

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/13
6098 S.TBK/417

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2020/11063
Karar No. 2021/14299
Tarihi: 16.11.2021

- İŞVERENİN İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ
- İŞYERİNDE KALP HASTASI OLAN İŞÇİNİN KALP KRİZİ İLE ÖLÜMÜ
- İŞYERİ HEKİMİNİN ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASININ GEREKMEMESİ
- KALP HASTASI İŞÇİNİN UYGUN İŞE VERİLİP VERİLMEDİĞİNİN ARAŞTIRILMASI

ÖZETİ: Anılan fıkroda "İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür." hükmü yer almaktadır. Bu fıkroya göre, işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. Burada işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve iş yerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür.

Aynı maddelere paralel olarak, 4857 sayılı İş Kanununun "İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri" kenar başlıklı 77. maddesinin1. fıkrasında dabenzer bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu fıkroya göre "İşverenler iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve

gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler."

Bundan başka işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer.

Bu önlemler konusunda işveren iş yerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer iş yerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz. Gerçekten, çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı işverenin önlem alma borcunu etkilemez. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal önem taşıyan araç ve gereçlerin işçiler tarafından kullanılması sağlandığında, kaza olasılığının tamamen ortadan kalkabileceği de tartışmasız bir gerçektir.

Sigortalının tedavi kayıt ve belgelerinin dosya kapsamına dâhil edilmediği, işyeri hekiminin işyerinde bulunmamasının iş kazasının meydana gelmesine etkisinin tartışılmadığı anlaşılmaktadır,

Bu açıklamalar doğrultusunda mahkemece, öncelikle sigortalının kaza öncesi döneme ait tüm tıbbi belge ve raporlarının dosyaya celp edilmesi, özellikle davacının 2007 yılında bypass ameliyatı geçirdiği ve ilaç kullandığı anlaşılmakla, bu döneme ilişkin kayıt ve belgeler ile kullandığı ilaç bilgilerine göre sağlık durumunun tespiti yapılmalı, 22.04.2011 tarihli ağır ve tehlikeli işlerde çalışabileceğine ilişkin raporda da "işaret olunan arızalar tedavi edilmek koşuluyla çalışabileceğinin" belirtilmiş olmasına göre, bu arızaların raporun düzenlenmesinden sonra ikmal

edilip edilmediğini araştırmak, 25.05.2017 tarihli son sağlık kontrolünde de düzenli kardiyoloji polikliniği kontrolü ile bu işte çalışmasının uygun bulunduğunun belirtildiğinin anlaşılmasına göre, söz konusu bu raporun da usulüne uygun düzenlenip düzenlenmediğini irdelemek suretiyle, davacının yaptığı işte çalışmasına engel bir durumun bulunup bulunmadığını her türlü şüpheden uzak bir şekilde açıklığa kavuşturduktan sonra; davacılar vekilinin itirazları dikkate alınarak alt işverene ait işyerinde işyeri hekiminin olay anında işyerinde bulunmaması sebebi araştırılmak, söz konusu işyerinin 6331 sayılı kanun kapsamında işyeri hekimi istihdamının zorunlu olduğu işyerlerinden olup olmadığını değerlendirerek; işyerinin zorunlu hekim istihdamı gereken işyerlerinden olması halinde, işyeri hekiminin olay anında işyerinde bulunması durumunda, ölüm olayının gerçekleşmesinin engellenip engellenemeyeceği hususunun da rapor yerinde gerekçeleriyle değerlendirilmesi için alanında uzman Kardiyolog ve Kalp Damar Cerrahisi Hekim bilirkişinin de yer aldığı, iş kazasının gerçekleştiği alanda uzman A Sınıfı iş sağlığı ve güvenliği uzmanı bilirkişilerin bulunduğu heyetten rapor alınıp, yukarıda işaret olunan hukuki açıklamalar da irdelenmek suretiyle gerekçeli rapor düzenlenmesinin temini suretiyle, işverenin iş kazası olarak kabul edilen olayda alabileceği önlemlerin bulunup bulunmadığı; hangi önlemleri alıp hangi önlemleri almadığı, hususu somut verilerle belirlenmek, olayda sigortalının bünyesel yapı ve yaşam tarzının etkisinin de tartışılarak, sonucuna göre alınacak bu raporla beraber davanın esası hakkında bir karar verilmesi gerekirken; yazılı şekilde eksik araştırmayla hüküm tesisi hatalı olmuştur.

DAVA: Dava, iş kazasından sigortalının vefatı nedeniyle hak sahiplerinin maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir.

İlk Derece Mahkemesince, hükümde belirtilen gerekçelerle davanın reddine dair verilen karara karşı, davacılar vekilinin istinafa başvurusu üzerine, Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesince istinaf istemlerinin esastan reddine karar verilmiştir.

Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesince verilen kararın davacılar vekili tarafından süresi içerisinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi Güner Durmuş tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

I- İSTEM:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkillerinin murisi sigortalı Bayram Özer'in 16.09.2017 tarihinde meydana gelen iş kazasında vefatı nedeniyle fazlaya ilişkin talep hakkı saklı kalmak üzere her bir müvekkili için 200,00 TL'şer maddi tazminat ile toplam 200.000 TL manevi tazminatın kaza tarihinden faiziyle davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsilini talep ve dava etmiştir.

II- CEVAP:

Davalı Konya Çimento Sanayi A.Ş. vekilinin cevap dilekçesinden özetle: Davacının diğer davalı şirket Sigma Beton Laboratuvar Hizm. ve Tic. Ltd. Şti çalışmanı olduğunu, müvekkil şirketin işveren sıfatının bulunmadığını, Sigma Beton Laboratuvar Hizm. ve Tic. Ltd. Şti.'nin Konya Çimento A.Ş. ile değil, Konya Hazır Beton A.Ş. ile sözleşme yaptığını beyanla davanın reddini talep etmişlerdir.

Davalı Sigma Beton Laboratuvar Hizmetleri ve Ticaret Limited Şirketinin cevap dilekçesinden özetle: Davacıların murisi Bayram Özer'in dava dilekçesinde iddia edilen aksine hiç kimsenin kusur ve sorumluluğu olmaksızın geçirdiği kalp krizi sonucu eceliyle vefat ettiğini, otopsi raporunda hiçbir duraksamaya yer vermeyecek şekilde kalp damar hastalığı sonucunda meydana geldiğinin belirlendiğini, mevzuat açısından tüm yükümlülüklerin yerine getirildiğini, işyerinde ilk yardım uzmanları Mehmet Gürbüz ve Murat Göktaşkın bulunduğunu, haksız ve mesnetsiz davanın reddini talep etmişlerdir.

III- MAHKEME KARARI:

A-İLK DERECE MAHKEME KARARI

İlk derece mahkemesince; “06.11.2019 havale tarihli ve aralarında kardiyoloji uzmanında bulunduğu kusur heyet raporuna göre davalı işverenlerin ve dava dışı işverenlerin kusurunun bulunmadığının belirtildiği, tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde davalı işverenin dava konusu olayda herhangi bir kusurunun bulunmadığı anlaşılmış olup kusursuz bulunan davalı işverenler yönünden davanın reddine” şeklinde gerekçeyle davanın reddine karar verilmiştir.

B-BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ KARARI:

Bölge Adliye Mahkemesince “Davacılar (2007 yılında bypass ameliyatı olan, bu rahatsızlığı nedeniyle sürekli ilaç kullanan) murisinin kalp krizi nedeniyle iş yerinde vefatı sonucu kazanın meydana geldiği ve olayda iş yeri şartlarının etkili olmadığı anlaşılmakla hükme esas alınan kusur durumu yerinde bulunmuştur.” gerekçesiyle “Davacılar vekilinin istinaf başvurusunun 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 353/1-b-1 maddesi gereğince esastan reddine” karar verilmiştir.

IV-TEMYİZ KANUN YOLUNA BAŞVURU VE NEDENLERİ:

Davacı vekili temyiz dilekçesinde özetle: İşverenin iş yerinde hekim bulundurmadığı için kalp krizi geçiren sigortalıya anında müdahale edilemediği, ambulans çağrıldığı ancak tesisin şehir merkezine uzak olması nedeniyle zamanında yetişemediği bu nedenle geç müdahale yapıldığı için sigortalının olay yerinde hayatını kaybettiğini, bu nedenle iş verenin, iş yeri hekimi bulundurmadığı için kusurlu olduğunu beyanla kararın bozulmasını talep etmiştir.

V-İLGİLİ HUKUK KURALLARI VE İNCELEME:

Dava, iş kazası sonucu sigortalının vefatı nedeniyle hak sahibi eş ve çocuklarının maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir.

Geniş anlamıyla sorumluluk kavramı, bir kişinin başka bir kişiye verdiği zararları giderme yükümlülüğü olarak açıklanmıştır. Hukuki anlamda sorumluluk ise, taraflar arasındaki borç ilişkisinin zedelenmesi sonucu doğan zararların giderilmesi (tazmin edilmesi) yükümlülüğünü içerir.

İşçi ve işverenin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan sıkı iş ilişkisi, işçi yönünden işverene içten bağlılık (sadakat borcu), işveren yönünden işçiyi korumak ve gözetmek borcu şeklinde ortaya çıkar. Gerçekten işçi, işverenin işi ve iş yeri ile ilgili çıkarlarını korumak, çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, buna karşı işveren de, işçinin kişiliğine saygı göstermek, işçiyi korumak, iş yeri tehlikelerinden zarar görmemesi için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, işçinin özlük hakları ve diğer maddi çıkarlarının gerektirdiği uygun bildirimlerde ve davranışlarda bulunmak, işçinin çıkarına aykırı davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür.

Sanayi ve teknolojideki gelişmeler, yeni işletmelerin açılması, fabrikaların kurulması iş yerlerindeki makinalaşmanın artmasına yol açmış, bu durum iş kazaları ile meslek hastalıklarında artışlara neden olmuştur. Bu gelişme, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin daha etkili şekilde alınması gereğini ortaya çıkarmıştır.

İşveren, gözetme borcu gereği, çalıştırdığı işçileri, iş yerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, onların yaşam, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için iş yerinde teknik ve tıbbi önlemler dahil olmak üzere bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak zorundadır.

Anayasanın 17. maddesinde; "Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz." hükmü getirilerek yaşama hakkı güvence altına alınmış, bu yasal güvencenin yaşama geçirilmesinde İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında da işçilerin korunması, işin düzenlenmesi, iş güvenliği, sosyal düzen ve adaletin sağlanması düşüncesi ile koruyucu bir takım hükümler getirilmiştir.

818 sayılı Borçlar Kanununun 332. maddesinde; "İş sahibi, aktin özel halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri

ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur.

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

Yasa koyucu 818 sayılı Borçlar Kanununun 332. maddesinin karşılığını 01/07/2012 tarihinde yürürlüğe giren yeni 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinin 2. fıkrasında düzenlemiştir.

Anılan fıkra "İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür." hükmü yer almaktadır. Bu fıkraya göre, işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. Burada işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve iş yerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür.

Aynı maddelere paralel olarak, 4857 sayılı İş Kanununun "İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri" kenar başlıklı 77. maddesinin 1. fıkrasında dabenzer bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu fıkraya göre "İşverenler iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler."

Bundan başka işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, teknolojinin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer.

Bu önlemler konusunda işveren iş yerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer iş yerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz. Gerçekten, çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı işverenin önlem alma borcunu etkilemez. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal önem taşıyan araç ve gereçlerin işçiler tarafından kullanılması sağlandığında, kaza olasılığının tamamen ortadan kalkabileceği de tartışmasız bir gerçektir.

Nitekim, günümüzde gelişen sanayi ve teknoloji karşısında yukarıda açıklanan hükümler yeterli görülmemiş, insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işverenin, iş yerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksatsız bulundurmakla yükümlü olduğu 4857 sayılı İş Kanununun 77. maddesinin açık buyruğu iken, İş Kanununun 77. ve devamı bir kısım maddeler 30/06/2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 37. maddesiyle yürürlükten kaldırılmış olup, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümlülüğünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun "İşverenin Genel Yükümlülüğü" kenar başlıklı 4. maddesine göre;

(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi eğitim ve bilgi verilmesi dahil 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) İş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar ve yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğu 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.

Aynı kanunun "Risklerden Korunma İlkeleri" kenar başlıklı 5. maddesine göre;

(1) İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler gözönünde bulundurulur.

a) Risklerden kaçınmak.

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

c) Risklerde kaynağında mücadele etmek.

ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı çalışma şekli ve üretim metodlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.

d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.

e) Tehlikeli olanı tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.

f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.

g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.

ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

Yine 6331 sayılı Kanun "Risk Değerlendirmesi; Kontrol, Ölçüm ve Araştırma" karar başlıklı 10. maddesinde şu hüküm düzenlenmiştir.

(1) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır.

a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu,

b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi,

c) İşyerinin tertip ve düzeni,

ç) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu,

2) İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.

(3) İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri, çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.

Görüldüğü üzere, işverenin çalışanlarla ilgili sağlık ve güvenliği sağlama yükümlülüğünün çerçevesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesinde çizilmiştir. Bu çerçevede işverenin, "Çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu belirtildikten sonra, yapacağı ve uymakla yükümlü bulunacağı bir takım esaslara yer verilmiştir. Bunun gibi 5. maddede işverenin anılan yükümlülüklerle gerçekleştireceği korunma sırasında uyacağı ilkeler belirlenmiştir. 10. maddede ise işyerinde sağlık ve güvenlik sağlanırken, işverenin yapacağı risk değerlendirmesi çalışmasında dikkate almakla yükümlü bulunduğu hususlar belirlenmiştir. (HGK. 09/10/2013 tarih, 2013/21-102 Esas, 2013/1456 Karar)

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverenlerin yükümlülüklerini belirlerken aynı zamanda çalışanların da yükümlülüklerini belirlemiştir.

Kanunun 19. maddesine göre;

(1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşünmemekle yükümlüdür.

(2) Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim talimatları doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır.

a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek,

ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak.

d) Kendi görev alanında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 37. maddesiyle 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinin dördüncü fıkrası, 63. maddesinin dördüncü fıkrası, 69, maddesinin dördüncü, beşinci ve altınca fıkraları, 77,78,79,80,81,83,84,85,86,87,88,89,95,105 ve geçici 2. maddeleri yürürlükten kaldırılmış, 4857 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde yer alan " İş Sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere" ifadesi ile 98. maddesinin birinci fıkrasında yer alan " 85. madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası" ifadesi metinden çıkartılmıştır.

Yine 6331 sayılı Kanunun "Atıflar" kenar başlığını taşıyan geçici 1. maddesinde "(1) Diğer mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanuna yapılan atıflar bu kanuna yapılmış sayılır" hükmü düzenlenmiştir.

Yukarıda yapılan bu açıklamalardan sonra 818 sayılı Borçlar Kanununun 332. maddesinin karşılığı olarak çağdaş yaklaşımla düzenlenen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinin 2. fıkrasında; "İşveren, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü" olacağı belirtilerek, İş Kanununun 77/1. maddesiyle bütünlük sağlandığı gibi 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" olduğu hükme bağlanmak suretiyle, hizmet sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluğun hukuki niteliği konusunda tartışmalar sona erdirilmiş, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan ölüme ve vücut bütünlüğünün zedelenmesine veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininde sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür.

4857 sayılı İş Kanununun 77. ve devamı maddelerini yürürlükten kaldıran 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4. ve 5. maddelerde işverenin

yükümlülüklerini, 19. maddede de çalışanların yükümlülüklerinin çağdaş anlayışla daha ayrıntılı ve somut olarak ortaya koymuş ve kusur sorumluluğunun sınırlarını kusursuz sorumluluğun sınırlarına yaklaştırmıştır.

6331 sayılı Kanununun 4. ve 5. maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri hükümleri işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.

Öte yandan objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremez. Çünkü, bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Ancak Türk Borçlar Kanununun 417/2. maddesi, Anayasa ve 6331 sayılı Kanun hükümleri objektifleştirilmiş kusur sorumluluğu ilkesi gereğince işverenin sorumluluğunu oldukça genişletmiştir.

Öte yandan işvereni, zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluktan kurtaracak olan durum, eylem ile meydana gelen zarar arasındaki uygun illiyet rabitasının kesilmesidir. Kusursuz sorumlulukta olduğu gibi kusur sorumluluğunda da illiyet bağı; mücbir sebep, zarar görenin ve üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilebilir. Uygun illiyet bağının kesildiğinin ispatı halinde, işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir. (HGK, 20/03/2013 tarih, 2012/21-1121 Esas, 2013/386 Karar)

Somut olayda, müteveffa sigortalının davalı Sigma Beton Laboratuvar Hizmetleri ve Tic Ltd Şti'ne ait olduğu anlaşılan işyerinde, beton laborantı olarak çalışmakta iken, 16.09.2017 tarihinde işyerindeki çalışması sırasında, kalp damar rahatsızlığına bağlı olarak vefat ettiği, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun olayı iş kazası olarak kabul ettiği, ilk derece mahkemesince bilirkişi heyetinden alınan kusur raporlarında sigortalının 2007 yılında bypass ameliyatı geçirdiği, kalp rahatsızlığı nedeniyle sürekli olarak ilaç kullandığı olay günü de henüz işe başlamadan kalp krizi geçirerek vefat ettiği, bu şekilde gerçekleşen olayda sigortalının yaşı, besleme şekli ve kültürü ile genetik özelliklerinin ve bünyevi yapısının etkili olduğuna işaretlerle, davalı işverenlere atfedilebilecek kusur olmadığı belirtilmiş ise de; sigortalının tedavi kayıt ve belgelerinin dosya kapsamına dâhil edilmediği, işyeri hekiminin işyerinde bulunmamasının iş kazasının meydana gelmesine etkisinin tartışılmadığı anlaşılmaktadır,

Bu açıklamalar doğrultusunda mahkemece, öncelikle sigortalının kaza öncesi döneme ait tüm tıbbi belge ve raporlarının dosyaya celp edilmesi, özellikle davacının 2007 yılında bypass ameliyatı geçirdiği ve ilaç kullandığı anlaşılmakla, bu döneme ilişkin kayıt ve belgeler ile kullandığı ilaç bilgilerine göre sağlık durumunun tespiti yapılmalı, 22.04.2011 tarihli ağır ve tehlikeli işlerde çalışabileceğine ilişkin

raporda da “işaret olunan arızalar tedavi edilmek koşuluyla çalışabileceğinin” belirtilmiş olmasına göre, bu arızaların raporun düzenlenmesinden sonra ikmal edilip edilmediğini araştırmak, 25.05.2017 tarihli son sağlık kontrolünde de düzenli kardiyoloji polikliniği kontrolü ile bu işte çalışmasının uygun bulunduğu belirtilmediğinin anlaşılmasına göre, söz konusu bu raporun da usulüne uygun düzenlenip düzenlenmediğini irdelemek suretiyle, davacının yaptığı işte çalışmasına engel bir durumun bulunup bulunmadığını her türlü şüpheden uzak bir şekilde açıklığa kavuşturduktan sonra; davacılar vekilinin itirazları dikkate alınarak alt işverene ait işyerinde işyeri hekiminin olay anında işyerinde bulunmaması sebebi araştırılmak, söz konusu işyerinin 6331 sayılı kanun kapsamında işyeri hekimi istihdamının zorunlu olduğu işyerlerinden olup olmadığını değerlendirerek; işyerinin zorunlu hekim istihdamı gereken işyerlerinden olması halinde, işyeri hekiminin olay anında işyerinde bulunması durumunda, ölüm olayının gerçekleşmesinin engellenip engelleyenemeyeceği hususunun da rapor yerinde gerekçeleriyle değerlendirilmesi için alanında uzman Kardiyolog ve Kalp Damar Cerrahisi Hekim bilirkişinin de yer aldığı, iş kazasının gerçekleştiği alanda uzman A Sınıfı iş sağlığı ve güvenliği uzmanı bilirkişilerin bulunduğu heyetten rapor alınıp, yukarıda işaret olunan hukuki açıklamalar da irdelenmek suretiyle gerekçeli rapor düzenlenmesinin temini suretiyle, işverenin iş kazası olarak kabul edilen olayda alabileceği önlemlerin bulunup bulunmadığı; hangi önlemleri alıp hangi önlemleri almadığı, hususu somut verilerle belirlenmek, olayda sigortalının bünyesel yapı ve yaşam tarzının etkisinin de tartışılarak, sonucuna göre alınacak bu raporla beraber davanın esası hakkında bir karar verilmesi gerekirken; yazılı şekilde eksik araştırmayla hüküm tesisi hatalı olmuştur.

Mahkemece, açıklanan bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın, eksik inceleme ve araştırma sonucu yazılı şekilde hüküm kurulması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O hâlde, davacılar vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin istinaf başvurularının esastan reddine ilişkin kararı kaldırılarak İlk Derece Mahkemesince verilen hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi kararının HMK’nın 373/1 maddesi gereği kaldırılarak, temyiz edilen ilk derece mahkemesi hükmünün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde davacılar iadesine, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi’ne gönderilmesine, 16.11.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.