (2011, Nisan). *Bina ve Yapı Eseri Malikinin Sorumluluğu*. Yüksek Lisans Tezi, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü, Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs.
- Oğuzman, K. Ö. (2009). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (Yedinci Baskı), İstanbul: Vedat Kitapçılık, 562.
- Özen, B., Yavuz, C., Acar, F. (2014). *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*(Onuncu Baskı). İstanbul:Beta Yayınevi,920.
- Özen, M. (2015). İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk. *Ankara Barosu Dergisi*(2), 215-253 (217).
- Reisoğlu, S. (1968). *Hizmet Akdi*. Ankara: Nadir Kitap,38.
- Reisoğlu, S. (1968). *Hizmet Akdi, Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi - Hukuk Fakültesi,57.
- Şahin, A. (2011). Vücut Bütünlüğünün İhlalinden Doğan Zarar ve Tazmini. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(2), 124-165 (142).
- Tacın, M. H. (2016). Türk Hukukunda Destekten Yoksun Kalma Tazminatı ve Davaları. *Doktora Tezi*, 38 (40). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara
- Tanrıbilir, F. B. (2016). 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Sorumluluk Sebeplerinin Yarışması. *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(2), 207-228.
- Taşkın, D. A. (2016). Alt İşverenlik Sözleşmesi İle Eser Sözleşmesi Arasındaki Ayrım. *İzmir Barosu Dergisi*(1), 13 - 74.
- Temel, C., Asal, Ö. (2022). Betonarme Kalıp Sistemlerinin İş Kazalarına Etkisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(Özel Sayı), 19-43.
- Temel, İ., Asal, Ö. (2021). İş Görme Amacı Güden Sözleşme Türleri İle İş Kazası Arasındaki İlişki ve İş Kazasından Doğan Maddi Tazminata İlişkin Esaslar. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(1), 83-94.
- Tozlu, A., Eraslan, M. T. (2012). Türkiye’de Alt İşverenlik Uygulaması. *Sayıştay Dergisi*(84), 45 - 62.
- Yağcıoğlu, A. H. (2014). *Haksız Fiil Sebebiyle Aynı Zarardan Birden Fazla Kimsenin Müteselsil Sorumluluğu*. Ankara: Adalet Yayınevi,246.
- Yakuppur, S. (2009). Borçlar Kanunu’na Göre Eser Sözleşmesinde Müteahhidin Eseri Teslim Borcu Ve Teslim Borcuna Aykırılıklar. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Uyumaz, A., Güngör, F. (2015). Rödovans Sözleşmesi. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(4), 150,151.
- Uyumaz, A., Güngör F. (2015). Rödovans Sözleşmesi. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(4), 145-185.

Yılmaz, A. (2017). Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı. *Sosyal Güvençe*, (11), 107-127.

Yılmaz, E. (1996). *Hukuk Sözlüğü*. Ankara: Yetkin Yayınları. 734.



GAZİ GELECEKTİR..