

**T.C.**  
**KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**KAMU HUKUKU ANA BİLİM DALI**

**İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN**  
**SORUMLULUĞU**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**SERDAR SOLAK**

**KOCAELİ / 2020**

**T.C.  
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
KAMU HUKUKU ANA BİLİM DALI**

**İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN  
SORUMLULUĞU**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**SERDAR SOLAK**

**DANIŞMAN: PROF.DR.ZEHRA GÖNÜL BALKIR**

**KOCAELİ / 2020**

**T.C.**  
**KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**KAMU HUKUKU ANA BİLİM DALI**

**İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN**  
**SORUMLULUĞU**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**Tezi Hazırlayan** :Serdar SOLAK

**Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu**

**Karar Tarih ve No** :06.../ 05.../ 2020 - ..11...

**Jüri Başkanı** :Prof.Dr.Zehra Gönül BALKIR

.....  


**Jüri Üyesi** :Prof.Dr.İbrahim SUBAŞI

.....  


**Jüri Üyesi** :Prof.Dr.Müslüm AKINCI

.....  


**KOCAELİ / 2020**

## İÇİNDEKİLER

<b>ÖZET</b> .....	<b>V</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>VI</b>
<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>VII</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>3</b>
<b>1.İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞU</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1.İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU</b> .....	<b>3</b>
1.1.1.İşveren Kavramı .....	3
1.1.2.İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu.....	7
1.1.3.İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu .....	11
1.1.4. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği.....	11
1.1.4.1. Sorumluluğun Kaynakları .....	12
1.1.4.1.1. Sözleşmeden Doğan Sorumluluk.....	13
1.1.4.1.2. Haksız Fiilden Doğan Sorumluluk.....	13
1.1.4.1.3. Sorumlulukların Yarışması .....	13
1.1.4.2. Sorumluluk Türleri.....	15
1.1.4.2.1. Kusursuz Sorumluluk.....	15
1.1.4.2.2. Kusur Sorumluluğu .....	16
1.1.4.2.3. Objektif Kusur Sorumluluğu.....	18
1.1.4.2.4. Tehlike Sorumluluğu.....	20
1.1.4.2.5. Diğer Kusursuz Sorumluluk Halleri.....	23
1.1.4.2.5.1. Adam Çalıştıranın Sorumluluğu .....	23
1.1.4.2.5.2. Yardımcı Kişilerin Fiillerinden Sorumluluk .....	25
1.1.4.2.5.3. Araç İşletenin Sorumluluğu .....	26
<b>1.2.İŞ KAZASINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUK</b> .....	<b>27</b>
1.2.1.İş Kazası .....	27
1.2.2.İş Kazasının Şartları .....	31
1.2.2.1.Sigortalı Sayılma.....	33
1.2.2.2.Bir Kazanın Gerçekleşmesi.....	36
1.2.2.3.Sigortalının Bedenen veya Ruhun Zarara Uğraması .....	37
1.2.2.4.Kaza İle Zarar Arasında İliyet Bağı Olması.....	39
1.2.2.4.1. Kazanın İşyerinde Meydana Gelmesi .....	46
1.2.2.4.2. Kazanın Yürütülen İşle İlgili Olması .....	48

1.2.2.4.3. İşçinin İşyeri Dışında Asıl İşini Yapmaksızın Uğradığı Kaza ...	49
1.2.2.4.4. Kazanın Süt İzni Esnasında Meydana Gelmesi .....	50
1.2.2.4.5. İşverence Sağlanan Taşıtta Meydana Gelmesi.....	52
1.2.2.4.6. İlliyet Bağını Kesen Haller .....	53
1.2.3. İş Kazasının Bildirilmesi.....	58
<b>İKİNCİ BÖLÜM .....</b>	<b>60</b>
<b>2. İŞ KAZASINDAN DOĞAN TAZMİNATLAR.....</b>	<b>60</b>
<b>2.1. MADDİ TAZMİNAT .....</b>	<b>61</b>
2.1.1. İş Kazasından Doğan Maddi Zararlar .....	64
2.1.1.1. Geçici İş Göremezlik Zararları.....	65
2.1.1.2. Sürekli İş Göremezlik Zararları .....	66
2.1.1.3. Destekten Yoksun Kalma Zararları.....	69
2.1.1.4. Tedavi Giderleri .....	75
2.1.1.5. Cenaze Giderleri.....	76
2.1.2. Maddi Tazminat Hesaplama İlkeleri .....	76
2.1.2.1. Zarar Başlangıcının Belirlenmesi.....	77
2.1.2.2. Varsayımsal Hesaplama Yöntemi .....	78
2.1.2.3. Rücuya Tabi Ödemelerin Değerlendirilmesi .....	79
2.1.2.4. Hesaplama Tekniği .....	81
2.1.3. Maddi Tazminatın Unsurları .....	83
2.1.3.1. Bakiye Yaşam Süresi .....	83
2.1.3.2. İş Göremezlik Oranı .....	88
2.1.3.3. Ücret.....	90
2.1.3.4. Kusur Durumu.....	95
2.1.3.5. Desteklik Süreleri ve Desteklik Payları .....	102
2.1.3.6. Maddi Tazminattan Yapılacak İndirimler.....	106
2.1.4. Örnek Hesap Raporları.....	110
2.1.4.1. Bedensel Zarar Hesabı .....	110
2.1.4.2. Destekten Yoksun Kalma Zararı Hesabı.....	114
<b>2.2. MANEVİ TAZMİNAT .....</b>	<b>116</b>
<b>2.3. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU YARDIMLARI VE İŞVERENE RÜCU .....</b>	<b>122</b>
2.3.1. Kurumca Yapılacak Yardımlar .....	125
2.3.1.1. Yardımların Kapsamı .....	126
2.3.1.2. Sağlık Yardımları ve Diğer Haklar .....	126

2.3.1.3. Geçici İş Göremezlik Ödeneği .....	128
2.3.1.4. Sürekli İş Göremezlik Geliri .....	132
2.3.1.5. Ölüm Aylığı .....	134
2.3.1.6. Evlenme Ödeneği .....	135
2.3.1.7. Cenaze Yardımı .....	136
2.3.2. Kurumun Rücu Hakkı .....	137
2.3.2.1. İşverene Rücu .....	138
2.3.2.2. Üçüncü Kişilere Rücu .....	143
<b>2.4. FAİZ .....</b>	<b>144</b>
2.4.1. Bedensel Zararlarda Faiz .....	145
2.4.2. Destekten Yoksun Kalma Zararlarında Faiz .....	146
2.4.3. Kurumun Rücu Taleplerinde Faiz .....	147
<b>2.5. ZAMANAŞIMI.....</b>	<b>147</b>
<b>2.6. YARGILAMA USULÜ.....</b>	<b>150</b>
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>152</b>
<b>3.İŞVERENİN İŞ KAZASI NEDENİYLE KAMU HUKUKUNDAN KAYNAKLANAN SORUMLULUĞU .....</b>	<b>152</b>
<b>3.1.İŞVERENİN CEZAI SORUMLULUĞU .....</b>	<b>152</b>
3.1.1.Ceza Sorumluluğunun Koşulları .....	152
3.1.1.1. Ceza Sorumluluğu Olan Kişiler .....	153
3.1.1.2.Suç Teşkil Eden Eylemler .....	158
3.1.1.3.Cezai Yaptırımlar .....	159
3.1.1.4.İş Kazası Nedeniyle İşverenin Sorumlu Olduğu Suç Tipleri .....	161
3.1.1.4.1.Taksirle Öldürme .....	161
3.1.1.4.2.Olası Kastla Öldürme .....	163
3.1.1.4.3.Taksirle Yaralama .....	165
3.1.1.4.4.Olası Kastla Yaralama.....	167
3.1.1.5.Manevi Unsur .....	168
3.1.1.5.1. Kast .....	170
3.1.1.5.2. Olası Kast .....	170
3.1.1.5.3.Taksir .....	170
3.1.1.5.4.Bilinçli Taksir .....	175
3.1.2.Tekerrür.....	177
3.1.3.Şikayetten Vazgeçme .....	178
3.1.4.Uzlaştırma .....	179

3.1.5.Kamu Davası Açılmasının Ertelenmesi .....	182
3.1.6.Seçenek Yaptırımlar .....	183
3.1.7.Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması.....	185
3.1.8. Cezanın Ertelenmesi .....	187
3.1.9.Mahkumiyetin Diğer Sonuçları.....	189
3.1.10.Dava ve Cezanın Düşürülmesi .....	192
<b>3.2.İŞVERENİN İDARİ SORUMLULUĞU.....</b>	<b>194</b>
3.2.1.İş Sağlığı ve Güvenliği.....	194
3.2.2.İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çalışanın Yükümlülükleri .....	199
3.2.3.İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri .....	200
3.2.3.1.Genel Yükümlülükler.....	202
3.2.3.2.Uzman Görevlendirme Yükümlülüğü.....	203
3.2.3.3.Risk Analizi Yaptırma Yükümlülüğü .....	208
3.2.3.4.Sağlık Kontrolü Yükümlülüğü.....	211
3.2.3.5.Bilgilendirme Yükümlülüğü .....	212
3.2.3.6.Eğitim Verme Yükümlülüğü.....	212
3.2.4.İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılığın Sonuçları .....	214
3.2.4.1.Çalışmaktan Kaçınma Hakkı .....	214
3.2.4.2.İdari Para Cezaları.....	216
3.2.4.3.İşin Durdurulması .....	220
3.2.4.3.1.İşin Durdurulmasını Gerektiren Haller .....	221
3.2.4.3.2.İşin Durdurulması Kararı Alınması.....	221
3.2.4.3.3.İşin Durdurulması Kararının Uygulanması.....	222
3.2.4.3.4.İşin Durdurulması Kararına İtiraz .....	222
3.2.4.3.5.İşin Durdurulması Kararının İdarece Kaldırılması .....	223
3.2.4.3.6.İşin Durdurulması Kararına Uymamanın Yaptırımı .....	223
3.2.4.4.Kamu İhalelerinden Yasaklanma .....	223
<b>SONUÇ.....</b>	<b>225</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>230</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>237</b>

# İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN SORUMLULUĞU

## ÖZET

Bu alışmada, Türk Hukuku bakımından işverenin iş kazasından doğan sorumluluğu incelenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği, 6098 sayılı “Türk Borçlar Kanunu”, 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” ve 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” gibi kanunlarda düzenlenmiş olmakla hem özel hukuk hem de kamu hukukunu ilgilendirmekte, karma bir yapı göstermektedir. Bu nedenle çalışmada, sorumluluk kavramı geniş anlamıyla yorumlanarak; hukuki, idari ve cezai sorumluluk olmak üzere tüm açılardan inceleme ve değerlendirme yapılmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda, bireysel iş hukuku ile sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazasının unsurlarının farklı olduğu; işverenin hukuki sorumluluğunun hem yapılan işle meydana gelen kaza arasında, hem de kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağının ispatlanması koşuluna bağlı olduğu ortaya konulmaktadır. İşverenin sorumluluğunda kural olarak kusursuz sorumluluğa yaklaşan “objektif kusur” arandığı; ancak tehlike sorumluluğu, adam çalıştırının sorumluluğu gibi yasada açıkça düzenlenen bazı hallerde ise kusursuz sorumluluk esaslarının uygulanacağı anlaşılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gereği gibi yerine getirmeyen işverenin, kazalı işçiye ve ölen işçinin desteğinden yoksun kalanlarına karşı sorumluluğu olduğu gibi; Sosyal Güvenlik Kurumu’na karşı rücu sorumluluğu ve aynı zamanda idari ve cezai sorumluluğu da sz konusu olmaktadır.

**Anahtar Kelimeler** : İş kazası, sorumluluk, iş sağlığı ve güvenliği.



## **THE EMPLOYER'S LIABILITY FROM OCCUPATIONAL ACCIDENT**

### **ABSTRACT**

**In this study, the employer's responsibility arising from the work accident in terms of Turkish Law has been examined. Occupational health and safety are regulated in the laws such as “Law of Obligations” no.6098, “Occupational Health and Safety Law” no.6331, “ Social Insurance and General Health Insurance Law ” no.5510. It indicates a mixed structure since it concerns both private and public law. Therefore, in this study, through interpreting the concept of liability; examination and evaluation are made in all aspects including juridical, administrative and criminal liability. As conclusion of the reasearches, It is presented that elements of occupational accident in terms of Individual Labour Law and Social Security Law are distinct; the legal liability of the employer’s depending upon the condition of both between the work and proving the condition of the appropriate casual connection between the accident and the damage is revealed. It is understood that the ‘objective defect’ which approaches impeccable liability is sought, as a rule in the charge of employer; In some cases clearly defined in the law, such as liability responsibility, responsibility of the employer, it is understood that the principles of impeccable liability will be applied. Employer who does not fulfill occupational health and safety measures properly is responsible to the worker and those who are deprived of the deceased worker as well as he has recourse responsibility to the Social Security Institution and administrative and criminal responsibility are discussed.**

**Key Words :Work accident, responsibility, occupational health and safety.**

## KISALTMALAR

AGİ	:Asgari geçim indirimi.
a.g.e.	:Adı geçen eser.
a.g.m.	:Adı geçen makale.
AYİM	:Askeri Yüksek İdare Mahkemesi
Bknz.	:Bakınız.
C.D.	:Ceza Dairesi
CMK	:Ceza Muhakemesi Kanunu
E.	:Esas numarası
HAGB	:Hükmün açıklanmasının geri bırakılması.
H.D.	:Hukuk Dairesi
ILO	:Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İİK	:İcra ve İflas Kanunu
İş K.	:İş Kanunu
İSGK	:İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
K.	:Karar numarası
KTK	:Karayolları Trafik Kanunu
m.	:Madde
s.	:Sayfa.
SGK	:Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	:Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.
TBK	:Türk Borçlar Kanunu
TCK	:Türk Ceza Kanunu
TMK	:Türk Medeni Kanunu
vd.	:Ve diğerleri.
vs.	:Ve sair.

## GİRİŞ

Bu çalışmada, Türk Hukuku bakımından işverenin iş kazasından doğan sorumluluğu incelenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gibi kanunlarda düzenlenmiş olmakla hem özel hukuk hem de kamu hukukunu ilgilendirmekte, karma bir yapı göstermektedir. Bu nedenle çalışmada, sorumluluk kavramı geniş anlamıyla yorumlanarak; hukuki, kamusal ve cezai sorumluluk olmak üzere tüm açılardan inceleme ve değerlendirme yapılmıştır. İlk bölümde işverenin gözetme borcu, sorumluluğun kaynakları ve sorumluluk türleri, iş kazası ve koşulları, Sosyal Güvenlik Kurumunun rücu hakkı; ikinci bölümde işverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğu, üçüncü bölümde ise kamusal sorumluluk kapsamında işverenin cezai ve idari sorumluluğu incelenmiştir.

Yapılan araştırmalar sonucunda, işverenin iş kazasından dolayı hem haksız fiil hükümlerine göre, hem de sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre sorumlu olduğu, zamanaşımı süreleri ve ispat yükü bakımından sözleşmeye aykırılık hükümlerinin davacı taraf bakımından daha avantajlı olduğu; işverenin sorumluluğunda kural olarak kusursuz sorumluluğa yaklaşan objektif kusur arandığı ancak tehlike sorumluluğu, adam çalıştırmanın sorumluluğu, yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk, araç işletenin sorumluluğu gibi yasadaki açıkça düzenlenen bazı hallerde ise kusursuz sorumluluk esaslarının uygulanacağı; bireysel iş hukuku ile sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazasının unsurlarının farklı olduğu, işverenin hukuki sorumluluğunun hem yapılan işle meydana gelen kaza arasındaki ve hem de kaza ile zarar arasındaki uygun illiyet bağının ispatlanması koşuluna bağlı olduğu; hangi sorumluluk türü kabul edilirse edilsin illiyet bağını kesen sebeplerin varlığı durumunda işverenin sorumluluğunun ortadan kalkacağı; kazası nedeniyle işçinin bedensel zarara uğraması durumunda kendisinin maddi ve manevi tazminat davacı açabileceği, işçinin iş kazası nedeniyle hayatını kaybetmesi durumunda desteğinden yoksun kaldığı kabul edilen kişilerin destekten yoksun kalma tazminatı ve manevi tazminat talep edebileceği; iş kazası nedeniyle bedensel zarara uğrayan işçinin ya da ölen işçinin hak sahiplerinin, koşulları bulunması halinde SGK'dan bazı yardımlar alabileceği, SGK tarafından yapılan bu yardımların olayda kusuru bulunan

işverene ve üçüncü kişilere rücu edebileceği; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gereği gibi yerine getirmeyen işverenin aynı zamanda idari ve cezai sorumluluğunun da söz konusu olduğu hususları ortaya konulmuştur.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1.İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞU

Çalışma yaşamı, işveren, işçi, işyeri ve bunlarla bağlantılı başkaca unsurların bir arada olduğu karmaşık bir yapı teşkil etmektedir. Hal böyle olunca, bir çok risk barındıran bu sistem içinde, işçi ve işveren açısından bir takım yükümlülükler ve sorumluluklar gündeme gelmektedir.

İşçinin geçirdiği iş kazaları ile ilgili olarak işverenin hukuki, cezai ve idari sorumluluğu bulunmaktadır. Bu bölümde, işverenin hukuki sorumluluğu üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda sorumluluğun hukuki niteliği ve kaynakları, sorumluluk türleri, daha sonra da iş kazasından dolayı işverenin sorumluluğunun koşulları incelenmiştir.

#### 1.1.İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

##### 1.1.1.İşveren Kavramı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde iş hukukunun temel öğeleri olan işçi ve işveren ile bunlar arasındaki ilişkiye dair bir takım kavramlar tanımlanmıştır. Buna göre; bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye de iş ilişkisi denir.

Yasal düzenlemede işverenin gerçek kişi, tüzel kişi veya tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluş olabileceği belirtilmiştir. Buna göre kamu kurumları, şirketler, dernekler, sendikalar, kooperatifler, kamu iktisadi teşebbüsleri vs. kurum ve kuruluşlar işveren sıfatını taşıyabilmektedir.<sup>1</sup> Tüzel kişiliği olsun ya da olmasın işçi çalıştıran tüm kamu kurumları da açıkça işveren sayıldığından; bakanlıklar, belediyeler, üniversiteler ve iktisadi devlet teşekkülleri vs. kamu kurum ve

---

<sup>1</sup> ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2019, s.96.

kuruluşları, kamu işvereni olarak kabul edilmektedir.<sup>2</sup> Nitekim 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 3.maddesinin (b) bendinde kamu işvereni, kamu görevlilerinin çalıştığı tüzel kişiliği olan ya da olmayan kamu kurum ve kuruluşları olarak tanımlanmıştır.

İşletme sahibinin ehliyetsiz olması ya da işletmeyi yönetme konusunda yetkisinin bulunmaması gibi durumlarda, işletmenin sahibi olmasa da işveren sıfatını taşıyan kişilerin varlığına rastlanmaktadır. Örneğin iflas durumunda işverenin yetkileri ortadan kalkmakta, işverene ait tüm yetkileri iflas masası üstlenmektedir. Küçüğün ya da kısıtlının yönetim hakkını yasal temsilcisi kullanmaktadır.<sup>3</sup> Bu tür durumlarda, iş görme ediminin ifasını isteyebilecek olan ancak emir ve talimat vermesi söz konusu olmayan kişiye soyut işveren, kanuni temsilci ya da yetkili organ gibi emir ve talimat verme yetkisine sahip olan kişiye ise somut işveren denilmekte; hukuki sorumluluğun soyut işverene, cezai sorumluluğun ise somut işverene ait olacağı ileri sürülmektedir.<sup>4</sup> Konuya kamu işvereni olan idareler açısından bakıldığında, ilgili kamu kurum veya kuruluşunun bütününe sevk ve idare etmeye yetkili olanlar somut işveren durumunda kabul edilmelidir.<sup>5</sup>

İş Kanunu m. 2'ye göre işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir. Aynı maddenin devamına göre; işyerinde üretilen mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağıllığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyeri kapsamında sayılmaktadır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

<sup>2</sup> İNCİROĞLU, Lüfti, Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu, Ankara, Adalet Yayınevi, 2017, s.16.

<sup>3</sup> ÇELİK vd. a.g.e, aynı yer. TUNÇOMAĞ, Kenan / CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2016, s.55.

<sup>4</sup> ERDOĞAN, Çağla, İşverenin ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu, Ankara, Yetkin Basım Yayın, 2016, s.29, 105; İNCİROĞLU, a.g.e., s.9; MEMİŞOĞLU, S.Özgür / ÇINAR, Çağatay, "İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 9, Sayı 33, 2012, s.51; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku, Ankara, Turhan Kitabevi, 2014, s.196; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku - Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul, Beta Yayınevi, 2014, s.108 vd.

<sup>5</sup> İNCİROĞLU, a.g.e, s.106, 107.

İşyerine bağlı yerlerin tespitinde, yapılan mal veya hizmet üretimi ile nitelik yönünden ve ayrıca örgütlenme ile yönetim yönünden de işyeri ile bir bağlılığın bulunması aranmaktadır.<sup>6</sup>

Aynı iş ilişkisi kapsamında birden çok işverene hizmet edilmesi şeklinde ortaya çıkan birlikte istihdam durumunda, her bir işveren işçiye karşı mevzuattan ve iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden birlikte sorumludurlar.<sup>7</sup>

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kişi olan işveren vekilinin, bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden dolayı doğrudan işveren sorumludur.(İş K. m.2) Doğrudan temsil hükümlerine göre yetkilendirilen işveren vekilinin gerçekleştirdiği hukuki işlemlerden kaynaklanan bütün hak ve borçların, işverene ait olacağı belirtilmektedir.<sup>8</sup>

Birden fazla işveren vekili görevlendirilebilirse de, emir ve talimat verme konusunda en yetkili olan kişi ya da kişileri işveren vekili kabul etmek gerektiği belirtilmiştir.<sup>9</sup> Öğretide bu düşünceye karşı görüş olarak, birden fazla kişinin işveren vekili olarak görevlendirilebilmesinin mümkün ve günümüzde bunun doğal olduğu, bu kişilerin her birinin işveren vekili sayılması gerektiği, yasanın açık bir sınırlama getirmemesi sebebiyle en yetkili olan kişiyi işveren vekili kabul edip diğerlerini işveren vekili kabul etmemenin doğru olmadığı ileri sürülmüştür.<sup>10</sup>

İşveren vekilinin bu yetkiyi mevzuattan, iş sözleşmesinden, vekalet sözleşmesinden ya da şirket sözleşmesinden almış olmasının; temsil yetkisinin kapsamının ya da işveren vekilinin sayısının işverenin sorumluluğu anlamında sonuca bir etkisi bulunmamaktadır.<sup>11</sup>

---

<sup>6</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU vd. a.g.e, s.257; NARMANLIOĞLU, a.g.e, s.143.

<sup>7</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU vd. a.g.e, s.198, 199.

<sup>8</sup> AKYİĞİT, Ercan, İctihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2008, s.85.

<sup>9</sup> TUNÇOMAĞ / CENTEL, a.g.e, s.59.

<sup>10</sup> AKYİĞİT, a.g.e, s.78.

<sup>11</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU vd, a.g.e, s.245 ve devamı; NARMANLIOĞLU, a.g.e, s.112, 113.

İş Kanunu m.2/6'ya göre, 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 ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini yalnızca bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işverene alt işveren denilmektedir. Yasal düzenlemeye göre asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur.

Alt işveren işçisinin iş kazası geçirmesi durumunda, alt işverenle birlikte asıl işverenin de maddi ve manevi tazminat ile destekten yoksun kalma tazminatı taleplerinde birlikte sorumluluğu bulunmaktadır. Alt işverenin bu sorumluluğu her ne kadar kanundan kaynaklanmakta ve alt işverenin sorumluluğuna bağlı ise de, asıl işverenle alt işverenin iş aldığı işyeri fiziken aynı yer olması nedeniyle asıl işverene yüklenebilecek müstakil kusur söz konusu olduğunda, asıl işveren kendi kusurundan da sorumlu olacaktır.<sup>12</sup>

Fabrikada asıl iş ve yardımcı işten tamamen bağımsız olan bina yapımı işleri gibi, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunmadığı anahtar teslim sözleşmelerle ilgili olarak, yüklenicinin işçilerinin uğramış olduğu iş kazalarıyla ilgili, kural olarak iş sahibinin sorumluluğu bulunmamaktadır.<sup>13</sup>

Gerek asıl işveren-alt işveren ilişkisi ile gerekse anahtar teslim sözleşmelerle karşılıklı ilişki içinde olan işverenlerin kendi aralarında yapmış oldukları iş kazası ve meslek hastalığından doğacak yükümlülük ve sorumluluklardan bir tarafın (yasal sorumluluğu varsa) muaf olduğuna dair sözleşmeler yalnızca birbirlerine karşı ileri sürülebilir, varsa işçiye karşı olan sorumlulukları ortadan kaldırmaz.<sup>14</sup> Örneğin asıl işverenin, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma, uygulama, denetleme vs. yükümlülüklerin alt işverene ait olduğunu, kendisinin bu konuda herhangi bir

---

<sup>12</sup> AYKAÇ, Hande Bahar, İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2011, s.305.

<sup>13</sup> OCAK, Uğur, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre 9. Hukuk Dairesi'nin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları, Cilt II, Ankara, Yarım Elma Kitap, 2013, s.1701, 1702.

<sup>14</sup> SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2018, s.20.



sorumluluğu bulunmadığını kararlaştırmaları halinde, bu anlaşma kazaya uğrayan sigortalı ya da ölen sigortalının desteğinden yoksun kalanlara karşı ileri sürülemez.

Yargıtay bu konuda verdiği bir kararında; “...iş güvenliği ve iş kazalarından davalı şirketin sorumlu tutulacağına ilişkin hükmün yalnızca sözleşmenin taraflarını bağlayacağı, 3. kişiler yönünden bir hüküm ifade etmeyeceği düşünülmesizin davalı kooperatifin iş güvenliği ile ilgili önlem alma ve denetim yetkisini davalı şirkete devretmesi nedeniyle sorumlu tutulamayacağı gerekçesi ile davalı kooperatife yönelik davanın husumetten reddine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir...” demek suretiyle, sorumluluğa ilişkin yapılan anlaşmanın sadece sözleşmenin taraflarını bağlayacağını, 3. kişiler açısından bir bağlayıcılığı olmadığını belirtmiştir.<sup>15</sup>

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir başka kişi ya da kurumdan hizmet ve destek almasının, kendi sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı belirtilmiştir.<sup>16</sup> Aynı doğrultuda, yapı denetim şirketlerinin faaliyet gösterdikleri inşaatlarda meydana gelen iş kazalarında, kendi kusurlu davranışlarından dolayı sorumlu olabilecekleri, ancak yapı denetim şirketlerinin bu sorumluluğunun işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı ya da hafifletmeyeceği belirtilmektedir.<sup>17</sup>

### **1.1.2. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu**

İş sözleşmesi, taraflara bir takım yükümlülükler getirmektedir. Özetle bu yükümlülükler; işçi açısından bakıldığında iş görme, sadakat yükümlülüğü, rekabet etmeme; işveren açısından bakıldığında ise ücret ödeme ve işçiyi gözetme (koruma) borcu olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>18</sup>

<sup>15</sup> Yargıtay 21. H.D. 2006/8285 E. 2006/8862 K. sayılı, 25.09.2006 tarihli kararı.

<sup>16</sup> BALKIR, Zehra Gönül, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 12, Sayı 28, 2012, s.32; DEMİRAL, Erşen Gökçe, İş Kazaları, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2017, s.50.

<sup>17</sup> AKIN, Levent, “İş Kazalarında Yapı Denetim Kuruluşlarının Sorumluluğu”, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 28, Sayı 2, 2014, s.74.

<sup>18</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2019, s.325; TUNÇER, Polat, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa, Ekin Basım Yayın, 2012, s.44 ve devamı.

İşçiyi gözetme borcunun dayanağının, önceden, iş ilişkisinin kişiler hukuku çerçevesinde bir topluluk ilişkisi oluşturması ve bu ilişki kapsamında tarafların birbirlerine karşı sadakat yükümünden ortaya çıktığı, fakat günümüzde kabul gören anlayışın ise işçinin kişisel bağımlılığının karşılığı olarak ortaya konulan bir yan edim yükümü olarak kabul edildiği ileri sürülmüştür.<sup>19</sup>

İşçiyi koruma ve gözetme borcu, işçinin kişiliğinin ve sağlığının işten kaynaklı tehlikelere açık olması nedeniyle, bu risklere karşı işçinin korunabilmesi ihtiyacından ortaya çıkmıştır.<sup>20</sup> Zira iş sözleşmesinin sadece işçinin iş görme ve işverenin ücret ödeme borçlarını içeren malvarlığına ilişkin bir sözleşme olmayıp, kişisel özelliklerin de ön plana çıktığı bir sözleşme olduğu değerlendirilmektedir.<sup>21</sup> Gözetme borcu, işçinin kişiliğinin korunması ve işçiye saygı gösterilmesi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması gibi genel başlıklar altında toplanabilecek olan çok geniş bir kavramı ifade etmektedir. Bu borcun, dürüstlük kuralına göre belirlenecek yükümlülüklerin tümünü kapsayan asli bir borç olduğu belirtilmiştir.<sup>22</sup>

Kişilik hakkı, bireyin maddi, manevi ve ekonomik varlığının oluşturduğu mutlak hakları olarak tanımlanmıştır.<sup>23</sup> Kişiliğin korunması konusunda, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası m.17, Türk Medeni Kanunu (TMK) m.23, Türk Borçlar Kanunu (TBK) m.58 başta olmak üzere genel mevzuat hükümleri ile koruma kapsamı başlamaktadır.

İşçinin kişiliğinin korunması denildiğinde, yaşama hakkı, bedeni ve ruhsal açıdan sağlığı ve vücut bütünlüğü, onuru, özel hayatı, manevi değerlerinin de bu kapsamda olduğu anlaşılmaktadır.<sup>24</sup> İşveren bu borç kapsamında, işçiyi yalnızca fiziksel tehlike ve müdahalelere karşı değil, psiko-sosyal tehlike ve risklere karşı da

---

<sup>19</sup> AKYİĞİT, a.g.e., s.465.

<sup>20</sup> EMİRHAN, Fatma, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2017, s.26.

<sup>21</sup> ULUSAN, İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayınları, 1990, s.16, 17.

<sup>22</sup> NARMANLIOĞLU, s.323; TUNÇER, a.g.e., s.47.

<sup>23</sup> SUBAŞI, İbrahim / YİĞİT, Yusuf, "İşverenin Çalışanların Kişiliğini Koruma Yükümlülüğünün İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Türk Borçlar Kanunu Açısından Değerlendirilmesi", Şu kitapta ayrı bölüm: CEREV, Gökçe/KÖSEOĞLU, Yakup, İş Sağlığı ve Güvenliği, (s.121-168) Bursa, Dora Basım Yayın, 2018.

<sup>24</sup> SÜZEK, a.g.e., s.387.

koruma yükümlülüğü altındadır.<sup>25</sup> Kişiliğin korunması, işçinin özel yaşam alanının yanı sıra işyerinde cinsel ve psikolojik tacize karşı korunmasını da kapsamaktadır.<sup>26</sup>

İşçiyi koruma borcunun yer bakımından kapsamı, işyeri ile sınırlı değildir. İşyeri sayılan yerler ile işyerinin dışında da olsa işverenin emir ve talimatı altında olunan durumlarda, işverenin koruma ve gözetme borcu devam etmektedir.<sup>27</sup>

İşçinin korunması ve gözetme borcu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (T.B.K.) 417 ve devamı maddelerinde, ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) 4 ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunu düzenleyen hükümler, gerek özel hukuk ve gerekse kamu hukuku kaynaklı olsun, tamamı emredici hüküm niteliğindedir. Nitekim anılan hükümler, anayasal güvence altında olan yaşam hakkı, beden tamlığı ve kişilik hakları ile ilgili koruma getirmektedirler. Bu nedenle işçi bu kapsamdaki haklardan vazgeçemez, bu hakların sınırları daraltılamaz; sözleşmelerde iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı olarak konulan tüm kurallar geçersizdir.<sup>28</sup>

T.B.K.'nın 417. maddesinde, işverenin, işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermekle, işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu belirtildikten sonra, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi alması gerektiği, araç ve gereçleri noksansız bulundurması gerektiği açıkça belirtilmiştir.

Maddenin ilk fıkrasında işçiyi gözetme borcu geniş anlamıyla kullanılmışken, ikinci fıkrasında ise gözetme borcu dar anlamda yani işçinin sağlığı ve güvenliğini koruma anlamıyla düzenlenmiştir.<sup>29</sup> Bu bağlamda işveren, yalnızca mevzuat gereği

---

<sup>25</sup> EMİRHAN, a.g.e., s.28.

<sup>26</sup>EMİRHAN, a.g.e., s.36. Bu yükümlülüğün ihlali durumunda, işçinin kişilik hakları ihlal edilmiş olacağından, işverenin sözleşmeye aykırılık hükümleri çerçevesinde sorumluluğuna başvurulabilecektir. Bknz. EMİRHAN a.g.e., s.39.

<sup>27</sup> NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.321.

<sup>28</sup> EMİRHAN, a.g.e., s.48; EREN, Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1974, s.35.

<sup>29</sup> ÇELİK vd., a.g.e., s.349.

ya da hakkaniyet çerçevesinde kendisinden beklenebilecek tedbirleri değil, iş sağlığı ve güvenliğinin gerektirdiği her türlü tedbiri almakla yükümlüdür.<sup>30</sup>

İşçinin kişiliğinin korunması konusunda işveren yükümlülük altına sokulmuşsa da, kişilik haklarında da bir sınır bulunmaktadır. Türk Medeni Kanunu'nun 24. maddesinde açıklandığı üzere, kişinin rızası, üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği bir yetkinin kullanılması gibi sebeplerle kişilik haklarının sınırlandırılabilirliği unutulmamalıdır. Ayrıca işçiyi gözetme borcunun kapsamı ve sınırlarının belirlenmesinde yasal düzenlemelerin yanı sıra, iyiniyet kuralları da önemli bir kriter teşkil etmektedir.<sup>31</sup> Dürüstlük kuralı, borç ilişkilerinde, taraflar arasında sadakat borcunu doğurmakla; işçiye, iş ilişkisi içinde işverenin menfaatlerini koruma ve bağlılık, işverene ise işçiyi gözetme sorumluluğu yüklemektedir.<sup>32</sup>

İşveren, gözetme borcunun bir sonucu olarak, işçinin sağlığına zararlı olacak boyutta fazla çalışma yapması gibi aşırı derecede yorulmasına sebep olacak çalışma şartlarından kaçınma, hafta tatili ve yıllık ücretli izin gibi dinlenme haklarını kullandırma yükümlülüğü altındadır.<sup>33</sup>

TBK m.417'de, işverene, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri alma sorumluluğu yüklenmiştir. Psikolojik taciz (mobbing) kavramı TBK'da tanımlanmamıştır. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 2. maddesinde taciz, "psikolojik ve cinsel türleri de dahil olmak üzere bu kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış" şeklinde tanımlanmıştır. Yıldırma ise, "kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı

---

<sup>30</sup> EKONOMİ, Münir, İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku, İstanbul Teknik Üniversitesi Vakfı Yayınları, 1987, s.155; EMİRHAN, a.g.e., s.28.

<sup>31</sup> AKIN, Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara, Yetkin Yayınları, 2001, s.58; EMİRHAN, a.g.e., s.27; KAPLAN, Emine Tuncay, "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, 2008, s.3; ULUSAN, a.g.e., s.1, 2.

<sup>32</sup> EMİRHAN, a.g.e., s.30; EKONOMİ, a.g.e., s.154.

<sup>33</sup> EKONOMİ, a.g.e., s.156; KAPLAN, a.g.e., s.3.

olarak yapılan eylemler” olarak tanımlanmıştır. Kanunun 4. maddesinde ayrımcılık türleri sıralanmıştır. Bunlar; ayrı tutma, ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama, çoklu ayrımcılık, doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, işyerinde yıldırma, makul düzenleme yapmama, taciz, varsayılan temele dayalı ayrımcılıktır. Maddenin devamında, eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan ya da bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu sebepten dolayı uğradıkları olumsuz muamelelerin de ayrımcılık teşkil ettiği düzenlenmiştir.

### **1.1.3.İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu**

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama, bu konuda her türlü tedbiri alma ve uygulama yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yükümlülüğün temel dayanağı işçiyi gözetme borcudur.<sup>34</sup>

İşveren tarafından TBK m.417 gereğince iş sağlığı ve güvenliği sağlanmalı, bunun için gerekli her türlü önlem alınmalı, araç ve gereçler eksiksiz bulundurulmalıdır. 6331 sayılı İSGK m. 4’te de yine işverenin genel yükümlülükleri başlığı altında ise işverenin uyması gereken iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükler sıralanmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda yer alan hükümler emredici hukuk kuralı niteliğindedir ve bu nedenle de kamu hukuku ile ilgilidir.<sup>35</sup>

### **1.1.4. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği**

Sorumluluk, hukuka aykırı bir fiil ya da borca aykırı davranış sebebiyle meydana gelen zararı tazmin yükümlülüğü olarak tanımlanmaktadır.<sup>36</sup> İşverenin hukuki sorumluluğu, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerin ihlali, çalışanın tacize uğraması, kişilik haklarının saldırıya uğraması gibi sebeplerden doğabilir.<sup>37</sup> TBK ve İSGK hükümlerine uyulmaması sebebiyle iş kazası ya da meslek

<sup>34</sup> EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN / Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul, Beta Yayınevi, 2017, s.366.

<sup>35</sup> ÇELİK vd., a.g.e., s.374.

<sup>36</sup> EMİRHAN, a.g.e., s.53; ULUSAN, a.g.e., s.61.

<sup>37</sup> SUBAŞI/YİĞİT, a.g.e., s.148.

hastalığı meydana geldiğinde işverenin hukuki, cezai ve idari anlamda sorumluluğu söz konusu olacaktır. İş kazası sebebiyle işverenin cezai ve idari sorumlulukları ayrıca incelenecektir.

İşveren, meydana gelen iş kazası ya da ortaya çıkan meslek hastalığından dolayı zarar gören işçiye, eğer işçi hayatını kaybetmişse destekten yoksun kalan kimselere, nihayet iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle zarara uğrayan işçiye ya da desteğinden yoksun kalanlara yapmış olduğu yardımlar sebebiyle Sosyal Güvenlik Kurumu'na karşı sorumludur.

Bu sorumluluk gerçek kişi ya da özel hukuk tüzel kişisi olan işverenler bakımından olduğu gibi kamu işverenleri açısından da aynı şekilde devam etmektedir. TBK m.55/II'de yer alan “..Bu kanun hükümleri, her türlü idari eylem ve işlemler ile idarenin sorumlu olduğu diğer sebeplerin yol açtığı vücut bütünlüğünün kısmen veya tamamen yitirilmesine ya da kişinin ölümüne bağlı zararlara ilişkin istem ve davalarda da uygulanır.” hükmü dikkate alınarak kamu işyerlerinde yaşanan iş kazaları ile ilgili olarak da TBK hükümlerinin uygulanacağı belirtilmektedir.<sup>38</sup> İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin hiç ya da gereği gibi yerine getirilmemesi, kamu işvereni olan idare açısından aynı zamanda “hizmet kusuru” teşkil etmektedir.<sup>39</sup>

İşverenin sorumluluğunun hukuki niteliğinin belirlenmesinde, sorumluluğunun kaynakları ve sorumluluk türleri olmak üzere iki başlık altında inceleme yapılacaktır.

#### **1.1.4.1. Sorumluluğun Kaynakları**

İşverenin iş kazasından sorumluluğunda, iki farklı kaynağa başvurulabilir. Bunlar sözleşmeden doğan sorumluluk ve haksız fiilden doğan sorumluluktur. Aşağıda her iki sorumluluk kaynağı incelendikten sonra, ispat külfeti, zamanaşımı süreleri vs. bakımından birbirleriyle karşılaştırılacaktır.

---

<sup>38</sup> İNCİROĞLU, a.g.e., s.96.

<sup>39</sup> İNCİROĞLU, a.g.e., s.98 ve devamı. Yazar, hizmet kusurunu, kamu hizmetlerinin kötü veya geç işlemesi ya da hiç işlememesi şeklinde gerçekleşen aksaklık ve eksiklikler olarak ifade etmektedir.

#### **1.1.4.1.1. Sözleşmeden Doğan Sorumluluk**

İş kazası halinde işverenin sorumluluğunun, gözetme borcuna aykırılık sebebiyle işçinin zarar görmesi yüzünden doğan tazminat sorumluluğu olduğu ve bu sorumluluğun niteliğinin de akdi sorumluluk olduğu belirtilmektedir.<sup>40</sup>

İş kazasından doğan tazminat taleplerinde sözleşmeden doğan sorumluluğa başvurulması halinde, meydana gelen olayın bir iş kazası olduğu ve uğranıldığı iddia olunan zararların varlığı davacı tarafça (kazaya uğrayan sigortalı ya da ölen sigortalının desteğinden yoksun kalanlar tarafından) ispatlanmalıdır. İşverenin sözleşmeden doğan sorumluluktan kurtulabilmesi için, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yerine getirdiğini ya da kendi kusuru olmaksızın bir takım sebeplerle bu yükümlülükleri gerçekleştiremediğini ispatlaması gerekmektedir.<sup>41</sup>

#### **1.1.4.1.2. Haksız Fiilden Doğan Sorumluluk**

TBK m. 49’da kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren kişinin, bu zararı gidermekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınması gerekli tedbirlerin alınmaması ve yükümlülüklerin yerine getirilmemesi sebebiyle meydana gelen iş kazası, gerek TBK m.417, gerekse İSGK m.4 hükümlerinin ihlali anlamına geldiğinden, hukuka aykırılık teşkil etmektedir. Bu hukuka aykırı fiille sigortalının zarara uğramasına sebep olan işveren “haksız fiil sorumluluğu” ile karşı karşıya kalmaktadır.

Haksız fiil sorumluluğunda davacı taraf, haksız fiile yol açan kişinin kusurunu, hukuka aykırılığı ve olay ile zarar arasındaki uygun illiyet bağına kanıtlamalıdır.<sup>42</sup>

#### **1.1.4.1.3. Sorumlulukların Yarışması**

---

<sup>40</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU vd. a.g.e., s.1406.

<sup>41</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.94.

<sup>42</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.96.

İş sözleşmesinin işverene yüklediği önemli borçlardan olan işçiyi gözetme borcu dikkate alındığında, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan zararların sözleşmeye dayalı bir sorumluluk (borca aykırılık) teşkil ettiği ortadadır.

İşverenin işçiyi gözetme borcunu ve bununla ilgili yükümlülüklerini düzenleyen T.B.K. 417/3 maddesine göre bu madde hükümleri de dahil olmak üzere, işverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi tutulmuştur.

T.B.K.'nın 49. maddesinde, kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren kişinin, bu zararı gidermekle yükümlü olduğu belirtilmiş ve devamı maddelerinde sorumluluk kapsamı ve koşulları ele alınmıştır. İş kazası ve meslek hastalığının gerçekleşmesinde, T.B.K. m.417 ve İ.S.G.K. m.4 başta olmak üzere emredici kurallara aykırılık söz konusu olduğundan, işverenin hukuka aykırı davranışı sebebiyle işçinin zarara uğramasına yol açması sebebiyle olay aynı zamanda haksız fiil sorumluluğunu gerektirmektedir.<sup>43</sup>

İş kazası hali hem haksız fiil, hem de aynı zamanda sözleşmeye dayalı sorumluluk hali teşkil ettiğinden, bu iki sorumluluk halinden doğan dava hakları yarıdır. İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle zarara uğrayan işçi ya da ölen işçinin hak sahiplerinin haksız fiile dayalı olarak mı yoksa sözleşmeye dayalı sorumluluk yoluna mı başvuracağı kendi seçim ve iradesine kalmaktadır. Ancak hem ispat külfeti bakımından, hem de zamanaşımı süreleri bakımından sözleşmeye aykırılık sebebine dayalı olarak talepte bulunmak daha avantajlı olacaktır. Zira haksız fiil sorumluluğunda kusurun ispatı T.B.K. m.50 gereğince zarar görene düşmekteyken, sözleşmeye dayalı (borca aykırılık sebepli) sorumlulukta ise T.B.K. m.112 gereğince borçlu taraf yani işverene düşmektedir. Haksız fiilden kaynaklanan talepler T.B.K. m.72'ye göre kural olarak 2 yıllık zamanaşımı süresine tabi ise de, sözleşmeye dayalı sorumlulukta 146. maddeye göre 10 yıllık zamanaşımı süresi geçerli olacaktır.<sup>44</sup>

<sup>43</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.94; EMİRHAN, a.g.e., s.49; MOLLAMAHMUTOĞLU, a.g.e., s. 1409.

<sup>44</sup> AKDENİZ, Ayşe Ledün, "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt LXXII, S:2,



Ancak bu konudaki tercih, kusur sorumluluğu ya da kusursuz sorumluluk hükümleri konusunda belirleyici olmamakta, başka bir deyişle sorumluluğun hukuki niteliğinde bir farklılık yaratmamaktadır; yalnızca yukarıda belirtilen ispat külfeti ve zamanaşımı konusunda kolaylık sağlamaktadır.<sup>45</sup>

#### **1.1.4.2. Sorumluluk Türleri**

İş kazası sebebiyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği konusunda farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bunlar temelde kusursuz sorumluluk, kusura dayalı sorumluluk ve kusursuz sorumluluğa yaklaşan kusur sorumluluğu hali olan objektif sorumluluktur. Bunun yanı sıra yasada özel olarak düzenlenen, belirli şartların varlığı halinde geçerli olan tehlike sorumluluğu ile diğer sorumluluk halleri de bulunmaktadır.

##### **1.1.4.2.1. Kusursuz Sorumluluk**

Bir kısım yazarlar iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle işverenin sorumluluğu konusunda, kusursuz sorumluluk ilkelerinin uygulanması gerektiğini savunmaktadırlar. Kusursuz sorumluluğu savunan yazarların genel olarak benimsediği gerekçelere bakıldığında; kusursuz sorumluluğun yalnızca yasada açıkça düzenlenen durumlarda değil yasada boşluk olan durumlarda da hakim kanun koyucu gibi davranarak uygulamasının mümkün olduğu, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle uğranılan zararlarda işverenin sorumluluğunun kusura dayandırılmasının iş hukukunun işçiyi korumaya yönelik niteliğine aykırı olacağı, Borçlar Kanunu'nun kusur sorumluluğuna dayandığını kabul etmenin hayat şartları ve sosyal düşüncelere aykırı olduğundan işverenin hakkaniyet gereği sorumlu tutulması gerektiği, tehlike ilkesi gibi sebepler ileri sürüldüğü görülmektedir.<sup>46</sup>

Aynı şekilde, sanayileşme ile birlikte işyerlerinde meydana gelen iş kazalarının önemli bir kısmının, karmaşık üretim süreçleri nedeniyle işçi ya da işverenin kusuru

---

2014, s.7; AKIN, Maddi Tazminat, s.96; SUBAŞI/YİĞİT, a.g.e., s.151; SÜZEK, a.g.e., s.408; ULUSAN, a.g.e., s.127.

<sup>45</sup> AKDENİZ, a.g.m., s.8.

<sup>46</sup> EREN, İş Kazası, s.83 ve devamı; ULUSAN, a.g.e., s.103 ve devamı.

olmaksızın meydana geldiği, kusur dışında başka sorumluluk ilkesi benimsenmediğinden işçinin zararının tazmin edilemediği, bunun üzerine tehlikeli işletmelerin yol açtığı zararların giderilmesi için kusurdan bağımsız olan tehlike sorumluluğuna dayalı kusursuz sorumluluk anlayışının getirildiği bildirilmiştir.<sup>47</sup>

Konunun kamu işverenleri açısından incelendiği bir eserde; işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğinden kaynaklanan kaçınılmaz bir tehlike söz konusu ise, idarenin iş kazasına uğrayan çalışana karşı tehlike esasına göre kusursuz sorumlu olduğu belirtilmiş, buna örnek olarak kuş gribi ya da domuz gribi gibi salgın hastalık durumlarında sağlık çalışanlarının kendilerinin ya da bir başkasının hastalanmaları halinde idarenin kusursuz sorumluluk esasıyla tazmin yükümlülüğü altına gireceği belirtilmiştir.<sup>48</sup>

Kusursuz sorumluluk uygulamasında, zarardan sorumlu tutulan kişinin kusurlu olması gerekmez; olayla zarar arasında uygun illiyet bağının varlığı, sorumluluğun belirlenmesi için yeterlidir. Bu nedenle sorumluluktan kurtulabilmenin tek yolu da, illiyet bağının kesildiği hallerde söz konusu olmaktadır.<sup>49</sup>

#### **1.1.4.2.2. Kusur Sorumluluğu**

Öğretide ağırlıktaki yazarlar, kusursuz sorumluluk ilkesinin kabulü için konunun yasada açıkça düzenlenmiş olması gerektiği ve iş kazasından dolayı işverenin kusursuz sorumlu olduğu konusunda mevzuatımızda düzenleme bulunmadığı, Türk Borçlar Kanunu'nda sorumluluğun kural olarak kusura dayalı sorumluluk olduğu, kusursuz sorumluluk hallerinin özel olarak düzenlendiği, iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumlulukla ilgili kusursuz sorumluluk düzenlemesi bulunmadığı, TBK m.417'deki sorumluluğun sözleşmeye aykırılıktan doğan bir sorumluluk olduğu ve sözleşmeye aykırılık temeline dayanan sorumluluğun kusur sorumluluğu olduğu, İSGK'da da bu yönde bir hüküm bulunmadığı gerekçeleriyle işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan

---

<sup>47</sup> ULUSAN, a.g.e., s.48.

<sup>48</sup> İNCİROĞLU, a.g.e., s.109.

<sup>49</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.85, 87.

sorumluluğunun kusura dayanan sorumluluk olduğunu savunmaktadırlar.<sup>50</sup> Ayrıca kusursuz sorumluluğu savunanların “zararın tazmini” esasından hareket ettiği, ancak “iş kazalarının önlenmesi” esasıyla hareket edildiğinde kusur sorumluluğunun öne çıktığı belirtilmiştir.<sup>51</sup> Aynı doğrultuda, somut olaya göre kusur sorumluluğu ya da kusursuz sorumluluk ilkelerine başvurulması gerektiği ancak, tazminat kavramının içinde yaptırımını da barındırdığından öncelikle kusur sorumluluğu ilkesinden hareket edilmesi gerektiği, böylelikle işverenin daha özenli davranacağı, aynı zamanda işçinin de kendi kusurunu işverene yükletemeyeceği için daha dikkatli davranacağı hususlarının da önem taşıdığı belirtilmektedir.<sup>52</sup>

6098 sayılı TBK m. 417’de işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmaya yükümlü olduğu düzenlenmiştir. 6331 sayılı İSGK m.4’te ise aynı doğrultuda, işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu belirtildikten sonra bu yükümlülüğün kapsamı detaylı olarak açıklanmıştır. Anılan hükümler işverene bir takım yükümlülükler getirmekte, bu yükümlülükler uyulmaması durumunda işveren kazaya uğrayan sigortalıya, sigortalı ölmüşse desteğinden yoksun kalanlara ve nihayet şartları varsa kuruma (SGK’ya) karşı sorumlu olmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığından dolayı işverenin kusursuz sorumluluk hükümlerine göre hukuki sorumluluğu bulunmuş olsaydı, bahsi geçen hükümlerin ve yükümlülüklerin bir anlamı kalmazdı. Zira iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli tüm tedbirleri alan ve uygulayan bir işverenle, hiçbir tedbiri almayan, zahmete ve masrafa katlanmayan bir işverenin aynı şartlarda sorumlu olması gibi hakkaniyetsiz bir duruma yol açacağı ortadadır.

Türk Borçlar Kanunu’nda 417/son fıkrasının atfıyla 114. madde incelendiğinde, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından dolayı her türlü kusurundan sorumlu olduğu, sorumluluğunun kapsamının işin niteliğine göre

---

<sup>50</sup> BAYCIK, Gaye, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, Cilt 71, Sayı 2013/3, s.108; AKIN, Maddi Tazminat, s.87; ÇELİK vd., a.g.e., s.396, 400; EYRENCİ vd., a.g.e., s.404; MOLLAMAHMUTOĞLU vd, a.g.e., s.1411, 1412; SUBAŞI/YİĞİT, a.g.e., s.149; SÜMER, İş Sağlığı, s.207; SÜZEK, a.g.e., s.401, 402.

<sup>51</sup> YILDIZ, Gaye Burcu, “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, Toprak İşveren Dergisi, Sayı 86, Haziran 2010, s.10.

<sup>52</sup> ŞAHBAZ, Zübeyde Başboğa, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2010, s.72.

belirleneceği; 51. maddeye göre de, sorumluluğun belirlenmesinde kusurun ağırlığının önem taşıdığı anlaşılmaktadır. Ayrıca kusursuz sorumluluğa ilişkin TBK’da tehlike sorumluluğu, adam çalıştırmanın sorumluluğu, yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk ve araç işletenin sorumluluğu gibi istisnai haller özel olarak düzenlenmiştir. Kanunda sorumluluğun kural olarak kusursuz sorumluluk olduğu kabul edilmiş olsaydı, saydığımız bu durumlar için kusursuz sorumluluğun varlığı bir daha tekrar edilmez, anılan hükümlere ihtiyaç kalmazdı. Bu nedenle, işverenin iş kazasından sorumluluğunun kural olarak kusura dayalı bir sorumluluk olduğu düşüncesi, Türk Borçlar Kanunu sistematığına daha uygun düşmektedir.

Öğretide, sözleşmeye aykırılık temelinde olduğu gibi, haksız fiilden kaynaklanan sorumlulukta da kusur sorumluluğu esaslarının uygulanması gerektiği vurgulanmıştır.<sup>53</sup>

Yargıtay uygulamasında zaman zaman farklı görüşlere yer verildiği görülmektedir. Yargıtay son kararlarında ise, “..işverenin iş kazası sonucu meydana gelen zarar nedeniyle hukuki sorumluluğu yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayırık haller dışında ilke olarak iş akdinden doğan işçiyi gözetme (koruma) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur...” şeklinde içtihat oluşturarak, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından dolayı sorumluluğunun kusur sorumluluğu olduğunu kabul etmiştir.<sup>54</sup>

#### **1.1.4.2.3. Objektif Kusur Sorumluluğu**

İşverenin iş kazasından sorumluluğu konusunda baskın görüşe göre, kural olarak kusur sorumluluğunun esas olduğunu belirtmiştik. Buna göre işveren, işçiyi gözetme borcuna aykırı davranışları sebebiyle meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığından dolayı kusuru oranında sorumlu olmalıdır.

T.B.K. m. 417/son fıkrasında, işverenin yasaya ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün veya kişilik haklarının ihlaline bağlı

---

<sup>53</sup> ÇELİK vd., a.g.e., s.397.

<sup>54</sup> Yargıtay 21. H.D. 2018/4269 E., 2019/5881 K. sayılı, 08.10.2019 tarihli; aynı dairenin 2018/4391 E., 2019/3318 K. sayılı, 30.04.2019 tarihli kararları.

zararların tazmininin, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu belirtildiğinden, 114. madde gereğince işverenin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle oluşan zararlarda, her türlü kusurundan sorumlu olduğu anlaşılmaktadır. Aynı yasal düzenlemeye göre işverenin sorumluluğunun kapsamı, işin niteliğine göre belirlenecektir. Özellikle T.B.K.'nın 51. maddesine göre, işverenin ödemekle sorumlu olduğu tazminatın belirlenmesinde kusurun ağırlığı göz önüne alınmalıdır.

Tazminat miktarı açısından önemli bir ölçüt olan kusurun belirlenmesi ise, objektif kıstaslara göre yapılmalıdır. Kusurun objektifleştirilmesi ya da objektif kusur olarak ifade edilen bu ölçüte göre kusurun belirlenmesinde, işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği açısından gerek mevzuatta belirlenen ve gerekse bilim ve teknolojik gelişmeler karşısında alınması gerekli olan tüm tedbirlerin uygulanıp uygulanmadığı konusunda, dikkatli bir işverenin sergilemesi gereken özen göz önüne alınacaktır. Burada işverenin eğitim durumu, kişisel becerileri gibi sübjektif olgular değil, aynı hal ve şartlarda emsal durumdaki her işverenden beklenen tepki ve davranışlar yani objektif kıstaslar önem taşımaktadır. İşveren, tecrübesizliği, mali durumu vs. kişisel sebepleri gerekçe göstererek sorumluluktan kurtulamayacaktır ancak; meydana gelen olayda herhangi bir kusuru bulunmadığını, kendisi ile aynı durumdaki dikkatli ve makul bir kişinin bu olay karşısında alabileceği tüm tedbirleri aldığını, alınacak başkaca herhangi bir tedbir bulunmadığını ispat ederse sorumluluktan kurtulması mümkündür.<sup>55</sup>

4857 sayılı İş Kanununun mülga 77. ve devamı maddelerini yürürlükten kaldıran 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4. ve 5. maddeleri işverenin yükümlülüklerini, 19. madde ise çalışanların yükümlülüklerini çağdaş bir anlayışla daha ayrıntılı ve somut olarak ortaya koymuş ve kusur sorumluluğunun sınırlarını kusursuz sorumluluğun sınırlarına yaklaştırmıştır. Kusurun objektifleştirilmesinde kullanılacak olan kriterler, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4, 5 ve devamı maddeleri ile bu kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmelikler olup, yerleşmiş kötü

---

<sup>55</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.99; BALOĞLU, Cem, "İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 13, Sayı 3, 2014, s.117, 118; EMİRHAN, a.g.e., 75, 76; MOLLAMAHMUTOĞLU vd. a.g.e., s.1412; SÜMER, İş Sağlığı, s.214; SÜZEK, a.g.e., s.405, 406.

uygulama ve alışkanlıklar ile her ne gerekçe ile olursa olsun iş sağlığı ve güvenliği konusunda gösterilen eksiklik ve ihmal işverene mazeret teşkil etmemelidir.<sup>56</sup>

Yargıtay da, 6331 sayılı İSGK'nın 4. ve 5. maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri hükümlerini işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirmek gerektiğini, bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edileceğini, işverenin sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılaması gerektiğini, objektifleştirilen kusurun kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırırsa da onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremeyeceğini, zira bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığının şart olduğunu, ancak Türk Borçlar Kanununun 417/2. maddesi, Anayasa ve 6331 sayılı kanun hükümleri gereğince objektifleştirilmiş kusur sorumluluğu ilkesinin işverenin sorumluluğunu oldukça genişlettiğini kabul etmektedir.<sup>57</sup>

Kusurun objektifleştirilmesinde önemli olan aynı koşullar altındaki kişilerden aynı davranışların beklenmesidir. Yoksa, farklı risk gruplarındaki kişilerin aynı davranışı göstermeleri beklenmemektedir.<sup>58</sup>

Objektif kusur sorumluluğunun hem işçi hem de işveren açısından geçerli olduğunu söylemek gerekir. Başka bir deyişle, işverenin kusurunun belirlenmesinde olduğu gibi, kazaya uğrayan işçinin olaydaki kusurunun belirlenmesinde de objektif kıstasların uygulanması gerekmektedir.<sup>59</sup>

#### **1.1.4.2.4. Tehlike Sorumluluğu**

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 71. maddesinde, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda yer almayan bir sorumluluk türü olan tehlike sorumluluğu

---

<sup>56</sup> AKIN, Levent, "İş Kazasından Doğan Tazminat Davalarında İşveren Kusurunun Belirlenmesinde Ölçüt", Çimento İşveren Dergisi, Cilt 27, Sayı 6, 2013, s.47.

<sup>57</sup> Yargıtay 21. H.D. 2018/7144 E., 2019/4774 K. sayılı, 27.06.2019 tarihli kararı.

<sup>58</sup> EMİRHAN, a.g.e., s.77.

<sup>59</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.141.

düzenlenmiştir. Bir kusursuz sorumluluk türü olan<sup>60</sup> tehlike sorumluluğuna göre, önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetinden bir zarar doğması durumunda, işletme sahibi ve varsa işletenler bu zarardan müteselsilen sorumlu tutulmuştur.

71. maddenin ikinci fıkrasında, önemli ölçüde tehlike arz eden işletme kavramından ne anlaşılması gerektiği açıkça anlatılmaktadır. Buna göre bir işletmenin niteliği ya da işletme faaliyetinde kullanılan malzemeler, araçlar veya güçler göz önünde tutulduğunda, bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olduğu sonucuna varılırsa, bu işletmenin önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletme olduğu kabul edilmektedir. Herhangi bir kanunda emsal durumdaki yani benzeri tehlikeler arz eden işletmeler için özel bir tehlike sorumluluğu öngörülümüşse, bu işletme de önemli ölçüde tehlike arz eden işletme sınıfında sayılmaktadır. Önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetlerine hukuk düzenince izin verilmiş olsa bile, zarar görenler, bu işletmenin faaliyetlerinin sebep olduğu zararlarının uygun bir bedelle denkleştirilmesini isteyebileceklerdir.

TBK m.71'deki tehlike sorumluluğunun uygulanabilmesi için, önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin varlığı gereklidir. Eğer maddede tanımlandığı gibi bir işletmenin varlığı söz konusu değilse, istisnai bir şekilde kusursuz sorumluluk getiren bu maddenin uygulanma olanağı yoktur.

Tehlike sorumluluğu, işverenin sorumlu tutulması için kusurlu olmasına ya da objektif özen yükümlülüğünü yerine getirip getirmediğine bağlı olmaksızın, sorumluluğun doğrudan ağır tehlike barındıran işletmenin faaliyetine atfedildiği bir sebep sorumluluğudur.<sup>61</sup>

Tehlike sorumluluğunun kabulü için ayrıca, meydana gelen zararın, işletmede sürdürülen faaliyetin tipik tehlikesinden kaynaklanması, başka bir deyişle işletme

---

<sup>60</sup> Kanun maddesinde açıkça kusursuz sorumluluktan bahsedilmese de, maddenin konuluş amacına bakılarak kusursuz sorumluluğa ilişkin olduğu ifade edilmiştir. Bknz. EMİRHAN, a.g.e., s.68. ÇELİK vd., a.g.e., s.400; SUBAŞI/YİĞİT, a.g.e., s.149.

<sup>61</sup> EMİRHAN, a.g.e., s.70.

faaliyetinin yarattığı tipik tehlike ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağı olması gerekmektedir. Dolayısıyla, TBK m.71’de ifadesini bulan tehlike sorumluluğunun uygulanabilmesi için, “önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin varlığı” ve “zararın işletmede sürdürülen faaliyetin tipik tehlikesinden kaynaklanması” şartlarının birlikte gerçekleşmesi aranmaktadır.<sup>62</sup>

Maddenin son fıkrasında belirtildiği üzere, faaliyetine yetkili makamlarca izin verilmiş olan bir “önemli ölçüde tehlike arz eden işletme” faaliyetinden zarar doğduğu takdirde zarar görenlerin bir kısım zarara katlanmaları gerekecek, eğer gerekli izinler alınmamışsa bu durumda işletme tüm zarardan sorumlu olacaktır.<sup>63</sup>

71. maddede düzenlenen tehlike sorumluluğunda, sorumluluğu ortadan kaldıran (illiyet bağını kesen) hallerin dışında başkaca kurtuluş karinesi söz konusu değildir.<sup>64</sup> Bu nedenle tehlike sorumluluğunun mutlak bir sorumluluk teşkil ettiği kabul edilmektedir.<sup>65</sup>

Tehlike sorumluluğunun uygulanmasında kaçınılmazlık durumu söz konusu olduğunda, başka bir deyişle işyerinde işveren tarafından her türlü tedbirin alınmasına rağmen işçinin iş kazası geçirmesi ya da meslek hastalığına tutulmuş olması durumunda sorumluluğun tamamının işçi üzerinde bırakılmasının hakkaniyete aykırı olacağı, zarara işverenin de belli bir oranda katılması gerektiği ileri sürülmüştür.<sup>66</sup>

Yıllar içinde öğretide olduğu gibi uygulamada da, işverenin sorumluluğu konusunda farklı görüş ve kabuller benimsenmiştir. Uygulamada gelişen ve değişen ilkeler ile kararlardaki bu değişikliklerin gerekçeleri de, Yargıtay’ın bazı kararlarında açıklanma ihtiyacı duyulmuştur. Yargıtay’ın bir kararında bu hususlar şu şekilde özetlenmiştir: “...Yargıtay’ın önceki kararlarında da benimsediği bir görüşe göre, işverenin bu açıdan sorumluluğu kusura dayanmaktadır. Çünkü İsviçre ve Türk Hukuk Sisteminde özel bir düzenleme söz konusu olmadıkça asıl olan kusur

<sup>62</sup> ÇELİK vd., a.g.e., s.401.

<sup>63</sup> SÜZEK, a.g.e., s.407.

<sup>64</sup> ÇELİK vd., a.g.e., s.401.EMİRHAN, a.g.e., s.74.

<sup>65</sup> EMİRHAN, a.g.e., s.70.

<sup>66</sup> EMİRHAN, a.g.e., s.73.



*sorumluluğudur... Yargıtay uygulamasında, ilk kararlarda işverenin iş kazalarından doğan sorumluluğunun haksız fiile dayandığını kabul etmişken, zamanla işçinin daha yararına olan, akdi sorumluluk esasını benimsemiştir. Sosyal, ekonomik ve kültürel alanda meydana gelen gelişmeler nedeniyle akdi sorumluluğun da yetersiz kalması üzerine Yargıtay uygulamalarında istikrarlı şekilde tehlike sorumluluğu görüşünü kabul etmektedir. Tehlike sorumluluğu, en ağır kusursuz sorumluluk halini oluşturmaktadır... Yargıtay uygulamasında illiyet bağının sadece kusura bağlı sorumluluktan değil sebep ve özellikle tehlike sorumluluğunun kurulabilmesi için zorunlu olduğu kabul edilmektedir. İlliyet bağının kesilmesine neden olan bu çeşitli durumların öncelikle tehlike sorumluluğu içerisinde kabul edilmesi gerekir...’’<sup>67</sup>*

#### **1.1.4.2.5. Diğer Kusursuz Sorumluluk Halleri**

Türk Borçlar Kanunu’nun 66. maddesinde düzenlenen adam çalıştırının sorumluluğu, 116. maddede düzenlenen yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk, 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu (KTK) 85. maddesinde düzenlenen araç işletenin sorumluluğu, açık yasa hükümleri gereğince “kusursuz sorumluluk” hallerindedir.

##### **1.1.4.2.5.1. Adam Çalıştırının Sorumluluğu**

TBK m. 66’ya göre; adam çalıştırın, görevlendirdiği çalışanın, verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür. Özen sorumluluğu olarak düzenlenen bu sorumluluk türü, kanundan kaynaklanan bir kusursuz sorumluluk halidir. Kamu işvereni olan idare de, çalışanlarının kusurlu davranışları ile bir başkasına vermiş olduğu zarardan sorumludur.<sup>68</sup>

Adam çalıştırının sorumluluğu konusunda öğretideki genel kabulün aksine, anılan düzenlemenin yalnızca işletmede çalışanların başkalarına verdiği zararları

<sup>67</sup> Yargıtay 21. H.D. 2018/32 E., 2019/1495 K. sayılı, 28.02.2019 tarihli kararı.

<sup>68</sup> İNCİROĞLU, a.g.e., s.104.

kapsamadığı, çalışanın eylemi haricinde genel olarak işletmenin faaliyetleri ile ilgili olarak ortaya çıkan zararlar nedeniyle de sorumluluk getirildiği öne sürülmüştür.<sup>69</sup>

Bu kusursuz sorumluluk halinin dayanağının, objektif özen yükümlülüğünün ihlali olduğu kabul edilmektedir.<sup>70</sup> Adam çalıştırmanın sorumluluğu konusunda da, haksız fiilin kusur haricindeki tüm unsurlarının aynı şekilde gerçekleşmesi gerekmektedir.<sup>71</sup> Adam çalıştırın işverenin sorumlu tutulabilmesi için kusurlu olmasına gerek bulunmamaktadır. Yalnızca, adam çalıştırının otoritesi altındaki işçinin işini ifa ederken zarara sebebiyet verdiğini kanıtlamak, işverenin sorumluluğu bakımından yeterli görülmektedir.<sup>72</sup>

Ancak bu maddeye göre sorumlu tutulmaması için kurtuluş karinesi de aynı maddede düzenlenmiştir. Buna göre adam çalıştırın, çalışmasını seçerken, işle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken zararın doğmasını engel olma konusunda gerekli özeni gösterdiğini ispatlarsa sorumluluktan kurtulur. Ayrıca bir işletmede adam çalıştırın, işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispatlarsa, o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla sebep olunan zararı ödemekten kurtulacaktır.

Adam çalıştırın, çalıştırdığı kişinin kusurundan dolayı zarar görene ödemiş olduğu tazminatla ilgili olarak, zarara sebep olan çalışana, çalışanın bizzat sorumlu olduğu ölçüde rücu hakkına sahiptir.<sup>73</sup>

Meydana gelen olayda, hem işveren hem de kazaya uğrayan işçi dışında bir başka işçinin kusurlu olması durumunda işveren her ikisinin kusurundan da sorumlu olacaktır. Ancak istihdam edilenin hareketinin illiyet bağı tamamen ortadan

---

<sup>69</sup> KILINÇ, Ayşe Nur, Adam Çalıştırının Organizasyon Sorumluluğu, Ankara, Adalet Yayınevi, 2018, s.339.

<sup>70</sup> ULUSAN, a.g.e., s.128.

<sup>71</sup> GÜNEŞ, Volkan, Türk Borçlar Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği, İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık, 2017, s.204.

<sup>72</sup> ÇELİK vd., a.g.e., s.402; GÜNEŞ, a.g.e., s.205.

<sup>73</sup> KILINÇ, a.g.e., s.343.

kaldırması durumunda bu kez işverenin sorumlu tutulamayacağı savunulmuştur.<sup>74</sup> Gerçekten de, istihdam edilenin davranışı kendisine verilen işin ifası sırasında olmayıp, tamamen kişisel nedenlere dayanması halinde işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.<sup>75</sup>

Yargıtay'ın konuyla ilgili bir kararında; "...27.3.1957 gün, 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararında da açıklandığı üzere istihdam edenin sorumluluğu için kendisinin veya çalıştırdığı kişinin kusuru koşul değildir. Buradaki sorumluluk "özen ve gözetim ödevinin" objektif olarak yerine getirilmemesinden kaynaklanan "kusura" dayanmayan bir sorumluluktur. Zararın hizmet sırasında çalıştırılanın eylemi sonucunda meydana gelmesi yeterlidir. Başka bir anlatımla kazanın işverenin işi görülürken gerçekleşmiş olması sorumluluk için yeterli olmayıp, eylemle zarar arasındaki uygun neden-sonuç bağının işçinin ya da üçüncü kişinin tam kusuru ile kesilmemiş olması da zorunludur. Somut olayda, zararlandırıcı olayda %100 oranında davacılar murisi olan Erol K'nin kusurlu olduğu açık-seçiktir. Hal böyle olunca, zararlandırıcı olay sigortalının tamamen kusurlu davranışı sonucu oluştuğuna göre, nedensellik bağının kesildiği, giderek yukarıda sözü geçen İçtihadı Birleştirme Kararına dayanılarak istihdam eden davalı idarenin sorumluluğuna gidilemeyeceği ortadadır..." denilerek, üçüncü kişinin tam kusurlu davranışının illiyet bağını kestiği ve bu durumda işverenin iş kazasından dolayı sorumluluğu bulunmadığı kabul edilmiştir.<sup>76</sup>

#### **1.1.4.2.5.2. Yardımcı Kişilerin Füllerinden Sorumluluk**

TBK m.116'ya göre; borçlu, borcun ifasını veya bir borç ilişkisinden doğan hakkın kullanılmasını, birlikte yaşadığı kişiler ya da yanında çalışanlar eliyle yerine getiriyorsa, bu kişilerin işi yürüttükleri sırada diğer tarafa verdikleri zararı karşılamakla yükümlüdür.

---

<sup>74</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s. 234. Yazar, dipnotta yaptığı açıklamada, işverenin başka bir işçinin kazalı işçiyi şahsi nedenle öldürdüğü bir olaya ilişkin örnek vermiştir. Kanaatimizce bu gibi haller dışında, yani istihdam edilen işçinin zararlandırıcı eyleminin, işin görülmesi ile ilgili olması durumunda, kusuru ne kadar ağır olursa olsun illiyet bağını keseceği düşünülmemelidir.

<sup>75</sup> EMİRHAN, a.g.e., s.91.

<sup>76</sup> Yargıtay 21. H.D. 2001/7132 E., 2001/7449 K. sayılı, 06.11.2001 tarihli kararı.

Yardımcı kişilerin fiilinden doğan sorumluluğun, önceden yapılan bir anlaşmayla tamamen ya da kısmen kaldırılması mümkündür. (TBK m.116/2) Ancak uzmanlığı gerektiren bir hizmet, meslek veya sanatın, sadece kanunun veya yetkili makamların verdiği izinle yürütülebilmesi durumunda, yardımcı kişilerin fiillerinden sorumlu olunmayacağına ilişkin anlaşmalar kesin olarak hükümsüzdür. (TBK m.116/3)

Yardımcı kişilerin fiilinden sorumluluk da, kanundan kaynaklanan bir kusursuz sorumluluk halidir. Ancak yardımcı kişilerin fiillerinden doğan sorumlulukta, adam çalıştırmanın kusursuz sorumluluğundan farklı olarak herhangi bir kurtuluş karinesi söz konusu değildir.<sup>77</sup> Ayrıca adam çalıştırmanın sorumluluğunda zarar görenle zarar sorumlusu (adam çalıştırıcı) arasında herhangi bir borç ilişkisi olması zorunlu değilken, yardımcı kişilerin fiilinden doğan sorumlulukta zarar gören ile zarar sorumlusu (yardım alan) arasında mutlaka bir borç ilişkisi bulunmalıdır.<sup>78</sup>

#### **1.1.4.2.5.3. Araç İşletenin Sorumluluğu**

2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu (KTK) m.85'e göre, bir motorlu aracın işletilmesi bir kimsenin ölümüne veya yaralanmasına sebep olursa, motorlu aracın bir teşebbüsün unvanı veya işletme adı altında veya bu teşebbüs tarafından kesilen biletle işletilmesi halinde, motorlu aracın işleteni ve bağlı olduğu teşebbüsün sahibi, doğan zarardan müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmuştur.

Araç işletenin sorumluluğu, kusursuz sorumluluk hallerinden biri olan tehlike sorumluluğuna dayalı kusursuz sorumluluk halidir.<sup>79</sup>

Trafik-iş kazalarında anılan madde çoğu zaman uygulama alanı bulmaktadır. Nitekim bu tür kazalarda işveren genellikle aynı zamanda araç işleten konumunda bulunmaktadır. İşletenin araç işleten olmadığı durumlarda bu maddeye dayalı sorumluluğa başvurmanın olanağı bulunmamaktadır.

<sup>77</sup> GÜNEŞ, a.g.e., s.210; ULUSAN, a.g.e., s.129.

<sup>78</sup> GÜNEŞ, a.g.e., s.210; KILINÇ, a.g.e., s.354.

<sup>79</sup> ÇELİK vd., a.g.e., s.400.

KTK m.85/2'ye göre, motorlu aracın ölümüne veya yaralanmaya sebebiyet vermiş olduğu durumlarda, kazaya karışan aracın başkalarına devir ve temlik veya üzerinde bir hak tesisini önlemek amacıyla olaya el koyan Cumhuriyet Savcılıklarınca, aracın tescilli olduğu tescil kuruluşuna trafik kaydı üzerine şerh düşülmesi için talimat verilir. Kaza anı ile Cumhuriyet Savcılığınca trafik kaydı üzerine şerh düşülmesi arasında geçen süreler içinde kötü niyetle yapılan araç tescilleri hükümsüz sayılır. Şerhin konulduğu tarihten itibaren bir ay içerisinde, şerhin kaldırıldığına veya devamına ilişkin mahkeme kararı ibraz edilmediği takdirde bu şerh hükümsüz sayılır.

İşletilme halinde olmayan bir motorlu aracın sebep olduğu trafik kazasından dolayı işletenin sorumlu tutulabilmesi için, zarar gören tarafından, işleten veya eylemlerinden sorumlu tutulduğu kişilerin kazanın oluşumunda kusurlarının varlığı ya da araçtaki bozukluğun kazaya sebep olduğu kanıtlanmalıdır. (m.85/3)

İşleten ve araç işleticisi teşebbüs sahibi, hakim takdirine göre kendi aracının katıldığı bir kazadan sonra yapılan yardım çalışmalarından dolayı yardım edenin maruz kaldığı zarardan da sorumlu tutulabilir. Ancak, bu durumda işletici teşebbüs sahibinin sorumlu kılınabilmesi için kazadan kendisinin sorumlu olması veya yardımın doğrudan doğruya kendisine veya araçta bulunanlara yahut kazaya taraf olan üçüncü kişilere yapılması gerekir. (m.85/4)

İşleten ve araç işleticisi teşebbüsün sahibi, aracın sürücüsünün veya aracın kullanılmasına katılan yardımcı kişilerin kusurundan kendi kusuru gibi sorumlu tutulmuştur. (m.85/5)

## **1.2.İŞ KAZASINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUK**

### **1.2.1.İş Kazası**

Kaza kavramı ilk olarak doğa kaynaklı olarak ortaya çıkmış, insanoğlunun alet kullanmaya başlaması ve üretime geçmesiyle birlikte üretim kazaları (iş kazaları)

görülmeye başlanmıştır. Endüstriyel gelişme ile birlikte iş kazaları hem sayıca artmış hem de daha tehlikeli bir hal almıştır.<sup>80</sup>

Kaza kavramını günlük hayattaki anlamıyla, can ya da mal kaybına yol açan kötü olay olarak tanımlamak mümkündür.<sup>81</sup> Bir başka tanıma göre, istenilmeden ve ansızın bir zararın doğumuna yol açan sebepler bütününe geniş anlamda kaza denilirken, dar anlamda kaza ise sadece ölüm ve vücut bütünlüğünün ihlali hallerini kapsamaktadır.<sup>82</sup> Aynı zamanda, herhangi bir kasıt olmadan, beklenilmeyen bir anda meydana gelen ve çoğunlukla bir zarara yol açan olay, şeklinde de tanımlanmıştır.<sup>83</sup> Türk Dil Kurumu'nun güncel Türkçe sözlüğünde kaza, istem dışı veya umulmayan bir olay dolayısıyla bir kimsenin, bir nesnenin veya bir aracın zarara uğraması olarak tanımlanmaktadır.<sup>84</sup>

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3/1-g 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 tanımlanmıştır.

İş kazası öğretide, sigortalının işverenin otoritesi altındayken görülen işle ilgili olarak dıştan gelen ani bir etkiyle sigortalıyı bedenen veya ruhen zarara uğratan olay şeklinde tanımlanmıştır.<sup>85</sup> İş kazası ve meslek hastalıklarının, daha çok işletme içi üretim ilişkilerinden kaynaklandığı bilinmektedir.<sup>86</sup>

İş kazası ve meslek hastalıklarının ülkemiz kanunlarında ele alınması ilk kez 27.06.1945 tarih ve 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu ile olmuştur. Daha sonra 17.07.1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal

<sup>80</sup> GÜVEN, Ercan, İş Kazası Yönünden Sosyal Politika Sorunları, Ankara, Sevinç Matbaası, 1970, s.2; TÜRK, İbrahim, Türkiye'de İş Kazaları, Türkiye gıda İş Sendikası Yayını No:2, 1976, s.175.

<sup>81</sup> OLGAC, Cüneyt / TUNÇAY, Süleyman, BULUT / Mehmet, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları, Ankara, Bilge Yayınevi, 2011, s.59.

<sup>82</sup> ERİN, İş Kazası, s.6; AKIN, Maddi Tazminat, s.19.

<sup>83</sup> SÜMER, Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2018, s.89.

<sup>84</sup> <https://sozluk.gov.tr/>

<sup>85</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.23; SÜMER, İş Sağlığı, s.90; ŞAKAR, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2017, s.196.

<sup>86</sup> GÜZEL, Ali / OKUR, Ali Rıza / CANİKLİOĞLU, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2016, s.321.

Sigortalar Kanunu düzenlenmiş, bu kanunun 141. maddesiyle diğer bazı kanunların yanında 4772 sayılı kanun da yürürlükten kaldırılmıştır. Son olarak, halen yürürlükte olan 31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) ile düzenleme yapılmış, 506 sayılı kanun bazı hükümleri dışında yürürlükten kaldırılmıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) sosyal güvenlik hükümlerini, “Hizmet Akdiyle veya Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışan Sigortalıların Tabi Olduğu Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”, “Uzun Vadeli Sigorta Hükümleri”, “Kamu Görevlilerine İlişkin Hükümler”, “İsteğe Bağlı Sigorta Hükümleri” şeklinde gruplandırmıştır. Çalışmanın konusunu oluşturan iş kazası, kısa vadeli sigorta hükümleri arasında (m. 13 ve devamında) düzenlenmiştir. Kısa vadeli sigorta kolları içinde ayrıca hastalık ve analık sigortaları yer almaktadır. Uzun vadeli sigorta kolları ise, malullük, yaşlılık ve ölüm olarak belirlenmiştir. Konunun sınırlandırılması gerekliliği dikkate alınarak, uzun vadeli sigorta kolları ile iş kazası dışındaki diğer kısa vadeli sigorta kolları (hastalık ve analık) konularında detaylara yer verilmemiştir. 5510 sayılı SSGSSK’nın yanı sıra ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda (İSGK) da iş kazaları düzenlenmiş bulunmaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13. maddesinde “İş 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 hâle getiren olaydır.” şeklinde tanımlanmaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3/1-g maddesinde ise,

*“İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı,... ifade eder..”* şeklinde düzenleme yer almıştır..

5510 sayılı kanundan sonra yürürlüğe giren ve 2. maddesinin 2. fıkrasında yazılı istisnalar dışında, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı bildirilen 6331 sayılı İSGK'daki iş kazası tanımı, 5510 sayılı SSGSSK ile paralellik göstermemektedir. 6331 sayılı kanunun madde gerekçesinde 5510 sayılı SSGSSK'daki tanımı da içine alan daha geniş bir tanım yapıldığı belirtilmesine rağmen, 6331 sayılı kanundaki tanımın daha dar olduğu, iki kanun arasında çelişki ortaya çıktığı için bu kanunda yapılan tanımın isabetli olmadığı savunulmuştur.<sup>87</sup>

Meslek hastalığı ise, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir. (SSGSSK m.14) Hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı, yayımlanan liste ile belirlenmiştir. Bu listede yer almayan rahatsızlıkların meslek hastalığı olduğu iddiasında olan işçi, bu iddiasını ispatlamak zorundadır.

Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespitinde; kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi, ayrıca kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbi sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi zorunludur. (m.14/2)

Meslek hastalığı, sigortalının işten ayrılmasından sonra ortaya çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının bu kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın ortaya

---

<sup>87</sup> GÜZEL vd., a.g.e., s.332.



çıkması arasında bu hastalık için kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması aranmaktadır. Bu durumdaki kişiler, gerekli belgelerle Kuruma müracaat edebilecektir. Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi geçmiş olsa bile, söz konusu hastalık kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir. (m.14/3)

Hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı, iş kazası ve meslek hastalığı bildirmesinin şekli ve içeriği, verilme usulü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar, kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte düzenlenmiştir. Yönetmelikte belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır. Kuruldan da olumlu sonuç alınamaması durumunda, meslek hastalığı tespit davası açılarak hak arama yoluna devam edilmelidir. (m.14/son)

Konunun sınırlandırılması gerekliliği dikkate alınarak, meslek hastalığına değinilmekle yetinilmiş, detaylı olarak üzerinde durulmamıştır.

### **1.2.2.İş Kazasının Şartları**

Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için bazı şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlar; sigortalı sayılma, bir kazanın gerçekleşmesi, sigortalının bedenen veya ruhen zarara uğraması, kaza ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağı bulunması<sup>88</sup> şeklinde sıralanabilir.<sup>89</sup>

---

<sup>88</sup> Sosyal güvenlik hukuku bakımından kaza ile zarar arasında illiyet bağı bulunması yeterli iken, bireysel iş hukuku açısından yani işverenin sorumluluğu için ise buna ilave olarak yapılan işle kaza arasında da uygun illiyet bağının varlığı gerekmektedir. Bazı kaynaklarda bireysel iş hukuku açısından iş kazası ve sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazası şeklinde iki ayrı başlık altında inceleme yapılmakta ise de; aslında iş kazasının tanımının değişmediği, yalnızca bireysel iş hukuku açısından yani işverenin ve varsa kusurlu üçüncü kişilerin sorumluluğu için ilave illiyet bağı arandığından, bu eserde ayrı başlıklar altında inceleme yapılmamış, yeri geldikçe farklı noktalara değinilmekle yetinilmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan 2016/21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları Hakkında Genelge'ye göre bir olayın iş kazası sayılabilmesi için; kazayı geçiren kişinin sigortalı olması, kaza sonucu bedence veya ruhça engelli hale gelmesi, kaza ile sonuç arasında uygun bir illiyet bağının bulunması şartlarının bir arada gerçekleşmesi, ayrıca meydana gelen olayın 5510 sayılı SSGSSK'nın 13. maddesinin birinci fıkrasında sayılan hallerden birinde meydana gelmesi gerektiği belirtilmektedir.

SSGSSK'nın 13. maddesinde sayılan durumlardan herhangi birinin varlığı zorunlu olup, aksi halde iş kazasının diğer unsurları olayda mevcut olsa bile iş kazası kabul edilmesi mümkün değildir.<sup>90</sup>

Kanunun 13. maddesinde belirtilen hallerden birinin varlığı halinde, diğer unsurların da gerçekleşmesi koşuluyla olay sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası sayılacak ve kurum tarafından gerekli yardımların sağlanması mümkün hale gelecektir.<sup>91</sup>

Yargıtay kararlarına göre de iş kazasının unsurları, kazaya uğrayanın 5510 sayılı kanun anlamında sigortalı sayılması, sigortalının bir kazaya uğraması ve uğranılan kazanın 5510 sayılı kanunun 13. maddesinde sayılı hallerden birinde meydana gelmesi, kazanın sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan bir olay biçiminde gerçekleşmesi, bu olay ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun illiyet (nedensellik) bağı bulunması şeklinde sıralanmaktadır.<sup>92</sup>

---

<sup>89</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.26 ve devamı; GÜZEL vd., a.g.e., s.334 ve devamı; SÜMER, İş Sağlığı, s.90 ve devamı; ŞAKAR, a.g.e., s.197 ve devamı; TUNCAY, Can / EKMEKÇİ, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2017, s.378 ve devamı.

<sup>90</sup> GÜZEL vd., a.g.e., s.345.

<sup>91</sup> "1.2.2.4. – Kaza İle zarar Arasında İlliyet Bağı Olması" bölümünde açıklanacağı üzere; bireysel iş hukuku açısından iş kazasının varlığını kabul edebilmek için, bir başka deyişle işvereni (ve varsa üçüncü kişileri) yaşanan kaza sonucunda bedenen ya da ruhen meydana gelen zararlardan sorumlu tutabilmek için, sosyal güvenlik hukuku yönünden aranılan koşulların yanı sıra, yapılan iş ile meydana gelen kaza arasında da uygun illiyet bağının varlığı zorunludur.

<sup>92</sup> Yargıtay 10. H.D. 2015/7681 E. 2016/13858 K. sayılı, 15.11.2016 tarihli kararı.

### 1.2.2.1.Sigortalı Sayılma

5510 sayılı SSGSSK'nın 13. maddesinde, olay nedeniyle bedenen ya da ruhen zarara uğrayan sigortalıdan bahsedilmekle, bir olayın iş kazası sayılabilmesi için öncelikle kişinin sigortalı olması gerekmektedir.

Aynı kanunun tanımları düzenleyen 3. maddesinde sigortalının, kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi olduğu belirtilmektedir.

Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından kimlerin sigortalı sayılacağı, sigortalı sayılanlara ilişkin hükümlerin uygulanacağı kimseler kanunun 4. maddesinde sayılmıştır. Buna göre, hizmet akdiyle bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar, köy ve mahalle muhtarları, ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı olanlar, anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları, tarımsal faaliyette bulunanlar, kamu idarelerinde çalışanlardan; hizmet akdiyle çalışanlar dışında kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında hizmet akdiyle çalışanlar gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar, 4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 86. maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından sigortalı sayılacaklardır. Ayrıca sigortalı sayılanlara ilişkin hükümlerin uygulanacağı ve uygulanmayacağı kişiler de maddede belirtilmiştir. (SSGSSK m.4)

Bazı kişiler bakımından kısa ve uzun vadeli sigorta kollarının uygulanması ile ilgili olarak kanunun 5. maddesinde özel düzenleme yer almaktadır. Buna göre;

-Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular,

-3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler,

-Mesleki ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler,

-Mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler,

-Kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler,

-2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 46. maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82. maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar,

-Harp malulleri ile 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna veya 2330 sayılı Kanun hükümleri veya 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanunun 56. maddesi uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış malullerden... 4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında çalışanlar hakkında,

-Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler,

-Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmaktadırlar.

Kimlerin kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında sigortalı sayılmadıkları ise aynı kanunun 6. maddesinde sayılmıştır. Örneğin işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi, ev hizmetlerinde çalışanlar (Kanunun Ek 9. maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç) sigortalı sayılmayacaktır. Bu kişiler bakımından, "sigortalı sayılma" koşulu yerine getirilmediğinden iş kazasının varlığı ileri sürülemez.

Çalışanın 18 yaşından küçük olması, işveren tarafından sigorta bildiriminin yapılmamış olması, işverence primlerin yatırılmaması gibi nedenler iş kazası

sigortasından yararlanmaya engel teşkil etmeyecektir. Kişinin o işyerinde çalışmaya başlaması yeterli görülmektedir.<sup>93</sup>

Nitekim sigortalılığın başlangıcına ilişkin SSGSSK m. 7 dikkate alındığında, bu kapsamdaki kişilerin kuruma bildirilmemiş olmasının sigortalı olma vasfını ortadan kaldırmayacağı gibi prim ödenmiş olmasının da gerekmediği, kuruma bildirilmeden iş kazasına uğrasalar bile olayın iş kazası sayılacağı vurgulanmıştır.<sup>94</sup>

Sigortalı sayılma ile ilgili olarak özellikle, hizmet akdiyle bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar bakımından, hizmet akdinin (iş sözleşmesinin) incelenmesi yerinde olacaktır. İş Kanunu m.8'e göre iş sözleşmesi, işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin ise ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır. TBK m. 393'te 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 olarak tanımlanmıştır. Her iki tanımdan da çıkarıldığı üzere, iş sözleşmesinin unsurları iş görme, ücret ödenmesi ve bağımlılık olarak belirlenmektedir.<sup>95</sup>

İş sözleşmesindeki bağımlılık unsurunun ekonomik ya da teknik açıdan bağımlılık şeklinde değil; işçinin kişiliğinin ön planda olması sebebiyle kişisel ve hukuki bağımlılık olarak değerlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır.<sup>96</sup> İş sözleşmesinin en önemli unsurlarından olan bağımlılık, iş sözleşmesini, bir tarafa iş görme edimi yükleyen benzer sözleşmelerden ayırmaktadır.<sup>97</sup> Bağımlılık unsuruyla ilgili önemli olan hususun, işverenin denetim ve gözetimi altında, onun talimatlarıyla ve onun iş organizasyonu altında çalışmak olduğu, çağrı üzerine çalışma ya da uzaktan çalışma gibi esnek çalışma ilişkilerinin bağımlılık unsurunun varlığını ortadan kaldırmayacağı belirtilmektedir.<sup>98</sup>

<sup>93</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.38; EMİRHAN, a.g.e., s.7; TUNCAY / EKMEKÇİ, a.g.e., s.379, 380.

<sup>94</sup> GÜZEL vd., a.g.e., s.334; SÜMER, İş Sağlığı, s.91.

<sup>95</sup> SÜZEK, a.g.e., s.223.

<sup>96</sup> SÜZEK, a.g.e., s.225.

<sup>97</sup> SÜMER, İş Hukuku, s.38; SÜZEK, a.g.e., s.229.

<sup>98</sup> SÜMER, İş Hukuku, s.38.

Taraflar arasındaki ilişkinin iş sözleşmesi mi yoksa eser sözleşmesi gibi diğer iş görme sözleşmelerinden mi olduğu konusunda özellikle bağımlılık unsuru üzerinde durulmalıdır. Nitekim Yargıtay da bir çok kararında olduğu gibi, 21. Hukuk Dairesi'nin 2015/417 E. 2015/12700 K. sayılı ve 04.06.2015 tarihli kararında, hizmet akdinin belirleyici ve ayırıcı unsurlarının zaman ve bağımlılık olduğunu, bu iki unsurun birlikte varlığı durumunda hizmet akdinin kabulü gerektiğini, somut olayda davacıların murisi ile davalı arasında istisna akdinin unsurlarından olan bir eserin ücret karşılığında yaratılmasının söz konusu olduğu, bu nedenle çalışmanın (hizmet akdine değil) istisna akdine dayalı olduğunu kabul etmiştir.<sup>99</sup>

### 1.2.2.2. Bir Kazanın Gerçekleşmesi

İş kazasının varlığı için, adından da anlaşılacağı gibi bir kazanın meydana gelmiş olması gerekir. Ancak küçük sıyrık, çizik, heyecandan kaynaklı bir anlık fenalaşma gibi önemsiz bedeni ve ruhi arızaların iş kazası olarak değerlendirilemeyeceği ileri sürülmüştür.<sup>100</sup>

Zarara uğratan olayın kural olarak, ani bir olay şeklinde ve dıştan gelen bir sebeple gerçekleşmesi aranmaktadır.<sup>101</sup> Bu koşul, iş kazasını meslek hastalığından ayıran en önemli unsurdur. İş kazası birden meydana geldiği halde, hastalık ise uzunca bir zamana yayılarak ortaya çıkmaktadır.

Burada önemli olanın hareketin aniliği olduğu; zira belirli bir süre sonra ortaya çıkacak olsa bile sonucun da olayın meydana gelmesiyle belirlendiği vurgulanmaktadır.<sup>102</sup> İş kazasının aniden meydana gelmesinin, mutlaka bir anda gerçekleşme olarak değil, olayın bir bütünlük içinde bir kerede meydana gelmesinin anlaşılması gerektiği belirtilmiş; buna örnek olarak da, soğuk nedeniyle donarak

---

<sup>99</sup> Karar için bkz. AYDIN, Ufuk, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri", s. 560, Şu kitapta ayrı bölüm: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, Seminer-İstanbul 25-26 Kasım 2016, (s.557-868) İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık, 2017.

<sup>100</sup> GÜVEN, a.g.e., s.3.

<sup>101</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.21, 22; GÜZEL vd., a.g.e., s.337; ULUSAN, a.g.e., s.72.

<sup>102</sup> ŞAHBAZ, a.g.e., s.79.

zarar görme veya zararlı gazlardan zehirlenme durumlarında belirli bir sürecin varlığı gösterilmiştir.<sup>103</sup>

İş kazasının aniden ya da çok kısa bir zaman içinde gerçekleşmiş olması kavramının, “başlangıç ve bitişinin sabit ve belirli olduğu bir defalık oluş” şeklinde anlaşılması gerektiği savunulmuştur.<sup>104</sup>

Dıştan gelen sebep kavramından, düşme, vurma, çarpma gibi fiziksel bir darbe ya da ısı, duman, gaz, bakteri, hayvansal veya kimyasal zehirler gibi kazaya uğrayan işçinin bünyesi haricindeki bir etkinin anlaşılması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>105</sup>

Bir olayın bireysel iş hukuku açısından iş kazası sayılabilmesi için, istenilmeyen bir olaydan söz edilmesi zorunludur. Ancak hemen belirtilmelidir ki, sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazasının tespitinde, istenilmeyen olay koşulunun varlığı aranmamaktadır. İntihar gibi kişinin bilerek ve isteyerek gerçekleştirdiği olaylar bile, diğer koşulların varlığı halinde sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazası sayılmaktadır.<sup>106</sup>

Nitekim öğretide, 5510 sayılı kanun yönünden olaya bakıldığında Borçlar Hukuku anlamından farklı olarak “dıştan gelen etki” ve “istenilmeme” şartlarının aranmayacağı, bu şartların sonuca etki eden ve işverenin sorumluluğunu ortadan kaldıran hususlar olduğu belirtilmektedir.<sup>107</sup>

### **1.2.2.3.Sigortalının Bedenen veya Ruhen Zarara Uğraması**

İş kazasının düzenlendiği 5510 sayılı SSGSSK'nın 13. maddesinde, meydana gelen olayın sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle

<sup>103</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.22.

<sup>104</sup> EREN, İş Kazası, s.10; EMİRHAN, a.g.e., s.9.

<sup>105</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.21, 45; EREN, İş Kazası, s.9.

<sup>106</sup> Bknz. aşağıda bölüm 1.2.2.4.

<sup>107</sup> MEMİŞOĞLU / ÇINAR, a.g.m., s.40.

getirmesi gerektiği düzenlenmiştir. Buna göre, bir olayın iş kazası sayılabilmesi için sigortalı sayılanın bedenen ya da ruhen bir zarara uğraması şarttır.<sup>108</sup>

Yargıtay'a göre vücut bütünlüğünün ihlali yani bedensel zararlar kapsamına, fiziksel bütünlük yanında ruhsal bütünlük ve sağlığın da dahil olduğu kabul edilmektedir.<sup>109</sup> Dış görünüşün farklılaşması, kişinin güzelliğini kaybetmesi, tik rahatsızlığının meydana gelmesi, el ya da ayağın titrer hale gelmesi, koku alma, duyma ve görme duyularında azalma ya bu duyuların yok olması, cinsel iktidarın olumsuz etkilenmesi gibi haller vücut bütünlüğünün ihlali kapsamında değerlendirilmektedir.<sup>110</sup> Aynı şekilde kişide zihni yorgunluk durumu ya da kaza nevrastenisinin ortaya çıkması da tazmini gereken zararlar olarak nitelenmektedir.<sup>111</sup>

Tıbbi müdahale veya tedaviye ihtiyaç duyulmayan zararların bile vücut bütünlüğünün ihlali sayılacağı, nitekim iş kazası neticesinde vücut bütünlüğünün ihlali maluliyete sebep olmamışsa bile manevi tazminat istenebileceği belirtilmektedir.<sup>112</sup> Aynı şekilde uğranılan zararın geçici ya da kalıcı olması, zararın ağırlığı gibi hususlar olayın iş kazası sayılması bakımından etkili değildir. Bir başka deyişle meydana gelen olay, kazaya uğrayan sigortalının geçici ya da sürekli iş göremezliğine sebebiyet vermese bile olay iş kazası olarak tanımlanmaktadır. Sigortalının uğradığı zararın ağırlığı, iş kazasının varlığı bakımından değil, kurum tarafından sağlanacak yardımların şartları bakımından önem taşımaktadır. Nitekim sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için, meslekte kazanma gücünü en az % 10 oranında kaybetmiş olması aranmaktadır.<sup>113</sup>

Yalnızca sigortalının malına zarar veren olaylar, başka bir anlatımla mala gelen zararlar iş kazası kapsamında değerlendirilemez.<sup>114</sup> Ancak sigortalıya takılmış olan ve organ görevi gören protezlerin zarara uğraması durumunda, protezin vücudun

---

<sup>108</sup> Bedensel ve ruhsal zararlara, "cismani zarar" da denilmektedir. MOLLAMAHMUTOĞLU vd. s.1414.

<sup>109</sup> Yargıtay 21. H.D. 2010/7928 E. 2012/3244 K. sayılı, 08.03.2012 tarihli kararı.

<sup>110</sup> EREN, İş Kazası, s.8.

<sup>111</sup> ULUSAN, a.g.e., s.80.

<sup>112</sup> BAŞMANAV, Yasemin, "İş Kazası ve Meslek Hastalığında Manevi Tazminat", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 10, Sayı 40, 2013, s.49.

<sup>113</sup> Bknz. aşağıda bölüm 2.3.1.4.

<sup>114</sup> DEMİRAL, a.g.e., s.47.



ayrılmaz bir parçası haline geldiği durumlarda vücut tamlığı kavramının geniş yorumlanarak olayın iş kazası olduğu söylenebilecektir.<sup>115</sup>

İş kazasının aniden meydana gelmesi, onu meslek hastalığından ayıran önemli bir kriter olmakla birlikte; kazaya uğrayan işçide meydana gelen bedeni veya psikolojik engel hali ise sonradan ortaya çıkabilmektedir, yeter ki ortaya çıkan zararlar kaza arasındaki illiyet bağı kesilmiş olmasın.<sup>116</sup>

Yargıtay bir kararında, “..tir şoförü olan davacı murisinin 26.11.2009 tarihinde davalı işveren tarafından Ukrayna’ya sefere gönderildiği,11.12.2009 tarihinde Türkiye’ye giriş yaptığı, Adli Tıp Kurumu raporunda, H1N1 virüsünün kuluçka süresinin 1-4 gün arasında değiştiği, murisin 13.12.2009 tarihli hastaneye başvurusunda belirttiği şikayetlerin hastalığın başlangıç belirtileri olduğu taktirde hastalığın bulaşmasının bu tarihten 1-4 gün öncesinde gerçekleşmiş olacağına bildirildiği, buna göre davacı murisinin, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle Ukrayna’ya yapılan sefer sırasında bulaştığı yukarıda belirtilen rapor kapsamından anlaşılan H1N1 virüsüne bağlı olarak, daha sonra meydana gelen ölümünün iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği açıktır...” değerlendirmesinde bulunarak, sonucun belli bir süre sonra ortaya çıkmasının iş kazası kavramına aykırılık teşkil etmediğini vurgulamıştır.<sup>117</sup>

Bu bağlamda, COVID-19 (yeni tip koronavirüs) gibi salgın hastalıkların da, yukarıda sayılan koşulların varlığı halinde iş kazası sayılacağına şüphe yoktur.

#### **1.2.2.4.Kaza İle Zarar Arasında İlliyet Bağı Olması**

Bir olayın iş kazası olarak nitelenebilmesi için, meydana gelen olay ile sigortalının bedenen veya ruhen zarara uğraması arasında illiyet bağı olmalıdır.

Genel kaza tanımı ile iş kazasını ayırabilmek için, işverenin otoritesi altında gerçekleşmesi yani kazanın işle ilgili olması veya kazanın gerçekleştiği yerin

<sup>115</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.38; GÜZEL vd., a.g.e., s.346; ŞAKAR, a.g.e., s. 199.

<sup>116</sup> EMİRHAN, a.g.e., s.15.

<sup>117</sup> Yargıtay 21. H.D. 2018/5018 E. 2019/2931 K. sayılı, 15.04.2019 tarihli kararı.

işverenin ekonomik menfaatine hizmet eden bir yer olması gerektiği vurgulanmaktadır.<sup>118</sup> İşçinin kaza sırasında yapmakta olduğu iş, işverenin menfaatine hizmet ediyorsa ya da görülmekte olan işle ilgili olmasa bile işverenin talimatı ile bir şeyler yapılmaktaysa, bu durumda işçinin işveren otoritesi altında bulunduğu kabul edilmektedir.<sup>119</sup>

Daha dar bir kapsamı bulunduğunu belirttiğimiz işverenin sorumluluğunu tespit bakımından yani bireysel iş hukuku yönünden iş kazasının varlığında, özellik arz eden bir farklılık ortaya çıkmaktadır: Bireysel iş hukuku bakımından, iş kazasının genel unsurlarına ilave olarak, yaşanan kaza ile yapılan iş arasında da illiyet bağı bulunması gerekmektedir.<sup>120</sup> Sosyal güvenlik hukuku yönünden bakıldığında, bu alanın koruyuculuğu da dikkate alınarak iş kazası kavramının kapsam olarak çok daha geniş değerlendirildiği, bunun yanında bireysel iş hukuku açısından yani işveren ve diğer ilgililerin sorumluluklarının belirlenmesi noktasında kapsamın daraldığı görülmektedir. Bu sebeple bireysel iş hukuku anlamında iş kazası olarak tespit edilen her olay sosyal güvenlik hukuku bakımından da iş kazası sayılmalıdır ancak bunun aksini söylemek yani sosyal güvenlik hukuku yönünden iş kazası sayılan her olayın sorumluluk hukuku açısından da iş kazası olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir.<sup>121</sup>

Öncelikle konu sosyal güvenlik hukuku bakımından ele alındığında, 5510 sayılı kanunun 13. maddesindeki hallerden birinin varlığı, olayın iş kazası sayılması için yeterli görülmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde yapılan işle kaza arasındaki illiyet bağının varlığı konusunda bazı haller sıralanmıştır: Buna göre, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle ve sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, sigortalının görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın

---

<sup>118</sup> GÜZEL vd., a.g.e., s.347; TUNCAY/EKMEKÇİ, a.g.e., s.380; ULUSAN, a.g.e., s.74.

<sup>119</sup> ULUSAN, a.g.e., s.78.

<sup>120</sup> YILDIZ, a.g.m., s.10; DEMİRCİOĞLU, Murat / BALSEVER, Sergül, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 74, Prof.Dr.Fevzi SAHLANAN'a Armağan Özel Sayısı, 2016, s.1171; ULUSAN, a.g.e., s.73.

<sup>121</sup> SÜMER, İş Sağlığı, s.209; ULUSAN, a.g.e., s.75.

sigortalının iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelmesi hallerinde yapılan işle kaza arasında illiyet bağının varlığı kabul edilmiştir. Nitekim madde gerekçesinde, yapılan iş ile meydana gelen bir kaza arasındaki illiyet bağı kavramından yola çıkılarak hangi hallerin iş kazası sayılacağı belirtilmiştir.

İşyerinde meydana gelen kazalar ile çalışma süreleri içinde meydana gelen kazaların karine olarak iş kazası olduğu kabul edilir ancak işveren tarafından, kazanın işyerinde yürütülen işle ilgili olmadığı ispatlanırsa işveren sorumluluktan kurtulacaktır.<sup>122</sup>

İş kazasının yanı sıra, meslek hastalığı hallerinde de illiyet bağının varlığı zorunludur. Meslek hastalığında, uğranılan hastalık ile işyerindeki çalışma olgusu arasında uygun illiyet bağının varlığı aranmaktadır.<sup>123</sup> Bu noktada meslek hastalığı iş kazasından farklı olarak, adından da anlaşıldığı üzere ve niteliği gereği, mesleki bir özellik göstermektedir. Başka bir deyişle meslek hastalığı, yapılan işin yürütümü sonucu ortaya çıkmaktadır, yapılan işle hastalık arasında illiyet bağı olması zorunludur.<sup>124</sup>

Hayatın olağan akışı ve genel hayat tecrübelerine göre, zararın ortaya çıkması için yeterli/elverişli olan veya zararın ortaya çıkmasına yardım eden sebebe uygun sebep denildiği gibi, uygun sebeple sonuç arasındaki ilişkiye ise uygun illiyet bağı denilir.<sup>125</sup> Hayatın olağan akışına göre, işçinin bedenen ya da ruhen uğramış olduğu zararlar, yaşanan olay neticesinde meydana gelmişse kaza ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağının varlığı kabul edilir.<sup>126</sup> Yaşanan olay ile uğranılan zarar arasında illiyet bağının tespitinde, öncelikle mantık kurallarına başvurulması gerektiği de ileri sürülmüştür.<sup>127</sup>

---

<sup>122</sup> EREN, İş Kazası, s.14, 15.

<sup>123</sup> ÇELİK vd., a.g.e., s.395.

<sup>124</sup> EMİRHAN, a.g.e., s.21, 22.

<sup>125</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s. 39; EREN, İş Kazası, s.12; GÜZEL vd., a.g.e., s.347; SÜMER, İş Sağlığı, s.208; ŞAKAR, a.g.e., s.199; ULUSAN, a.g.e., s.73.

<sup>126</sup> EMİRHAN, a.g.e., s.19.

<sup>127</sup> ŞAHBAZ, a.g.e., s.80.

Yargıtay, iş kazası nedeniyle tedavi gören sigortalının taburcu olduktan sonra aniden gerçekleşen ölüm olayı ile ilgili olarak; “...sigortalının 02.11.2008 tarihinde iş kazası geçirdiği, aynı tarihte yüksekte düşme sonucu sağ kalça ağrısı nedeniyle tedaviye alındığı, 17.11.2008'de taburcu edildiği, 14.04.2009 tarihinde implant çıkarma operasyonunun yapıldığı, 17.04.2009 tarihinde sabah vizitesinde bulguların olumlu olmasına rağmen öğleden sonra vefat ettiği anlaşılmaktadır. Kurumun rücu alacağı için işverenin kusurlu davranışıyla sonuç arasında uygun illiyet bağının kurulması gerekir. Davalı işveren, kaza ile ölüm olayı arasında illiyet bağının kesildiğini ileri sürmüştür, mahkemece davalı vekilinin savunması üzerinde durulmadan, kaza ile ölüm olayı arasında uygun illiyet bağının bulunup bulunmadığı araştırılmadan karar verilmiş olması isabetsiz bulunmuştur...” şeklinde vermiş olduğu kararında, yaşanan iş kazası ile meydana gelen zarar (ölüm olayı) arasında uygun illiyet bağının ispatlanmasını aramıştır.<sup>128</sup>

Öğretide, bireysel iş hukuku açısından, yapılan işle yaşanan kaza arasında uygun illiyet bağının belirlenmesinde bazı kriterlerden söz edilmektedir.<sup>129</sup>

-İşyerinde yürütülen işin icra edilmesi esnasında meydana gelen kaza işle ilgili sayılmaktadır,

-Yaşanan kaza, işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almamasından kaynaklanmışsa kazanın işle ilgili olduğu kabul edilmektedir,

-Mevzuata göre çalışma süresinden sayılan zamanlarda gerçekleşen kazanın işle ilgili olduğu kabul edilmektedir,

-İşyerinde yürütülen işten kaynaklanan doğrudan ya da dolaylı tehlikenin sonucu olarak meydana gelen kaza da iş kazası kabul edilmektedir.

Öğretide ileri sürülen bu hususlar karine olarak belirtildiğinden, aksinin ispatı yani yaşanan olayla yapılan iş arasında uygun illiyet bağının bulunmadığı her zaman ispatlanabilecektir.

<sup>128</sup> Yargıtay 10. H.D. 2012/24703 E. 2013/19088 K. sayılı, 11.10.2013 tarihli kararı.

<sup>129</sup> Sıralanan karineler, AKIN, Maddi Tazminat, s.48, 49'dan alınmıştır.

Bu noktada kalp krizinin de iş kazası sayılıp sayılmayacağı tartışma konusu olmaktadır. İş kazasının niteliği gereği, kalp krizi stres, aşırı gürültü, yorgunluk gibi dıştan gelen bir etkiye bağlı olarak gerçekleşmişse iş kazası sayılacağı; kronik kalp yetmezliği, kan pıhtılaşması gibi kalıtsal bir sebeple ya da vücut yapısına bağlı sebeplerle meydana gelmişse yani ortada kaza denilebilecek bir dış etki söz konusu değilse iş kazası sayılmayacağı savunulmuştur.<sup>130</sup> Çalışanın, işyeri koşullarından kaynaklanan sebeplerle aşırı yorgunluk ya da stres yüzünden kalp krizi geçirmesinin işverenin sorumluluğunu gerektireceği belirtilmektedir.<sup>131</sup> Yargıtay'ın kalp krizine ilişkin kararının incelendiği bir çalışmada, işyerinde kalp krizi sonucu ölen sigortalının hak sahiplerinin iş kazası sigorta kolundan sağlanan yardımlara hak kazanacakları, ancak kalp krizi nedeniyle işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için kalp krizi ile işverence alınmayan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri arasında uygun illiyet bağının var olması gerektiği belirtilmiştir.<sup>132</sup>

Yargıtay, işyerinde çalışırken geçirdiği kalp krizi sonucu ölen sigortalının yaşadığı olayın, (sosyal güvenlik hukuku açısından) iş kazası olduğunu kabul etmiştir.<sup>133</sup>

Bir başka kararında Yargıtay; *“..Uyuşmazlık, ölüm ile iş kazası arasında illiyet bağı bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır. Mahkemece, sigortalının ölüm nedeni 29.07.2005 tarihli Adli Tıp Kurumu'nun raporunda belirtildiği gibi kendisinde mevcut kalp damar hastalığı olsa bile, iş kazası sonucu vefat ettiği sabit olduğundan İşverenin kusurlu olup olmadığı, varsa kusur oranının, ancak uzman bilirkişiler tarafından düzenlenecek kusur raporu ile tespit ve kanıtlanması mümkün olup, mahkemece murisin kalp krizi sonucu öldüğü gerekçesiyle kusur raporu alınmadan karar verilmesi isabetsizdir. Bu nedenle, mahkemece öncelikle; işverenden davacının şahsi sicil dosyasının tümü getirtilerek, işverenin sigortalının periyodik sağlık muayenelerini yaptırap yaptırmadığı, bu muayenelerde kalp*

<sup>130</sup> AYDINLI, İbrahim, “İş Kazasının Görevli Mahkemenin Belirlenmesindeki Etkisi ve Kalp Krizinin İş Kazası Niteliğine İlişkin Karar İncelemesi”, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 20, Sayı 5, 2006, s.42.

<sup>131</sup> BALCI, Mesut, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 1, Sayı 4, 2006, s.160.

<sup>132</sup> SARAÇ, Coşkun, “İşyerinde Kalp Krizinden Ölüm ve İşverenin İş Kazasından Dolayı Sorumluluğu - Karar İncelemesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 12, Sayı 26, 2012, s.129, 130.

<sup>133</sup> Yargıtay 10. H.D. 2013/3429 E. 2013/26001 K. sayılı ve 27.12.2013 tarihli kararı.

rahatsızlığı ile ilgili bir bulguya rastlanıp rastlanmadığı, şahsi dosyada "kalp rahatsızlığı" nedeniyle alınmış bir istirahat raporunun bulunup bulunmadığı, ölüm olayından önceki tarihlerde sigortalının bünyesini zorlayacak bir çalışma yaptırılıp yaptırılmadığı, olay günü sigortalıyı işyerinde rutin dışında bir gerginlik ve stres içine sokacak bir olayın cereyan edip etmediği araştırılarak, işyeri hekimliği, işgücü sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman olan bir kardiyoloğun da yer alacağı bilirkişi heyetinden iş kazası ile işverenin eylemi arasında illiyet bağı bulunup bulunmadığı, illiyet bulunuyorsa kalp krizinin oluşumunda işverenin kusurunun bulunup bulunmadığının saptandığı, kusuru mevcut ise kusurunun ağırlığının değerlendirildiği kusur raporu alınmalıdır. Belirtilmelidir ki, alınacak raporun; işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olması nedeniyle, işçilerin hayatı için gerekli tedbirleri alması, gerekli tedbirlerin alınmamasının işverenin kusuru olduğu ve özellikle, somut uyuşmazlık yönünden, kalp krizinde kişinin yaşının, beslenme şekli ve kültürünün, genetik özelliklerinin ve bünyevi yapısının, tütün bağımlılığı, alkol kullanımı, egzersiz durumunun, cinsiyetinin de faktör olduğu, sağlığının çeşitli faktörlerinin bir araya gelmesiyle bozulabileceği, sigortalının bünyevi yatkınlığı ve genel sağlık durumunun bir araya gelerek miyokart infarktüsünün ortaya çıkabileceği ve bu durumun olayın uygun illi kısmi sebebi olabileceğinin gözetildiği; ayrıca işyerinde çalışma şartlarının kalp krizini tetikleyip tetiklemeyeceğinin belirlendiği ve bu hususların kusurun ağırlığının değerlendirilmesinde dikkate alındığı bir rapor niteliğini taşıması gerekmektedir. Sonuç olarak, mahkemece, işyeri hekimliği, işgücü sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman olan bir kardiyoloğun da yer alacağı bilirkişi heyetinden İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işyerinin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle, ölen işçinin işyerinde çalışma şartlarının kalp krizini tetikleyip tetiklemeyeceğinin belirlendiği ve iş kazası ile işverenin eylemi arasında illiyet bağı bulunup bulunmadığı, illiyet bulunuyorsa kalp krizinin oluşumunda işverenin kusurunun bulunup bulunmadığının saptandığı, kusuru mevcut ise kusurunun ağırlığının değerlendirildiği kusur raporu alınarak, dosyadaki bilgi ve belgelerle

*birlikte değerlendirerek çıkacak sonuca göre karar verilmelidir...” şeklinde kurduğu gerekçe ile, işyerinde kalp krizi geçirmek şeklinde gerçekleşen iş kazası ile çalışma şartları arasında illiyet bağının kurulması durumunda işverenin kusurunun da bulunması halinde sorumlu olacağına hükmedilmiştir.<sup>134</sup>*

*Yine bir kararında; “...Somut olayda; davalıların mahkumiyeti ile sonuçlanarak kesinleşen Bursa 5. Ağır Ceza Mahkemesinin 02.02.2006 tarih, 2005/382 E. 2006/25 K. sayılı ilamında, davalıların ...tahrik altında maktulün (sigortalının) ölümü ile son bulan suçu işlediklerinin... kabul edilmesi ve Adli Tıp 1. İhtisas Kurulu'nun 26.11.2008 tarihli raporunda, ...alkol almış ve kronik kalp damar hastalığı olan kişinin (sigortalının) olay anına kadar bir kavgaya karışacak kadar aktif olduğu, kavganın oluşturduğu stres, kendisinin sarf ettiği efor ve travmanın etkisi ile kendinde mevcut hastalığın aktive olduğu ve kısa sürede öldüğüne göre; olayın kişide mevcut kalp hastalığının aktive olmasında etkisi olduğu...nun tespit edilmesi karşısında; davalıların eylemi ile ölüm olayı arasında uygun illiyet bağı bulunduğu anlaşıldığından, davalıların sorumluluğuna hükmedilmesi gerekirken, yazılı gerekçelerle davanın reddine karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir...” şeklinde hüküm kurularak, yaşanan kavga olayı ile kalp krizi arasındaki illiyet bağının varlığı kabul edilmiştir.<sup>135</sup> Yargıtay'ın anılan kararda, illiyet bağını gereğinden fazla genişlettiği, öyle ki öğreti ve uygulamada görüş birliği bulunan “uygun illiyet bağı” kriterinin bu kararda göz ardı edildiği kanaatindeyiz.*

5510 sayılı SSGSSK m.13'te, yapılan işle kaza arasındaki illiyet bağının varlığının kabul edildiği haller aşağıda sıralanmıştır. Sıralanan bu hallerin, kanun koyucunun getirdiği karineler olduğu ve aksinin ispatının mümkün olduğundan kesin karine olmadığı ifade edilmektedir.<sup>136</sup>

---

<sup>134</sup> Yargıtay 10. H.D. 2016/7420 E. 2016/10785 K. sayılı ve 28.06.2016 tarihli kararı.

<sup>135</sup> Yargıtay 10. H.D. 2009/12753 E. 2011/3236 K. sayılı ve 10.03.2011 tarihli kararı.

<sup>136</sup> EMİRHAN, a.g.e., s.17. Yazar her ne kadar 13.maddede sayılan hallerin karine olduğu ve aksinin ispatının mümkün olduğunu söylerken herhangi bir ayrıma gitmemişse de, söylediklerinin bireysel iş hukuku (sorumluluk hukuku) bakımından geçerli olduğu, sosyal güvenlik hukuku bakımından 13.maddede sayılan hallerde aksinin ispatının mümkün olmadığı ya da sonuca etkisi olmadığı kanaatindeyiz.

#### 1.2.2.4.1. Kazanın İşyerinde Meydana Gelmesi

5510 sayılı SSGSSK'nın 13/1-a bendinde, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen ve sigortalıyı engelli hâle getiren olay iş kazası sayılmıştır. Buna göre ne sebeple olursa olsun, sigortalının işyerinde geçirdiği tüm kazalar, diğer unsurları da varsa sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazası kabul edilmelidir.<sup>137</sup> Sosyal güvenlik hukuku bakımından, kazanın işyerinde meydana gelmesi yeterli olup, ayrıca yapılan işle ilgili olma veya işverenin otoritesi altında olma şartı aranmamaktadır.

İş Kanunu'nun 2. maddesinde işyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu düzenlenmiştir. Buna göre işyeri binaları, eklentileri, işyerine bağlı yerler ve araçlar da işyerinden sayılmaktadır. Araçların işyerinden sayılması için, işyerinin teknik amacı doğrultusunda kullanılıyor olması yeterli olup, işverenin mülkiyetinde olması gerekmemektedir.<sup>138</sup>

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan 2016/21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları Hakkında Genelge'ye göre, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen olayların yapılan işle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın iş kazası sayılması gerektiği vurgulanmıştır.

Genelgede açık örnekler verilerek konu aydınlatılmaya çalışılmıştır. Buna göre örneğin, sigortalıların işyeri sayılan yerlerde; avluda yürürken düşmesi, dinlenme saatinde top oynarken ayağının burkulması, bahçede meyve ağacından meyve toplarken düşmesi, tarlada çalışırken traktör ile kaza geçirmesi, yemek yerken elini kesmesi, dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi, işyerinde intihar etmesi,<sup>139</sup> işyeri sınırları içinde bulunan havuzda boğularak ölmesi, ücretli izinli

<sup>137</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.27. GÜZEL vd., a.g.e., s.339.

<sup>138</sup> SÜMER, İş Hukuku, s.24.

<sup>139</sup> Yargıtay 21. H.D. 2002/43 E. 2002/2483 K. sayılı 26.03.2002 tarihli kararında, “..Salt işyerinde intihar olayı nedeniyle işverene kusur verilemez. Meydana gelen iş kazası ile işverenin eylem ve



bulunduğu sırada çalıştığı işyerindeki arkadaşlarını ziyaret için geldiğinde kaza geçirmesi, araçlarla çalışanların bu araçlarda geçirecekleri kazaların da iş kazası olarak kabul edileceği belirtilmiştir.

Sosyal güvenlik hukuku açısından bakıldığında, iş kazasını meydana getiren etkinin işverenin haricinde bir olay olması ya da üçüncü kişinin eyleminden kaynaklanması sonuca etkili değildir.<sup>140</sup> Bu etkinin, doğal bir olay sonucu gerçekleşmesinin bile, olayın iş kazası sayılmasını engellemeyeceği; ayrıca kazanın yapılan iş ya da işverenin iş güvenliği tedbirlerini almaması ile bağlantılı olmasının da gerekmediği belirtilmektedir.<sup>141</sup> Bu hallerde bile işyerinde gerçekleşen olay, sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazası sayılmaktadır.

5510 sayılı kanununun 11. maddesinde işyeri, sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerler olarak tanımlanmıştır. Aynı maddede, işyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçların da işyerinden sayılacağı belirtilmiştir.

Yukarıda, işverenin sorumluluğunun belirlenmesi bakımından iş kazasının varlığından söz edebilmek için, uygun illiyet bağının arandığını, yani meydana gelen kaza ile uğranılan zarar arasında ve ayrıca yapılan işle yaşanan kaza arasında uygun illiyet bağının varlığının zorunlu olduğunu belirtmiştik. Zira işyerinde gerçekleşen her olay sosyal güvenlik hukuku yönünden iş kazası olarak kabul edilse de; olayın işverenin otoritesi altında gerçekleşmediği, meydana gelen olayın yapılan işle bir ilgisinin bulunmadığı hallerde işverenin sorumluluğuna gidilemeyecektir.

Konuyla ilgili bir olayda Yargıtay; “...*Davalı işverene ait inşaat işyerinde çalışan sigortalının, işyerinde yatıp kalkmadığı, olay günü iş saati sona erdikten*

---

davranışları arasında uygun neden sonuç bağının kurulması zorunludur...” denilerek, intihar olayıyla işverenin davranışları (ya da işyeri koşulları) arasında uygun nedensellik bağının varlığı aranmıştır.

<sup>140</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.30.

<sup>141</sup> EMİRHAN, a.g.e., s.11.

sonra saat 21.00 'e kadar inşaatın önünde arkadaşlarıyla içki içtiği ve tuvalet ihtiyacını gidermek üzere inşaatın birinci katına çıktığı sırada düşerek öldüğü anlaşılmaktadır... Dosyadaki bilgi ve belgelere göre kaza ile görülen iş arasında uygun nedensellik bağının bulunmadığı, kazanın sigortalının gördüğü işin bir sonucu olmadığı görülmektedir. Gerçekten kazanın işverenin otoritesi altında meydana gelmediği, günlük çalışma saati sona erdikten sonra işin görülmesi ile ilgili olmayan bir nedenle gece vakti cereyan eden olayın bu sebeple iş kazası olarak nitelendirilemeyeceği açıktır. Açıklanan nedenlerle, davanın reddine karar vermek gerekirken, mahkemece olayın iş kazası olarak kabulü ile işverenin sorumluluğuna hükmedilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir...” şeklinde karar vererek, isabetli bir şekilde, işverenin otoritesi altında meydana gelmeyen bir kazadan dolayı işverenin sorumluluğuna gidilemeyeceğini belirtmiştir.<sup>142</sup>

#### **1.2.2.4.2. Kazanın Yürütülen İşle İlgili Olması**

5510 sayılı SSGSSK'nın 13/1-b bendinde, olayın iş kazası sayılabilmesi için kanunda belirlenen hallerden bir diğerinin, kazanın işveren tarafından yürütülen iş nedeniyle meydana gelmesi olduğu düzenlenmiştir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalılar bakımından da, yürütmekte oldukları iş nedeniyle kazaya uğramaları durumunda, diğer şartlar da gerçekleşmişse iş kazasının varlığından söz edilir.

Kanunda belirtilen hallerin kesin karine olmadığı, kanunun 13. maddesinde sayılan hallerden birinin varlığına rağmen kazanın işverenin otoritesi altında meydana gelmediğinin ispatlanması durumunda iş kazasından söz edilemeyeceği savunulmaktadır.<sup>143</sup>

---

<sup>142</sup> Yargıtay 10. H.D. 2001/5874 E. 2001/8059 K. sayılı 22.11.2001 tarihli kararı.

<sup>143</sup> TUNCAY/EKMEKÇİ, a.g.e., s.385, 386. Eserde konuyla ilgili olarak, sigortalının, işyerinde kendine ait bir iş yaptığı sırada ya da çalışma saatleri dışında kazaya uğraması durumunda iş kazası şartlarının oluşmayacağı örneği verilmektedir. Ancak kanunun 13/1-a bendi dikkate alındığında, işyerinde meydana gelen tüm olayların sosyal güvenlik hukuku yönünden iş kazası sayılmasının zorunlu olduğu, 13. maddedeki hallerin yanında ayrıca işverenin otoritesi altında gerçekleşme koşulunun ise işverenin sorumluluğunun tespiti açısından, yani bireysel iş hukuku açısından iş kazasının belirlenmesinde önemli olduğu vurgulanmalıdır.

İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, ya da sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle meydana gelmesine ilişkin düzenleme, işyeri dışında gerçekleşen olaylarda aranan bir koşul olarak değerlendirilmelidir. Nitekim, kanunun 13/1-a bendinde, işyerinde meydana gelen olaylar herhangi bir koşula bağlı olmaksızın iş kazası sayılmıştır.

İşyeri dışında, işçinin yaptığı işle ilgili olarak yaşadığı olaylar iş kazası sayılmaktadır. Avukat olarak iş sözleşmesi ile çalışan bir kimsenin, akşam mesaisi bittikten sonra evine dönerken markette, icra takibi yaptığı bir kişinin saldırısına uğraması durumunda, olayın iş kazası teşkil edeceği örneği verilmiştir.<sup>144</sup>

#### **1.2.2.4.3. İşçinin İşyeri Dışında Asıl İşini Yapmaksızın Uğradığı Kaza**

Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen kazalar iş kazası sayılmıştır. Bu fıkra hükmü, kanunun 4/1-a bendi kapsamında, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sigortalıları kapsamaktadır.

İşyeri dışında yapmakla görevli olduğu işi ifa ederken kazanın meydana gelmesi durumunda 13.maddenin “işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle” iş kazasını anlatan (b) fıkrasına, işveren tarafından görevle başka yere gönderilen işçi herhangi bir iş ifa etmiyorken kazanın meydana gelmesi durumunda ise “sigortalının görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda” yaşanan iş kazasını anlatan (c) fıkrasına göre değerlendirme yapılacaktır.<sup>145</sup>

Maddenin bu bendinde aranan koşul; sigortalının, bağlı çalıştığı işvereni tarafından, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesidir. Aksi halde, örneğin sigortalının gün içinde mazeret izni alarak kişisel bir işini halletmek için işyeri dışına çıkması durumunda, iş kazasının unsurları gerçekleşmeyecektir.

---

<sup>144</sup> BALCI, a.g.m., s.154.

<sup>145</sup> EMİRHAN, a.g.e., s.12.

Sigortalının, işverenin talimatı ile bir başka yere gitmesi söz konusu olduğundan işverenin otoritesi devam etmekte olup, kanunun 10. ve 11. maddeleri<sup>146</sup> de dikkate alındığında görevle ilgili olarak gönderildiği yerin yakın ya da uzak olması, aynı veya başka bir ilde, yurt içinde veya yurtdışında bulunmasının sonuca etkisi bulunmamaktadır.<sup>147</sup>

Sigortalının görevli olarak işyeri dışına gönderildiği hallerde uğradığı kazada kendisinin veya bir üçüncü kişinin kusurunun olması sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazası olduğu gerçeğini değiştirmez, ancak belirtilen sebeplerle illiyet bağının kesilmesi durumunda bireysel iş hukuku açısından iş kazası olma özelliği yani işverenin sorumluluğu ortadan kalkacaktır.<sup>148</sup>

#### **1.2.2.4.4. Kazanın Süt İzni Esnasında Meydana Gelmesi**

Kanunun 4/1-a bendi kapsamında hizmet akdi ile çalıştırılan kadın sigortalının, iş mevzuatı çerçevesinde süt iznini kullandığı zamanlarda meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaktadır. (SSGSSK m.13/1-d)

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74/7 maddesinde, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verileceği, bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçinin belirleyeceği düzenlendikten sonra, süt izni için geçen sürenin günlük çalışma süresinden sayılacağı da belirtilmiştir. 5510 sayılı kanunun 13. maddesinde de, 4857 sayılı İş Kanunu'nda günlük iş süresinden sayılan bu süt izni sırasında meydana gelen kazalar, iş kazası kapsamında değerlendirilmiştir.

---

<sup>146</sup> 5510 sayılı SSGSSK'nın 10. maddesinde, "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalıların işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri... halinde, bu görevleri yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri devam eder...." düzenlemesi; 11. maddesinde ise, "İşyeri, sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurları ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır..." düzenlemesi yer almaktadır.

<sup>147</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.32. EMİRHAN, a.g.e., s.12. GÜZEL vd., a.g.e., s.343.

<sup>148</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.33.

Kanunun bir yaşından küçük çocuğu olan kadın işçilere tanıdığı bu hakkın, işyerinde uygun bir bölüm olması durumunda işyeri içinde kullanılabileceği gibi, işyeri dışında kullanılması da mümkündür.<sup>149</sup> Süt iznini kullanmak yani çocuğu emzirmek üzere işyerinden ayrılan işçinin yoldayken uğradığı kaza, iş kazası sayılmaktadır.<sup>150</sup> Bu halde, işverenin sorumluluğu için illiyet bağının ve işverenin kusurunun varlığı zorunludur.

Doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olarak belirlenen ve çoğul gebelik halinde iki hafta daha ekleneceği belirtilen doğum (analık hali) izni, 5510 sayılı kanununun 13/1-d bendi kapsamında sayılmadığından, bu sürelerde yaşanan kazalar iş kazası olarak nitelenemez. Zira bu sürelerde işveren otoritesi tamamen ortadan kalkmış olmaktadır.

10.02.2016 tarih ve 29620 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6663 sayılı kanununun 2. maddesiyle, İş Kanunu’nun 74. maddesine, doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verileceği, çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün ekleneceği, çocuğun engelli doğması hâlinde bu sürenin üç yüz altmış gün olarak uygulanacağına dair fıkra eklenmiştir. 2016 yılında getirilmiş olan doğum sonrası ücretsiz izin süresinin de, 5510 sayılı kanununun 13/1-d bendi kapsamında sayılmaması ve bu sürelerde işveren otoritesinin ortadan kalkmış olması nedeniyle bu sürelerdeki kazaların da iş kazasından sayılmayacağına şüphe yoktur.

İş Kanunu’nun 74/4 fıkrasına göre kadın işçiye hamilelik süresince periyodik kontroller için verilmesi gereken ücretli izin sırasında geçirdiği kazaların iş kazası sayılıp sayılmayacağı konusunda bir açıklık bulunmamaktadır. Bu durumda işverenin otoritesi tamamen ortadan kalkmadığından süt izninde olduğu gibi, periyodik

---

<sup>149</sup> GÜVEN, a.g.e., s.7.

<sup>150</sup> EMİRHAN, a.g.e., s.13.

kontroller için verilen ücretli izin sırasındaki kazaların da kıyasen iş kazası sayılması gerektiğini düşünüyoruz.

#### **1.2.2.4.5. İşverence Sağlanan Taşıtta Meydana Gelmesi**

5510 sayılı SSGSSK'nın 13/1-e bendine göre sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelen kaza da iş kazası sayılmaktadır. Burada önemli olan husus, kazanın, sigortalının işveren tarafından sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelmesidir. Yoksa, işveren tarafından yalnızca ulaşım ücretinin ödenmiş olması durumunda, dolmuş ya da belediye otobüsünde meydana gelen kazalar, bu araçlar işveren tarafından sağlanmadığı ve işçilere tahsis edilmediği için iş kazası sayılmayacaktır.<sup>151</sup>

Mülga 506 sayılı kanunun 11/A-e fıkrasında, sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olay iş kazası sayılmıştı. 5510 sayılı kanunla birlikte, taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelen olayın iş kazası sayılabilmesi için aranan “toplu olarak getirilip götürülme” şartı ortadan kaldırılmıştır. Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere götürülüp getirilmesi hususu işin niteliğinden kaynaklanabileceği gibi, sosyal amaçla gerçekleştirilmesi durumunda da meydana gelen olay iş kazası kabul edilmektedir.<sup>152</sup>

Düzenlemede yalnızca sigortalıların işverence sağlanan taşıtta bulunması arandığından, olayın gerçekleşme şekli ve sebebi önem taşımamaktadır. Zarara uğratan olay bir trafik kazası olabileceği gibi, silahlı saldırı sonucu da zarar gerçekleşebilir.<sup>153</sup> İşveren tarafından sağlanan taşıtta bulunulduğu sırada gerçekleşen her olay, diğer şartları da taşıyorsa sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası sayılacaktır. Ancak uygun illiyet bağımlı kesen hallerden birinin varlığı halinde, işverenin sorumluluğundan söz etmek olanaklı değildir.

<sup>151</sup> TUNCAY/EKMEKÇİ, a.g.e., s.394.

<sup>152</sup> GÜZEL vd., a.g.e., s.345.

<sup>153</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.35.

#### 1.2.2.4.6. İlliyet Bağını Kesen Haller

İş kazası sebebiyle işverenin sorumlu tutulabilmesi için, illiyet bağı kesen hallerin olayda gerçekleşmemiş olması gerekir. İlliyet bağı kesen hallere öğretide sorumluluktan kurtulma sebepleri de denilmektedir.<sup>154</sup> İlliyet bağı ortadan kaldıran haller, iş kazasına uğrayan işçinin ağır kusuru, üçüncü kişinin ağır kusuru ve mücbir sebeplerdir.<sup>155</sup> Hemen belirtilmelidir ki, işverenin sorumluluğu noktasında yalnızca kusur sorumluluğunda değil, işverenin kusursuz sorumlu olduğu durumlarda da illiyet bağı kesen hallerden birinin gerçekleşmemiş olması önemlidir. Aksi halde ortada bir kusursuz sorumluluk hali bile olsa işverenin sorumluluğuna gidilemeyecektir.<sup>156</sup> İlliyet bağı kesen hallerin varlığı durumunda sorumluluğun ortadan kalkması konusunda, özel hukuk ve idare hukuku arasında bir fark olmadığı belirtilmektedir.<sup>157</sup>

İşçinin kusuru, iş kazasındaki illiyet bağı kesecek yoğunlukta değilse, diğer bir deyişle işçinin davranışının iş kazasını doğuran temel neden olduğu söylenebiliyorsa işverenin sorumluluğu ortadan kalkar.<sup>158</sup> İşçinin kusurunun illiyet bağı kesen bir hal olarak belirlenmesinin objektif iyiniyet kurallarına dayandığı, hukukta temel bir ilke olarak kimsenin kendi kusurundan yararlanamayacağı belirtilmektedir.<sup>159</sup> Aynı şekilde, kişinin kendi sağlığı ve güvenliği için alması gereken tedbirleri almaması ve özensiz davranması durumunda buna kendisinin katlanması gerektiği ileri sürülmüştür.<sup>160</sup>

Buna karşılık, işçinin kusuru illiyet bağı kesecek yoğunlukta değilse ve iş kazasını doğuran temel neden olduğu söylenemiyorsa illiyet bağı kesilmediğinden işverenin sorumluluğu devam edecektir. Ancak bu durumda müterafik kusurdan söz edileceğinden, hesaplanan tazminattan işçinin kusuru oranında indirim yapılmalıdır.

---

<sup>154</sup> EREN, İş Kazası, s.94.

<sup>155</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.49 ve devamı; YILDIZ, a.g.m., s.12.

<sup>156</sup> ÇELİK vd., a.g.e., s.403; EMİRHAN, a.g.e., s.81; SÜZEK, a.g.e., s.414.

<sup>157</sup> İNCİROĞLU, a.g.e., s.110 ve devamı.

<sup>158</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.50, 225; EMİRHAN, a.g.e., s.87; ERDOĞAN, a.g.e., s.57; SÜZEK, a.g.e., s.413.

<sup>159</sup> EREN, İş Kazası, s.109.

<sup>160</sup> SÜMER, İş Sağlığı, s.211; ULUSAN, a.g.e., s.139.

İşçinin kendi kusurunun belirlenmesinde de, objektif kusur esaslarına göre hareket edilmelidir.<sup>161</sup>

Kaza kavramı, istem dışı ve umulmayan bir olayı ifade ettiğinden, kişinin kendi kastından kaynaklanan bir olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı tartışılmalıdır. Nitekim, illiyet bağını kesen hallerden biri de kişinin ağır kusuru ve kastıdır. Bu bakımdan işçinin kendi kastıyla bir kazanın meydana gelmesi durumunda iş kazasının varlığından söz edilememesi düşünülebilir. Ancak 5510 sayılı SSGSSK'nın sistematigi dikkate alındığında, kişinin kendi (kastı bile olsa) kusuru ile meydana gelen olay sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası sayılır. İşçinin bilinçli bir şekilde davranışının, hatta intihar gibi kendi kastından kaynaklanan bir olayın meydana gelmesi durumunda da, 5510 sayılı kanunun 13. maddesi ve 6331 sayılı kanunun 2/1-g maddesine göre "işyerinde meydana gelen olay" olarak geniş bir şekilde tanımlandığından sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası sayılmalıdır. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan 2016/21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları Hakkında Genelge'de, sigortalının işyerinde intihar etmesi iş kazası olarak kabul edilmiştir.

Bunun yanında kurumun sigortalıya ya da sigortalı ölmüşse hak sahiplerine yardım sağlayıp sağlamayacağı, sağlarsa oranının ne olacağı, ayrıca işverenin bu iş kazasından sorumlu olup olmayacağı da somut olaya göre incelenmelidir. Zira kanunun 22. maddesinde, sigortalının ağır kusuru ya da kastı nedeniyle iş kazasına uğraması durumunda kendisine yapılacak parasal yardımlar yani geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik gelirin oranının düşürüleceği düzenlenmiş, sağlık yardımları ile ilgili bir kısıtlama getirilmemiştir.<sup>162</sup>

Yukarıda sosyal güvenlik hukuku ve bireysel iş hukuku yönünden yapılan ayırımla ortaya konulduğu üzere, olayın iş kazası sayılması sonucunda sigortalının, kurumun sağladığı haklardan kısmen de olsa yararlanması, her zaman için olaydan dolayı işverenin de sorumlu olduğunu göstermez. Yani olayın iş kazası sayılması ile

---

<sup>161</sup> EREN, İş Kazası, s.111, 117.

<sup>162</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.21, 22. GÜZEL vd., a.g.e., s.338.



işverenin bu iş kazasından dolayı sorumlu tutulabilmesi birbirinden farklı koşullara bağlanmıştır. Dolayısıyla kalp krizi ve intihar gibi olayların sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası sayılması, doğrudan bireysel iş hukuku bakımından da iş kazası sayılacağını, yani işverenin sorumlu olduğunu göstermez. Uygun illiyet bağının varlığı başta olmak üzere, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerine aykırılığı bulunup bulunmadığı, buna göre işverene yüklenebilecek kusur olup olmadığı hususları da tartışılarak, somut olayın özelliklerine göre işverenin iş kazasından sorumluluğunun değerlendirilmesi gerekmektedir.

Nitekim Yargıtay bir kararında, meydana gelen olayın kurum açısından iş kazası olarak kabul edilmesinin, işveren yönünden de olayın iş kazası olarak kabul edildiği anlamına gelmediğine karar vermiştir.<sup>163</sup>

İntihar olayıyla ilgili olarak yargı önüne gelen bir olaya ilişkin verilen kararda; *"..Dava, kurum sigortalısının işyerinde çalışırken bunalıma girerek (müfettiş raporunun içeriğine göre) mesai saati bitimine yakın işini bırakarak işyerinin çatı katında ikametine tahsis edilen işçi yatakhaneğinde kendisini asmak suretiyle gerçekleşen böylece iş kazası olduğu iddia edilen sigorta olayından kaynaklanmaktadır. Burada öncelikli mesele olayın "iş kazası" olup olmadığının açıklığa kavuşturulmasıdır. Belirtelim ki 506 sayılı Yasanın 11/a maddesine göre, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen ve sigortayı hemen veya sonradan "bedence veya ruhça" arızaya uğratan olay iş kazasıdır. Öte yandan anılan Yasanın 5/a maddesine göre de işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, işçilerin dinlenme, yemek, uyku vesair gereksinimlerini karşılamaya ayrılmış alanların işyerinden sayılacağı öngörülmektedir... Şu hale göre 506 sayılı Yasanın 11/A-a maddesinde tarif edildiği üzere sigorta olayına neden olan intihar eyleminin işçilerin ikametine ayrılan ve işyerinin eklentisi konumunda bulunan bu nedenle de işyerinden sayılan işçi yatakhaneğinde diğer bir anlatımla sigortalının "işyerinde bulunduğu sırada" meydana geldiğinde ve iş kazası olduğunda kuşku yoktur. Bu bakımdan olayı İş kazası saymayan mahkeme kararı isabetsizdir... Belirtelim ki böyle bir ilgi ve ilişki (illiyet) söz konusu olmadığı hal ve durumlardan birinde dahi meydana gelen bir olayında iş kazası sayılması*

<sup>163</sup> Yargıtay 21. H.D.2018/3830 E. 2019/2958 K. sayılı ve 15.04.2019 tarihli kararı.

mümkündür. Sözgelimi intihar eylemi eğer işyerinde gerçekleşmiş ise, olayın salt işyerinde meydana gelmesi durumunda bile, intihar eden sigortalının gördüğü işle ilgili ve işverenin kusurundan kaynaklanmamış olmasına rağmen 506 sayılı Yasanın 110 maddesi açıklığı gereği olay yine de iş kazasıdır. Ancak bu durumda olaylarla iş ve işveren arasında nedensellik bağı bulunmayacağı için işveren ve onun halefi olanlar Kuruma karşı sorumlu tutulamaz... mahkemece yapılacak iş; gerekirse yerinde keşif yapılmak suretiyle, olayın özelliği de gözetilerek dalında uzman tıp doktorunun da katılımıyla iş güvenliği uzmanlarından oluşturulacak bilirkişi heyeti marifetiyle durum etraflıca incelenerek sonucuna göre işverene yüklenecek sorumluluk (kusur) durumu saptanması durumunda dava kusur oranında kabul edilmeli, aksine işverene atfı kabil herhangi bir yükümlülük tespit edilememesi durumunda ise dava şimdiki gibi ret edilmelidir...” denilerek, işyerinde intihar olgusunun sigortalının gördüğü işle ilgili ve işverenin kusurundan kaynaklanmamış olsa da iş kazası teşkil ettiği, ancak intihar olayıyla yapılan iş ve işveren arasında nedensellik bağı bulunmayacağı için kural olarak işveren ve onun halefi olanların kuruma karşı sorumlu tutulamayacağı, bunun yanında işyeri koşulları incelenerek işverene yüklenebilecek bir kusur bulunup bulunmadığının da tespiti gerektiği belirtilmiştir.<sup>164</sup>

İllyet bağı kesen hallerden bir diğeri de, üçüncü kişinin kusurudur. Üçüncü kişinin tam ya da ağır kusuru iş kazasına sebep olmuşsa, işverenin sorumluluğu bakımından uygun illiyet bağı kesilmiş sayılır.<sup>165</sup> Bu durumda kazaya uğrayan işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yardımlarından yararlanmasının yanı sıra, kusurlu davranışıyla kazaya sebebiyet veren ve işçiyi bedenen ya da ruhen zarara uğratan üçüncü kişiye karşı tazminat talebinde bulunması da mümkündür.

Üçüncü kişinin kusurunun tartışıldığı bir davada Yargıtay; “...bir işvereni zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluk halinden kurtaracak olan durum iş sağlığı

---

<sup>164</sup> Yargıtay 10. H.D. 2004/4465 E. 2004/6425 K. sayılı 05.07.2004 tarihli kararı.

<sup>165</sup> Öğretide, zarara sebebiyet veren üçüncü kişinin temyiz kudreti bulunmaması durumunda kendisine kusur izafe edilemeyeceğinden, yaptığı hareket ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağı var olsa dahi işverenin sorumluluktan kurtulmayacağı ileri sürülmüştür. EREN, İş Kazası, s.124. Üçüncü kişinin temyiz kudreti bulunmasa bile, kusurlu sayılabilecek davranışı sebebiyle zarara sebebiyet vermesi durumunda, işverenin sorumluluktan kurtulacağı; bu durumda işverenin sorumluluğunun değil, zarara sebep olan üçüncü kişinin sorumluluğunun tartışılabileceği kanaatindeyiz.

ve güvenliği alanındaki ihmalleri ile oluşan zarar arasındaki uygun nedensellik bağının kesildiğini ispat etmekten ibarettir. Hukuk Genel Kurulu'nun 20.03.2013 tarih 2012/21-1121 E. 2013/386 sayılı kararında da belirtildiği üzere uygun nedensellik bağı üç durumda kesilebilir. Bunlar mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusurudur. Bu hallerden birinin varlığı halinde işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir. Somut olaya gelince, karşı araç sürücü davalı M...'ın % 100 kusuru ile meydana gelen meydana gelen trafik iş kazasında davalı işveren İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'nin alabileceği herhangi bir önlem bulunmayıp, üçüncü kişi konumunda olan davalı sürücü M...'ın eylemi ile davalı işverenin sorumluluğu bakımından illiyet bağının artık kesildiğinin anlaşılmasına göre, mahkemece bu davalı yönünden davanın reddi cihetine gitmek yerine hüküm altına alınan tazminatlardan sorumluluğuna karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir...” demek suretiyle, meydana gelen olayda işverenin alabileceği herhangi bir önlem bulunmadığı ve üçüncü kişinin davranışı sebebiyle işverenin sorumluluğu açısından illiyet bağının kesildiği hallerde davanın reddi gerektiğine işaret etmiştir.<sup>166</sup>

Üçüncü kişi ifadesiyle anlatılan, kazaya uğrayan işçi ve onu istihdam eden işveren dışındaki herhangi biri olabilir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta, işverenin otoritesi altındaki bir başka işçinin işini ifa ederken zarara sebebiyet vermesi durumunda, işverenin kural olarak adam çalıştırmanın sorumluluğu kapsamında kusursuz sorumluluğu söz konusu olacaktır.<sup>167</sup>

İlliyet bağı kesen üçüncü durum ise mücbir sebeplerdir. Mücbir sebep, dış etkilerin sonucu olan, borçludan bağımsız olan, öngörülemeyen, kaçınılmaz olarak ve kesin bir şekilde borcun ifasına engel olan, onu sorumluluktan kurtaran olay şeklinde tanımlanmıştır.<sup>168</sup> Başka bir tanıma göre, sorumlu kişinin işletmesi ve yürütmekte olduğu faaliyetin haricinde meydana gelen, kesin, kaçınılmaz ve karşı konulması imkansız olan olaydır.<sup>169</sup>

<sup>166</sup> Yargıtay 21. H.D. 2013/19318 E. 2014/2598 K. sayılı 18.02.2014 tarihli kararı.

<sup>167</sup> Detaylı bilgi için bkz. bölüm 1.1.4.2.5.1.

<sup>168</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.54.

<sup>169</sup> EMİRHAN, a.g.e., s.83.

Mücbir sebepten dolayı illiyet bağının kesilebilmesi için; sorumlu kişinin işletmesi ve yürütmekte olduğu faaliyetin haricinde meydana gelen bir olay olması, bu olay sonucunda bir ihlalin gerçekleşmiş olması, meydana gelen olay ile yaşanan ihlal arasında illiyet bağının bulunması, son olarak da yaşanan olayın kaçınılmaz olması gerekmektedir.<sup>170</sup> Meydana gelen bir mücbir sebep sonucunda iş kazasına uğrayan işçi, illiyet bağı kesilmiş olduğundan kural olarak işverenin sorumluluğuna başvuramaz. Mücbir sebep olgusunun mutlak bir kavram olmadığı, somut olaya göre değerlendirme yapılması gerektiği belirtilmektedir.<sup>171</sup> Mücbir sebebin varlığını ispat etmek, işverenin sorumluluğundadır.<sup>172</sup>

### 1.2.3. İş Kazasının Bildirilmesi

SSGSSK m.13/2 gereğince iş kazasının, 5510 sayılı Kanunun 4/1-a ve 5. maddeleri kapsamına giren sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, 4/1-b maddesi kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'na da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde bildirilmesi zorunludur. Yine 6331 sayılı İSGK'nın 14/2-a bendinde de, işverenin iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Bildirim süresi, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar.

Bu konuda kamu işverenleri açısından herhangi bir farklılık söz konusu olmadığından, kamu işvereni olan ilgili idare tarafından istihdam edilen çalışanların geçirdiği iş kazaları da, süresi içinde bildirilmelidir.<sup>173</sup>

Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerekirse, kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilecektir. (m.13/3)

<sup>170</sup> EMİRHAN, a.g.e., s.85; EREN, İş Kazası, s.96 ve devamı.

<sup>171</sup> ŞAHBAZ, a.g.e., s.89.

<sup>172</sup> EREN, İş Kazası, s.98.

<sup>173</sup> İNCİROĞLU, a.g.e., s.130.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m. 37/4'e göre, iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin olarak kurum tarafından yapılacak soruşturmanın amacı; sigortalılık durumu, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinde bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı, işyerinde sigortalının çalıştığı birimin meslek hastalığına sebep olup olmayacağı, işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağı, olayın meydana gelmesinde sigortalının kastı, ağır kusuru, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi ile üçüncü şahısların kusurlu hâllerinin olup olmadığı hakkında karar verilebilmesidir.

Bu soruşturma sonunda yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa, kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan, 96. madde hükmüne göre tahsil edilir. (m.13/3)

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yanında ayrıca bildirim yapılması düzenlenen "kolluk kuvvetleri" ibaresinden, kazanın meydana geldiği yerdeki yetki alanı dikkate alınarak polis ya da jandarma anlaşılmalıdır.

İş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin kuruma doğrudan verilebileceği gibi taahhütlü posta ile de bildirim yapılması mümkündür. (m.13/2)

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. İŞ KAZASINDAN DOĞAN TAZMİNATLAR

Olayın iş kazası sayılması ve sigortalının, kurumun sağladığı haklardan kısmen de olsa yararlanması ile bu olaydan dolayı işverenin sorumluluğunu ayrı tutmak gerektiğini belirtmiştik. Başka bir deyişle iş kazası sayılan her olay nedeniyle mutlaka işverenin sorumluluğu bulunduğunu söylemek mümkün değildir. İş kazası nedeniyle işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için, kaza ile zarar arasında ve yapılan işle kaza arasında uygun illiyet bağının varlığı, ayrıca işverenin sorumluluğunu gerektirecek bir kusurunun bulunması ya da kusursuz sorumluluk hallerinden birinin varlığı gerekir. Anılan şartların varlığı halinde işverenin, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tehlikeyi öngöremeyeceğini ya da anılan tehlikenin önlenmesi için alınabilecek her türlü tedbirin alındığını ispat ederek sorumluluktan kurtulabileceği belirtilmektedir.<sup>174</sup>

Yukarıda belirtildiği üzere; sosyal güvenlik hukuku yönünden iş kazası ile işverenin sorumluluğu (bireysel iş hukuku/sorumluluk hukuku) yönünden iş kazasının kapsamı farklıdır. Sosyal güvenlik hukuku açısından; işçiyi bedenen ya da ruhen zarara uğratan olayın, 5510 sayılı SSGSSK m.13'teki hallerden birinde meydana gelmiş olması ve yaşanan olayla uğranılan zarar arasında uygun illiyet bağı bulunması iş kazasının varlığını göstermektedir. Ancak sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası sayılan olay nedeniyle işverenin sorumluluğuna başvurulabilmesi için, yukarıdaki şartlara ilave olarak yaşanan kaza ile işyerinde yapılan iş arasında uygun illiyet bağının varlığı da gerekmektedir.<sup>175</sup>

Bu durumda işverenin sorumluluğunun şartları, kişiyi bedenen ya da ruhen zarara uğratan bir olayın meydana gelmesi, yapılan iş ile kaza arasında ve kaza ile

<sup>174</sup> GÜZEL, Ali / ÇATALKAYA, Deniz UGAN, "İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları – Karar İncelemesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 34, Sayı 2012/3, s.181.

<sup>175</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s. 45 ve devamı; EMİRHAN, a.g.e., s.81.

zarar arasında uygun illiyet bağıının varlığı, (istisnai sorumluluk halleri dışında) işverenin kusurlu olması şeklinde özetlenebilir.<sup>176</sup>

İşverenin hukuka aykırı davranışı nedeniyle meydana gelen iş kazasında bedenen ya da ruhen zarara uğrayan işçi, TBK m. 54 ve devamı maddeleri gereğince maddi tazminat, ayrıca 56. madde gereğince manevi tazminat talebinde bulunabilir. İşçinin iş kazası sonucu ölümü halinde ise, ölenin desteğinden yoksun kalan kişiler 53. maddeye göre maddi tazminat, 56. madde gereğince de manevi tazminat talebinde bulunabilirler.

Tazminat kavramı, meydana gelen bir zararın karşılanması anlamına gelmektedir.<sup>177</sup> TBK m.50 gereğince, haksız fiil sonucunda zarar görenin, meydana gelen zararı ve zarar verenin kusurunu ispatlaması gerekmektedir. Ancak iş kazası aynı zamanda borca aykırılık da teşkil ettiğinden TBK m.112 gereğince kusurun (kusursuzluğunun) ispatı, borçlu taraf yani işverene yüklenmektedir.

## 2.1. MADDİ TAZMİNAT

TBK m.49'da, kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren kişinin, bu zararı gidermekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. İş kazası ya da meslek hastalığından doğan maddi tazminat, kişinin iş kazası ve meslek hastalığı yüzünden uğradığı zararlar nedeniyle malvarlığında meydana gelen azalmayı giderme amacını taşımaktadır.<sup>178</sup> Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse iş kazası nedeniyle talep edilen maddi tazminat, iş kazasının yaşandığı tarihten bakiye yaşam süresi sonuna kadar olan dönemde kişinin uğrayacağı gelir kaybı ile ilgilidir.<sup>179</sup>

Yargıtay'a göre, iş kazasından kaynaklanan tazminat davalarında amaç, kazalı sigortalının SGK tarafından karşılanmayan zararlarını tespit etmek ve kusuru olan davalıları tespit edilen tazminat alacaklarından sorumlu tutmaktan ibarettir.<sup>180</sup>

---

<sup>176</sup> EMİRHAN, a.g.e., s.80.

<sup>177</sup> ULUSAN, a.g.e., s.133.

<sup>178</sup> SÜZEK, a.g.e., s.415.

<sup>179</sup> EYRENCİ vd., a.g.e., s.403.

<sup>180</sup> Yargıtay 21. H.D. 2018/5477 E., 2019/4508 K. sayılı, 18.06.2019 tarihli kararı.

İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle zarara uğrayan işçi ya da ölen işçinin desteğinden yoksun kalan yakınları, SGK tarafından karşılanmayan zararlarının tazmini amacıyla genel sorumluluk hukuku ilkelerine göre işverene başvurumaktadırlar.<sup>181</sup> Eğer işçinin ya da ölen işçinin desteğinden yoksun kalanların iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle uğradıkları bütün zararlar kurum tarafından karşılanmışsa, maddi zararların tazmini için işverenden talepte bulunulamayacaktır. Bunun yanında, S.S.G.S.S.K. m.6 gereğince bu kanunun kapsamı dışında kalanlar ya da 97. madde gereğince iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle bağlanması gereken gelirin zamanaşımına uğraması gibi sebeplerle kurumca gelir bağlanamayan kişilerin tüm zararları (kusura karşılık gelen kısmı) işveren tarafından karşılanacaktır.<sup>182</sup>

İş kazasına uğrayan işçi ya da ölen işçinin destekten yoksun kalan hak sahiplerinin işverene karşı açtıkları maddi tazminat davasında, kurum tarafından S.S.G.S.S.K.'nın 16. ve devamı maddeleri gereğince gelir bağlanıp bağlanmadığının tespiti ile gelir bağlanmışsa, T.B.K. m. 55'e göre, hesaplanacak tazminattan kurum tarafından bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değerinin rücu edilebilecek kısmının (işveren kusuruna karşılık gelen kısmı) düşülmesi gerekmektedir.

Uygulamada, dava dosyası kapsamında işçinin ya da destekten yoksun kalan hak sahiplerinin gelir bağlanması için kuruma başvurup başvurmadıkları ve gelir bağlanıp bağlanmadığı konusunda bilgi ve belge yoksa, bu konunun kuruma sorulması, başvuru yoksa davacının başvurusunun sağlanarak gelir bağlanıp bağlanmayacağına sonucunun beklenmesi gerektiği kabul edilmektedir. Yargıtay bir kararında, kuruma başvuru yapmadan destekten yoksun kalma sebebine dayalı tazminat davası açan hak sahiplerinin öncelikle kuruma başvurmaları gerektiğine hükmetmiştir.<sup>183</sup>

---

<sup>181</sup> EYRENCİ vd., a.g.e., s.403.

<sup>182</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.101. EMİRHAN, a.g.e., s.56. SÜZEK, a.g.e., s.400.

<sup>183</sup> Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 2016/991 E., 2017/4087 K. sayılı, 16.05.2017 tarihli kararında, "...davacı anne ve babaya iş kazası sigorta kolundan ölüm geliri bağlanması için Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuruda bulunmaları, giderek Kurum aleyhine dava açmaları için önel verilme ve verilen önelin sonucuna göre gelir bağlanır ise hesaplanmanın bu durum dikkate alınarak yapılması ve ortaya çıkacak zararlardan gelirlerin ilk peşin sermaye değerlerinin rücu edilebilir kısımlarının indirilmesi suretiyle kazanılmış haklar da göz önünde bulundurularak bir karar vermek..." gerektiği vurgulanmıştır.



Öğretide, iş kazası ve meslek hastalığına uğrayan işçinin ya da ölen işçinin desteğinden yoksun kalanların maddi zararlarını işverenden tahsil etmeleri konusunda bazı sıkıntılar yaşanması dikkate alınarak, bir çok ülke hukukunda olduğu gibi uğranılan maddi zararların tamamının Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmasının yerinde olacağı ileri sürülmüştür.<sup>184</sup>

Zarar gören, zararını ispatlamakla yükümlüdür. Uğranılan zararın miktarı tam olarak ispat edilemiyorsa, olayların olağan akışı ve zarar görenin aldığı önlemler göz önünde tutularak, hakim tarafından zararın miktarı hakkaniyete uygun olarak belirlenecektir. (TBK m.50)

Hükmedilecek tazminatın kapsamı ve ödenme biçimi, durumun gereği ve özellikle kusurun ağırlığı göz önüne alınarak belirlenecektir.(TBK m.51) İş kazası sebebiyle uğranılan bedensel zararlar ve destekten yoksun kalma zararları, TBK hükümleri ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Sosyal güvenlik ödemelerinin kısmen ya da tamamen rücu edilemeyen miktarı ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu zararların belirlenmesinde dikkate alınmaz yani zarar veya tazminattan indirilemez. (TBK m.55)

Bedensel zararlar ve destekten yoksun kalma zararları yönünden hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılıp azaltılamaz. (TBK m.55)<sup>185</sup>

İş kazasının sigortalıyı bedenen ya da ruhen engelli hâle getirmesi gerektiğinden, sigortalının uğradığı fiziksel zararlar yanında psikolojik zararları da iş kazasından doğan bedensel zarar kapsamında değerlendirilmelidir.<sup>186</sup>

TBK m. 53'te ölüm halinde uğranılan zararların, cenaze giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da

---

<sup>184</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.98; EYRENCİ vd., a.g.e., s.405. SÜZEK, a.g.e., s.409; YILDIZ, a.g.m., s.11

<sup>185</sup> Bu konu, "2.1.3.4 Kusur Durumu" bölümünde daha detaylı olarak tartışılmıştır.

<sup>186</sup> Bknz. yukarıda bölüm 1.2.2.3

yitirilmesinden doğan kayıplar ve ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar olarak belirlenmiştir.

Kanunun 54. maddesinde ise bedensel zararlar düzenlenmiş olup bunlar; tedavi giderleri, kazanç kayıpları, çalışma gücünün azalması ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplardır.

Ancak varlığının başvuru tarafından ispatlanması koşuluyla, kanunda açıkça belirtilen zarar kalemleri dışında başkaca zararlarla ilgili de tazminat talep edilebileceği belirtilmiştir.<sup>187</sup>

Uğranılan maddi zarara ilişkin mahkemece geçici ödemeye hükmedilmesi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile ilk kez getirilen bir düzenlemedir. Buna göre zarar gören, iddiasının haklılığını gösteren inandırıcı kanıtlar sunduğu ve ekonomik durumu da gerektirdiği takdirde talep üzerine mahkemece, davalının zarar görene geçici ödeme yapmasına karar verilebilir. Davalının mahkeme kararıyla yapmış olduğu geçici ödemeler, hükmedilen tazminata mahsup edilir; eğer tazminata hükmedilmezse mahkemece, davacının aldığı geçici ödemelerin yasal faizi ile birlikte geri verilmesine hükmedilir. (TBK m.76) Geçici ödemeye karar verilebilmesi için, zarar görenin haklılığını mutlaka ispatlaması aranmamakta, ilk görünüş olarak davaya konu taleplerin haklılığı ihtimal dahilinde ise ve geçici ödeme yapılmaması durumunda kendisinden katlanılması beklenmeyecek boyutta zor duruma düşeceğinin anlaşılması yeterli görülmektedir.<sup>188</sup>

### **2.1.1. İş Kazasından Doğan Maddi Zararlar**

Meydana gelen iş kazası sonucunda, kazaya uğrayan sigortalı ya da ölen sigortalının hak sahipleri, oluşan maddi zararlarının tazminini talep edebilirler. İş kazası nedeniyle uğranılan maddi zararlar; geçici iş göremezlik zararı, sürekli iş göremezlik zararı, destekten yoksun kalma zararı, tedavi giderleri ve cenaze masrafları olarak özetlenebilir.

<sup>187</sup> KARATAŞ, Huriye, İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2019, s.86; SÜMER, İş Sağlığı, s.219.

<sup>188</sup> ÇELİK vd., a.g.e., s.410.

Tazminatın belirlenmesinde temel ilkelerden biri, hükmedilecek olan tazminat tutarının meydana gelen zarar miktarını aşmaması gerektiğidir.<sup>189</sup> Bu ilke, kişinin uğradığı zararın, bu kişiye ödenecek tazminat tutarının üst sınırı olduğu şeklinde de izah edilmektedir.<sup>190</sup>

### 2.1.1.1.Geçici İş Göremezlik Zararları

İş kazasına uğrayan işçinin, belirli bir süre tedavi ve iyileşme süresi olacağı ve bu dönemde (geçici iş göremezlik döneminde) kısmen ya da tamamen çalışamaması olağandır. Tedavi sürecinde çalışamayan işçinin bu dönemde yoksun kalacağı kazançların tazmini gerekmektedir.

İş göremezlik durumunun belirli bir süre devam ettiği, tedaviler ve aradan zaman geçmesi sonucunda iş göremezlik durumunun tamamen ortadan kalktığı hallerde geçici iş göremezlikten söz edilir. Başka bir deyişle geçici iş göremezlik durumu, sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle, istirahat süresince geçici olarak çalışamamasıdır.

Karar anında işçinin tümüyle iyileşmesi gerçekleşmişse, çalışma gücünün yitilmesinden doğan zararlar, işçinin çalışamadığı günler karşılığında mahrum kaldığı kazancıdır ve bu tutar gerçek zarar olarak hüküm altına alınır.<sup>191</sup>

Geçici iş göremezlik süresi genellikle kazaya uğrayan işçinin tedavi süresiyle örtüşmektedir. Tedavi denildiğinde, ameliyat gibi müdahalelerin yanı sıra fizik tedavi ve rehabilitasyon süreçlerinin de anlaşılması gerekir.<sup>192</sup>

Kişideki arızanın kalıcı olmaması yani sürekli iş göremezlik durumu oluşmaması durumunda bile, geçici iş göremez kaldığı dönem için maddi zararın oluştuğu, dolayısıyla tazminata hak kazandığı kabul edilmektedir. Sigortalının iş

---

<sup>189</sup> DEMİRAL, a.g.e., s.289.

<sup>190</sup> ULUSAN, a.g.e., s.135.

<sup>191</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, a.g.e., s.139.

<sup>192</sup> Türk Dil Kurumu'na göre tedavi, "çeşitli yöntemlerle hastalığı iyi etme, iyileştirme, sağaltım, sağaltma, terapi" anlamına gelmektedir.

kazası nedeni ile tedavisinin devam ettiği ve çalışmadığı sürelerdeki maddi zararı, bu dönemde (geçici iş göremezlik döneminde) kural olarak % 100 iş gücü kaybına uğradığı kabul edilerek hesaplanmaktadır. Bu doğrultuda, kazalı işçinin sürekli iş göremezlik haline girme tarihine kadarki süre için ya da sürekli iş göremezlik durumu oluşmamışsa istirahatli kaldığı süre boyunca yoksun kalınan kazançlara ilişkin maddi zararı hesaplanarak, SGK tarafından sigortalıya ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneği var ise bunun rücuya tabi kısmı hesaplanan maddi zarardan düşülmelidir.<sup>193</sup>

### 2.1.1.2.Sürekli İş Göremezlik Zararları

Kazaya uğrayan işçide oluşan iş göremezlik durumu geçici olabileceği gibi, kalıcı yani sürekli de olabilir. Kazaya uğrayan işçinin tedaviyle iyileşmesi mümkün olmayan sakatlık durumlarında, bir başka deyişle kişinin duyularında veya uzuvlarında ortaya çıkan kayıp ya da zayıflama kalıcı ise bu durumda sürekli iş göremezlik durumu söz konusu olmaktadır.

Sürekli iş göremezliğe uğrayan işçinin, ömrünün geri kalan kısmındaki çalışma süresi boyunca iş göremezlik oranı kadar kazancından mahrum kalacağı, kazancında bir değişiklik olmasa bile aynı kazancı elde etmek için tam sağlıklı bir kişiye göre, uğradığı iş göremezlik oranında daha fazla efor harcayacağı; bunun yanında hiçbir kazancı bulunmayan kişilerin de günlük yaşamları esnasında iş göremezlik oranı doğrultusunda zorluk yaşayacağı düşüncesiyle tazminat talep hakkı kabul edilmektedir.<sup>194</sup>

Yargıtay bir kararında, “...kaza öncesi yaşamına göre daha fazla efor sarf ederek yaşadığı sabit olup bunun için efor kaybına bağlı maddi tazminat isteminde bulunulabilir. Sürekli iş göremezlik, organ eksilmesi veya organ zayıflaması sonucu beden gücünün belli bir oranda azalması durumudur. Genel olarak bu durumdaki kişi sakatlık oranına göre çalışmasını sürdürebilir ise de, yaşlarına ve aynı işi

<sup>193</sup> Yargıtay 21. H.D. 2016/14290 E., 2017/6168 K. sayılı, 12.09.2017 tarihli kararı, aynı dairenin 2016/969 E. 2017/4089 K. sayılı, 16.05.2017 tarihli kararı.

<sup>194</sup> ÇELİK, Ahmet Çelik, “Tazminat Hesaplarında Yöntem Arayışları ve Hesap Unsurlarının Hukuksal Değerlendirmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 11, Sayı 42, 2014, s.155.

yapanlara göre (sakatlığı oranında) daha fazla güç ve çaba harcayacağından, kazançlarında bir azalma olmasa bile (sakatlığı oranında) tazminat isteme hakkı bulunduğu kabul edilmekte; buna... kararlarında “güç (efor) kaybı” tazminatı denilmektedir...” diyerek efor kaybının gerekçelerini ortaya koymuştur.<sup>195</sup>

Bir başka kararda bu kez 21. Hukuk Dairesi de benzer şekilde, “...6098 sayılı Türk Borçlar Yasasının 49. maddesi hükmüne göre “kusurlu veya hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür.” Aynı Yasanın 54. maddesinde bedensel zararlar; “tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar” olarak sayılmıştır. Bu durumda iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremez durumuna gelen sigortalı, bu iş gücü kaybı nedeniyle cismani zarara uğramıştır. Sigortalının bedensel zararı nedeniyle olay tarihinden itibaren ölene kadar bu efor kaybının neden olduğu maddi zararının giderilmesi gerekir. Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonrası daha yüksek ücretle iş bulması veya aynı işine devam ediyor ve aynı ücreti elde ediyor olması bedensel zararının bulunmadığı anlamına gelmez. Sonuç olarak; sigortalı iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremez durumuna düşmüşse açacağı maddi tazminat davası ile bedensel zararının giderilmesini isteyebilecektir...” diyerek sigortalının kazanç kaybı olmasa dahi efor kaybı sebebiyle tazminat hakkının doğduğunu vurgulamıştır.<sup>196</sup>

Sürekli iş göremezlik zararlarının yanı sıra, TBK m.54’e göre ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıpların da bedensel zararlar kapsamında olduğu açıktır. Polis, asker, sporcu gibi beden gücünü kullanarak çalışan kişilerin kalıcı bir sakatlıkları bulunmasa dahi bedensel yetenek ve imkanlarının zayıflamasının, mesleklerini icra etmelerini etkileyebileceği, meslekte yükselmelerini durdurabileceği, erken emekliliğine ya da meslek değiştirmesine sebep olabileceği; bu tür durumlarda ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıpların talep edilebileceği belirtilmektedir.<sup>197</sup>

<sup>195</sup> Yargıtay 17. H.D. 2018/959 E. 2018/11263 K. sayılı, 26.11.2018 tarihli kararı.

<sup>196</sup> Yargıtay 21. H.D. 2015/22433 E. 2016/3973 K. sayılı, 10.03.2016 tarihli kararı.

<sup>197</sup> ÇELİK, Ahmet Çelik, Ekonomik Geleceğin Sarsılmasından Doğan Kayıplar, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 15, Sayı 58, 2018, s.565 ve devamı.

Yargıtay, “...Vücut bütünlüğü ihlâl edilen kişinin ekonomik geleceğinin sarsılması nedeniyle ortaya çıkan zararlar BK m. 46/I'de "iktisaden mahrum kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zararlar" şeklinde ifade edilmiştir. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere vücut bütünlüğü ihlâl edilen kişinin bu ihlâl nedeniyle ekonomik geleceği sarsılmış olabilir. Bu tür zararlar çalışma gücünün tamamen veya kısmen kaybı nedeniyle ortaya çıkan zararlar dışında ekonomik geleceğin sarsılmasının meydana getirdiği zararlardır. Ekonomik geleceğin sarsılması nedeniyle ortaya çıkan zararlar müstakbel zararlardır ve bu zararlar çalışma gücünde bir azalma olmasa dahi meydana gelmektedir. Vücut bütünlüğü ihlâl edilen kişi çalışma gücünde bir azalma meydana gelmese dahi iş piyasasında yeni bir iş bulmakta veya eski işini korumakta güçlük çekmekte veya aynı işte çalışsa dahi ihlâlden öncesine nazaran daha çok emek sarf etmek zorunda kalmaktadır. Hatta bu kişiler ihlâli neticesinde işlerinden tamamen de çıkarılabilirler. Olayımızdaki gibi zarar görenin genç bir kız olması halinde bu kişinin evlenme şansının azalması veya beden şeklinin önemli derece değişmesi nedeniyle kaybetmesi ya da mesleğinde yükselmesine engel olması gibi hallerde de zarar görenin ekonomik geleceğinin sarsıldığından bahsedilir. Vücut bütünlüğünün ihlâli nedeniyle ekonomik geleceğin sarsılması özellikle mesleği nedeniyle toplumla sürekli iç içe olan kişiler bakımından ayrıca önem arz etmektedir. Örneğin, vücut bütünlüğü ihlâl edilen bir bayan sinema sanatçısının, halkla ilişkiler bölümünde çalışan bir kişinin ya da sağlık alanında doktor, hemşire olarak görev yapmakta olan kişilerin yüzünde sabit bir iz kalması, bu kişilerin çalışma güçlerinden bir eksiklik meydana getirmemekle birlikte iş bulmalarını imkânsızlaştırabilecek, zorlaştırabilecek ya da kariyer olarak yükselmelerine engel olabilecektir. Bu gibi durumlarda zarar gören ekonomik geleceği sarsılarak zarara uğratılmış olur...” şeklindeki ifadeleriyle, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararları açıklığa kavuşturmuştur.<sup>198</sup>

Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararın bilirkişi raporuyla tespit edilememesi durumunda, 6098 sayılı TBK m.50 gereğince hakkaniyete uygun bir tazminata hükmedilmesi gerektiği kabul edilmektedir.<sup>199</sup>

<sup>198</sup> Yargıtay 17. H.D. 2014/22584 E., 2017/4410 K. sayılı, 24.04.2017 tarihli kararı.

<sup>199</sup> Yargıtay 17. H.D. 2014/8390 E., 2014/7763 K. sayılı, 15.05.2014 tarihli kararı.

Yargıtay bir kararında, iş kazası geçiren sigortalının bedensel zararları sebebiyle kaza tarihinden bakiye ömür sonuna kadar efor kaybı sebebiyle uğranılan maddi zararların hüküm altına alınmasına rağmen, bunun yanında ekonomik geleceğin sarsılması nedeniyle ayrıca bir tazminata hükmedilmesini doğru bulmamıştır.<sup>200</sup>

### 2.1.1.3. Destekten Yoksun Kalma Zararları

İş kazası ya da meslek hastalığı geçiren işçi, uğradığı bedensel zararlar nedeniyle maddi tazminat talebinde bulunabilmektedir. İşçinin iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu hayatını kaybetmesi durumunda ise, yakınları destekten yoksun kaldıkları gerekçesiyle maddi tazminat talep edebilirler.

Destekten yoksun kalma tazminatı, “işçinin iş kazası ya da meslek hastalığı sebebiyle hayatını kaybetmeseydi ömrünün geri kalanında elde edeceği kazançlarından ayırıp yakınlarına yapması beklenen yardımların peşin olarak ödenmesi” şeklinde açıklanmıştır.<sup>201</sup> Ancak desteklik olgusunun yalnızca parasal olarak değerlendirilemeyeceği, yardım ve hizmet şeklinde de gerçekleştirilebileceği dikkate alındığında bu tanımlamanın kapsam itibarıyla yetersiz kaldığı ileri sürülebilir.

TBK m.53'e göre, ölüm halinde uğranılan zararlardan biri de, ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplardır. Destekten yoksun kalma tazminatının konusu, desteğin yitirilmesi nedeniyle uğranılan zarar (yoksun kalan kazanç) şeklinde açıklanabilir. Bu davanın amacı, destekten yoksun kalanların desteğin ölümünden önceki yaşamlarındaki sosyal ve ekonomik durumlarının korunmasıdır.<sup>202</sup>

Destekten yoksun kalanların kaybı, bakiye yaşam süreleri boyunca desteğin sağlayacağı yardımlar, hizmetler, bakım ve gözetim olarak sayılabilir.<sup>203</sup> Bu nedenle

<sup>200</sup> Yargıtay 21. H.D. 2015/16349 E., 2016/7585 K. sayılı, 28.04.2016 tarihli kararı.

<sup>201</sup> SÜZEK, a.g.e., s.425.

<sup>202</sup> Yargıtay 17. H.D. 2014/5603 E. 2016/885 K. 25.01.2016 tarihli kararı.

<sup>203</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU vd., a.g.e., s.1418.

destekten yoksun kalma tazminatı, bu kayıpların karşılığı olan parasal değeri ifade etmektedir.

Destek kavramı, geride kalanlara fiili olarak ve düzenli bir şekilde yardım ederek onların geçimini kısmen ya da tamamen sağlayan, eğer ölüm gerçekleşmeseydi büyük olasılıkla ileride az ya da çok bu yardımı sağlamaya devam etmesi beklenen kişidir.<sup>204</sup> Sağlığında desteklik sağlamamış olmasına rağmen ileride fiili ve düzenli olarak desteklik sağlaması beklenen kişi de destek kabul edilmektedir.<sup>205</sup> Desteklik yalnızca parasal olmayıp aynı zamanda bakıp gözetme, yardım ve hizmet şeklinde de gerçekleşebilir. Destekliğin, hangi amaçla sağlandığının önemi bulunmadığından, ailevi, dini, sosyal ya da duygusal sebeplerle yapılmış olması sonucu değiştirmemektedir.<sup>206</sup>

Destekten yoksun kalanlar, ölenin fiilen ve düzenli olarak yardım ederek geçimini kısmen veya tamamen üstlendiği, ölüm nedeniyle desteğin bu yardımından mahrum kalan kişilerdir.<sup>207</sup>

Yasal mirasçılardan özellikle eş, çocuklar ve anne babanın kural olarak desteklik alacakları kabul edilmektedir. Ancak destekten yoksun kalma talebinde bulunabilecek olanlar, yalnızca yasal hak sahipleri değildir. Mirasçı olmasa bile, ölenin sağlığında düzenli olarak yardımını alan ve ileride büyük bir ihtimalle yardım almaya devam edecek olanlar da destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilecektir.<sup>208</sup>

Yargıtay, “Gerçekten destek kavramı hukuki bir ilişkiyi değil fiili bir durumu ifade eder. Ne hısımlığa ve nede yasanın nafaka hakkındaki hükümlerine dayanmaz. Medeni Yasa uyarınca evlilik bağı kurulmasa bile karı-koca olarak bir araya gelerek bu amaç ve duygu ile yaşamın sürdürülmesi karşısında, kadınlar için fiilen ve düzenli olarak onun geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak biçimde yardım eden ve

---

<sup>204</sup> EYRENCİ vd., a.g.e., s.405. SÜZEK, a.g.e., s.425.

<sup>205</sup> DEMİRCİOĞLU / BALSEVER, a.g.m., s.1174; EYRENCİ vd., a.g.e., s.406; MOLLAMAHMUTOĞLU vd, a.g.e., s.1417.

<sup>206</sup> DEMİRCİOĞLU/BALSEVER, a.g.m., s.1174.

<sup>207</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU vd. a.g.e., s.1417.

<sup>208</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU vd. a.g.e., s.1417.



*olayların normal akışına göre, eğer ölüm gerçekleşmeseydi gelecekte de bu yardımı sağlayacak bakım yükümlülüğünü yerine getiren erkeğin destek sayılması gerekir. Bu nedenle, nikahsız eşin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü nedeniyle destekten yoksun kalmaya dayalı olarak maddi tazminat davası açma hakkı vardır.”* gerekçeleriyle nikahsız eşin de destekten yoksun kalma talebinde bulunabileceğini kabul etmektedir.<sup>209</sup>

Nikahsız eşin destekten yoksun kalma talebinde bulunabilmesi konusunda, beraberliğin ahlaken değerlendirilmesi gerektiği, ortak bir yaşam sürdürme iradesiyle karı koca ilişkisinin varlığının zorunlu olduğu ifade edilmektedir.<sup>210</sup> Bu nedenle ülkemizde sıkça rastlanan imam nikahlı evlilik durumlarında da, belirttiğimiz koşulların gerçekleşmiş olması şartıyla sağ kalan eşin destekten yoksun kalma tazminat talep hakkı kabul edilmektedir.

Bu konuda Yargıtay’ın bazı kararlarında nikahsız eşin aile bağları, yaşadığı ortam, sosyal durum vs. sebeplerle nikahlı eş gibi yaşamının sonuna kadar yaşamını eşinin evinde sürdüremeyeceği, güçlü olmayan aile bağları sebebiyle müşterek haneyi ter etmesinin üstün olasılık dahilinde olduğu gerekçeleriyle indirim yapılarak nikahlı eşten daha az tazminat ödenmesi gerektiğine dair görüşlerinin; iş hukuku kuralları yorumlanırken diğer bilim dallarından faydalanılması, ülkemizin toplumsal gerçekliğinin de değerlendirilerek nikahsız eş açısından indirime gidilmesinin yerinde olmadığı belirtilerek eleştirilmiştir.<sup>211</sup>

Destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanırken öncelikle ölen işçinin desteğinden yoksun kalanlara sağlığında yaptığı yardımın miktarı belirlenmelidir. Gerçek yardım miktarı somut olarak ortaya konulamazsa mahkemece takdir hakkı çerçevesinde yardım miktarı belirlenmektedir. Bu durumda ölen işçi (destek) ile destekten yoksun kalanlar arasındaki yakınlığın derecesi, aralarındaki manevi bağ, davacıların yaşları, dahil oldukları sosyal ve ekonomik çevre, yaşam standartları, cinsiyetleri gibi bakım ilişkisine ve miktarına etkili olabilecek unsurlar da göz

<sup>209</sup> Yargıtay 21. H.D. 2008/8297 E. 2009/1773 K. 11.02.2009 tarihli kararı.

<sup>210</sup> DEMİRCİOĞLU/BALSEVER, a.g.m., s.1179.

<sup>211</sup> SÜZEK, a.g.e., s.427.

önünde bulundurulmaktadır. Hesaplamanın somutlaştırılması ve bir standart belirlenmesi için uygulamada belirli varsayımlara göre paylaşırma yapılmaktadır.

Destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanırken, ölen desteğin kazancının tamamını destekten yoksun kalanlara paylaştırmayacağı, kazançlarının bir kısmını kendisine ayıracağı, bundan sonra destekten yoksun kalanlara paylaşırma yapılacağı, destekten yoksun kalanlardan bir kısmının dava açıp bir kısmının ise talepte bulunmadığı durumlarda talepte bulunmayan kişilerin paylarının da ayrılması gerektiği kabul edilmektedir.

Anne babanın açtığı destekten yoksun kalma davalarında desteklik şartlarının varlığı konusunda Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 2016/5 Esas, 2018/6 Karar sayılı ve 22.06.2018 tarihli kararında, "...Annenin-babanın hak sahipliği kavramı ve onlara bağlanması muhtemel ölüm geliri sosyal güvenlik hakkının bir yansıması olup tamamen sosyal güvenlik hukuku ve mevzuatına ilişkindir.. Hemen belirtilmelidir ki anne-babaya bağlanacak ölüm geliri ile destekten yoksun kalma tazminatı hem kaynağını aldıkları mevzuat hem de mahiyet olarak birbirinden farklı kavramlardır. Bu nedenle annenin-babanın ölüm gelirin e hak kazanması veyahut koşulları oluşmadığından ölüm gelirin e hak kazanamaması destekten yoksun kalma tazminatı talep etmesine bir engel teşkil etmemektedir. Ayrıca ölüm geliri bağlanması için destek ilişkisinin varlığı da aranan bir şart değildir.. Anne ve babanın belirli bir gelirin e olması, ölenin desteğinden yoksun kalmadıkları sonucunu doğurmayacaktır. Bununla birlikte anneye-babaya ölüm geliri bağlanması, destek ilişkisinin varlığı yönünden olmasa da tazminatın hesabında dikkate alınacaktır. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çocuklarının ölümü nedeniyle yapılan ödemeler ve bağlanan gelirin Kurum tarafından rücu edilebilen kısmı belirlenen destekten yoksun kalma tazminatından indirilecektir...Öncelikle belirtilmelidir ki hayatta olduğu süre boyunca sürekli ve düzenli olarak annesine-babasına bakan veya eğer ölüm gerçekleşmiş olmasaydı, az çok yakın bir gelecekte bu bakımı sağlayacak olan çocuklar anne-babası için destektirler...Çocuğun, anne babasının desteği olabilmesi için öncelikle bakım gücünün bulunması gerekmektedir. Bakma para ve para ile ölçülebilecek bir kıymet olabileceği gibi bir hizmet ifası veyahut benzeri yardımlar şeklinde de olabilir.

*Gerçekten de çocuğun annesine-babasına gündelik yaşamında ya da her türlü hastalık ve sair sıkıntısında yardımcı olması maddi destek kapsamında değerlendirilmelidir. Bu nedenle çocuğun nakdi gücünün bulunmaması annesine-babasına maddi bir destek olmayacağı ya da ileride olamayacağı sonucunu doğurmayacaktır...Diğer taraftan destekten yoksun kalma tazminatından bahsedilebilmesi için ikinci olarak anne-babanın bakım ihtiyacı bulunmalıdır...Anne-babanın destekten yoksun kalmış sayılabilmesi için zaruret durumuna düşmesi, en zaruri ihtiyaçları dahi karşılayamaz hale gelmesi gerekli değildir. Annenin-babanın geliri bulunabilir, varlıklı olabilir, çocuğunun nakdi olarak bakımına ihtiyaç duymayabilir, ancak bu durum annenin-babanın, çocuğun ölümü nedeniyle çocuğun hizmet ifasından veyahut benzeri yardımlarından mahrum kalmadığı, sosyal seviyesine uygun olarak yaşamının güçleşmediği, diğer bir ifadeyle çocuğun desteğinden mahrum kalmadığı ya da kalmayacağı sonucunu doğurmayacaktır. Her annenin-babanın, çocuğun ölümü ile onun desteğinden yoksun kalacağı kabul edilmelidir. Sonuç itibariyle çocuk az ya da çok sürekli ve düzenli olarak anne-babasının desteğidir. Çocuğun ölümü üzerine anne-baba onun desteğinden mahrum kalacaktır. Hal böyle olunca anne-babanın çocuğunun haksız fiil ve/veya akde aykırılık sonucu ölmesi nedeniyle açtığı destekten yoksun kalma tazminatı davalarında, çocukların anne-babaya destek olduklarının karine olarak kabulü gerektiği sonuç ve kanaatine varılmıştır...” denilerek bazı ilkeler getirilmiştir.*

Buna göre, destekten yoksun kalma tazminatı taleplerinde, SGK tarafından destekten yoksun kalanlara gelir bağlanıp bağlanmamasının desteklik ilişkisinin varlığı yönünden herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

Destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilebilmesi için, desteğin bakım gücüne sahip olması ve destekten yoksun kalanın da bakım ihtiyacı olması gerektiği ileri sürülmüştür.<sup>212</sup> Ancak desteklik olgusunun yalnızca para ile ölçülemeyeceği, bakıp gözetme, yardım ve hizmet şeklinde de söz konusu olabileceği dikkate alındığında, desteğin ekonomik gücünün bulunmaması, desteklik ilişkisini ortadan

<sup>212</sup> DEMİRCİOĞLU/BALSEVER, a.g.m., s.1175, 1176; MOLLAMAHMUTOĞLU vd, a.g.e., s.1417.

kaldırmayacaktır. Başka bir deyişle, destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilebilmesi için desteğin varlıklı olması zorunlu değildir.

Destekten yoksun kalanların, ölen desteğin yardım ve desteğinden yoksun kalmaları gerekmektedir. Destekten yoksun kalan kişilerin, mirasçılık sıfatıyla ihtiyaçlarını terekeden karşılamaları durumunda tazminat hakkının ortadan kalkacağı öne sürülmüştür.<sup>213</sup> Ancak bu yardım ve desteklik yalnızca parasal olmayıp hizmet ifası ve benzeri yardımlar şeklinde gerçekleşebileceğinden, destekten yoksun kalma tazminatı talep edenlerin kendi gelirlerinin bulunması ya da varlıklı kimseler olması talep haklarını etkilemeyecektir. Bu konuda Yargıtay, ilk derece mahkemesince verilen “davacı babaya kurumca bağlanan gelirin düşülmesi nedeniyle babanın isteyebileceği bir maddi zarar kalmaması nedeniyle maddi tazminat talebinin reddi” kararının 22.6.2018 tarihli içtihadı birleştirme kararına uygun olmadığını, mahkemece farazi desteğin karine olduğu kabul edilerek, Türk Borçlar Kanunu’nun 50. ve 51. maddeleri uyarınca, somut olayın özelliğine göre davacı baba lehine hakkaniyete uygun makul bir maddi tazminata hükmedilmesi gerekirken, yazılı şekilde babanın maddi tazminat isteminin reddine karar verilmesini isabetsiz bulmuştur.<sup>214</sup>

Desteğin hesaplama esas kazançlarının belirlenmesinde, gerçek ücretler ve para ile ölçülebilen ve süreklilik arz eden sosyal hakları dikkate alınacaktır. Gerçek ücretin tespiti konusu, “Maddi Tazminatın Unsurları” bölümünde “Ücret” başlığı altında daha detaylı incelenmiştir.

Son olarak, destekten yoksun kalma tazminatı mirasçılık ilişkisinden bağımsız bir hak olmakla, mirasın reddi halinde dahi talep edilmesine engel bulunmamaktadır.<sup>215</sup>

---

<sup>213</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, a.g.e., s.140.

<sup>214</sup> Yargıtay 21. H.D. 2018/6371 E. 2019/4728 K. 25.06.2019 tarihli kararı.

<sup>215</sup> DEMİRAL, a.g.e., s.345.

#### 2.1.1.4. Tedavi Giderleri

İş kazasına uğrayan sigortalının talep edebileceği maddi zarar kalemlerinden biri de tedavi giderleridir. 5510 sayılı SSGSSK gereğince sigortalının tedavi masrafları kurum tarafından karşılanması gerekirse de, bazı giderlerin kurum tarafından karşılanmadığı durumlarla karşılaşmaktadır. Bu hallerde, SGK tarafından karşılanmayan tedavi giderlerinden, iş kazasına kusuruyla sebebiyet veren işveren sorumlu olmaktadır.<sup>216</sup>

Talep edilebilecek olan tedavi masrafları, iş kazası ile ilgili olan ve durumun gerekli kıldığı, işçinin zararını ortadan kaldırmak veya azaltmak için yapılmış olan giderlerdir.<sup>217</sup> Yapılan masraf karşılığında, tedavinin amacına ulaşmış olması, iyileşmenin gerçekleşmesi aranmamaktadır.

Özel hastanelerde alınan tedavi hizmetleri ile ilgili olarak; kazanın hemen sonrasında yapılacak ilk müdahaleler gibi acil durumlarda alınacak sağlık hizmetlerinde, özel hastane ya da kamu sağlık kuruluşları arasında tercih yapmaya zorlanamayacağı, ancak olayın aciliyetinin ve riskli durumların ortadan kalktığı hallerde artık kamu sağlık kuruluşlarının tarifeleri üzerinden sorumlu olunabileceği, bu konudaki değerlendirmenin TMK m.2 çerçevesinde yapılacağı ileri sürülmüştür.<sup>218</sup>

Tedavi giderlerinin kapsamına yalnızca tıbbi müdahale, teşhis ve iyileştirme masrafları değil, tedavi sürecinde konuyla ilgili yapılan ulaşım gibi diğer masraflar da talep edilebilmektedir. Belirtilen zararların ödenmesini talep eden işçi, bu hizmetlerin alındığını ispatlamak zorundadır. Bu durumda yapılan masrafların tutarına ilişkin yazılı delil olmasa bile, her türlü delille ispatlanabileceğinden genel hayat tecrübeleri ve piyasa şartlarına göre bilirkişi tarafından tespit edilebilecektir.<sup>219</sup>

---

<sup>216</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU vd. a.g.e., s.1414.

<sup>217</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.161.

<sup>218</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.163.

<sup>219</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.165.

Yargıtay'ın da kabul ettiği üzere, başkasının bakımına muhtaç hale gelen sigortalının bakım giderleri de maddi zarar kapsamında değerlendirilmelidir. Kazalı sigortalının iş göremezlik oranı % 100 ise mutlaka bakıma muhtaç olduğu kabul edilmelidir.

Bakıcı giderinin hesaplanmasında PMF yaşam tablosu kullanılmaktadır. Bakıma muhtaç hale gelen kazalı sigortalının sağlıklı bir insan için geçerli olan PMF yaşam tablosuna göre belirlenen bakiye ömrü boyunca bakıcı giderinde bulunacağını kabul edilemeyeceği, ayrı bir bakiye ömür belirlenmesi de mümkün olmadığına göre kazalı sigortalının bakiye ömrü içerisinde sürekli bakıcı çalıştırmayıp aile içi bakım dayanışmasından da yararlanacağı dikkate alınarak hakimin hakkaniyet indirimi ile uygun bir bakıcı giderine hükmetmesi gerektiği kabul edilmektedir.<sup>220</sup>

İş kazasından doğan maddi zararlar kapsamına, hukuki yardım alınması nedeniyle yapılan masrafların da girdiği kabul edilmektedir.<sup>221</sup>

#### **2.1.1.5.Cenaze Giderleri**

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının desteğinden yoksun kalanlar, kurum ya da yetkili merciler tarafından karşılanmayan cenaze masraflarını maddi zarar kalemleri arasında talep edebileceklerdir. (TBK m.53/1)

#### **2.1.2. Maddi Tazminat Hesaplama İlkeleri**

Kazanç kayıpları, çalışma gücünün azalmasından doğan kayıplar ve destekten yoksun kalma zararları bakımından hükmedilecek maddi tazminat tutarının belirlenmesi ile ilgili olarak açık kanuni düzenleme bulunmamaktadır.

---

<sup>220</sup> Yargıtay 21. H.D. 2018/5477 E. 2019/4508 K. sayılı, 18.06.2019 tarihli kararı.

<sup>221</sup> EREN, Fikret, Türk Borçlar Hukukunda Zarar (Ölüm ve Bedensel Zarar), Şu kitapta ayrı bölüm: Türkiye Barolar Birliği, Yeni Gelişmeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini, Uluslararası Kongre, Cilt-1, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2016, s.62.

Genel olarak bedensel zararlar olarak ifade edilen bu taleplerle ilgili yapılacak hesaplamalarda, gelecek zamanla ilgili bazı öngörüler yer aldığından ve henüz gerçekleşeceği dahi bilinmeyen bazı hesap kriterlerine yer verildiğinden bu hesaplamalar büyük ölçüde varsayıma dayalı olmaktadır. Elbette bu varsayımlarda, bir takım istatistikler ve hayat tecrübelerine dayalı genel kabuller kullanılmaktadır.

Öğreti görüşleri ve yargı uygulamasıyla bir takım hesaplama ilkeleri ve yöntemleri belirlenmektedir. Bunlardan en önemlileri; tazminat hesaplamasında zarar başlangıcının kaza tarihi olması, somut hesaplama kriterleri varken varsayıma dayanılmayacağı, bedensel zarara uğrayan kişiler açısından muhtemel yaşam süresinin sonuna kadar ve kişinin ölmesi nedeniyle destekten yoksun kalanlar açısından ise desteklik süresinin sonuna kadar hesaplama yapılması, rücuya tabi kurum ödemelerinin hesaplanan tazminattan düşülmesi gerektiği hususlarıdır.

#### **2.1.2.1.Zarar Başlangıcının Belirlenmesi**

İş kazasından doğan tazminat davalarında zarar başlangıcı, başka bir deyişle hesaplamanın başlayacağı tarih kaza tarihidir.<sup>222</sup> Bir kısım zararların kaza anında ortaya çıktığı ve muaccel olduğu, bir kısmının kaza ile hüküm tarihi arasında, bir kısım zararların ise (işleyecek dönem) hüküm tarihinden sonra muaccel olacağı düşünülebilirse de; tüm bu zararların somutlaştırılması ve hüküm tarihi itibarıyla miktar olarak tespit edilmesi zorunluluğundan dolayı, bazı kıstaslar konularak ve bir kısım varsayımlara dayanılarak, kazalı işçinin ya da ölen işçinin hak sahiplerinin uğradığı ve uğrayacağı kabul edilen tüm zararlar hesaplanmaktadır. Bunun için, iş kazasından doğan tazminat taleplerinde, kaza tarihinden itibaren hesaplamaya başlanılmaktadır.

Kazaya uğrayan kişinin bakiye ömrünün belirlenmesinde de kaza tarihi dikkate alınmaktadır. İş kazası tazminatlarında dönemsel olarak hesaplamalar yapıldığından iş göremezlik oranı ve ücret tespitinin kaza tarihinden itibaren dönemlere göre ele alınması, farklılık söz konusu olması durumunda hesaplamaya yansıtılması

---

<sup>222</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.183; ÇELİK, Tazminat Hesapları, s.170.

gerekmektedir. Sağ kalan eşin evlenme ihtimali indirimi gibi hesaplamada kullanılan bazı unsurlar ise, hesap tarihine göre değerlendirilmektedir.

Hesap tarihi, kural olarak hüküm tarihine en yakın dönem olmalıdır. Bu nedenle uygulamada hesap tarihi ile hüküm tarihi aynı dönemi anlatmak için kullanılmaktadır<sup>223</sup>; başka bir deyişle hüküm tarihindeki verilerden bahsedildiğinden, kastedilen hükme en yakın tarih olan hesap tarihi olmaktadır. Nitekim gerek hakimin ve tarafların bilirkişi raporunu inceleyip değerlendirebilmesi, rapora karşı beyanda bulunabilmesi, gerekse de HMK'daki bilirkişi raporuna itiraz süresi dikkate alındığında, bilirkişi raporunun düzenlendiği gün hüküm verilmesi mümkün olamamaktadır.

#### **2.1.2.2. Varsayımsal Hesaplama Yöntemi**

Genel olarak bedensel zararlardan doğan tazminat davalarında, maddi zararın tamamının hüküm tarihi itibariyle tam olarak tespit edilmesi mümkün olmadığından bazı varsayımlara dayanılarak hesaplama yapılması kabul edilmektedir.

Ancak dosya kapsamından açıkça belirlenebilen, başka bir deyişle hüküm (ya da hesap) tarihi itibariyle bilinen hesap unsurları varsa, bunlar yönünden varsayımlar esas alınarak hesaplama yapılamaz; başka bir deyişle gerçek belli iken varsayıma dayanılmaz. Yalnızca tespiti mümkün olamayan hesap unsurları bakımından bir takım varsayımlardan yararlanılabilir.

Örneğin yargılama aşamasında davacının vefat etmesi ve derdest olan davaya mirasçıları tarafından devam edilmesi durumunda, sürekli iş göremezlik zararı hesabında muhtemel yaşam süresine göre değil, davacının vefat ettiği tarihe kadar hesaplama yapılmalıdır.<sup>224</sup>

Aynı şekilde, sağ kalan eşin evlenmesi durumunda, eş bakımından destekten yoksun kalma tazminatı yeniden evlenme tarihine kadar hesaplanmalıdır.

---

<sup>223</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.184.

<sup>224</sup> Yargıtay 17. H.D. 2013/2314 E. 2014/620 K. sayılı, 20.01.2014 tarihli kararı.



Konuyla ilgili önüne gelen bir olayda Yargıtay, “...davacı eşin 23/03/2018 tarihinde yeniden evlendiği, bu davacının maddi zararının ancak yeniden evlenme tarihine kadar hesaplanabileceği, diğer bir deyişle bilinen fiili durum varken farazi duruma göre hesap yapılamayacağı dikkate alınmadan, bakiye ömür sonuna kadar murisin desteğinden faydalandırılması isabetsizdir. Yapılacak iş, hükme esas alınan bilirkişi hesap raporundaki veriler kullanılarak davacı eşin maddi zararını ölüm tarihinden yeniden evlenme tarihine kadar hesaplamak ve oluşacak sonuca göre bir karar vermektir ibarettir...” şeklinde karar vermiş ve gerçek belli iken varsayıma dayanılmaz ilkesine vurgu yapmıştır.<sup>225</sup>

### **2.1.2.3. Rücuya Tabi Ödemelerin Değerlendirilmesi**

İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle açılan bedensel zararlara ya da destekten yoksun kalma zararlarına ilişkin davalardaki amaç, SGK tarafından karşılanmayan zararlarının tazmin edilmesi olduğundan, kurum tarafından karşılanan zararların “kural olarak” toplam tazminattan düşülmesi gerekmektedir. Hesaplanan iş kazası ve meslek hastalığı tazminatından düşülebilecek olan ödeme ve yardımlar, Türk Borçlar Kanunu’nun 55. maddesinde açıklanmıştır.

TBK m. 55’te, kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemelerin, bedensel zararlar ve destekten yoksun kalma zararlarının belirlenmesinde gözetilemeyeceği, zarar veya tazminattan indirilemeyeceği düzenlenmiştir.

Madde gerekçesinde, “..Sosyal güvenlik ödemelerinin, denkleştirme (indirim) işlevi görebilmesi, onun sorumluluğu doğuran olaya sebebiyet verenlere rücu edilebilmesine bağlıdır. Bir kural gereği rücu edilemeyen (emekli sandığı maaşı, malütlük aylığı, ölüm sigortası aylığı) sosyal güvenlik ödemeleri; teknik arıza, tam kaçınılmazlık hâlindeki ödemeler ve benzeri ödemeler bu tazminatlardan indirilemeyecektir. Aynı şekilde prensip olarak rücu edilebilen sosyal güvenlik ödemelerinden bir kısmı rücu edilemeyen miktar dahi denkleştirilemeyecektir. Zarar

<sup>225</sup> Yargıtay 21. H.D. 2018/5397 E. 2019/6072 K. sayılı, 14.10.2019 tarihli kararı.

*görenin kusuruna (müterafik kusura) yansıyan sosyal güvenlik ödemeleri, tahsis tarihinden sonra meydana gelen sosyal güvenlik ödemelerindeki artışlar, kısmi kaçınılmazlık ve teknik arıza hâlindeki ödemeler ve benzerleri rücu edilemediğinden bu miktarlar dahi denkleştirilemeyecektir. İnsan zararlarına ilişkin tazminat hakkının, rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ve ifa amacını taşımayan diğer edimlerle bir bağı ve bağlantısı yoktur. Bu nevi ödemelerin denkleştirilmesi, zarar vereni ödüllendirme anlamına gelir. Rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemelerinin, sorumluluk hukuku ile koruma altına alınan tazminatı ikame veya telafi fonksiyonları bulunmamaktadır. Tazminata, rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile yahut ifa amacı taşımayan diğer ödemelerle karşılanmayan zarar biçiminde bir yaklaşım, ne onun kaynağı ile ve ne de onun işlevi ile bağdaşmaz. Bu yönüyle sorumluluk (tazminat) hukuku ile sosyal güvenlik hukuku arasında bir mahiyet farkı bulunmaktadır. Öte yandan rücu edilemeyen sosyal güvenlik hak ve ödemelerinin oluşmasında zarar verenin bir katkısı olmadıktan başka, rücu edilen ödemelere nazaran zarar verenin mükerrer ödemesi de yoktur. Rücu edilememe durumunda denkleştirmenin kurucu unsuru olarak illiyet bağı koşulu da gerçekleşmemektedir. İfa amacı taşımayan ödemeler, tazminattan indirilemeyecektir. Zarar veren yahut üçüncü kişi tarafından ödeme kastı dışında kalan saiklerle yapılan ödemeler (sözgelimi yardımlar ve benzerleri) denkleştirilemeyecektir...” denilerek, maddi tazminat hesabında indirim yapılamayacak olan ödemeler açıklanmıştır.*

Buna göre, işverene ya da üçüncü kişilere rücu edilebilecek olan sosyal güvenlik ödemeleri tazminat hesabından düşülmekle birlikte; rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacı taşımayan ödemeler ise tazminattan indirilemez.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ölüm sigortası (5510 sayılı SSGSSK m.32) kapsamında eş ve çocuklara bağlanan dul ve yetim aylıkları ile aynı şekilde ölüm sigortası dalından ana babaya bağlanan aylıklar rücuya tabi olmadığından destekten yoksun kalma tazminatından indirilemez. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 1978/1 Esas, 1978/3 Karar sayılı ve 06.03.1978 tarihli kararında, dul ve yetim maaşlarının, haksız eylem sonucu ölen kişinin yaşamı süresince çalışması ve maaşından düzenli olarak belirli bir miktar para kesilmesi

esasına dayandığından, zarar verinin bu paradan yararlanmasının söz konusu olamayacağı belirtilmiş ve tazminattan indirilemeyeceğine hükmedilmiştir.

#### 2.1.2.4. Hesaplama Tekniği

TBK m.51'e göre; hakim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereği ve kusurun ağırlığını dikkate alarak belirler. Hükmedilecek tazminat tutarı sermaye biçiminde olabileceği gibi irat biçiminde ödenmesine de karar verilebilir. Tazminatın irat biçiminde ödenmesine karar verilirse, borçlu güvence göstermek zorundadır. Ancak uygulamada irat biçiminde ödeme yerine, genellikle sermaye biçiminde ödenmesine karar verilmektedir. Tazminatın sermaye biçiminde ödenmesinin amacının; tazminatın enflasyon karşısında korunması, tazminat alacaklısının bir kerede topluca hakkına kavuşması, işçinin ileride ölmesi durumunda tazminatın hak sahiplerinin uhdesinde kalacak olması ve işveren ödeme gücüne düşmeden tazminatın hemen tahsil edilmesi suretiyle tazminat alacaklılarının menfaatlerini korumak olduğu ileri sürülmektedir.<sup>226</sup>

İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan bedensel zararlar ve destekten yoksun kalma zararlarına ilişkin davalarda, hesaplama ilke ve yöntemlerinin öğreti görüşleri ve yargı uygulamasıyla belirlendiğini belirtmiştik. Yargıtay'a göre; maddi tazminatın belirlenmesinde, zarar ve tazminata doğrudan etkili olan işçinin net geliri, işçinin PMF yaşam tablosuna göre bakiye ömrü, iş görebilirlik çağı, tarafların karşılıklı kusur oranları, kurum tarafından gelir bağlanmışsa bunun ilk peşin sermaye değeri gibi tüm veriler hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmeli, tazminat miktarının işçinin veya destek görenlerin olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluştuğu gözetilmeli, bilinen dönemdeki kazancı iskontolama ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanmalı, bilinmeyen dönemdeki kazancı ise yıllık olarak %10 arttırılıp %10 iskontoya tabi tutulmalı, elde edeceği kazançlar ortalama yöntemine başvurulmadan her yıl için ayrı ayrı hesaplanmalıdır.<sup>227</sup>

<sup>226</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.267.

<sup>227</sup> Yargıtay 21. H.D. 2018/5345 E., 2019/3508 K. sayılı, 07.05.2019 tarihli; aynı dairenin 2019/3193 E., 4958 K. sayılı, 10.09.2019 tarihli; 2018/6363 E. 2019/3695 K. sayılı 13.05.2019 tarihli kararları.

İş kazasından kaynaklanan maddi tazminatın belirlenmesinde kullanılan hesap unsurları aşağıda (Maddi Tazminatın Unsurları bölümünde) daha detaylı olarak açıklanacaktır. Ancak hesaplamanın ne şekilde yapılacağını ortaya koyabilmek için, burada hesap unsurlarına genel hatlarıyla değinilmiştir. Buna göre öncelikle, iş kazasına uğrayan sigortalının bakiye ömrünün belirlenmesi için, Population Masculine Et-Feminine (PMF 1931) Yaşam Tablosu esas alınmaktadır.

Kazaya uğrayan işçinin gerçek kazançları üzerinden net ücreti tespit edilmeli, süreklilik taşıyan ve para ile ölçülebilen sosyal yardımlar da eklenerek giydirilmiş ücret hesaplanmalıdır.

Sigortalı yaralanmışsa sürekli iş göremezlik oranı usulüne uygun olarak belirlenmiş olmalıdır. Sürekli iş göremezlik oranına itiraz edilmiş olması ya da kontrol muayenesinin gerekmesi gibi sebeplerle sürekli iş göremezlik oranı henüz kesinleşmemişse tazminatın belirlenmesi mümkün değildir. Öncelikle sürekli iş göremezlik durumunun ve oranının kesinleşmesi beklenmelidir. Uygulamada mahkemelerce, sürekli iş göremezlik oranına itirazda bulunan tarafa iş göremezlik oranı tespit davası açma konusunda süre verilmekte, bu husus bekletici mesele yapılmaktadır.

İş kazasının meydana gelmesinde tarafların ve varsa üçüncü kişilerin kusurlarının tespiti de tazminatın belirlenmesinde önem taşımaktadır. Nitekim işverenin iş kazasından doğan sorumluluğu kural olarak objektif kusur esasına dayanmaktadır. Bu sorumluluğunun kapsamı, işin niteliğine göre belirlenmektedir. Bu nedenle tarafların kusur durumları belirlenmeli, iş kazasının meydana gelmesinde işçinin müterafik kusuru oranında tazminattan indirim yapılmalıdır.

Belirlenen hesap kriterlerinden sonra, progresif rant formülü uygulanarak, karar tarihine en yakın tarih itibarıyla maddi zararın hesaplanmasına geçilmektedir. Bilinen (işlemiş) dönem ücretlerine herhangi bir artırım ve iskonto işlemi uygulanmaksızın işlemiş dönem zararları doğrudan hesaplanmalı, işleyecek dönem zararları için ise bilinen son ücretin yıllık % 10 artırılıp % 10 azaltılması yoluyla bulunacak ücretlere göre her yıl için ayrı ayrı hesaplama yapılmalıdır.

Daha sonra, tespit edilen tazminat tutarına işçide oluşan sürekli iş göremezlik oranı uygulanmalı, sonrasında işçinin müterafik kusuru oranında indirimle gidilmeli, sağ kalan eşin yeniden evlenme ihtimali varsa hesaplanan tazminattan evlenme ihtimali indirimi de yapılmalı, sigortalıya ya da ölen sigortalının hak sahiplerine kurumca yapılan ve rücuya tabi olan yardımlar ile zarar sorumluları tarafından ya da lehdarı oldukları trafik sigorta poliçelerinden yapılan ödemeler düşülmelidir. Böylelikle iş kazasından kaynaklanan maddi tazminat tutarı, parasal olarak belirlenmiş olmaktadır.

Öğretide, kısmi olarak açılan davanın kesinleşmesi sonrasında açılacak olan ek davada, ilk davada tespit edilen maddi zarar miktarı davalı taraf açısından usuli müstesep hak oluşturacağından, ikinci davada yeni bir hesaplama yapılmaması gerektiği, ilk davada hesaplanan toplam zarardan, hükmedilen tazminat tutarının mahsubu suretiyle bakiye zarara hükmedilmesi gerektiği savunulmaktadır.<sup>228</sup>

### **2.1.3.Maddi Tazminatın Unsurları**

İş kazasından doğan bedensel zararlar ve destekten yoksun kalma zararlarının hesaplanabilmesi için öncelikle bazı unsurların tespit edilmesi gerekmektedir. Bunlar kısaca, bakiye yaşam süresi, iş göremezlik oranı, ücret durumu, kusur durumu, desteklik süreleri, desteklik payları, tazminattan yapılacak indirimler şeklinde sıralanabilir.

#### **2.1.3.1.Bakiye Yaşam Süresi**

Kişinin iş kazası ve meslek hastalığı yüzünden uğradığı zararlar nedeniyle ömrü boyunca malvarlığında meydana gelen/gelecek azalmayı giderme amacı taşıyan maddi tazminatın, bedensel zararlar tespit edilirken, bu bedensel zarara yol açan olay yaşanmasaydı kişinin genel hayat tecrübeleri ve istatistiklere göre gerçekleşeceği beklenen bakiye yaşam süresi göz önüne alınarak değerlendirme yapılmalıdır.

<sup>228</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.203. Eserde, konuyla ilgili, yayınlanmadığı belirtilen Yargıtay 10. H.D. 10.12.1996 tarih 10609/10593 sayılı kararı dayanak olarak gösterilmiştir.

Bakiye yaşam süresinin tespiti konusunda Yargıtay daireleri arasında birlik bulunmamaktadır. İş kazasından kaynaklanan bedensel zararlar ve destekten yoksun kalma zararları hesabında PMF 1931 Yaşam Tablosu verilerine dayanılmaktadır. Ancak, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kazalı sigortalıya ya da ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanan gelirlere ilişkin olarak sorumluluğu bulunan işverene ya da üçüncü kişilere açılan rücu tazminat davalarında ise ülkemize özgü ve güncel verileri içerdiği belirtilen TRH 2010 tablosu kullanılmaktadır.<sup>229</sup>

Bedensel zarar ve destekten yoksun kalma zararlarına ilişkin maddi tazminat hesapları yapılırken, kazalı işçinin bakiye ömrü “bakiye aktif dönem (iş görebilirlik çağı)” ve “pasif dönem” diye iki bölüme ayrılmaktadır. Yargıtay, aktif dönemin yani iş görebilirlik çağının kural olarak 60 yaşında sona ereceğini kabul etmektedir.<sup>230</sup>

Yeraltı maden işçileri bakımından yapılacak maddi tazminat hesabında, 50 yaşın ikmaline kadar yeraltındaki çalışma koşullarına göre alınabilecek ücretlere göre, 50 yaş ile 60 yaş arasında yer üstünde asgari ücretle çalışıp gelir elde edeceği, 60 yaştan sonra ise bakiye ömrüne kadar (pasif dönemde) asgari ücret esas alınarak hesaplama yapılması gerektiği kabul edilmektedir.<sup>231</sup>

İş görebilirlik çağının herkes bakımından geçerli sabit bir yaş olarak kabulünün isabetli olmadığı, iş kazasından doğan tazminatların işçinin meslekte kazanma gücünü kaybindan doğan zarar olması da nazara alınarak yürütülen iş ve mesleklere göre hazırlanmış yeni bir iş görebilirlik çağı tablosu düzenlenmesinin yerinde olacağı ileri sürülmüştür.<sup>232</sup> Nitekim yazarlık, ressamlık, müzisyenlik gibi bazı mesleklerin

---

<sup>229</sup> Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 2018/6547 Esas ve 2018/9992 Karar sayılı, 28.11.2018 tarihli kararında, “Sigortalı veya hak sahiplerinin kalan ömür süreleri yönünden ise, Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, ... Üniversitesi Fen Fakültesi Aktüerya Bilimleri Bölümü, ... Danışmanlık, ... Üniversitesi ve ... Üniversitesi'nin çalışmalarıyla “TRH2010” adı verilen Ulusal Mortalite Tablosu hazırlanarak Sosyal Güvenlik Kurumunca 2012/32 sayılı Genelgeyle ilk peşin sermaye değerlerinin hesabında uygulamaya konulmuş olup özü itibarıyla varsayımlara dayalı gerçek zarar hesabında gerçeğe en yakın verilerin kullanılması gerektiğinden ülkemize özgü ve güncel verileri içeren TRH2010 tablosu kalan ömür sürelerinde esas alınmalıdır.” denilerek rücu davalarında esas alınacak yaşam tablosunun TRH 2010 Ulusal Mortalite Tablosu olduğu kabul edilmiştir.

<sup>230</sup> Yargıtay 21. H.D. 2019/2293 E. 2019/7209 K. sayılı, 26.11.2019 tarihli kararı; Yargıtay 21. H.D. 2019/897 E. 2019/7566 K. sayılı, 09.12.2019 tarihli kararı.

<sup>231</sup> Yargıtay 21. H.D. 2006/18665 E. 2007/7638 K. sayılı, 07.05.2007 tarihli kararı.

<sup>232</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.121.

ömür boyunca icra edildiği; avukatlık, mühendislik gibi birçok serbest mesleğin de 60 yaştan çok daha uzun süreler icra edildiği dikkate alınarak, bunun gibi durumlarda aktif dönem hesabında daha farklı bir yöntem belirlenmesi gerektiği savunulmaktadır.<sup>233</sup> Aynı doğrultuda fikir işçilerinin iş görebilirlik dönemlerinin uzun tutulması gerektiği belirtilmiştir.<sup>234</sup>

Aktif dönem zararı, kazalı işçinin iş ve mesleğinden elde ettiği veya elde etmesi olası kazançlara göre; yaşlılık ve emeklilik sürelerine ilişkin “pasif dönem” zararı ise, asgari geçim indirimi eklenmeksizin yasal asgari ücretler üzerinden hesaplanmaktadır.

Kişinin 60 yaşından önce pasif döneme girdiği, başka bir deyişle yaşlılık aylığı bağlandığı ve fiilen çalışmasına da son verdiği durumlarda aktif dönem hesabının emeklilik tarihine kadar yapılması, bu tarihten sonra asgari ücret üzerinden pasif dönem hesabı yapılması gerekmektedir. Aynı şekilde, kişinin 60 yaşını doldurmuş olmasına ya da yaşlılık aylığı bağlanmış olmasına rağmen fiilen çalışmaya devam ettiği anlaşılırsa, bu kez de makul bir süre daha gerçek kazançlar üzerinden hesaplamaya devam edilmelidir.

Yargıtay konuyla ilgili bir kararında, “..İş kazasına maruz kalan sigortalının maddi tazminat miktarı, işçinin olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluşur. Pasif dönem, sigortalının aktif çalışma döneminin sona ereceği, bir başka anlatımla emeklilik döneminin başlayacağına varsayıldığı tarihten itibaren, muhtemel bakiye ömrü sonuna kadar devam edecek olan dönemi ifade eder. Varsayıma dayalı olarak pasif dönem, erkeklerde 60, kadınlarda 55 yaşın dolduğu tarihte başlatılır. Bunun nedeni, hizmet sözleşmesi ile çalışanların yasa hükümlerine göre bu yaşta emekli olabileceklerinin kabulüdür. Gerçekte bu tür tazminat davalarında zarar hesabında varsayımlara göre sonuca gidilmesi bir zorunluluktan kaynaklanmaktadır. Ancak dava sırasında sigortalının fiilen pasif döneme girdiği tarih anlaşılabilir ise artık varsayıma gidilerek sigortalı erkek ise 60, kadın ise 55 yaşına kadar aktif çalıştığı varsayımına

<sup>233</sup> ÇELİK, Tazminat Hesapları, s.169.

<sup>234</sup> EREN, Zarar, s.65.

*göre hesap yapılmaz, aktif dönem zararının artık belli olan bu emeklilik tarihine kadar hesaplanması gerekir..” hükmüne varmıştır.<sup>235</sup>*

Yargıtay’ın başka bir kararında ise; “..sigortalının emekli olduğu tarihten 60 yaşına kadarki döneminde elde edeceği ücretin (Aksi iddia ve ispat edilmediği sürece) asgari ücret üzerinden hesaplanması gerekir. Pasif devrede ise; herhangi bir işte çalışılmasa bile, ekonomik bir değer taşıyan salt yaşamsal faaliyetlerinin sürdürülmesi nedeniyle emsallerine göre fazla güç sarf edileceğinden ve bu durum sigortalı bakımından asgari ücret düzeyinde bir zarar oluşturur. Bu nedenle de pasif devre zararının asgari ücret esas alınarak hesaplanması gerekir. Dairemizin giderek Yargıtay’ın yerleşmiş görüşleri bu doğrultudadır. Davacının yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra asgari ücretin üzerinde bir ücretle çalıştığı ileri sürülüp ispatlanmış değildir. Hal böyle olunca davacının emekli olduğu tarihteki yaşı olan 44 ile 60 yaş arasındaki aktif devrede ve 60 yaşından itibaren de bakiye ömrünün sonuna kadar pasif devrede, asgari ücret yerine, yaşlılık aylığı esas alınmak sureti ile davacının zararının hesaplanmasının yukarıdaki ilkelere aykırı olduğu ortadadır..” denildiğinden, sigortalının yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra bile fiilen çalıştığı ve asgari ücretten daha yüksek ücret aldığı ispatlanması durumunda gerçek ücretin esas alınması gerektiği anlaşılmaktadır.<sup>236</sup>

İşlemiş dönem zararları, gerçek kazançlar üzerinden hesaplandığından ve vadesi gelip henüz ödenmemiş bir borç sayıldığından iskontoya tabi tutulmamalıdır. İşleyecek dönem zararlarında ise, vadesi gelmemiş bir borcun vadesinden önce ödenmiş olacağı kabul edildiğinden, borcun sebepsiz zenginleşmeye imkân vermeyecek oranda indirilmesi gerektiği kabul edilmektedir. Başka bir deyişle, yıllar sonra ödenmesi gereken olan bir tutarın hüküm tarihi itibarıyla ödenmesi sebebiyle, işçi lehine oluşan menfaat ile erken ödeme yapmak durumunda kalan zarar sorumlusunun menfaati arasında denge kurulmaya çalışılmakta, bu nedenle işleyecek dönem zararlarından erken ödeme sebebiyle iskonto yapılmaktadır.<sup>237</sup>

<sup>235</sup> Yargıtay 21. H.D. 2016/19189 E., 2018/5063 K. sayılı, 29.05.2018 tarihli kararı.

<sup>236</sup> Yargıtay 21. H.D. 2007/25822 E., 2008/4749 K. sayılı, 25.03.2008 tarihli kararı.

<sup>237</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.105.



Asgari ücretin altı aylık ya da bir yıllık dönemler halinde açıklanması sebebiyle ve ayrıca iş sözleşmesi veya TİS gereğince ücretin belli olduğu durumlarda bilinen son ücret gününe kadar belirli olan gerçek ücretlere göre hesap yapılması gerekirse de, bu durumlarda bile iskonto hesap tarihinden başlatılmalıdır. Hesap raporunun düzenlendiği tarihle, bilinen son ücret gününe kadarki işlemler dönemi zararlarından da iskonto yapılması gerektiği hususu Yargıtay tarafından kabul edilmektedir. Nitekim bir kararında, *“Bilindiği gibi iskonto, vadesi gelmemiş bir borcun vadesinden önce ödenmiş olması halinde, alınan paranın vadeye kadar değerlendirme olanağı bulunduğundan borcun haksız iktisaba imkân vermeyecek oranda indirilmesidir. Rapor tanzim tarihine kadar hesaplanan destek kaybı zararı, tazmin sorumluları tarafından davacıya henüz ödenmemiş bulunduğundan vadesinden önce ödenmiş bir borçtan söz edilemez. Dolayısıyla rapor tanzim tarihine kadar somut olarak saptanan destek kaybı zararı iskontoya tabi tutulamaz. Aksinin kabulü, vadesi gelmiş ve henüz ödenmemiş bir borcun iskontoya tabi tutulması olur ki, iskonto kavramı ile bağdaşmaz. Hüküm tarihinin önceden bilinmemesi nedeniyle bilirkişinin hüküm tarihi itibarıyla iratları sermayeleştirilmesi de mümkün değildir. Yurt dışında uygulamada birlik sağlamak için gerek ölümler nedeniyle destek kaybı zararı, gerekse beden gücü kaybı zararının hesaplanmasında rapor tanzim tarihine kadar gerçekleşen zararın bilinen veriler nazara alınarak ve iskontoya tabi tutulmadan, rapor tanzim tarihinden sonraki zarar ise bilinen son gelir nazara alınıp her yıl % 10 oranında artırılmak ve % 10 oranında iskonto edilmek suretiyle hesaplanmalıdır. Rapor tarihinden sonra asgari ücret, TİS ve benzeri nedenlerle ücretin belli olduğu dönem söz konusu ise bilinen varken varsayıma dayalı hesap yapılamayacağından ücretin belli bulunduğu bu dönemler için bilinen ücretle hesap yapılması gerekirse de bu durumda dahi iskonto hesap tarihinden başlatılmalıdır. Hal böyle olunca hesap tarihini takip eden yılbaşından itibaren iskontonun başlatıldığı hesap bilirkişi raporunun hükme esas alınmasının isabetsiz olduğu ortadadır...”* denilerek yerel mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir.<sup>238</sup>

İş kazasına uğrayan işçinin henüz askerlik görevini yerine getirmemiş olması durumunda, askerlikte geçecek olan sürenin gelecekteki çalışma süresinden

<sup>238</sup> Yargıtay 21. H.D. 2014/20704 E. 2015/10602 K. sayılı, 12.05.2015 tarihli kararı.

düşülmesi gerektiği belirtilmektedir.<sup>239</sup> Ancak bu durumun, iş kazasında ölen işçinin hak sahipleri tarafından açılan destekten yoksun kalma tazminatı davasında geçerli olacağı; kazalı işçi tarafından açılan maddi tazminat davasında ise, işçinin sağlıklı emsallerine göre günlük olağan işlerinde dahi daha fazla zorlanacağından, askerlik döneminde çalışma imkanı olmasa da efor kaybı nedeniyle tazminatına hak kazanacağı kanaatindeyiz.

### 2.1.3.2. İş Göremezlik Oranı

İş kazası ya da meslek hastalığına uğrayan kişinin emsal bir kişiye göre yani tam sağlıklı birine göre kazancında azalma olacağı, azalma olmasa bile aynı kazancı elde etmek için daha fazla efor harcaması gerekeceğinden, kişide meydana gelen iş göremezlik oranına göre zarara uğradığı kabul edilecektir. Uğranılan bedensel zararlarla ilgili olarak hesaplama kriterlerinden belki de en önemlisi iş göremezlik durumu ve oranıdır. Sigortalının sürekli iş göremezlik oranının tespitinde, iş kazası tarihinde yapmakta olduğu işi/mesleği dikkate alınmaktadır.<sup>240</sup>

Sürekli iş göremezlik oranı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından çıkarılan ve 11.10.2008 tarih, 27021 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Çalışma Gücü Ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği” dikkate alınarak belirlenmektedir.

Yönetmeliğe göre yapılacak tespit, kazaya uğrayan işçinin mesleği önem taşır. İş kazasının meydana geldiği veya meslek hastalığının başladığı tarihte 5510 sayılı SSGSSK’nın 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında çalışmakta olanların yapmakta olduğu iş sigortalının mesleği sayılır.

Kurum, kazalı işçinin mesleğinin tespitinde son çalıştığı iş yerinden alınacak belgeyi esas tutabileceği gibi, konuyu kurumun kontrol ve denetimle görevli memurları aracılığı ile incelemeye ve buna göre karar vermeye yetkilidir.

<sup>239</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s. 122.

<sup>240</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.108, 109.

Yönetmeliğin (Ek-3) "B Cetveli"nde gösterilen mesleklerden birden fazlasını yapmakta olan sigortalının, iş kazası veya meslek hastalığı yönünden sürekli iş göremezlik durumuna girmesi hâlinde, sürekli iş göremezlik derecesinin en yükseğine karşılık gelen meslek, sigortalının mesleği kabul edilir.

Yönetmelik ekinde yer alan (1) A Cetveli listesinde yazılı arızalardan birkaçının bir arada bulunması veya eski bir arızaya yenisinin eklenmesi hâlinde meslekte kazanma gücünün ne oranda azalacağı, "Balthazard Formülüne" göre aşağıdaki biçimde hesaplanır:

-Sigortalıdaki arızaların meslekte kazanma gücünü azaltma oranları yönetmeliğin 23. maddesine göre ayrı ayrı tespit edilir.

-Bu oranlar, en yükseğinden başlanarak sıraya konur.

-En yüksek oran, sigortalının çalışma gücünün tümünü gösteren %100'den çıkarılır.

-Bu çıkarmada kalan miktar, sırada ikinci gelen meslekte kazanma gücü azalma oranı ile çarpılarak 100'e bölünür, çıkan sonuca en yüksek meslekte kazanma gücü azalma oranı eklenir ve böylece birinci ve ikinci arızaların meslekte kazanma gücü toplam azalma oranı bulunmuş olur.

-Sigortalının arızası ikiden fazla ise birinci ve ikinci arızaların meslekte kazanma gücü toplam azalma oranı birinci sıraya ve üçüncü sıradaki arızanın meslekte kazanma gücü azalma oranı ikinci sıraya alınarak yukarıdaki işlem tekrarlanır.

-Ancak, A Cetveli listelerinde ayrı ayrı gösterilen çeşitli arızalar, bu listelerde yer alan bir hastalık veya arızanın tabii sonucu iseler, bunlar, ayrı sebeplere bağlı arızalar gibi ele alınarak haklarında bu madde hükümlerine göre işlem yapılmaz.

Sigortalının aynı işyerinde değişik zamanlarda geçirdiği iş kazaları ile farklı işverenler nezdinde geçirdiği iş kazaları nedeniyle oluşan sürekli iş göremezlik oranları aynı şekilde Balthazard Formülü uygulanarak tespit edilmeli, sonuç

itibariyle toplam sürekli iş göremezlik oranı % 10 ve üstünde ise yine gelir bağlanmalıdır.<sup>241</sup>

Kurum tarafından, sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanacak gelir, aylık veya toptan ödemeleri, gerekli belgelerin ve incelemelerin tamamlandığı tarihten itibaren en geç üç ay içinde hesap ve tespit edilerek sonuçları ilgililere yazı ile bildirilir. Sürekli iş göremezliğe ilişkin kurum kararlarına karşı itiraz edilmesi durumunda, konu Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu tarafından karara bağlanır.

Kazaya uğrayan işçinin uğradığı sürekli iş göremezlik oranı bazen artabilmekte ya da azalabilmektedir. Sürekli iş göremezlik oranının, tazminat davası devam ederken değişiklik göstermesi durumunda, değişiklik (oranın artması veya azalması) tarihine kadar önceki orandan, sonraki dönemde ise yeni oran üzerinden hesaplama yapılmalıdır. Ancak açılan dava kesinleştikten sonra sürekli iş göremezlik oranında değişiklik meydana gelmesi halinde; oran artmışsa artan kısım için ek dava açılabilir olup<sup>242</sup>, oranın azalmış olması durumunda ise artık ödenen tutarın iadesinin mümkün olmayacağı kanaatindeyiz. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, önüne gelen bir olayda; ilk davada % 8 maluliyet oranı üzerinden tazminata hükmedildiği, kararın kesinleşmesinden sonra maluliyet oranındaki artış nedeniyle fark tazminat istemiyle açılan ikinci davanın yerel mahkemece kesin hüküm dava şartı nedeniyle usulden reddedildiği, istinaf incelemesinde Bölge Adliye Mahkemesince kararın ortadan kaldırılarak fark maluliyet oranı üzerinden yapılan hesaba itibar edilerek davanın kabulüne karar verildiği, temyiz incelemesi sonucunda artan maluliyet oranına göre tazminata hükmedilmesi uygun bulunmuş, yalnızca artan maluliyetin tespiti konusunda bozma yoluna gidilmiştir.<sup>243</sup>

### 2.1.3.3. Ücret

Maddi tazminat hesapları net kazançlar üzerinden yapılır. Hesaplama esas alınacak olan ücret, geniş anlamda ücrettir. İş kazasından kaynaklanan bedensel zararlar ya da destekten yoksun kalma zararlarına ilişkin tazminat hesabına esas ücret

<sup>241</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.116.

<sup>242</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.210.

<sup>243</sup> Yargıtay 21. H.D. 2019/219 E. 2019/5351 K. sayılı, 23.09.2019 tarihli kararı.

belirlenirken, bir yıl içinde para ile ölçülebilen ve süreklilik taşıyan ödemelerin toplamı dikkate alınmalıdır. Süreklilik arz etmeyen, fiilen çalışmaya dayalı olan fazla çalışma vs. ödemeler hesaplama katılamaz.<sup>244</sup>

Uygulama bazı işyerlerinde, daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla işçinin gerçek ücreti gizlenmekte, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretler düşük gösterilmektedir. Ancak işçinin gerçek ücretinin, yapılan işin niteliği, işçinin kıdemi ve vasıfları gibi hususlar gözetilerek ödenmesi gereken ücret olduğu kabul edilmektedir. Buna göre iş kazasından kaynaklanan maddi tazminatın hesabına esas alınacak ücretin tespitinde, öncelikle işçinin imzasını taşıyan maaş bordrolarının temini, imzalı bordroların temin edilememesi durumunda işçinin kaza tarihindeki yaşı, kıdemi ve yaptığı iş dikkate alınarak, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, TÜİK ve ilgili meslek odalarından ücret araştırması yapılması gerekmektedir. Nitekim Yargıtay, “..İş kazası sonucu maluliyete dayalı maddi tazminatının hesaplanmasında, gerçek ücretin esas alınması koşuldur. Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Öte yandan, gerçek ücretin ise; işçinin kıdemi ve yaptığı işin özelliği ve niteliğine göre işçiye ödenmesi gereken ücret olduğu, işyeri veya sigorta kayıtlarına geçmiş ücret olmadığı Yargıtay’ın yerleşmiş görüşlerindedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır... Yargıtay kararlarında istikrar kazanmış uygulamaya göre hakkaniyete uygun maddi tazminatın tespiti açısından, öncelikle davacının imzasını taşıyan maaş bordrolarının temini, imzalı bordroların temin edilememesi halinde ise sigortalının olay tarihindeki yaşı, kıdemi ve yaptığı iş dikkate alınarak, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, TÜİK ve “sendika haricinde ilgili meslek odalarından” ücret araştırması yapılmak suretiyle davacının alabileceği ücretin belirlenmesi gerekmektedir...” şeklindeki kararlarında, gerçek ücretin tespit edilmesi zorunluluğunu ve bu tespitin ne şekilde yapılacağını açıklamaktadır.<sup>245</sup>

<sup>244</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.134. SÜZEK, a.g.e., s.417.

<sup>245</sup> Yargıtay 21. H.D. 2018/378 E. 2019/788 K. sayılı, 11.02.2019 tarihli kararı.

Kazaya uğrayan işçi sendika üyesi değilse ve işyerinde toplu iş sözleşmesi de uygulanmıyorsa, emsal ücretin tespiti için sendikalardan ücret araştırması yapılması kabul edilmemektedir.<sup>246</sup>

Sigortalının, yılın yalnızca belirli bir döneminde çalışan mevsimlik işçi olması durumunda tazminat hesabının tüm yıl üzerinden yapılmaması gerektiği, yalnızca çalıştığı ilgili dönem bakımından hesaplama yapılabileceği, ancak mevsim dışında farklı işlerde de çalışması durumunda o işlerden elde ettiği kazancın da hesaplamada dikkate alınması gerektiği ileri sürülmüştür.<sup>247</sup>

Yılın yalnızca belirli dönemlerinde çalışılan işlerde, dönemseller olarak yüksek ücretlerin ödenebildiği, “ölü sezon” olarak tabir edilen diğer dönemlerde ise genellikle çalışılmadığı genel hayat tecrübeleriyle sabittir. Ancak, çalışılmayan dönemler için de sigortalının efor kaybı nazara alınarak, en azından asgari ücret üzerinden tazminat hesabı yapılması hususunun değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Geçici olarak yurt dışında çalışan sigortalının kazançlarının tespitinde, tüm dönemlere ilişkin olarak, yurtdışındaki çalışması karşılığı aldığı ücretin esas alınması yerinde görülmemektedir. Nitekim Yargıtay, konuya aşağıdaki gibi bir çözüm getirmiştir: “...davacının yurt dışı çalışması geçici olmasına rağmen Türkiye’de alabileceği emsal ücret konusunda araştırma yapılmamış, sadece yurt dışında çalışmasına karşılık ödenecek emsal ücret araştırılmış ve bildirilen bu ücretin işçinin sürekli alacağı ücret olduğu kabul edilerek hesaplama cihazına gidilmiştir...Bir işçinin yurt içinde ve yurt dışında aynı işi yaparken aldığı ücretin eşit olabileceğinin kabulü hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu nedenle davacının yurt içi ve yurt dışı ücretlerinin aynı olduğunun kabulü ile hesaplama yapılan bilirkişi raporunun hükme esas alınması hatalı olmuştur. Yapılacak iş, davacı sigortalının yurt dışında çalıştığı dönem bakımından kazalandığı işin muhtemel bitme süresi de gözetilerek yurt dışında aldığı ücretine göre, yurt dışındaki işinin bitip yurda döndükten sonraki dönem bakımından ise sendikalı işçi olup olmadığı gözetilerek, sendikalı olması

<sup>246</sup> Yargıtay 21. H.D. 2016/19246 E. 2018/4559 K. sayılı, 08.05.2018 tarihli kararı.

<sup>247</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.136.

*halinde ilgili sendikadan, sendikalı olmaması halinde ise yaptığı iş ve tecrübesi dikkate alınarak meslek odalarından, TÜİK ve Çevre ve Şehircilik Bakanlığından öğrenilecek olan yurt içerisindeki emsallerinin aldığı ücrete göre hesaplamanın yapıldığı yeni bir rapor almak ve fakat hükme esas teşkil eden ilk rapordaki doneler dikkate alınarak ve taraflar lehine oluşan usulü kazanılmış haklara riayet edilerek rapor neticesine göre bir karar vermekten ibarettir... ”<sup>248</sup>*

Gerçek ücretler tespit edilebiliyorsa, varsayıma dayanılmayacağından mevcut bilinen ücretler üzerinden hesaplama yapılmalıdır. Bu nedenle iş sözleşmesi ya da TİS’e göre ücretin belli olduğu durumlarda bilinen son ücret gününe kadar, iş sözleşmesi ya da TİS’e göre ücret belli değilse asgari ücretin bilindiği son tarihe kadar bilinen gerçek ücretlere göre hesap yapılmalıdır.

Kaza tarihi ya da belli bir tarih itibarıyla işçinin aldığı gerçek ücretin bilindiği fakat diğer dönemlere ait ücret bilgisinin bulunmadığı durumlarda ise, emsal işçi varsa onun ücretleri üzerinden hesap yapılabilir. Ancak alınan ücret bu şekilde de tespit edilemiyorsa, bilinen son ücretin o dönemdeki yasal asgari ücrete uygulanması suretiyle bir katsayı elde edilmekte, bulunan bu katsayı ücret bilgisi olmayan dönemlerde açıklanmış olan yasal asgari ücret tutarlarına uygulanarak işlemiş dönem ücretleri belirlenmektedir. Belirtildiği gibi asgari ücrete oranlama suretiyle yapılan hesaplama, tüm dönem ücretlerinin belirlenmediği durumlarda başvurulabilir.<sup>249</sup>

İşlemiş dönem zararları, gerçekleşmiş döneme ilişkin olduğundan bu dönemdeki gerçek ücretin tespiti yukarıda belirtilen usullere göre yapılmaktadır.

İşleyecek döneme ilişkin ücretin belirlenmesinde ise; ücretlerin zaman içinde aynı kalmayacağı, işçinin mesleki kıdemi ve tecrübesinin artması, enflasyonun ücretler üzerindeki etkisi gibi sebeplerle bilinen son ücrete artış uygulanması gerekmektedir. Uygulamada, işlemiş döneme ait bilinen son ücretin her yıl % 10

<sup>248</sup> Yargıtay 21. H.D. 2017/2619 E. 2018/8843 K. sayılı, 29.11.2018 tarihli kararı.

<sup>249</sup> ÇİL, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, Ankara, Yetkin Yayınları, 2015, s.715.

oranında artırılması şeklinde bir yol izlenerek işleyecek dönem zarar hesabına esas ücretler tespit edilmektedir.<sup>250</sup>

Ayrıca vadesi gelmemiş bir borcun vadesinden önce ödenmiş olacağı kabul edildiğinden, işleyecek dönem zararlarından erken ödeme sebebiyle % 10 oranında iskonto yapılmaktadır.

Uygulamada, asgari ücretlerdeki artışların ve ayrıca TİS hükümlerinin uygulanması kamu düzenini ilgilendirdiğinden re'sen dahi dikkate alınması gerektiği kabul edilmekteydi.<sup>251</sup> Ancak Yargıtay'ın son kararlarında, bozmadan sonra yeniden yapılacak olan hesaplamada, usulü kazanılmış hak da dikkate alınarak temyize konu kararda itibar edilen hesap raporunda esas alınan ücretin aşılmaması, işlemiş devrenin bu raporda kabul edilen tarihten ileri çekilmemesi ve bu rapordan sonra yürürlüğe giren asgari ücretteki farkların rapora yansıtılmaması suretiyle maddi tazminat alacağının belirlenmesi gerektiği ifade edilmektedir.<sup>252</sup>

Yargıtay'ın bu kararı, uzayıp giden yargılamalar sonucunda sürekli değişen ve artan ücretler nedeniyle işveren başta olmak üzere tazminat sorumlularının hukuk güvenliğini tehlikeye düşürdüğü, kazalı işçiye ya da ölen işçinin hak sahiplerine gelir bağlanması durumunda tazminattan düşülecek olan peşin sermaye değerinin (ilk PSD) sabit kalmasına rağmen maddi tazminatın sürekli artması nedenleriyle isabetli gibi görünmektedir.

Ancak diğer taraftan asgari ücretin kamu düzenine ilişkin olması nedeniyle ücretlerdeki artışların dikkate alınması, ayrıca tazminat hesaplama ilkelerinden “bilinen varken varsayıma dayanılmaz” kuralı gereğince de ücretlerdeki artışların

---

<sup>250</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.131.

<sup>251</sup> Yargıtay 21. H.D. 2009/12537 E. 2010/6762 K. sayılı, 14.06.2010 tarihli kararında, “..Yapılacak iş; asgari ücretin ve toplu iş sözleşmelerinin uygulanması Kamu düzeniyle ilgili olduğundan bir talep olmasa dahi resen göz önünde tutulması zorunlu olduğundan işçi ücretlerinde artma olmuş ise, bu artışlarında hesapta göz önünde tutulması gerektiği gözetilerek hüküm tarihine en yakın tarihte belli olan veriler (asgari ücretteki artışlar, PSD deki artışlar veya toplu iş sözleşmesinin getirdiği olanaklar) göz önünde tutularak yeniden hesap raporu almak ve sonucuna göre karar vermekten ibarettir..” denilmiştir.

<sup>252</sup> Yargıtay 21. H.D. 2018/378 E. 2019/788 K. sayılı, 11.02.2019 tarihli kararı.



uygulanması gerektiği düşünülduğünde, usulü kazanılmış hak gerekçesiyle ücretlerdeki artışların hesaba yansıtılmamasının yerinde olmadığı söylenebilir.

Tazminat davasının kısmi dava olarak açılması ve dosyada hesaplanan maddi tazminatın tamamının ıslah edilmeden ya da belirsiz alacak olarak açılan davada HMK m.107/2 gereğince talebini artırmadan hüküm verilmesi ve kararın kesinleşmesi durumunda, daha sonra açılacak olan ek davada, ilk davada tespit edilen maddi zarar miktarının davalı açısından usuli müktesep hak teşkil edeceği, bu nedenle önceki kararın kesinleşmesinden sonra bağitlanan TİS ile karşılaştırılan ücretin nazara alınmayacağı belirtilmektedir.<sup>253</sup>

#### **2.1.3.4.Kusur Durumu**

Yukarıda hukuki sorumluluk bölümünde açıklandığı üzere, 6331 sayılı İSGK hükümleri de dikkate alındığında, işverenin iş kazasından sorumluluğunun objektif kusur esasına dayandığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Buna göre işveren, işçiyi gözetme borcuna aykırı davranışları sebebiyle meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığından dolayı, kanundaki bazı istisnalar dışında objektifleştirilmiş kusuru oranında sorumlu olmalıdır.

İşverenin kusursuz kabul edilebilmesi için, kanundan ve sözleşmeden doğan tüm yükümlülüklerini yerine getirmiş olması, bu bağlamda her türlü iş sağlığı ve güvenliği tedbirini almış olması, araç ve gereçleri eksiksiz temin etmiş olması, işçileri denetlemiş olması, bunların yanında mevzuatta bulunmayan ancak bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm tedbirleri de almış olması gerekmektedir.<sup>254</sup>

Kusur olgusunun tek taraflı bir bakış açısıyla çözülmesi doğru değildir. Meydana gelen iş kazasında kusur tespiti yapılırken, işverenin iş sağlığı ve güvenliği

---

<sup>253</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.138.

<sup>254</sup> EMİRHAN, a.g.e., s.57.

açısından alması gereken tedbirler dikkate alınmakla birlikte, bunun yanında işçinin de alınan tedbirlere uyma yükümlülüğünün varlığı da göz ardı edilmemelidir.<sup>255</sup>

T.B.K. m. 417/son fıkrasının atfıyla 114. maddeye bakıldığında, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından dolayı, her türlü kusurundan sorumlu olduğu ortaya çıkmaktadır. İşverenin sorumluluğunun kapsamı, işin niteliğine göre belirlenecektir. Kanununun 51. maddesine göre, sorumluluğun belirlenmesinde kusurun ağırlığı önem taşımaktadır. Zarar görenin kusuru halinde hakimin tazminattan indirim yapabileceği hususu ise 52. maddede düzenlenmiştir. Anılan maddelere göre, tarafların kusur durumlarının belirlenmesi ve işçinin iş kazasının meydana gelmesindeki kusuruna göre tazminattan indirime gidilmesi gerekmektedir.

Uygulamada mahkemelerce kusur tespiti konusunda bilirkişi görevlendirmesi yapılmaktadır. Kusur tespiti konusunda mahkemelerce görevlendirilen bilirkişiler ceza davalarında (gerek soruşturma, gerekse koğuşturma aşamasında) asli ve tali kusur ayrımıyla tespitte bulunmaktadırlar. Hukuk mahkemelerinde ise yüzdeler oran üzerinden kusur tespiti yapılmakta, mahkemece hesaplanan maddi zarardan kusur indirimi yapılmaktadır.

Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü koordinesinde, Almanya ile birlikte yürütölen Geliştirilmiş Bilirkişilik Sistemi Eşleştirme Projesi'nin 26-28 Kasım 2014 tarihlerinde İstanbul Adalet Sarayı'nda gerçekleştirilen İş Hukuku Uyuşmazlıkları ve İş Kazalarından Kaynaklanan Davalarda Bilirkişilik sempozyumunun sonuç bildirgesinde konuyla ilgili olarak bir takım tespitlerde bulunulmuştur. Bildirgede, uygulamada hukukî konularda yaygın olarak bilirkişiyeye başvurulduğu, hangi konuların "hukukî", hangi konuların "teknik" olduğu ayrımının iyi yapılmasının son derece önemli olduğu, uygulamada kusur oranının (asli-tali veya yüzdeler dilim olarak) belirlenmesinin teknik konu olarak algılandığı, bu durumun yaygın olarak bilirkişiyeye başvurulmasının temel nedenlerinden biri olduğu, uyuşmazlığa uygulanacak hukuki normun belirlenmesinin hakimlik görevinin gerektirdiği bir konu olduğundan bu alanın bilirkişilerin değil, adli makamların görev alanında bulunduğu, iş kazalarında ihlal edilen kural ile meydana gelen kaza

<sup>255</sup> BALOĞLU, a.g.m., s.114; MEMİŞOĞLU/ÇINAR, a.g.m., s.43.

arasındaki uygun illiyet bağının "kusuru", bunun etki derecesinin ise "kusurun ağırlığını (oranını)" belirlediği, illiyet bağının kurulmasında hakim teknik yardıma ihtiyaç duyabileceği, örneğin, asansörün düşmesine etken halatların kopma nedeninin tespitinin "teknik" bir konu olduğu, bilirkişiden teknik olan bu somut verinin tespitinin isteneceğini, bilirkişinin kusur oranını belirlemesinin hâkimin takdir yetkisine müdahale anlamına geleceği vurgulanmıştır.<sup>256</sup>

Kazaya uğrayan işçinin olaydaki kusurunun illiyet bağını tamamen kestiği durumlarda, işverenin sorumluluğunun ortadan kalktığını belirtmiştik. İşçinin, illiyet bağını tamamen ortadan kaldıracak düzeyde olmayan kusurunun varlığı halinde ise, işçinin müterafik (birlikte) kusuru oranında tazminattan indirim yapılmalıdır.

İşçinin müterafik kusurunun belirlenmesinde de kusurun objektifleştirilmesi ilkesi geçerlidir. Buna göre hayatın olağan akışı içinde emsal durumdaki makul bir kişinin yapmaması gereken bir hareketi yapmak ya da yapması beklenen bir davranışı yapmamış olmak müterafik kusura yol açacaktır.<sup>257</sup> Bu davranış, kişinin kendi menfaati için kaçınması gerekli olan düşüncesiz bir hareket olarak da ifade edilmektedir.<sup>258</sup>

İşçinin müterafik kusuru, kazanın oluşumunda, zararın ortaya çıkmasında ya da zararın büyümesinde rol oynamış olabilir. Örneğin bir fabrikada maşa kullanması gerekirken kullanmayarak çalışırken dalgınlıkla elini pres makinasına kaptıran bir işçinin dalgınlığı ve ekipman kullanmasındaki ihmali olayın meydana gelmesindeki kusura etki etmiştir. Trafik iş kazasında, işçinin emniyet kemeri takmamış olması durumunda, kazanın meydana gelmesinde hiçbir kusuru olmasa bile yaralanmasında (bedensel zararın ortaya çıkmasında) kusuru bulunduğu açıktır. Bir başka örnekte ise, iş kazasına uğrayan işçinin tedaviyi kabul etmemesi ya da verilen ilaçları kullanmaması sebebiyle rahatsızlığının artması ya da organ kaybı gibi başka sorunlara yol açması durumunda, zararın büyümesinde etken olan müterafik kusur söz konusu olmaktadır.

---

<sup>256</sup> 26-28 Kasım 2014 tarihlerinde gerçekleştirilen İş Hukuku Uyuşmazlıkları ve İş Kazalarından Kaynaklanan Davalarda Bilirkişilik Sempozyumu kitapçığı, <http://www.sakaryabbk.adalet.gov.tr>, Erişim Tarihi:29.10.2019.

<sup>257</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.212.

<sup>258</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, a.g.e., s.139.

Kazaya uğrayan işçinin kusur durumuna göre indirim yapılması gerekirse de, miktar esas alınarak yani tazminatın yüksek çıkmış olması gerekçesiyle hakkaniyet indirimi yapılamayacağı hususu, kanunun 55. maddesinde açıkça düzenlenmiştir.

Kanunun 55. maddesinde getirilen bu yasağın, anayasada yer alan mahkemelerin bağımsızlığı ve hakimlerin anayasa ve kanunlara uygun olarak vicdani kanaatlerine göre hüküm vermeleri gerektiğine dair kurala aykırı olduğu, HMK'nın bilirkişi raporlarının hakim için bağlayıcı olmadığını belirlediği halde bilirkişi tarafından belirlenen tazminatı serbestçe değerlendirememelerinin haklı bir gerekçesi olamayacağı, tazminat hesabında kullanılan yöntemlerin tam olarak yasal bir dayanağı olmadığından hakimin takdir hakkını da kaldırmanın hukuki güvenliği zedeleyeceği, BK m.55'e rağmen hakkaniyet indiriminin varlığını koruduğu, bu konuda çatışma boşluğu olduğu ve bu boşluğun yargı organı tarafından MK m.1/2'ye göre doldurulması gerektiği ileri sürülmüştür.<sup>259</sup> Aynı doğrultuda, TBK m.55/1'deki hakkaniyet gereği indirim ve artırım yasağına ilişkin düzenleme ile 51/1, 50/2 ve 52/2 maddeleri incelendiğinde ortada bir çelişki ve çatışma boşluğu olduğu, bu boşluğun hakim tarafından doldurulması gerektiği, sonuç olarak hakimin hakkaniyet gereği indirim veya artırım yapabileceği ileri sürülmüştür.<sup>260</sup>

6098 sayılı TBK'nın sistematığına ve 55. madde gerekçesine bakıldığında, bedensel zararlar yönünden hakkaniyet indiriminin varlığını koruduğunu, hakimin hesaplanan tazminattan kusur ve diğer indirilmesi gereken hallerden başka tazminatın yüksek çıktığı gerekçesiyle takdiri bir indirim yapabileceğini söylemenin mümkün olmadığı kanaatindeyiz. Zira, TBK'nın "Haksız Fiillerden Doğan Borç İlişkileri" ayırımında öncelikle sorumluk konusu, zarar ve kusurun ispatı, tazminatın belirlenmesi ve indirimler düzenlenmiş, daha sonra "Özel Durumlar" başlığı altında ayrı bir bölüm açılarak ölüm ve bedensel zararlar halinde tazminatın belirlenmesi anlatılmıştır. Dolayısıyla, 55.maddedeki, kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemelerin zarar veya tazminattan indirilemeyeceği, yine hesaplanan tazminatın miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılmayacağı veya azaltılmayacağı konusundaki

---

<sup>259</sup> SÜZEK, a.g.e., 419, 420.

<sup>260</sup> BAYCIK, a.g.m., s.143, 144.

düzenlemenin diğer hükümlerle çelişkili olduğu ya da çatışma boşluğu yarattığı ileri sürülemezdir.

TBK'nın 55. maddesinin gerekçesinde, destekten yoksun kalma ve iş göremezlik tazminatlarının takdir temelinden çok, bağımsız bir yapı özelliği kazanmış metrik temele (tazminat metriğine) dayandığı, bu zararların belirlenmesinde ortaya çıkan farklı uygulamaları yeknesaklaştırıcı yeni ve özel hükümler öngörüldüğü, bu hükümlerin sekinde tazminatın önleyici işlevi, insan hakkı karakteri, zarar vereni ödüllendirme sonucunu doğuracak yöntemlerden kaçınma ve sorumluluk hukukunun diğer ilkelerinin esas alındığı, rücu edilemeyen (emekli sandığı maaşı, malüllük aylığı, ölüm sigortası aylığı) sosyal güvenlik ödemelerinin, teknik arıza, tam kaçınılmazlık hâlindeki ödemeler ve benzeri ödemelerin bu tazminatlardan indirilemeyeceği, ifa amacı taşımayan ödemelerin tazminattan indirilemeyeceği, tasarının 49-52 hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanan insan zararı kökenli tazminata, hâkimin genel takdir hakkı (TMK m. 4) yahut hakkaniyet (818 sayılı BK m. 43) kurallarına dayanarak müdahale edemeyeceği, tazminatın azlığından bahisle takdiren artıramayacağı, çokluğundan bahisle takdiren indiremeyeceği, zarar görenin hafif kusuru ile müzayakaya düşmenin (yoksullaşma) bir arada gerçekleşmiş olması hâli ve tasarının m. 52/I hükmündeki özel hâller ile denkleştirme dışında, uygulamada adlandırıldığı şekliyle çokluk indirimi/hakkaniyet indirimi yahut azlık artırımı/hakkaniyet artırımı<sup>2</sup> yolunun kapatıldığı, yürürlükteki hukuka göre objektif veri ve ölçütler temelinde belirlenen tazminatın, iktisadi görünümü itibarıyla ayrıca bir mülkiyet hakkı karakterinde olduğu, bu yönüyle tazminatın İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 1 Nolu ek protokolün 1 inci maddesi kapsamında özel koruma gördüğü (Anayasa m. 90), yasaya ve hesaplama ilkelerine uygun olarak belirlenen ve denkleştirilen tazminata artırıcı veya azaltıcı yönde bir müdahale, bu hakkın ve nesafet hukukunun mahiyeti ile bağdaşmayacağı, tazminatın hesaplama sonunda az veya çok çıkmasının yargının yahut yargıcın sorunu olmadığı, tazminatın önleyici işlevinin kriterlere ve verilere uygun olarak belirlenen sonuca (miktar), alacaklı ve borçlu dışında bir özne tarafından –bu hakim de olsa- dokunulmamasına bağlı olduğu, artırma veya azaltma yasağının sorumluluk hukukunun öngördüğü hesaplama yöntemiyle ortaya çıkan miktarla ilgili olduğu, yöntemine göre belirlenen tazminatın çok az çıkması hâlinde

artırılması, çok yüksek çıkması hâlinde azaltılması yoluyla hâkimin miktara müdahale yetkisinin bulunmadığı, bünyevi istidat, kaçınılmazlık, hatır taşınması gibi hesaplama yöntemiyle ilgili bulunmayan nedenlerin hakkaniyet hukukunun gerekleri içinde elbette ki birer indirim nedeni oldukları, bu hâllerde hâkimin 818 sayılı Borçlar Kanununun 43 (Tasarı m.51) ve Türk Medenî Kanununun 4. maddeleri kapsamında takdir hakkı olduğu, düzenleme ile amaçlanan hususun yöntemince belirlenen tazminatın miktarı esas alınarak, azlığı yahut çokluğuna dayalı bir takdir hakkının bulunmadığı hususu olduğu belirtilmiştir.

Bu nedenle, kanunun sistematığı içerisinde özel olarak düzenlenmiş olması, ayrıca madde gerekçesinde ayrıntılı bir şekilde ve açıkça anlatılması dikkate alındığında bu konuda bir çelişki ya da boşluk olmadığı, bedensel zararlara dayalı tazminat taleplerinde hakimin, hesaplanan tazminatın yüksek çıkmış olması gerekçesiyle takdiri bir indirim uygulayamayacağı, ya da tazminatın düşük çıkmış olması gerekçesiyle artıramayacağı düşüncesindeyiz. Ancak hakimin, hesaplanan maddi tazminatın çok yüksek olması sebebiyle, manevi tazminatı daha düşük bir tutarda takdir edebileceği gibi, maddi tazminatın çok düşük çıkması durumunda manevi tazminatı biraz daha yüksek belirleyebileceği kanaatindeyiz.

Yargıtay da; “...01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 55. maddesinde, destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar, bu kanun hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılamaz veya azaltılamaz, hükmüne yer verilmiştir. Öte yandan, 6101 sayılı Türk Borçlar Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkındaki Kanun 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun 2. maddesine göre Türk Borçlar Kanununun kamu düzenine ve genel ahlaka ilişkin kuralları, gerçekleştirildikleri tarihe bakılmaksızın bütün fiil ve işlemlere uygulanır. 6098 sayılı Kanunun 55. maddesi de kamu düzenine ilişkin emredici bir hükme yer verdiğinden gerçekleştiği tarihe bakılmaksızın tüm fiil ve işlemlere uygulanmalıdır. Yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda, iş kazasına dayalı olarak sigortalının

*sürekli iş göremezliği nedeniyle hesaplanan maddi zararlarından hakkaniyet indirimi yapılabilmesi mümkün değildir...*” şeklinde verdiği kararlarda, iş kazasından kaynaklanan maddi tazminatların hakkaniyet gerekçesiyle artırılıp azaltılmayacağını vurgulamıştır.<sup>261</sup>

Kısmi olarak açılan davada hesaplanan maddi tazminatın tamamının ıslah edilmeden ya da belirsiz alacak olarak açılan davada HMK m.107/2 gereğince talebini artırmadan hüküm verilmesi ve kararın kesinleşmesi durumunda; daha sonra açılacak olan ek davada, ilk davada tespit edilen kusur oranı da taraflar açısından bağlayıcı olup, usuli müktesep hak teşkil etmektedir.<sup>262</sup>

Hukuk mahkemeleri ile ceza mahkemeleri arasındaki ilişki, başka bir deyişle birinin verdiği kararın diğer mahkemece bağlayıcı olup olmadığı konusunda TBK m.74’te özel bir düzenleme yer almaktadır. Buna göre; *“Hakim, zarar verenin kusurunun olup olmadığı, ayırt etme gücünün bulunup bulunmadığı hakkında karar verirken, ceza hukukunun sorumlulukla ilgili hükümleriyle bağlı olmadığı gibi, ceza hakimi tarafından verilen beraat kararıyla da bağlı değildir. Aynı şekilde, ceza hakiminin kusurun değerlendirilmesine ve zararın belirlenmesine ilişkin kararı da, hukuk hakimini bağlamaz.”*

Uygulamada hukuk hakiminin, ceza mahkemesinin vermiş olduğu maddi vakıanın tespitine ilişkin kararlar ile bağlı olduğu, ancak beraat kararı delil yetersizliği gerekçesiyle verilmişse hukuk mahkemesi hakiminin beraat hükmüyle bağlı olmadığı belirtilmektedir.<sup>263</sup>

Bu konuda Yargıtay, *“...6098 sayılı ... Borçlar Kanunu 74. (818 sayılı Borçlar Kanunu 53.) maddesi hükmü gereğince, hukuk hakimi kesinleşen ceza mahkemesi kararındaki maddi olgu ile bağlıdır. Ceza mahkemesi kendine has usuli olanakları nedeniyle hükme esas aldığı maddi olayların varlığını saptamada daha geniş yetkilere sahiptir. Bu nedenle, hukuk hakiminin, ceza hakiminin fiilin hukuka*

<sup>261</sup> Yargıtay 21. H.D. 2013/998 E. 2013/6065 K. 28.03.2013 tarihli kararı.

<sup>262</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.148.

<sup>263</sup> KILIÇOĞLU, Mustafa, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Uyarlı İş Yargılamaları Usulü, İstanbul, Legal Kitapevi, 2011, s.333.

aykırılığını ve illiyet bağı saptayan maddi vakıa konusundaki kabulü ve ceza mahkemesinin kabul ettiği olayın gerçekleşme şekli diğer bir deyişle maddi vakıanın kabulü konusunda kesinleşmiş olan bir mahkumiyet veya maddi vakıa tespiti yapan beraat hükmüyle bağlı olacağı hem ilmi (Prof. Dr. Kemal Gözler, “Res Judicata’nın Türkçesi Üzerine”, ... Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 56, Sayı 2, 2007, s.45-61) hem de kökleşmiş kazai içtihatlarla benimsenmiş bulunmaktadır. Borçlar Kanununun 53. maddesi hükmüne göre, kusurun takdiri ve zarar miktarının tayini hususunda hukuk hakimi ceza mahkemesi kararı ile bağlı değil ise de ceza mahkemesinde saptanan maddi olgularla bağlı olduğundan, mahkumiyetin kesinleşmesi halinde mahkum olanlara az da olsa bir miktar kusur verilmesi gerekmektedir...” şeklinde kararlar vermektedir.<sup>264</sup>

#### **2.1.3.5. Desteklik Süreleri ve Desteklik Payları**

Destekten yoksunluk süreleri konusunda iki ayrı süreye bakılması gerekmektedir. Destekten yoksun kalanın maddi zararının ne kadar süre için hesaplanacağını belirlenmesinde, genel olarak desteğin ve desteklik alanın bakiye ömürlerine bakılmaktadır. Hesaplamalar, kural olarak tazminat talebinde bulunan kişinin yani destekten yoksun kalanın bakiye ömrü süresince yapılacaktır. Ancak, desteğin bakiye ömrü bu hesaplama üzerindeki diğer üst sınırı oluşturmaktadır. Yani tazminat talebinde bulunanların desteklik süresi en fazla desteğin bakiye ömrü kadar olabilir.

Anne ve baba ile eşin destekten yoksun kalma tazminatı taleplerinde, desteğin ve desteklik alanın bakiye ömürleri boyunca hesaplama yapılmaktadır. Ancak eşin evlenmesi durumunda desteklik ihtiyacının ortadan kalkacağı kabul edildiğinden, hesaplama evlenme tarihine kadar yapılacaktır.

Hemen belirtmelidir ki, dava aşamasında henüz evlenmemiş olan sağ kalan eşin ileride evlenmesi ihtimal dahilinde ise, eş için hesaplanan destekten yoksun kalma tazminatı tutarından evlenme ihtimali indirimi yapılmaktadır. Yeniden evlenme ihtimali, sağ kalan eşin kadının yaşı, sağlık durumu, ilk evlilikten olma

<sup>264</sup> Yargıtay 10. H.D. 2018/3232 E. 2018/7342 K. 02.10.2018 tarihli kararı.



çocuk sayısı ve çocukların yaşları, kadının sosyal ve ekonomik durumu, kadının fiziki görüntüsü ve AYİM tablosundaki veriler esas alınarak belirlenecektir.<sup>265</sup>

Sağ kalan eşin yeniden evlenme ihtimaline göre yapılacak olan indirim esas değerlendirmenin hangi tarih itibariyle yapılacağı konusunda Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin uygulaması, “..Hükme esas alınan hesap raporunda hatalı değerlendirmeye davacı eş H.'nin kaza tarihindeki yaşı gözetilerek evlenme ihtimalinin değerlendirilmesi ve buna göre de hesaplanan tazminattan davacı zararına %44 oranında indirim yapılması hatalı olmuştur. Zira bilinen bir durum var iken artık ihtimale göre hareket edilmesi düşünülemez. İş kazası neticesi vefat eden sigortalının geride kalan eşinin destek zararından yukarıda açıklandığı üzere tenzil edilmesi gereken oransal miktar ihtimali bir durumun göz önünde bulundurulmasıdır. Bu açıklamalardan olarak davacı eş H.'nin hesap raporunun düzenlendiği 28.11.2011 tarihi itibariyle yeniden evlenmediği ortada olduğuna göre artık kaza tarihinin değil hesap rapor tarihindeki yaşına göre davacı eşin evlenme ihtimalinin belirlenmemesi doğru olmamıştır... O halde, davacılar vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır... Yapılacak iş; maddi tazminat davası yönünden davacı eş H.'nin evlenme ihtimalinin hesap raporu tarihindeki yaşına göre değerlendirildiği yeni bir hesap raporu almak ve tüm delilleri bir arada değerlendirip neticeye varmak...” şeklinde hüküm kurarak, gerçek belliyken varsayıma dayanılmaz kuralına da uygun bir şekilde evlenme ihtimali indiriminin, hüküm tarihine en yakın tarih olan hesap tarihine göre değerlendirilmesi gerektiğini kabul etmiştir.<sup>266</sup> kararında olduğu gibi, karar tarihine en yakın tarih olan hesap tarihi itibariyle değerlendirme yapılması yönündedir.

Sağ kalan eşin çalışıyor olması ya da kazadan sonra çalışmaya başlaması durumunda, kendi çalışmasından sağladığı kazancının eşinin sağlığında kendisine sağladığından daha az değilse tazminat gerekmediği; ancak çalışmasından elde ettiği kazancın eşinin sağlığında ayırdığı destekten daha düşükse aradaki fark kadar tazminatın belirlenmesi gerektiği ileri sürülmüştür.<sup>267</sup> Ancak desteklik olgusunun

<sup>265</sup> Yargıtay 21. H.D. 2008/3429 E. 2008/9641 K. 23.06.2008 tarihli, 2015/3908 E. 2016/3553 K. 21.03.2016 tarihli kararları.

<sup>266</sup> Yargıtay 21. H.D. 2013/13515 E. 2013/17311 K. 30.09.2013 tarihli kararı.

<sup>267</sup> SÜZEK, a.g.e., s.426.

yalnızca parasal olmayıp, yardım ve hizmet vs. gibi doğrudan ekonomik olarak ölçülemeyecek hususları da içerdiğinden, sağ kalan eşin çalışması durumunda tazminat hakkının ortadan kalkacağı düşüncesine katılamıyoruz.

Çocukların destekten yoksun kalma zararları bakımından, desteklik sürelerinde farklılık söz konusudur. Destekten yoksun kalan çocukların bakım ihtiyacının genel olarak bakiye yaşam süreleri boyunca olmadığı, kendi imkanlarıyla geçimlerini sağlayıncaya kadar devam edeceği kabul edilmektedir.<sup>268</sup> Bu konuda Yargıtay'ın getirdiği genel kurala göre, kız çocukların köyde oturmaları durumunda 18, şehirde oturmaları durumunda ise 22 yaşın ikmaline kadar, erkek çocukların 18 yaşın ikmaline kadar desteklikten yararlanacakları, çocukların içinde buldukları koşullara göre yüksek öğrenim görebileceklerinin kabulü halinde ise bu sürenin 25 yaşına kadar uzayacağı, çalışamayacak derecede malul olan ya da sürekli olarak başkasının bakımına muhtaç halde olan çocuklar bakımından desteklik olgusunun süreyle sınırlandırılmayacağı kabul edilmektedir. Yargıtay'ın bir kararında, *"..Kural olarak, kız çocuklarının köyde oturmaları halinde 18, kentte oturmaları durumunda ise 22 yaşına kadar, erkek çocuklarının ise 18 yaşına kadar destek görecekları, ancak çocukların içinde buldukları koşullara göre, yüksek öğrenim görebileceklerinin kabulünün gerektiği hallerde 25 yaşına kadar destekten yararlandırılmalarının gerekeceği açıktır. Bununla beraber çalışamayacak derecede malul olan yahut başkasının bakımına sürekli durumda muhtaç olan engelli çocuklar için yukarıda belirtilen şekilde destek süresinin bir süreyle sınırlandırılmasının hakkaniyete uygun olamayacağı açıktır.."* denilerek çocukların desteklik süreleri konusundaki ilke kararı vurgulanmıştır.<sup>269</sup>

Yargıtay bir başka kararında<sup>270</sup> çocukların yüksek öğretim görme ihtimalleri ile ilgili olarak; desteğin yüksek öğrenim mezunu ve annenin lise mezunu olduğu, destekten yoksun kalan çocukların şehir merkezinde yaşadıkları ve sosyo-ekonomik durumları dikkate alındığında, davacı çocukların yüksek öğrenim görme ihtimallerinin çok yüksek olduğu, bu nedenle tazminat hesabının 25 yaş sonuna kadar yapılması gerektiğine hükmetmiştir.

<sup>268</sup> SÜZEK, a.g.e., s.428.

<sup>269</sup> Yargıtay 21. H.D. 2017/3651 E. 2018/7429 K. sayılı, 16.10.2018 tarihli kararı.

<sup>270</sup> Yargıtay 17. H.D. 2016/5954 E. 2019/3840 K. sayılı, 01.04.2019 tarihli kararı.

Destekliğin paylaşılması, bir başka deyişle desteklik payları konusunda mevzuatta bir düzenleme bulunmamakta, uygulamada bazı kabullere göre hareket edilmektedir. Genel olarak ölen desteğin kazançlarının bir kısmını kendine ayıracağı, yardım paylarının geliri yutmaması prensibi gereğince gelirin tamamının destekten yoksun kalanlara dağıtılamayacağı kabul edilmektedir.<sup>271</sup> Bu şekilde desteğin gelirinin bir kısmını kendisine ayırdıktan sonra, kalan kısmını ise destekten yoksun kalanlara özgüleyeceği varsayılarak belli oranlara göre paylaşırma yapılır. Desteklik paylarının belirlenmesinde, desteklik alanların sayısı, ölene yakınlıkları ile yaş ve cinsiyetlerine göre bakım ihtiyaçları gibi hususlar dikkate alınmaktadır.

Bir yöntem gere, çocuk olmaması durumunda desteğin geçim için ayırdığı miktarın % 50'sini eşine, bir çocuk olması durumunda % 45'ini eşine ve % 15'ini çocuğuna, iki çocuk olması durumunda % 40'ını eşine ve % 10'ar kısmını çocuklara özgülemek gerektiği savunulmaktadır.<sup>272</sup>

Bizim de benimsediğimiz başka bir yöntemde ise, ölen desteğin kazançlarının iki payını kendine, iki payını eşine, birer payını çocuklarına ve birer payını da anne babasına ayıracağı, desteklik süresi dolan kişinin hesaplamadan çıkartılarak aşamalı bir şekilde hesaplama yapılması gerektiği kabul edilmektedir.<sup>273</sup> Bu paylaşırma yönteminde, destek alanların sayısı değıştikçe pay oranları da (paydanın değışmesine bağılı olarak) değışmektedir.<sup>274</sup>

Yargıtay'ın bu yöndeki uygulamasına örnek olarak, *“..Dairemizce kabul görmüş pay esasına göre; çocuksuz durumda destek, desteğin gelirini eşi ile paylaşacağı varsayımına dayalı olarak, gelirden desteğin %50 ve eşin %50 pay alacağı kabul edilmektedir. Çocukların eş ile birlikte destek payı alacağı durumda ise desteğin gelirden eşi ile birlikte ikişer pay alırken çocuklara birer pay verileceği*

<sup>271</sup> GÜLEÇ (UÇAKHAN), Sema, Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2014, s.618.

<sup>272</sup> Pay dağıtım tablosu için bkz. GÜLEÇ, a.g.e., s.621; NARTER, Sami, İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara, Adalet Yayınevi, 2017, s.373; SERATLI, Gaye Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2013, s.145.

<sup>273</sup> ÇELİK, Ahmet Çelik, Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksunluk, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2014, s.166; DEMİRAL, a.g.e., s.359; KARATAŞ, a.g.e., s.130; KILIÇOĞLU, Mustafa, Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara, Bilge Yayınevi, 2014, s.119.

<sup>274</sup> KILIÇOĞLU, Tazminat, s.119.

yine eş, çocuklar ile ana babanın pay alacağı durumlarda desteğe 2 pay eşe 2 pay çocukların her birine 1 pay ana ve babaya birer pay ayrılarak böylece gelirin tamamının dağıtılacağı esasına dayalıdır. Çocukların sayısı arttıkça hem desteğe ayrılan pay hem de eş ve çocuklar ile ana ve babaya ayrılacak paylar düşecektir. Çocukların destekten çıkması ile birlikte destekten çıkan çocuğun payları destek, eş ve diğer çocuklara dağıtılacak anne ve babaya verilmeyecektir. Böylece geriye kalan eş ve çocukların payları ile desteğin payı artacaktır. Bu pay esasları Türk aile sistemine uygun düşmektedir. Çünkü Türk aile sisteminde desteğin geliri aile bireyleri tarafından birlikte paylaşılmakta, aile bireyleri arttıkça gelirden alınacak pay düşmekte, aile bireyi azaldıkça da gelirden alınacak pay yükselmektedir. Ana ve babadan birinin destekten çıkması ile payı diğerine aktarılacak, ana ve baba ile çocukların tamamının destekten çıkması durumunda ise yine çocuksuz eş gibi desteğe 2 pay eşe 2 pay esasına göre %50 desteğe %50 eşe pay verilerek varsayımsal olarak gelir paylaşılarak tazminat bu ilkelere göre hesaplanmalıdır...” şeklindeki kararı gösterilebilir.<sup>275</sup>

### **2.1.3.6. Maddi Tazminattan Yapılacak İndirimler**

İş kazası ya da meslek hastalığına uğrayan işçi ya da bu sebeplerle hayatını kaybeden işçinin desteğinden yoksun kalanlar açısından yapılan maddi tazminat hesabında ortaya çıkan tazminat tutarlarından bazı indirimlerin yapılarak gerçek zarar miktarının tespit edilmesi, başka bir deyişle zararın denkleştirilmesi gerekmektedir. Zira sorumluluk hukukunda ödenmesine karar verilecek olan tazminat, gerçek zarar miktarını aşmamalıdır. Ayrıca iş kazasından doğan tazminatlarda amaç, zarara uğrayan işçi ya da destekten yoksun kalanların ekonomik durumlarının kaza öncesindeki (kaza gerçekleşmeseydi var olacak) duruma getirmek suretiyle zararın giderilmesidir.<sup>276</sup> Ancak manevi tazminat, maddi tazminat gibi hesaplamaya dayalı olmadığından indirim ya da artırım uygulanması da mümkün

<sup>275</sup> Yargıtay 17. H.D. 2016/8880 E. 2019/3488 K. sayılı, 25.03.2019 tarihli kararı.

<sup>276</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.204. SÜZEK, a.g.e., s.423.

değildir; yalnızca maddi tazminatta indirim sebebi olarak uygulanan bazı hususlar hakim tarafından manevi tazminatın takdirinde dikkate alınmaktadır.<sup>277</sup>

Yargıtay'a göre, maddi tazminattan yapılacak indirimlerin sırası şu şekilde açıklanmaktadır: “...maddi tazminat yönünden bu tür, tazminat davaları nitelikçe Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanmayan zararların giderilmesine ilişkindir. Bu bakımından tazminat belirlenirken maluliyet oranı, kusur oranı ve kanuni nedenler indirildikten sonra en son Sosyal Sigortalar tarafından bağlanan peşin sermaye değerinin indirilmesi suretiyle tazminatın belirlenmesi gerektiği Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindedir.”<sup>278</sup>

Hesaplanan maddi zararın denkleştirilmesinde öncelikle, kazaya uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan işçide meydana gelen sürekli iş göremezlik oranına göre bir indirim yapılması gerekmektedir. Somutlaştırmak gerekirse, % 25 oranında sürekli iş göremezlik oranı tespit edilen kazalı işçi için hesaplanan toplam tazminattan % 75 oranında indirim yapılmalı, başka bir deyişle toplam tazminatın sürekli iş göremezliğe karşılık gelen % 25'i alınmalıdır. Bunun mantığı, kazaya uğrayan işçinin emsal durumdaki sağlıklı bir işçiye göre, sürekli iş göremezlik oranında daha az kazanç elde edebileceği ya da aynı kazancı elde etse bile bu oranda daha fazla efor sarfedeceği varsayımına dayanmaktadır.

Kazaya uğrayan işçinin sürekli iş göremezlik oranının % 100 (sürekli tam iş göremezlik) olması durumunda işçinin talepleri açısından, ya da işçinin hayatını kaybetmiş olması halinde desteğinden yoksun kalanların talepleri açısından herhangi bir indirim yapılması söz konusu değildir.

İkinci olarak, kazaya uğrayan işçinin iş kazasının meydana gelmesinde ya da zararın ortaya çıkması veya artmasında bir etkisi/kusuru varsa bu durumda TBK m.52 gereğince işçinin kusuru oranında indirime gidilmelidir. İş kazasının meydana

---

<sup>277</sup> AKIN, Levent, İş Hukukunda Manevi Tazminat, Şu kitapta ayrı bölüm: İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu ve Galatasaray Üniversitesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2008 Yılı 12. Toplantı Notları, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2009, s.109.

<sup>278</sup> Yargıtay 21. H.D. 2010/3332 E. 2010/8523 K. sayılı, 15.07.2010 tarihli kararı.

gelmesine tam kusuruyla sebebiyet veren işçi ya da ölen işçinin desteğinden yoksun kalanlar kural olarak tazminat talebinde bulunamazlar.

Sağ kalan eşin yeniden evlenme ihtimali olup olmadığı mahkemece değerlendirilmeli ve eğer yeniden evlenmesi olasılık dahilinde ise hesaplanan tazminattan evlenme ihtimali indirimi yapılmalıdır.<sup>279</sup>

TBK m.55/1’de yer alan “*Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez.*” hükmü de gözetilerek, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kazalı işçiye ya da ölen işçinin hak sahiplerine yapılan ve rücuya tabi olan ödemeler, hesaplanan tazminattan düşülmelidir. Bu indirimin uygulanmasında, yapılan ödemelerin sorumlularından rücu edilebilir olması ön koşuldur. Aksi halde, yani rücu imkanı bulunmayan kurum ödemelerinin işçinin ya da hak sahiplerinin uğradığı zarar miktarından düşülmesi mümkün değildir. Geçici iş göremezlik ödenekleri ile sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış olması durumunda bu gelirin ilk peşin sermaye değeri, hesaplanan tazminattan düşülür.

Kazaya uğrayan sigortalıya ya da kaza sebebiyle ölen sigortalının desteğinden yoksun kalanlarına bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değerinin, hesaplanan maddi tazminattan düşülmesi konusunda ihtilaf yaşanmasa da, kimi zaman geçici iş göremezlik ödeneğinin düşülüp düşülmeyeceği konusunda tereddütler oluşabilmektedir. Yargıtay geçici iş göremezlik ödeneğinin, hesaplanan maddi tazminattan düşülüp düşülmeyeceği konusunda verdiği bir kararında “...SGK’ca kazalı sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödenmiş, zarar hesabı olay tarihinden itibaren yapılmış ve sürekli iş göremezlik geliri olay tarihinden itibaren bağlanmış ise SGK’ca birikmiş aylıklar ödenirken mükerrer ödemeye yol açmamak için ödenen geçici iş göremezlik ödeneği birikmiş aylıklardan indirilerek ödeme yapılacağından bu gibi durumlarda kazalı işçinin gerçek zararından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin düşülmesi gerekir. Yargıtay Hukuk Genel Kurul’nun 2001/21-1024 Esas, 2001/1021 Karar nolu 14.11.2001 günlü kararı da bu yöndedir...”

<sup>279</sup> Detaylı bilgi için bkz. 2.1.3.5 – “Desteklik Süreleri ve Desteklik Payları” bölümü.

diyerek, bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değeri yanında, ödenen geçici iş göremezlik ödeneklerinin de maddi tazminat hesabında düşülmesi gerektiğini yerinde olarak kabul etmiştir.<sup>280</sup>

TBK m.55'te rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemelerinin zarar ve tazminattan indirilemeyeceği düzenlendiğinden ve kurum tarafından bağlanan gelirlerle ilgili işverene karşı yalnızca kendi kusuruna (ve çalıştırdığı işçi ile ifa yardımcısının kusuruna) karşılık gelen oranda rücu edilebileceğinden, işverenin sorumlu olduğu kusur oranından fazlasına karşılık gelen ödemeler tazminattan indirilemez.

Kaza nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumu dışında, özel kaza (ya da hayat) sigortasından yapılan ödemeler, hesaplanan tazminattan düşülemez. Zira bu sigorta türünde primler kazalı işçi tarafından ödendiğinden, işverenin bu ödemedен yararlanması mümkün değildir.<sup>281</sup>

Ancak trafik iş kazalarında, işverene ya da kusuru bulunan üçüncü kişiye ait aracın trafik sigortası olarak bilinen zorunlu mali sorumluluk sigortası (ZMSS) poliçesine ya da ihtiyari mali sorumluluk sigortası poliçesine dayanılarak yapılan ödemelerin de toplam zarardan düşülmesi gerekmektedir. Nitekim bu sigorta türlerinde, sigorta poliçelerinin primleri, kazadan sorumluluğu bulunan işveren veya üçüncü kişi tarafından yatırılmakta; TTK'ya göre halefiyet hükümleri çerçevesinde poliçe lehdarının kusurundan kaynaklanan zararlarda sigorta şirketi lehdar adına ödeme yapmayı üstlenmektedir.

Zarar sorumluları tarafından yapılan ödemeler kural olarak iş kazası geçiren ya da meslek hastalığına tutulan işçinin veya bu sebeplerle ölen işçinin desteğinden yoksun kalanların uğradıkları maddi zararları karşılamak amacı taşıdığından, bu ödemelerin de hesaplanan toplam maddi zarardan düşülmesi gerekmektedir. Aksi halde işvereni, işçinin ya da hak sahiplerinin uğradığı zararı karşılaması konusunda teşvik etmek ve cesaretlendirmek bir yana, cezalandırmış olacağı, tazminatın

<sup>280</sup> Yargıtay 21. H.D. 2007/16662 E. 2008/4251 K. sayılı, 17.03.2008 tarihli kararı.

<sup>281</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.200; ULUSAN, a.g.e., s.135.

zenginleşme aracı olamayacağı kuralına da aykırılık teşkil edeceği değerlendirilmektedir.<sup>282</sup>

Bunların dışında, kazaya uğrayan işçinin zarara elverişli ya da zararın artmasına yol açacak vasıfta olması (kalp yetmezliği vs.) durumunda, hakkaniyet de gerektiriyorsa hesaplanan tazminat tutarından indirim yapılabileceği belirtilmektedir.<sup>283</sup>

#### 2.1.4.Örnek Hesap Raporları

Bu bölümde, yukarıda açıklanan hesaplama kriterleri çerçevesinde bedensel zararlara ve ölüm halinde gerçekleşecek olan destekten yoksun kalma zararlarına ilişkin örnek hesaplamalar gösterilmiştir.

##### 2.1.4.1.Bedensel Zarar Hesabı

Hesap unsurları tamamen kurgulanmak suretiyle, bedensel zararlara ilişkin örnek bir hesaplama yapılmıştır.

**Hesap Tarihi** :31.10.2019

**Olay Tarihi** :14.02.2018

**İşçinin Doğum T.** :01.03.1990 (Kaza tarihinde 27 yaşında)

**Ücret Durumu** :Hesap tarihi itibarıyla AGİ dahil aylık net 2.500 TL ücret aldığı, işverence aylık 400,00 TL yemek ve 250,00 TL yol ücreti ödendiği kabul edilmiştir.

**Kusur Durumu** :Meydana gelen kazada işçinin % 30 oranında, işverenin ise % 70 oranında kusurlu olduğu kabul edilmiştir.

**İş Göremezlik Oranı** :Kazalı işçinin, yaşanan olay nedeniyle uğradığı sürekli iş göremezlik oranının % 18 olduğu; istirahat ve iyileşme süresinin 4 ay olduğu ve bu dönemde % 100 iş göremez durumda olduğu kabul edilmiştir.

---

<sup>282</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.202.

<sup>283</sup> DEMİRAL, a.g.e., s.310.



**G.İ.Ö. Ödemesi** :4 aylık geçici iş göremezlik dönemi için toplam 5.000,00 TL geçici iş göremezlik ödeneği (G.İ.Ö.) ödendiği kabul edilmiştir.

**İlk P.S.D.** :Kazalı işçiye kurum tarafından bağlanan sürekli iş göremezlik gelirinin ilk peşin sermaye değerinin (P.S.D.) 140.000,00 TL olduğu kabul edilmiştir.

**Bakiye Ömür** :Kazalı işçi 01.03.1990 doğumlu olduğundan olay tarihinde 27 yaşındadır. 1931 Fransız PMF yaşam tablosuna göre davacının bakiye ömrü 39 yıl, 10 ay, 29 gün olarak tespit edilmiştir.

**Dönemler Hesabı** :Kazalı işçinin bakiye ömrünün 60 yaşına kadarki kısmı aktif dönem, sonrası pasif dönemden ibarettir. Aktif dönem de kendi içinde işlemiş dönem ve işleyecek dönem olarak ayrılmıştır. Bilinen son ücret günü olan 31.12.2019 tarihine kadar olan kısım işlemiş aktif dönem, sonraki kısım (60 yaşına kadar) ise işleyecek aktif dönem olarak belirlenmiştir.

-İşlemiş dönemde, bilinen ücretin neti üzerinden hesaplama yapılmıştır. Bu dönemde bilinen(gerçek) ücretlere göre hesaplama yapıldığından, kazançlar artırım veya iskontoya tabi tutulmamıştır. Ancak Yargıtay uygulaması gereğince hesap tarihinden, bilinen son ücret gününe kadarki dönem için ücret belli olduğundan artırım yapılmasa da, % 10 iskonto işlemi uygulanmıştır.

-İşleyecek dönemde, bilinen son ücrete her yıl ayrı ayrı % 10 artırım yapmak ve yine her yıl ayrı ayrı 1/Kn formül katsayısı ile % 10 iskonto uygulanıp bulunan kazançların toplanması suretiyle hesaplama yapılmıştır.

-Pasif dönemde ise, Yargıtay kararlarına uygun olarak asgari ücret üzerinden ve AGİ dahil edilmeden hesaplama yapılmıştır. Buna göre bilinen son (AGİ'siz) ücret, her yıl ayrı ayrı % 10 artırım ve yine her yıl ayrı ayrı 1/Kn formül katsayısı ile % 10 iskonto yapılarak pasif dönem zararları hesaplanmıştır.

### **İşlemiş Aktif Dönem:**

1) Bilinen Dönem - Geçici İş Göremezlik Dönemi ( % 100 )

Dönem		Süre/Gün	Aylık Asgari Ücret/Net	Günlük Asgari Ücret/Net	Alınan Günlük Ücret/Net	Dönem Kazancı
14.02.18	14.06.18	121	1.603,12 TL	53,44 TL	66,11 TL	7.998,81 TL

2) Bilinen Dönem - Sürekli İş Göremezlik Dönemi ( % 18 )

Dönem		Süre/Gün	Aylık Asgari Ücret/Net	Günlük Asgari Ücret/Net	Alınan Günlük Ücret/Net	Dönem Kazancı
15.06.18	31.12.18	200	1.603,12 TL	53,44 TL	66,11 TL	13.221,17 TL
01.01.19	31.10.19	304	2.020,90 TL	67,36 TL	83,33 TL	25.333,33 TL

Toplam : 38.554,51 TL

% 18 İşg. Karşılığı : 6.939,81 TL

3) İskontolu Bilinen Dönem - Sürekli İş Göremezlik Dönemi ( % 18 )

Dönem		Süre/Gün	Alınan Günlük Ücret/Net	İskonto Oran	İskontolu Günlük Ücret/Net	Dönem Kazancı
01.11.19	31.12.19	61	83,33 TL	10,00%	75,00	4.575,00 TL

% 18 İşg. Karşılığı : 823,50 TL

Bilinen (İşlemiş) Dönem Toplamı : 15.762,12 TL

**İşleyecek Aktif Dönem:**

	Ücret/Gün	Süre/Gün	Yıllık Gelir	10% Artırım	1/Kn ile % 10 İskonto	Sonuç Yıllık Gelir
1. YIL	83,33 TL	365	30.416,67 TL	1,1	0,909091	30.416,67 TL
2. YIL			33.458,33 TL	1,1	0,826446	30.416,67 TL
3. YIL			36.804,17 TL	1,1	0,751315	30.416,67 TL
4. YIL			40.484,58 TL	1,1	0,683013	30.416,67 TL
5. YIL			44.533,04 TL	1,1	0,620921	30.416,67 TL
6. YIL			48.986,35 TL	1,1	0,564474	30.416,67 TL
7. YIL			53.884,98 TL	1,1	0,513158	30.416,67 TL
8. YIL			59.273,48 TL	1,1	0,466507	30.416,67 TL
9. YIL			65.200,83 TL	1,1	0,424098	30.416,67 TL
10. YIL			71.720,91 TL	1,1	0,385543	30.416,67 TL
11. YIL			78.893,00 TL	1,1	0,350494	30.416,67 TL
12. YIL			86.782,30 TL	1,1	0,318631	30.416,67 TL
13. YIL			95.460,53 TL	1,1	0,289664	30.416,67 TL
14. YIL			105.006,58 TL	1,1	0,263331	30.416,67 TL
15. YIL			115.507,24 TL	1,1	0,239392	30.416,67 TL
16. YIL			127.057,97 TL	1,1	0,217629	30.416,67 TL
17. YIL			139.763,76 TL	1,1	0,197845	30.416,67 TL
18. YIL			153.740,14 TL	1,1	0,179859	30.416,67 TL
19. YIL			169.114,15 TL	1,1	0,163508	30.416,67 TL
20. YIL			186.025,57 TL	1,1	0,148644	30.416,67 TL
21. YIL			204.628,12 TL	1,1	0,135131	30.416,67 TL
22. YIL			225.090,94 TL	1,1	0,122846	30.416,67 TL
23. YIL			247.600,03 TL	1,1	0,111678	30.416,67 TL
24. YIL			272.360,03 TL	1,1	0,101526	30.416,67 TL
25. YIL			299.596,04 TL	1,1	0,092296	30.416,67 TL
26. YIL			329.555,64 TL	1,1	0,083905	30.416,67 TL
27. YIL			362.511,20 TL	1,1	0,076278	30.416,67 TL

28. YIL			398.762,32 TL	1,1	0,069343	30.416,67 TL
29. YIL			438.638,56 TL	1,1	0,063039	30.416,67 TL
30. YIL			482.502,41 TL	1,1	0,057309	30.416,67 TL
31. YIL	(2 Ay)		530.752,65 TL	1,1	0,052099	5.069,44 TL
					<b>Toplam</b>	<b>917.569,44 TL</b>

**% 18 İşg. Karşılığı : 165.162,50 TL**

**Pasif Dönem :**

	Ücret/Gün	Süre/Gün	Yıllık Gelir	10% Artırım	1/Kn ile % 10 İskonto	Sonuç Yıllık Gelir
1. YIL	60,97 TL	365	22.254,05 TL	1,1	0,909091	22.254,05 TL
2. YIL			24.479,46 TL	1,1	0,826446	22.254,05 TL
3. YIL			26.927,40 TL	1,1	0,751315	22.254,05 TL
4. YIL			29.620,14 TL	1,1	0,683013	22.254,05 TL
5. YIL			32.582,15 TL	1,1	0,620921	22.254,05 TL
6. YIL			35.840,37 TL	1,1	0,564474	22.254,05 TL
7. YIL			39.424,41 TL	1,1	0,513158	22.254,05 TL
8. YIL	(10 ay, 14 Gün)		43.366,85 TL	1,1	0,466507	19.398,62 TL
					<b>Toplam</b>	<b>175.176,97 TL</b>

**% 18 İşg. Karşılığı : 31.531,85 TL**

**Dönemler Toplamı :**

İşlemiş (Bilinen) Dönem	15.762,12 TL
İşleyecek Aktif Dönem	165.162,50 TL
Pasif Dönem	31.531,85 TL
<b>TOPLAM</b>	<b>212.456,47 TL</b>

% 30 kusur indirimli tutar	148.719,53 TL
G.İ.Ö. ( % 70 İşveren Kusuru Karşılığı)	3.500,00 TL
P.S.D. ( % 70 İşveren Kusuru Karşılığı)	98.000,00 TL

<b>Karşılanmayan Maddi Zarar</b>	<b>47.219,53 TL</b>
----------------------------------	---------------------

Yapılan hesaplamalar sonucunda, işçinin yaşadığı kaza nedeniyle uğradığı maddi zararının karşılanmayan tutarının **47.219,53 TL** olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

#### 2.1.4.2. Destekten Yoksun Kalma Zararı Hesabı

Hesap unsurları tamamen kurgulanmak suretiyle, bu kez destekten yoksun kalma zararlara ilişkin örnek bir hesaplama yapılmıştır.

Bu örnekte, bedensel zararlara ilişkin yapılan örnek hesaplamaadaki hesap unsurları aynı tutulmuş, yalnızca işçinin kazada hayatını kaybetmiş olduğu, geride eşi ve iki çocuğu kaldığı varsayımına göre hesaplama yapılmıştır. Buna göre yalnızca aşağıdaki hesap verileri farklı olduğundan bunlara değinilmiş, gereksiz yer kaplamaması için diğer hesap unsurları tekrar edilmemiştir.

**Desteklik Süreleri** :Ölen işçinin eşinin 15.06.1995 doğumlu olduğu varsayılmıştır. Buna göre kaza tarihinde 22 yaşında olduğundan, bakiye ömrü PMF yaşam tablosuna göre 43 yıl, 10 ay, 3 gün olarak tespit edilmiştir. Bu süre ölen desteğin bakiye ömründen uzun olduğundan eş için desteklik hesabı, ölen işçinin/desteğin bakiye ömrü ile sınırlı olarak yapılmıştır.

Kız çocuğunun 01.01.2007 doğumlu olduğu varsayılmıştır. Buna göre kaza tarihinde 11 yaşında olduğundan, genel kabule göre 22 yaşın ikmaline kadar desteklik alacağı kabul edilerek hesaplama yapılmıştır.

Erkek çocuğunun 01.01.1996 doğumlu olduğu ve rapor tarihinde üniversite eğitimi almakta olduğu varsayılmıştır. Buna göre kaza tarihinde 22 yaşında olan erkek çocuk, rapor tarihinde üniversite eğitimine devam ettiğinden, genel kabule göre 25 yaşın ikmaline kadar desteklik alacağı kabul edilerek hesaplama yapılmıştır.

**İlk P.S.D.** :Desteğin ölümü sebebiyle kurum tarafından hak sahiplerine bağlanan gelirlerin PSD'leri sırasıyla, eş için 260.000,00 TL, kız çocuk için 50.000,00 TL, erkek çocuk için 20.000,00 TL olarak kabul edilmiştir.

**Evlenme İhtimali** :Sağ kalen eşin hesap raporu tarihindeki yaşı ve 18 yaşından küçük bir çocuğu olduğu da dikkate alınarak, AYİM tarafından kabul edilen tabloya göre % 35 oranında yeninden evlenme ihtimali indirimi yapılmıştır.

## İşlemiş Aktif Dönem:

1) Bilinen Dönem (İskontosuz)									
Dönem		Süre/ Gün	Aylık Asgari Ücret/Net	Günlük Asgari Ücret/Net	Alınan Günlük Ücret/Net	Dönem Kazanç	Eşi	Kızı	Oğlu
14.02.18	31.12.18	321	1.603,12 TL	53,44 TL	66,11 TL	21.219,98 TL	7.073,33 TL	3.536,66 TL	3.536,66 TL
01.01.19	31.10.19	304	2.020,90 TL	67,36 TL	83,33 TL	25.333,33 TL	8.444,44 TL	4.222,22 TL	4.222,22 TL
<b>Toplam :</b>						<b>46.553,31 TL</b>	<b>15.517,77 TL</b>	<b>7.758,89 TL</b>	<b>7.758,89 TL</b>

2) İskontolu Bilinen Dönem									
Dönem		Süre/ Gün	Alınan Günlük Ücret/Net	İskonto Oranı	İskontolu Günlük Ücret/Net	Dönem Kazanç	Eşi	Kızı	Oğlu
01.11.19	31.12.19	61	83,33 TL	10,00%	75,00	4.575,00 TL	1.525,00 TL	762,50 TL	762,50 TL
<b>Bilinen (İşlemiş) Dönem Toplamı :</b>						<b>51.128,31 TL</b>	<b>17.042,77 TL</b>	<b>8.521,39 TL</b>	<b>8.521,39 TL</b>

## İşleyecek Aktif Dönem:

	Ücret/Gün	Süre/ Gün	Yıllık Gelir	10% Artırım	1/Kn ile % 10 İskonto	Sonuç Yıllık Gelir	Eşi	Kızı	Oğlu
1. YIL	83,33 TL	365	30.416,67 TL	1,1	0,909091	30.416,67 TL	10.138,89 TL	5.069,44 TL	5.069,44 TL
2. YIL			33.458,33 TL	1,1	0,826446	30.416,67 TL	12.166,67 TL	6.083,33 TL	
3. YIL			36.804,17 TL	1,1	0,751315	30.416,67 TL	12.166,67 TL	6.083,33 TL	
4. YIL			40.484,58 TL	1,1	0,683013	30.416,67 TL	12.166,67 TL	6.083,33 TL	
5. YIL			44.533,04 TL	1,1	0,620921	30.416,67 TL	12.166,67 TL	6.083,33 TL	
6. YIL			48.986,35 TL	1,1	0,564474	30.416,67 TL	12.166,67 TL	6.083,33 TL	
7. YIL			53.884,98 TL	1,1	0,513158	30.416,67 TL	12.166,67 TL	6.083,33 TL	
8. YIL			59.273,48 TL	1,1	0,466507	30.416,67 TL	12.166,67 TL	6.083,33 TL	
9. YIL			65.200,83 TL	1,1	0,424098	30.416,67 TL	12.166,67 TL	6.083,33 TL	
10. YIL			71.720,91 TL	1,1	0,385543	30.416,67 TL	15.208,33 TL		
11. YIL			78.893,00 TL	1,1	0,350494	30.416,67 TL	15.208,33 TL		
12. YIL			86.782,30 TL	1,1	0,318631	30.416,67 TL	15.208,33 TL		
13. YIL			95.460,53 TL	1,1	0,289664	30.416,67 TL	15.208,33 TL		
14. YIL			105.006,58 TL	1,1	0,263331	30.416,67 TL	15.208,33 TL		
15. YIL			115.507,24 TL	1,1	0,239392	30.416,67 TL	15.208,33 TL		
16. YIL			127.057,97 TL	1,1	0,217629	30.416,67 TL	15.208,33 TL		
17. YIL			139.763,76 TL	1,1	0,197845	30.416,67 TL	15.208,33 TL		
18. YIL			153.740,14 TL	1,1	0,179859	30.416,67 TL	15.208,33 TL		
19. YIL			169.114,15 TL	1,1	0,163508	30.416,67 TL	15.208,33 TL		
20. YIL			186.025,57 TL	1,1	0,148644	30.416,67 TL	15.208,33 TL		
21. YIL			204.628,12 TL	1,1	0,135131	30.416,67 TL	15.208,33 TL		
22. YIL			225.090,94 TL	1,1	0,122846	30.416,67 TL	15.208,33 TL		
23. YIL			247.600,03 TL	1,1	0,111678	30.416,67 TL	15.208,33 TL		
24. YIL			272.360,03 TL	1,1	0,101526	30.416,67 TL	15.208,33 TL		
25. YIL			299.596,04 TL	1,1	0,092296	30.416,67 TL	15.208,33 TL		
26. YIL			329.555,64 TL	1,1	0,083905	30.416,67 TL	15.208,33 TL		
27. YIL			362.511,20 TL	1,1	0,076278	30.416,67 TL	15.208,33 TL		
28. YIL			398.762,32 TL	1,1	0,069343	30.416,67 TL	15.208,33 TL		
29. YIL			438.638,56 TL	1,1	0,063039	30.416,67 TL	15.208,33 TL		
30. YIL			482.502,41 TL	1,1	0,057309	30.416,67 TL	15.208,33 TL		
31. YIL	(2 Ay)		530.752,65 TL	1,1	0,052099	5.069,44 TL	2.534,72 TL		
<b>Toplam</b>						<b>917.569,44 TL</b>	<b>429.381,94 TL</b>	<b>53.736,11 TL</b>	<b>5.069,44 TL</b>

**Pasif Dönem :**

	Ücret/Gün	Süre/Gün	Yıllık Gelir	10% Artırım	1/Kn ile % 10 İskonto	Sonuç Yıllık Gelir	Eşi
1. YIL	60,97 TL	365	22.254,05 TL	1,1	0,909091	22.254,05 TL	11.127,03 TL
2. YIL			24.479,46 TL	1,1	0,826446	22.254,05 TL	11.127,03 TL
3. YIL			26.927,40 TL	1,1	0,751315	22.254,05 TL	11.127,03 TL
4. YIL			29.620,14 TL	1,1	0,683013	22.254,05 TL	11.127,03 TL
5. YIL			32.582,15 TL	1,1	0,620921	22.254,05 TL	11.127,03 TL
6. YIL			35.840,37 TL	1,1	0,564474	22.254,05 TL	11.127,03 TL
7. YIL			39.424,41 TL	1,1	0,513158	22.254,05 TL	11.127,03 TL
8. YIL	(10 ay, 14 Gün)		43.366,85 TL	1,1	0,466507	19.398,62 TL	9.699,31 TL
					<b>Toplam</b>	<b>175.176,97 TL</b>	<b>87.588,49 TL</b>

**Dönemler Toplamı :**

	Eş	Kız Çocuk	Erkek Çocuk
İşlemiş (Bilinen) Dönem	17.042,77 TL	8.521,39 TL	8.521,39 TL
İşleyecek Aktif Dönem	429.381,94 TL	53.736,11 TL	5.069,44 TL
Pasif Dönem	87.588,49 TL	0,00 TL	0,00 TL
<b>TOPLAM</b>	<b>534.013,20 TL</b>	<b>62.257,50 TL</b>	<b>13.590,83 TL</b>
% 30 kusur indirimli tutar	373.809,24 TL	43.580,25 TL	9.513,58 TL
Evlenme İht. ( % 35 ) İndirimiyle	242.976,01 TL	-	-
P.S.D. ( % 70 İşv. Kus. Karş.)	182.000,00 TL	35.000,00 TL	14.000,00 TL
<b>Karşılanmayan Maddi Zarar</b>	<b>60.976,01 TL</b>	<b>8.580,25 TL</b>	<b>0,00 TL</b>

Yapılan hesaplamalar sonucunda, iş kazası sonucu ölen işçinin desteğinden yoksun kalanların karşılanmayan bakiye maddi zararları sırasıyla; sağ kalen eş için 60.976,01 TL, kız çocuğu için 8.580,25 TL olduğu, erkek çocuğu için karşılanmayan maddi zarar bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

## 2.2.MANEVİ TAZMİNAT

Manevi zarar, kişinin hukuka aykırı davranışlar sonucunda acı duyması, korkması, tedirgin olması, üzülməsi, huzurunun bozulması gibi, şahıs varlığında meydana gelen kayıplardır.<sup>284</sup>

Meydana gelen kaza sebebiyle yaşanan acı ve ıstırabın para ile ölçülmesi mümkün değildir ancak duyulan acının ve üzüntünün bir nebze de olsa hafifletilmesi

<sup>284</sup> BAL, Özlem, Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat, Ankara, Adalet Yayınevi, 2010, s.2.

ve kişinin manevi açıdan tatmin edilmesi amacıyla manevi tazminata hükmedilmektedir.

TBK m.56'da, hakimin bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebileceği, ağır bedensel zarar veya ölüm halinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebileceği düzenlenmiştir.

Bu bağlamda, iş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan işçi, yaşadığı acı ve üzüntülere karşılık olarak manevi tazminat talep hakkına sahiptir. Ancak manevi tazminata hükmedilebilmesi için, işçide sürekli iş göremezlik durumu oluşması zorunlu değildir.

Yargıtay'a göre, uğradığı iş kazası nedeniyle sürekli iş göremez duruma gelmese bile üzüntü ve elem duyacağı, ruh bütünlüğünün ihlali ve sinir bozukluğunun da bedensel zarar kapsamında değerlendirilmesi gerektiği gözetilerek uygun miktarda manevi tazminata hükmedilmesi gerektiği kabul edilmiştir.<sup>285</sup>

Bunun gibi, iş kazası sonucu hayatını kaybeden ya da ağır bedensel zarara uğrayan işçinin yakınları da manevi tazminat talep edebilirler.

Sigortalının ölümü durumunda kimlerin manevi tazminat talep edebileceği her olayın kendi özelliklerine göre belirlenecektir. Ölenin eşi, çocukları ve anne babasının manevi zarara uğradıkları karine olarak kabul edilmektedir. Ancak sağ kalan eşle uzun zamandır ayrı yaşanması ve aralarındaki ilişki ve duygusal bağın ortadan kaybolması durumunda manevi tazminat istenemeyeceği; buna karşılık aralarında nikah olmaksızın birlikte yaşayan kişilerin ise diğer şartların varlığı halinde tazminat alabileceği belirtilmektedir.<sup>286</sup>

---

<sup>285</sup> Yargıtay 21. H.D. 2015/7367 E. 2016/1015 K. sayılı, 03.02.2016 tarihli kararı.

<sup>286</sup> SÜZEK, a.g.e., s.431.

Yargıtay, önüne gelen bir olayda, davacılar dede ve babaanne ile ölen sigortalı arasında eylemli ve gerçek bir bağ bulunduğu hususu kanıtlanamadığından, dede ve babaannenin manevi tazminat taleplerinin reddi gerektiğine karar vermiştir.<sup>287</sup>

Sigortalının ölümü dışındaki bedensel zararlarında, yakınlarının manevi tazminat talep edebilmesinin ön koşulu, uğranılan zararın “ağır bedensel zarar” teşkil etmesidir. Nitekim Yargıtay, kazalı sigortalının sürekli iş göremezlik oranının % 9,3 olarak tespit edildiği iş kazası nedeniyle olayın özelliğine, yaralanmanın niteliğine, meslekte kazanma gücü kayıp oranına ve sigortalının yaralanmasının ağır bedensel zarar teşkil etmemesi karşısında, davacı eş ve çocukların manevi tazminat taleplerinin reddine karar vermek gerektiğini belirtmiştir.<sup>288</sup>

İşverenin manevi tazminattan sorumlu tutulabilmesi için de, dayanılan sorumluluk türüne göre haksız fiil ya da sözleşmesel sorumluluk hükümlerinde aranılan genel koşulların varlığı zorunludur.<sup>289</sup> Buna göre, manevi tazminat taleplerinde de, gerek haksız fiil sorumluluğu gerekse sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayanıldığında, uygun illiyet bağının varlığı aranmaktadır. İliyet bağını kesen sebeplerin varlığı halinde işveren manevi tazminat taleplerinden de sorumlu olmayacaktır.<sup>290</sup>

Manevi tazminatın belirlenmesinde, TBK m.56’da belirtildiği gibi olayın özellikleri dikkate alınmalıdır. Buna göre iş kazasının gerçekleşmesinde işverenin kusur durumu, kazanın gerçekleşme şekli, zarara uğrayanın yaşı ve diğer kişisel özellikleri, kişide meydana gelen bedensel zararlar ve iş göremezlik oranı, çekilen acıların şiddeti ve süresi gibi hususlar manevi tazminatın belirlenmesinde önem taşımaktadır.<sup>291</sup>

Buna göre, manevi tazminat tutarının belirlenmesinde de, tarafların kusur durumu dikkate alınmalıdır.<sup>292</sup> Öğretide manevi tazminatın koşulları arasında

<sup>287</sup> Yargıtay 21. H.D. 2017/4601 E. 2017/7189 K. sayılı, 03.10.2017 tarihli kararı.

<sup>288</sup> Yargıtay 21. H.D. 2016/19227 E. 2017/1232 K. sayılı, 21.02.2017 tarihli kararı.

<sup>289</sup> BAL, a.g.e., s.35.

<sup>290</sup> BAL, a.g.e., s.39; ÇELİK vd., a.g.e., s.410 ve devamı.

<sup>291</sup> BAŞMANAV, a.g.m., s.55; SÜZEK, a.g.e., s.432, 433.

<sup>292</sup> SUBAŞI/YİĞİT, a.g.e., s.157.



kusurun varlığının bulunmadığı, TBK m.56/1'de hakime özel halleri göz önüne alarak manevi tazminata karar verme yetkisi tanındığını ileri sürenler vardır.<sup>293</sup> Ancak kanaatimizce de, manevi tazminatın belirlenmesi bakımından kural olarak kusurun varlığı ön şart olarak aranmalıdır.

Manevi tazminatın, maddi tazminat alacağında olduğu gibi hesaplanması mümkün olmadığından, mahkemece somut olayın özellikleri ve yukarıda belirttiğimiz hususlar dikkate alınarak takdir edilecektir.<sup>294</sup> Kanunun 56.maddesi, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, hakime manevi tazminatın miktarı ile ilgili takdir hakkı tanımıştır. Ancak yerel mahkeme hakimlerince verilen kararlar, Yargıtay incelemesinde eleştirilmekte, hükmedilen manevi tazminat fazla olduğu gerekçesiyle düşürülmekte, düşük olduğu gerekçesiyle artırılmaktadır.

Yargıtay kararlarına bakıldığında, manevi tazminat tutarlarına müdahale edilmesinin gerekçesi de şu şekilde açıklanmaktadır: *...Gerek mülga BK'nun 47 ve gerekse yürürlükteki 6098 sayılı TBK'nun 56. maddesinde hakimin bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verebileceği öngörülmüştür. Hakimin manevi zarar adı ile zarar görene verilmesine karar vereceği para tutarı adalete uygun olmalıdır. Hükmedilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşır. Bir ceza olmadığı gibi, mamelek hukukuna ilişkin zararın karşılanmasını da amaç edinmemiştir. O halde, bu tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır. 26.06.1966 günlü ve 7/7 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı'nın gerekçesinde takdir olunacak manevi tazminatın tutarını etkileyecek özel hal ve şartlar da açıkça gösterilmiştir. Bunlar her olaya göre değişebileceğinden hakim bu konuda takdir hakkını kullanırken ona etkili olan nedenleri de karar yerinde objektif ölçülere göre isabetli bir biçimde göstermelidir. Manevi tazminatın tutarını belirleme görevi hakimin takdirine bırakılmış ise de hükmedilen tutarın*

<sup>293</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, a.g.e., s.140.

<sup>294</sup> AKIN, Manevi Tazminat, s.107.

*uğranılan manevi zararlar orantılı, duyulan üzüntüyü hafifletici olması gerekir. Hakimin bu takdir hakkını kullanırken, ülkenin ekonomik koşulları tarafların sosyal ve ekonomik durumları paranın satın alma gücü, tarafların kusur durumu olayın ağırlığı olay tarihi gibi özellikler göz önünde tutması, bunun yanında olayın işverenin işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerini yeterince alınmamasından kaynaklandığı da gözetilerek gelişen hukuktaki yaklaşıma da uygun olarak tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda manevi tazminat takdir edilmesi gerektiği açıkça ortadadır... ”<sup>295</sup>*

Uygulamada manevi tazminatın adalete uygun olması gerektiği, zarar görende manevi huzur sağlayacak tazminata benzer bir fonksiyonu olduğu, maddi zararı karşılamayı amaçlamadığı, zenginleşme aracı olamayacağı, bir ceza olmadığı ancak günümüzde caydırıcılık fonksiyonunun da bulunduğu kabul edilmektedir. 13.05.2014 tarihinde Soma’da yaşanan ve "Türkiye Cumhuriyeti tarihinin en çok can kaybı ile sonuçlanan iş ve madencilik kazası" olarak kayıtlara geçen olayla ilgili Yargıtay kararında, “...gerek mülga BK’nun 47 ve gerekse yürürlükteki 6098 sayılı TBK’nun 56. maddesinde hakimin bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene veya ölenin yakınlarına manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verebileceği öngörülmüştür. Hakimin manevi zarar adı ile zarar görene veya ölenin yakınlarına verilmesine karar vereceği para tutarı adalete uygun olmalıdır. Hükmedilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşır. Bir ceza olmadığı gibi, mamelek hukukuna ilişkin zararın karşılanması da amaç edinmemiştir. O halde, bu tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir.

Manevi tazminat davalarında, gelişmiş ülkelerde artık eski kalıplardan çıkılarak caydırıcılık unsuruna da ağırlık verilmektedir. Gelişen hukukta bu yaklaşım, kişilerin bedenine ve ruhuna karşı yöneltilen haksız eylemlerde veya taksirli davranışlarda tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranlarda manevi tazminat takdir edilmesi gerektiğini ortaya koymakta; kişi haklarının her şeyin önünde geldiğini önemle vurgulamaktadır.

---

<sup>295</sup> Yargıtay 21. H.D. 2018/876 E. 2019/2751 K. sayılı, 09.04.2019 tarihli kararı.

*Bu ilkeler gözetildiğinde; aslolan insan yaşamıdır ve bu yaşamın yitirilmesinin yakınlarında açtığı derin ızdırabı hiçbir değer telafi etmesi olanaklı değildir. Burada amaçlanan sadece bir nebze olsun rahatlama duygusu vermek; öte yandan da zarar veren yanı da dikkat ve özen göstermek konusunda etkileyecek bir yaptırımla, caydırıcı olabilmektir.(HGK 23.6.2004, 13/291-370)*

*Manisa ili ... ilçesinde bulunan ... yeraltı maden ocağında 13/05/2014 tarihinde meydana gelen yargılamaya konu iş kazasının 301 kişinin ölümüne ve 486 kişinin yaralanmasına yol açtığı, son yüz yılın en büyük iş kazalarından birisi olan bu iş kazasının yalnızca iş kazasına uğrayanlarda veya kazalılarının yakınlarında değil toplumun genelinde derin bir üzüntü meydana getirdiği, bu kapsamda ... maden kazası gibi toplumu derinden etkileyen facialarda hüküm altına alınan manevi tazminat tutarları değerlendirilirken manevi tazminatın caydırıcılık unsurunun öne çıkması gerektiği kabul edilmelidir.”* denilerek manevi tazminatın unsurları açıklanmış, özellikle kazanın yalnızca iş kazasına uğrayanlarda veya kazalılarının yakınlarında değil toplumun genelinde derin bir üzüntü meydana getirdiği, bu nedenle maden kazası gibi toplumu derinden etkileyen facialarda hüküm altına alınan manevi tazminat tutarları belirlenirken caydırıcılık unsurunun öne çıkması gerektiği vurgulanmıştır.<sup>296</sup>

Öğretide, manevi tazminatın takdirinde, maddi tazminatta kullanılan “tazminatın zenginleşme aracı olamayacağı” anlayışının terkedilmesi gerektiği, dosyayı ve somut delilleri daha yakından görme imkanı olan yerel mahkemenin konuyla ilgili takdirine müdahalenin en aza indirilmesi gerektiği belirtilmektedir.<sup>297</sup>

Niteliği itibarıyla bölünmesi mümkün olmayan manevi tazminat kısmi dava şeklinde açılmayacağı gibi, fazlaya ilişkin hakları saklı tutulamaz ve ileride artırılmaz ya da ek dava açılmaz.<sup>298</sup>

Bu konuda önüne gelen bir olayda Yargıtay, davalı tarafından bir kısmı maddi tazminata ve bir kısmı manevi tazminata ilişkin olmak üzere ödeme yapılması ve ibraname alınması durumunda, her ne kadar maddi tazminat bakımından yapılan hesaplamayla daha önceki ödeme arasında açık oransızlığın bulunması durumunda

<sup>296</sup> Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 201/7144 E. 2019/4774 K. sayılı ve 27.06.2019 tarihli kararı.

<sup>297</sup> AYDIN, a.g.e., s.663.

<sup>298</sup> ÇELİK vd., a.g.e., s.412.

maddi tazminata ilişkin ödemeyi kısmi ödemeye dair makbuz kabul etmesine rağmen, kaza sebebiyle duyulan acı ve üzüntünün zamana yayılması suretiyle manevi tazminatın bölünemeyeceği ve yeniden dava konusu yapılarak miktarının artırılmayacağı, bir defada istenilmesinin zorunlu olduğu gerekçeleriyle manevi tazminat talebinin reddine karar vermiştir.<sup>299</sup>

### 2.3. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU YARDIMLARI VE İŞVERENE RÜCU

Ömrümüz boyunca bir takım sebeplerle yaşamımızı, sağlığımızı ya da ekonomik gücümüzü yok edecek ya da zarara uğratacak olay ve durumlarla karşı karşıya kalmaktayız. Bunlar evlilik, doğum, kaza, ölüm gibi olumlu ya da olumsuz farklı türden olabilmektedir. Verilen örneklerden yola çıkarak, ileride yaşanması muhtemel belirsiz olgular sosyal risk kavramı kapsamında değerlendirilmektedir.<sup>300</sup> Buna göre sosyal risk, gerçekleşme anı bilinemese de sonraki bir zaman diliminde gerçekleşmesi muhtemel ve muhakkak olan, buna maruz kalan kişinin sağlığını bozan ya da malvarlığını eksilten tehlike anlamına gelmektedir.<sup>301</sup> Bir başka tanımda ise, kişinin gelirlerinin azalmasına ve/veya giderlerinin artmasına yol açan olay olarak ifade edilmiştir.<sup>302</sup>

Sosyal risklerden iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık durumları her an ortaya çıkabilecek olan, yaşanması için uzunca bir süre gerektirmeyen türdendirler. Ancak malullük, yaşlılık ve ölüm ise kural olarak belli bir süre sonra ortaya çıkması beklenen sosyal risk türleridir.<sup>303</sup> Belirtilen sosyal risklerin, kişilerin yaşantısını olumsuz yönde etkilememesi ya da olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi için önlem alınması ihtiyacı, sosyal güvenlik anlayışını ortaya çıkarmıştır. Bu sayede kişilerin farklı şekil ve sürelerde ortaya çıkması beklenen sosyal risklere karşı ekonomik açıdan bir teminat oluşturması amaçlanmıştır. Başka bir deyişle sosyal güvenlik kavramı, kişinin geleceğini güvenlik altına alma ihtiyacından doğmuştur da denilebilir.<sup>304</sup>

<sup>299</sup> Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 2007/24528 E. 2008/8276 K. sayılı ve 29.05.2008 tarihli kararı.

<sup>300</sup> OLGAÇ v.d., a.g.e., s.15.

<sup>301</sup> TUNCAY/ EKMEKÇİ, a.g.e., s. 1.

<sup>302</sup> ŞAKAR, a.g.e., s.4.

<sup>303</sup> OLGAÇ vd., a.g.e., s.15, 16.

<sup>304</sup> TUNCAY/EKMEKÇİ, a.g.e., s.1.

Bireyleri doğumundan ölümüne kadar tüm yaşamları boyunca değişik zamanlarda ve çeşitli yollarla koruma altına alan sosyal güvenlik, bağımsız ve çağdaş bir devlet olmanın temel koşullarından biri olarak görülmektedir.<sup>305</sup> Sosyal güvenliğin tanımı konusunda çok farklı fikirler ortaya atılmışsa da, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından düzenlenen 1944 Philadelphia Konferansı'nda yapılan tanımlamada “halkın hastalık, işsizlik, yaşlılık, ölüm sebebiyle geçici veya sürekli olarak kazançtan yoksun kalması durumunda düşeceği yoksulluğa karşı, çocuk sayısının artması ve analık halinde korunmasına ilişkin alınması gereken önlemler sistemi” olarak çerçevesi çizilmiştir.<sup>306</sup>

Sosyal güvenlik, ekonomik durumuna bakılmaksızın ülkede yaşayan tüm bireylerin, sosyal risklerin zararlı etkilerinden koruyan, hem bir insan hakkı hem de devlet görevi teşkil eden, primli veya primsiz sistem şeklinde tanımlanabilir.<sup>307</sup>

Sosyal güvenlik anlayışının ilk kez bir sistem halinde ele alınması, 1877 yılında Almanya'da Bismarc tarafından, kaynağı işçi ve işveren primleri ile devlet katkısı sayesinde sağlanan, mesleki faaliyet çerçevesinde kişinin sosyal güvenceye bağlandığı yöntemdir. Sosyal güvenlik kavramının ilk kez teknik terim olarak kullanılması ise, Amerika Birleşik Devletleri'nde 1929 dünya ekonomik krizi sonrasında halkı ekonomik sıkıntılara ve sosyal risklere karşı korumayı hedefleyerek başkan Franklin D. Roosevelt döneminde çıkarılan 1935 tarihli Social Security Act (Sosyal Güvenlik Kanunu) ile olmuştur.<sup>308</sup>

Sonrasında ise İngiliz sosyal güvenlik sisteminin kurulmasında rol oynayan Lord Beveridge tarafından oluşturulan, kaynağını tamamen vergilerin oluşturduğu, tüm bireylere koruma ve sağlık hizmetinin sunulduğu Beveridge modeli (ulusal sosyal güvenlik modeli) ortaya atılmıştır.<sup>309</sup>

---

<sup>305</sup> OLGAC vd., a.g.e., s.20.

<sup>306</sup> TUNCAY/EKMEKÇİ, a.g.e., s.2.

<sup>307</sup> ŞAKAR, a.g.e., s.6.

<sup>308</sup> TUNCAY/EKMEKÇİ, a.g.e., s.1; ŞAKAR, a.g.e., s.3.

<sup>309</sup> OLGAC vd., a.g.e., s.22,23; TUNCAY/EKMEKÇİ, a.g.e., s.5; ŞAKAR, a.g.e., s.6.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde sosyal güvenlik konusu, 22. maddede ele alınmıştır: *“Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişim için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir.”*

ILO tarafından kabul edilen 102 sayılı “Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme’de; hastalık, işsizlik, ihtiyarlık, iş kazası ve meslek hastalıkları, aile, analık, maluliyet ve ölüm yardımı gibi konular düzenlenmiştir. Yine ILO’nun 118 sayılı “Sosyal Güvenlikte Vatandaşlarla Vatandaş Olmayanlara Eşit Davranma Konusundaki Sözleşme’de, Avrupa Sosyal Şartı’nda ve Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi’nde de sosyal güvenlik konusu ele alınmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası’nın 60. maddesinde, *“Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.”* düzenlemesi yer almaktadır. Anayasa’nın 61. maddesinde ise, *“Devlet harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle, malul ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar. Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır. Yaşlılar, Devletçe korunur, Yaşlılara Devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir. Devlet, korunmaya muhtaç çocukların topluma kazandırılması için her türlü tedbiri alır. Bu amaçlarla gerekli teşkilat ve tesisleri kurar veya kurdurur.”* düzenlemesi yer almaktadır.

Sosyal güvenlik konusundaki uluslararası sözleşmeler, yabancıların sosyal güvenlik hakkından yararlanması konusunda genel olarak karşılıklılık esasına göre düzenlemeler içermektedir. Ancak sosyal güvenlik hakkının da bir insan hakkı olduğu, 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 60. maddesindeki “herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu” düzenlemesi de dikkate alınarak tüm yabancıların da sosyal güvenlik hakkından faydalanması gerektiği savunulmuştur.<sup>310</sup>

---

<sup>310</sup> ŞAKAR, a.g.e., s.7.

Günümüz sosyal güvenlik sistemlerinde, primli (işveren katkılı, işçi katkılı ya da işçi ve işveren katkılı) ve primsiz (tamamıyla devlet katkılı) rejimler olabilmektedir. Ülkemizde ise işçi ve işveren katkılarıyla oluşan bir primli sosyal güvenlik rejimi bulunmaktadır.

Sosyal güvenlik sisteminde koruma sağlayan dallar genel olarak, uzun vadeli sigorta kolları ve kısa vadeli sigorta kolları olarak ayrılmaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun tanımları düzenleyen 3. maddesinde, kısa vadeli sigorta kollarının iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası kollarını; uzun vadeli sigorta kollarının ise malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası kollarını ifade ettiği belirtilmiştir.

Uzun vadeli sigorta kollarında, belirli bir süre ve belirli bir miktar prim ödeme koşuluna bağlı olarak, sigortalıya ömrünün geri kalanında ya da yasada belirlenen uzunca bir süre yardım yapılması (gelir bağlanması) söz konusu olmaktadır. Kısa vadeli sigorta kollarında ise belirli bir süre ve miktarda prim ödeme koşulu olmaksızın, risk gerçekleştiğinde yasada öngörüldüğü şekilde yardım yapılması sağlanmaktadır.

### **2.3.1. Kurumca Yapılacak Yardımlar**

İş kazası ve meslek hastalığı hallerinde de kurum tarafından kazaya uğrayan sigortalıya ya da ölen sigortalının hak sahiplerine bazı yardımlar yapılmaktadır. Yapılan bu yardımlarla ilgili, şartları varsa kurum tarafından sorumlu olanlara (işveren ve üçüncü kişilere) rücu edilir.

İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan hakların açıklandığı 16. maddede, “sigortalı” kavramının kullanıldığı, başkaca bir koşulun aranmadığı dikkate alındığında, kazaya uğrayan kişinin kanunun 4. ve 5. maddeleri kapsamında sigortalı sayılması yeterlidir. Bunun dışında bir miktar prim ödenmesi ya da belirli bir süredir sigortalı olma gibi zorunluluk söz konusu değildir. Bu nedenle iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta kolundan yardım alabilmek için sigortalı olmak ve

talepte bulunmak yeterlidir; bunun dışında belirli bir süredir sigortalı olma ya da prim ödeme şartı bulunmamaktadır.<sup>311</sup>

### **2.3.1.1. Yardımların Kapsamı**

İş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan sağlanan haklar, 5510 sayılı S.S.G.S.S.K.'nın 16. maddesinde açıklanmıştır. Buna göre iş kazası ve meslek hastalığı geçiren sigortalıya geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi, şartları varsa sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması, gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi öngörülmüştür.

Kanununun 16. maddesinde düzenlenen maddi yardımların yanı sıra, 60 ve devamı maddeleri doğrultusunda genel sağlık sigortası kapsamında sağlık yardımı yapılması da söz konusudur.

### **2.3.1.2. Sağlık Yardımları ve Diğer Haklar**

İş kazası ve meslek hastalığına uğrayan sigortalının alacağı sağlık yardımları, 5510 sayılı SSGSSK'nın genel sağlık sigortası hükümleri arasında düzenlenmiştir. Kimlerin genel sağlık sigortasından yararlanacağı kanununun 60. maddesinde açıklanmıştır. Buna göre ikametgahı Türkiye'de bulunan kişilerden kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri gereğince sigortalı sayılanlar, isteğe bağlı sigortalı olanlar ve 60. maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında belirtilen kişiler genel sağlık sigortalısı sayılmıştır.

Genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinin düzenlendiği 63. maddede, kurumca finansmanı sağlanacak yardım hizmetlerinin amacı, genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını, hastalanmaları halinde sağlıklarını kazanmalarını, iş kazası ile meslek hastalığı,

<sup>311</sup> ARICI, Kadir, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, Gazi Kitabevi, 2015, s.323; KAPLAN, a.g.m., s.10.



hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek olduğu belirtilmiştir.

Bu kapsamda iş kazası ve meslek hastalığına uğrayan sigortalıya kurumca verilecek sağlık hizmetleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

-Ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbi müdahale ve tedaviler, hasta takibi ve rehabilitasyon hizmetleri, organ, doku ve kök hücre nakline ve hücre tedavilerine yönelik sağlık hizmetleri, acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbi bakım ve tedaviler,

-Ayakta veya yatarak; ağız ve diş muayenesi, diş hekiminin göreceği lüzum üzerine ağız ve diş hastalıklarının teşhisi için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbi müdahale ve tedaviler, diş çekimi, konservatif diş tedavisi ve kanal tedavisi, hasta takibi, diş protez uygulamaları, ağız ve diş hastalıkları ile ilgili acil sağlık hizmetleri, 18 yaşını doldurmamış kişilerin ortodontik diş tedavilerinin 72. maddeye göre belirlenen tutarı,

-Maddede sayılan sağlık hizmetleriyle ilgili teşhis ve tedavileri için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, kemik iliği, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbi araç ve gereç, kişi kullanımına mahsus tıbbi cihaz, tıbbi sarf, iyileştirici nitelikteki tıbbi sarf malzemelerinin sağlanması, takılması, garanti süresi sonrası bakımı, onarılması ve yenilenmesi hizmetleri,

-Vücut bütünlüğünü sağlamak amacıyla yapılan ve iş kazası ile meslek hastalığına bağlı bağlı olarak ortaya çıkan durumlarda yapılacak her türlü sağlık hizmeti ile estetik amaçlı ortodontik diş tedavileri.

Kanununun 60 maddesinde sayılan genel sağlık sigortalısı sayılma şartlarının yitirilmesi halinde, devam etmekte olan tedavi nedeniyle sağlanacak sağlık hizmetleri kişinin iyileşmesine kadar sürecektir.

65. maddeye göre, hekimin veya diş hekiminin muayene veya tedavi sonrası tibben g6receği lüzum üzerine, 60. maddenin 12, 13 ve 14. fıkralarında sayılan kişiler dışındaki genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetinden yararlanmaları için muayene ve tedavi edildikleri yerleşim yeri dışına yapılan sevkinde, ayakta tedavilerde kendisinin ve bir kişi ile sınırlı olmak üzere refakatçisinin gidiş ve dönüş yol gideri ve gündelikleri; yatarak tedavilerde ise gidiş ve dönüş tarihleri için gündelikleri ile yol gideri kurumca karşılanır. Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yatarak tedavileri sırasında, hekimin veya diş hekiminin tibben g6receği lüzum üzerine yanında kalan refakatçinin yatak ve yemek giderleri de, bir kişi ile sınırlı olmak üzere kurumca karşılanır. Sürekli iş göremezlik veya malullük durumlarının tespiti, kontrolü veya periyodik sağlık muayenesi amacıyla yapılan sağlık hizmeti giderleri ile yol ve gündelik giderleri de kurum tarafından ödenir.

Kurum tarafından karşılanacak olan sağlık hizmetlerinin, yurt içindeki sağlık hizmet sunucularından sağlanması esastır. Ancak, şartlarının bulunması durumunda sağlık hizmetlerinin yurt dışında sağlanabileceği hususu, kanunun 66. maddesinde düzenlenmiştir. Aynı maddeye göre, yurt içinde yapılması mümkün olmayan tetkiklerin de yurt dışında yapılması da sağlanabilecektir.

### **2.3.1.3. Geçici İş Göremezlik Ödeneği**

Kanunun 16/1 maddesinde, sigortalıya geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesinin de, iş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklardan olduğu düzenlenmiştir.

12.05.2010 tarih ve 27579 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m.38’e göre geçici iş göremezlik, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince geçici olarak çalışmama hâlidir. Geçici iş göremezlik ödeneği ise, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde kanunda belirtilen geçici iş göremezlik sürelerinde kurum tarafından verilen ödenektir.

Geçici iş göremezlik ödeneği alabilmek için kişinin sigortalı olması ve kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu almış olması gerekmektedir. Bunun haricinde belli bir süre sigortalı kalmak ya da belirli bir prim ödenmiş olması gibi şartlar aranmaz.<sup>312</sup>

İstirahat raporlarının sözleşmeli ya da sözleşmesiz sağlık hizmet sunucularında Sağlık Bakanlığınca yetkilendirilen hekimlerce düzenlenmesi şarttır. Ayaktan tedavilerde, sigortalıya tek hekim raporu ile bir defada en çok 10 gün istirahat verilebilir. İstirahat sonrasında kontrol muayenesi raporda belirtilmiş ise toplam süre yirmi günü geçmemek koşuluyla istirahat süresi uzatılabilir. Yirmi günü aşan istirahat raporları sağlık kurulunca verilir. Sağlık kurulunun ilk vereceği istirahat süresi sigortalının tedavi altına alındığı tarihten başlamak üzere altı ayı geçemez. Tedaviye devam edilmesi hâlinde malûllük hâlinin önlenebileceği veya önemli oranda azaltılabileceği sağlık kurulu raporu ile tespit edilirse bu süre uzatılır. (Yönetmelik m.39/1,2)

Bakanlıkça yetki tanınan işyeri hekimi bir kerede en fazla 2 gün istirahat verebilir. İstirahat raporlarında sigortalının çalışıp çalışmayacağı veya kontrol muayenesinin yapılıp yapılmayacağı hususu belirtilir. İstirahat raporunun bir nüshası işyerlerine ibraz edilmesi için sigortalılara verilmek, bir nüshası kuruma gönderilmek üzere en az iki nüsha olarak düzenlenir. (Yönetmelik m.39/5,6)

Kurumca yetkilendirilen tek hekim veya sağlık kurulu tarafından verilecek istirahatler, örneği kurumca belirlenen belge ile elektronik ortamda kuruma gönderilir. Gönderilen bu belge işverence görüntülenebildiğinden, çalışılmadığına dair bildirim kuruma gönderilmesi için yapılan tebligat yerine geçer. (Yönetmelik m.39/7)

Kurumla sözleşmeli ya da sözleşmesiz sağlık hizmeti sunucularınca, geçici iş göremezlik belgeleri ile sağlık kurulu raporlarının birer nüshası düzenlendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde sigortalının iş yerinin kurulu bulunduğu sosyal güvenlik il

---

<sup>312</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.189.

müdürlüklerine/sosyal güvenlik merkezlerine, sözleşmeli ülke sigortalısının belgeleri ise sağlık yardımı belgesini düzenleyen sosyal güvenlik il müdürlüklerine/ sosyal güvenlik merkezlerine gönderilir. (Yönetmelik m.39/8)

5510 sayılı SSGSSK'nın 4/1-a bendi ile 5. maddesi kapsamındaki sigortalılardan hastalık sigortasına tabi olanların hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğraması halinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için iş göremezlik ödeneği verilir. Kanunun 4/1-(b) bendine göre sigortalı sayılanlara iş kazası veya meslek hastalığı ya da analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartıyla yatarak tedavi süresince veya yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürede ödenir. (Yönetmelik m.40/1)

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde 17. maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir. (Yönetmelik m.40/3)

Geçici iş göremezlik ödeneğinin, sigortalının prime esas kazancından daha düşük ödenmesindeki maksat, işçinin iyileşebileceğinin öngörülmesi ve işçinin bir an önce çalışmaya başlamasını teşvik etmek olarak yorumlanmaktadır.<sup>313</sup> Benzer gerekçelerle kanunun 22. maddesinde, geçici iş göremezlik ödeneğinin bazı hallerde eksiltilmesi ve bazı hallerde de hiç ödenmemesi, ödenmişse geri alınması hususu düzenlenmiştir. Buna göre; sigortalının aşağıdaki sayılan nedenlerden dolayı iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması, hastalanması, tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artması durumunda geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri aşağıda belirtildiği gibi uygulanır:

-Ceza sorumluluğu bulunmayanlar ile geçerli bir mazereti olanlar dışında, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması sonucu tedavi süresinin uzamasına veya iş

<sup>313</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.190.

göremezlik oranının artmasına, malûl kalmasına neden olması halinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadarı eksiltilir.

-Ceza sorumluluğu bulunmayanlar dışında, kendi ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur oranı dikkate alınarak üçte birine kadarı eksiltilir.

-Kendi kasıtlı hareketi nedeniyle iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya kurumun yazılı bildirimine rağmen önerilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, geçici iş göremezlik ödeneğinin yarısı ödenir.

-Tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez, yapılmış olan ödemeler de yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren geri alınır.

Sigorta prim ve ödeneklerinin hesabına esas tutulacak günlük kazançların alt sınırında meydana gelecek değişikliklerde, yeniden tespit edilen alt sınırın altında bir günlük kazanç üzerinden ödenek almakta bulunanların veya almaya hak kazanmış veya kazanacak olanların bu ödenekleri, günlük kazançlarının alt sınırındaki değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak değiştirilmiş günlük kazançların alt sınırına göre ödenir. Bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir. (Yönetmelik m.40/4,5)

Geçici iş göremezlik ödenekleri, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idarelerinin işverenleri tarafından kurumca belirlenen usûl ve esaslara göre kurum adına sigortalılara ödenerek, daha sonra kurum ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebilir.

Kanununun 13. maddesinde belirtilen kişiler tarafından iş kazasının süresi içinde kuruma bildirilmemesi halinde, sigortalıya yapılacak iş göremezlik ödenekleri bildirim tarihinden itibaren ödenir. Geçici iş göremezlik ödeneği verilebilmesi için, sigortalının kaza tarihinde fiilen çalışıyor olması gerekmez. Dolayısıyla iş akdi

devam ettiği sürece ödenmesi mümkün olan geçici iş göremezlik ödeneğinin, iş akdinin askıda olduğu durumlarda da ödenmesi gerekmektedir.<sup>314</sup>

#### **2.3.1.4. Sürekli İş Göremezlik Geliri**

İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklardan biri de, kazaya uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalıya ya da bu sebeplerle hayatını kaybeden sigortalının hak sahiplerine sürekli iş göremezlik geliri bağlanmasıdır.

Kanununun 19. maddesine göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve engellilik nedeniyle kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az % 10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır. Sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış olan sigortalının yeniden tedavi ettirilmesi halinde meslekte kazanma gücünü ne oranda yitirdiği, birinci fıkrada belirtilen sağlık kurullarından alınacak raporlara göre yeniden tespit olunur.

Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının meslekte kazanma gücü kayıp oranına göre hesaplanır. Sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya, 17. maddeye göre hesaplanan aylık kazancının % 70'i oranında gelir bağlanır. Sürekli kısmî iş göremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine ödenir. Sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranı % 100 olarak uygulanacaktır.

Kanununun 4/1-(b) bendine göre sigortalı sayılanlara iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için, kendi sigortalılığında dolayı, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması gerekmektedir. (Yönetmelik m.41/4)

---

<sup>314</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.191.

Sigortalının sürekli iş göremezlik geliri, geçici iş göremezlik ödeneğinin sona erdiği tarihi takip eden ayın başından başlar. Eğer geçici iş göremezlik tespit edilemeden sürekli iş göremezlik durumuna girilmişse, buna ait sağlık kurulu raporu tarihini takip eden ayın başından başlar. Sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış sigortalılardan, aynı engellilik veya meslek hastalığı nedeniyle istirahat raporu alanlara, yazılı istek tarihinden itibaren 18. maddeye göre hesaplanacak bir günlük geçici iş göremezlik ödeneği ile aylık sürekli iş göremezlik gelirinin otuzda biri arasındaki fark, her gün için geçici iş göremezlik ödeneği olarak verilir.

Sigortalının yeniden bir iş kazasına uğraması veya yeni bir meslek hastalığına tutulması halinde, meydana gelen engellilik hâllerinin bütünü göz önüne alınarak kendisine, sürekli iş göremezliğini doğuran son iş kazası veya meslek hastalığı sırasındaki kazancı üzerinden gelir hesaplanır. Ancak, sigortalının son iş kazası veya meslek hastalığı sırasındaki günlük kazancına göre bulunacak geliri, hesaplanan ilk gelirden az ise sigortalının sürekli iş göremezlik geliri ilk kazanç üzerinden ödenecektir. (SSGSK m.19)

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik hallerinde meslekte kazanma gücündeki kayıp oranının belirlenmesine ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar, kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. Bu konuda 11.10.2008 tarih ve 27021 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren ve halen yürürlükte olan Çalışma Gücü Ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği uygulanmaktadır.

Yönetmeliğin 41. maddesine göre, sürekli iş göremezlik durumunun tespiti için; eğer mevcutsa ilk işe giriş sağlık raporu, iş kazası ve meslek hastalığı bildirim belgesi, olayın kanuna göre iş kazası olup olmadığı veya sigortalının meslek hastalığına yakalandığı işyerine ait çalışma şartlarını net olarak belirtir soruşturma raporu ve tutanaklar ile varsa mahkemelerce olayın iş kazası veya meslek hastalığı olduğunun kabul edildiğine dair belgeler, çalışır veya çalışamaz raporu, geçici iş göremezlik ödeneği belgesi, iş kazasından sonra veya meslek hastalığının tedavisi için başvurduğu hastanelerden alınan epikrizler ile tedavisi tamamlanıp bulguları

sekel (kalıcı) hâlini aldıktan sonra son durumunu gösterir sağlık kurulu raporu ve dayanağı tüm belgeler Kurum Sağlık Kurulu'na gönderilmelidir.

Sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için, sigortalının çalıştığı işten ayrılması, iş yerini kapatması veya devretmesi şartı aranmaz. Kurum tarafından örneği yayımlanan tahsis talep dilekçesinin doğrudan kuruma verilmesi veya posta yoluyla ya da elektronik ortamda gönderilmesi gerekmektedir. (Yönetmelik m.41/3)

Kanununun 94. maddesine göre yapılan kontrol muayenesi sonucunda sürekli iş göremezlik durumunun ortadan kalktığı anlaşılırsa, sigortalının sürekli iş göremezlik geliri, yeni düzenlenen rapor tarihini takip eden ödeme dönemi başında kesilir.

Sigortalının meslekte kazanma gücünün %100'ünü kaybetmesi durumunda sürekli tam iş göremezlik hâli, %10 ile %99,99'unun kaybedilmesi durumunda ise sürekli kısmi iş göremezlik hali söz konusu olmaktadır.

### **2.3.1.5. Ölüm Aylığı**

5510 sayılı SSGSSK m.32'ye göre ölüm sigortasından sağlanan haklar; ölüm aylığı bağlanması, ölüm toptan ödemesi yapılması, aylık almakta olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi, cenaze ödeneği verilmesidir.

Ölüm aylığı;

-En az 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması,

-47 nci maddede yazılı sebeplerle kazaya uğramış, malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanmış olup henüz işlemi tamamlanmamış olması,

-Bağlanmış bulunan malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı, sigortalı olarak çalışmaya başlamaları sebebiyle kesilmiş olması hallerinde, ölen sigortalının hak sahiplerine, yazılı istekte bulunmaları halinde bağlanır.



4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanların hak sahiplerine aylık bağlanabilmesi için ölen sigortalının genel sağlık sigortası primi dâhil kendi sigortalılığından dolayı prim ve prime ilişkin her türlü borcunun olmaması veya ödenmesi şarttır.

Kanunun 54/1-b maddesinde, kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan gelirlerin birleşmesi hali düzenlenmiştir. Buna göre;

-Sürekli iş göremezlik geliriyle birlikte, ölen eşinden dolayı da gelire hak kazanan eşe her iki geliri,

-Ana ve babadan ayrı ayrı gelire hak kazananlara, yüksek olan gelirin tamamı, düşük olanın yarısı,

-Birden fazla çocuğundan gelire hak kazanan ana ve babaya, en fazla ödemeye imkân veren ilk iki dosyadan yüksek olan gelirin tamamı, düşük olan gelirin yarısı,

-Hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından ölüm gelirine hak kazananlara, tercihine göre eşinden ya da ana ve/veya babasından bağlanacak geliri,

-Evliliğin ölüm nedeniyle sona ermesi durumunda sonraki eşinden de gelire hak kazananlara tercih ettiği geliri bağlanır.

54/1-c maddesine göre; malûllük, yaşlılık, ölüm sigortaları ve vazife malûllüğü ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirlerin birleşmesi durumunda, sigortalıya veya hak sahibine bu aylık veya gelirlerden yüksek olanın tamamı, az olanın yarısı, eşitliği halinde ise iş kazası ve meslek hastalığından bağlanan gelirin tümü, malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığının yarısı bağlanır. Bir kişide ikiden fazla gelir veya aylık birleştiği takdirde, bu gelir ve aylıklardan en fazla ödemeye imkân veren iki dosya üzerinden gelir veya aylık bağlanır, diğer dosya veya dosyalardaki gelir ve aylık hakları durum değişikliği veya diğer bir dosyadan gelir veya aylığa hak kazanıldığı tarihe kadar düşer.

### **2.3.1.6. Evlenme Ödeneği**

SSGSSK m.37'ye göre, almakta oldukları gelir veya aylıkları evlenme nedeniyle kesilmesi gereken kız çocuklarına, evlenmeleri ve talepte bulunmaları

halinde, almakta oldukları aylık veya gelirlerinin iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenir. Evlenme ödeneği alan hak sahibinin aylığının kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması halinde, iki yıllık sürenin sonuna kadar gelir veya aylık bağlanmaz. Ancak bu kişiler genel sağlık sigortalısı sayılırlar.

Evlenme ödeneğinin ödenebilmesi için, bu haktan yararlanacak olan hak sahibinin kuruma dilekçe ile başvurması ve evlenme tarihi nüfus kütüğüne işlenmemişse dilekçeyle birlikte evlenme cüzdanının bir örneğini de kuruma ibraz etmesi gerekmektedir.

### **2.3.1.7. Cenaze Yardımı**

SSGSSK m.37/3'e göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri, malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya kendisi için en az 360 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da ölen sigortalının hak sahiplerine kurum yönetim kurulunca belirlenip bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden cenaze ödeneği ödenir. Cenaze ödeneği, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir.

Cenaze ödeneğinin üçüncü fıkrada sayılanlara ödenememesi ve sigortalının cenazesinin gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırılması durumunda, üçüncü fıkrada belirtilen tutarı geçmemek üzere belgelere dayanan masraflar, masrafı yapan gerçek veya tüzel kişilere ödenir. (SSGSSK m.37/4)

Cenaze ödeneğinin ödenmesi için, hak sahiplerince bir dilekçe ile Kuruma başvurulması yeterlidir. Sigortalının ölümü ve ölüm tarihi nüfus kütüğüne kaydedilmemişse dilekçeyle birlikte sigortalının ölüm tarihini belirten ilgili makamlarca usulüne göre düzenlenen bir belgenin de Kuruma verilmesi gerekir.

### 2.3.2. Kurumun Rücu Hakkı

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle, kazaya uğrayan işçiye ya da ölen işçinin yakınlarına yaptığı yardımlardan dolayı zarar sorumlularına rücu etme hakkı bulunmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle yaptığı yardımlarla ilgili işveren ve üçüncü kişilerden talep etmesinin dayanağı konusunda görüş birliği bulunmamaktadır. Genel olarak halefiyet kavramı ve basit rücu hakkı üzerinde durulmaktadır.<sup>315</sup> Kurumun, bedensel zarara uğrayan sigortalıya ya da ölen sigortalının hak sahiplerine yaptığı yardımları zarar sorumlularından istemesini basit rücu hakkı ile açıklayanlar olduğu gibi yasal halefiyet kavramı ile açıklayanlar ise öğretide baskın durumdadır.<sup>316</sup>

Yargıtay ise zaman içerisinde vermiş olduğu kararlarda farklı hukuksal sebeplere dayanmakla birlikte son zamanlarda, bağımsız (basit) rücu hakkına vurgu yapmaktadır: “...Rücu hakkının halefiyet esasına dayandığı düşünülebileceği gibi, kanundan doğan bağımsız bir hak olduğu da düşünülebilir. Öğretide, bu tür bağımsız rücu hakkına “basit rücu hakkı” veya “alelade rücu hakkı” da denilmektedir. Öte yandan, bir hakkın halefiyet esasına dayandığının kabulü, kanunlarda açık bir hükmün varlığına bağlıdır. Yani, kanunlarda yer alan halefiyete ilişkin hükümler istisnai nitelikte olup, genişletici yoruma tâbi tutulamayacakları gibi, kıyasa dahi esas olamazlar. İnceleme konusu Kanunun gerek 63. maddesinde, gerekse diğer maddelerinde rücu hakkının halefiyete dayandığına ilişkin bir hüküm bulunmadığı gibi, halefiyeti çağrıştıracak başka bir hüküm de yoktur. Böyle olunca da maddede yer alan rücu hakkının halefiyet ilkesine dayanmadığı, kanundan doğan bağımsız bir rücu (basit rücu) hakkı olduğu kabul edilmelidir...”<sup>317</sup>

<sup>315</sup> GÜNEŞ, Başak, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun İşverene Rücu Hakkı, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Temmuz 2011, s.110.

<sup>316</sup> GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, a.g.e., s.387 ve devamı; SÜZEK, a.g.e., s.437; TUNCAY/EKMEKÇİ, a.g.e., s.422 ve devamı. SGK'nın rücu hakkının dayanağı konusunda daha detaylı değerlendirme için bkz. GÜNEŞ, a.g.e., s.110 ve devamı.

<sup>317</sup> Yargıtay 10. H.D. 2015/21550 E. 2017/7639 K. sayılı, 07.11.2017 tarihli kararı.

### 2.3.2.1. İşverene Rücu

5510 sayılı SSGSSK'nın 21 ve 23. maddelerinde Sosyal Güvenlik Kurumu'nun iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sigortalıya sağladığı haklardan dolayı işverenin sorumlu olduğu düzenlenmiştir. Buna göre iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçiye ya da bu sebeple ölen işçinin desteğinden yoksun kalanlara yapılan yardımlar (bağlanan gelirler, tedavi giderleri, cenaze masrafları vs.) için kurumun, kastı ya da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı davranışı bulunan işverene rücu hakkı bulunmaktadır. Sigortalıya veya hak sahiplerine kurum tarafından yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere işverene ödetirilir.

İşverenin rücu sorumluluğu konusunda; yaşanan olayın iş kazası sayılması, olayda işverenin kastı ya da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı davranışının bulunması, işverenin mevzuata aykırı davranışı ile yaşanan iş kazası arasında illiyet bağının varlığı gerekmektedir.<sup>318</sup>

SSGSSK'nın 21. maddesinde açıkça “sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere” denildiğinden, ilk peşin sermaye değerli gelirin rücu edilebilecek olan kısmının belirlenebilmesi için gerçek zarar tavan hesabı yapılması gerekmektedir. Burada “iç tavan” ve “dış tavan” kavramları kullanılmaktadır.

İç tavan, iş kazası ya da meslek hastalığı sebebiyle kurumun uğradığı zarardır. Başka bir deyişle kurumun sigortalısına ya da hak sahiplerine yaptığı masraf ve ödemelerdir. Dış tavan ise kazaya uğrayan sigortalının ya da ölen sigortalının desteğinden hak sahiplerinin işverenden alabileceği tazminat miktarıdır. Dış tavan, kurumun işveren ya da üçüncü kişiden talep edebileceği rücu tazminatının üst sınırını göstermektedir.<sup>319</sup>

<sup>318</sup> OKUR, Nurdan, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısıyla İşverenin Sorumluluğu”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 70, 2007 s.329 ve devamı.

<sup>319</sup> SÜZEK, a.g.e., s.438.

Gerçek zarar tavan hesabı, tazminat hukuku kurallarına göre yapılacaktır. Eğer sigortalı sürekli iş göremezlik durumuna girmişse bedensel zarar hesabı, hayatını kaybetmişse destekten yoksun kalma tazminatı hesabı yapılmalıdır.

Yargıtay'a göre; gerçek zararın belirlenmesinde, zarar ve tazminata doğrudan etkili olan sigortalının net geliri, kalan ömür süresi, iş görebilirlik çağı, iş göremezlik derecesi, kusur ve destek görenlerin gelirden alacakları pay oranları, eşin evlenme olasılığı gibi tüm veriler ortaya konulmalıdır. Gerçek zarar, sigortalının kaza tarihi itibarıyla kalan ömür süresine göre aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluşmaktadır. Sigortalı veya hak sahiplerinin bakiye ömürlerinin belirlenmesinde TRH 2010 Ulusal Mortalite Tablosu esas alınmalıdır. Sigortalının 60 yaşına kadarki aktif dönemde günlük net geliri üzerinden, 60 yaşından bakiye ömrü sonuna kadar olan pasif dönemde ise asgari ücret üzerinden, her yıl için ayrı ayrı hesaplama yapılacağı, günlük net gelir saptanarak rapor tarihi itibarıyla bilinen dönemdeki kazanç, var olan verilere göre iskonto ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanacağı, bilinmeyen dönemdeki kazanç bakımından ise tazminatların peşin olarak hesaplanmasına karşın gelirlerin taksit taksit elde edilmesi sonucunda tazminata esas gelire artırım ve iskonto uygulanacağı, peşin sermayeden elde edilecek yarar reel faiz kadar olduğundan şu durumda enflasyon dışlanmak suretiyle değişen ekonomik koşullar ve reel faiz oranları da gözetilerek kurumun ilk peşin sermaye değeri hesaplamalarına paralel olarak artırım ve iskonto oranının % 5 olarak uygulanması gerektiği belirtilmektedir.<sup>320</sup>

Rücu alacağının tespiti için yapılan gerçek zarar tavan hesabında, sigortalının meslekte kazanma gücü kayıp oranı % 60'ın altında kalmışsa, sigortalının iş göremezlik oranına bağlı olarak emsallerine göre daha fazla efor harcamak suretiyle de olsa, çalışmasını sürdürüp yaşlılık aylığına hak kazanması mümkün görüldüğünden, 60 yaşından sonra kabul edilen pasif dönem için zarar hesabı yapılmaması gerektiği kabul edilmektedir.<sup>321</sup>

<sup>320</sup> Yargıtay 10. H.D. 2018/6547 E. 2018/9992 K. sayılı, 28.11.2018 tarihli kararı.

<sup>321</sup> Yargıtay 10. H.D. 2015/5692 E. 2016/9135 K. sayılı, 02.06.2016 tarihli kararı.

Kurumun, iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle işçiye ya da hak sahiplerine yaptığı yardımlardan dolayı işverene rücu edebilmesi için kazanın, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmiş olması gerekmektedir.

İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m.45/3'e göre kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren tarafından alınması gerekli herhangi bir önlem alınmamış ise, olayın kaçınılmazlığından söz etme imkanı bulunmamaktadır.

Kaçınılmazlık konusunda Yargıtay şu hususlara dikkat çekmektedir: *“Kaçınılmazlık, önüne geçmenin imkânsız olduğu veya ne kadar özen gösterirse gösterebilir, hangi tedbir alınır alınsın oluşması engellenemeyen bir durumu ifade eder. İşverenin mevzuatta yer almasa bile, iş sağlığı ve güvenliği yönünden aklın, bilimin, tekniğin gerekli gördüğü her türlü önlemi almak zorundadır. Alınması gereken her türlü tedbir objektif olarak işverenden beklenen makul tedbirler olmalıdır. Hastalığın ortaya çıkmasında kaçınılmazlığın varlığı halinde işveren ve üçüncü kişiler, belirlenen kaçınılmazlık oranında sorumluluktan kurtulacaktır. İş kazalarında işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlığın etkisinin bulunup bulunmadığını irdelemek daha belirgin iken meslek hastalığı için durum daha farklıdır. Çünkü meslek hastalığı, iş kazasında olduğu gibi aniden veya çok kısa bir zaman içerisinde ortaya çıkmamakta, işin niteliğinden dolayı sürekli tekrarlanan bir sebeple veya yürütüm şartları yüzünden yavaş yavaş meydana gelmektedir. Sigortalı uzun süre aynı işi yapmakta, aynı şekilde çalışmakta, işin yürütümü ve niteliği nedeniyle belirli bir zaman sonra yaptığı işten etkilenmekte ve meslek hastalığına tutulmaktadır. Bazen aynı işyerinde çalışan ve aynı işi yapan sigortalıların birinde veya bir kısmında meslek hastalığı görülürken diğer kısmında hastalık belirtileri ortaya çıkmamakta işin niteliği ve yürütümü herkesi farklı etkilemektedir. Bu nedenle meslek hastalığının meydana gelmesinde tüm kusurun işverene ait olduğunu kabul etmek çoğu zaman hakkaniyete uygun düşmeyecek bir kısım etkenin kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinin kabulü gerekecektir. Sonuç itibarıyla sigortalıda meslek hastalığının ortaya çıkması hâlinde işverenin mevzuatta belirtilen yükümlülüklerini*

*yerine getirip getirmediğinin, gerekli özeni gösterip göstermediğinin ve kaçınılmazlığın etkisinin titizlikle araştırılarak ortaya konulması gerekmektedir.”<sup>322</sup>*

Her ne kadar kaçınılmazlığın varlığı halinde işveren ve üçüncü kişilerin, belirlenen kaçınılmazlık oranında sorumluluktan kurtulacağı belirtilmekte ise de Yargıtay, kaçınılmazlık durumunda sorumluluğu paylaşmakta, hakkaniyet gereğince işvereni bir kısım zarardan sorumlu tutmaktadır. Bu yönde vermiş olduğu bir kararında; “...iş kazasının kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinin saptanması halinde hakim, işverenin sorumluluğunu, Borçlar Kanunu'nun 43. maddesini göz önünde tutarak hakkaniyet ölçüsünde saptamalıdır. Her iki taraf yönünden % 50'şer sorumluluğun paylaşılması ilk bakışta uygun görünebilirse de, işçi-işveren arasındaki bu tür davalarda tarafların ekonomik ve sosyal durumlarının göz önünde bulundurulması halinde; işverene biraz daha fazla sorumluluk verilmesi; sosyal hukuk devleti ilkesi gereği düşünülebilir... Somut olayda, iş kazasının yola aniden çıkan yabancı hayvana çarpılmasına bağlı aracın direksiyon kontrolünün kaybedilmesi neticesinde gerçekleştiği sabittir. Bu halde olayda kaçınılmazlığın varlığı değerlendirilerek davalı işverenlerin %100 oranındaki kaçınılmazlığın %60'undan sorumlu olduğu gözetilerek sorumluluklarına gidilmesi gerekirken kusurlarının bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi doğru olmamıştır. ...” şeklinde gerekçeyle, kaçınılmazlık durumunda sorumluluğun paylaşılması gerektiği, işverene biraz daha fazla sorumluluk verilebileceği hususları belirtilmiştir.<sup>323</sup>

Yargıtay'ın bir kararında, olayın tümüyle kaçınılmazlık sonucu ortaya çıkması halinde dahi işverenin 506 sayılı kanunun 10. maddesi (5510 sayılı SSGSSK m.23) uyarınca oluşan kurum zararının takdir edilecek bir oranıyla sorumlu tutulması kabul edilmiştir.<sup>324</sup>

İş kazasının işveren tarafından süresi içinde işveren tarafından kuruma bildirilmemesi durumunda, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya

<sup>322</sup> Yargıtay 10. H.D. 2018/6289 E. 2019/3373 K. sayılı, 11.04.2019 tarihli kararı.

<sup>323</sup> Yargıtay 21. H.D. 2017/1921 E. 2018/7879 K. sayılı 05.11.2018 tarihli kararı.

<sup>324</sup> Yargıtay 10. H.D. 2016/14634 E. 2019/2504 K. sayılı, 18.03.2019 tarihli kararı.

ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, kurumca işverenden tahsil edilir. (SSGSSK m.21/2)

Mevzuata göre sağlık raporu alınması gereken işlerde, böyle bir rapora alınmaksızın ya da alınan rapora aykırı olarak elverişli olmadığı bir işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya elverişli olmadığı bir işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödettirilir. (SSGSSK m.21/3)

SSGSSK m. 23'e göre; sigortalı çalıştırmaya başladığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığının kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri kurumca ödenir. Bu durumda, kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21. maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir. Bir başka deyişle işverenin süresinde bildirilmeyen sigortalılık halinde iş kazasından sorumluluğunda, iş kazasının meydana gelmesinde kusuru olup olmadığına bakılmayacaktır.

Hemen belirtmelidir ki; iş kazası nedeniyle sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan yardımlar açısından 23. maddeye göre işverenin kusursuz sorumluluğuna gidilebilmesi için, sigortalının işe giriş bildirgesinin süresi içinde kuruma verilmemiş olması ve iş kazasının da işe giriş bildirgesinin kuruma verilmesinden veya sigortalı çalıştırıldığının kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelmiş olması gerekir. Başka bir deyişle, sigortalının çalışması kuruma geç bildirilmiş olsa bile, eğer iş kazası, işe giriş bildirgesinin kuruma verildiği veya çalışmanın kurumca tespit edildiği tarihten sonra meydana gelmiş ise, işverenin 23. madde kapsamında sorumluluğu yoluna gidilemez.

SSGSSK'nın 23. maddesine göre, süresinde bildirilmeyen sigortalılık durumunda işverenin rücu sorumluluğu "kusursuz sorumluluk" ilkesine dayandığı, meydana gelen iş kazasında işverenin hiç kusuru olmasa bile, eğer sigortalının işe



giriş süresinde kuruma bildirilmemiş ise, kurumca yapılan sosyal sigorta yardımlarının tamamından sorumlu tutulması düzenlenmiştir. Ancak uygulamada, Türk Borçlar Kanunu'nun 51. maddesindeki "*Hakim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler.*" ve 52. maddesindeki "*Zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hakim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir.*" hükümleri gözetilerek, kazaya uğrayan sigortalının müterafik kusuru da dikkate alınarak söz konusu maddeler kapsamında mahkemece uygun bir indirim yapılması gerektiği kabul edilmektedir.<sup>325</sup>

### **2.3.2.2. Üçüncü Kişilere Rücü**

SSGSSK'nın 21/4 maddesine göre; iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücü edilir.

İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin görevleri gereği işledikleri fiiller sonucu meydana gelmişse, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için kurumuna veya ilgililere rücü edilemez. (SSGSSK m.21/5)

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelen ölümlerde, SSGSSK gereğince hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak sahiplerine, kurumca rücü edilemez. (SSGSSK m.21/5)

<sup>325</sup> Yargıtay 10. H.D. 2016/5045 E. 2018/7058 K. sayılı, 26.09.2018 tarihli kararı.

Aynı olayda işverenle birlikte üçüncü kişinin de sorumlu olduğu hallerle ilişkin olarak Yargıtay'ın bir kararında; “...Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığına uğramasına birden çok kişinin birlikte kusurlarıyla neden olmaları durumunda, anılan 50. ve 51. maddeler (6098 sayılı Kanunun 61. ve 62. maddeleri) gereğince teselsül hükümleri kapsamında bu kişilerin birlikte sorumlulukları vardır ve 146. maddeye (6098 sayılı Kanunun 62. maddesine) göre, kendi payından fazlasını ödeyenin diğer müteselsil borçlulara karşı rücu hakkı saklı kalmak kaydıyla, her bir borçlu yönünden kusurlarına karşılık gelen miktar ayrılmaksızın teselsül kurallarına göre sorumluluklarına karar verilmelidir. İş kazası veya meslek hastalığına birlikte sebebiyet veren sorumluların işveren ve üçüncü kişi olması durumunda ise, işverenin müteselsilen sorumlu olacağı tutar, 1. fıkra gereğince kendi kusur payı gözetilerek sorumlu tutulacağı miktarın (gelirin ilk peşin sermaye değeri  $X$  işverenin kusur oranı), üçüncü kişinin 4. fıkraya göre sorumlu olacağı tutar (gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı  $X$  üçüncü kişinin kusur oranı) ile toplamı kadar olmalı, kanun koyucunun getirdiği “gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı” sınırlaması karşısında üçüncü kişinin müteselsilen sorumlu tutulacağı miktarın ise, gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı ile işveren de dahil olmak üzere tüm davalıların kusurları toplamının çarpımı sonucu elde edilecek tutar kadar olması gerekmektedir. Bu yaklaşım ve uygulama, işvereni, iç ilişkide üçüncü kişiye rücu edemeyeceği miktarı kuruma ödemek zorunda bırakmadığından da hakkaniyete uygundur...” denilerek hesaplamanın ne şekilde yapılacağına açıklık getirilmiştir.<sup>326</sup>

## 2.4. FAİZ

Faiz alacağı, asıl alacağı genişleten ferî bir hak olduğundan, faizin varlığı da asıl alacağa bağlıdır.<sup>327</sup>

TBK m. 131'e göre, asıl borcun ifa ya da başka bir sebeple sona ermesi halinde faiz alacağı da buna bağlı olarak sona ermektedir. Ancak işlemiş faizi talep hakkının sözleşmeyle veya ödeme zamanına kadar yapılacak bir bildirimle saklı tutulması durumunda faiz alacağı da talep edilebilir.

<sup>326</sup> Yargıtay 10. H.D. 2018/6282 E. 2019/4377 K. sayılı, 15.05.2019 tarihli kararı.

<sup>327</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.149.

Mahkeme, faiz alacağı konusunda da taleple bağlıdır. Başka bir deyişle açıkça faiz talebi yoksa mahkemece re'sen faizie hükmedilemez. Ayrıca faiz başlangıç tarihi belirtilmemişse dava tarihinden itibaren faize hükmedilmelidir.<sup>328</sup>

#### 2.4.1. Bedensel Zararlarda Faiz

İş kazası sebebiyle uğranılan bedensel zararlarla ilgili açılan maddi ve manevi tazminatlar davalarında işletilen faiz oranı yasal faizdir. İş kazası nedeniyle bedensel zararlardan doğan tazminat alacağının haksız fiile dayalı olması sebebiyle faiz başlangıcının tazmin borcunu doğuran olay tarihi olduğu belirtilmektedir.<sup>329</sup>

İş kazasından doğan bedensel zarar nedeniyle tazminat taleplerinde, işçiye ait olup ödenmeyen bir paranın söz konusu olmadığı, kaza anında zarar miktarının işverence bilinmediği, bu nedenle temerrüd olgusunun gerçekleşmediği, dolayısıyla uygulanacak faizin temerrüd faizi ya da kapital faizi olmadığı ileri sürülmüş; tazminat faizi olarak değerlendirilebileceği belirtilmiştir.<sup>330</sup>

Faizin başlangıç tarihi bakımından getirilen eleştiride, faizin ödenmemiş bir borç için uygulanacağı, iş kazasından doğan tazminatlarda işlemiş dönem zararlarının doğduğu/gerçekleştiği söylenebilirse de işleyecek dönem zararlarının henüz gerçekleşmediği, gelecekte doğacak zararların kaza anında oluştuğunu söyleyerek kaza tarihinden itibaren faiz uygulamanın doğru olmadığı, işlemiş dönem için kaza ile karar tarihi arasında ortalama bir tarihten itibaren, işleyecek dönem için ise karar tarihinden itibaren faiz işletilmesinin daha isabetli olacağı savunulmaktadır.<sup>331</sup>

Bizce de, özellikle işleyecek dönem zararları bakımından henüz muaccel olmuş bir alacak bulunmaması sebebiyle temerrüd olgusundan bahsedilemeyeceğinden, hesaplanan maddi tazminatın tamamına kaza tarihinden itibaren faiz işletilmesi

<sup>328</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.155.

<sup>329</sup> ŞAHBAZ, a.g.e., s.210; TUNÇOMAĞ/CENTEL, a.g.e., s.139. Konuyla ilgili, Yargıtay 21. H.D. 2019/4861 E. 2019/6429 K. sayılı, 22.10.2019 tarihli kararı.

<sup>330</sup> Yazara göre tazminat faizi, "haksız fiil sonucunda doğan ve bir para alacağı olarak ifade edilen tazminat ödeme borcuna, zararın gerçekleştiği tarihten itibaren yürütülen faiz" olarak tanımlanmıştır. AKIN, Maddi Tazminat, s.150.

<sup>331</sup> SÜZEK, a.g.e., s.424. AKIN, Maddi Tazminat, s.158.

yerinde değildir. Maddi tazminatın hesabında, iki ayrı kalem halinde belirlenen işlemiş dönem ve işleyecek dönem zararlarından işlemiş dönem için dava tarihinden, işleyecek dönem için ise karar tarihinden itibaren faiz işletilmesi değerlendirilmelidir.

Manevi tazminat talepleri bakımından ise, her ne kadar sonraki aşamalarda duyulan acı ve üzüntü devam edecekse de manevi zarar bölünemeyeceğinden, iş kazasının gerçekleştiği anda manevi zararın gerçekleşmiş sayılacağını ve faize de kaza tarihinden itibaren hükmedilmesinin yerinde olduğunu düşünüyoruz.

Alacakların muaccel hale gelip gelmediği hususu, ihtiyati haciz şartlarının oluşup oluşmaması bakımından da önem taşımaktadır. Nitekim 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu (İİK) m.257'ye göre, rehinle temin edilmemiş ve vadesi gelmiş bir para borcu alacaklısının, borçlunun yedinde veya üçüncü şahısta bulunan taşınır ve taşınmaz mallarını, alacaklarını ve diğer haklarını ihtiyaten haczettirebilmesi mümkündür. Bu noktada, alacağın muaccel hale gelmiş olması ön şarttır.

Yargıtay'ın konuyla ilgili olarak vermiş olduğu; *“..Haksız fiilden kaynaklanan tazminat davalarında tazmin yükümlülüğü olay tarihi itibariyle muaccel hale gelir. Bu durumda geçici hukuki koruma yollarından biri olan ihtiyati hacizde yakın ispat koşulu gerçekleşmiş olup İİK'nun 257/2. fıkrasında ihtiyati haciz için aranan koşulların bulunmadığı gerekçesiyle ihtiyati haciz talebinin reddedilmesi usul ve yasaya aykırı olup doğru görülmemiştir...”* şeklindeki karar<sup>332</sup> içeriğinden, iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle açılan tazminat davalarında İİK 257'deki diğer şartların da bulunması durumunda ihtiyati haciz verilebileceği anlaşılmaktadır.

#### **2.4.2. Destekten Yoksun Kalma Zararlarında Faiz**

İş kazası sonucunda işçinin hayatını kaybetmesi halinde, ölenin desteğinden yoksun kalanların açacakları tazminat davasında da, uygun oldukları ölçüde bedensel zararlara ilişkin usul ve kurallar uygulanmaktadır. Bu nedenle destekten yoksun kalma zararlarına ilişkin açılan tazminat davalarında da uygulanacak faiz oranı yasal

<sup>332</sup> Yargıtay 21. H.D. 2012/18942 E. 2012/17672 K. sayılı, 17.10.2012 tarihli kararı.

faizdir. Faiz başlangıcı olarak da, bedensel zararlarda olduğu gibi kaza tarihi esas alınmaktadır.

### 2.4.3. Kurumun Rücu Taleplerinde Faiz

Meydana gelen iş kazasından dolayı kazalı sigortalıya ya da sigortalı ölmüşse hak sahiplerine yardım yapan kurumun, kusuru olan işveren ve üçüncü kişilere karşı rücu tazminat talep etme hakkı bulunduğu önceki bölümlerde ortaya konulmuştur.

Kurumun rücu tazminat davasıyla, iş kazası sebebiyle yapmış olduğu sağlık yardımları, geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, ölüm aylığı, evlenme ödeneği ve cenaze yardımı gibi yardımların zarar sorumlularından tahsili talep edilmektedir.

Açılan rücu davasında, gelirler bakımından onay tarihinden, diğer harcamalar bakımından ise ödeme ve sarf tarihinden itibaren yasal faiz işletilecektir. Bu konuda Yargıtay, “...hükmedilen peşin değerli gelir bakımından faiz başlangıç tarihinin gelir onay tarihi olarak gösterilmemesi, diğer alacak kalemleri bakımından faiz başlangıcının ödeme ve sarf tarihleri olarak ayrıştırılmaması ile karar ve ilam harcının yanlış hesaplanması, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir...” şeklindeki kararlarında, kurumun rücu alacağı davasında faiz başlangıcının ne olacağını göstermektedir.<sup>333</sup>

## 2.5. ZAMANAŞIMI

Zamanaşımı, alacak hakkının belirli bir süre içinde ileri sürülmemesi sebebiyle talep edebilme niteliğini yitirmesidir.<sup>334</sup> Zamanaşımı süresinin dolması durumunda, alacak kendiliğinden ortadan kalkmamakta, eksik borç haline yani itiraz edilmesi durumunda istenemez duruma gelmektedir.

İş kazasından kaynaklanan bedensel zararlar ve destekten yoksun kalma zararlarına ilişkin maddi tazminat taleplerinde, haksız fiil ve borca (sözleşmeye)

<sup>333</sup> Yargıtay 10. H.D. 2019/4727 E. 2019/7399 K. sayılı, 14.10.2019 tarihli kararı.

<sup>334</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.281.

aykırılık hükümlerinin yarışacağını belirtmiştik. Buna göre haksız fiilden kaynaklanan talepler TBK m.72'ye göre 2 yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Tazminat talebi, ceza kanunlarının daha uzun bir zamanaşımı öngördüğü cezayı gerektiren bir fiilden doğmuşsa, uzamış zamanaşımı uygulanır.

Sözleşmeye dayalı sorumlulukla ilgili zamanaşımı konusunda açık yasal düzenleme bulunmadığından, TBK 417/3 ve 146 maddeleri gereğince 10 yıllık zamanaşımına tabidir.<sup>335</sup>

Tazminat sorumlusu olan üçüncü kişilere karşı açılacak davalar doğrudan haksız fiil sorumluluğuna tabi olduğundan, TBK m. 72 uyarınca 2 yıllık zamanaşımı süresi ile 10 yıllık çerçeve süreye ve uzamış zamanaşımı süresine tabidir.<sup>336</sup>

Yargıtay bir kararında, “..İş kazası tarihinde geçerli olan mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 60/2. ve aynı yöndeki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 72/1. maddelerine göre eylem aynı zamanda suç oluşturuyorsa artık o suç için öngörülen ceza zamanaşımı süresi uygulanır. Somut olayda zararlandırıcı sigorta hadisesinin aynı zamanda olay tarihinde yürürlükte bulunan 5237 sayılı TCK'nun 89. maddesinde belirtilen "taksirle yaralama" suçunu oluşturduğu ve aynı kanunun 66/1-e ve 67/4. maddelerinde belirtilen uzamış ceza zamanaşımı süresinin uygulanması gerektiği, bu uzamış zamanaşımı süresinin ise kesilmelerle birlikte 8+4=12 yıl olduğu, buna göre ıslah tarihi itibarıyla zamanaşımı süresinin henüz dolmadığı açıktır. Hal böyle olunca maddi tazminatın ıslahla arttırılan kısmının zamanaşımı nedeniyle reddine karar verilmesi hatalı olmuştur. Yukarıda açıklanan kapsamda ceza zamanaşımının değerlendirilmesi gerekirken zamanaşımı sebebiyle ıslah talebinin reddedilmesi hatalı olmuştur ve hükmün bozulması gerekmiştir...” demek suretiyle uzamış ceza zamanaşımının uygulanacağını ortaya koymuştur.<sup>337</sup>

Yargıtay, zamanaşımının başlangıç tarihi konusunda dönem dönem farklı kararlar verebilmektedir. Haksız fiil nedeniyle zarara uğrayanların mağdur olmaması ve adalet duyguları gereği “gelişen durum” kıstasını getirmiş ve zamanaşımı

<sup>335</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, a.g.e., s.141.

<sup>336</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.282.

<sup>337</sup> Yargıtay 21. H.D. 2019/1084 E. 2019/5930 K. sayılı, 08.10.2019 tarihli kararı.

süresinin, hastalığın gelişiminin tamamlandığı ve iş göremezlik oranının kesinleştiği tarihte başlayacağını kabul eden kararlar vermeye başlamıştır.<sup>338</sup> Gelişen durum, zarara sebep olan fiilin sonuçlarının gelişme göstermesini, buna bağlı olarak da zararlandırıcı fiile maruz kalan kişinin zararı öğrenmesinin gecikmesi olarak tanımlanmıştır.<sup>339</sup>

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 2018/3275 Esas, 2019/2963 Karar sayılı ve 15.04.2019 tarihli kararında, “..zamanaşımı failin ve zararın öğrenildiği tarihten başlatılmalıdır. Zarar görenin zararı öğrenmesi demek, zararın varlığı, mahiyeti ve esaslı unsurları hakkında bir dava açma ve davanın gerekçelerini göstermeye elverişli bütün hal ve şartları öğrenmiş olması demektir. Vücut bütünlüğünün ihlalden doğan zarar, ancak bakım ve tedavi sonucunda düzenlenen hekim raporuyla belirli bir açıklığa kavuşur. Bedensel zararın gelişim gösterdiği durumlarda zamanaşımına başlangıç olarak hastalık seyri ve gelişimin tamamlandığı tarihin esas alınması gerekir..” denilmekle hastalığın gelişimi tamamlanmadan zararın tam olarak öğrenilmiş sayılamayacağı vurgulanmıştır.

Yargıtay'ın son dönemde verdiği bazı kararlarda ise doğrudan olay tarihinden bahsedildiği görülmektedir. 21. Hukuk Dairesi'nin 2018/6705 Esas, 2019/5898 Karar sayılı ve 08.10.2019 tarihli kararında, “..gerek olay tarihinde yürürlükte bulunan Borçlar Kanunu'nun 125. maddesi ve gerekse yürürlükteki 6098 sayılı yasanın 146. maddesi gereğince haksız fiilin meydana geldiği tarihten itibaren 10 yıl olan zamanaşımı süresinin dolduğu anlaşıldığından davanın zamanaşımı nedeniyle reddine karar verilmesi gerektiği açıktır...” denilerek, zamanaşımının başlangıcında olay tarihinin esas alındığı ortaya konulmuştur.

Davanın HMK m.107 gereğince belirsiz alacak olarak açılması durumunda, davanın açılmasıyla alacağın tamamı bakımından zamanaşımı süresi duracaktır.

---

<sup>338</sup> YILMAZ, Halil, “İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklı Bedensel Zararlar Nedeniyle Açılan Tazminat Davalarında Zamanaşımının Başlaması: Yargıtay Kararları Işığında Gelişen Durum”, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 33, Sayı 4, 2019, s.16.

<sup>339</sup> YILMAZ, a.g.m., s.17.

Kurumun iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle yaptığı yardımlardan dolayı işverene ve üçüncü kişiye karşı başvurma hakkı, SSGSSK m.93 gereğince 10 yıldır. Zamanaşımı tarihi; rüçû konusu gelir ve aylıklar bakımından kurumun onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden itibaren başlar.

## 2.6. YARGILAMA USULÜ

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinde İş Mahkemeleri'nin görevli oldukları iş ve davalar sayılmıştır. Buna göre;

*“ İş mahkemeleri;*

*a) 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemi adamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına,*

*b) İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara,*

*c) Diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara ilişkin dava ve işlere bakar.”*

İş ilişkisi nedeniyle iş sözleşmesinden ya da kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarından bahsedildiğinden iş kazalarından kaynaklı maddi ve manevi tazminat davalarına bakmak konusunda da İş Mahkemeleri görevlidir. İşverenin yanında üçüncü kişilerin de sorumlu oldukları ihtimalinde hem işverene hem de üçüncü kişiye birlikte açılan davaların görülme yeri de İş Mahkemeleri'dir.<sup>340</sup>

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 6. maddesine göre iş uyuşmazlıklarıyla ilgili davalar, davanın açıldığı tarihte davalının yerleşim yeri mahkemesinde, işin veya

<sup>340</sup> ÇELİK, Ahmet ÇELİK, 6100 Sayılı Hukuk Yargılama Yasası'na Göre Tazminat ve Alacak Davaları Açılması ve İzlenmesi, Ankara, Bilge Yayınevi, 2014, s.77 ve devamı.



işlemin yapıldığı yer mahkemesinde, davalı birden fazla ise birinin yerleşim yeri mahkemesinde açılabilir. Aynı maddeye göre, iş kazasından doğan tazminat davalarında, yukarıda sayılan yetkili yerlere ek olarak iş kazasının ya da zararın gerçekleştiği yer mahkemesi ve ayrıca kazaya uğrayan işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir. 6. maddenin son fıkrasına göre, bu maddeye aykırı yetki sözleşmeleri geçersiz sayılmıştır.

Kanunun 7. maddesine göre, iş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanmaktadır. Daha önce tefhimle başlayan kanun yoluna başvuru süresi m. 7/5 uyarınca ilamın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlamaktadır.

İş kazası nedeniyle uğranılan bedensel zararlarla ilgili açılacak olan maddi tazminat ve yine işçinin ölümü halinde desteğinden yoksun kalanların açacak oldukları destekten yoksun kalma tazminatı davaları kısmi dava olarak açılabilir. <sup>341</sup> Yargıtay'ın, “...maddi tazminat istemli davanın niteliğine göre belirsiz alacak davası veya kısmi dava olarak açılması mümkündür. Bu gibi durumlarda davanın belirsiz alacak davası olarak açıldığından söz edebilmek için dava dilekçesinde açıkça buna dayanıldığı belirtilmesi ve talebe konu alacak için asgari bir miktar gösterilmesi gerekmektedir...” şeklindeki kararlarında da bu husus açıkça vurgulanmaktadır. <sup>342</sup>

---

<sup>341</sup> ÇELİK, Tazminat, s.34.

<sup>342</sup> Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 2019/3269 E. 2019/4889 K. sayılı ve 09.09.2019 tarihli kararı.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3.İŞVERENİN İŞ KAZASI NEDENİYLE KAMU HUKUKUNDAN KAYNAKLANAN SORUMLULUĞU

İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle, zarar gören işçinin ya da ölen işçinin desteğinden yoksun kalanların maddi ve manevi tazminat talep etmesi; yine Sosyal Güvenlik Kurumu'nun işçiye ya da hak sahiplerine yaptığı rücuya tabi yardımlarla ilgili rücu talebinde bulunulması yanında ayrıca işverenin idari ve cezai sorumluluğu da bulunmaktadır.

#### 3.1.İŞVERENİN CEZAI SORUMLULUĞU

Hukuk kurallarının ihlal edilmesi durumunda devlet tarafından hukuki ve cezai bir takım yaptırımlar uygulanmaktadır. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kanuni yükümlülükleri yerine getirmeyen, gerekli tedbirleri almayarak bir kazanın meydana gelmesine ve kazada işçinin zarar görmesine neden olan işverenin, bu eylemleri bakımından Türk Ceza Kanunu'nun ilgili hükümlerine göre cezai sorumluluğu da bulunmaktadır.

Ceza hukuku, kişinin temel haklarını korumak, kamu düzenini ve güvenliği sağlamak, suçluyu sosyalleştirmek suretiyle topluma yeniden kazandırmak gibi amaçlara hizmet etmektedir.<sup>343</sup> Çağdaş hukuk sistemlerinde ceza hukuku, aynı zamanda maddi eşitliğin sağlanması konusunda etkili olmakta; iş ilişkilerinde zayıf durumda olan işçinin korunmasına da aracı olmaktadır.<sup>344</sup>

##### 3.1.1.Ceza Sorumluluğunun Koşulları

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun (TCK) 1.maddesine göre, ceza kanununun amacı, kişi hak ve özgürlüklerini, kamu düzen ve güvenliğini, hukuk devletini, kamu sağlığını ve çevreyi, toplum barışını korumak, suç işlenmesini önlemektir.

<sup>343</sup> DÖNMEZER, Sulhi, Genel Ceza Hukuku Dersleri, İstanbul, Şefik Matbaası, 2003, s.4.

<sup>344</sup> ERDOĞAN, a.g.e., s.24.

Yasanın 20. maddesinde, ceza sorumluluğunun şahsi olduğu, kimsenin bir başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamayacağı, tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımını uygulanamayacağı hususları düzenlenmiştir.

TCK m.37’de, suçun kanuni tanımında yer alan fiili birlikte gerçekleştiren kişilerden her birinin, fail olarak sorumlu olacağı düzenlenmiştir.

### 3.1.1.1. Ceza Sorumluluğu Olan Kişiler

Suçtan söz edebilmek için, bir failin varlığı zorunludur. Suçun faili, ceza kanunlarınınca tanımlanan hukuka aykırı fiili işleyen kişidir.<sup>345</sup> İş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunan ve dolayısıyla ceza sorumluluğu bulunan birden fazla kişi olabilmektedir. Bunlar, öncelikle işveren, işveren vekili, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları gibi iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri<sup>346</sup>, işverenin diğer işçisi, ifaya yardımcı diğer kişiler olarak sayılabilir. Ancak çalışmamızın konusu ve kapsamı dikkate alınarak, iş kazasından sorumlu olan kişilerden, işveren ve işveren vekili üzerinde durulacaktır.

İş Kanunu’nun, tanımların yer aldığı 2. maddesinde işveren, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar şeklinde tanımlanmıştır. Yukarıda da belirtildiği gibi, işverenin gerçek kişi, tüzel kişi veya tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşu olması mümkündür. Daha açık bir şekilde belirtmek gerekirse; kamu kurumları, şirketler, dernekler, sendikalar, kooperatifler, kamu iktisadi teşebbüsleri vs. kurum ve kuruluşlar işveren olabilmektedir. Bu nedenle cezai sorumluluk altında olan kişi ya da kişilerin tespiti önem taşımaktadır. Cezaların şahsiliği ilkesi gereğince sorumlu kişinin tespiti, “işçinin, emir ve talimatına uymakla yükümlü olduğu kişi” kıstasının kullanılması

<sup>345</sup> TOROSLU, Nevzat / TOROSLU, Haluk, Ceza Hukuku Genel Kısım, Ankara, Savaş Yayınevi, 2016, s.105.

<sup>346</sup> İş güvenliği uzmanlarının pratiğe yönelik eğitimlerinin yetersiz olması, uzmanlık sınıfları arasında rahatça geçişin mümkün olması, eğitim ve sınav şartı olmadan uzman belgesi alınabilmesi gibi sebeplerle iş sağlığı ve güvenliğini sağlama konusunda tereddütler olduğu ileri sürülmüştür. Bknz. ERDOĞAN, a.g.e., s.35.

gerektiği belirtilmektedir.<sup>347</sup> Emir ve talimat yetkisinin kısıtlı bir şekilde verildiği şube müdürü, işletme memuru gibi kişilerin bu anlamda işveren sayılmayacakları savunulmuştur.<sup>348</sup> Cezai sorumluluk bakımından özel hukuk ya da kamu hukuku tüzel kişisi işveren arasında herhangi bir ayırım yapılmadığından, yukarıda cezai sorumluluğu olduğu belirtilen kişiler aynı şartlarda sorumlu olacaklardır. Yalnızca kamu işvereninde cezai sorumluluğu bulunan kişinin kamu görevlisi olması durumunda yargılama usulü bakımından 4483 sayılı Memurlar Ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun gereğince soruşturma izni alınması gerekebilecektir.<sup>349</sup>

Cezai sorumluluğun belirlenmesinde, yaş küçüklüğü, mirasçılık durumu, tüzel kişinin varlığı gibi hallerde somut işveren soyut işveren ayırımının önemli olduğu; hukuki sorumluluk soyut işverene ait olsa da, cezai sorumluluğun somut işverene ait olacağı belirtilmektedir.<sup>350</sup>

Bazı durumlarda işletmenin bir sahibi bulunmasa bile, işveren sıfatını taşıyan kişiler söz konusu olabilmektedir. Örneğin iflas halinde işverenin yetkileri ortadan kalkmakta, işverene ait tüm yetkileri iflas masası üstlenmektedir.

Tüzel kişi işverenin cezai sorumluluğu konusunda farklı görüşler öne sürülmüştür.<sup>351</sup> Ancak hukukumuzda TCK m.20/2'deki "Tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımını uygulanamaz." hükmü dikkate alındığında ceza sorumluluğu bulunmadığı söylenebilir. Tüzel kişiler bakımından hukukumuzda sadece, belirli koşulların varlığı halinde bazı güvenlik tedbiri niteliğinde idari yaptırımlar öngörülmüştür.<sup>352</sup>

Tüzel kişi işverenlerde, cezai sorumluluk, yönetim hakkını elinde bulunduran organın üyelerine; eğer varsa tüzel kişiliği fiilen yöneten kişilere (genel müdür,

---

<sup>347</sup> MEMİŞOĞLU/ÇINAR, a.g.m, s.51.

<sup>348</sup> MEMİŞOĞLU/ÇINAR, a.g.m., s.51.

<sup>349</sup> İNCİROĞLU, a.g.e., s.142.

<sup>350</sup> Bknz. yukarıda bölüm 1.1.1

<sup>351</sup> Tüzel kişilerin ceza sorumluluğu bulunup bulunmadığı konusunda detaylı görüşler için bknz. ERDOĞAN, a.g.e., s.83 ve devamı.

<sup>352</sup> ASLAN, M.Yasin, "Türk Hukukunda Tüzel Kişilerin Cezai Sorumluluğu", Ankara Barosu Dergisi, Yıl:68, Sayı:2010/2, s.243.

işletme müdürü gibi) ait olacaktır.<sup>353</sup> Bu konuda Yargıtay'ın bir kararında; “..Sanık Y. C. diğer sanık eşi İ. C. tarafından kurulan C Döküm Sanayi ve Ticaret Şirketinin yönetim kurulu başkan yardımcısı olarak görevlendirilmiş ise de şirkete ait işlerin diğer sanık İ. tarafından yürütüldüğü, sanık Y.'in fiilen iş yerinde çalışmadığı bu nedenle meydana gelen iş kazasında bir sorumluluk yüklenemeyeceği, bu haliyle kusur izafesinin mümkün olmayacağı gözetilmeden beraati yerine yazılı şekilde mahkumiyetine karar verilmesi..” denilerek şirketi fiilen yönetmeyen yönetim kurulu başkan yardımcısının cezai sorumluluğu bulunmadığına hükmedilmiştir.<sup>354</sup> Holding bünyesindeki birden fazla şirketin durumu ile ilgili olarak, iş akdinin tarafı olan şirketin işveren sıfatına sahip olacağı<sup>355</sup> gözden kaçırılmamalı, ilgili şirketin yönetim hakkını elinde bulunduran organının üyesi ya da üyelerinin cezai sorumluluğu kabul edilmelidir.

Cezai açıdan sorumlu olan kişi ya da kişilerin tespiti için öncelikle kazaya yol açan nedenlerin ortaya konulması, sonrasında ise kazaya yol açan bu nedenleri ortadan kaldırma konusunda yetki ve sorumluluğun kime ait olduğunun belirlenmesi gerektiği belirtilmektedir.<sup>356</sup>

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan, bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden dolayı doğrudan işverenin sorumlu olduğu işveren vekilinin de cezai sorumluluğu söz konusu olabilmektedir. Nitekim İş Kanunu'nun 2. maddesinde, işveren için bu kanunda öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekilleri hakkında da uygulanacağı düzenlenmiştir. Ancak yalnızca üzerindeki sorumluluğu bertaraf edebilmek için; seçimi konusunda gerekli özen gösterilmeden, olması gereken nitelikleri taşımayan birinin işveren vekili olarak tayin edilmesi durumunda işverenin sorumluluğunun devam edeceği belirtilmektedir.<sup>357</sup> Bu noktada öğretide ayırddedici bir kıstas ortaya konularak, işveren vekilinin sahip olduğu yetkiler iş kazasını engellemeye elverişli

<sup>353</sup> ARTUK vd., a.g.e., s.377; ERDOĞAN, a.g.e., s.105 ve devamı.

<sup>354</sup> Yargıtay 12. C.D. 2012/2323 E. 2012/26590 K. sayılı 06.12.2012 tarihli kararı.

<sup>355</sup> MERTTİR, Reşat, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumlulukları, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul, 2013, s.155.

<sup>356</sup> MERTTİR, a.g.e., s.155, 156.

<sup>357</sup> ERDOĞAN, a.g.e., s.122, 123; MOLLAMAHMUTOĞLU vd. a.g.e., s.247, 248.

değilse bu durumdaki işveren vekilinin cezai sorumluluğuna gidilemeyeceği ileri sürülmüştür.<sup>358</sup>

Gereken nitelikleri taşısa ve konusunda yetkin bile olsa, mevcut risklerle ilgili olarak işvereni uyararak ve alınması gereken tedbirleri bildiren işveren vekilinin, meydana gelen iş kazasından sorumlu tutulmaması gerekir.<sup>359</sup> Ancak işveren vekilinin, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuata aykırı emirlerine uymaması gerektiği, aksi halde sorumluluktan kurtulamayacağı da belirtilmektedir.<sup>360</sup>

Yargıtay bir kararında, “...inşaatla ilgilenmesi için bu konuda yeterliliğe sahip inşaat mühendisi sanık O. Y.'ı şantiye şefi olarak atadığı, sanık O.'un talimatları ve denetimi dairesinde çalışmaların sürdürüldüğü, iş güvenliği önlemlerinin alınıp denetlenmesi hususunda sorumluluğun şantiye şefine ait olacağı, bu sebeple meydana gelen kazada sanık H.'e atfı kabil kusur bulunmadığı gözetilmeden yetersiz bilirkişi heyeti raporuna dayanılarak adı geçen sanığın da mahkumiyetine hükmedilmesi...” demek suretiyle iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması konusunda görev ve yetkinin devredildiği kişinin bu konuda gerekli yeterliliğe sahip olmasını aramıştır.<sup>361</sup>

Bir başka kararında, “..olay günü sanık M. D.'in sahibi olduğu inşaat aralarındaki sözleşme gereği inşaatın balkon korkuluklarının yapılması işini yapan diğer sanık E. A.'ın üstlendiği olay sırasında inşaatta çalışmayan ancak kendisine yardımında bulunan ölen M. A.'ın sanık E. A.'ın uzattığı balkon korkulukları yapımında kullanılan 6 metre uzunluğundaki metal boruyu almak isterken 2,25 metre kadar yakınından geçen elektrik tellerine değmesi sonucu elektrik akımına kapılarak suç yeri olan inşaatın düşerek öldüğü olayda; çalışmanın ustabaşı ve inşaat mühendisi olan şantiye şefinin denetim ve talimatları doğrultusunda sürdürüldüğü, inşaat yakınından geçen elektrik hattının tehlikesine karşı önceden tedbir alma, elektrik hattının tehlikesi hakkında inşaatı ikaz levhası asma, hat ile inşaat arasına bariyer

---

<sup>358</sup> ERDOĞAN, a.g.e., s.125.

<sup>359</sup> AKYİĞİT, a.g.e., s.86.

<sup>360</sup> AKYİĞİT, a.g.e., s.86.

<sup>361</sup> Yargıtay 12. C.D. 2012/33597 E. 2013/19203 K. sayılı 03.09.2013 tarihli kararı.

yaptırma, inşaatla ilgisi olmayan şahısların inşaatla girmesine engel olma hususundaki sorumluluğun, ustabaşı ve şantiye şefine ait olacağı nazara alındığında, 07.10.2011 tarihli bilirkişi raporunun oluşa uygun olduğu ve olay nedeniyle sanık M. D.' a kusur yüklenemeyeceği anlaşılmalı, atılı suçtan beraat kararı verilmesinde bir isabetsizlik görülmediğinden...” denilerek, inşaat işyerindeki çalışmanın ustabaşı ve şantiye şefinin denetim ve talimatları ile sürdürüldüğünden inşaat sahibine kusur verilemeyeceği ve cezai sorumluluğunun bulunmayacağı, sorumluluğun ustabaşı ve şantiye şefinde olduğu belirtilmiştir.<sup>362</sup>

6331 sayılı İSGK m.8'e göre iş sağlığı ve güvenliği konularında işverene rehberlik ve danışmanlık yapacağı bildirilen iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin (iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin), doğrudan işveren vekili olarak değerlendirilemeyecekleri, yasadan doğan görevlerinin yanında ayrıca yönetimle ilgili görev ve yetkilerinin varlığına bakılması gerektiği; ancak işveren vekili sayılması bile yasadan doğan görevlerindeki hata ve ihmaller nedeniyle cezai sorumluluklarının kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir.<sup>363</sup>

İş Kanunu m. 2 gereğince, alt işveren-asıl işveren ilişkisinde, her iki işverenin de kanundan ve sözleşmeden doğan haklar bakımından işçiye karşı müteselsil sorumluluğu bulunmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat hakları da, hem sözleşme ilişkisinden kaynaklandığı ve hem de haksız fiil teşkil ettiği (kanundan doğan sorumluluk) dikkate alındığında, alt işveren işçilerinin uğradığı iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle ileri sürecekleri bu tür tazminatlardan her iki işveren de sorumlu olacaklardır. Ancak cezai sorumluluk konusunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu konuda öğretide, asıl işverenin alt işverene iş verirken iş sağlığı ve güvenliği bakımından gerekli nitelikleri taşıyıp taşımadığının, başka bir deyişle alt işveren tarafından gerekli iş sağlığı ve güvenliği politikaları geliştirilip kanuni yükümlülüklerin yerine getirildiği hususlarının denetlenmesi gerektiği, cezai sorumluluk açısından müteselsil sorumluluğun söz konusu olmayacağı, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemleri alma yükümlülüğü

<sup>362</sup> Yargıtay 12 C.D. 2013/23103 E. 2014/14997 K. sayılı 17.06.2014 tarihli kararı.

<sup>363</sup> ERDOĞAN, a.g.e., s.38, 39.

hangi işverene aitse o işverenin cezai sorumluluğu bulunduğu kabul edilmesi gerektiği öne sürülmüştür.<sup>364</sup>

Asıl işveren ile alt işveren arasında yapılacak olan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin alt işverene ait olduğu yönündeki anlaşmanın, asıl işverenin cezai sorumluluğunu sonlandırmayacağı, bu tür anlaşmalarla asıl işverenin mevzuata göre kendisi için öngörülen yükümlülüklerden kurtulmayacağı belirtilmiştir.<sup>365</sup>

Geçici iş ilişkisinde, İş Kanunu m.7'ye göre geçici işverenin de İSGK gereği gerekli eğitimleri verme ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri alma yükümlülüğü bulunduğundan, geçici işverenin de asıl işverenle birlikte sorumluluğu söz konusu olabilecektir.<sup>366</sup>

### 3.1.1.2.Suç Teşkil Eden Eylemler

Suçun unsurları konusunda öğretilerde farklı görüşler ileri sürülmüştür. Ancak suçun unsurlarını dört başlık altında toplamak mümkün görülmektedir<sup>367</sup>:

- Kanuni suç tipine uygunluk,
- Fiil (hareket, netice ve hareketle netice arasında nedensellik bağının varlığı aranmaktadır),
- Hukuka aykırılık,
- Manevi unsur.

TCK'nın "Suçta ve cezada kanunilik ilkesi" başlıklı 2. maddesine göre, kanunda açıkça suç olduğu düzenlenmeyen bir fiil için kimseye ceza verilemez ve güvenlik tedbiri de uygulanamaz. Aynı şekilde, kanunda açıkça yazılı cezalardan ve güvenlik tedbirlerinden başka bir ceza ya da güvenlik tedbirine de karar verilemez. Suç ve cezaların kanuniliği ilkesinin bir gereği olarak idarenin düzenleyici işlemleriyle suç ve ceza getirilemez. Ayrıca kanunlardaki suç ve cezaya ilişkin

<sup>364</sup> MEMİŞOĞLU/ÇINAR, a.g.m., s.52, 53.

<sup>365</sup> ERDOĞAN, a.g.e., s.118.

<sup>366</sup> ERDOĞAN, a.g.e., s.119 ve devamı.

<sup>367</sup> Bu sınıflandırma DÖNMEZER, Genel Ceza, s.86'dan alınmıştır.



hükümler uygulanırken kıyas yoluna başvurulamaz, suç ve ceza içeren hükümlerin kıyasa yol açacak biçimde geniş yorumlanması da mümkün değildir.

Dolayısıyla suç teşkil eden eylemler ancak yasanın açıkça düzenlemiş olduklarıdır. Bunların haricinde, yasanın suç olduğu açıkça belirtilmemiş olan eylemlere suç diyebilmek ve bu eylemlere karşılık olarak bir ceza ya da güvenlik tedbiri uygulayabilmek mümkün değildir.

### **3.1.1.3.Cezai Yaptırımlar**

Suç teşkil eden bir hareketin gerçekleştirilmesi durumunda, kanuni karşılığı olan yaptırımın uygulanması söz konusu olmaktadır. TCK'da cezai yaptırımlar; cezalar ve güvenlik tedbirleri olarak iki ayrı grup halinde düzenlenmiştir. Kanunun 45.maddesinde, suç karşılığında yaptırım olarak uygulanan cezaların, hapis ve adli para cezaları olduğu belirtilmiştir. Hapis cezaları kendi içinde, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası, müebbet hapis cezası ve süreli hapis cezası olarak tasnif edilmiştir. (TCK m.46)

Müebbet hapis cezası, cezaya maruz kalan hükümlünün ömrü boyunca sürer. Ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası da aynı şekilde, hükümlünün ömrü boyunca sürmekle birlikte bu ceza, yönetmelikte belirtilen sıkı güvenlik rejimine tabi olarak çektirilir. (TCK m. 47,48)

Kanunun 49. maddesine göre süreli hapis cezası, kanunda aksine düzenleme olmadığı takdirde bir aydan az ve yirmi yıldan fazla olamaz. Bir yıl veya daha az süreli hapis cezaları, kısa süreli hapis cezası olarak kabul edilir.

Adli para cezası ise kanunun 52. maddesinde düzenlenmiş olup, beş günden az ve kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde yedi yüz otuz günden fazla olmamak üzere belirlenen tam gün sayısının, bir gün karşılığı olarak takdir edilen miktar ile çarpılması suretiyle hesaplanan meblağın hükümlü tarafından devlet hazinesine ödenmesinden ibarettir. Bir gün karşılığı olarak en az yirmi ve en fazla yüz Türk Lirası adli para cezası belirlenecek olup bu tutar, kişinin ekonomik durumu ve diğer kişisel halleri dikkate alınarak mahkemece takdir edilir. Adli para cezasına ilişkin

kararda, adli para cezasının belirlenmesinde esas alınan tam gün sayısı ile bir gün karşılığı olarak takdir edilen miktar açıkça gösterilmelidir. Mahkemece, sanığın ekonomik durumu ve diğer kişisel hallerini dikkate alarak, adli para cezasını ödemesi için hükmün kesinleşme tarihinden itibaren bir yıldan fazla olmamak üzere süre verebileceği gibi, bu cezanın belirli taksitler halinde ödenmesine de karar verebilmektedir. Hemen belirtilmelidir ki, belirlenen taksit süresi iki yılı geçemez ve taksit miktarı dörtten az olamaz. Verilecek kararda, belirlenen taksitlerden birinin zamanında ödenmemesi durumunda geri kalan kısmın tamamının tahsil edileceği ve ödenmeyen adli para cezasının hapse çevrileceği açıklanır.

Cezanın belirlenmesi konusu, TCK m.61'de düzenlenmiştir. Buna göre suçun işleniş şekli, suçun işlenilmesinde kullanılan araçları, suçun işlenme zamanı ve yerini, suç konusunun önem ve değerini, meydana gelen zarar ya da tehlikenin ağırlığını, failin kusurunun ağırlığını yani kasta ya da taksire dayalı olmasını, failin güttüğü amaç ve saikleri dikkate alınarak, işlenen suçun yasadaki karşılığı olan cezanın alt ve üst sınırı çerçevesinde kalınmak üzere temel ceza belirlenir. Bu şekilde belirlenen temel ceza üzerinden, suçun olası kast ya da bilinçli taksirle işlenmesi sebebiyle yapılacak indirim veya artırım uygulanır. Bir suçun temel haline göre daha ağır veya daha hafif cezayı gerektiren birden fazla nitelikli hallerin gerçekleşmesi durumunda, temel cezada artırma yapıldıktan sonra indirime gidilir. Bu şekilde belirlenen ceza üzerinden daha sonra sırasıyla teşebbüs, iştirak, zincirleme suç, haksız tahrik, yaş küçüklüğü, akıl hastalığı ve cezada indirim yapılmasını gerektiren şahsi sebeplere ilişkin hükümler ile takdiri indirim nedenleri uygulanarak sonuç ceza belirlenir. Kanunda açıkça düzenlenmedikçe, cezalar ne artırılabilir, ne azaltılabilir, ne de değiştirilebilir.

Hapis cezası gün, ay ve yıl hesabıyla süre olarak belirlenir. Bu belirlemede bir gün, yirmi dört saat; bir ay, otuz gün kabul edilir. Yıl ise, resmi takvime göre hesap edilir. Hapis cezası için bir günün, adli para cezası için bir Türk Lirasının artakalanı hesaba katılmaz ve bu cezalar infaz edilmez. Süreli hapis cezasını gerektiren bir suçtan dolayı belirlenen sonuç ceza, otuz yıldan fazla olamaz. (TCK m. 61/6,7)

Adli para cezası hesaplanırken, cezanın belirlenmesi bakımından yapılacak artırma ve indirimler, gün bazında yapılır. Adli para cezası, belirlenen sonuç gün ile kişinin bir gün karşılığı ödeyebileceği miktarın çarpılması suretiyle bulunur. Adli para cezasının seçimlik ceza olarak öngörüldüğü suçlarda bu cezaya ilişkin gün biriminin alt sınırı, o suç tanımındaki hapis cezasının alt sınırından az; üst sınırı da, hapis cezasının üst sınırından fazla olamaz. (TCK m. 61/8,9)

TCK m.62’de takdiri indirim nedenleri düzenlenmiş olup buna göre failin geçmiş, sosyal ilişkileri, fiilden sonraki ve yargılama sürecindeki davranışları, cezanın failin geleceği üzerindeki olası etkileri gibi hususlar fail yararına takdiri indirim sebebi kabul edilerek; bu hallerin varlığı halinde, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine, müebbet hapis; müebbet hapis cezası yerine, yirmi beş yıl hapis cezası verilir. Diğer cezaların altıda birine kadar indirilir.

#### **3.1.1.4.İş Kazası Nedeniyle İşverenin Sorumlu Olduğu Suç Tipleri**

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sebebiyle ortaya çıkan iş kazaları nedeniyle vücut bulan ölüm ve yaralanmalar, genel olarak işveren ve diğer sorumluların basit ya da bilinçli taksirle veya olası kastla öldürme ve yaralama suçlarından cezai sorumluluklarını doğuracaktır.<sup>368</sup> Bu nedenle çalışmanın kapsamı ve sınırları dikkate alınarak basit taksir, bilinçli taksir ve olası kastla öldürme ve yaralama suçlarına değinilmiştir.

Suçun maddi unsuru genel kabule göre hareket, netice ve illiyet bağından oluşmaktadır.<sup>369</sup> Anılan suçlarda hareket, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine aykırı davranmak şeklinde gerçekleşir.<sup>370</sup>

##### **3.1.1.4.1.Taksirle Öldürme**

---

<sup>368</sup> ERDOĞAN, a.g.e., s.71.

<sup>369</sup> ERDOĞAN, a.g.e., s.73.

<sup>370</sup> ERDOĞAN, a.g.e., s.74, 75.

Başkalarının yaşam haklarının zarar görmemesi bakımından daha dikkatli ve özenli davranılmasını teminen, istisnai bir kusurluluk normu olan taksir düzenlemesi ile ağır ve zararlı sonuçlara yol açan kusurlu davranışlar suç sayılmıştır.<sup>371</sup>

TCK m.85'e göre, taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Birden fazla kişinin ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olunması durumunda, iki yıldan on beş yıla kadar hapis cezasına hükmedilir. Taksirle öldürme suçunda bilinçli taksirin varlığı halinde, verilecek olan ceza üçte birden yarısına kadar artırılır. (m.22/3)

Taksirle öldürme suçu icrai hareketle işlenebildiği gibi ihmali hareketle işlenmesi de mümkündür.<sup>372</sup> Öğretide aksi yönde, yani taksirli suçların ihmali davranışla işlenemeyeceğine dair de görüş ileri sürülmüştür.<sup>373</sup>

Engellenmemesi halinde başkasına zarar verecek olan bir hareketin başlatılması sonrasında, gerekli müdahalenin yapılmaması sebebiyle netice ortaya çıkarsa, kişinin sorumluluğu söz konusu olacaktır. Konuya ilişkin olarak, çocukları kovalaması için köpeğini salan kişinin, çocukların korkudan suya atlaması sonucu boğulması olayında cezai sorumluluğu bulunduğu örneği verilmiştir.<sup>374</sup>

Failin taksirli eylemi ile meydana gelen netice arasında yani ölüm olayı arasında illiyet bağı bulunmalıdır.<sup>375</sup> Yaşanan olayda failin hareketinin ölüm şeklinde ortaya çıkan neticeyi gerçekleştirme bakımından olmazsa olmaz koşul olduğu söylenebiliyorsa illiyet bağının bulunduğu kabul edilir.<sup>376</sup> Kurallara uyulmamış olması, failin cezalandırılabilmesi için yeterli değildir; failin cezalandırılabilmesi için ayrıca illiyet bağının da saptanması gerekir.<sup>377</sup>

<sup>371</sup> ERMAN, Sahir, (ERMAN/ÖZEK), Ceza Hukuku Özel Bölüm, İstanbul, Dünya Yayıncılık, 1994, s.81.

<sup>372</sup> DÖNMEZER, Sulhi, Kişilere ve Mala Karşı Cürümler, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2004, s.110.

<sup>373</sup> ERMAN/ÖZEK, a.g.e., s.83.

<sup>374</sup> DÖNMEZER, Cürümler, s.112.

<sup>375</sup> ERMAN/ÖZEK, a.g.e., s.83.

<sup>376</sup> ERGÜNEŞ, Seda, "İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu" Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt10, Sayı 39, 2013, s.145.

<sup>377</sup> DÖNMEZER, Cürümler, s.118.

Diğer taksirli suçlar gibi, taksirle öldürme suçu bakımından da teşebbüs hükümlerinin uygulanması mümkün değildir.<sup>378</sup>

Hakim, temel cezanın belirlenmesi aşamasında, taksirin derecesini ve kusurun ağırlığını göz önünde bulundurmalı, buna göre bir ceza takdir etmelidir.<sup>379</sup> Ancak kanuni düzenlemede hakime çok geniş takdir hakkı verilmesinin, cezaların kanuniliği prensibine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.<sup>380</sup>

Yaşanan bir iş kazası nedeniyle işçi yaşamını yitirmişse, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerine aykırı davranışının tespiti halinde cezai sorumluluğu doğacaktır.

#### **3.1.1.4.2.Olası Kastla Öldürme**

TCK m.81'e göre bir insanı kasten öldüren kişi, müebbet hapis cezası ile cezalandırılır. 21.maddenin 2.fıkrasına göre bir suçun olası kastla işlenmesi durumunda, müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda yirmi yıldan yirmi beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunacaktır.

Uygulamada iş kazalarından doğan cezai sorumluluğun daha çok basit ya da bilinçli taksire dayalı olduğu görülmektedir. Nitekim öğretilerde, iş kazalarındaki sorumluluğun olası kasta dayanmasının düşük bir olasılık kapsamında olduğu öne sürülmüştür.<sup>381</sup> Ancak bu demek değildir ki, işverenin olası kasta göre sorumluluğu bulunmasın. Nitekim Yargıtay, yer altı kömür ocağında grizu patlaması şeklinde meydana gelen iş kazasına ilişkin olarak verdiği bir kararında,

*“...Failin suçun kanuni tanımındaki maddi unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, hareketine devam etmesi ve failin olası sonuçlarını kabullenmesi halinde ise, diğer bir ifadeyle hareketinin belli bir neticeyi meydana getirebileceğini öngören failin, söz konusu hareketi yapmaktan kaçınmaması, olursa*

<sup>378</sup> ERMAN/ÖZEK, a.g.e., s.85.

<sup>379</sup> DÖNMEZER, Cürümler, s.124.

<sup>380</sup> SOYASLAN, Doğan, Ceza Hukuku Özel Hükümler, Ankara, Yetkin Basım Yayım, 2016, s.150.

<sup>381</sup> ERDOĞAN, a.g.e., s.71.

*olsun demesi halinde muhtemel ya da olası kasttan bahsedilir. Olası kast halinde isteme unsuru eksik olup, fail açısından icra ettiği fiilin amacına ulaşmak önemlidir. Fail bu amaca ulaşmak adına, muhtemel tehlikeli neticeleri göze almakta, hatta kabullenmektedir. Olası kastın unsurlarının oluştuğunun kabul edilebilmesi için;*

*1-Hareketin bilerek ve istenerek yapılması,*

*2-Suçun kanuni tanımındaki unsurlarının ve sonuçlarının gerçekleşebileceğinin öngörülmesi,*

*3- Netice öngörülmesine rağmen fiilin işlenmesi gerekir.*

*Tüm açıklamalar çerçevesinde dosya içeriği ve tüm bilirkişi raporlarındaki belirlemelere göre; bu iş kolunda deneyimli olan sanıkların 2006 yılından beri işletmede metan gazı olduğunu bilmelerine rağmen bunu gözardı ederek, defterlerde bile bu hususa yer vermeyerek önceki denetimlerde defalarca istenmiş olan ocak gaz ölçümünü otomatik olarak yapacak erken uyarı sistemini kurmayarak, yeterli sayıda gaz ölçüm cihazı bulundurmayıp düzenli olarak kullanılmasını sağlamayarak, hatta basit ve ucuz olan vakvak tabir edilen uyarı aletini dahi temin edip kullandırmayarak, işletmede Küldesak(havalandırma bakımından kör ve acil durumda kaçış imkanı bulunmayan) ayak çalıştırılarak, ocak üretim mahalline yeterli temiz hava akımını sağlayacak sistemi kurmayarak, ocak içindeki kirli ve temiz havanın karışmasını ve ısının yükselmesini göz ardı edip; 10-15 cm çapında hava borularıyla havalandırma yapılması dolayısıyla yeterli ve uygun düzeyde havalandırma sağlanamaması nedenleriyle grizu birikmesine neden oldukları, ocakta grizu olduğunu bilmelerine rağmen bunu gizledikleri bu nedenle idarenin denetimini de önledikleri gibi ocak içinde her vardiyada her atım öncesi ve sonrası gaz ölçümü yaptırıp kayıt altına aldırılmayarak, ocak içinde kullanılan tesisat ve ekipmanların antigrizulu olarak tesis ettirmeyip ocak içine işçilerin sigara sokmasını ve içilmesini engellemeyerek, çalışan işçilere işe başlarken ve devamında tamamına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verdirip belgelettirmeyerek, fiziki şartları kötü, üretim, nakliyat ve havalandırma bakımından emniyet tedbirlerine uyulmayan ocak işleterek meydana gelen sonuca kayıtsız kalıp kabullendikleri, böyle bir olayda öngörülmekle birlikte gerçekleşmeyeceği düşünülen ve istenmeyen bir neticeden bahsedilmeyeceği, defalarca yapılan tespitler ve uyarılara rağmen hatalı, eksik ve tehlikeli çalışma yöntemini sürdüren sanıkların kusurluluk düzeyinin taksir düzeyini aştığı, bu şekildeki çalışma ile grizu patlaması olabileceğini öngörmelerine rağmen, patlamayı*

*gerçek anlamda engelleyici nitelikte bir çalışma yapmadıkları, aksine mevcut tehlikeli durumu gizlemek suretiyle, olursa olsun düşüncesi ile hatalı ve hileli faaliyetlerine devam ettikleri; bu nedenle gerçekleşen bu neticeden olası kast hükümleri uyarınca sorumlu tutulmaları gerektiği ve olası kastla adam öldürme suçunun unsurlarının oluştuğu gözetilmeden, yazılı şekilde hüküm kurulması kanuna aykırı olup.. hükmün bozulmasına..”*

şeklindeki gerekçelerle, sanıkların kusurlarının taksir düzeyini aştığı, grizu patlaması olabileceğini öngörmelerine rağmen engellemek için herhangi bir çalışma yapmadıkları, bilakis bu tehlikeli durumu gizlemek suretiyle, olursa olsun düşüncesi ile hatalı ve hileli faaliyetlerine devam ettikleri; bu nedenle ortaya çıkan sonuçtan olası kast hükümleri uyarınca sorumlu tutulmaları gerektiğine hükmetmiştir.<sup>382</sup>

#### **3.1.1.4.3.Taksirle Yaralama**

İş kazası sonucunda işçinin yaralanması durumunda, kazaya sebep olan işverenin cezai sorumluluğu söz konusu olabilecektir. Zira TCK'ya göre, taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. (TCK m.89)

Yasanın 22. maddesinde taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleşirilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bu nedenle taksirli fiili işleyen kişi, dikkat ve özen yükümlülüğüne uygun davranmış olsaydı, bu olumsuz netice gerçekleşmeyecekti. Normal bir kişinin dikkatli ve özenli davranması durumunda bu zararlı netice gerçekleşmeyecekse, kişinin kusurlu davrandığı ve sorumlu olduğu; eğer normal bir kişinin dikkatli ve özenli davranarak bu neticeyi engellemesi mümkün değilse sorumluluk doğmayacağı belirtilmektedir.<sup>383</sup>

Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

-Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına,

<sup>382</sup> Yargıtay 12. C.D. 2012/21104 E. 2013/25712 K. sayılı 14.11.2013 tarihli kararı.

<sup>383</sup> SOYASLAN, a.g.e., s.175.

- Vücudunda kemik kırılmasına,
- Konuşmasında sürekli zorluğa,
- Yüzünde sabit ize,
- Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma,
- Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına sebep olmuşsa, verilecek ceza yarı oranında artırılır.(m.89/2)

Belirli bir hareketi sağlayan ya da belirli bir görevi üstlenen vücut bölümleri organ olarak; bu organların ya da kişinin duyularından birinin üstlendiği görevi olması gerektiği gibi yerine getiremeyecek duruma düşmesi de zayıflama olarak nitelenmektedir.<sup>384</sup>

Kişinin yukarıdan aşağıya alını ile çenesi arasındaki, yanlarda ise iki kulağı arasındaki bölüme “yüz” denilmektedir ve meydana gelen olay nedeniyle yüzde ilk bakışta göze çarpan bir iz söz konusu ise yüzde sabit izin varlığı kabul edilmelidir.<sup>385</sup>

Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

-İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine,

-Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine,

-Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına,

-Yüzünün sürekli değişikliğine,

-Gebe bir kadının çocuğunun düşmesine sebep olmuşsa, birinci fıkra göre verilecek ceza bir kat artırılır.(m.89/3)

Duyu veya organlardan birinin işlevinin kalıcı olarak yitirilmesi konusunda, ilgili organın görevini yerine getiremez hale gelmekle birlikte yalnızca fiziki olarak var olması sonucu değiştirmeyecektir.<sup>386</sup> Ancak böbrek gibi, aynı görevi yerine getiren iki organ bulunduğu hallerde bu organlardan yalnızca birinin işlevini kaybetmesi m.89/2 kapsamında organ zayıflaması olarak değerlendirilmiştir.<sup>387</sup>

---

<sup>384</sup> SOYASLAN, a.g.e., s.178.

<sup>385</sup> SOYASLAN, a.g.e., s.179.

<sup>386</sup> SOYASLAN, a.g.e., s.178.

<sup>387</sup> SOYASLAN, a.g.e., s.179.



Yüzün sürekli değişikliği konusunda, “kişiyi daha önceden tanıyanların, olaydan sonra aynı kişiyi tanımakta zorlanmaları” kıstas olarak ileri sürülmektedir.<sup>388</sup>

Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.(m.89/4) Taksirle yaralamanın bilinçli taksirle işlenmesi durumunda, verilecek olan ceza üçte birden yarısına kadar artırılır.(m.22/3)

Taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır. Ancak, suçun nitelikli hallerinin (ikinci ve üçüncü fıkralarında yazılı hallerin) bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikâyet aranmaz. (m.89/5)

Taksirle yaralama suçu bakımından da, taksirli hareketle netice arasında illiyet bağının bulunması zorunludur.

#### **3.1.1.4.4.Olası Kastla Yaralama**

TCK m.86’ya göre, kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Kasten yaralama fiilinin kişi üzerindeki etkisinin basit bir tıbbi müdahaleyle giderilebilecek ölçüde hafif olması hâlinde, mağdurun şikâyeti üzerine, dört aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur.

Kasten yaralama fiili mağdurun; duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına, konuşmasında sürekli zorluğa, yüzünde sabit ize, yaşamını tehlikeye sokan bir duruma, gebe bir kadına karşı işlenip de çocuğunun vaktinden önce doğmasına neden olmuşsa, verilecek ceza artırılır. (TCK m.87/1)

Kasten yaralama fiili mağdurun; iyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine, duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine, konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına, yüzünün sürekli değişikliğine, gebe bir kadına karşı işlenip de çocuğunun düşmesine neden olmuşsa verilecek ceza artırılır. (TCK m.87/2)

---

<sup>388</sup> SOYASLAN, a.g.e., s.180.

Aynı şekilde kasten yaralamanın vücutta kemik kırılmasına veya çıkığına neden olması halinde, yukarıdaki maddeye göre belirlenen ceza, kırık veya çıkığın hayat fonksiyonlarındaki etkisine göre, yarısına kadar artırılır. Kasten yaralama sonucunda ölüm meydana gelmişse, verilecek ceza yasa da belirtilen oranda artırılır.(TCK m. 87/3,4)

Kasten yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi halinde, verilecek ceza üçte ikisine kadar indirilebilir. Bu hükmün uygulanmasında kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesine ilişkin koşullar göz önünde bulundurulur.

Olası kast durumunda temel ceza üçte birden yarısına kadar indirilir. (TCK m.21/2)

### **3.1.1.5.Manevi Unsur**

Ceza hukuku kapsamında sadece iradi fiiller ceza yaptırımına tabidir.<sup>389</sup> Başka bir deyişle, cezai sorumluluk kusura dayanır.<sup>390</sup> Özel hukuk alanında geçerli olan ilkelerin çoğu ceza hukukunda yerini başka ilke ve kurala bırakmaktadır; bu kapsamda, iddia ve ispat yükümlülüğü ilkesinin yerini maddi gerçeğin araştırılması, taraflarca hazırlama ilkesinin yerini re'sen araştırma, irade serbestisinin yerini suç ve cezaların kanuniliği, tehlike sorumluluğu vs. kusursuz sorumluluk hallerinin yerini de suç ve cezaların şahsiliği ilkesi aldığından, ceza yargılamasında sorumluluğun esası kusura dayanmaktadır.<sup>391</sup> Kusurun varlığı konusunda yapılacak değerlendirmede, ahlaki kriterlere göre değil hukuki gerekçelerle yani mevcut ceza hukuku düzenlemelerine göre failin eyleminin kınanabilmesi önemlidir.<sup>392</sup>

<sup>389</sup> DÖNMEZER, Genel Ceza, s.183.

<sup>390</sup> ÖZKAN, Halid, "İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XX, 2016, sayı 1, s.515; ERDOĞAN, a.g.e., s.137.

<sup>391</sup> YİĞİT, a.g.e., s.186.

<sup>392</sup> ÖZTÜRK, Bahri/ERDEM, Mustafa Ruhan, Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2017, s.279.

Ceza hukukunda kusur türleri kast ve taksirdir.<sup>393</sup> Belirtilmelidir ki taksirli suçlar, kasta bağlı suçların daha hafif bir türü ya da daha az cezayı gerektiren bir hali olmayıp, kendine özgü bir kusurluluk halidir.<sup>394</sup> Her iki kusur türünde de, suçun oluşabilmesi için işlenen fiille meydana gelen netice arasında nedensellik bağı bulunmalıdır. Yargıtay bir kararında, iş kazası sonucu yaralanan bir işçinin hastanede yaklaşık 3 ay tedavi gördükten sonra hayatını kaybetmesi olayında, ölüm ile iş kazası arasında illiyet bağı bulunup bulunmadığının kuşkuya yer vermeyecek şekilde tespit edilmesi gerektiğine hükmetmiştir.<sup>395</sup>

Bir fiilin suç teşkil edebilmesi için hukuka aykırı olması gerekir. Hukuka aykırılığın varlığı da, kanuni suç tipine uygunluğun bulunması ve hukuka uygunluk nedenlerinin bulunmaması olmak üzere iki koşula bağlanmıştır.<sup>396</sup> Bu bağlamda, bazı durumlarda kişinin cezai sorumluluğu ortadan kalkmaktadır. Bunlar; zorlayıcı nedenler(mücbir sebep), kanun hükmü ve amirin emrinin yerine getirilmesi, meşru savunma ve zorunluluk hali, hakkın kullanılması ve ilgilinin rızası, sınırın aşılması, cebir ve şiddet ile korkutma ve tehdit, haksız tahrik, hata, yaş küçüklüğü, akıl hastalığı, sağır ve dilsizlik, geçici nedenler alkol ve uyuşturucu madde etkisinde bulunmadır. Ancak bu sayılan hallerden bazıları iş kazası ile bağdaşmadığından buna bağlı olarak oluşan suçlarda uygulanma olanağı bulunmamaktadır.

Mücbir sebepler, neticenin öngörülüp öngörülmesine bakılmaksızın failin kendi iradesine aykırı şekilde hareket etmek zorunda kaldığı durumlardır. İş kazalarında failin kusuru genellikle iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması ve yerine getirilmemesi şeklinde gerçekleştiğinden, mücbir sebeplere dayanma olanağının zayıf olduğu, ayrıca ekonomik zorluklar, tecrübesizlik gibi sübjektif sebeplerin de mücbir sebep teşkil etmeyeceği belirtilmektedir.<sup>397</sup>

---

<sup>393</sup> ERDOĞAN, a.g.e., s.137. DÖNMEZER'e göre, "kastın aşılması" da kusur türleri arasında sayılmaktadır; bkz. DÖNMEZER, Genel Ceza, s.197. Öğretide, kast ve taksirin kusurun bir kusur şekli olmadığı, tipikliğin sübjektif unsurları olduğu ileri sürülmüştür. HAKERİ, Hakan, Ceza HUKUKU Genel Hükümler, Ankara, Adalet Yayınevi, 2017, s.225.

<sup>394</sup> ÖZTÜRK/ERDEM, a.g.e., s.291.

<sup>395</sup> Yargıtay 12. C.D. 2012/33597 E. 2013/19203 K. sayılı 03.09.2013 tarihli kararı.

<sup>396</sup> TOROSLU, a.g.e., s.117.

<sup>397</sup> ERDOĞAN, a.g.e., s. 176, 177.

### 3.1.1.5.1. Kast

TCK m.21’de kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesi şeklinde tanımlanmış ve suçun oluşmasının kastın varlığına bağlı olduğu belirtilmiştir. Kasten işlenen suçlarda, suçun maddi unsurlarının tümünün öngörülmesi ve istenmesi gerekmektedir.<sup>398</sup>

Yukarıda, iş kazasının şartları bölümünde “bir kazanın gerçekleşmesi” başlığı altında da açıklandığı üzere; iş kazası kural olarak istenilmeyen bir olay sonucunda meydana geldiğinden, işveren ya da işveren vekilinin kasten öldürme ya da yaralama eylemlerinde, eylemde bulunanın hukuki sorumluluğu bulunmakla birlikte, artık iş kazasından söz edilemeyecektir.<sup>399</sup>

### 3.1.1.5.2. Olası Kast

Kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesi halinde olası kast söz konusu olur. (TCK m.21/2) Olası kast durumunda, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda müebbet hapis cezasına, müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda yirmi yıldan yirmi beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur; diğer suçlarda ise temel ceza üçte birden yarısına kadar indirilir. Olası kastta fail yalnızca meydana gelen neticeden sorumludur.<sup>400</sup>

### 3.1.4.5.3. Taksir

Suçun oluşması manevi unsurun varlığına bağlıdır. Manevi unsur çoğu zaman kast olarak karşımıza çıkmaktaysa da bazı hallerde, korunan hukuki yarar dikkate alınarak, dikkatsiz ve özensiz davranış sonucunda meydana gelen sonuçlar da cezalandırılabilir. Taksirle işlenen fiiller, kanunda açıkça düzenlenmiş olması koşuluyla cezalandırılır. Dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın, suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek

---

<sup>398</sup> ARTUK M. Emin / GÖKÇEN, Ahmet / ALŞAHİN, M. Emin / ÇAKIR, Kerim, Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara, Adalet Yayınevi, 2017, s.364.

<sup>399</sup> ERDOĞAN, a.g.e., s.163.

<sup>400</sup> ERDOĞAN, a.g.e., s.164.

gerçekleştirilmesi, taksir olarak tanımlanmaktadır. (TCK m.22) Bu anlamda taksirin, istisnai bir kusurluluk şekli olduğu ifade edilmektedir.<sup>401</sup> Ancak kast ve taksirin birbirlerinin derecelendirilmiş halleri olmadığı, taksirin kasttan tamamen farklı, kendine özgü bir yapısı olduğu savunulmuştur.<sup>402</sup>

Taksirli suçlar icrai davranışla gerçekleşebileceği gibi ihmali davranışlarla da ortaya çıkabilir.<sup>403</sup> Nitekim TCK m.22'nin gerekçesine bakıldığında, “..*taksirli suçların belirgin özelliği, icrai veya ihmali şekilde olabilen iradi hareketin varlığı ve kanunî tanımda yer alan unsurlardan birinin öngörülmemiş olmasıdır.*” denilerek hareketin icrai ya da ihmali şekilde gerçekleşebileceğinin açıkça belirtildiği görülmektedir.

Dikkat edilmesi gereken nokta; kasıtlı suçlarda failin fiili (ve neticeyi) bilmesi ve istemesi söz konusu olmasına rağmen, taksirli suçlarda hareket iradi bile olsa neticenin gerçekleşmesi istenmemektedir.<sup>404</sup> Bu sebeple taksirli suçlarla ilgili olarak teşebbüs hükümlerinin uygulanması mümkün değildir.<sup>405</sup>

Taksirli suçlarda, zararlı neticenin gerçekleşmesine yönelik bir irade ve istek bulunmadığından, bu tür suçlarda iştirak ve yine müşterek faillik hükümlerinin uygulanması mümkün değildir; suça katılan birden fazla kişi varsa, özen yükümlülüğünü ihlal eden herkes kendi kusurundan sorumlu olur.<sup>406</sup>

Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirlenir. Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkes kendi kusurundan sorumludur, her bir failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir. (TCK m. 22/4,5)

---

<sup>401</sup> APAYDIN, Cengiz, Ceza Hukukunda Doğrudan Kast, Olası Kast, Basit Taksir ve Bilinçli Taksir Kavramları, s.184; TOROSLU, a.g.e., s.226.

<sup>402</sup> HEINRICH, Bernd, Ceza Hukuku Genel Kısım-II, Ankara, Adalet Yayınevi, 2015, s.76.

<sup>403</sup> YİĞİT, Onur, Taksirli Suçlar, Ankara, Adalet Yayınevi, 2016, s.30.

<sup>404</sup> CENTEL, Nur/ZAFER, Hamide/ÇAKMUT, Özlem, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar Cilt I, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2016, s.100; DÖNMEZER, Genel Ceza, s.212; HAKERİ, a.g.e., s.263; KESKİN, Kadri, Taksirle Ölüme ve Yaralanmaya Neden Olma, Ankara, Seçkin Yayınevi, 1994, s.84; MEMİŞOĞLU/ÇINAR, a.g.m., s.47.

<sup>405</sup> APAYDIN, a.g.e., s.194; HEINRICH, a.g.e., s.78; YİĞİT, a.g.e., s.26.

<sup>406</sup> HEINRICH, a.g.e., s.79 ve devamı; YİĞİT, a.g.e., s.26, 44.

Yargıtay, bir kararında taksir kavramına ilişkin önemli tespitlerde bulunmuş, taksirin unsurlarını da açıklamıştır:

“...5237 sayılı TCY'nın 22/2. maddesinde “dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesi” şeklinde tanımlanan taksir, görüldüğü gibi istisnai bir kusurluluk şeklidir. Toplumsal yaşamda belli faaliyetlerde bulunan kimselerin başkalarına zarar vermemek için bir takım önlemler alması ve bazı davranış kurallarına uyma zorunlulukları bulunmaktadır. Bu kurallar toplum olarak yaşama zorunluluğundan doğabileceği gibi, Devletin müdahalesiyle de ortaya çıkabilmektedir. Taksirli suç bu kuralların ihlal edilmesi sonucu belirir, fail tedbirli ve öngörülü davranmamış olduğu için cezalandırılır. Bu bakımdan sorumluluğun nedeni, öngörebilme imkan ve ödevinin varlığına rağmen sonuca iradi bir hareketle neden olmaktan kaynaklanmaktadır. Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 01.02.2005 gün ve 213-3; 23.03.2004 gün ve 12-68; 09.10.2001 gün ve 181-204; 21.10.1997 gün ve 99-202 sayılı kararları başta olmak üzere birçok kararında da vurgulandığı üzere, öğretide ve uygulamada taksirin unsurları;

- 1- Fiilin taksirle işlenebilen bir suç olması,
- 2- Hareketin iradiliği,
- 3- Neticenin iradi olmaması,
- 4- Hareketle netice arasında nedensellik bağının bulunması,
- 5- Neticenin öngörülebilir olması, şeklinde kabul edilmektedir... ”<sup>407</sup>

Meydana gelen olayın kaza ve kötü tesadüfün bir sonucu olduğu hallerde taksirden söz edilemeyeceği, nitekim taksirden bahsedebilmek için neticenin öngörülebilir ve engellenebilir olmasının zorunlu olduğu, öngörebilme imkanının bulunmadığı hallerde kişinin meydana gelen neticeden sorumlu olmayacağı, bu bağlamda “öngörülebilirlik” unsurunun taksiri kaza ve kötü tesadüften ayırdığı ileri sürülmüştür.<sup>408</sup> Öngörülemez durumda kaçınılmazlık da söz konusu olmaktadır. Başka bir deyişle öngörülemeyen bir neticeyi önlemek için tedbir alma imkanı

<sup>407</sup> Yargıtay C.G.K. 2008/9-43 E. 2008/62 K. sayılı 25.03.2008 tarihli kararı.

<sup>408</sup> DÖNMEZER, Genel Ceza, s.213; ERDOĞAN, a.g.e., s.70, 71 (Yazar aynı yerde, kaza ve tesadüfü, “fail ve üçüncü kişiler bakımından öngörülebilir olmayan bir neticenin gerçekleşmesi” şeklinde tanımlamıştır.); HAKERİ, a.g.e., s.226; KESKİN, a.g.e., s.69; MEMİŞOĞLU/ÇINAR, a.g.m., s.55; ÖZBEK vd., a.g.e., s.187; SOYASLAN, a.g.e., s.148; YİĞİT, a.g.e., s.31.

bulunmamaktadır.<sup>409</sup> Bu doğrultuda, her türlü dikkat ve özenin gösterilmiş olmasına rağmen netice kaçınılmaz olarak meydana gelmişse, kaza ve tesadüf söz konusu olacağından taksirin koşulları gerçekleşmemiş olacaktır.<sup>410</sup>

Taksirin varlığında, genel hayat tecrübelerine göre ortalama, normal bir insanın neticeyi öngörebilmesi kıstas olarak alınmaktadır.<sup>411</sup> Her hangi bir neticenin zorunlu olmadığı suç tiplerinin varlığı gerekçe gösterilerek; taksirin kabulü için zorunlu olan öngörmemenin, neticeye yönelik olabileceği gibi suçun maddi unsurlarına ilişkin de olabileceği belirtilmektedir.<sup>412</sup>

Aynı şekilde, taksirden bahsedebilmek için yapılan hareketin iradi olması gerekir; kişinin gerçekleştirdiği hareket kendi özgür iradesine dayanmıyorsa, iradesine aykırı davranmaya mecbur kalmışsa bu durumda mücbir sebep gündeme gelebileceğinden cezai sorumluluğu doğmayacaktır.<sup>413</sup>

Taksirli suçların meydana gelebilmesi için de, yapılan hukuka aykırı hareketle meydana gelen netice arasında nedensellik bağının varlığı zorunludur.<sup>414</sup> Failin kusurlu davranışı olmasaydı neticenin meydana gelmeyeceği söylenebiliyorsa, hareketle netice arasında illiyet bağının varlığı kabul edilecektir.<sup>415</sup>

Taksire dayalı sorumluluk genel olarak dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlaline dayalı olduğundan, faile yazılı ya da yazılı olmayan bir takım kurallarla özen yükümlülüğü yüklenmemişse, failin sorumluluğuna gidilemeyecektir.<sup>416</sup> Özen yükümlülüğünün tespitinde, yaşanan olayda basiretli ve özenli bir kişiden, içinde bulunduğu koşullar ve sosyal çevreye göre göstermesi gereken dikkat ve özen esas alınmaktadır.<sup>417</sup> Objektif özen yükümlülüğüne aykırı davranan failin cezalandırılabilmesi için ise, failin içinde bulunduğu şartlar ve kişisel özellikleri

<sup>409</sup> ÖZTÜRK/ERDEM, a.g.e., s.318..

<sup>410</sup> APAYDIN, a.g.e., s.192; ÖZBEK, Veli Özer / DOĞAN, Koray / BACAKSIZ, Pınar / TEPE, İlker, Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2018, s.187.

<sup>411</sup> ÖZTÜRK/ERDEM, a.g.e., s.316; SOYASLAN, a.g.e., s.148.

<sup>412</sup> ARTUK vd., a.g.e., s.364.

<sup>413</sup> APAYDIN, a.g.e., s.186; ERDOĞAN, a.g.e., s.145; KESKİN, a.g.e., s.70; YİĞİT, a.g.e., s.30.

<sup>414</sup> APAYDIN, a.g.e., s.195; ERDOĞAN, a.g.e., s.145.

<sup>415</sup> KESKİN, a.g.e., s.91.

<sup>416</sup> APAYDIN, a.g.e., s.184; HEINRICH, a.g.e., s.72.

<sup>417</sup> HEINRICH, a.g.e., s.97; YİĞİT, a.g.e., s.28.

dikkate alındığından neticeyi öngörüp öngöremeyeceğinin tespit edilmesi gerektiği belirtilmektedir.<sup>418</sup>

TCK m.22'nin gerekçesinde; “...*Bu dikkat ve özen yükümlülüğünün belirlenmesinde, failin kişisel yetenekleri göz önünde bulundurulmaksızın, objektif esastan hareket edilir. Nitekim toplum hâlinde yaşamının güvenli bir biçimde sürdürülebilmesi için, çeşitli alanlarda kişilerin dikkat ve özenli davranmalarıyla ilgili kurallar konmaktadır. İnşaat faaliyeti, sağlık hizmetlerinin yürütülmesi ve trafik düzeniyle ilgili kurallar, dikkat ve özen yükümlülüğüne örnek olarak gösterilebilir. Taksirli suçlarda fail, kendi yetenekleri, algılama gücü, tecrübeleri, bilgi düzeyi ve içinde bulunduğu koşullar altında, objektif olarak varolan dikkat, özen yükümlülüğünü öngörebilecek ve yerine getirebilecek durumda olmalıdır. Bütün bu yeteneklere sahip olmasına rağmen bu yükümlülüğe aykırı davranan kişi, suç tanımında belirlenen neticenin gerçekleşmesine neden olması durumunda, taksirli suçtan dolayı kusurlu sayılarak sorumlu tutulacaktır...*” denilerek dikkat ve özen yükümlülüğünün tespitinde objektif esastan hareket edileceği ve failin kişisel yeteneklerinin dikkate alınmayacağı, fakat failin sorumlu tutulabilmesi için objektif özen yükümlülüğünü öngörebilecek ve yerine getirebilecek durumda olması gerektiği belirtilmiştir.

Tehlikeli bir meslek ya da sanatın icrası sırasında, kaçınılamayan bir davranış ya da o günkü bilgi ve şartlara göre bahsi geçen faaliyet alanında normal kabul edilen davranışlar (izin verilen risk), taksirin varlığı için yeterli görülmemiştir.<sup>419</sup>

İşverenin taksirli hareketinin sebep olduğu cezai sorumluluğu, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaması suretiyle işçiyi gözetme borcunun gereklerinden olan dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlalden doğar.<sup>420</sup> İşverenin dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlali denildiğinde, çalışanların zarar görmemesi için işverenin uymakla yükümlü olduğu kurallara aykırı davranılması akla gelir.<sup>421</sup>

---

<sup>418</sup> YİĞİT, a.g.e., s.28.

<sup>419</sup> APAYDIN, a.g.e., s.189 ve devamı.

<sup>420</sup> ERGÜNEŞ, a.g.m., s.141; MEMİŞOĞLU/ÇINAR, a.g.m., s.47.

<sup>421</sup> ERDOĞAN, a.g.e., s.140.



İşçiyi gözetme borcu çerçevesinde, işverenin uymakla yükümlü olduğu ve uyulmaması halinde dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılığın gerçekleşeceği kurallar temel olarak; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. ve devamı maddeleri ile diğer ilgili mevzuat hükümleridir. TBK m.417'de, işverenin işçinin kişiliğini korumak, 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; işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. İSGK m. 4'te ise, işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu belirtildikten sonra maddenin devamında ve diğer maddelerde alınması gereken tedbirler ve uyulması gereken yükümlülüklerin neler olduğu daha detaylı açıklanmıştır.

Son olarak, taksirli hareketin yol açtığı netice, münhasıran failin kişisel ve ailevi durumu bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur olmasına yol açmışsa ceza verilmez; olayda bilinçli taksirin varlığı halinde ise verilecek olan ceza yarıdan altıda bire kadar indirilebilir. (TCK m.22/6) Düzenlemenin kötüye kullanılmaya elverişli olduğu, hakime takdir yetkisi verilmesinin ve her somut olaya göre değerlendirme yapabilmesinin daha doğru olacağı belirtilmektedir.<sup>422</sup>

#### **3.1.4.5.4.Bilinçli Taksir**

TCK 22/3 maddesine göre, kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir söz konusu olur. Bilinçli taksir durumunda, taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır. Basit taksirle bilinçli taksiri birbirinden ayıran özellik, bilinçli taksirde neticenin fail tarafından öngörülmesidir.<sup>423</sup>

<sup>422</sup> ÖZBEK vd., a.g.e., s.191. Benzer yönde değerlendirme için bkz.ERMAN/ÖZEK, a.g.e., s.82,83.

<sup>423</sup> ÖZKAN, a.g.e., s.534; CENTEL vd., a.g.e., s.101; ERGÜNEŞ, a.g.m., s.143.

Bilinçli taksir durumunda fail neticenin gerçekleşmesini istemese de, hareketin sonucunda suç tipine uygun olan bu neticenin gerçekleşebileceğini öngörmekte ancak, neticenin gerçekleşmeyeceğine olan güvenle ya da neticeyi hafife alarak hareket etmektedir. Olası kastta ise, neticenin gerçekleşmesi ihtimali göze alınmaktadır.<sup>424</sup> Failin zihninde oluşan neticenin gerçekleşmeyeceğine dair güvenin bir gerekçesi olmalıdır, aksi halde fail neticenin gerçekleşme ihtimalini görmesine rağmen tedbir almaması ve hareketini sürdürmesi durumunda olası kasttan söz edilir.<sup>425</sup>

Yargıtay bilinçli taksir konusunda; “...*Bilinçli taksir ise 5237 sayılı TCY'nın 22/3. maddesinde, “kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi” olarak tanımlanmıştır. Görüldüğü gibi taksir ile bilinçli taksir arasındaki yegane fark; taksirde failin öngörülebilir nitelikteki neticeyi öngörmemesi, bilinçli taksir halinde ise bu neticeyi öngörmüş olmasıdır. Bilinçli taksirde gerçekleşen sonuç fail tarafından öngörüldüğü halde istenmemiştir. Gerçekten neticeyi öngördüğü halde, sırf şansına veya başka etkenlere, hatta kendi beceri veya bilgisine güvenerek hareket eden kimsenin tehlike hali, bunu öngörmemiş olan kimsenin tehlike hali ile bir tutulamaz; neticeyi öngören kimse, ne olursa olsun, bu neticeyi meydana getirecek harekette bulunmamakla özellikle görevlidir...*” şeklindeki anlatımıyla basit taksirle bilinçli taksir arasındaki farkı ortaya koymuştur.

İş kazaları açısından bakıldığında, iş güvenliği profesyonellerinin açık uyarılarına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirin alınmamış olması ve bu nedenle kazanın meydana gelmesi, ya da risk analizi sonucunda alınması önerilen tedbirlerin hallerinde işverence neticenin öngörüldüğünün kabul edilebileceği değerlendirilmektedir.<sup>426</sup>

Öğretide, yaşanan iş kazalarının büyük kısmının işverenin öngörebileceği basit ve birbirinin tekrarı niteliğindeki iş kazaları olduğu, bu nedenle bilinçli taksirin uygulanabileceği ileri sürülmüştür.<sup>427</sup> Bu konuda daha da geniş bir yorumla, iş

<sup>424</sup> ARTUK vd., a.g.e., s.365; HAKERİ, a.g.e., s.277, 278; MEMİŞOĞLU/ÇINAR, a.g.m., s.49; TOROSLU, a.g.e., s.240.

<sup>425</sup> ARTUK vd., a.g.e., s.383.

<sup>426</sup> ERDOĞAN, a.g.e., s.154, 155.

<sup>427</sup> AKIN, Levent, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu”, TİSK Akademi, Cilt 3, Sayı 5, 2018/1, 218.

sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuatın getirdiği yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren ve işveren vekilinin bilinçli taksir sahibi olduklarının kabulü gerektiği, nitekim bu yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren ve işveren vekilinin, işçinin ölüm ya da yaralanma ile karşı karşıya kalacağını öngörebileceği de ileri sürülmüştür.<sup>428</sup>

Failin iş kazasındaki kusurunun basit taksir mi yoksa bilinçli taksir mi olduğu konusunda bir netlik yoksa, şüpheden sanık yararlanır kuralı dikkate alınarak basit taksirin varlığı kabul edilmelidir.<sup>429</sup>

### 3.1.2. Tekerrür

TCK m.58'e göre, önceden işlenen suçtan dolayı verilen hüküm kesinleştikten sonra yeni bir suçun işlenmesi halinde, tekerrür hükümleri uygulanır. Bunun için cezanın infaz edilmiş olması gerekmez. Tekerrür halinde, sonraki suça ilişkin kanun maddesinde seçimlik olarak hapis cezası ile adli para cezası öngörülmüşse, hapis cezasına hükmolunur. Ayrıca, mükerrirlere özgü infaz rejimi ve cezanın infazından sonra denetimli serbestlik tedbiri uygulanır.

Tekerrür hükümleri, önceden işlenen suçtan dolayı;

-Beş yıldan fazla süreyle hapis cezasına mahkûmiyet halinde, bu cezanın infaz edildiği tarihten itibaren beş yıl,

-Beş yıl veya daha az süreli hapis ya da adli para cezasına mahkûmiyet halinde, bu cezanın infaz edildiği tarihten itibaren üç yıl,

-Geçtikten sonra işlenen suçlar dolayısıyla uygulanmaz. (TCK m. 58/2)

Kasıtlı suçlarla taksirli suçlar ve sırf askeri suçlarla diğer suçlar arasında tekerrür hükümleri uygulanmaz. (TCK m. 58/4) Bu durumda iş kazalarında ortaya çıkan taksirle yaralama ya da taksirle öldürme suçlarının birden fazla kere işlenmesi durumunda, maddede aranan diğer şartların da varlığı koşuluyla tekerrür hükümleri uygulanacaktır.

<sup>428</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU vd., a.g.e., s.1421.

<sup>429</sup> ÖZKAN, a.g.m., s.538.

Kasten öldürme, kasten yaralama, yağma, dolandırıcılık, uyuşturucu veya uyarıcı madde imal ve ticareti ile parada veya kıymetli damgada sahtecilik suçları hariç olmak üzere; yabancı ülke mahkemelerinden verilen hükümler tekerrüre esas olmaz. (TCK m. 58/4) Dolayısıyla yabancı mahkemece verilmiş olan taksirle yaralama, taksirle ölüme sebep olma suçlarından dolayı tekerrür hükümleri uygulanmayacaktır.

Ayrıca fiili işlediği sırada on sekiz yaşını doldurmamış olan kişilerin işlediği suçlar dolayısıyla tekerrür hükümleri uygulanmaz. (TCK m. 58/5)

### **3.1.3.Şikayetten Vazgeçme**

Kanunda açıkça şikayete bağlı olduğu belirtilen suçlarla ilgili ceza soruşturması ve kovuşturma yapılabilmesi şikayete yetkili kişinin başvurusuna bağlıdır. TCK m.73, soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlı suçları düzenlemiştir. Buna göre; soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlı olan suç hakkında şikayet hakkı bulunan kimse altı ay içinde şikayette bulunmadığı takdirde soruşturma ve kovuşturma yapılamaz. Şikayet süresi, zamanaşımı süresini geçmemek kaydıyla, şikayet hakkı olan kişinin fiili ve failin kim olduğunu bildiği veya öğrendiği günden başlamaktadır.

Şikayete hakkı olan birden fazla kişiden birisinin ya da bir kısmının altı aylık şikayet süresini geçirmesi durumunda, henüz şikayet süresi dolmamış olan kişilerin hakkı etkilenmez. Ancak, iştirak halinde suç işlemiş sanıklardan biri hakkındaki şikayetten vazgeçme, diğerlerini kapsar. (TCK m. 73/3,5)

Bölünmezlik ilkesi gereğince, birden fazla şüphelinin suç teşkil eden eylemi ile ilgili şikayette bulunmak, tüm sanıklar bakımından hüküm ifade ettiği gibi, şüpheli ya da sanıklardan birisi hakkında şikayetten vazgeçme de yine tüm sanıklar hakkında etkili olur.<sup>430</sup> Takibi şikayete bağlı olan suçlarda, kanunda aksi belirtilmedikçe, suçtan zarar gören kişinin şikayetten vazgeçmesi davayı düşürür, ancak kanunda aksi

<sup>430</sup> DÖNMEZER, Genel Ceza, s.91; ERDOĞAN, a.g.e., s.189.

yazılı olmadıkça, vazgeçme onu kabul etmeyen sanığı etkilemez. Hükmün kesinleşmesinden sonraki vazgeçme ise cezanın infazına engel olmaz.

Kamu davasının düşmesi, suçtan zarar gören kişinin şikayetten vazgeçmiş olmasından ileri gelmiş ve vazgeçtiği sırada şahsi haklarından da vazgeçtiğini ayrıca açıklamış ise artık hukuk mahkemesinde de dava açamaz. (TCK m. 73/7)

Hangi suçların şikayete bağlı olduğu, ilgili suçların düzenlendiği kanun maddesinde açıkça belirtilmektedir. Şikayete bağlı olduğu açıkça belirtilmeyen suçların re'sen takibi söz konusu olacaktır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik gerekli tedbirleri almaması ve uygulamaması sebebiyle işçinin yaralanması durumunda oluşan taksirle yaralama suçu, takibi (soruşturulması ve koğuşturulması) şikayete bağlı suçlardandır. Suçun nitelikli hallerinin bilinçli taksir ile işlenmesi halinde ise re'sen takip edilecek bir suç, başka bir deyişle şikayete bağlı olmayan bir suç söz konusu olmaktadır.<sup>431</sup>

Yargıtay bir kararında; kolluk aşamasında şikayetçi olmadığını beyan eden müştekinin şikayet hakkını kullanmadığı, bu suretle şikayet hakkından vazgeçtiği, vazgeçen müştekinin şikayet hakkını kullanmaktan vazgeçmeden dönüp yeniden şikayetçi olamayacağından, taksirle yaralama suçundan soruşturma şartı olan şikayetin gerçekleşmemesi nedeniyle, “kovuşturmaya yer olmadığına” dair verilen karara yapılan itirazın reddine karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir.<sup>432</sup>

### **3.1.4.Uzlaştırma**

Ceza Muhakemesi Kanunu (CMK) m.253'e göre, aşağıda belirtilen suçlarda, şüpheli ile mağdur veya suçtan zarar gören gerçek veya özel hukuk tüzel kişinin uzlaştırılması girişiminde bulunulması zorunludur:

-Soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlı suçlar.

-Şikâyete bağlı olup olmadığına bakılmaksızın, Türk Ceza Kanunu'nda yer alan;

<sup>431</sup> MEMİŞOĞLU/ÇINAR, a.g.m., s.45.

<sup>432</sup> Yargıtay 12. C.D. 2018/3423 E. 2018/11273 K. sayılı, 27.11.2018 tarihli kararı.

- \* Kasten yaralama (üçüncü fıkra hariç, madde 86; madde 88),
- \* Taksirle yaralama (madde 89),
- \* Tehdit (madde 106, birinci fıkra),
- \* Konut dokunulmazlığının ihlali (madde 116),
- \* İş ve çalışma hürriyetinin ihlali (madde 117, birinci fıkra; madde 119, birinci fıkra (c) bendi),
- \* Hırsızlık (madde 141),
- \* Güveni kötüye kullanma (madde 155),
- \* Dolandırıcılık (madde 157),
- \* Suç eşyasının satın alınması veya kabul edilmesi (madde 165),
- \* Çocuğun kaçırılması ve alıkonulması (madde 234),
- \* Ticari sır, bankacılık sırrı veya müşteri sırrı niteliğindeki bilgi veya belgelerin açıklanması (dördüncü fıkra hariç, madde 239) suçları.

-Mağdurun veya suçtan zarar görenin gerçek veya özel hukuk tüzel kişisi olması koşuluyla, suça sürüklenen çocuklar bakımından ayrıca, üst sınırı üç yılı geçmeyen hapis veya adli para cezasını gerektiren suçlar.

Soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlı olanlar hariç olmak üzere; diğer kanunlarda yer alan suçlarla ilgili olarak uzlaştırma yoluna gidilebilmesi için, kanunda açık hüküm bulunması gerekir.(m.253/2)

Maddeye göre, uzlaşma teklifinde bulunulması veya teklifin kabul edilmesi, suça konu delillerin toplanmayacağı ve gerekli koruma tedbirlerinin uygulanmayacağı anlamına gelmez. Uzlaşma teklifi reddedilmiş olsa bile, şüpheli ile mağdur ya da suçtan zarar gören kişiler, en geç iddianamenin düzenlendiği tarihe kadar Cumhuriyet savcısına başvurarak uzlaşmaya vardıklarını bildirebilirler. (CMK m. 253/8,16)

Tarafların üzerinde uzlaştığı edim şüpheli tarafından yerine getirildiğinde, hakkında kovuşturmaya yer olmadığına dair karar verilir. İleri tarihe bırakılan, taksidde bağlanan ya da süreklilik arz eden bir edim söz konusu olduğunda şüpheli hakkında kamu davasının açılması ertelenir. Erteleme süresince zamanaşımı durur.

Kamu davasının açılmasının ertelenmesi kararından sonra, uzlaşmanın gereklerinin yerine getirilmemesi halinde, şüpheli hakkında kamu davası açılır. (CMK m. 253/19)

Tarafların uzlaşmaya varması halinde, soruşturma konusu suç nedeniyle tazminat davası açılması artık mümkün olmayacaktır; eğer açılmış bir dava söz konusu ise bu davadan feragat edilmiş sayılır. (m.253/19) Nitekim, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 2015/13528 E. 2016/6953 K. sayılı ve 19.04.2016 tarihli kararına konu olayda, şüpheli tarafla şikayetçinin 25.000,00 TL maddi ve manevi tazminat ödenmesi karşılığında uzlaştığı, davacı tarafın o tarihte müzayaka halinde olduğunu beyanla uzlaşmanın geçersizliği ileri sürerek tazminat talebinde bulunduğu, yerel mahkemenin CMK m.253 maddesine dayanarak davanın reddine karar vermesinin isabetli olduğuna hükmedilmiştir.<sup>433</sup>

Uzlaştırma sonucunda düzenlenen rapor, 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nun 38. maddesi kapsamında ilam hükmünde belge sayılır. (m.253/19)

Soruşturma aşamasında tüm deliller toplandıktan sonra suçun işlendiği konusunda yeterli şüphenin varlığı kabul edilirse, iddianame düzenlenmeden önce şüpheli ile mağdur veya suçtan zarar gören kişilerin uzlaştırılması girişiminde bulunulur; aksi halde yani suçun işlendiği konusunda yeterli şüphe olmadığı kabul edildiğinde uzlaştırma girişiminde bulunulmaksızın takipsizlik kararı verilmelidir.<sup>434</sup>

CMK m.254'te ise, kamu davası açıldıktan sonra kovuşturma konusu suçun uzlaşma kapsamında olduğunun anlaşılması durumunda dosyanın uzlaştırma işlemlerinin yapılması için uzlaştırma bürosuna gönderilmesi gerektiği düzenlenmiştir.

CMK m.253'te taksirle yaralama suçunun şikayete bağlı olup olmamasına bakılmaksızın uzlaştırma kapsamında olduğu açıkça belirtildiğinden; işçinin yaralanmasına yol açan iş kazası nedeniyle taksirle yaralama suçundan ceza

<sup>433</sup> Karar için bkz. ERTÜRK, Şükran, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri", s. 848, Şu kitapta ayrı bölüm: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, Seminer-Ankara 01-02 Aralık 2017, (s.745-1026) İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık, 2018.

<sup>434</sup> MEMİŞOĞLU/ÇINAR, a.g.m., s.57.

soruşturması ya da koğuşturmasına başlanıldığında, uzlaşma suretiyle uyuşmazlığın ortadan kaldırılması mümkündür. Tarafların uzlaşması halinde, yukarıda belirtildiği üzere, soruşturma aşamasında ise Cumhuriyet savcısı tarafından koğuşurmaya yer olmadığına, koğuşurma aşamasında ise hakim tarafından davanın düşmesine karar verilir. Bu durumda uzlaştırmanın bir hukuki sonucu olarak, kazaya uğrayan işçi maddi ve manevi tazminat davası da açamayacaktır.

Uzlaştırma kurumunun uygulamada gereği gibi yerine getirilemediğini düşündüğümüzden, CMK m.253/19’da yer alan “Uzlaşmanın sağlanması halinde, soruşturma konusu suç nedeniyle tazminat davası açılmaz; açılmış olan davadan feragat edilmiş sayılır.” düzenlemesinin ciddi mağduriyetlere yol açtığı, bu nedenle anılan düzenlemenin madde metninden çıkarılmasının yerinde olacağı kanaatindeyiz.

Nitekim uygulamada “uzlaştırma” ile “şikayetten vazgeçme” birbiri ile karıştırılmakta, uzlaştırmada görev alan bazı kişilerce gerekli ve yeterli bilgilendirme yapılmamakta, uzlaştırmanın hukuki sonuçları konusunda aydınlatma yükümlülüğü tam olarak yerine getirilmemekte, uzlaştırma şekli bir işlem olarak görülmekte, taraflarla sağlıklı bir iletişim kurularak müzakere etmelerinin ve çözümlerini üretmelerinin sağlanması yerine, kestirme yoldan ve kendi fikirlerini empoze ederek süreci bir an önce sonlandırma çabası içine girilmektedir.

Uzmanlık derecesinde hukuk ve adalet nosyonu bulunmayan siyasi bilgiler, idari bilimler, iktisat veya maliye alanlarında en az dört yıllık yüksek öğrenim yapmış olanların da diğer şartları taşımaları durumunda uzlaştırmacı olarak görev alabildikleri dikkate alındığında, uzlaştırma müzakerelerinin yukarıda bir kısmını sıraladığımız sakıncalardan kurtulmasının pek de mümkün olmadığı düşüncemiz güçlenmektedir.

### **3.1.5.Kamu Davası Açılmasının Ertelenmesi**

Yapılan ceza soruşturması sonucunda toplanan deliller, suçun işlendiği hususunda yeterli şüphe bulunduğunu gösteriyorsa, kamu davası açılabilmesi için Cumhuriyet savcısı tarafından iddianame düzenlenir. (CMK m. 170/2)



CMK m.171'e göre, etkin pişmanlık hükümlerinin uygulanmasını gerektiren koşulların veya şahsî cezasızlık sebebinin olayda bulunması durumunda, kovuşturmayaya yer olmadığına karar verilebilir.

Cumhuriyet savcısı tarafından, üst sınırı üç yıl<sup>435</sup> veya daha az süreli hapis cezasını gerektiren suçlardan dolayı, yeterli şüphenin varlığına rağmen, kamu davasının açılmasının beş yıl süre ile ertelenmesine karar verebilir. Erteleme süresi boyunca zamanaşımı kesilir. Uzlaştırma ve ön ödeme kapsamındaki suçlarda kamu davasının açılmasının ertelenmesi kararı verilemez. (CMK m.171/2)

CMK m. 171/3'e göre, kamu davasının açılmasının ertelenmesine karar verilebilmesi için kanunda bazı şartlar aranmaktadır:

-Şüpheli daha önce kasıtlı bir suçtan dolayı hapis cezası ile mahkûm edilmemiş olmalı,

-Soruşturma sonucunda Cumhuriyet savcısında, kamu davası açılmasının ertelenmesi halinde şüphelinin bir daha suç işlemeyeceği kanaati oluşması,

-Kamu davası açılmasının ertelenmesinde, şüpheli ve toplum açısından fayda bulunması,

-Suç nedeniyle mağdurun ya da kamunun uğradığı ve Cumhuriyet savcısı tarafından tespit edilen bir zarar varsa, bu zararın aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle giderilmiş olması.

Cumhuriyet savcılığı tarafından verilen erteleme süresi içinde, kasıtlı bir suç işlenmediği takdirde, kovuşturmayaya yer olmadığına karar verilir; bu sürede kasıtlı bir suç işlenmesi halinde ise kamu davası açılır. Erteleme süresince zamanaşımı işlemez.(CMK m. 171/4)

### **3.1.6.Seçenek Yaptırımlar**

---

<sup>435</sup> Maddenin önceki halinde "üst sınırı bir yıl veya daha az süreli hapis cezasını gerektiren suçlardan dolayı" kamu davasının ertelenmesine karar verilebiliyorken, 24.10.2019 tarih ve 30928 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7188 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 19. maddesiyle bu süre 3 yıla çıkarılmıştır.

Bir yıl veya daha az süreli hapis cezası anlamına gelen “kısa süreli hapis cezası” TCK m. 50 uyarınca, suçlunun kişiliğine, sosyal ve ekonomik durumuna, yargılama sürecinde duyduğu pişmanlığa ve suçun işlenmesindeki özelliklere göre aşağıdaki seçenek yaptırımlara çevrilebilir:

-Adli para cezası,

-Mağdurun veya kamunun uğradığı zararın aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle, tamamen giderilmesi,

-En az iki yıl süreyle, bir meslek veya sanat edinmeyi sağlamak amacıyla, gerektiğinde barınma imkânı da bulunan bir eğitim kurumuna devam etme,

-Mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle, belirli yerlere gitmekten veya belirli etkinlikleri yapmaktan yasaklanma,

-Sağladığı hak ve yetkiler kötüye kullanılmak suretiyle veya gerektirdiği dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranılarak suç işlenmiş olması durumunda; mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle, ilgili ehliyet ve ruhsat belgelerinin geri alınması, belli bir meslek ve sanatı yapmaktan yasaklanma,

-Mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle ve gönüllü olmak koşuluyla kamuya yararlı bir işte çalıştırılma.

Ancak otuz gün ve daha az süreli hapis cezası ile fiili işlediği tarihte on sekiz yaşını doldurmamış veya altmış beş yaşını bitirmiş bulunanların mahkûm edildiği bir yıl veya daha az süreli hapis cezasının, öncesinde hapis cezasına hükmedilmemiş olması koşuluyla yukarıda sayılan seçenek yaptırımlardan birine çevrilmesi zorunludur.

Kanununda karşılığı hapis cezası ya da adli para cezası şeklinde seçimlik olarak belirlenen suçlarla ilgili hapis cezasına hükmedilmesi durumunda; verilen hapis cezasının adli para cezasına çevrilmesi mümkün değildir. Bilinçli taksir hali hali dışında, taksirli suçlar nedeniyle verilen hapis cezası uzun süreli bile olsa bu ceza, diğer şartların da varlığı halinde adli para cezasına çevrilebilir.

### 3.1.7.Hükmün Açıklanmasının Geri Bırakılması

CMK m. 231'e göre duruşma sonunda, hüküm verilerek tutanağa geçirilir, açıkça okunur; taraflara ana hatlarıyla hükmün gerekçesi ve karara karşı başvurulabilecek olan kanun yolları, sanığın tazminat isteyebileceği bir durum varsa bu husus da anlatılır. Mahkemece verilen ceza, iki yıl veya daha az süreli hapis veya adli para cezası ise; sanığın da kabul etmesi koşuluyla, kurulan hükmün sanık hakkında bir hukukî sonuç doğurmaması anlamına gelen hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına (HAGB) karar verilebilir. Buna göre, taksirle yaralama suçunun basit ve nitelikli hallerinde, yine aynı şekilde taksirle öldürme suçu bakımından da hükmün açıklanması geri bırakılabilir.<sup>436</sup>

Hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilebilmesi için bazı şartlar aranmaktadır:

- Sanığın daha önce kasıtlı bir suçtan mahkumiyetinin bulunmaması,
- Sanığın kişilik özellikleri ile duruşmadaki tavır ve davranışları dikkate alındığında, mahkemece sanığın yeniden suç işlemeyeceği kanaatine varılması,
- Suç nedeniyle mağdurun ya da kamunun uğradığı zararın, aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle tamamen giderilmesi.(CMK m. 231/6)

HAGB verilmesi durumunda, hükmedilen hapis cezasının ertelenmesi ya da kısa süreli olması halinde seçenek yaptırımlara çevrilmesi mümkün değildir. (CMK m. 231/7)

CMK m.131/8'e göre, HAGB kararı verildiğinde sanık için beş yıllık denetim süresine bulunmaktadır. Denetim süresi içinde dava zamanaşımı durur. Bu süre içinde sanık hakkında, bir başka kasıtlı suç nedeniyle yeniden hükmün HAGB kararı verilemez. Denetim süresi içinde, mahkemenin bir yıldan fazla olmamak üzere kararlaştıracığı süreyle, sanığın aşağıdaki denetimli serbestlik tedbirlerine tabi tutulmasına karar verilebilir:

- Bir meslek veya sanat sahibi olmaması halinde, meslek veya sanat sahibi olmasını sağlamak amacıyla bir eğitim programına devam etmesi,

<sup>436</sup> MEMİŞOĞLU/ÇINAR, a.g.m., s.61.

-Bir meslek veya sanat sahibi olması halinde, bir kamu kurumunda veya özel olarak aynı meslek veya sanatı icra eden bir başkasının gözetimi altında ücret karşılığında çalıştırılması,

-Belli yerlere gitmekten yasaklanması, belli yerlere devam etmek hususunda yükümlü kılınması ya da takdir edilecek başka yükümlülüğü yerine getirmesi.

Sanığın, mağdurun veya kamunun uğradığı zararı derhal giderememesi durumunda sanığın bu zararı denetim süresince aylık taksitler halinde ödemek suretiyle tamamen gidermesi koşuluyla da HAGB kararı verilebilir. Denetim süresi içinde kasten yeni bir suç işlenmediği ve denetimli serbestlik tedbirine ilişkin yükümlülükler uyulması halinde, hakkında HAGB hüküm ortadan kaldırılarak, davanın düşmesi kararı verilir. Bu süre içinde başka bir kasıtlı suç işlenmesi ya da denetimli serbestlik tedbirlerine aykırı davranılması durumunda, mahkemece HAGB kararı verilen hüküm açıklanır. (CMK m. 231/9,10,11)

Yapılan yargılama sonucunda, açıkça talep olmasa da HAGB hususunun tartışılması ve olumlu ya da olumsuz bir karar verilmesi gerektiği belirtilmektedir.<sup>437</sup>

Yargıtay, önüne gelen bir olayda, “...Sanığın talimatla alınan beyanında katılanın tüm zararlarını karşıladığını, hastane masraflarını ödediğini, çalışmadığı günlere ilişkin 1,400-TL para Şekerbank Malatya Şubesine yatırıldığını, katılanın karşılanabilecek herhangi bir zararı olmadığını beyan etmesi ve mahkemece katılanın zararının bulunup bulunmadığı hususunda da araştırma yapılmaması karşısında; meydana gelen iş kazası nedeniyle katılanın zararının, sanık tarafından giderilip giderilmediği araştırılmaksızın sanık hakkında hükmün açıklanmasının geri bırakılması hükümlerinin uygulanmamasına karar verilmesi...” denilmiş ve hükmün açıklanmasının geri bırakılması hükümlerinin uygulanması gerektiğini belirtmiştir.<sup>438</sup>

Bir başka kararda, “...katılanın 10.753 TL tedavi giderini karşıladığı, Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 03.02.2009 tarih ve 2009/250-13 sayılı kararı doğrultusunda katılan tarafın basit bir hesapla olay sebebiyle uğradığı zararın tespit edilerek

<sup>437</sup> ERDOĞAN, a.g.e., s.194.

<sup>438</sup> Yargıtay 12. C.D.2017/10493 E. 2019/7331 K. sayılı 17.06.2019 tarihli kararı.

sanığın bu zararı karşılmasına imkan tanınıp 5271 sayılı yasanın 231. maddesindeki hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına ilişkin hükümlerin suçun niteliği, hükmolunan cezanın türü ve adli sicil kaydı da değerlendirilerek sanığın hukuki durumunun yeniden takdir ve tayininin de zorunluluk bulunması gerekçesiyle yerel mahkeme kararının bozulduğu, bozma ilamına uyarak yapılan yargılama sonucunda “İş kazası sonucu uğranılan ve dava konusu edilen maddi ve manevi alacak davaları esas olarak likit olmayan/belli ya da belirlenebilir nitelikte olmayan borç doğurucu nitelikteki hukuki olay olup esas olarak CMK'nın 231. maddesi anlamında basit bir araştırmayla kendiliğinden doğan alacak hakkı olarak kabul edilmelidir. Gerek likit olmayan alacak gerekse CMK'nın 231. maddesi anlamında basit araştırmayla tespit edilebilen zarar kavramları aynı olayda uygulanması güç ise de sanık hakkında mağdurda oluşan zararın kalıcı niteliği de gözetilerek hükmün açıklanmasının geri bırakılması ya da cezanın ertelenmesi yoluna gidilmemiştir.” şeklindeki gerekçe ile CMK'nın 231. maddesinin uygulanmadığı anlaşılmış ise de, hukuk mahkemesine açılan tazminat dava dosyasından anlaşılacağı üzere katılanın 10.000 TL maddi zarar talebinde bulunduğu, yukarda bahsi geçen Yargıtay Ceza Genel Kurul Kararına göre CMK'nın 231. maddesinde değinilen zararın manevi zarar değil maddi zarar olduğu, sanığın maddi zarar olarak talep edilen 10.000 TL nin üzerinde bir ödeme yaptığı da değerlendirilerek sanık hakkında yasal olmayan ve dosya kapsamıyla uyuşmayan gerekçeyle hükmün açıklanmasının geri bırakılmasının uygulanmamasına karar verilmesi...” şeklinde hüküm kurularak HAGB kararı verilebilmesi için maddi zararların giderilmesinin yeterli olduğu, maddi zararın giderilmesi halinde HAGB verilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

### **3.1.8. Cezanın Ertelenmesi**

TCK m.51'e göre, iki yıl ya da daha az süreyle hapis cezasına mahkûm edilen sanığın cezası ertelenebilir. Suçun işlendiği tarihte on sekiz yaşını doldurmamış veya altmış beş yaşını bitirmiş olan kişiler bakımından hapis cezasının ertelenmesinde üst sınır üç yıl olarak uygulanır. Taksirle yaralama ve taksirle ölüme sebebiyet verme suçları bakımından sanığa verilen cezanın sonuç itibarıyla iki yıl ya da daha az süreli hapis cezası olması durumunda, hapis cezasının ertelenmesine karar

verilebilecektir.<sup>439</sup> Erteleme kararı verilebilmesi için yasanın bazı şartlar aranmaktadır:

-Sanığın daha önce kasıtlı bir suçtan dolayı üç aydan fazla hapis cezasına çarptırılmamış olması,

-Yargılama aşamasında gösterdiği pişmanlık dolayısıyla yeniden suç işlemeyeceği konusunda bir kanaat oluşması.

Cezanın ertelenmesi, mağdur ya da kamunun uğradığı zararın aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle tamamen giderilmesi koşuluna bağlanması durumunda, bu koşul gerçekleşinceye kadar cezanın infazına devam edilir. Zararın giderilmesi durumunda, hükümlünün ceza infaz kurumundan derhal salıverilmesine karar verilir. (TCK m. 51/2)

Cezası ertelenen hükümlü hakkında, mahkûm olunan ceza süresinden az olmamak kaydıyla, bir yıl ile üç yıl arasında denetim süresi belirlenir. Mahkemece, denetim süresi içinde aşağıdaki denetimli serbestlik tedbirlerine karar verilebilir:

-Bir meslek veya sanat sahibi olmaması halinde, meslek veya sanat sahibi olmasını sağlamak amacıyla bir eğitim programına devam etmesi,

-Bir meslek veya sanat sahibi olması halinde, bir kamu kurumunda veya özel olarak aynı meslek veya sanatı icra eden bir başkasının gözetimi altında ücret karşılığında çalıştırılması,

-Onsekiz yaşından küçük olan hükümlülerin, bir meslek veya sanat edinmelerini sağlamak amacıyla, gerektiğinde barınma imkanı da bulunan bir eğitim kurumuna devam etmesi. (TCK m.51/3,4)

Denetim süresi, belirlenen yükümlülüklerle uygun olarak ya da iyi halli olarak tamamlandığı takdirde, ceza infaz edilmiş sayılır. Ancak hükümlünün denetim süresi içinde başka bir kasıtlı suç işlemesi ya da hakim uyarısına rağmen belirlenen yükümlülüklerle uymamakta ısrar etmesi durumunda, ertelenen ceza kısmen veya tamamen infaz kurumunda çektirilir. (TCK m.51/7,8)

---

<sup>439</sup> MEMİŞOĞLU/ÇINAR, a.g.m., s.62.

Hapis cezasının TCK m.51 gereğince ertelenmesi için aranan koşullar, HAGB kararı verilebilmesi için CMK m.231'deki şartlardan daha hafiftir.<sup>440</sup> Zira HAGB kararı verilebilmesi için sanığın kasıtlı bir suçtan dolayı hiçbir şekilde mahkumiyetinin bulunmaması aranmaktayken, ertelemeye ise kasıtlı bir suçtan dolayı üç aydan fazla hapis cezası verilmemiş olması aranmaktadır. Bu durumda, daha önce kasıtlı bir suçtan dolayı üç aya kadar hapis cezasına mahkum edilmiş olan bir kişi hakkında HAGB kararı verilemezken, diğer şartları da varsa hapis cezasının ertelenmesi kararı verilebilecektir. Yine hapis cezasının ertelenmesinde denetim süresi de, HAGB kararı verilmesi halindeki denetim süresinden daha kısadır.

### 3.1.9. Mahkumiyetin Diğer Sonuçları

TCK m.53'e göre, "kasten" suç işlemiş olan kişi bu suçtan dolayı hapis cezasına mahkûm edilmesi halinde bunun bir sonucu olarak, mahkûm olduğu hapis cezasının infazı tamamlanıncaya kadar bazı hakları kullanmaktan yoksun kılınmaktadır. Bunlar;

-Sürekli, süreli veya geçici bir kamu görevinin üstlenilmesinden; bu kapsamda, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliğinden veya devlet, il, belediye, köy veya bunların denetim ve gözetimi altında bulunan kurum ve kuruluşlarca verilen, atamaya veya seçime tabi bütün memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilmek,

-Seçme ve seçilme ehliyeti,

-Velayet hakkından; vesayet veya kayımlığa ait bir hizmette bulunma,

-Vakıf, dernek, sendika, şirket, kooperatif ve siyasi parti tüzel kişiliklerinin yöneticisi veya denetçisi olma,

-Bir kamu kurumunun veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşunun iznine tabi bir meslek veya sanatı, kendi sorumluluğu altında serbest meslek erbabı veya tacir olarak icra etme.

Mahkûm olduğu hapis cezası ertelenen veya koşullu salıverilen hükümlünün kendi altsoyu üzerindeki velayet, vesayet ve kayımlık yetkileri açısından yukarıdaki fıkralar hükümleri uygulanmaz. Mahkûm olduğu hapis cezası ertelenen hükümlü hakkında, izne tabi bir meslek veya sanatı, kendi sorumluluğu altında serbest meslek

<sup>440</sup> MEMİŞOĞLU/ÇINAR, a.g.m., s.62, 63.

erbabı veya tacir olarak icra etmekten yoksun kılınma yaptırımını uygulanmayabilir.  
(TCK m. 53/3)

Kısa süreli hapis cezası ertelenmiş olan kişiler ve fiili işlediği sırada on sekiz yaşını doldurmamış olan kişiler hakkında belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılma yaptırımını uygulanmaz. Yukarıda sayılan hak ve yetkilerden birinin kötüye kullanılması suretiyle işlenen suçlar dolayısıyla hapis cezasına mahkûmiyet halinde, ayrıca, cezanın infazından sonra işlemek üzere, hükmolunan cezanın yarısından bir katına kadar bu hak ve yetkinin kullanılmasının yasaklanmasına karar verilir. Bu hak ve yetkilerden birinin kötüye kullanılması suretiyle işlenen suçlar dolayısıyla sadece adli para cezasına mahkûmiyet halinde, hükümde belirtilen gün sayısının yarısından bir katına kadar bu hak ve yetkinin kullanılmasının yasaklanmasına karar verilir.  
(TCK m. 53/4,5)

Yukarıda sayılan haller sadece kasten işlenen suçlarda söz konusu olabilmektedir. Bu nedenle iş kazası sonucu taksirle yaralama ve taksirle öldürme suçlarında uygulanma imkanı bulunmamaktadır.

Ancak aynı yasa hükmünde, belli bir meslek veya sanatın ya da trafik düzeninin gerektirdiği dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla işlenen taksirli suçtan mahkûmiyet halinde, üç aydan az ve üç yıldan fazla olmamak üzere, bu meslek veya sanatın icrasının yasaklanmasına ya da sürücü belgesinin geri alınmasına karar verilebileceği düzenlenmiştir. Buna göre, iş kazası durumunda meslek veya sanatın icrasının yasaklanması veya sürücü belgesinin geri alınması şeklinde hak mahrumiyeti kararı verilmesi mümkündür. Bu konuda hakime takdir hakkı tanınmıştır.

Yargıtay bir kararında; “...*Saniğin sevk ve idaresindeki araçla, yerleşim yeri içinde, kendisine kırmızı ışık yanmakta iken hatalı biçimde seyrine devam edip kavşağa geldiğinde hızla sola dönüşü geçerek, yaya geçidinde karşıdan karşıya geçmekte olan katılan ... ve kucağındaki torunu katılan ...'ın basit tıbbi müdahale ile giderilebilir şekilde yaralanmalarına tam kusurlu olarak sebebiyet verdiği kabul edildiği olayda... Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 25/10/2018 tarihli ve 2018/4-394*



esas, 2018/478 karar sayılı kararında vurgulandığı üzere; taksirle yaralama suçunun, 02/12/2016 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6763 sayılı Kanun ile 5271 sayılı CMK'nın 253. maddesinde yapılan değişiklikten önce, olay tarihinde de uzlaştırma kapsamında olduğu ve uzlaştırma işlemlerinin uygulandığı ve daha önce usulüne uygun olarak yerine getirilmiş olan uzlaştırma girişimine ilişkin işlemlerin yenilenmesini gerektirmediği ve sanığın adli sicil kaydında tekerrüre esas sabıkası bulunmadığı anlaşıldığından; tebliğnamede bozma öneren görüşe iştirak edilmemiştir... ancak; 5237 sayılı TCK'nın 53/1. maddesindeki hak yoksunluklarının taksirli suçlarda uygulama olanağı bulunmadığı gözetilmeden taksirle yaralama suçundan hüküm kurulurken anılan madde ile sanık hakkında hak yoksunluğuna hükmedilmesi kanuna aykırı olup, sanığın temyiz itirazları bu itibarla yerinde görüldüğünden...” demek suretiyle, taksirli suçların kural olarak hak mahrumiyetine yol açmayacağına hükmetmiştir.<sup>441</sup>

Bir başka Yargıtay kararında, “...tekne kaptanı olan sanığın, dalgıç olan S. C.'dan pervane rekorunu takmasını istemesi üzerine yorgun olduğunu yarın takacağını söyleyen S.'ye gerekli malzemeyi teslim etmesinden sonra da, sanığın teknede motoru çalıştırarak ileri kolunun çalışıp çalışmadığını kontrol ettiği esnada, sanığın haberi olmaksızın arızayı gidermek için denize dalmış olan S. C.'in tekne pervanesinden yaralanıp sonrasında öldüğü olayın, iş kazası niteliğinde bulunduğu anlaşılması karşısında, iş güvenliği uzmanlarından oluşturulacak bilirkişi kurulundan kusurunun bulunup bulunmadığı hususunda rapor alındıktan sonra, sanığın hukuki durumunun takdir ve tayini gerektiği düşünülmeden, yazılı şekilde hüküm kurulması, ... kabul ve uygulamaya göre de taksirli suçlarda uygulama imkanı bulunmadığı gözetilmeden sanık hakkında TCK'nın 53/1. maddesi gereğince hak yoksunluğuna hükmedilmesi.. kanuna aykırı görülmüş olduğundan...” denilerek, taksirle ölüme sebebiyet verme suçu açısından TCK m.53/1 maddesi gereğince hak mahrumiyetine hükmedilmesinin doğru olmadığı vurgulanmıştır.<sup>442</sup>

<sup>441</sup> Yargıtay 12. C.D. 2017/7174 E. 2019/2530 K. sayılı 25.02.2019 tarihli kararı.

<sup>442</sup> Yargıtay 12. C.D. 2012/5164 E. 2012/7477 K. sayılı 19.03.2012 tarihli kararı.

Meslek ve sanatın icrasının yasaklanması veya sürücü belgesinin geri alınması, hükmün kesinleşmesiyle yürürlüğe girer ve süre, cezanın tümüyle infazından itibaren işlemeye başlar. (TCK m. 53/son)

### 3.1.10.Dava ve Cezanın Düşürülmesi

TCK m.64'e göre, sanığın ölümü halinde kamu davasının düşürülmesine karar verilir. Hükümlünün ölümü, hapis ve henüz infaz edilmemiş adli para cezalarını ortadan kaldırır. Ancak, müsadereye ve yargılama giderlerine ilişkin olup ölümden önce kesinleşmiş bulunan hüküm, infaz olunur.

Genel af halinde, kamu davası düşer, hükmolunan cezalar bütün neticeleri ile birlikte ortadan kalkar.(TCK m.65/1)

Bir suçtan dolayı cezaya hükmedilmesinde, kamunun menfaati bulunmaktadır. İşlenen suçun üzerinden uzun süre geçtikten sonra, suçlunun cezalandırılmasından beklenen fayda ortadan kalkmış olabilir. Bu düşünceden hareketle ceza kanunlarında dava ve ceza zamanaşımı düzenlemeleri yer almaktadır.<sup>443</sup>

TCK m.66'da dava zamanaşımı düzenlenmiş olup buna göre, kanunda başka türlü yazılmış olan haller dışında kamu davası;

-Ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda otuz yıl,

-Müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda yirmi beş yıl,

-Yirmi yıldan aşağı olmamak üzere hapis cezasını gerektiren suçlarda yirmi yıl,

-Beş yıldan fazla ve yirmi yıldan az hapis cezası gerektiren suçlarda on beş yıl,

-Beş yıldan fazla olmamak üzere hapis veya adli para cezasını gerektiren

suçlarda sekiz yıl geçmesiyle düşer. Fiili işlediği sırada on iki yaşını doldurmuş olup da on beş yaşını doldurmamış olanlar hakkında, bu sürelerin yarısının; on beş yaşını doldurmuş olup da on sekiz yaşını doldurmamış olan kişiler hakkında ise, üçte ikisinin geçmesiyle kamu davası düşer.

<sup>443</sup> DÖNMEZER, Genel Ceza, s.364.

TCK m.68'de düzenlenen ceza zamanaşımı gereğince; aşağıda belirtilen cezalar, karşılarında gösterilen sürelerin geçmesiyle infaz edilmez:

- Ağırlaştırılmış müebbet hapis cezalarında kırk yıl,
- Müebbet hapis cezalarında otuz yıl,
- Yirmi yıl ve daha fazla süreli hapis cezalarında yirmi dört yıl,
- Beş yıldan fazla hapis cezalarında yirmi yıl,
- Beş yıla kadar hapis ve adli para cezalarında on yıl.

Fiili işlediği sırada on iki yaşını doldurmuş olup da on beş yaşını doldurmamış olanlar hakkında, bu sürelerin yarısının; on beş yaşını doldurmuş olup da on sekiz yaşını doldurmamış olan kişiler hakkında ise, üçte ikisinin geçmesiyle ceza infaz edilmez. (TCK m. 68/2)

Yargıtay; "...17/09/2013 tarihli bozma ilamında belirtildiği üzere ölüm olayı ile meydana gelen iş kazası arasında illiyet bağı bulunup bulunmadığı hususunda Adli Tıp Üst Kurulundan 13/11/2014 tarihli raporun alındığı ve düzenlenen rapora göre illiyet bağı bulunmadığının tespit edilmesi karşısında, meydana gelen iş kazası sebebiyle ...'nin hayati tehlike geçirecek ve ağır kırık oluşacak şekilde yaralandığı, düzenlenen 10/01/2012 tarihli bilirkişi raporuna göre tali kusurlu olan sanıkların eyleminin TCK'nın 89/1, 2/b-e. maddelerinde düzenlenen taksirle yaralama suçunu oluşturduğu anlaşılmakla yapılan incelemede; sanıklara isnat edilen ve daha ağır bir suç oluşturma ihtimali bulunmayan eylemin 5237 sayılı TCK'nın 89/1, 2-b-e. maddesinde yaptırma bağlanmış olup, anılan suç aynı Kanununun 66/1-e. maddesi uyarınca 8 yıllık zamanaşımına tabidir. Kesen nedenlerin varlığı halinde süre yeniden işlemekte ise de, bu süre TCK'nın 67/4. maddesi uyarınca en fazla yarı oranında uzayacağından, suç tarihi olan 11/12/2006 tarihinden itibaren 5237 sayılı TCK'nın 66/1-e ve 67/4. maddelerinde öngörülen 12 yıllık zamanaşımı süresi inceleme tarihinden önce gerçekleşmiş olmakla, dosya içeriği itibariyle de 5271 sayılı CMK'nın 223/9. maddesindeki derhal beraat kararı verilmesini gerektirir şartlar da bulunmadığından, katılan vekilinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görülüş olup, hükmün gerçekleşen zamanaşımı nedeniyle 5320 sayılı Kanunun 8/1. maddesi gereğince halen uygulanmakta olan 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi uyarınca BOZULMASINA, aynı Kanununun 322. maddesinin verdiği yetkiye

*dayanılarak 5237 sayılı TCK'nın 66/1-e ve 5271 sayılı CMK'nın 223/8. maddeleri gereğince sanıklar hakkında açılan kamu davalarının DÜŞMESİNE...*” şeklindeki kararında, zamanaşımına uğrayan kamu davasının düşmesine hükmedilmiştir.<sup>444</sup>

### **3.2.İŞVERENİN İDARİ SORUMLULUĞU**

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda alması gerekli her türlü tedbiri almaması sonucu meydana gelen iş kazası nedeniyle idari sorumluluğu da bulunmaktadır.

Yaşanan iş kazaları nedeniyle bazı şartların varlığı halinde ilgili idarenin de sorumluluğu söz konusu olabilmektedir. İdarenin idare hukukuna tabi işlemleri ile ilgili olarak verdiği zararlar hizmet kusuru kapsamında değerlendirilmekte olup, kusur esasına göre idarenin sorumluluğuna gidilmektedir.<sup>445</sup> Konuya örnek olarak, Maden Kanunu m.29'daki idari yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda, meydana gelen iş kazasından dolayı idarenin de sorumlu olması gösterilmektedir.<sup>446</sup> Konunun sınırlandırılması gereği, idarenin sorumluluğu konusunda detaya girilmemiş, işverenin sorumluluğu üzerinde durulmuştur.

#### **3.2.1.İş Sağlığı ve Güvenliği**

Birden fazla tarafın yer aldığı ve farklı unsurlarıyla karmaşık bir yapı oluşturan iş ve çalışma yaşamında, niteliği gereği bir çok tehlike ile karşı karşıya kalınmakta, çalışanların sağlık ve güvenlikleri risk altında kalmakta, bu risklerden en önemlileri de iş kazaları olarak ortaya çıkmaktadır.

Olaylar, eylemler ve düşünceler arasında bağlantı bulunduğundan, iş kazalarının da üretim şartları, üretimde kullanılan teknik, çevre koşulları ve paylaşım

---

<sup>444</sup> Yargıtay 12.C.D. 2017/12272 E. 2019/8330 K. 10.07.2019 tarihli kararı.

<sup>445</sup> AKINCI, Müslüm, Yaşam Hakkı İhlalleri ve İdari Yargı, Şu kitapta ayrı bölüm: Türkiye Barolar Birliği, Yeni Gelişmeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini, Uluslararası Kongre, Cilt-1, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2016, s.288; ÖZEN, Mustafa, “İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk”, Ankara Barosu Dergisi, Cilt 73, Sayı 2015/2, s.240.

<sup>446</sup> ÖZEN, a.g.m., s.241.

ilişkileriyle bağlantılı olduğu ileri sürülmektedir.<sup>447</sup> İş kazası ve meslek hastalıklarının oluşumunda, ekonomik, sosyal, psikolojik ve çevresel bir çok faktörün etkisi olduğu, özellikle ülkemizde vasıfsız iş gücünün çalışma yaşamında yerini alması, işletmelerce iş sağlığı ve güvenliğinin üzerinde gereği kadar durulmaması, eğitim verilmemesi, denetim uygulanmaması, bu konuya yeterli kaynak ayrılmaması gibi sebeplerin iş kazalarının sıklığında rol oynadığı vurgulanmıştır.<sup>448</sup>

İş kazaları büyük ölçüde, üretimde kullanılan makinelerde son teknolojiden yararlanılmaması, gerekli iş güvenliği tedbirlerinin alınmaması ve uygulanmaması, devlet tarafından da denetlenmemesi gibi sebeplerden kaynaklandığından; işin doğasında var olduğu, kader ya da kötü talih sonucunda gerçekleştiği gibi gerekçelerle iş kazasını normalleştirme olanağı bulunmamaktadır.

Ulusal ve uluslararası düzeydeki hukuki düzenlemelerle bu konu kontrol altına alınmaya çalışılsa da, sanayi ve teknolojik gelişmelere paralel olarak tüm ülkelerde iş kazası ve meslek hastalıkları risklerinin, trafik kazalarının ardından önemli bir sosyal risk olmaya devam ettiği belirtilmektedir.<sup>449</sup> Ancak iş kazalarının, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile ters orantılı olduğu, yani az gelişmiş ülkelerde iş kazalarına bağlı ölüm olasılığının yüksek olmasına rağmen, gelişmiş ülkelerde ise bu olasılığın düşük olduğu da önemli bir tespittir.<sup>450</sup>

Sektörlere, cinsiyete, yaş gruplarına ve daha birçok kritere göre iş kazalarının ayrı ayrı değerlendirilmesi mümkün olmasına rağmen, konunun sınırlandırılması gereği bu konuda detaylı bir incelemeye girilmemiştir. Ancak sektördeki tehlikenin boyutu, tek bir kazada onlarca ve hatta yüzlerce işçinin hayatlarını kaybetmesi dikkate alınarak, madencilik sektörü üzerinden örnekleme yoluyla bir değerlendirme yapmak yerinde olacaktır. Madencilik sektörü, toz, gaz, su baskını ve göçükler gibi

---

<sup>447</sup> TÜRK, a.g.e., s.206.

<sup>448</sup> GÜNEY, Alkan, Türkiye’de İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesi, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul, 2009, s.36 ve devamı; GÜZEL vd., a.g.e., s.324.

<sup>449</sup> GÜZEL vd., a.g.e., s.322.

<sup>450</sup> TUNCAY/EKMEKÇİ, a.g.e., s.375.

sebeplerle iş kazaları riskleri açısından önde gelen işyerlerindedir.<sup>451</sup> Sektörde otomasyona ağırlık verilmesi, eğitim verilmesi, risk değerlendirmesi sonucu gerekli tedbirlerin alınması, yeterli denetimlerin yapılması ve özellikle kamu madenciliğine ağırlık verilmesi gibi yollarla iş kazalarının önüne geçilebileceği belirtilmektedir.<sup>452</sup>

Yaşam hakkı ile kişi sağlığı ve güvenliği konusundaki önemi tartışılmayacak olan iş kazası ve meslek hastalıklarının ortadan kaldırılması, aynı zamanda iş gücü kaybını engelleyecek, dolayısıyla üretimde verim artışı ile işletmeye ve ülke ekonomisine de önemli bir katkı sağlayacaktır.

İş kazası ve meslek hastalıkları, kamu hukuku ve özel hukuk alanında çeşitli kanunlarda düzenlenmiş olmakla hem özel hukuk hem de kamu hukukunu ilgilendirmekte, başka bir deyişle karma bir yapı göstermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği, yalnızca çalışanları ya da işyerinin genelini değil, tüm toplumu ilgilendiren bir konudur.<sup>453</sup> İş sağlığı ve güvenliğinin asıl işlevinin, en tecrübesiz ve dikkatsiz işçinin bile kaza yapmasının önüne geçildiği bir çalışma ortamı yaratılması olduğu belirtilmektedir.<sup>454</sup>

İş sağlığı ve güvenliği ifadesi, işyerindeki tehdit ve tehlikelerin engellenmesinin yanı sıra mevcut risklerin belirlenmesi, bu risklerin ve sebep olacakları zararların ortadan kaldırılabilmesi için yapılacak çalışmaları da kapsamaktadır.<sup>455</sup> Bu bağlamda büyük bir yenilik olarak, müstakil bir kanun olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe konulmuştur.

6331 sayılı İSGK'nın 4. maddesinde işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak zorunda olduğu belirtilmiş ve bu konuda uyması gereken bir takım yükümlülükler sıralanmıştır. Buna göre işveren, mesleki risklerin önlenmesi

---

<sup>451</sup> YILMAZ, Aslı / YILMAZ, Fatih, "Türkiye'de Kömür Madenciliğinde Yaşanan İş Kazalarının Dünya Ülkeleri İle Karşılaştırılması", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 11, Sayı 43, 2014, s.26.

<sup>452</sup> YILMAZ/YILMAZ, a.g.m., s.41.

<sup>453</sup> BALKIR, a.g.m., s.21.

<sup>454</sup> ÖZVERİ, Murat, "İşçi Sağlığı İş Güvenliğine Aykırı Bir Kavram Olarak Esneklik", Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Cilt 58-59, Sayı Ekim 2015-Mart 2016, s.74.

<sup>455</sup> EMİRHAN, a.g.e., s.43.

için eğitim verilmesi de dahil olmak üzere her türlü tedbirin alınması, gerekli araç gereçlerin temini, iş sağlığı ve güvenliği konusunda tüm tedbirlerinin alınmasının yanında bunlara uyulup uyulmadığının da denetlenmesi, işyerinde risk değerlendirmesi yapılması, işçinin sağlık ve güvenlik açısından verilen işe uygun olup olmadığının denetlenmesi konularında işçiye karşı sorumludur.

İSGK'nın 4. maddesinde daha genel bir ifadeyle çalışanlardan bahsedilmiş olduğundan, yalnızca iş sözleşmesi ile çalışan işçiler için değil, kural olarak tüm çalışanlar için geçerli olan koruyucu bir düzenleme teşkil etmektedir. Bu bağlamda faaliyet konusu ne olursa olsun, kamu sektörü ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın, çırak ve stajyerler de içinde olmak üzere bütün çalışanlar bakımından uygulanacaktır.<sup>456</sup> Ancak yapılan işin niteliği ya da işin görüldüğü yer itibarıyla iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli tedbirlerin alınmasının mümkün olmaması sebebiyle bazı işyerleri kanun kapsamının dışında bırakılmıştır.<sup>457</sup>

İSGK 4. madde gerekçesinde açıkça belirtildiği üzere, işverenin genel yükümlülüğü kapsamında denetim ve gözetim görevi de bulunmaktadır. Buna göre işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadığını devamlı olarak denetlemekle yükümlüdür. Gerekli araç ve gereçlerin işveren tarafından temini, kişisel koruyucu ekipmanların çalışanlara dağıtılması yeterli olmayıp, etkin bir şekilde kullanılması da sağlanmalıdır. Bu konuda gerekirse disiplin cezası uygulayarak kişisel koruyucu malzemelerin kullanılması sağlanmalıdır.<sup>458</sup>

İSGK'nın sistematığının önleme ve koruma esasına göre kurulduğu, bu bağlamda iş kazası ve meslek hastalığının yaşanmaması için gerekli sistemi kurma yükümlülüğü getirdiği, iş sağlığı ve güvenliği konusunda durağan bir anlayış yerine gelişime açık, içinde bulunulan durumu sürekli denetleyen, geliştirip iyileştiren çağdaş bir anlayışın ürünü olduğu ileri sürülmektedir.<sup>459</sup>

---

<sup>456</sup> BALKIR, a.g.m., s.24; İNCİROĞLU, a.g.e., s.129..

<sup>457</sup> BAYCIK, a.g.m., s.108.

<sup>458</sup> EYRENCİ vd., a.g.e., s.368.

<sup>459</sup> ÇELİK vd., a.g.e., s.376, 377.

Bu bağlamda 6331 sayılı İSGK'nın genel gerekçesinde yer alan aşağıdaki tespitler dikkat çekmektedir:

*“...yıllardır uluslararası ve ulusal düzeyde yürütülen çalışmalara rağmen, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ne yazık ki istenen düzeye gelinememiş olup istatistikler de bu durumu doğrulamaktadır. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 2009 yılı verilerine göre; günde yaklaşık 176 iş kazası olmakta, iş kazası sonucu 3 işçi hayatını kaybetmekte ve 5 kişi iş göremez hale gelmektedir. Bu rakamların yanı sıra SGK istatistiklerine yansımayan, kapsam ve kayıt dışı iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kayıplar da ayrıca dikkate alınmalıdır.*

*... Her ne kadar maddi kayıplar telafi edilebilse de iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ailelerin elem ve ızdırabı gibi manevi kayıpların telafisi mümkün bulunmamaktadır. ...*

*Bugüne kadar uygulamada geçerli olan kuralcı yaklaşımdan ziyade iyileştirici ve geliştirici bir yaklaşımın benimsenmesi; mevzuatın uyulması gereken bir zorunluluk olarak algılanması yerine, sağlık ve güvenliğimizi destekleyici bir araç olarak görülmesi durumunda iş sağlığı ve güvenliğinde gelişme sağlanabileceği açıktır. Ayrıca mevzuatın gereklerinin yerine getirilmesi için mutlaka mevzuat dışı araçların da kullanılması, konunun tüm sosyal taraflar ve diğer paydaşlar tarafından desteklenen bir ülke politikası olarak ele alınması gerekmektedir.*

*Bu kapsamda; ulusal sağlık ve güvenlik mevzuatı ile uluslararası kabul gören hükümlerin değişkenlik gösterdiği ve iyileştirilmeleri gerektiği, çalışanların çalışma hayatları boyunca işyerindeki tehlikelere maruz kalabileceği, çalışanların sağlık ve güvenliğini işyerinde korumak için önlemler almanın mecburiyeti ve ülkemizde iş kazalarının ve meslek hastalıkları sıklığının kabul edilebilir düzeylere getirilememiş olması mevzuat açısından yeni arayışlara sebep olmaktadır.*

*İşyerlerindeki çalışma şartlarının çalışanlar üzerindeki sağlık ve güvenlikle ilgili olumsuz etkilerini en aza indirecek şekilde işyerinin tasarımı, iş ekipmanları, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçimi gibi hususlara özen gösterilerek işin çalışanlara uyumlu hale getirilmesi, teknik gelişmelere uyum sağlanması, tehlikeli olanların, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi, teknolojinin, iş organizasyonunun, çalışma şartlarının, sosyal ilişkilerin ve çalışma ortamı ile ilgili diğer faktörlerin etkilerini kapsayan genel bir önleme politikasının geliştirilmesi,*



*toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi, çalışanlara uygun talimatların verilmesi gibi genel prensipleri esas alan yasal düzenlemenin hazırlanması ve uygulamaya konulması çalışanlar açısından son derece faydalı olacaktır. ...”*

İSGK ile birlikte, iş sağlığı ve güvenliği bakımından somut önlem esas alınarak konunun değerlendirilmesi yerine, süreç merkezli bir yönetim anlayışının getirildiği belirtilmektedir.<sup>460</sup> Bu bağlamda kanun, işverene ve çalışanlara bazı yükümlülükler getirmektedir.

İşveren açısından bakıldığında; çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlama, işle ilgili bilgilendirme, çalışanlara eğitim verilmesi, koruyucu ekipman ve araç gereç temin edilerek bunların kullanılmasının sağlanması, iş yerinde risk analizi yapılması veya yaptırılması, iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli tüm tedbirlerin alınması konularında işverenin yükümlülükleri bulunmaktadır.

Çalışanlar ise, kendilerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmemek, araç gereç ve ekipmanları talimatlara uygun kullanmak, kişisel koruyucu ekipmanları gerektiği gibi kullanmak, sağlık ve güvenlik açısından gördükleri tehlikeleri ve tedbirlerdeki eksiklikleri işverene veya temsilciye bildirmek, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve eksikliklerin giderilmesi için işbirliği yapmak yükümlülüğü altındadır.

### **3.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çalışanın Yükümlülükleri**

İş sağlığı ve güvenliği, yalnızca işverene sorumluluk yükleyen tek taraflı bir alan değildir. Çalışanların da buna katılması, iş sağlığı ve güvenliği kültürüne sahip olmaları, üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmeleri gerekmektedir.

Bu bağlamda 6331 sayılı İSGK m.19'a göre; çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların

---

<sup>460</sup> BALKIR, a.g.m., s.20.

sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. Anılan maddeye göre çalışanlar işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun ve güvenli bir şekilde kullanmak zorundadır.

Aynı şekilde, kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak; işyerindeki 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 bildirmek; işyerinde ilgili makamlarca tespit edilen eksiklik ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak; kendi görev alanında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak da çalışanların diğer yükümlülükleri arasındadır.

İşçinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri uymaması, kişisel koruyucu ekipman kullanmaması, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle açılan tazminat davalarında işverenin sorumluluğunu azaltacağı ya da tamamen ortadan kaldırdığı gibi, işverenin iş akdinin haklı nedenle feshi de dahil olmak üzere bir takım yaptırımlar uygulamasına da imkan verebilmektedir.<sup>461</sup>

### **3.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri**

İşverenin, çalıştırdığı işçilerine karşı gerek iş sözleşmesinden ve gerekse kanundan doğan bir takım yükümlülükleri bulunmaktadır. Sözleşmeye dayalı yükümlülüklerin başında özellikle gözetme borcu ve bu borcun uzantısı olan iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü gelir.

Sorumluluk hukuku açısından bakıldığında; TBK m. 417'ye göre, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemin işveren tarafından alınması, araç ve gereçlerin eksiksiz bulundurulması zorunludur. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması denildiğinde, yalnızca fiziksel sağlık değil psikolojik ve ruhsal açıdan da

---

<sup>461</sup> ÇELİK vd., a.g.e., s.393.

işçinin sağlığının korunması anlaşılmaktadır.<sup>462</sup> Kanunun 417. maddesi, genel bir ifadeyle hizmet ilişkisinden bahsetmiş olduğundan, arada hizmet (iş) sözleşmesi bulunan tüm işçiler bakımından geçerlidir.

Kamu hukukundan doğan yükümlülükler ise, daha önce 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmişken, 6331 sayılı İSGK'nın yürürlüğe girmesiyle İş Kanunu'ndaki hükümler yürürlükten kaldırılmış ve İSGK'da bu konuda detaylı düzenlemeler getirilmiştir.

6331 sayılı İSGK'nın 4. maddesinde işverenin uyması gereken bir dizi yükümlülük sıralanmıştır. Özetle denilebilir ki, iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü tedbirin alınması, ihtiyaç duyulan araç gereçler ile kişisel koruyucu ekipmanların temini, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadıklarının denetlenmesi, işyerindeki potansiyel tehlikelerin tespiti ve önleyici adımların atılabilmesi için risk analizi yapılması ya da yaptırılması, işçilerin çalıştırıldıkları işe ve bölüme uygun olup olmadıklarının kontrol edilmesi gibi konularda işverenin yükümlülüğü bulunmaktadır.

İşverenin yasal düzenlemelerin zorunlu kıldığı tedbirleri alması yeterli olmayıp, iş yerinde teknik ve tıbbi önlemler dâhil olmak üzere bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri alması da zorunludur. Bahsi geçen tedbirlerin alınması yeterli olmayıp, sürekli denetlenmesi ve uygulanmasının da sağlanması, ayrıca işçilerin eğitilmesi gerekir. İşletmenin yeni açıldığı gerekçesiyle henüz yeterli tedbirlerin alınamamış olması, bu alandaki tecrübe eksikliği, teknolojik gelişmelere uygun olarak modern makine ve ekipmanları temin etmenin ekonomik olarak mümkün olmadığı, benzer işyerlerinde de aynı yöntemlerin izlendiği ve bu tedbirlerin alınmamış olduğu gibi gerekçelerle işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerini yerine getirmemesi haklı görülemez.<sup>463</sup>

İşverenin işçisiyle yapacağı sorumsuzluk anlaşmasıyla, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünden kurtulup kurtulamayacağı sorusu akla

---

<sup>462</sup> ÇELİK vd., a.g.e., s.353.

<sup>463</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s. 61; EMİRHAN, a.g.e., s.31; EREN, İş Kazası, s.38; EYRENCİ vd, a.g.e., s.367; SÜZEK, a.g.e., s.398.

geldiğinde verilecek cevap, TBK m.115/2 maddesi gereğince bunun mümkün olmadığıdır. Zira anılan maddede, borçlunun hizmet sözleşmesinden kaynaklanan herhangi bir borç sebebiyle sorumlu olmayacağına dair yapılan sözleşmelerin kesin hükümsüz olduğu belirtilmiştir. Buna göre işverenin, hafif kusurlarından sorumlu olmayacağına dair yapacağı anlaşmalar bile geçersiz olacaktır.<sup>464</sup>

### 3.2.3.1.Genel Yükümlülükler

İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma ortamının güvenli hale getirilmesi suretiyle, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacını gütmektedir.<sup>465</sup> 6331 sayılı İSGK m.4'e göre de işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu bağlamda;

-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,

-Alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine çalışanlar tarafından uyulup uyulmadığını denetler ve uyulmasını sağlar,

-İşyerinde risk analizi yapar ya da yaptırır,

-Çalışanlara sağlık ve güvenlik yönünden uygun oldukları işleri verir,

-Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

İşverenin, işyeri dışından uzman kişi ya da kuruluşlardan hizmet alması, bu kanundan doğan sorumluluklarını ortadan kaldırmayacaktır. Ayrıca çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.(İSGK m.4/2,3)

---

<sup>464</sup> ERDOĞAN, a.g.e., s.48.

<sup>465</sup> BALKIR, a.g.m., s.21.

Kanundan doğan yükümlülüklerini<sup>466</sup> yerine getirmek zorunda olan işveren, almış olduğu iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz. (İSGK m.4/4)

Yasanın 5. maddesinde, işverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde bazı ilkeler belirlenmiştir. Bunlar; risklerden kaçınmak, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek ve risklerle daha kaynağında mücadele etmek; işin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek; teknik gelişmelere uyum sağlamak; tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek; teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek; toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek, çalışanlara uygun talimatlar vermek şeklinde sıralanmıştır.

### **3.2.3.2.Uzman Görevlendirme Yükümlülüğü**

İSGK'nın 6. maddesine göre işveren, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak şekilde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve (on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde) diğer sağlık personeli görevlendirmekle yükümlü kılınmıştır. Buna göre işveren, çalışanları arasında mevzuatta belirlenen niteliklere sahip personel bulunması durumunda, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve (on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde) diğer sağlık personeli görevlendirebilir.

İşyerinde çalışmakta olan bir çalışanın, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ya da diğer sağlık personeli olarak görevlendirilmeyi kabul etmeme hakkı bulunduğu, hukuki ve cezai sorumluluk gerektiren böyle bir görevi çalışanın reddedebileceği,

---

<sup>466</sup> İSGK m.8/2 gereğince iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin işverene bildirdikleri eksiklikler ve iş sağlığı güvenliği kurulu kararlarının yerine getirilmesi hususlarının da, işverenin yasadan kaynaklanan yükümlülükleri olduğu belirtilmiştir. Bknz. ERDOĞAN, a.g.e., s.44.

işverenin çalışana bu şekilde bir dayatmada bulunamayacağı, bu durumun İş Kanunu m. 22 gereğince iş koşullarında esaslı değişiklik teşkil edeceği belirtilmiştir.<sup>467</sup>

Ancak çalışanları arasında bu niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirir. Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi de üstlenebilir. Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili, bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkiklerin dışındaki iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler. (İSGK m. 6/1-a)

İşveren, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar. (m.6/1-b)

İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyon işveren tarafından sağlanır. (m.6/1-c)

İşveren, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir. (m.6/1-ç)

İşveren, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirilen kişi veya hizmet alınan kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir. (m.6/1-d)

4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner

---

<sup>467</sup> OCAK, Saim, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun İstihdama Etkisi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 10, Sayı 37, 2013, s.80.

sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de alabilir. (m.6/2)

Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.

İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirilmesinde görevlendirme süresi belirlenirken, 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerler, çalışan sayısının toplamına dâhil edilmez. (m.6/4)

İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirme yükümlülüğü; 4857 sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'nun uygulandığı tüm işyerleri için geçerli olduğu gibi, iş sözleşmesine tabi olmayan devlet memurları ve sözleşmeli personel istihdam eden kamu işverenleri için de geçerlidir.<sup>468</sup>

İSGK'nın 7. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin bakanlık tarafından desteklenmesi ve bunun şartları düzenlenmiştir. Buna göre kamu kurum ve kuruluşları hariç olmak üzere ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için yapılacak giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilir. Cumhurbaşkanı, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de bu imkandan yararlanmasına karar verebilir. Desteğin uygulanmasında, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınır.

Bu Kanun ve diğer mevzuat gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde; istihdam edilen kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı belirlenen işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte Sosyal

---

<sup>468</sup> ÇELİK vd, a.g.e., s.385.

Güvenlik Kurumu tarafından tahsil edilir ve bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamaz. (m.7/1-ç)

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere görevlendirilen kişilerin görev ve sorumluluklarının belirlenmesi ile ayrıca bağımsızlıklarını korumaları bakımından kanunun 8. maddesinde özel düzenleme getirilmiştir. Nitekim, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının yasanın verdiği görevlerini bağımsızlık bir biçimde ifa edebilmeler için feshe karşı özel olarak korunmaları gerektiği belirtilmektedir.<sup>469</sup> Buna göre işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütürler. Bu kişilerin hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz.

İSGK 8/2. maddeye göre; işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir.

Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir.

Belirtilen hallerde, bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının yasadaki kaynaklanan bu bildiriminden dolayı, iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az

---

<sup>469</sup> ÇELİK vd, a.g.e., s.387.



olmamak üzere tazminata hükmedilir. Belirlenen bu tazminatın yanı sıra, işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlardan doğan hakları saklıdır. (m.8/2)

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanını bildirimde bulunmuş korumak maksadıyla getirilen bu tazminat hükmünün, iş güvencesine tabi olmayanlar bakımından da geçerli olduğu; bunun yanında anılan düzenlemenin tam bir koruma sağlamadığı, yalnızca bildirim sebebiyle değil genel olarak görevini ifa etmesi nedeniyle uğradığı haksız uygulamalara karşı da korunması gerektiği savunulmaktadır.<sup>470</sup>

Açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının belgesi altı ay süreyle askıya alınır. (İSGK m.8/2 son cümle.)

Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur. Sorumluluk alanında bulunan bir işyerindeki çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır. (m.8/3,4)

Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar. Bu durumda, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır. (m.8/6)

Kanunun yürürlüğüne ilişkin 38. maddesine göre, kanunun iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin olan 6 ve 7. maddeleri; 4857 sayılı İş Kanununun mülga 81. maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/7/2020 tarihinde yürürlüğe girecektir.

---

<sup>470</sup> ÇELİK vd., a.g.e., s.388.

### 3.2.3.3.Risk Analizi Yaptırma Yükümlülüğü

Günümüzde, çağdaş iş sağlığı ve güvenliği sistemleri önleyici nitelikte olup, bu sistemlerin hayati öneme sahip aşaması ise risk analizi yapılmasıdır.<sup>471</sup> Öğretide risk analizi yapma veya yaptırma yükümlülüğünün önemine vurgu yapılarak, bunun 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun omurgası olduğu ileri sürülmüştür.<sup>472</sup>

İSGK'nın işverene yüklediği en temel yükümlülüklerden biri de risk analizi yapmak ve bu çalışmadan çıkan sonuçlara göre gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamaktır. 6331 sayılı İSGK m.10'a göre işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan 29.12.2012 tarihli "İş Sağlığı Ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği"nin 5. maddesinde "İşveren; çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır." denilmiştir. Anılan düzenlemeye göre, risk değerlendirmesi yapılmış olması, işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü sona erdirmez.

Risk değerlendirmesi yapılırken belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile malzemelerin seçimi, işyerinin düzeni; genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu dikkate alınır.

İşveren, işyerinde yapacağı ya da yaptıracığı risk değerlendirmesi sonucunda, alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini ve kullanılması gereken kişisel koruyucu donanımları veya ekipmanları tespit eder.

---

<sup>471</sup> ÇELİK vd., a.g.e., s.377.

<sup>472</sup> BALKIR, a.g.m., s.32.

İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ve çalışma şartları, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini temin etmeli ve uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışma şartlarına ve çalışanların bu şartlarda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine dair gerekli çalışmaların yapılmasını sağlar.

İş kazası ve meslek hastalıklarının sık yaşandığı, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı işyerleri veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmaması, 6331 sayılı İSGK m. 25/1'e göre işin durdurulması yaptırımına bağlanmıştır.

Risk değerlendirmesi, tüm işyerleri için daha planlama ve kuruluş aşamasında başlamak kaydıyla tehlikeleri ve riskleri tespit ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin belirlenmesi, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme safhaları takip edilerek gerçekleştirilir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 9. maddesinde, işyeri tehlike sınıflarının 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 83. maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edileceği düzenlenmiştir.

İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınmaktadır. Asıl işin belirlenmesinde tereddüde düşülmesi halinde işyerinin kuruluş amacına bakılır. İşyerinde birden fazla asıl iş tanımına uygun faaliyetin yürütülmesi durumunda, bu işlerden tehlike sınıfı yüksek olan iş esas alınır. 6331 sayılı Kanunun işyeri tanımına giren işyerlerinde yapılan asıl işin yanında veya devamı niteliğinde faaliyet alanının genişletilmesi halinde o işyerinde bu fıkrafta esas alınan kurala göre belirlenir.

İşyeri tehlike sınıflarının belirlenmesinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan 26.12.2012 tarihli İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği esas alınmaktadır. Tebliğin ekindeki listede detaylı bir şekilde hangi işyerinin hangi tehlike sınıfında yer aldığı açıklanmıştır.

İşletmelerin tehlike sınıflarına örnek vermek gerekirse;

-Hukuk danışmanlığı ve temsil faaliyetleri (avukatlık faaliyetleri), baroların faaliyetleri, mahkemelerin faaliyetleri (yüksek yargı organları dahil), mimarlık faaliyetleri ve mimari danışmanlık faaliyetleri, şecere bulma faaliyetleri, genel tuvaletlerin işletilmesi faaliyeti, nikah salonlarının hizmetleri, halı ve kilim yıkama hizmetleri, siyasi kuruluşların faaliyetleri (siyasi partiler, vb.), işçi ve memur sendikalarının faaliyetleri (üst kuruluşları dahil), kayak pistlerinin işletilmesi, spor ligleri ve düzenleyici birimlerin faaliyetleri, güreş kulüplerinin faaliyetleri az tehlikeli;

-Eğlence parkları ve lunaparkların faaliyetleri, çiçek yetiştiriciliği (lale, kasımpatı, zambak, gül vb. ile bunların tohumları), ipekböceği yetiştiriciliği ve koza üretimi, zeytinyağı imalatı (saf, sızma, rafine), bira imalatı, ahşap prefabrik yapılar ve ahşap taşınabilir evlerin imalatı, hazır beton imalatı, otomobil ve benzeri araçların imalatı, imitasyon takılar ve ilgili eşyaların imalatı, oyuncak müzik aletleri imalatı, motosiklet ve motorlu bisikletlerin bakım ve onarım hizmetleri faaliyetleri tehlikeli;

-Nükleer reaktörlerin bakım ve onarımı, taş kömürü madenciliği, mobilyaların boyanması verniklenmesi cilalanması vb. tamamlayıcı işlerin yapılması, suyun toplanması arıtılması ve dağıtılması, konut yapı kooperatiflerinin faaliyetleri, binaların iç ve dış boyama işleri, duvarcılık ve tuğla örme işleri, hava ve su altı fotoğrafçılığı, adli tıp laboratuvarlarının faaliyetleri, kuru temizleme hizmetleri (giysi ve diğer tekstil ürünlerinin, kürk ve deri ürünlerinin kuru temizlenmesi) faaliyetleri çok tehlikeli sınıfta yer almaktadır.

### 3.2.3.4.Sağlık Kontrolü Yükümlülüğü

İSGK'nın 15. maddesine göre işveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık kontrolünden geçmelerini sağlar. Çalışanlar, işe girişte, iş değişikliğinde, iş kazası ve meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle işten belirli bir süre ayrı kalmasından sonra işe döndüklerinde talep etmeleri durumunda, çalışanın ve işin niteliği ile işyeri tehlike sınıfına göre belirlenen periyotlarla işin devamı süresince sağlık muayenesine tabi tutulmalıdır.

15. maddenin gerekçesine göre; bu düzenlemeyle, çalışanların ruhsal ve bedensel olarak sağlıklarını koruyacak ve devamını sağlayacak nitelikte iş ve işyeri seçimi önem taşımaktadır. Yapılması öngörülen sağlık kontrolleri, hem meslek hastalıklarının önlenmesi, hem de iş kazalarının azaltılması amacı gütmektedir. Çalışanların sağlık gözetimi ile fiziksel yetersizlikleri ve sağlık sorunlarının belirlenerek, mevcut durumlarına uygun işte görevlendirilmeleriyle iş kazaları ve meslek hastalığının oluşmasının önüne geçilebileceği tasarlanmıştır. Yapılan sağlık kontrolleri sonucunda hipertansiyonu olduğu tespit edilen bir çalışanın, inşaat işkelesi gibi yüksekte çalışmasına izin verilmemesi gerektiği belirtilmektedir.

Çalışanlar tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde işe başlatılmadan önce, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu alınması zorunlu olup, bu rapor alınmadan işe başlatılamazlar. (m. 15/2)

İSGK'da alınması öngörülen sağlık raporları, kural olarak işyeri hekiminden alınır. Ancak 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için bu rapor, kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir. Kanuna göre alınan sağlık raporlarına itiraz, Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir. (m.15/3)

Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz. Sağlık muayenesi yaptırılan çalışana ait bilgiler, özel hayatın gizliliği ve kişisel verilerin korunması ilkelerine göre gizli tutulmalıdır. (m.15/4,5)

### **3.2.3.5.Bilgilendirme Yükümlülüğü**

İSGK'nın 16. maddesinde, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işverenin, çalışanları ve çalışan temsilcilerini bazı konularda bilgilendireceği düzenlenmiştir. Buna göre işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler; çalışanlar ve çalışan temsilcilerin yasal hak ve sorumlulukları; ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişilerin kimler oldukları hususları temel bilgilendirme konularını oluşturur.

İşveren ayrıca, 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. (m.16/2-a)

Bunun dışında başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir. (m.16/2-b)

Nihayet, 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. (m.16/2-c)

### **3.2.3.6.Eğitim Verme Yükümlülüğü**

Kanunun genel gerekçesinde de belirtildiği gibi; salt kuralcı ve yaptırım uygulama anlayışı üzerine kurulmuş olan bir sistemde iş sağlığı ve güvenliği konusunda başarılı olabilmenin olanak dışı olduğunu düşünüyoruz. Bu nedenle, gerçekten de, kuralcı ve zorlayıcı bir anlayış yerine önleyici, iyileştirici ve geliştirici bir anlayışla hareket edilmesi, bunun sağlanabilmesi için de iş sağlığı ve güvenliği kültürünün çalışma yaşamına köklü bir şekilde yerleştirilmesi, tüm çalışma yaşamı taraflarının bu hususu içselleştirebilmesi sağlanmalıdır.

Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması ve yerleştirilmesi konusunda eğitimin yeri de hayati önem taşımaktadır. Kanunda, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri konusuna ayrı bir önem verilmiş, eğitim konusu kanunun işverene yüklediği bir başka temel yükümlülük olarak düzenlenmiştir.

Yasanın 17. maddesine göre işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

İşyerindeki çalışan temsilcilerinin özel olarak eğitilmesi gerekmektedir.(m.17/2)

Yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler, mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalıştırılmazlar. (m.17/3)

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir. (m.17/4)

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar, yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın işe başlatılamaz. (m.17/5)

Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlamakla yükümlüdür. (m.17/6)

İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlara verilmesi zorunlu olan eğitimlerin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimlerde geçirecekleri süre, çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin yasal çalışma sürelerinin üzerinde olması durumunda, aşan süreler fazla çalışma olarak değerlendirilir. (m.17/7)

### **3.2.4.İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlölüklerine Aykırılığın Sonuçları**

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alıp uygulama konusundaki yükümlölüklerin ihlali durumunda, işçinin çalışmaktan kaçınma ve iş sözleşmesini feshetme hakkı bulunmasının yanı sıra kamusal sorumluluk olarak ise idari para cezaları, işin durdurulması ve kamu ihalelerinden yasaklanma gibi idari yaptırımlar gündeme gelmektedir.

#### **3.2.4.1.çalışmaktan Kaçınma Hakkı**

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverenin yükümlölüklerini yerine getirmemesi ve bunun sonucu olarak işyerinde ciddi ve yakın tehlike söz konusu olması durumunda işçinin İSGK m. 13 uyarınca çalışmaktan kaçınma hakkı bulunmaktadır. Yasanın 13.maddesinde, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanların kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebileceği; bunun üzerine kurulun acilen toplanarak, işverenin ise derhâl kararını vereceği ve durumu tutanakla tespit edecekleri, kararın çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirileceği düzenlenmiştir. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

alışmaktan kaçınma hakkı, çalışanın iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalmaması ve korunmasını sağlayan bir imkandır.<sup>473</sup>

---

<sup>473</sup> SÜMER, İş Sağlığı, s.195.



Yasal düzenlemeye göre, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda çalışanlar, maddede belirtilen usule bağlı kalmadan işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Tehlikenin ciddi olmasından anlaşılması gereken, önemli boyutta zarar verebilecek tehlike; tehlikenin yakın olmasından anlaşılacak olan ise tehlikenin kısa bir süre içinde gerçekleşebilecek olmasıdır.<sup>474</sup>

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için tehlikenin “ciddi ve yakın” olması koşullarının her ikisinin de birlikte gerçekleşmesi, ayrıca ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olması aranmaktadır.<sup>475</sup> Öğretide, yasanın 13. maddesindeki “ciddi ve yakın” ifadesinin “ciddi veya yakın” şeklinde anlaşılması gerektiği, nitekim bir tehlikenin ciddi olsa da yakın olmayabileceği; bunun yanında uzun vadeli sonuçlarının telafisi mümkün olmayan durumlara yol açabileceği ileri sürülmüştür.<sup>476</sup>

Çalışanlar bu hareketlerinden dolayı kınanamaz, hakları kısıtlanamaz. Bu nedenle çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan çalışan, sözleşmeden ve kanundan doğan haklarına sanki çalışıyormuşçasına sahip olacaktır.<sup>477</sup>

Yasal düzenlemede, çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin bir süreden bahsedilmediğinden, tehlike sona erinceye kadar bu hakkın kullanılmaya devam edilebileceği belirtilmektedir.<sup>478</sup> Ancak işverenin çalışana bu arada tehlikesiz bir işte çalışmayı teklif etmesi durumunda çalışanın kabul etmek zorunda olduğu ileri sürülmektedir.<sup>479</sup> Böyle bir durumda işverenin teklifinin samimi olup olmadığının sorgulanması gerektiği kanaatindeyiz. Tehlikenin ortadan kalktığı hallerde bu hakkın kullanımına imkan kalmaz, işçinin işine dönmesi ve çalışması gerekmektedir.<sup>480</sup>

---

<sup>474</sup> SÜMER, İş Sağlığı, s.196.

<sup>475</sup> SÜMER, İş Sağlığı, s.196, 198.

<sup>476</sup> ÇELİK vd., a.g.e., s.393.

<sup>477</sup> BAYCIK, a.g.m., s.117.

<sup>478</sup> BAYCIK, a.g.m., s.118; EYRENCİ vd., a.g.e., s.407.

<sup>479</sup> BAYCIK, a.g.m., s.119; SÜMER, İş Sağlığı, s.199.

<sup>480</sup> ÇELİK vd., a.g.e., s.394.

İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini haklı sebeple feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır. (m. 13/4) Gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması gerekçesiyle iş sözleşmesini feshedebilme hakkının tanındığı kişiler, sadece iş sözleşmesiyle çalışanlardır; yoksa memurlar ve diğer kamu görevlileri bu haktan yararlanamazlar.

İSGK'nın 25. maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin olan 13. madde hükümleri uygulanmaz. (m. 13/5)

#### **3.2.4.2.İdari Para Cezaları**

İSGK m.26'ya göre; bu kanunun;

-4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, her bir yükümlülük için ayrı ayrı,

-6. maddesinin birinci fıkrası gereğince belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için, ayrıca aykırılığın devam ettiği her ay için; diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene, ayrıca aykırılığın devam ettiği her ay için, aynı fıkranın (b), (c) ve (d) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir ihlal için ayrı ayrı, (ç) bendine aykırı hareket eden işverene yerine getirilmeyen her bir tedbir için ayrı ayrı,

-8. maddesinin birinci ve altıncı fıkralarına aykırı hareket eden işverene her bir ihlal için ayrı ayrı,

-10. maddesinin birinci fıkrasına göre risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene, ayrıca aykırılığın devam ettiği her ay için; dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene,

-11 ve 12. maddeleri hükümlerine aykırı hareket eden işverene, uyulmayan her bir yükümlülük için; ayrıca aykırılığın devam ettiği her ay için,

-14. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı, ikinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine

getirmeyen sağlık hizmeti sunucuları veya yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına,

-15. maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen yükümlölükleri yerine getirmeyen işverene, sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya sağlık raporu alınmayan her çalışan için,

-16. maddesinde belirtilen yükümlölükleri yerine getirmeyen işverene, bilgilendirilmeyen her bir çalışan için,

-17. maddesinde belirtilen yükümlölükleri yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık için çalışan başına ayrı ayrı,

-18. maddesinde belirtilen yükümlölükleri yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık için ayrı ayrı,

-20. maddesinin birinci ve dördüncü fıkralarında belirtilen yükümlölükleri yerine getirmeyen işverene, üçüncü fıkrasında belirtilen yükümlölükleri yerine getirmeyen işverene,

-22. maddesinde belirtilen yükümlölükleri yerine getirmeyen işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı,

-23. maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen bildirim yükümlölüklerini yerine getirmeyen yönetimlere,

-24. maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olan işverene,

-25. maddesinin altıncı fıkrasında belirtilen yükümlölükleri yerine getirmeyen işverene ihlale uğrayan her bir çalışan için,

-29. maddesinde belirtilen; büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan işverene, ayrıca güvenlik raporunu hazırlayıp Bakanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçiren, işletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyete devam eden işverene,

-30. maddesinde öngörölen yönetmeliklerde belirtilen yükümlölükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak,

-Çalışanlarına, standartlara uygun ve CE işaretili kişisel koruyucu donanım temin etmeyen işverenlere,

-Yer altı maden işletmelerinde çalışanların buldukları yeri ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmayan işverenlere idari para cezası verilir.

Bu Kanunda belirtilen idari para cezaları, 14. maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları hariç gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. 14. maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenler için uygulanan idari para cezaları hariç tahsil edilen idari para cezaları genel bütçeye gelir kaydedilir. 14. maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları ise doğrudan Sosyal Güvenlik Kurumunca verilir. Sosyal Güvenlik Kurumunca verilen idari para cezalarının tebliğ, itiraz ve tahsilinde 5510 sayılı Kanununun 102. maddesi hükümleri uygulanır. (m.26/2)

İdari para cezalarına itiraz, Kabahatler Kanunu m.27 gereğince, kararın tebliğinden itibaren 15 gün içinde sulh ceza mahkemesine yapılır.

Yargıtay önüne gelen bir olayda, *"...kabahatler bakımından soruşturma zamanaşımı süresinin kabahat tarihinde başlayıp idari para cezasına yönelik başvuru sonuçlanıncaya kadar cereyan edeceğinin kabul edildiği ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun "Soruşturma zamanaşımı" kenar başlıklı 20. maddesinin 1 ve 2. fıkralarında yer alan "(1) Soruşturma zamanaşımının dolması halinde kabahatten dolayı kişi hakkında idari para cezasına karar verilemez. (2) Soruşturma zamanaşımı süresi; a) Yüzbin Türk lirası veya daha fazla idari para cezasını gerektiren kabahatlerde beş, b) Ellibin Türk lirası veya daha fazla idari para cezasını gerektiren kabahatlerde dört, c) Ellibin Türk lirasında az idari para cezasını gerektiren kabahatlerde üç yıldır."* şeklindeki düzenleme içerdiği, tüm bu anlatımlar uyarınca, 6331 sayılı Kanun'un 26/1-n maddesinde belirtilen idari para cezasının soruşturma zamanaşımı süresinin idari para cezasının niteliği ve miktarına göre 5326 sayılı Kanun'un 20/2-c maddesi uyarınca üç yıl olduğu, merci karar tarihi olan 18.07.2018 tarihine esas alınmak suretiyle, genel havalandırma yetersizliği nedeniyle uygulanan idari para cezasından 21.07.2015 ile 21.12.2015 tarihleri arasındaki altı aylık döneme ilişkin  $6 \times 3.699,00 \text{ TL} = 22.194,00 \text{ TL}$  idari para cezası ile 10.12.2015 tarihinde tespit edilen reaksiyon ocağı havalandırma yetersizliği

*nedeniyle uygulanan 3.699,00TL ve aynı tarihte tespit edilen kaçak akım rölesi tesis edilmemiş olan panoların mevcut bulunması nedeniyle uygulanan 3.699,00TL olmak üzere toplam 29.592,00 TL idari para cezası bakımından zamanaşımı süresi içerisinde inceleme yapıp karar verildiği, 21.08.2013 tarihinden 21.06.2015 tarihine kadar devam eden genel havalandırma yetersizliği nedeniyle uygulanan toplam 27.461,00 TL idari para cezasının ise anılan nedenlerle zamanaşımına uğradığının anlaşılması karşısında...” denilmek suretiyle idari para cezalarında zamanaşımına vurgu yapılmıştır.*

Verilen diğer idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilir. Kanunda düzenlenen idari para cezaları, işyerindeki çalışan sayısına ve işyeri tehlike sınıfına göre değişmektedir.

İşin durdurulması hâlinde, durdurmaya sebep olan fiilden dolayı ilgili idari para cezası uygulanmaz. (m.26/4)

İdari para cezalarının uygulanması konusunda kamu işvereni olan idareler açısından bir değişiklik bulunmamaktadır. Bu nedenle kamu işvereni olan idareler de, iş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuatta öngörülen yükümlülükleri yerine getirmemesi durumunda idari para cezası ile cezalandırılabilir.<sup>481</sup>

Öğretide, 6331 sayılı İSGK'da belirlenen idari para cezalarının yüksekliğinin sorun yaratacak nitelikte olduğu ileri sürülmüştür.<sup>482</sup> Devletin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda düzenleme ve denetleme faaliyetleri ile bu konudaki aykırılıklarda yaptırım uygulama yetkisi bulunduğu, uygulanacak yaptırımların caydırıcılık unsuru taşıması gerektiğine şüphe yoktur. Ancak gerçekten de, kanunda öngörülen idari para cezaları miktar itibarıyla, özellikle orta ve küçük kapasiteli işletmelerin ekonomik açıdan altından kalkamayacağı boyutlara ulaşabileceğinden, caydırıcılık amacını da aşan bir aşırılık taşımaktadır.

---

<sup>481</sup> İNCİROĞLU, a.g.e., s.131.

<sup>482</sup> ÇELİK vd., a.g.e., s.389.

### 3.2.4.3.İşin Durdurulması

İSGK'nın 25. maddesine göre, iş sağlığı ve güvenliği yönünden hayati tehlike oluşturacak eksiklikler tespit edilmesi durumunda işyerinde yürütülmekte olan iş durdurulur. Hayati tehlikeye, gerçekleşmesi halinde çalışanın ölümü veya vücut bütünlüğünün bozulmasına yol açacak risk denilebilir.<sup>483</sup>

Bu düzenlemeyle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 79. maddesi genel olarak tekrar edilmiş, "iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır" şeklindeki yaptırım ifadesi "işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur" olarak değiştirilmiştir. Ayrıca maddenin uygulanmasında bir takım süreler belirlenerek yaşanan sıkıntıların giderildiği ve istenen etkinin sağlandığı hususu, madde gerekçesinde belirtilmektedir.

Düzenlemeyle, iş sağlığı güvenliği önlemlerini almadaki eksikliği nedeniyle "hayati tehlike" kriterine göre alınmakta olan işin durdurulması kararı sonucunda işveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlü tutulmuştur.

Kamu işvereni olan idareler bakımından da, 6331 sayılı İSGK m.25'te öngörülen hallerde işin durdurulması yaptırımı uygulanabilecektir.<sup>484</sup> İşin durdurulması kararı, çalışanların ölümü veya vücut bütünlüğünün bozulmasına yol açabilecek olan risk karşısında koruyan bir uygulama olmakla, işin durdurulması yaptırımı bu risk sona erinceye kadar sürmelidir.<sup>485</sup>

İşin durdurulması konusunda, 6331 sayılı İSGK'nın 25. ve 30. maddelerine dayanılarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 30.03.2013 tarihli İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik yayımlanmıştır.

---

<sup>483</sup> SÜMER, İş Sağlığı, s.241.

<sup>484</sup> İNCİROĞLU, a.g.e., s.133.

<sup>485</sup> SÜMER, İş Sağlığı, s.242.

### 3.2.4.3.1.İşin Durdurulmasını Gerektiren Haller

İSGK m. 25'e göre, işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. İşyerinde ortaya çıkan yaşamsal tehlike bütün çalışanları ve işyerinin tamamını etkileyecek boyuttaysa işyerinin tamamında, işyerinin bir bölümünü etkileyecek boyuttaysa ilgili bölümde işin durdurulmasına karar verilmelidir.<sup>486</sup>

Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda da iş durdurulur.(m.25/1)

Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri de, işin durdurulma sebebi sayılır. (m.25/7)

### 3.2.4.3.2.İşin Durdurulması Kararı Alınması

İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftiş yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftiş yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur. (m. 25/2)

---

<sup>486</sup> BAYCIK, a.g.m., s.125.

30.03.2013 tarih ve 28603 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik” m.6’ya göre, durdurma kararı vermeye yetkili heyet, kendisine intikal eden raporlar üzerinde gerekli incelemeyi yapar ve kararını, müfettişin tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde verir. Kararlar oy çokluğuyla alınır ve heyetçe imzalanır. Heyet, raporda belirtilen hususlara katılmadığı durumlarda kararını, gerekçeleri ile birlikte yazar. Gerekli görüldüğü takdirde, heyet tarafından, karara konu işyerinde inceleme yapılabilir.

#### **3.2.4.3.3. İşin Durdurulması Kararının Uygulanması**

İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle yirmi dört saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından aynı gün yerine getirilir. (İSGK m. 25/3)

Acil müdahaleyi gerektiren durumlarda; tespiti yapmış olan müfettiş, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak üzere işi kendisi durdurur. (m. 25/2)

Müfettiş tarafından durdurmaya gerekçe olan hususlar ile alınması gereken tedbirlerin niteliğini, işyerinin fiziki ve teknik özellikleri ile yapılan işin niteliği doğrultusunda mühürlemenin usul ve esaslarını belirten rapor düzenlenir. Raporun birer örneği en geç teftiş tarihini takip eden gün içerisinde ilgili mülki idare amirine verilir ve kurul başkanlığına gönderilir. Mülki idare amirince kolluk kuvvetleri marifetiyle iş aynı gün, raporda belirtildiği şekilde, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçici olarak durdurulur.

#### **3.2.4.3.4. İşin Durdurulması Kararına İtiraz**

İSGK m. 25/4 uyarınca işveren, işin durdurulması kararının yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması



kararına itiraz edebilir. Maddede yer alan altı iş günlük süre hak düşürücü süredir.<sup>487</sup> Yapılan itiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını durdurmaz.

Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. İtiraz üzerine mahkemece verilecek olan karara karşı kanun yolu kapalıdır, mahkemece kesin olarak karar verilir.

İş mahkemelerinin işin durdurulması kararlarının kaldırılmasına dair kararları, uygulanmak üzere Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğün tarafından mülki idare amirine iletilir. Mülki idare amirinin emriyle, kolluk kuvvetleri tarafından işyeri açılır. Duruma ilişkin tutanaklar il müdürlüğüne intikal ettirilerek işyeri dosyasında saklanır.

#### **3.2.4.3.5.İşin Durdurulması Kararının İdarece Kaldırılması**

İşyerinin açılmasına yönelik taleplere ilişkin düzenlenen raporlar ile işverenin mühürlerin geçici olarak sökülmesi taleplerinin değerlendirilmesi heyet tarafından yapılır.

İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır.( İSGK m.25/5)

#### **3.2.4.3.6.İşin Durdurulması Kararına Uymamanın Yaptırımı**

İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir.(İSGK m.25/8)

#### **3.2.4.4.Kamu İhalelerinden Yasaklanma**

6331 sayılı İSGK m.25/A gereğince; ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl

---

<sup>487</sup> SÜMER, İş Sağlığı, s.245.

süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 26. maddesinin ikinci fıkrasında sayılanlarla birlikte yasaklanır.

Kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilir ve Kurumun internet sayfasında ilan edilir.

Dikkat edilmesi gereken nokta, kamu ihalelerinden yasaklanma yaptırımının yalnızca maden işyerleri için öngörüldüğüdür. Kamu ihalelerinden yasaklanma düzenlemesinin uygulama alanının maden işyerleriyle ve ihaleye bağlı çalışmalarla sınırlı tutulmamasının, etkili ve caydırıcı olabilmesi bakımından önem arzettiği ileri sürülmüştür.<sup>488</sup>

---

<sup>488</sup> ERDOĞAN, a.g.e., s.103.

## SONUÇ

İşverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğunun incelendiği bu çalışmada, iş kazasının özel hukuk ve kamu hukuku arasındaki konumu ve karma yapısı nedeniyle sorumluluk kavramı geniş anlamıyla yorumlanmış, hukuki, kamusal ve cezai sorumluluk olmak üzere tüm açılardan incelenerek değerlendirilmeye çalışılmıştır. Çalışma süresince varılan sonuçları aşağıdaki gibi kısaca özetlemek yerinde olacaktır:

İşçinin korunması ve gözetme borcu, 6098 sayılı TBK m. 417 ve 6331 sayılı İSGK m. 4 ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir. İşçiyi koruma ve gözetme borcunu düzenleyen hükümlerin tamamı emredici hüküm niteliğindedir. Zira anılan hükümler yaşam hakkı, beden tamlığı ve kişilik hakları ile ilgili koruma maddeleridir.

TBK m.417’de, işverenin, işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermekle, işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu belirtildikten sonra, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi alması gerektiği, araç ve gereçleri noksansız bulundurması gerektiği açıkça belirtilmiştir.

İş kazası kavramı, sosyal güvenlik hukuku ve bireysel iş hukuku (sorumluluk hukuku) bakımından bazı farklılıklar taşımaktadır. Sosyal güvenlik hukukunun koruyuculuğu da dikkate alınarak burada iş kazası kavramının kapsam olarak çok daha geniş olduğu, bireysel iş hukuku yönünden ise daha net sınırlar çizildiği ve kapsamının daraldığı görülmektedir.

Sosyal güvenlik hukuku bakımından; işçiyi bedenen veya ruhen zarara uğratan olay, SSGSSK m.13’te sayılan hallerden birinde meydana gelmişse ve olay ile zarar arasında uygun illiyet bağı varsa, iş kazasının şartları oluşmuş sayılır. Ancak işverenin sorumlu tutulabilmesi için, bunlara ek olarak yaşanan olay ile görülmekte olan iş arasında da uygun illiyet bağının da varlığı zorunludur.

Belirtilmelidir ki; iş kazası sebebiyle işverenin sorumlu olabilmesi için, illiyet bağıını kesen hallerin olayda söz konusu olmaması gerekir. İlliyet bağıını kesen haller, işçinin ağır kusuru, üçüncü kişinin ağır kusuru ve mücbir sebeplerdir. Yalnızca kusur sorumluluğunda değil, işverenin kusursuz sorumluluk hallerinde de illiyet bağıını kesen şartlar bulunmamalıdır.

İş kazası ve meslek hastalığı haksız fiil olmakla birlikte aynı zamanda borç ilişkisinin ihlali de teşkil etmektedir. Bu nedenle, kusur konusunda ispat yükünün işverende olması ve uygulanacak zamanaşımı süresinin uzunluğu sebebiyle borca aykırılık hukuki temeline dayalı olarak talepte bulunmak, işçi ya da ölen işçinin desteğinden yoksun kalanlar için daha avantajlı olacaktır.

İşverenin iş kazasından sorumluluğunun kusura mı dayandığı, yoksa kusursuz sorumluluk esaslarının mı uygulanması gerektiği tartışılmaktadır. TBK m. 417’de işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli önlemler almakla yükümlü olduğu belirtilmektedir. 6331 sayılı İSGK m.4’te de aynı şekilde, işverenin çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama konusundaki yükümlülükleri düzenlenmiştir.

Bu yükümlülüklerin ihlali halinde işveren, kazaya uğrayan sigortalıya, sigortalının ölümü durumunda destekten yoksun kalanlara ve SGK’ya karşı sorumlu olabilmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle işverenin kusursuz sorumluluk hükümlerine tabi olduğu kabul edilseydi, yukarıda sayılan hükümlerin ve yükümlülüklerin bir anlamı kalmazdı. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği konusunda üzerine düşen tüm yükümlülükleri yerine getiren bir işverenle, hiçbir girişimde bulunmayan ve iş sağlığı ve güvenliğini yok sayan bir işverenin aynı şartlarda sorumlu olması gibi hakkaniyetsiz bir duruma yol açacağı ortadadır.

TBK m. 417/son atfıyla 114. maddeye bakıldığında, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından dolayı her türlü kusurundan sorumlu olduğu, sorumluluğunun kapsamının işin niteliğine göre belirleneceği, 51. maddeye göre sorumluluğun belirlenmesinde kusurun ağırlığının özellik arz ettiği ortadadır.

TBK’da kusursuz sorumluluk hükümleri olarak tehlike sorumluluğu, adam çalıştırmanın sorumluluğu, yardımcı kişilerin fiilinden sorumluluk ve araç işletenin sorumluluğu gibi istisnai düzenlemeler yer almaktadır. Eğer yasada genel sorumluluk kuralı olarak “kusursuz sorumluluk” kabul edilmiş olsaydı, sayılan bu özel durumlar için kusursuz sorumluluğun varlığı yinelenmez, bu hükümlere ihtiyaç kalmazdı. Bu gerekçelerle, işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun kural olarak kusura dayalı sorumluluk olduğu fikri, kanunun sistematığına daha uygun düşmektedir.

TBK m.71’de önemli ölçüde tehlike arz eden işletmelerle ilgili, bir kusursuz sorumluluk türü olan tehlike sorumluluğu düzenlemesi yer almaktadır. Bu sorumluluk türünün uygulanabilmesi için, önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin varlığı gereklidir. Eğer bu niteliklerde bir işletme mevcut değilse, istisnai bir şekilde kusursuz sorumluluk getiren bu düzenlemenin uygulanma olanağı olmayacaktır. Ayrıca meydana gelen zararın, işletmede sürdürülen faaliyetin tipik tehlikesinden kaynaklanması, başka bir deyişle işletme faaliyetinin yarattığı tipik tehlike ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağı olması zorunludur. Ancak tehlike sorumluluğuna dayalı olarak işverenin sorumluluğunda, işverenin kusurlu olup olmadığına ya da objektif özen yükümlülüğünü yerine getirip getirmediğine bakılmamaktadır.

TBK m.49’da, kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren kişinin, bu zararı gidermekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. İş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle zarara uğrayan işçi ya da ölen işçinin desteğinden yoksun kalanlar, uğradıkları maddi ve manevi zararları işverenden talep edebilmektedirler. İş kazasından doğan zararlara ilişkin açılan tazminat davalarının amacı, sigortalının ya da sigortalı ölmüşse desteğinden yoksun kalanların SGK tarafından karşılanmayan zararlarını sorumluluğu bulunanlardan tahsil etmektir.

Bu davalarda öncelikle, sigortalının PMF yaşam tablosuna göre bakiye ömrü, sonra süreklilik taşıyan ve para ile ölçülebilen sosyal yardımlar da eklenerek işçinin gerçek net ücreti belirlenir. İşçi yaralanmışsa iş göremezlik oranı tespit edilir, ölmüşse bu oran tam (% 100) alınır. Belirlenen hesap kriterlerinden sonra, progresif

rant formülü uygulanarak maddi tazminat belirlenir. Kazanın oluşumunda işçinin müterafik kusuru varsa bu oranda tazminattan indirim yapılır. Sağ kalan eşin yeniden evlenme ihtimali varsa hesaplanan tazminattan evlenme ihtimali indirimi yapılır; sigortalıya ya da ölen sigortalının hak sahiplerine kurumca yapılan yardımların sorumlulara rücu edilebilir kısmı zarar miktarından düşülür. Bu şekilde iş kazasından kaynaklanan maddi tazminat tutarı hesaplanmış olmaktadır.

TBK'nın sistematığı ve 55. madde gerekçesi incelendiğinde, bedensel zararlar yönünden hakkaniyet indiriminin uygulanma olanağı bulunmadığı sonucuna varılmaktadır.

İş kazasından kaynaklanan manevi tazminatın belirlenmesinde, TBK m.56 gereği olayın özellikleri dikkate alınır. Tarafların kusur durumu, kazanın gerçekleşme şekli, iş göremezlik oranı, yaşanan acıların şiddeti gibi hususlar manevi tazminatın takdirinde önem taşımaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle uğradıkları zararın işverenden tahsili konusunda uygulamada yaşanan sıkıntılar dikkate alınarak, bazı yabancı hukuk sistemlerinde olduğu gibi, maddi zararların tamamının Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanması, kurumun olayda sorumluluğu bulunanlara rücu etmesi hususunun değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini ihlal ederek iş kazasına sebep olan işverenin, bu kusurlu eylemi bakımından Türk Ceza Kanunu'nun ilgili maddelerine göre cezai sorumluluğu da söz konusu olmaktadır. Tüzel kişi işverenlerde cezai sorumluluk, kural olarak tüzel kişiliği fiilen yöneten, emir ve talimat verme, iş kazasının önlenmesi konusunda tedbir alma ve uygulama yetkisini taşıyan kişilere ait olmaktadır.

CMK m.253/19'da yer alan "Uzlaşmanın sağlanması halinde, soruşturma konusu suç nedeniyle tazminat davası açılmaz; açılmış olan davadan feragat edilmiş sayılır." düzenlemesinin ciddi mağduriyetlere yol açtığı, bu nedenle anılan düzenlemenin madde metninden çıkarılmasının değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

Son olarak, 6331 sayılı İSGK'da öngörülen idari para cezaları gerek tutarlarının fazlalığı ve gerekse bir çoğunun devam eden süreçte katlanarak artması sebepleriyle işletmelerin ekonomik açıdan altından kalkamayacağı boyutlara vardığı dikkate alınarak bu düzenlemelerin gözden geçirilmesi yerinde olacaktır.



## KAYNAKÇA

### KİTAPLAR

AKIN, Levent (2001). İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat. Ankara: Yetkin Yayıncılık. (Maddi Tazminat)

AKIN, Levent (2009). “İş Hukukunda Manevi Tazminat”. Şu kitapta ayrı bölüm: İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu ve Galatasaray Üniversitesi. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2008 Yılı 12. Toplantı Notları. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları (Manevi Tazminat)

AKINCI, Müslüm (2016). “Yaşam Hakkı İhlalleri ve İdari Yargı”. Şu kitapta ayrı bölüm: Türkiye Barolar Birliği. Yeni Gelişmeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini, Uluslararası Kongre, Cilt-1. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları.

AKYİĞİT, Ercan (2008). İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

ARICI, Kadir (2015). Türk Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara: Gazi Kitabevi.

APAYDIN, Cengiz (t.y.). Ceza Hukukunda Doğrudan Kast, Olası Kast, Basit Taksir ve Bilinçli Taksir Kavramları (En Son Yargıtay ve Askeri Yargıtay Kararları Işığında). (Yer bilgisi yok, yayınevi bilgisi yok)

ARTUK, M. Emin, Ahmet GÖKÇEN, M.Emin ALŞAHİN, Kerim ÇAKIR (2017). Ceza Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Adalet Yayınevi.

AYDIN, Ufuk (2017). “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”, Şu kitapta ayrı bölüm: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği. Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, Seminer-İstanbul 25-26 Kasım 2016, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, (s.557-868)

AYKAÇ, Hande Bahar (2011). İş Hukukunda Alt İşveren. İstanbul: Beta Yayıncılık.

BAL, Özlem (2010). Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat. Ankara: Adalet Yayınevi.

CENTEL, Nur, Hamide ZAFER, Özlem ÇAKMUT (2016). Kişilere Karşı İşlenen Suçlar Cilt I. İstanbul: Beta Basım Yayım.

ÇELİK, Çelik Ahmet (2014). Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksunluk. Ankara: Seçkin Yayıncılık. (Destek)

ÇELİK, Çelik Ahmet (2014). 6100 Sayılı Hukuk Yargılama Yasası’na Göre Tazminat ve Alacak Davaları Açılması ve İzlenmesi. Ankara: Bilge Yayınevi. (Tazminat ve Alacak)



ÇELİK, Nuri, Nursen CANIKLIOĞLU, Talat CANBOLAT (2019). İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Basım Yayım.

ÇİL, Şahin (2015). İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları. Ankara: Yetkin Yayınları.

DEMİRAL, Erşen Gökçe (2017). İş Kazaları. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

DÖNMEZER, Sulhi (2003). Genel Ceza Hukuku Dersleri. İstanbul: Şefik Matbaası. (Genel Ceza)

DÖNMEZER, Sulhi (2004). Kişilere ve Mala Karşı Cürümler. İstanbul: Beta Basım Yayın. (Cürümler)

EKONOMİ, Münir (1987). İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Vakfı Yayınları.

EMİRHAN, Fatma (2017). İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

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

EREN, Fikret (2016). “Türk Borçlar Hukukunda Zarar (Ölüm ve Bedensel Zarar)”. Şu kitapta ayrı bölüm: Türkiye Barolar Birliği. Yeni Gelişmeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini, Uluslararası Kongre, Cilt-1. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları (Zarar)

ERDOĞAN, Çağla (2016) İşverenin ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu. Ankara: Yetkin Basım Yayım.

ERMAN, Sahir (ERMAN/ÖZEK) (1994). Ceza Hukuku Özel Bölüm. İstanbul: Dünya Yayıncılık.

ERTÜRK, Şükran (2018). “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”, Şu kitapta ayrı bölüm: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği. Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, Seminer-Ankara 01-02 Aralık 2017. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık. (s.745-1026)

EYRENCİ, Öner, Savaş TAŞKENT, Devrim ULUCAN (2017). Bireysel İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınevi.

GÜLEÇ (UÇAKHAN), Sema (2014). Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

GÜNEŞ, Volkan (2017). Türk Borçlar Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.

- GÜVEN, Ercan (1970). İş Kazası Yönünden Sosyal Politika Sorunları. Ankara: Sevinç Matbaası.
- GÜZEL, Ali, Ali Rıza OKUR, Nurşen CANIKLIOĞLU (2016). Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- HAKERİ, Hakan (2017). Ceza Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Adalet Yayınevi.
- HEINRICH, Bernd (2015). Ceza Hukuku Genel Kısım-II. Ankara: Adalet Yayınevi.
- İNCİROĞLU, Lüfti (2017). Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu. Ankara: Adalet Yayınevi.
- KARATAŞ, Huriye (2019). İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- KESKİN, Kadri (1994). Taksirle Ölüme ve Yaralanmaya Neden Olma. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- KILIÇOĞLU, Mustafa (2011). 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na Uyarlı İş Yargılamaları Usulü. İstanbul: Legal Kitapevi. (HMK)
- KILIÇOĞLU, Mustafa (2014). Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri. Ankara: Bilge Yayınevi. (Tazminat)
- KILINÇ, Ayşe Nur (2018). Adam Çalıştırmanın Organizasyon Sorumluluğu. Ankara: Adalet Yayınevi.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, Muhittin ASTARLI, Ulaş BAYSAL (2014). İş Hukuku. Ankara: Turhan Kitabevi.
- NARMANLIOĞLU, Ünal (2014). İş Hukuku - Ferdi İş İlişkileri I. İstanbul: Beta Yayınevi.
- NARTER, Sami (2017). İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk. Ankara: Adalet Yayınevi.
- OCAK, Uğur (2013). 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre 9. Hukuk Dairesi'nin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları, Cilt II. Ankara: Yarım Elma Kitap.
- OLGAÇ, Cüneyt, Süleyman TUNÇAY, Mehmet BULUT (2011). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları. Ankara: Bilge Yayınevi.
- ÖZBEK, Veli Özer, Koray DOĞAN, Pınar BACAKSIZ, İlker TEPE (2018). Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

ÖZTÜRK, Bahri, Mustafa Ruhan ERDEM (2017). Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

SERATLI, Gaye Burcu (2013). İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı. Ankara: Yetkin Yayınları.

SOYASLAN, Doğan (2016). Ceza Hukuku Özel Hükümler. Ankara: Yetkin Basım Yayım.

SUBAŞI, İbrahim, Yusuf YİĞİT (2018). “İşverenin Çalışanların Kişiliğini Koruma Yükümlülüğünün İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Türk Borçlar Kanunu Açısından Değerlendirilmesi.” Şu kitapta ayrı bölüm: CEREV, Gökçe, Yakup KÖSEOĞLU (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği. Bursa: Dora Basım Yayın. (s.121-168)

SÜMER, Haluk Hadi (2018). İş Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık. (İş Hukuku)

SÜMER, Haluk Hadi (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık. (İş Sağlığı)

SÜZEK, Sarper (2019). İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayıncılık.

ŞAKAR, Müjdat (2017). Sosyal Sigortalar Uygulaması. İstanbul: Beta Yayıncılık.

ŞAHBAZ, Zübeyde Başboğa (2010). İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar. İstanbul: Beta Basım Yayın.

TOROSLU, Nevzat, Haluk TOROSLU (2016). Ceza Hukuku Genel Kısım. Ankara: Savaş Yayınevi.

TUNCAY, Can, Ömer EKMEKÇİ (2017). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Yayıncılık.

TUNÇER, Polat (2012). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku. Bursa: Ekin Basım Yayın.

TÜRK, İbrahim (1976). Türkiye’de İş Kazaları. Türkiye Gıda İş Send. Yayını No:2.

ULUSAN, İlhan (1990). Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları.

YİĞİT, Onur (2016). Taksirli Suçlar. Ankara: Adalet Yayınevi.

## MAKALELER

AKDENİZ, Ayşe Ledün (2014). “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği.” İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt LXXII, S:2.

AKIN, Levent (2013). “İş Kazasından Doğan Tazminat Davalarında İşveren Kusurunun Belirlenmesinde Ölçüt.” Çimento İşveren Dergisi, Cilt 27, Sayı 6.

AKIN, Levent (2014). “İş Kazalarında Yapı Denetim Kuruluşlarının Sorumluluğu.” Çimento İşveren Dergisi. Cilt 28, Sayı 2.

AKIN, Levent (2018). “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu.” TİSK Akademi, Cilt 3, Sayı 5, 2018/1.

ASLAN, M.Yasin (2010). “Türk Hukukunda Tüzel Kişilerin Cezai Sorumluluğu.” Ankara Barosu Dergisi, Cilt 68, Sayı 2010/2.

AYDINLI, İbrahim (2006). “İş Kazasının Görevli Mahkemenin Belirlenmesindeki Etkisi ve Kalp Krizinin İş Kazası Niteliğine İlişkin Karar İncelemesi.” Çimento İşveren Dergisi, Cilt 20, Sayı 5.

BALCI, Mesut (2006). “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu.” Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 1, Sayı 4.

BALKIR, Zehra Gönül (2012). “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu.” Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 12, Sayı 28.

BALOĞLU, Cem (2014). “İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu.” Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 13, Sayı 3.

BAŞMANAV, Yasemin (2013). “İş Kazası ve Meslek Hastalığında Manevi Tazminat.”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 10, Sayı 40.

BAYCIK, Gaye (2013). “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler.” Ankara Barosu Dergisi, Cilt 71, Sayı 2013/3.

ÇELİK, Çelik Ahmet (2014). “Tazminat Hesaplarında Yöntem Arayışları ve Hesap Unsurlarının Hukuksal Değerlendirmesi.” Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 11, Sayı 42. (Tazminat Hesapları)

ÇELİK, Çelik Ahmet (2018). “Ekonomik Geleceğin Sarsılmasından Doğan Kayıplar.” Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 15, Sayı 58.(Ekonomik Gelecek)

DEMİRCİOĞLU, Murat, Sergül BALSEVER (2016). “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı.” İstanbul

Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 74, Prof.Dr.Fevzi SAHLANAN'a Armağan Özel Sayısı.

ERGÜNEŞ, Seda (2013), "İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu." Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 10, Sayı 39.

GÜZEL, Ali, Deniz UGAN ÇATALKAYA (2012). "İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları – Karar İncelemesi." Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 34, Sayı 2012/3.

KAPLAN, Emine Tuncay (2008). "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı.", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 7, Sayı 2.

MEMİŞOĞLU, S.Özgür, Çağatay ÇINAR (2012). "İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu." Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 9, Sayı 33.

OCAK, Saim (2013). "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun İstihdama Etkisi." Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 10, Sayı 37.

OKUR, Nurdan (2007). "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısıyla İşverenin Sorumluluğu." Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 70.

ÖZEN, Mustafa (2015). "İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk." Ankara Barosu Dergisi, Cilt 73, Sayı 2015/2.

ÖZKAN, Halid (2016). "İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti.", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XX, sayı 1.

ÖZVERİ, Murat (2016). "İşçi Sağlığı İş Güvenliğine Aykırı Bir Kavram Olarak Esneklik." Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Cilt 58-59, Sayı Ekim 2015-Mart 2016.

SARAÇ, Coşkun (2012). "İşyerinde Kalp Krizinden Ölüm ve İşverenin İş Kazasından Dolayı Sorumluluğu - Karar İncelemesi." Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 12, Sayı 26.

YILDIZ, Gaye Burcu (2010). "İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu." Toprak İşveren Dergisi, Sayı 86, Haziran 2010.

YILMAZ, Aslı, Fatih YILMAZ (2014). "Türkiye'de Kömür Madenciliğinde Yaşanan İş Kazalarının Dünya Ülkeleri İle Karşılaştırılması." Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 11, Sayı 43.

YILMAZ, Halil (2019). "İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklı Bedensel Zararlar Nedeniyle Açılan Tazminat Davalarında Zamanaşımının Başlaması: Yargıtay Kararları Işığında Gelişen Durum.", Çimento İşveren Dergisi, Cilt 33, Sayı 4.

## YAYIMLANMAMIŞ TEZLER

GÜNEŞ, Başak (2011). İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun İşverene Rücu Hakkı. Yüksek lisans tezi, Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

GÜNEY, Alkan (2009). Türkiye'de İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesi. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

MERTTİR, Reşat (2013). Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumlulukları. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

## DİĞER KAYNAKLAR

<http://www.calismatoplum.org>

<https://ceis.org.tr>

<https://dergipark.org.tr>

<https://www.mess.org.tr>

<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>

<https://sozluk.gov.tr>

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>

<http://www.toprakisveren.org.tr>

<https://www.ttb.org.tr/MSG>

## ÖZGEÇMİŞ

Serdar SOLAK 1982 yılında Aydın'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Aydın'da tamamlamıştır. 2000-2004 yılları arasında Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde lisans eğitimi görmüştür. 2005 yılından bu yana Kocaeli'de serbest avukatlık yapmaktadır. Adalet Bakanlığı Bilirkişilik Daire Başkanlığı bilirkişilik listesine kayıtlı olarak iş mevzuatından kaynaklı nitelikli alacaklar ve aktüerya (iş göremezlik/destekten yoksun kalma) alt uzmanlık alanlarında bilirkişilik görevini sürdürmektedir. Aynı zamanda Adalet Bakanlığı Arabulucular siciline kayıtlı uzman arabulucudur.