

44437

T.C.  
GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENTİTÜSÜ  
İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

**YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA İŞ KAZALARINDAN DOĞAN MADDİ  
MANEVİ TAZMİNAT DAVALARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

*Mustafa DEMİREL*

Tez Danışmanı  
Doç.Dr.Nizamettin AKTAY

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU  
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

ANKARA  
1995

## İÇİNDEKİLER

	SAYFA
İÇİNDEKİLER	I
KISALTMALAR	VI
GİRİŞ VE AMAÇ	1
KONU HAKKINDA GENEL BİLGİLER	3

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ KAZASI KAVRAMI, İŞVERENİN İŞ GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE İŞ KAZASINDAN DOĞAN SORUMLULUĞUNUN HUKUKİ NİTELİĞİ

1.İŞ KAZASI KAVRAMI	3
1.1.Tanımı	3
1.2.Unsurları	5
1.2.1.Kaza Kavramı	5
1.2.2.Uygun Nedensellik Bağı	8
1.2.3.İşçinin Zarara Uğraması	11
2.İŞVERENİN İŞ GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ	12
2.1.Özel Hukuktan Kaynaklanan Düzenlemeler	13
2.1.1.Borçlar Kanununun 332.Maddesine Göre İşverenin İş Güvenliği Önlemlerini Alma Yükümlülüğü	13
2.1.2.İşveren Yükümlülüğünün Toplu İş Sözleşmesi ile Düzenlenmesi	16
2.2.Kamu Hukukundan Kaynaklanan Düzenlemeler	16
2.2.1.Kamu Hukukundan Kaynaklanan Düzenlemelerin Önemi ve İşlevi	16
2.2.2.İş Kanununda Yer Alan Hükümlere Göre İşverenin İş Güvenliği Önlemlerini Alma Yükümlülüğü	18

2.2.3.Sosyal Sigortalar Kanununda Yer Alan Düzenlemeler	22
2.2.4.Umumi Hıfssısiha Kanununda Yer Alan Düzenlemeler	23
2.2.5.Belediyeler Kanununda Yer Alan Düzenlemeler	23
3.İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN SORUMLULUĞUNUN HUKUKİ NİTELİĞİ	24
3.1.Kusura Dayanan Sorumluluk Görüşü	25
3.2.Kusursuz Sorumluluk Görüşü	26
3.3.Yargıtayın Görüşü	28

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ KAZALARINDAN DOĞAN MADDİ TAZMİNAT DAVALARI

1.MADDİ TAZMİNATIN TARİFİ,ŞEKİLLERİ VE TAZMİNAT ŞEKLİNİN BELİRLENMESİNDE HAKİMİN ROLÜ	33
1.1.Maddi Tazminatın Tarifi	33
1.2.Maddi Tazminatın Şekilleri	33
1.2.1.Aynen Tazmin	33
1.2.2.Nakden Tazmin	34
1.3.Tazminat Şeklinin Belirlenmesinde Hakimin Rolü	34
2.MADDİ TAZMİNAT DAVALARININ ÖN KOŞULU OLARAK ZARARIN VARLIĞININ VE MİKTARININ BELİRLENMESİ	35
2.1.Zararın Saptanmasında Yargıca Yol Gösteren İlkeler	35
2.1.1.Halin Mutad Cereyanı	35
2.1.2.Zarar Görenin Aldığı Önlemler	35
2.2.Zararın Bilirkişi Aracılığıyla Saptanması	36
2.3.Zararın Saptanmasında Aşılmaz Güçlükler	

Bulunması	36
<b>3.BEDEN VE RUH BÜTÜNLÜĞÜNÜN ZEDELLENMESİNDEN DOĞAN</b>	
<b>MADDİ TAZMİNAT DAVASI</b>	<b>37</b>
3.1Beden Ve Ruh Bütünlüğünün Zedelenmesi Halinde maddi	
Tazminata Konu Olacak Öğeler	38
3.1.1.Çalışma İktidarının Yok Olması Veya Azalmasından	
Doğan Zarar	38
3.1.2.İktisadi Geleceğin Sarsılmasından	
Doğan Zararlar	39
3.1.3.Tedavi Giderleri Ve Diğer Giderler	41
3.2.Maddi Tazminat Davasında Görev	
Ve Yetki	41
3.3.Tazminat Davasında Taraflar	43
3.3.1.Davacı Sıfatı	43
3.3.2.Davalı Sıfatı	44
3.4.Tazminat Davasında Maluliyetin,Kusurun ve	
Zararın Saptanması	46
3.4.1.Kaza Ve Tahsis Dosyalarının İncelenmesi	46
3.4.2.Maluliyetin Belirlenmesi	46
3.4.3.Kusurun Belirlenmesi	47
3.4.4.Zararın Ve Tazminatın Belirlenmesi	49
3.5.Maddi Tazminat Miktarında İndirim	52
3.5.1.Zarar Görenin Birlikte Kusuru(Müterafik Kusur)	
Nedeniyle İndirim	52
3.5.2.Sosyal Sigorta Gelirlerinin İndirilmesi	52
<b>4.ÖLÜM SONUCU AÇILAN MADDİ TAZMİNAT DAVASI</b>	
<b>(DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI)</b>	<b>53</b>

<b>4.1.Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Tanımı</b>	
<b>Ve Amacı</b>	<b>53</b>
<b>4.2.Tazminatın Belirlenmeinde Dikkate Alınan Esaslar</b>	<b>54</b>
4.2.1.Destek Kavramı	54
4.2.2.Destek Çeşitleri	55
4.2.3.Bakma Gücü Ve Bakım İhtiyacı	57
<b>4.3.Destekten Yoksun Kalma Tazminatına İlişkin</b>	
<b>Davanın Tarafları</b>	<b>58</b>
4.3.1.Davacı	58
4.3.2.Davalı	58
<b>4.4.Zararın Ve Tazminatın Saptanması</b>	<b>59</b>
4.4.1.Desteğe Ait Gelirin Saptanması	59
4.4.2.Kusur Oranının Saptanması	60
4.4.3.Gelirin Paylaştırılması	60
4.4.4.Bakım Süresinin Tayini	61
4.4.5.Tazminatın Hesaplanması	62
4.4.6.Tazminatta İndirimler	64

### **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

#### **İŞ KAZASINDAN DOĞAN MANEVİ TAZMİNAT DAVALARI**

<b>1.MANEVİ TAZMİNATIN TANIMI VE AMACI</b>	<b>66</b>
1.1.Tanımı	66
1.2.Manevi Tazminatın Amacı	66
<b>2.MANEVİ TAZMİNATIN YASAL DAYANAĞI</b>	<b>67</b>
<b>3.BEDEN VE RUH BÜTÜNLÜĞÜNÜN ZEDELENMESİNDEN DOĞAN</b>	
<b>MANEVİ TAZMİNAT DAVASI</b>	<b>68</b>
3.1.Davanın Tarafları	68
3.1.1.Davacı	68

3.1.2.Davalı	69
3.2.Tazminat Tutarının Belirlenmesi	69
3.2.1.Manevi Tazminat İstemi	69
3.2.2.Manevi Tazminatın Takdiri	70
4.ÖLÜM HALİNDE MANEVİ TAZMİNAT	72
4.1.Manevi Tazminat Davasında	
Hak Sahipleri	72
4.2.Manevi Tazminatın Takdiri	73
MATERYAL VE YÖNTEM	75
TARTIŞMA	76
SONUÇ	79
ÖZET	81
YABANCI DİLDE ÖZET (SUMMARY)	83
KAYNAKLAR	85
ÖZGEÇMİŞ	88
EKLER	
Ek 1-11:Yargıtay Kararı	89

## K I S A L T M A L A R

B.K.	: Borçlar Kanunu
E	: Esas
HD	: Hukuk Dairesi
H.G.K.	: Hukuk Genel Kurulu
HUMK	: Hukuk Usulü Mahkemeleri Kanunu
İ.K.	: İş Kanunu
İS/İGT.	: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü
K.	: Karar
MK.	: Medeni Kanun
Md.	: Madde
SSK	: Sosyal Sigortalar Kanunu
T	: Tarih
Yarg.	: Yargıtay

## G İ R İ Ő V E A M A Ć

Kazalar tüm dünyada en önemli halk sağlığı problemi olarak kabul edilmektedir.En büyük ölüm ve sakatlık nedeni kazalardır.

İş kazası; işçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada ve onun için ifa ettiği bir işten dolayı veya iş dolayısıyla,dış bir nedenle ve birdenbire meydana gelen bir olay sonucu uğramış olduğu bir kazadır.

Ülkemizde sanayileşmeye paralel bir biçimde , işçilerin sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarının sağlanması,çözümü gereken en önemli sorunlardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.Toplumun tüm bireylerinin yararlandığı sanayileşmenin ve teknolojik gelişmenin bedelini işçilere ödetmeme özlemi,çağdaş toplumların başlıca kaygılarından biridir.Ne varki günümüzde en gelişmiş ülkelerde bile iş kazalarının önlenmesi konusunda başarıya ulaşıldığını öne sürmek mümkün değildir.Ülkemizde ise sorun en çarpıcı şekilde gündemdedir.

İş kazası,sadece işçiye zarar vermemekte onun desteğine ihtiyacı olan geniş bir kitleyle beraber,işveren ve ülke ekonomisine de zarar vermektedir.

İş kazasında en çok zarar görenin işçi olduğu konusu tartışmasıdır.İşçi beden ızdırabının yanısıra kaza sonucunda geçici veya sürekli iş göremez duruma düşeceğinden elde ettiği kazanç azalacak,ölümü halinde bakmakla yükümlü olduğu kişilerde etkilenecektir.

İş kazası sonucu işçinin maruz kaldığı maddi ve manevi kayıpların tazmininde,işverenle işçi karşı karşıya gelmektedir.İş kazası ölümle sonuçlanmışsa işçinin desteğinden yoksun kalanlar,zararlarının tazminini isteyebilmektedirler.İş kazası sonucu işçinin maruz kaldığı zararların tazmini genelde maddi manevi tazminat davaları yoluyla sağlanmaktadır.



İş kazalarından doğan maddi manevi tazminat davalarını yargıtay kararları ışığında incelemeyi amaçlayan bu çalışmamız, üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci Bölümde, iş kazası kavramı, işverenin İş Güvenliği Önlemlerini Alma Yükümlülüğü ve iş kazasından doğan sorumluluğun hukuki niteliği incelenmeye çalışılmıştır.

İkinci Bölümde, iş kazalarından doğan maddi tazminat davaları incelenmiştir. Maddi tazminat davaları, iş kazasının cismani zarara veya ölüm olayına sebep olmasına göre, beden ve ruh bütünlüğünün zedelenmesinden doğan maddi tazminat davası ve ölüm sonucu açılan maddi tazminat davası (Destekten Yoksun Kalma Tazminatı) olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, iş kazalarından doğan manevi tazminat davalarına yer verilmiştir. Manevi tazminat davaları da beden ve ruh bütünlüğünün zedelenmesinden doğan manevi tazminat davası ve ölüm halinde manevi tazminat olmak üzere iki başlık altında ele alınmıştır.

Konunun incelenmesinde literatür araştırması yapılmış ayrıca yargıtay kararlarından yararlanılmıştır.

## KONU HAKKINDA GENEL BİLGİLER

### BİRİNCİ BÖLÜM

## İŞ KAZASI KAVRAMI, İŞVERENİN İŞ GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE İŞ KAZASINDAN DOĞAN SORUMLULUĞUNUN HUKUKİ NİTELİĞİ

### I. İŞ KAZASI KAVRAMI

#### I.1.Tanımı

Uluslararası Çalışma Örgütüne (İLO) göre iş kazasının tanımı şöyledir. "İş kazası, belirli bir zarara veya yaralanmaya yol açan beklenmeyen ve önceden planlanmamış olaydır"(1).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ise iş kazasını "önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makina ve tehzizatın zarara uğramasına veya üretimin durmasına yol açan olaydır" biçiminde tanımlamaktadır (1).

Literatürde iş kazasının çok değişik tanımlarıyla karşılaşmaktayız. bu tanımlardan bazıları şunlardır.

İş Kazası; Birdenbire veya hiç değilse kısa bir zaman parçası içinde meydana gelmiş zarar verici bir olaydır.(2).

İş kazası; İşçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada ve onun için ifâ ettiği bir işten dolayı veya iş dolayısıyla, dış bir nedenle ve birdenbire meydana gelen bir olay sonucu uğramış olduğu bir kazadır.(3).

İş Kazası; Sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence yada ruhça zarara uğratan bir olaydır.(4).

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi bir kararında iş kazasını şu şekilde tanımlamıştır. "İşçinin işverenin otoritesaltında bulunduğu bir zamanda vukua gelen her kaza iş kazasıdır" (5).(Yarg.9.HD.13.3.1967 T.2341 E,1970 K)

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise iş kazasını şu şekilde tanımlamıştır. "İşçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu bir zaman realitesi içinde işletmeye ait bir işin yapılmasından dolayı vukua gelen her kaza iş kazasıdır"(6).(Y.H.G.K. 2.7.1969 T.9/452 E.,655 K.)

İş kazası kavramının gerek 1475 sayılı iş kanununda gerekse hizmet sözleşmesini düzenleyen borçlar kanununda tanımı yapılmamıştır.

Pozitif hukukumuzda iş kazasını kendi örgüsü ve doğası içinde düzenleyen 506 sayılı sosyal sigortalar kanunudur(3). Sözkonusu kanunun 11/A maddesinde iş kazası farklı biçimde tanımlanmıştır; zira, bu maddeye göre "İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen ve sonradan bedence veya ruhça arzaya uğratan olaydır.

-Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

-İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,

-Sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asil işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

-Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrıldığı zamanlarda,

-Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapılacağı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında"(7).

Şu halde sosyal sigortalar kanunu 11/A açısından iş kazasının var sayılabilmesi için, zarar verici olayın belli durumların birinde yani sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asil işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emzikli sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan

zamanlarda veya sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere topluca götürülüp getirilmesi sırasında meydana gelmesi gereklidir(4).

S.S.Kanunu md. 11/A da kaza, sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere topluca götürülüp getirilmesi sırasında meydana gelmişse iş kazası sayılabileceği açıkça belirtilmektedir. Ancak Yargıtay 10.H.Dairesinin 19.06.1992,Tarih, 1991/15658 Esas, 1992/6893 sayılı kararında; M.Çetin EMEÇ' in işine gitmek için sabah evden çıkıp işveren tarafından kendisine tahsis edilen özel araca binmesi, araç hareket etmek üzere iken aracın içinde öldürülmesi olayını işkazası saymıştır.

TUNCAY'a göre "S.S.K. Md. 11/A 'da toplu taşıma esnasında uğranılan kazadan bahsedilmektedir. Oysa Ç.EMEÇ olay günü işine gitmek için sabah evden çıkmış işveren tarafından kendine tahsis edilen özel araca binmiş hareket etmek üzere iken öldürülmüştür. Bu durumda ortada toplu taşıma olmadığı bireysel taşıma olduğu açıktır. Ölenin işi ve mevkiyle ölüm olayı arasında uygun illiyet bağı vardır. Fakat bu yetmez. Çünkü ölenin işyerindeki mevki, çalışma düzeni ne olursa olsun işyerine bireysel taşınan bir kimsenin uğradığı kazanın iş kazası sayılması yasanın açık hükmüne aykırıdır (8).

## **1.2.Unsurları**

Yukarıda verilen tanımlardan hareketle iş kazasının unsurları şöylece tespit edilebilir. "Herşeyden önce ortada bir kazanın varlığı, bu kazanın işçinin vücut bütünlüğünü bozması ya da ölümüne neden olması, dış bir etkenle ve birdenbire meydana gelmesi, ayrıca olayla meydana gelen zarar arasında bir nedensellik bağı bulunması ve bunun mesleki nitelikte olması belli başlı unsurlardır(3). Bu unsurları yakından incelemek iş kazası kavramının daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

### **1.2.1. Kaza Kavramı**

Kaza kavramının, biri geniş diğeri dar olmak üzere iki anlamı vardır. Ani bir şekilde ve istenilmeyerek bir zararın doğumuna neden olan sebepler kompleksinin bütününe geniş anlamda kaza adı verilir. Dar anlamda kazadan maksat ise, insan vücudunun zarar görmesi, yani ölüm veya vücut bütünlüğünün ihlalidir. İş kazalarında sadece dar anlamda kaza kavramı önem taşır. Geniş anlamda kazada olduğu gibi, dar anlamda kazada da, vücut bütünlüğünün ihlali veya ölümü doğuran olayın, harici ve istenilmeyen şedit bir sebep sonucu meydana gelmesi lazımdır (7).

Bir olayın kaza olarak nitelendirilebilmesi için aşağıda belirtilen şartların gerçekleşmesi gerekmektedir.

#### **1.2.1.1 Dıştan Gelen Bir Etken (Harici Dış Bir Olay)**

Kaza; mağdurun (işçinin) vücut bütünlüğüne organik yapısına yabancı, harici bir etken, dış bir olay sonucu meydana gelmelidir. Bu unsur; sebebini, vücut içinde yani insanın kendisinde bulunan ve aniden gerçekleşerek cismani zarara sebebiyet veren dahili olaylara karşı çizilmiş sınır vazifesi görmekte ve zarara uğrayanın kendi organik yapısından doğan iç olaylar iş kazasının tanımına girmemektedir (7). Örneğin; işçi işi ile ilgili olmayan biçimde bir trafik kazası geçirip bu kazada bir beyin sarsıntısına maruz kalsa ve bu olaydan üç-beş gün sonra iş yerinde bir kanama geçirip ölse, bu olayı bir iş kazası gibi yorumlamak mümkün olmaz.

Nitekim Yargıtay'ın bir kararında da, "kalp yetmezliğinden ölüm iş kazası sayılmaz" denilerek konuya açıklık getirilmektedir (9).(Yarg.10.HD.25.2.1977,8006/1368).

Harici sebep, mekanik mahiyette, düşme, vurma, çarpma, itme, kayma, vb. olabildiği gibi, sıcaklık, soğukluk, gibi ısı ile ilgili nitelikte de olabilir. Ayrıca zehirli, bulaşıcı mahiyette harici sebepler de vardır. Bakteriyel, hayvani ve kimyevi zehirlerde durum böyledir. Mahiyetleri itibariyle bir başka dış sebepte elektrikten doğan dış sebepler ile su

dirençlerinden kaynaklanan olaylardır. Ayrıca bir insan fiili veya ruhi şok doğurmaya elverişli sözlerde yerine göre harici sebep olarak kabul olunabilir (7).

#### **1.2.1.2 İstenmeyen Olay**

Harici olay ve sonuçları mağdur tarafından istenilmemiş, arzu edilmemiş olmalıdır.

Esasen istek ve arzu, kaza kavramının mahiyetine aykırıdır (7).

Kazaya neden olan olayda zarara uğrayanın iradesi yada başka bir deyişle, istek ve arzusunun bulunması, kaza kavramına aykırıdır. Bu nedenle işçi işyerinde intihar etmek niyetiyle zehirli bir sıvı içip ölse, olayı bir iş kazası saymak, işte bu ögedeki eksiklik nedeniyle mümkün olmaz (3).

Ancak doktrinde birtakım yazarlara göre sigortalının kasdı, bir olayın iş kazası sayılmasına engel bir neden değildir. ÇENBERCİ 'ye göre; "sigortalının kasdı, bir olayın iş kazası niteliğine bürünmesini engelleyen nedenlerden değildir. Bu yön, öğretideki görüşlerin tersine, SSK. md 110 'nun açıklığı gereğidir. Zira, bu maddede belirgin olarak, kasdı yüzünden iş kazasına uğrayan sigortalıdan söz edilmekte ve böylece sigortalıca istenilmiş olmanın bir olayın iş kazası sayılmasını etkilemeyeceği öngörülmektedir. Sigortalının kasdı maddede belirtildiği üzere, yalnız ve yalnız sigortalıya kurumca sağlanacak yardımların kapsamını etkilemektedir. Bu durumda örneğin, sigortalının intihar etmeside şayet diğer unsurlar gerçekleşmişse bir iş kazasıdır. İntihar örneği iş kazasını oluşturan unsurlardan "olay" ın mutlaka sigortalının dışından gelmesi gerekmediğini sigortalının eylem ve davranışında bu çevreye girebileceğini belirtmesi bakımından önemlidir (9).

#### **1.2.1.3. Ani Olay**

Zararı meydana getiren istenilmeyen harici sebep (dış olay), aniden birden (bir defada) vaki olmalıdır. Başka bir deyimle ani olaydan başlangıç ve sonu sabit olan tek ve

bir defalık oluş anlaşılmalıdır. Şu halde önemli olan harici olayın bir defada meydana gelmesi şart değildir. Harici olayın birkaç saate kadar varan bir zaman süreci içinde cerayan etmesi de mümkündür.Örneğin;Gaz zehirlenmesi ve çok soğuk bir işyerinde çalışan işçinin aşırı soğuk neticesi donarak ölmesi, bir iş kazasıdır (7). Yargıtayda bir kararında işçinin işyerinde güneş çarpması sonucu ölmesi olayını bir iş kazası olarak kabul etmiştir (6). (Yargıtay 9.HD.10.03.1972 T., 25761 E., 6205 K.)

### **1.2.2. Uygun Nedensellik Bağı**

İşçinin geçirmiş olduğu her kaza iş kazası sayılmaz. Bir olayın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için iki yönden uygun nedensellik bağının bulunması gerekir. Önce işçinin gördüğü işle kaza arasında, sonrada kaza ile zarar arasında bir ilişki bulunmalıdır(4).

#### **1.2.2.1. İşçinin İşi İle Kaza Arasındaki Bağlantı**

İş kazasından söz edebilmek için, meydana gelen kazanın görülen işle uygun nedensellik bağı içinde bulunması gerekir. Yani olayların normal akışına ve genel hayat deneyimlerine göre meydana gelen kaza işçinin gördüğü işin bir sonucu olmalıdır (4). Daha açık bir anlatımla işçi işinin gereği olan mesleki etkinlik içinde bulunmasaydı maruz kalmayacağı nitelikte bir kaza sökonusu olmalıdır. Örneğin, makina başında çalışan işçinin o makinada elini kesmesi, elektrik arızasını gidermekle görevli teknisyenin cereyana kapılması gibi durumlarda, kaza ile işçinin gördüğü iş arasında bağlantı çok kuvvetlidir. Sözünü ettiğimiz bu ilişki bizi uygun nedensellik bağı kavramına götürmektedir. Uygun nedensellik bağı her olayda o olayın koşullarına ve özelliklerine göre, ayrı ayrı ele alınıp araştırılmalıdır. Bu konuda kesin formüller ortaya koymak kuşkusuz mümkün değildir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 09.04.1964 tarih, 538 sayılı kararında konuya değinirken

sorunun hangi ölçütlerle ele alınacağını şu biçimde ortaya koymuştur. "Bir olay hayattaki genel denemelere ve olayların tabi oluşuna göre, diğer bir olayı meydana getirmeye elverişli bulunur, diğer bir deyimle olayın ortaya çıkması görünüşte sözkonusu diğer bir olayın meydana gelmiş olması ile kolaylaşmış bulunur ise, ilk olay uygun sebep ve sonuç ölçüsüne göre, ikincisinin nedeni sayılır" (3).

Uygun nedensellik bağı doktrin ve uygulamada tabiiyet münasebetinin, yani işverenin işçi üzerindeki hakimiyet ve otorite ilişkisinin kaza esnasında mevcut olup olmamasına göre değerlendirilmektedir. Gerçekten doktrinde bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için, bu kazanın işçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada meydana gelmesi gerekmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 'de bir kararında işçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir zaman realitesi içinde vukua gelen her kaza, iş kazasıdır demek suretiyle bu hususu belirtmiş bulunmaktadır.

Otorite ilişkisi işçinin hukuki tabiiyetinden doğmaktadır. Esasen hizmet akdini diğer işgörme aktlerinden, özellikle istisna ve vekalet akdinden ayıran en önemli kriter, hizmet akdinde işçinin işverene hukuken bağlı olmasıdır. Hukuki tabiiyet, işçinin işveren hesabına işgörmesi, başka bir deyimle işçinin hizmetine göre, işverenin emir ve talimatını ifa edip onun otoritesi altına girmesidir. İşçi, işverene sadece hizmet ediminde bulunmayı değil, aynı zamanda onun otoritesi altına girmeyi, direktifleri uyarınca işgörmeyi de vaadelemektedir (7).

Uygun nedensellik bağı bazen kolayca saptanabilmekte, bazende bu durumun saptanmasında güçlükler çıkabilmektedir. Bu gibi durumlarda işçinin kaza sırasında işverenin otoritesi altında bulunup bulunmadığı, bir genel değerlendirme ölçütü olarak ele alınmakta ve işçinin işverenin otoritesi altındayken geçirdiği kazaların iş kazası olarak değerlendirilebileceği kabul edilmektedir. İşçinin hangi durumlarda işverenin otoritesi altında olduğu konusunda mevzuatımızda bazı karineler vardır. Nitekim, SSK.md.II/A'da



belirtilen durumlar, bu anlamda birer karine olup, metinde yer alan koşullarda, işçinin işverenin otoritesi altında olduğu genellikle kabul edilmektedir. Ancak bu bir ilke olmayıp karine niteliğindedir. SSK md.II/A, genel olarak işçinin işyerinde bulunduğu sırada yahut işveren tarafından bir başka işe gönderilirken ya da topluca işe götürülüp getirilirken geçirilen kazaları birer iş kazası olarak değerlendirmekte ve bu gibi durumlarda kaza ile zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunduğunu kabul etmektedir. Ancak SSK.Md.II/A'da sayılan bu hal ve durumlarda dahi işçi işverenin otoritesi altında sayılmayacak bir biçimde zarar görmüş olabilir. O zaman bu zararı doğuran olay, kuşkusuz, işverenin sorumluluğunu doğuracak nitelikte bir iş kazası değildir. Bu olasılığın klasik örneği işverenin emir ve talimatı ile bir işe giden işçinin yolda karıştığı bir kavga sonucu yaralanması olayı oluşturur. İşçi yoldayken kuşkusuz işverenin otoritesi altında sayılmakla birlikte, karıştığı kavga sırasında hala bu otoritenin altında bulunduğu söylenemez. İşçinin kavgaya karışmasının yaptığı işle herhangi bir ilgisi yoktur... SSK.md.II/A yönünden uygun nedensellik bağı sadece, Sigortalının uğramış olduğu zarar ile zarar verici olay arasında aranmaktayken, iş kazasından dolayı işverenin sorumluluğu için "işçinin yaptığı iş ile zarar verici olay arasında" da uygun nedensellik bağı olmalıdır(3).

#### **1.2.2.2.Kaza ile Zarar Arasındaki Bağlantı.**

Olayın iş kazası sayılması için ,uygun nedensellik bağı olayla zarar arasında da bulunmalıdır. Yani bedence veya ruhça uğranılan zararın yahut ölümün, meydana gelen olay sonucu ortaya çıktığı ispatlanmalıdır.Örneğin işyerinde çalışırken güneş çarpması sonucu hastaneye kaldırılan işçi, hastanede tedavi görürken tam iyileştiği sırada kalp krizinden ölürse ölüm olayı iş kazasına bağlanamaz. Yahut göğsüne dolanan ip dolayısıyla göğsü şişen fakat aylar sonra kronik kalp yetmezliğinden ölen madenci iş kazası sonucu ölmüş sayılmaz (4).

### **1.2.2.3.Nedensellik ^ (İlliyet) Bağının Kesilmesi**

Uygun nedensellik bağının kesilmesine yol açan üç etkenin varlığı halinde, işverenin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sorumlu tutulması, söz konusu olamaz. Uygun nedensellik bağını kesen üç etken mücbir sebep (zorlayıcı neden), zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusurudur (3).

Uygun illiyet bağını kesen ve işvereni sorumluluktan kurtaran ilk sebep, mücbir sebeptir. Genel olarak mücbir sebep, sorumlunun faaliyet ve işletmesi dışında oluşan, borcun ihlaline kesin olarak kaçınılmaz bir biçimde yol açan, öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olaganüstü olaylardır. Mücbir sebep ilke olarak sorumlu tutulan şahsın kusurunu ortadan kaldırır. Zira kusur kavramıyla mücbir sebebin haricilik ve kaçınılmazlık unsurları bağdaşmaz...Mücbir sebebin varlığını, onu iddia edenin ispatlaması gerekir (11).

Üçüncü şahsın kusurlu davranışı, illiyet bağını kesebilecek yoğunlukta yani ağır kusur niteliğinde ise işveren sorumluluktan kurtulacaktır. Zira bu durumda işverenin işletme tehlikelerine karşı önlem alma borcu, geri plana itilmekte ve üçüncü şahsın ağır kusuru zararı doğuran olayın tek ve münhasır nedeni olarak ortaya çıkmaktadır(11).

Bilhassa kusursuz sorumluluk hallerinde mağdurun kendi kusuru, üçüncü şahsın kusuru ve mücbir sebep nedensellik bağını kesen sebepler olarak nazara alınırlar. Umumiyetle mağdurun veya üçüncü şahsın kusurunun, nedensellik bağını kesmiş addolunması için, ağır olması, şartı konulmaktadır (12). Yani bu yolla ilk eylemin tamamen geri plana itilmesi ve artık kaza ile zarar arasında uygun bir nedensellik bağının kesilmesi zorunludur (3).

### **1.2.3.İşçinin Zarara Uğraması**

Kazadan bahsedebilmek için, işçinin cismani tamamıyeti ihlal edilmiş, yani vücut bütünlüğüzarara uğramış veya ölmüş olması gerekir. Vücut bütünlüğünün ihlalden maksat, beden veya ruh bütünlüğünün ihlal edilmesi, zarara uğratılmasıdır. Vücut bütünlüğünün ihlali denildiği zaman,bundan yalnız vücuttaki fiziki-maddi uzuvların zarar görmesini değil,sinir ve ruh bütünlüğünün ihlalini de anlamak lazımdır.

Vücut bütünlüğünün ihlali, görünüşte olabileceği gibi, gizli de olabilir. Keza zararın dahili veya harici olması da mümkündür. Mesela geçirilen korku ve şok sonucu işçi kalp hastalığına maruz kalmışsa, dahili bir zarar, ayak veya kol kaybında ise harici zarar sözkonusudur.

Fiziki görünüşün değişmesi, estetik güzelliğın azalması veya kaybı, tik sahibi olmak veya elin, ayağın titremesi, koklama görme, işitme vesair duygularla cinsel iktidarın azalması, kaybolması da vücut bütünlüğünün ihlali olarak nitelenmektedir.

Vücut bütünlüğünün ihlali veya ölüm, kaza sonucu hemen gerçekleşebileceği gibi belirli bir süre sonra da ortaya çıkabilir. Bu husus SSK.md.II/A'da "İş kazası... Sigortalıyı hemen veya sonradan bedence ve ruhça arızaya uğratan olaydır" açık bir şekilde ifade edilmiştir. Şu halde vücut bütünlüğünün ihlali veya ölüm kazayı meydana getiren olayı takiben hemen husule gelebileceği gibi, olaydan bir süre sonrada meydana gelebilir (7).

## **2.İŞVERENİN İŞ GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ.**

İşyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınması işverenin başlıca yükümlülüklerinden birisidir.Bu yükümlülük işverenin işçiyi gözetme borcunun doğal sonucudur. Hizmet akdine göre, işverenin işçiyeye karşı borçları, ücret ve özen borcu olmak üzere başlıca iki kısma ayrılmaktadır.Ücret işverenin işçinin hizmet edimine mukabil ödemiş olduğu karşılıktır.

Özen borcu ise, genel olarak, işçinin hayat, vücut bütünlüğü ve sıhhatini ihlal edebilecek tehlikelerin önlenmesidir. İşveren işçinin hayat ve sıhhatini korumak için, zarar verici nitelikteki her türlü olay ve etkenlere karşı koruma tedbirleri almak zorundadır (7) İşyerinden veya işten doğan işletme tehlikeleri, işçiyi iş kazası veya meslek hastalığına maruz bırakır. İşverenin iş kazası tehlikesine karşı alması gereken tedbirlere "Güvenlik tedbirleri" meslek hastalığına karşı alması gereken tedbirlere, "Sağlık tedbirleri" adı verilmektedir. Güvenlik ve Sağlık tedbirlerinin neler olduğunu bir bir saymak mümkün değildir. Bunlar, işyerinin ve işin özelliğine, tecrübelere, yeni teknik buluşlara, yürürlükteki kanun ve tüzüklere göre devamlı olarak değişmektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin mevzuat, kanun, tüzük ve yönetmeliklerden oluşmaktadır (7). İşverenin iş güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü ile ilgili düzenlemeler aşağıda özel hukuk ve kamu hukuku niteliği taşıyan düzenlemeler olmak üzere ikiye ayrılıp incelenmiştir.

## **2.1.Özel Hukuktan Kaynaklanan Düzenlemeler.**

### **2.1.1.Borçlar Kanununun 332.maddesine Göre İşverenin İş Güvenliği Önlemlerini Alma Yükümlülüğü**

İşverenin iş güvenliği önlemlerini almasına ilişkin özel hukuk niteliği taşıyan en önemli hüküm BK.332'de yer almıştır (14). BK.md.332 hükmüne göre, "İş sahibi, akdın hususi halleri ve işin mahiyeti noktasında hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak yer tedarikine mecburdur."

"İş sahibinin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur "(15).

BK.md.332 hükmünün birinci fıkrası, işverenin işçinin hayat, vücut bütünlüğü ve sağlığını korumasını, özellikle işletme tehlikelerine karşı önlem almasını öngörmektedir. Yine aynı amaca yönelik olarak, uygun ve sağlıklı çalışma koşullarının sağlanması ile işçiye sağlıklı yatacak yer tahsisi de işverene getirilmiş yükümlülükler olarak maddede düzenlenmiştir. Görüldüğü gibi BK.332 hükmü, birinci fıkrası itibarıyla işverenin gözetme borcu içinde yer alan iş güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünü somut olarak ele almaktadır.

Emredici nitelik taşıyan BK.md.332'den kaynaklanan önlem alma yükümlülüğüne aykırı davranan işveren, bunun sonucu işçinin uğradığı beden ve ruh bütünlüğünün zedelenmesi nedeniyle doğan zararı, keza işçinin ölümü halinde geride kalan hak sahiplerinin yönelttikleri destekten yoksun kalma nedeniyle ortaya çıkan zararları tazmin etmekle yükümlüdür. Aynı şekilde koşulları oluştuğunda işverene manevi tazminat davası açılabileceği de açıktır. Nitekim gerek öğretide gerek yargıtay uygulamamızda BK.md.332 hükmünün işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluğunu tesis eden yön ve niteliği kabul edilmektedir (3).

Borçlar Kanununun 332.maddesinin işverene yüklediği koruyucu tedbirler üç gurup içinde toplanmaktadır. İşveren önce, işçinin "Çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri" almak, yani işçiyi, işletme tehlikelerine karşı korumakla yükümlüdür. Bu yüzden, işveren işçiyi tehlikeden koruyacak tesisatı yapmak, makina ve gereçlerin kullanılmasına ilişkin yönetmelik yapmak ve bu yönetmeliklere

uyulmasını denetlemek, ayrıca işçilerin sağlıklarının bozulmasını önleyecek bir örgüt kurmak zorundadır.

İkinci olarak işveren BK.332/1 gereğince işçiye münasip ve sağlığa uygun çalışma yeri sağlama ile de yükümlüdür.

Üçüncü olarak işveren, işçiye sağlığa uygun yatacak yer de sağlamla yükümlüdür. Ancak iş kanununa tabi hizmet sözleşmelerinde genellikle işveren işçi ile birarada oturmaz ve genellikle işveren işçiye yatacak yer sağlama borcunu da yüklemiş değildir. Bu itibarla, ancak işverenin işçiye yatacak bir yer sağladığı, sağlamayı üstüne aldığı istisnai durumlarda bu yatacak yerin sağlık kurallarına uygun olması gerekecektir(15).

BK.md.332'de işverenin önlem alma yükümlülüğü düzenlenirken, bu konuda çizilmesi gereken sınır da öngörülmüştür. Buna göre işveren teknik yönden alınması mümkün bütün önlemleri almak zorunda değildir. İşverenin bu yükümlülüğü, işin mahiyeti ve söz konusu somut hizmet ilişkisinin özellikleri yönünden hakkaniyete uygun olarak kendisinden beklenen önlemleri almakla sınırlıdır. BK.md.332'de yer alan ifadeyle, işverenin önlem alma yükümlülüğü, "akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derece" ile sınırlandırılmıştır (3). Bu sınırlandırma Eren tarafından eleştirilmektedir. Eren'e göre" BK.332.madde'nin subjektif bir esastan hareket ettiği ve subjektif görüşün iş kanununa bağlı işçiler yönünden Türk hukukunda savunulması mümkün değildir. Buna karşılık iş kanunu objektif bir esastan hareket etmektedir. Bu da işçinin sağlık ve güvenliğini sağlayacak tedbirlerin noksansız bir şekilde alınmasını sağlayacaktır "(7).

Borçlar Kanununun 332'nci maddesi ile işverene yüklenmiş olan bu yükümlülüğün hukuki mahiyeti tartışmalıdır.

İşveren iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı koruyucu bütün tedbirleri aldığı takdirde kusuru olsun olmasın sorumlu tutulmak mı isteniyor, yoksa ancak tedbir alamadığı durumlarda mı sorumlu olacaktır noktası Türk hukukunda tartışmalıdır. Genellikle burada işveren açısından bir kusura dayanan sorumluluğun sözkonusu olduğu, işverenin ancak kusuru ile tedbirleri almadığı takdirde doğacak zararlardan sorumlu bulunduğu kabul edilir. Ancak, mahkeme kararları burada bir kusursuz sorumluluğun kabulü eğilimindedir (15).

İşveren sorumluluğunun kusursuz sorumluluk mu yoksa kusura dayanan sorumlulukmu olduğu ilerde "işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun Hukuki Niteliği" başlığı altında ayrıntılı olarak incelenecektir.

### **2.1.2.İşveren Yükümlülüğünün Toplu İş Sözleşmesi ile Düzenlenmesi**

Toplu iş sözleşmelerinde seyrek de olsa işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlere yer verildiği görülmektedir. İşte işverenin alması gerekli önlemlerin sayıldığı kapsam ve çevre olarak belirtildiği hallerde, işveren sayılan önlemleri almakla yükümlü tutulur. Bir başka deyişle, önlemin alınmaması olasılığında, sözkonusu önlemin alınmasının hakkaniyet dairesinde kendisinden istenemeyeceği savunması ileri sürülemez. Toplu iş sözleşmesine giren önlem hükmü, hizmet sözleşmesinin içeriğine dahil olmuş ve işverenin önlem alma borcunu düzenleyerek somutlaşmasını sağlayan bir kural oluşturmuştur. Bu durumda işverenin sorumluluğu, toplu iş sözleşmesinin ilgili hükmü esas alınarak tesis edilir (3).

### **2.2.Kamu Hukukundan Kaynaklanan Düzenlemeler**

#### **2.2.1.Kamu Hukukundan Kaynaklanan Düzenlemelerin Önemi ve İşlevi**

Borçlar kanununun 332'nci maddesinin işçiye yeterli bir himaye sağladığı söylenemez. Çünkü işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tedbirler alınmadığı takdirde işçi işvereni dava edecektir. Uğradığı zararın tazminini isteyecektir. Hüküm sadece bunu sağlamaktadır. Oysa işçi, böyle bir dava hakkının mevcut olduğunu bazen bilmez. Onun için dava açmayabilir. İşverenin kendisini işten atacağı korkusu ile böyle bir dava açmaktan kaçınabilir, hatta bazen işveren karşısında dava açmaya utanır, belli özel durumlarda davaya gitmez. Yahut ihmali ile dava açmayı unutmuş geciktirmiş olabilir. İşte bütün bu hallerde işçinin yardımına koşacak tedbirlerin alınması sözkonusudur. Bu tedbirlerde kamu hukukuna ilişkin yasal düzenlemeler ortaya çıkar (15).

Bir özel hukuk düzenlemesi olan BK.md.332'de yer alan hükmün doğan zararın denkleştirilmesine hizmet etmesi ve bu yolla bozulan çıkarlar dengesini nakden tekrar tesis etmesi, düzenlemenin doğasına ve amacına uygundur. Ancak bu sonuç işyerinde işverenin uygun önlem alma ödevinin asıl işlev ve amacını oluşturan, işçinin korunması düşüncesi açısından yeterli sayılamaz. Gerçekten, iş güvenliği hukukuna ilişkin düzenlemelerde asıl amaç, doğan zararın tazmininin ötesinde, işverenin önlem almasını sağlayarak, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının meydana gelmesini önlemektir.

Bu düşünceler, iş kazası ve meslek hastalıklığı nedeniyle işverenin özel hukuktan kaynaklanan tazmin yükümlülüğü yanında kamu hukuku kökenli kurallara uygun davranma yükümlülüğünün kabulüne yol açmıştır. Bunun görünüm biçimi olarak, iş güvenliği önlemleri alınması ödevi, işçi ile işverenin aktetdikleri hizmet sözleşmesinden kaynaklanan bir borcun ötesinde, devletin müdahalesini gerektirecek bir sorun olarak görülmüştür (3).

Kamu hukuku nitelikli iş güvenliğine ilişkin kurallarda, işyerinde işçileri kazalardan korumak için ne gibi uygun önlemlerin alınması gerektiği, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için alınacak teknik koruyucu tedbirler öngörülmüştür. Kamu hukuku



karakterli bu düzenlemelerde devlet, işvereni, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden, işyerinde gerekli tedbirleri almakla zorunlu tutmuş ve aykırı davranış halinde idari ve cezai müeyyideler öngörülmüştür (II).

Mevzuatımızda kamu hukuku niteliği taşıyan iş güvenliğine ilişkin hükümlerin en önemlileri başta anayasanın 49 ve 50.maddeleri olmak üzere, İş Kanunu,Belediyeler Kanunu,SSK ve Umumi Hıfzıssihha Kanununda yer almaktadır.

### **2.2.2.İş Kanununda Yer Alan Hükümlere Göre İşverenin İş Güvenliği Önlemlerini Alma Yükümlülüğü**

İş Kanununun beşinci bölümü "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" başlığıyla düzenlenmiştir. Md.73'den Md.82'ye kadar 10 maddeden oluşan bölümde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin önemli hükümler yer almaktadır.

İş K.md.73 ile, işverenin önlem alma yükümlülüğü bir genel kural ile belirtilmiş, 74 ve 82.maddelerde genel kurala ilişkin ayrıntıların tüzüklerle düzenleneceği hükme bağlanmıştır.

İş kanununun 75.maddesinde işverenin iş güvenliği kurallarına aykırı davranması halinde uygulanacak hükümler yer almış, buna ilişkin işletme içi denetim hükmü 76.madde ile düzenlenmiştir.İş Kanunu Md.78 ve 79'da Ağır Tehlikeli işler için özel hükümler öngörülmüş, 80 ve 81.maddede ise özel olarak korunması gereken kadın ve çocuk işgücü için sınırlayıcı kurallara yer verilmiştir.

İşverenin önlem alma yükümlülüğü sadece İş K.md.73-82 deki düzenlemelerle sınırlı kalmamış, çok sayıda tüzük ve yönetmelik aracılığıyla işverenlerin alması gereken önlemlerin ayrıntılarına inilmiş, nitelikleri saptanmıştır. Söz konusu düzenlemelerin başında şüphesiz "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü" gelmektedir. Tüm düzenlemeleri tek tek

burada saymamız mümkün değildir. Bu nedenle konumuz itibariyle önemli olan düzenlemelere değinmekle yetineceğiz.

### **2.2.2.1. İş Kanununun 73. maddesine ve İ.S.İ.G. Tüzüğüne göre işverenin önlem alma yükümlülüğü**

İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlamak amacıyla, önlem alma yükümlülüğü genel olarak İş K.md.73'de düzenlenmiştir. İş K.md.73'e göre, "Her işveren işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür "(17). Aynı yükümlülük benzer bir ifadeyle İ.S.İ.G.T.'nin 2.maddesinde şu şekilde ifade edilmektedir, "Her işveren işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için bu tüzükte belirtilen şartları yerine getirmek araçları noksansız bulundurmak, gerekli olanı yapmakla yükümlüdür." İ.S.İ.G.Tüzüğü'nün 4.maddesinde de, "İşverenin işyerinde teknik ilerlemelerin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını sağlaması, kullanılan makinalarla alet ve edavatın herhangi bir şekilde tehlike gösterenleri veya hammaddeden zehirli ve zararlı olanları, yapılan işin özelliğine ve fennin gereklerine göre bu tehlike ve zararları azaltan alet ve edavatla değiştirmesi, iş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve bulundurulması gerekli tedbir ve araçları ve alınacak diğer iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izlemesi esastır "(3) denilmektedir.

İş Kanunu md.73 ile İ.S.İ.G.T.md.2/4 de belirtilen bu esaslar öznel değil neseldir. İşverenin yapabileceğini değil yapması gerekeni öngörmektedir. Yapılması gereken de, yerelliğin gelişmezliği içinde değil, çağdaş dünyanın insancılığı ve özellikle de, gelişmiş teknolojisi içerisinde değerlendirilmelidir. Anılan önlemler, hakim karakterleri yönünden, genel koruma normları niteliğindedirler. Devlet, bu normların uygulanmasını izler, denetler ve kontrol eder. Bunlara uyulmaması halinde cezalandırma hakkını kullanır. İşçinin

koruma tedbirlerinin uygulanmasından vazgeçmesi, işverenin tedbir alma yükümlülüğünü etkilemez. Tarafların sözleşme yoluyla bu tedbirleri bertaraf etmek, ya da hafifletmek konusundaki anlaşmaları da hüküm ifade etmez. Zira işverenin hem işçiye hemde devlete karşı tedbir alması bir görevidir (10).

İşverenin İş K.md.73 çerçevesinde biçimlenen iş güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğüne, alınan önlemlere uyulup uyulmadığının denetlenmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri hakkında işçilere bilgi verilmesi ve onların bu konuda eğitilmesi hususları da gelmektedir (İ.S.İ.G.T.Md.3) (3).

Yargıtayımızda İş K.md.73 ve İ.S.İ.G.T.'nün 2.ve 4.maddeleri doğrultusunda çeşitli kararları bulunmaktadır. Bu kararlardan bazılarında değinmek konuya açıklık getirecektir.

Yargıtay H.G.K.'nun bir kararına göre "İşveren, çalıştırdığı işçisine olabildiğince rahat ve güvenli bir çalışma ortamı hazırlamakla yükümlüdür "(10). (Yarg.H.E.K.,26.12.1979 T., 1123 E.,1651 K.)

Yine Yargıtay 10.H.D.'nin bir kararında da "İş Kanununun 73.maddesine göre işveren işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmakla yükümlüdür. Bu hükmün ise yerleşmiş kötü alışkanlık ve geleneklerin dışında tamamen nesnel olarak değerlendirilmesi gereği ortadadır. Esas olan yön, işverenden gözlük ve baret istenmesi değil işverenin işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapması ve bu husustaki şartları ve araçları noksatsız bulundurmasıdır"(10) denilmektedir.

(Yarg.10. HD.,8.10.1980 T., 4799 E., 5869 K.)

#### **2.2.2.2. İş Kanununun 73.Maddesine Göre İşçinin Güvenlik Önlemlerine Uyuma Yükümlülüğü**

İş Kanunu madde 73/II'ye göre "İşçiler de, işçi sağlığı ve işgüvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdürler" (17). İşgüvenliği ile ilgili olarak konulan koruma önlemleriyle güdülen amacın gerçekleşmesi, işçilerin bu yoldaki usuller ve şartlara uymalarıyla mümkündür. İşçi tarafından uyulmayan bir önlem, ne derecede koruyucu bir nitelik taşımış olursa olsun, çokluk uygulamada bir yarar sağlamayacaktır. Bu bakımdan, işçiler, I.K.md.73/II gereğince, konulmuş, usullere ve şartlara uymak ödeviyle yükümlü tutulmuşlardır. Fıkra hükmünde "zorundadırlar" ifadesi kullanılmıştır. Şu duruma göre önleme uyma ödevini yerine getirmeme, I.K.md.107 gereğince, para cezasını gerektiren bir suç oluşturur. Öbür yandan bu uymama, kast ve savsama sonucu olup iş güvenliğini tehlikeye düşürmüştü, işverenin bildirimsiz fesih yetkisini kazanacağı açıktır. (I.k.md.17/II). Bundan başka, işverenin önlem alma ve işçinin ise önlemlere uyma ödevlerini yerine getirmemeleri şeklindeki davranışlarının birleşmesi durumunda, bunun zararının meydana gelmesinde etkili olması oranında bir indirim sebebi olabileceği (BK.md.44) ve zarar "hasren" işçinin önleme uyma ödevini yerine getirmeme sonucuysa, bu takdirde, işçinin kendi yönünden işverene karşı tazminat isteme hakkına sahip olamayacağı ve işverenle üçüncü kişilere karşı zarardan sorumlu bulunacağı söz götürmez (10).

İşçinin güvenlik önlemlerine uymaması neticesinde karşı karşıya kalacağı hukuki sonuçların işletilebilmesi için, işçinin, işveren tarafından alınmış güvenlik önlemlerinden münasip bir tarzda haberdar edilmiş olması gerekir. Bu zorunluluk İş K.md.73/III'de açıkça öngörülmüştür. Sözü geçen hükme göre, "İşverenler makinaların kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadırlar" Bu düzenlemeyle kastedilen, alınan önlemlerin işçi tarafından bilinip farkedilmesi beklenmeden işverenin işçiye bu önlemler hakkında bilgi vermesi, amaç ve niteliğini açıklamasıdır (3).

### **2.2.3.Sosyal Sigortalar Kanununda Yer Alan Düzenlemeler**

Sosyal Sigortalar Kanunu "iş kazalarıyla meslek hastalıkları, hastalık, analık, malüllük, yaşlılık ve ölüm hallerinde" sigortalılara Sosyal Sigorta yardımları sağlayan çok önemli bir düzenlemedir.

S.S.K.içinde konumuz yönünden önem taşıyan maddeler S.S.K. II-12-26 ve 124.maddelerdir.

Sosyal Sigortalar Kanununun II.maddesinde iş kazaları ile meslek hastalığının tarifi yapılmıştır.12.maddede ise iş kazaları ile meslek hastalıkları halinde sağlanan yardımlar sayılmıştır.

S.S.K.md.26'da işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin önlem alma yükümlülüğü,S.S.Kurumunun iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle yaptığı giderler nedeniyle işverene rücu hakkı düzenlenmektedir. S.S.K.md.26/1'e göre, "İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve işgüvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa, kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselerine yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerinin 22'nci maddede belirtilen tarifeye göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere kurumca işverene ödettirilir (18).

Görülüyorki, işverenin işçi sağlığı ve işgüvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranışı sonucunda meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin Kurumun yaptığı giderler, kanunda öngörülen sınırlamayla işverenden istenebilecektir. Bu olgu işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin önlem alma yükümlülüğünün sosyal sigortalar kurumunun rücu hakkı ile yakın ilgisini ortaya koymaktadır.(3)

İşverene dolaylı olarak bir önlem alma yükümlülüğü getiren SSK.md.124 hükmüne göre de, "Kurum, sigortalıları," sağlık durumlarını kontrol amacıyla, istediği zaman sağlık muayenesine tabi tutabileceği gibi, koruyucu hekimlik bakımından her türlü koruyucu tedbirleri de alabilir (18).

#### **2.2.4.Umumi Hıfzıssıhha Kanununda Yer Alan Düzenlemeler**

1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 173-180 maddeleri arasında işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ayrıntılı önlemler öngörülmüştür.

Md.179/2'de "İş mahallerinde kullanılan alet ve edavat makinalar ve iptidai maddeler yüzünden zuhuru melhuz kaza, sari veya mesleki hastalıkların zuhuruna mani tedbir..."(tedbirler) almak gereklidir ve bu önlemler bir tüzükle belirlenmelidir.Bu maddeye göre işverenlerin işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili önlem alması gerekliliği dile getirilmektedir (3).

#### **2.2.5.Belediyeler Kanununda Yer Alan Düzenlemeler**

14 NİSAN 1930 tarih ve 1471 sayılı Belediyeler Kanununun 2.12.1960 tarihli değişik 15.maddesinde, özellikle işverenin halkın ve işçinin sağlığını koruyucu önlem alma yükümlülüğünün denetlenmesine ilişkin olarak, belediyelere önemli görevler verilmiştir (11).

Belediyeler Kanununun işçi sağlığı ile olan ilişkisi 15.maddenin 38 ve 76.fıkralarında belirtilmiştir. 38.fıkraya göre alelumum sınai müessese ve fabrikaların elektrik, tenvirat ve tesisatının, makina ve motor imbaklerinin, kazan, ocak ve bacalarının gerek ilk önce gerek sonradan sürekli ve muntazam fenni muayenelerini icra etmek, etrafındakilerin huzur ve malları üzerine fena etki edip etmediklerini incelemek zararlarını önlemek belediyelerin ödevlerindedir (7).

Ayrıca belediyelerin, yangına karşı gerekli önlemlerin alınmasını ve işyerlerinde yangına karşı koruyucu araç ve gereçlerin bulundurulmasını sağlamak görevinde bulunmaktadır.(3)

### **3.İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN SORUMLULUĞUNUN HUKUKİ NİTELİĞİ**

İşçiyi gözetme borcuna aykırı davranan işveren bunun sonucu doğan zarardan sorumludur. Yani işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle sakatlanan veya meslek hastalığına tutulan işçiye tazminat ödemekle yükümlüdür. İşçinin ölmesi durumunda, onun desteğini yitiren kişilere karşı da tazminat ödeme yükümlülüğü mevcuttur (3).

İşverenin gözetme borcu ile işletmede gerekli tedbirleri alma borcunu gereği gibi yerine getirmemesi sebebiyle işçinin uğradığı iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle, ortaya çıkan zararlardan, (sigortalı işçi için sigortaca ödenmeyen kısmından, sigortalı olmayan işçilerin ise tüm zararlarından) işverenin sorumlu olduğu kabul edilmekte, ancak bu sorumluluğun hukuki niteliği konusunda doktrinde ve içtihatlarda farklı görüşler savunulmaktadır (II).

Bu konuda iki temel görüş bulunmaktadır. Birinci görüşe göre, işverenin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sorumluluğu, kusura dayalıdır, yani bir kusur sorumluluğudur. İkinci görüş ise işverenin iş kazası ve meslek hastalığı sonucu doğan zararı tazmin yükümlülüğünün, bir kusursuz sorumluluk hali olduğunu kabul eden görüştür. Biz de burada önce kusura dayanan sorumluluk görüşünü sonra kusursuz sorumluluk görüşünü ve son olarak da yargıtayın görüşünü inceleyeceğiz.

### **3.1.Kusura Dayanan Sorumluluk Görüşü**

Doktrinde, bir kısım yazarlar, işverenin sorumluluğunun bir kusur sorumluluğu olduğunu savunmaktadırlar.

Süzek bu konuda şu değerlendirmeyi yapmaktadır. Öğretide genel olarak kabul edildiği gibi, kusurlu davranış, kişinin hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte, bu sonucu önlemek için durumun gerektirdiği dikkat ve ihtimamı göstermemesidir. O halde işverenin işçiyi gözetme borcu konusundaki kusurlu davranışı, iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkacağını bilerek ve isteyerek hareket etmesi ya da bunu istememekle birlikte önlemek için gerekli dikkat ve ihtimamı göstermemesi, diğer bir deyimle gereken iş güvenliği önlemlerini almaması biçiminde ortaya çıkar. Bu nedenle kusur sorumluluğu ilkesi esas alınır, işyerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için gerekli dikkat ve ihtimamı gösteren işveren kusurlu sayılmayacak ve ortaya çıkan zarardan sorumlu tutulmayacaktır. Süzek bu değerlendirmeyi yaptıktan sonra Borçlar Kanununun 332.maddesi hükmüyle getirilen borca aykırı hareketin işverenin hukuki sorumluluğunu doğurduğunu ve bu maddenin işverenden "Hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede" gereken önlemleri alma zorunluluğu getirdiğini, bu hükümlerle "kusur sorumluluğu" esasının benimsendiğini kabul etmek gerektiğini ifade etmektedir (13).

İşveren sorumluluğunun kusur prensibine dayandırılması gerektiğini ve kusura dayanan sorumluluk görüşünü savunan TEKİNAY ise şu değerlendirmeyi yapmaktadır. "Borçlar hukukunun temelini kusur sorumluluğu teşkil eder ve ancak bu ilke kanunda öngörülen istisnai hallerde bertaraf edilebilir." Kusursuz sorumluluk esasını kanuni muayyeniyet prensibine bağlıdır. Risk teorisi kanun koyucuya hitap eder. Bu teoriyi benimseyip özel ve objektif sorumluluk kuralları koymak, ancak yasama yoluyla mümkün olur. BK.332.hükmünde "Kusur Sorumluluğunu bertaraf eden ve onun yerine risk esasına



dayanan genel bir kusursuz sorumluluk hali getiren herhangi bir özellik mevcut değildir. Söz konusu 332'nci maddeyi İsviçre'deki uygulanma şekli ve yorumu ile kabul etmek gerekir" (19).

OĞUZMAN'a göre, "Sorumluluk bakımından Borçlar Kanunumuzda esas olan, kusura dayanan sorumluluk prensibidir. Risk esasına veya hakkaniyet gibi başka bir esasa dayanan kusursuz sorumluluk, ancak kanunda öngörülen hallerde mümkündür" (20).

REİSOĞLU'da "İşverenin işyerinde işçinin uğradığı zararlardan dolayı sorumluluğunun bir kusursuz sorumluluk niteliğinde olmadığını, işverenin işyerinde aldığı bütün tedbirlere rağmen işçinin kendi kusuru veya dikkatsizliği ile bir kazaya sebebiyet vermesi halinde, işverenin bundan sorumlu tutulamayacağını, belirterek kusurlu sorumluluk ilkesini kabul etmektedir" (21).

### **3.2. Kusursuz Sorumluluk Görüşü**

Doktrinde işverenin, işçinin iş kazası ve meslek hastalığından dolayı sorumluluğunun "Kusursuz sorumluluk niteliğinde olduğunu savunan yazarların bir kısmı, bunu "Yasal boşluğu doldurma" yöntemine, bir kısmı "hakkaniyet" esasına, diğer bir kısmı ise " tehlike yaratma ilkesine" dayandırmaktadırlar (11).

Aşağıda işverenin sorumluluğunu kusursuz sorumluluk esasına dayandıran yazarların görüşlerini aktarmaya çalışacağız.

ÇENBERCİ'ye göre, "İşveren İş Kanunu açısından koruma önlemi almak ödevini yerine getirmemesinden, ya da yasak hükümlerine aykırı davranışta bulunmasından ötürü meydana gelen zararlardan sorumludur; ayrıca davranışında kusurlu olup olmadığının araştırılmasının gereği yoktur...Ayrıca İş K md.23'te işçinin eşyasını kusursuz sorumluluk çevresinde koruyan yasakoyucunun onun vücut tamlığı sözkonusu olduğunda, bu ilkedden

ayrıldığı ve işçinin eşyasına vücut tamlığının üstünde yer vermiş bulunduğu düşünülemez" (10).

TUNÇOMAG ise, Borçlar Kanunu 332'ye dayanarak değil, fakat iş mevzuatına özellikle İş K md.73'e dayanarak kusursuz sorumluluk görüşünün savunulabileceğini ileri sürerek şu açıklamayı yapmaktadır.

"Hukuki durum açık değildir öte yandan işverenin sorumlu tutulabilmesi için kusur dışında fiilin hukuka (sözleşmeye) aykırı olmasına zarar ve nedensellik bağının da gerçekleşmesine ihtiyaç vardır (2).

Kusursuz sorumluluk görüşünü savunan bir başka yazar olan EREN ise şu gerekçeleri ileri sürmektedir. "İşçinin yaşama ve varlığını koruma kaynağı, emeğidir. Emeğini işverenin emrine arz etmeyen işçi zaruret içindedir. Bu fiili ve iktisadi zarurettirki, işçiyi emek pazarında bir monopol teşkil eden işverenin bütün tekliflerini kabule zorlar. İşverene oranla ekonomik ve sosyal yönden bu derece zayıf işçiyi sorumluluk hukuku yönünden de korumak gerekir. Kusur sorumluluğu klasik ve liberal ekonomi çağının bir sorumluluk ilkesi olup eşitler arasında geçerlidir. Oysa çağımızın ekonomik görüşü, sosyal yönü ağır basan karma bir ekonomi olduğu gibi sosyal politikası da zayıf koruyan bir sosyal politikadır. Değişen ekonomik ve sosyal politika görüşlerinin etkisinde oluşan sosyal hukuk anlayışı karşısında artık kusur sorumluluğunu savunmak mümkün değildir... İşveren sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğunun bir delili de manevi tazminat yönünden kendini gösterir. Manevi tazminat yönünden işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluktur... Zarar maddi olsun manevi olsun, bir bütün olduğuna göre, bunun manevi kısmı yönünden kusursuz sorumluluk ilkesinin, maddi kısmı için ise kusur sorumluluğu ilkesinin kabul edilmesi, çelişkiden başka bir anlam ifade etmez... EREN bu değerlendirmeyi yaptıktan sonra ÇENBERCİ ve GÜR SOY tarafından ortaya konulan ve savunulan kanuni "düzenleme" boşluğu görüşünü kabul ederek hakim MK.I uyarınca

işverenin işletme tehlikelerinden doğan sorumluluğunu bir kusursuz sorumluluk hali olarak nitelirmektedir. EREN'e göre, işyerinin arzettiği tehlike ister az, ister çok olsun kusursuz sorumluluk sözkonusudur (7).

ÇELİK ise İşverenin sorumluluğunun ancak Borçlar Kanununun kusurlu sorumluluğa dayanan akdi sorumluluk (m.96 ve 332)veya haksız fiil sorumluluğu (m.41 vd)çerçevesinde düşünülebileceğini belirterek, iş kanunundaki zararın giderilmesi yönünden beliren düzenleme boşluğunun Borçlar Kanununun 96.maddesindeki kusurlu sorumluluk esasıyla doldurulmasının düşünülemeyeceğini, bu boşluğun yargıtayca da kabul edildiği gibi, kusursuz sorumluluğa dayanan bir anlayış çerçevesinde çözümlenmesi gerektiğini ifade etmektedir (22).

ULUSAN'da işverenin iş kazası ve meslek hastalığından sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğu kanısındadır. ULUSAN işverenin kusursuz sorumluluğunda kabul edilmesi gerekli olan sorumluluk prensibinin tehlike ilkesi olduğu görüşündedir ve bunu şu şekilde ifade etmektedir. "Görülen işin veya işletilen tesisin her zaman meydana gelebilecek bir tehlikeyi özünde gizlediği söylenebilir. Çünkü, kişilerin beceri bilgi ve yetenekleriyle her zaman kesin bir surette yönlendiremedikleri bir teknoloji sonucu doğan zararların, tehlikeli bir nitelik taşıdığı meydandadır. Bu zararlardan kusursuzda olsa tehlikeli işletmeyi açıp ondan yarar sağlayan işverenin sorumlu tutulması, doğal ve yerinde sayılması gereken bir düşünce biçimidir " (3).

### **3.3.Yargıtayın Görüşü**

Yargıtay bazı eski kararlarında, işçinin iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan ve Sosyal Sigortalar Kurumunca karşılanmayan zararlarının tazmini bakımından, işvereni önceleri iş güvenliği önlemlerinin alınmasında kusurlu ise, "Kusur Sorumluluğu" ilkesine göre, önlemlerin alınması konusunda herhangi bir kusurunun

bulunmadığı durumlarda ise, "Kusursuz Sorumluluk" ilkesine göre sorumlu tutmakta iken, son zamanlardaki daha yeni kararlarında, işverenin iş kazaları ve meslek hastalığından doğan zararlardan dolayı sorumluluğunu, ilke olarak tehlike esasına dayanan "Kusursuz Sorumluluk" olarak kabul ettiği gözlenmektedir (1).

Kusursuz Sorumluluğu kabul ettiği kararlarında yargıtay, İctihadını risk esasına dayandırmakta, bazı kararlarında ise tehlike ilkesini bağımsız bir sorumluluk prensibi olarak benimsemekte, bir kısım kararlarında ise tehlike ilkesi ile birlikte, işverenin üretim faaliyetlerinden en önde yararlanması olgusunu, sorumluluğun dayandığı bir ilke olarak tehlike ilkesiyle birlikte kullanılmaktadır. Bütün bunların yanısıra, hizmet sözleşmesinde işçinin işverene bağımlı durumunu, işçinin ekonomik yönden güçsüzlüğünü ve güçsüz işçi kitlesinin sosyal yapı içindeki ekonomik ilerlemeye feda edilmemesini dile getiren bir dizi yargıtay kararı da mevcuttur. Bütün bu gerekçelerle Yargıtay yıllardan beri kusursuz sorumluluğun savunucusu olmuştur... Yargıtay, iş kazası ve meslek hastalığından işverenin sorumluluğunu kusurdan soyutlayan kararlarının ilklerinde yer alan kararlarda, risk naziriyesi ve risk esası gibi deyimleri kullanarak, işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olarak daha sonraki yıllarda verilmiş kararlarında, kusura dayanmayan sorumluluğun tesisinde, sorumluluk ilkesi olarak tehlike ilkesine yer verildiği işverenin kusursuz sorumluluğunun bir tehlike sorumluluğu mahiyetinde olduğunun açık olarak kabul edildiği gözükmektedir (3).

Yargıtay, kusursuz sorumluluğu kabul ederken, "işverenin hukuki sorumluluğunun doğabilmesi için yapılan iş ile zarar verici olay arasında uygun illiyet bağının varlığını aramaktadır. Yargıtaya göre, olayın SSK.İI anlamında iş kazası ya da meslek hastalığı sayılması işverenin sorumlu tutulması için yeterli değildir. İş kazası ile yapılan iş arasında illiyet bağının bulunması gerekir. Bu nedenle, sigortalıyı işyerinde bulunduğu sırada bedence zarara uğratan her olay iş kazası sayılarak (S.S.K.İI/A,a) sosyal sigorta yardımları

yapıldığı halde, uygun illiyet bağının bulunmaması halinde işveren sigortaca karşılanmayan zararı tazminle yükümlü tutulamaz. Söz konusu durum, Yargıtayın şu kararında dile getirilmiştir: "Bir olayın iş kazası bulunmasının Sosyal Sigortalar Kanunu bakımından sonuçları ile işveren aleyhine açılan tazminat davası bakımından sonuçları aynı değildir. İş kazası olan olay, diğer koşullarda gerçekleştiğinde doğrudan doğruya yasada belli sigorta yardımlarının yapılmasını gerektirdiği halde işveren aleyhine açılan tazminat davasında ise, işverenin sorumluluğu için işyerinde ve işverenle ilişkili olmasıyla uygun neden sonuç bağının bulunması gerekir "(3).(Yarg.10.HD.,26.4.1977 T.,1976/6231 E.,1977/3150 K.)

Yargıtay yerleşmiş içtihadı ile illiyet bağının varlığı halinde meydana gelen zarardan işvereni sorumlu tutmasına karşın, işveren olayda kusursuz ise onu zararın tümünden sorumlu tutmak yoluna da gitmemekte, BK. md .43/1 uyarınca tazminattan hakkaniyet gereği belirli bir miktar indirim yapılmasını hükme bağlamaktadır (12).

Yargıtayın görüşünü belirttikten sonra bu görüşü ortaya koyan kararlarından bazılarına değinmek gerekmektedir.

"İşverenin önlem alma ödevini yerine getirdiği, yasak kurallarına uyduğu ve işçi ile üçüncü kişilerin kusurlarının bulunmadığı hallerde iş kazalarında kusursuz sorumluluk esaslarının uygulanacağı kuşkusuzdur" (10) .(Yarg.10 HD.,26.II.1976 T.,3860 E.,8128K.)

"(Olayın meydana gelmesinde işçi ve işveren kusursuzlarsa...) yapılacak iş, risk nazariyesine dayalı içtihadı Birleştirme Kararına göre işvereni tüm kusurlu olduğu zaman yüklenmesi gereken tazminatın tamamından sorumlu tutmayıp tayin ve tespit edilecek gerçek tazminat miktarından BK'nun 43.maddesinde yazılı olduğu üzere hakkaniyete uygun bir miktarı indirmek ve kalanı ile yine hakkaniyete uygun bir manevi tazminata hükmetmekten ibarettir" (10) (Yarg.9.HD.,8.12.1980 T.,12333 E.,13135 K., Yarg.9.HD.,04.05.1981 T.,3610 E.,6501 K.)

"Davacı davalı işverenin işçisi olup hizmet sözleşmesi gereği yüklendiği işi görürken işverenle ilişkisi bulunmayan üçüncü bir kişinin %40 oranındaki kusuru sonucu iş kazasına maruz kalarak bir eli kopmuştur. Kusursuz sorumluluk esaslarına göre işveren sorumludur"(10). (Yarg.9.H.D.,21.04.1981,T.,141.E.,5479 K.)

"Davacının miras bırakanı, işyerinde işverenin işinin görülmesi nedeniyle bir kısım işçilerin tecavüzüne uğraması sonucu öldürülmüştür. Böyle bir hadisede işverenin sebep-sonuç bağlantısı doğuracak biçimde kusurlu olduğu söylenemez. Ancak işletme müdürü olan şahsın işverenin işinin başında ve işyerinde öldürülmüş olmasına göre olayda risk nazariyesinin uygulanması ve bunun sonucu olarak tesbit edilen maddi tazminattan BK.'nun 43.maddesine göre hakkaniyet ölçüsünde bir indirim yapılması gerekirken davalının tüm sorumlu tutularak hüküm tesisinde isabet yoktur (10) (Yarg.10.HD.,16.03.1.976 T.,445 E.,1935 K.)

"Tehlike sorumluluğu çerçevesinde risk nazariyesinin bir olayda uygulanabilmesi için işveren ve kazazede işçiye, her hangi bir şekilde kusur izafe edilmemiş, olayların kaçınılmaz nedenlerden ileri gelmiş olması gerekmektedir. Dava konusu olayda kazazede işçi %50 oranında kusurlu ve işverenin de kusurlu bulunmamasına göre yazılı gerekçe ile davanın kabulü isabetsizdir (10).(Yarg.H.G.K.,10.5.1978.T.,807 E.,374 K.)

"Davacı işçinin zararının tehlike sorumluluğu çerçevesinde... karşılanması gerektiği gözetilmeksizin olayda davalının kusuru bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi...isabetsizdir" (10) (Yarg.9.HD.,02.10.1980 T.,9014 E.,10164 K.)

"Davacının miras bırakanı görevli olarak Samsun'dan Ankara'ya gitmekte iken binmiş olduğu THY.na ait uçağın düşmesi sonucu ölmüştür...Miras bırakanın bu seyahati davalı işverenin emir ve talimatı üzerine yaptığı anlaşılmaktadır...Olayın bir iş kazası olduğunun kabulü gerekir...İş kazalarında ise işverenin sorumluluğu akdi bir sorumluluk olup, bu yön, kasdı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat

hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılır bir eylemi sonucunda meydana gelen zararlardan başka, tehlike (risk) nazariyesine dayalı sorumluluğu da içerir.Zira, işveren iş aktiyle işçisini iş ve işyeri tehlikelerine karşı korumayı taahhüt ettiği gibi, çağın gelişmiş teknolojinin yarattığı, fakat önlenmesi mümkün olmayan tehlikelerden doğacak zararları da taahhüt etmiş sayılır. Üçüncü kişinin davranışı sonucu meydana gelen tehlikeleri de bu tehlike kavramı içinde düşünmek icabeder...Bu itibarla iş kazalarında temel ilke, işverenin kazalı işçisinin kendi kusuru dışındaki zararlandırıcı olaylarından sorumlu olacağıdır.Ancak kaçınılmaz olaylarda, işverenin ödemekle yükümlü olduğu zararın tesbitinde BK.nun 43.maddesinin gözönünde tutulması gerekir" (10). (Yarg.9.HD.,29.12.1981 T.,11284 E.,15904 K.)

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ KAZALARINDAN DOĞAN MADDİ TAZMİNAT DAVALARI

#### I.MADDİ TAZMİNATIN TARİFİ ŞEKİLLERİ VE TAZMİNAT ŞEKLİNİN BELİRLENMESİNDE HAKİMİN ROLÜ

##### **I.1.Maddi Tazminatın Tarifi**

Maddi tazminat, maddi zararın yani bir kimsenin mamelekinde iradesi hilafına husule gelen eksilmenin telafisi için, mes'ul olan şahıs tarafından yerine getirilmesi lazım gelen edadır.Zarar bir mamelekin zarar verici vakianın husule gelmesinden sonraki vaziyetiyle bu vakia ortaya çıkmasaydı arzedeceği vaziyet arasındaki fark olarak ifade edilecek olursa, tazminat bu farkı ortadan kaldırmaya,zarar görenin iktisadi vaziyetini kıymet itibariyle mümkün mertebe eski haline getirmeye,yarıyan bir vasıtaadır (12).

##### **I.2.Maddi Tazminatın Şekilleri**

Mamelekin, zarardan önceki ve sonraki vaziyeti arasındaki fark muhtelif şekillerde, muhtelif vasıtalarla telafi edilebilir.Tazminatın aynen ve nakden tazmin olmak üzere iki şekli vardır (11).

##### **1.2.1.Aynen Tazmin**

Aynen tazminden paradan gayri bir tazmin şekli anlaşılır (12).Aynen tazmin, zarar verici duruma yol açan davranıştan önceki malvarlığı durumunun doğrudan doğruya, sanki hiçbir değişiklik olmamış gibi yeniden kurulmasıdır...Bu da değişik şekilde yapılabilir.Şey'e (eşya) gelen zararlarda zarar gören şey (eşya) yerine o şeyin (eşyanın) aynısı yerine



konulabilir.Zarar gören eşya onarılmak suretiyle eski haline getirilebilir. Veya giderleri zarar veren tarafından ödenmek suretiyle zarar gören eşyayı tamir ettirebilir (3).

### **1.2.2.Nakden Tazmin**

Nakden tazmin mamelekin zarar verici hadiseden sonra ve bu hadise vuku bulmasaydı arzedeceği kıymetler arasındaki farkın para ile ödenmesidir...Nakdi tazminata esas itibariyle sermaye şeklinde, yani defaten bir meblağın tediyesi suretiyle hükmlenir. Eğer istikbalde devam edecek ve artacak bir zarar bahis mevzuu ise irat şeklinde bir nakdi tazminat tercih olunabilir. Bu bilhassa şahsa müteallik zarar halinde bahis mevzuu olur.Adam ölmesi halinde yardımcından mahrum kalanlara ve cismani tamamîyetin ihlalden doğan zarar halinde çalışma kabiliyetini kısmen veya tamamen kaybedene irat şeklinde bir tazminat ödenmesine karar verilebilir...Tazminatın kısmen sermaye, kısmen de irat şeklinde hükmedilmesi de mümkündür (12).

### **1.3.Tazminat Şeklinin Belirlenmesinde Hakimın Rolü**

Aynen ve nakden tazmine karar verme yetkisi yargıca aittir...Yargıcın bu konudaki takdir yetkisini yönlendirecek etkenler BK.md.43/1'de belirtilmiştir. BK.md.43/1 hükmüne göre, "Hakim,hal ve mevkiin icabına ve hatanın ağırlığına göre tazminatın suretini ve şumulünün derecesini tayin eyler". Hakim cismani zarar sözkonusu olduğunda, nakdi tazminat yolunu uygulamak durumundadır...İş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle işverenin tazminat ödeme yükümlülüğü, nakden tazmin şeklinde gerçekleşir. Nakdi tazminat ya bir defada toptan ödeme tarzında olur veya sermaye tarzında ödeme de denilen bu tarz dışında, irad tarzında da ifa edilebilir (3).

## **2.MADDİ TAZMİNAT DAVALARININ ÖNKOŞULU OLARAK ZARARIN VARLIĞININ VE MİKTARININ BELİRLENMESİ**

Maddi tazminat davalarında,herşeyden önce uğranılan maddi zararın saptanması gerekir (3).Tazminata hak kazanabilmek için zararın varlığını ve miktarını isbat etmek lazımdır. Tazminatın azami haddini zarar miktarı tayin eder. Fakat bu tazminatın daima zarara eşit olacağı, onu tamamiyle karşılayacağı demek değildir. Tazminatın miktarı tesbit olunurken zarar miktarından hareket edilir ve bunda bazı indirmeler yapılabilir (12).

Haksız fiil sebebiyle maddi tazminat talebinde bulunan kimse, BK.md.42/1 uyarınca, maddi bir zarara uğradığını ve zararın miktarını isbat etmekle yükümlüdür.Zararın gerçek miktarını tam olarak isbat etmek, kar mahrumiyeti, tamamen veya kısmen çalışma kabiliyetinin kaybı hallerinde olduğu gibi, bazen çok güç, hatta imkansızdır. Bu takdirde "Hakim işlerin olağan gidişini ve zarar görenin aldığı tedbirleri gözönünde bulundurarak, zararın miktarını hakkaniyete uygun bir şekilde tayin eder" .(BK.md.42/2) (23).

### **2.1.Zararın Saptanmasında Yargıca Yol Gösteren İlkeler**

#### **2.1.1.Halin Mutad Cerayanı**

Hakim, BK.md.42/2 ye binaen zararı ve miktarını tayin ederken halin mutad cereyanını nazara alacaktır. Yani bahis mevzuu fiilden ne miktarda zarar doğabileceğini hayat tecrübelerine göre, hadiselerin normal seyrini gözönünde tutarak tayin edecektir (12).

Yargıç takdir yetkisini kullanırken, zarara yol açan olayın özelliklerini, olayın cereyan ettiği yeri ve çevreyi davacının zarardan önceki mali durumunu, işlerin gelişme eğilimi gibi maddi olayları, halin mutad cereyanı içinde değerlendirecektir (3).

### **2.1.2.Zarar Görenin Aldığı Önlemler**

Hakimin gözönünde tutacağı hususlardan birisi de, zarar görenin aldığı önlemlerdir. Burada bahsedilen önlemler zararın çoğalmasını önleyecek önlemler değildir. Zarara yol açan durum gerçekleşmeseydi, malvarlığında oluşacak bir çoğalmayı sağlayacak ne gibi önlemlerin alındığıdır (12).

### **2.2.Zararın Bilirkişi Aracılığıyla Saptanması**

"Zararın saptanmasının çok zorlaştığı durumlarda yargıç bilirkişiye başvurabilir. Türk uygulamasında özellikle, yoksun kalınan kazancın saptanmasında, veya cismani zarar halinde çalışma iktidarının tamamen veya kısmen yitirilmesi durumunda ya da destekten yoksun kalma tazminatına esas oluşturacak zararın belirlenmesinde yargıcın bilirkişi incelemesine başvurduğu gözükmektedir. Özellikle iş kazası ve meslek hastalıklarında cismani zararlar ilgili tazminat miktarının saptanmasında bilirkişi incelemesine başvurma kural niteliğini kazanmıştır "(3).

Bir yargıtay H.G.K.kararında bu husus şu şekilde dile getirilmektedir. "Davacı zararın gerçek miktarını isbat edemediği takdirde Borçlar Kanunu'nun 42/1'nci maddesi hükmünce bu konuda re'sen gerektiğinde bilirkişi incelemesi yaptırılarak sonucuna göre karar vermek gerekir "(10).(Yarg.H.G.K.,8.5.1974 T.,213 E.,504 K.)

### **2.3.Zararın Saptanmasında Aşılmaz Güçlükler Bulunması**

Bazı hallerde zarar görenin zararın hakiki miktarını isbat etmesi imkan dahilinde olmakla beraber, zararın hakiki miktarını tesbit ettirmek zararlar nisbetsiz derecede aşırı masrafları gerektirebilir. Bu gibi durumlarda zarar görenden isbat külfetini yerine getirmesi beklenemez.Bazen de kararın sade miktarını değil mevcudiyetini dahi kat'i surette isbat etmek imkansız olabilir.Şahsiyet haklarının, fikri ve sınai hakların ihlalinde, haksız

rakabette ekseriye vaziyet böyledir. Hakimin bu gibi hallerde de BK.md.42/II'yi kıyasen tatbik etmesi gerektiği ve zararın tahakkukunun kuvvetle muhtemel olduğuna kanaat getirdiği takdirde onun mevcudiyetini kabul etmesi gerektiği ileri sürülmektedir (12).

### **.3.BEDEN VE RUH BÜTÜNLÜĞÜNÜN ZEDELENMESİNDEN DOĞAN MADDİ TAZMİNAT DAVASI**

Ölüm sonucunu doğurmayan, ancak kişinin yaşamına fizik ve ruhsal sağlığına, vücut bütünlüğüne yönelik saldırılar sonucu kişinin malvarlığında oluşan zararlara, beden ve ruh bütünlüğünün ihlalden doğan zarar denilmektedir (3).

İşyeri tehlikelerinin gerçekleşmesi sonucu oluşan bu zararlar bir organın kopması, yaralanması, ya da görme, işitme gibi duyguların azalması ya da yitilmesi ile fiziksel görünüşün değişmesi şeklinde olabilir...Bütün bu durumlarda işçi ya hiç ya da kısmen işgöremez hale gelmekte, yahut beden ve ruh gücü bakımından iş görebilmesini aynen sürdürmekle birlikte daha çok çaba harcamak zorunda kaldığı için yıpranmakta,veyahutta işgörebilme gücünün eksilmemesine rağmen salt mesleğinin özelliği nedeniyle iş bulma yahut işinde eskisi gibi başarılı olma olanağını kaybetmektedir. Böylece de işçi, ya gelirini tüm olarak kaybetmekte, ya da bu geliri aynı düzeyde tutmak için daha çok yıpranmakta veyahut geliri azalmaktadır...İşçinin diğer zararları gibi bu zararlarının da şayet gerekli koşullar gerçekleşmişse tazmini gereği sözcötürmez. Tazminle güdülen amaç ise, işyeri tehlikesine uğrayan işçiye, bu tehlike olmasaydı da olağan işgörebilme süresi içinde çalışsaydı ne gelir elde edecek idiyse, o miktar geliri sağlamaktadır. Bu suretle zararlandırıcı olayın tarihi ile olağan işgörebilirlik süresinin bitim tarihine kadar olan zaman

içinde "uygun neden-sonuç" bağı çevresinde işçinin malvarlığındaki her türlü gelir kayıpları giderilmiş bulunmaktadır (10).

Beden ve ruh bütünlüğünün zedelenmesinden doğan zararlara karşı açılacak tazminat davalarında nelerin istenebileceğini BK.md.46/l hükmü belirlemiş bulunmaktadır. Bunlar, maddenin deyişi ile, zarara uğrayanın "çalışmaya muktedir olmamasından" kaynaklanan zararlar ilerde "iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden" zarar ve " diğ er bütün masraflar"dan ibarettir. Maddenin söyleminde geçen "diğ er bütün masraflar"dan maksat kişinin tedavi ve iyileştirilmesine ilişkin tedavi ve iyileştirme giderleridir (3).Beden ve ruh bütünlüğünün zedelenmesi halinde maddi tazminata konu olacak öğeler aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

### **3.1.Beden ve Ruh Bütünlüğünün Zedelenmesi Halinde Maddi Tazminata Konu Olacak Öğeler**

#### **3.1.1.Çalışma İktidarının Yok Olması Veya Azalmasından Doğan Zarar**

Çalışma iktidarından, çalışma kuvvetinin fayda getirici şekilde kullanılabilmesi anlaşılır. Çalışma iktidarının azalması geçici veya devamlı, kısmi veya tam olabilir. Zararın tayininde iki halin ayrımının iyi yapılması gerekir.

Hüküm anında mağdur tamamen iyileşmiş bulunuyorsa çalışma iktidarından mahrumiyetin neticelerini tesbit etmek nisbeten kolaydır. Bu takdirde zarar umumiyetle, mağdurun çalışmadığı zaman için mahrum kaldığı, normal olarak alabileceği ücretten, mesaisinin normal karşılığından ibarettir...Hüküm anında mağdur henüz iyileşmemiş bulunuyorsa çalışma kudretinden mahrumiyetin neticelerini müstakbel ve farazi bir zarar olarak hesaplamak gerekir (12).

Yargıtayın çeşitli kararlarına yansıyan ve sözkonusu farazi hesaplamalarına ışık tutan bazı önemli etkenleri şöyle sıralamak mümkündür:

-Beden ve ruh bütünlüğüne yönelik tecavüzün türü, biçimi ve yol açtığı maluliyet derecesi gözетilmelidir.

-Beden ve ruh bütünlüğü ihlallerinin zarar görenin yürüttüğü meslek alanına etkileri ve bu etkinin nisbeti gözönünde tutulmalıdır.

-Zarar görenin, maluliyetin azalmasını sağlayacak tedavi ve tıbbi müdahalelere rıza gösterip göstermediği nazara alınmalıdır.

-Zarar görenin yürüttüğü işin sağladığı kazanç ve bu kazancın gelecekteki artış olasılığı da gözönünde bulundurulmalıdır.

-Zarar görenin olası(muhtemel) yaşama süresi de, bu konudaki, ülkemizde pek yeterli düzeye erişmemiş bulunan, ortalama yaşam tabloları ve cetvelleri aracılığıyla saptanmalıdır (3).

Yargıtayın kökleşmiş içtihadına göre, iş kazası sonucunda işçi, vücut gücünde yoksun kaldığı orantıya (maluliyet oranına) uygun olarak harcayacağı fazla emek ve çaba için ücretinin dışında ayrıca usulüne uygun olarak hesaplanacak bir tazminat isteyebilir (3).

### **3.1.2. İktisadi Geleceğin Sarsılmasından Doğan Zararlar**

Beden ve ruh bütünlüğünün zedelenmesi bazı durumlarda bir kimsenin çalışma iktidarını ortadan kaldırmaya bile, onun iktisadi ve mesleki sahada geleceğini, gelişmesini tehlikeye sokabilir. O kimsenin çalışma gücünden tamamiyle istifade etmesini önleyebilir (12). Bu durum özellikle kazaya uğrayan kimsenin fiziki görünümünde büyük değişikliklere maruz kalması, felç olması, zihni melekelerde zayıflık, sinir, akıl ve hafıza zayıflığı gibi psikolojik rahatsızlıklarda önem arzeder. Bu gibi durumlarda kazaya uğrayan işçi, çalışma gücünü tam olarak kullanmaması nedeniyle gelecekte birtakım iktisadi güçlüklerle

karşılaşabilir...Zira uğranılan zarar nedeniyle işçi eski işinde çalışamayacağı gibi yeni bir iş bulması da güçleşebilir. Bazen de beden ve ruh bütünlüğünün ihlali çalışma gücünü etkilemediği halde, işçinin iktisadi geleceğini, gelişme ve ilerlemesini etkileyebilir (11).Bu durum tazmin edilmesi gereken bir zarara neden olur. Yargıtayın bir kararına göre Bedensel ve ruhsal tamliğin bozulması sonucu erken emekliye sevk edilen bir kişi ekonomik geleceğinin sarsılması nedeniyle, bu erken emeklilikten dolayı yoksun kaldığı yararlarını isteyebilir (23). (yarg.4.HD.29.9.1977,7403/8952)

Yargıtayımız bir başka kararında da terzilikle geçinen bir kadının, yüz ve alın nahiyesinde mevcut sabit iz ve eserin çalışma gücünde bir azalmaya neden olmasa bile, mesleğindeki ilerlemeyi engelleyeceği gerekçesiyle, bu durumun ekonomik geleceğinin sarsılmasına yol açtığını ve tazmini gereken bir zararın varlığını kabul etmiştir (3). (Yarg.4.HD.27.3..1979 tarih, E.13013/K.4136 sayılı karar)

Uygulamada çalışma iktidarının azalmasından doğan zararlar, iktisadi geleceğin sarsılmasından doğan zararı ayırt etmek her zaman kolay olmaz. Bu takdirde her iki husustan mütevellid zarar tek bir kalem halinde tayin olunmalıdır.Eğer her iki kalemin ayırımı yapılmış ise aynı zararın her iki kalemdede değil, yalnız bir defada hesaba katılmasına dikkat edilmelidir. Ayrıca iktisadi geleceğin sarsılmasından doğan maddi zararlar, çirkinleşmeden ve kötürümlükten duyulan manevi ızdırabı birbiriyle karıştırmamak lazımdır.

Aynı hadise, aynı haksız fiil çirkinleşmeye ve sakatlığa sebebiyet vererek hem iktisadi geleceğin sarsılmasından doğan maddi zararı hemde bu yüzden duyulan ızdırap dolayısıyla manevi zararı mucip olabilir (12).

Yukarıda bahsedilen durumu içeren bir olay neticesinde, yargıtayımızın verdiği karar konuya açıklık getirmektedir. Yargıtay kararına göre, "Uğradığı iş kazası sonucu maddi varlığından saçığı gibi önemli bir parçasını kaybetmiş olan (ve genç bir kız bulunan)

davacının maddi zararı olamayacağı görüşü çağımız ve hele günümüz koşulları içerisinde savunulamaz...Mahkemece yapılacak iş, çevrenin özellikleri dikkate alınarak davacının, aynı kültür ve sosyal seviyede bulunan bir genç kıza nazaran, saçlarını tamamen kaybetmiş olmasının ne gibi kazanç kayıplarına yol açacağını uzman bilirkişi aracılığıyla saptamak suretiyle maddi,hak ve nesafet kurallarına ters düşmeyecek ölçüde de manevi tazminata hükmetmektir "(10).(Yarg.10.HD.,20.05.1976 T.,8355.E.,3924 K.)

### **3.1.3.Tedavi Giderleri ve Diğer Giderler**

BK.md.46 da belirtilmemiş olmakla birlikte "Bütün masraflar" deyimini kullanıldığından tedavi masraflarının tümü istenebilir...Bu tedavi masraflarına, kazaya uğrayan kimsenin iyileşmesi için geçici veya devam eden bütün tıbbi muayene, bakım ve hekim tedavi ücretleri vb.tüm tedavi masrafları girmektedir.Ayrıca Tıp açısından tedavi için lüzumlu görülen bütün masraflar ile yaralı işçinin yakınlarının hastaneye gidip gelme masrafları da vekaletsiz iş görme ilişkisine dayanarak istenebilir (11).

Yargıtay'da BK.md.46'daki "Bütün masraflar" deyimini çok kapsamlı olarak değerlendirmektedir. Nitemik yargıtayın bir kararında bu husus açıkça görülmektedir.

Bu karara göre, "İş kazası sonucu Bakıma gereksinme duyulmasının gerektirdiği olağan giderlerinin dahi davacının zararı çerçevesine girdiği açıktır (10). (Yarg.10,H.D.,2.5.1975 T.,796 E.,2561 K.)

Söz konusu giderler zarar görenin sosyal ve ekonomik düzeyi ile orantılı olmalıdır (3).İyiniyet kurallarına aykırı olarak yapılan, mesul şahsı yıpratma gayesi güden ve makul olmayan masrafların iadesi talep edilemez.(12).

### **3.2.Maddi Tazminat Davasında Görev ve Yetki**



İş kazasından doğan maddi tazminat davalarında görevli yargı yeri, iş mahkemeleridir. İş Mah.K.md.l'e göre, iş kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren (veya işveren vekilleri) arasında hizmet sözleşmesinden veya iş kanununa dayanan her türlü hak iddialarından kaynaklanan hukuki uyuşmazlıkların çözümü iş mahkemelerinin görev alanına girmektedir. Özel bir iş mahkemesinin bulunmadığı yerlerde bu görevi oradaki Asliye Hukuk Mahkemesi yürütür.(3).Yargıtayın bir kararında da bu husus şu şekilde ifade edilmektedir;

Yargıtayın kararına göre, "Dava, taraflar arasındaki iş kazasından doğan maddi ve manevi zararın ödetilmesi davasıdır...Davacı Endüstri Meslek Lisesi öğrencisi olup 3308 sayılı çıraklık ve meslek eğitimi kanunu uyarınca davalıya ait işyerinde staj görmekte iken geçirmiş olduğu bir iş kazası sonucu belirli bir oranda meslekte kazanma gücünü kaybetmiştir...Sözü edilen kanuna göre işletmelerde meslek eğitimi gören öğrenciler ile eğitim gördüğü işyeri sahibi arasındaki sözleşme 1475 sayılı iş kanunu anlamında bir hizmet akdi niteliğinde değildir...Bu nedenle davaya bakmaya iş mahkemesi görevli değildir Görevli mahkeme genel hükümlere göre Asliye Hukuk Mahkemesidir"..(24). (Yarg.9.H.D.26.6.1990 T.1990/6647 E.,1990/7874 K.)

Tazminat davasında yetkili mahkeme İş M.K.'nun 5.maddesindeki düzenlemeye göre belirlenmektedir. İş M.K.'nun 5.maddesi gereğince "İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat davalarına, davalının oturduğu tarihte dava olunanın, Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı iş yeri için yetkili mahkemede de bakılabilir (6). Görülüyorki kanun koyucu, davacı işçi bakımından, yetkili mahkemenin belirlenmesinde iki ayrı olanak getirmiştir. Davacı, davasını dilerse işverenin ikametgahının veya işverenin bir tüzel kişi olması halinde, tüzel

kişiliğinin ticari merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde, ya da dilerse çalıştığı işyerinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde açabilir.

İşçinin sözkonusu seçimlik hakkı kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenle İş M.K.md.5'de öngörülen yetki kuralını kaldıran veya bu iki yetki yanında munzam(ek) yetkili mahkemeyi içeren yetki sözleşmeleri geçerli değildir (3).

### **3.3.Tazminat Davasında Taraflar**

#### **3.3.1.Davacı Sıfatı**

"Beden ve ruh bütünlüğünün ihlali halinde açılacak tazminat davasında, davacı sıfatı, iş kazası ya da meslek hastalığı nedemiyle cismani zarara uğrayan işçiye aittir. İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle, davacı sıfatıyla maddi tazminat isteminde bulunan işçinin dava ehliyetine sahip olması zorunludur. Medeni hakları kullanmaya (fiil ehliyetine) sahip gerçek ve tüzel kişiler dava ehliyetine sahiptir.. O halde mümeyyiz ve reşit olup, kısıtlı bulunmayan bir işçi, maddi tazminat isteminde bulunabilir.(HUMK.Md.38, MK.md.9)"(3).

İşçi küçükse velisi onun yerine tazminat davası açmaya yetkilidir (10).Mümeyyiz küçük ve kısıtlılar, kural olarak dava ehliyetine sahip değildir. Bu nedenle davada kanuni temsilcileri tarafından temsil olunurlar. Yani dava kanuni temsilcileri olan veli veya vasi tarafından açılır ve takip edilir. Davacının tam ehliyetsiz olması halinde, dava temyiz kudretinden yoksun olan kişinin kanuni temsilcisi tarafından açılır ve izlenir (3).

Tazmin alacaklısı işçi dava açtıktan sonra ölmüşse, mirasçıları bu davayı takip edebilir. Ancak bu durumda,tazminat zararlandırıcı olayla ölüm tarihleri arasında geçen zamana göre hesap edilir. Şayet işçi dava açmadan önce dava açmak için iradesini açığa

vurmuşsa (örneğin işçinin dava açması için bir avukata vekalet vermesi) davacı sıfatı yine mirasçılara geçer (10).

İşyeri tehlikesi sonucu zarara uğrayan kimse işveren vekiliyse, temsil yetkisinin iş sözleşmesine dayanması, ya da ayrıca işverenle aralarında iş sözleşmesi bulunması durumunda, onun da tazmin alacaklısı niteliğini kazanmasına bir engel yoktur. Zira, bu takdirde işveren vekili, İK.md.1 gereğince işçilere tanınan haklara sahip bulunmaktadır (10).

### **3.3.2.Davalı Sıfatı**

"İşçinin, beden ve ruh bütünlüğünün zedelenmesi nedeniyle açacağı maddi tazminat davasında davalı esas itibariyle ve kural olarak işverendir. Ancak, bazı durumlarda meydana gelen maddi zarardan diğer kimselerin de sorumlu tutulabilmeleri mümkündür" (3).

İşyerinde meydana gelen bir iş kazası sebebiyle işveren aleyhine dava açılabileceği gibi, Borçlar Kanununun 55.maddesi gereğince,işveren sorumlu ve davalı olur.(6).İşverenin davalı sıfatı iki hukuki nedenden kaynaklanmaktadır.Birincisi işveren gözetme borcuna aykırı davranıp işçinin bedensel ve ruhsal bütünlüğünün zedelenmesine yol açtığından dolayı sorumlu tutulabilir. İkinci olarak da işveren yine bir kusursuz sorumluluk nedeniyle de, doğan zararı tanzim yükümlülüğü altına girebilir.(BK.md.55) (3).

Birden fazla kişi zarara sebebiyet vermiş ise işverenle birlikte zarara sebebiyet veren ve hatta üçüncü kişiler işverenle birlikte dava edilebilir.(BK.md.50 ve 51) (6).Örneğin iş kazası, kazalı ile aynı makinada çalışan bir başka işçinin yanlış bir düğmeye basması sonucu meydana gelmişse, dava hem o işçiye hem de işverene aynı anda yöneltilebilir. Yani farklı hukuki nedenlere dayanmakla birlikte her ikisi de davalı sıfatını taşırlar (3).

"Asıl işveren, alt işveren ile birlikte alt işverenin işçisinin uğradığı iş kazasından müteselsilen sorumludur."(8).(Yarg.9.HD.4.II.1993 T.,1993/5757 E.,1993/15708 K.) İşverenin

işinin bir bölümünü bir alt işverene yaptırdığı durumlarda, sözkonusu alt işverenin o işyerinde kazaya uğrayan işçisi, alt işveren yanısıra asıl işvereni de onunla birlikte ya da tek başına dava edebilir. İşte asıl işverenininde davalı olması, tazminat davasında davalının genellikle işçinin kendi işvereni olmasının bir istisnasını oluşturur (3).Anahtar teslimi iş yapma sözkonusu olduğunda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin iş kanunu anlamında varlığı sözkonusu olamaz.(25).Bu nedenle "Anahtar teslimi ihale edilen işi üstlenen firmanın işçisinin uğradığı iş kazasından ihaleyi veren firma sorumlu tutulamaz. Çünkü anahtar teslimi iş, işin bir bölümü ya da eklentilerinde iş almakla aynı değildir "(30).(Yarg.9.HD.10.9.1992 T.,92/2463 E.,92/9734 K.) Bu durumda davanın ihaleyi alan firma veya müteahhide yöneltilmesi gerekir.

Bazı durumlarda, işverenin yanısıra onunla ilgili olmayan bir üçüncü kişi de davalı sıfatını taşıyabilir. Örneğin, işveren işçisini bir aletin onarımı için dışarıda bir atölyeye gönderse ve onarım için başvurduğu atölyede kaza geçirip yaralansa, bu kaza işçi işverenin otoritesi altındayken gerçekleştiği için bir iş kazasıdır. Bu nedenle işçi işvereni dava edebilir.(26).

İşverenin tüzel kişi olması durumunda, tüzel kişi işverenin herhangi bir nedenle tasfiye haline girmesi halinde dava tasfiye memuruna, iflas durumunda iflas masasına karşı açılır.(3)."İş kazası bir genel müdürlüğe bağlı ayrı tüzel kişiliğe sahip bir işletmede meydana gelmiş ise davada genel müdürlük değil ayrı tüzel kişiliğe sahip işletme hasım gösterilmelidir. Genel Müdürlük bünyesinde toplu iş sözleşmesinin yapılmış olması davada bu hukuki durumu değiştirmez "(27).(Yarg.9.HD.9.6.1989 T.,1989/4794 E.,1989/5308 K.)

"İş kazasının olduğu işyerini daha sonra kiralayan işveren, kazadan müteselsilen sorumlu tutulamaz.Bu nedenle dava ilk işverene yöneltilmelidir "(30).(Yarg.9.HD.,18.2.1994 T.,1993/14022 E.,1994/2539 K.).

### **3.4.Tazminat Davasında Maluliyetin Kusurun Ve Zararın Saptanması**

#### **3.4.1.Kaza ve Tahsis Dosyalarının İncelenmesi**

Uygulamamızda yerleşik olan yõtme göre bir iş kazası veya meslek hastalığında, mahkeme işçinin maluliyet (bedensel güç kaybı) oranını, kusur durumunu ve maddi zararını saptamadan önce kaza ve tahsis dosyalarını getirtmekte, bunları incelemektedir.

Beden ve ruh bütünlüğünün zedelenmesi nedeniyle açılan maddi tazminat davasında yargıç önce,söz konusu kaza dosyası ile tahsis dosyasını sosyal sigortalar kurumundan isteterek, burada yer alan bilgi ve belgeleri incelemektedir.

Kazaya uğrayan işçinin sigortalı olmaması durumunda işçinin tahsis dosyasının bulunmayacağı doğaldır.Bu durumda özellikle özel doktor nezdinde veya hastanede tedavi edilen işçinin maluliyetini mahkeme tarafından usulüne uygun olarak tespit edilir.

Dava açıldığı tarihte S.S.K.'nun kaza veya meslek hastalığına ilişkin soruşturmasını bitirmediği durumlarda, tahsis dosyası henüz açılmadığından, uygulamada mahkemeler S.S.K.'nun soruşturmayı btirmesine kadar beklemekte, duruşmayı ertelemektedirler (3).

#### **3.4.2.Maluliyetin Belirlenmesi**

İş kazası veya meslek hastalığının gerçekleşmesi üzerine işçinin uğradığı beden gücü kaybı S.S.K.tarafından saptanır. S.S.K.md.3'gereğince "İlgililer bağlanan geliri bildiren yazıyı aldıkları günden başlamak üzere bir yıl içinde ilgili mahkemeye başvurarak kurum kararına itirazda bulunabilirler...İlgililer tarafından itiraz edilmemesi veya itirazın reddi hakkındaki mahkeme kararının kesinleşmesiyle, kurumun kararı kesinleşmiş olur."(18).Ayrıca yine S.S.K.'nun 109.maddesi gereğince "Hak sahibi kimselerin malüllük durumlarının, tesbitinde, S.S.Kurumu sağlık tesisleri sağlık kurullarınca verilecek raporlarda belirtilen hastalık ve arızalar esas tutulur. Raporları yeter görülmiyen ilgililer

kurumca yeniden muayene ettirilebilirler. İlgililerin durumlarının tesbitinde son muayene raporu esas tutulur.Yukarıda belirtilen raporlar üzerine, kurumca verilen karara ilgililer tarafından itiraz edilirse, durum sosyal sigortalar yüksek sağlık kurulunca karara bağlanır" (18).

Dava dosyasında yer alan ve S.S.Kurumunca saptanan maluliyet oranı kesin bir nitelik taşımakla birlikte, olayların büyük bir çoğunluğunda mahkemeler yapılan itirazları, açık bir yanılığ izlenimi doğmadıkça, benimsememekte ve yargılama kurumca yapılan değerlendirme üzerinde yürütülmektedir (3).

S.S.Kurumunca sigortalıya ve hak sahiplerine sağlanacak gelirlerin tür ve miktarının belirlenmesinde maluliyet oranının belirlenmiş olması gereklidir. Ayrıca iş kazasından doğan maddi manevi tazminat davalarında da yargıtayın genel tavrı maluliyet oranının kesin tesbiti yapılmadan tazminat hesabının yapılmaması yönündedir. Yargıtay 9.HD.'nin kararlarında bu husus açıkça belirtilmektedir. Bu kararlara göre "Kesin maluliyet oranı tesbit edilmeden tazminat hesabı yapılarak hüküm tesisi doğru değildir."(27).(Yarg.9.HD.24.3.1992 T.,1991/15229 E.,24.3.1992 K.),(Yarg.9.HD.,24.11.1992 T.,1992/9416 E.,1992/12777 K.)

### **3.4.3.Kusurun Belirlenmesi**

İş kazası ve meslek hastalığından doğan maddi tazminat davalarında yargıtayın kusursuz sorumluluk görüşünü savunmasına karşın, yöntem olarak önce kusur durumunun araştırılması eğiliminde olduğu ve ancak işverene veya işçiye ilişkin bir kusurun bulunmaması halinde, işverenin kusursuz sorumluluğunu gündeme getirdiği görülmektedir.(3).Ayrıca yargıtay işverenin kusuru oranında tazminat ödemesi gerektiği görüşü eğiliminde kararlar almaktadır. Aşağıda belirtilen kararlar bu eğilimi açıkça göstermektedir.

"Sürekli olarak işyerinde yatıp kalkmayan, işyerinde işverenin bilgisi ve izni dışında gecelediği gün zehirlenerek ölen çocuk işçinin ölümünde işveren, kusuruna göre tazminat öder" (8).(Yarg.9.HD.25.6.1992 T.,1992/3917 E. ,1992/7304 K.).

"Noksan inceleme ile kusur dağıtılmıştır. Üç kişiden oluşan bir bilirkişi kuruluna mevzuat hükümleri de belirtilmek suretiyle kusur incelemesi yaptırılarak hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekir "(27).(Yarg.9.H.D.,6.10.1992 T.,1992/5642 E.,1992/10922 K.).

Yargıtayın bu eğilimi doğrultusunda uygulamada özellikle iş kazalarında kimlerin ne oranda kusurlu olduklarının saptanması büyük önem taşımaktadır (3).

Yukarıdaki kararda da ifade edildiği gibi yargısal uygulamada kusurun belirlenmesi uzman bilirkişi incelemesi ile sağlanmaktadır.

Kusur umumiyetle kast ve ihmal olmak üzere ikiye ayrılarak incelenir...Medeni hukukda bir ihmal dahi tazminat mükellefiyetinin doğması için kafidir (12).İş kazalarında da işverenin kast'den ziyade ihmalin tazminat mükellefiyeti doğurduğu açıktır. Çünkü "Kast, failin hukuka aykırı bir neticeyi tasavvur ve arzu etmesidir" (12).Hiç bir işverenden bu yönde bir hareket beklenemez.İhmal ise "Hukuka aykırı neticeyi önlemek için ahval ve şeraitin gerektirdiği ihtimamı göstermemektir (12).İşverenlerin tazminat mükellefiyetinin genellikle ihmal neticesinde ortaya çıktığı şüphe götürmemektedir.

İş kazasının oluşumunda kusurun belirlenmesine ilişkin olarak çeşitli olasılıklar ortaya çıkabilir. Bu olasılıkları şöyle sıralayabiliriz;

- İş kazasının oluşumunda işveren yüzde yüz kusurlu olabilir,
- Kazanın oluşumunda işverenle birlikte işverenin bir başka işçisi de kusurlu olabilir,
- İşverenin yanısıra işçinin de kusuru olabilir,

-Bazı durumlarda işverenin hiç kusuru olmayabilir. Kusurun belli bir bölümü işverenin başka bir işçisinin davranışından, belli bir bölümünde bizzat kazaya uğrayan işçinin davranışından kaynaklanabilir,

-Kusurun tümü işçiye ait olabilir,

-İş kazasının oluşumunda hiç kimsenin kusuru bulunmayabilir. Olay tamamen bir beklenmezlik, kaçınılmazlık sonucu meydana gelmiş olabilir(3).

Maddi tazminat davalarında yargıtay tüm bu kusur olasılıklarını gözönüne alarak, bilirkişi raporları çerçevesinde maddi tazminat verilir verilmemesine veya maddi tazminat miktarının ne kadar olacağına karar vermektedir.

#### **3.4.4.Zararın ve Tazminatın Belirlenmesi**

Uygulamada istisnasız bilirkişi incelemesi sonucu bulunan iş kazasına ilişkin zarar miktarı, bir çok öğenin bilinmesi ve değerlendirilmesi ile hesaplanabilmektedir (3). Cismani zararın tazmininde BK.md.46/II'ye göre zararın hükmün verildiği tarihe göre hesaplanacağı belirtilmektedir...Ayrıca hükmün verildiği tarihe kadar zarar verici olayla ilgili bütün olayların ve delillerin karar verilirken hakim tarafından değerlendirilmesi gerekir (II).Maddi zararın saptanmasında bilinmesi zorunlu öğeler aşağıda açıklanacaktır.

#### **3.4.4.1.Ücret**

Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar.İş kazasından doğan tazminat davalarında hesaba esas alınacak ücret olayın meydana geldiği tarihdeki ücrettir. Zararın hesaplanmasına esas alınan ücrete kanuni ve akdi sosyal yardımlar da dahil edilmektedir. İşçinin fiilen almakta olduğu ücret asgari ücretin altında ise, hesap asgari ücrete göre yapılır. Ücret işyerinden sorularak tesbit olunur (28).



Yargıtay uygulamasında tazminatın hesaplanmasında dikkate alınacak gelirler bakımından bir ayırım yapılmakta ve "Asli ücreti hak etmek için çalışan işçinin ikramiye yemek ve yakacak gibi ek ödemeler için ayrıca daha fazla güç sarfetmesi düşünülemeyeceğinden bu ödemelerin maddi zararın hesabında dikkate alınmaması gerektiği" belirtilmektedir (10).(Yarg.9.HD.,3.10.1980 T.,9061 E.,10263 K.).

Yine yargıtay uygulamasına göre, işçi iş kazasına uğradıktan sonra, aynı işte çalışıp aynı ücreti alıyorsa hatta ücretinde bir artış sağlanmış olsa bile maddi zararın bulunmadığı anlamını taşımaz. İşçinin aynı işi yapmak için daha fazla efor sarfedeceği dikkate alınarak maddi tazminata hükmedilebilmektedir (3).

Maddi tazminatın hesaplanmasında olay tarihi ile dava tarihi arasında meydana gelen ücret artışları da dikkate alınmaktadır. Bunun yanısıra ücretteki olası artışlar da fiili ücrete ek olarak gözetilir. Tahmini bir özelliğe sahip bu tür artışlar için yargıtay yaygın bir görüş olarak %5'lik bir artış oranı uygulamaktadır...Ücretteki sözkonusu olası artış işçinin faal çalışma süresi veya iş görebilirlik çağı süresince nazara alınır. Faal çalışma süresi sonrası dönemde böyle bir artışın da sözkonusu olmayacağı varsayılır.

#### **3.4.4.2.Faal Çalışma Süresinin Tesbiti**

Tazminat, faal çalışma süresi, pasif hayat süresi belirlenerek tesbit edilmektedir.Bu nedenle, işçinin olay tarihindeki yaşı, yaptığı işin mahiyeti, fiziki yapısı gibi hususlar dikkate alınarak faal çalışma süresi tesbit ettirilmelidir (28).

Yargıtayın içtihadına göre, "Olağan olarak işçinin işgörebilirlik çağı 60 yaşının bitimine kadar olan süreyi kapsar. İş görebilirlik çağının 55 yaş ile sınırlandırılması, kural

olarak, ayrı bir durumdur ve (ağır ve tehlikeli) işler için sözkonusudur."(10).(Yarg.10 HD.,28.12.1982 T.,5848 E.,6009 K.).

Yine yargıtay H.G.K.'nun bir kararına göre, "Ağır ve tehlikeli işlerden olması nedeniyle maden ocağı işlerinde çalışanlar için işgörebilirlik çağının sonu 50 yaştır."(10).(Yarg.H.G.K.,28.4.1976 T.,135 E.,1276 K.).

Yargıtay kararlarında da görüldüğü gibi maddi zararın saptanmasında faal çalışma süresinin sonunu 60 yaş oluşturmakla birlikte, görülen işin çeşidi ve bazı durumlarda kişisel özellikler değişik bir sürenin kabulüne yol açmaktadır.

#### **3.4.4.3.Yaşam Süresi**

İşçinin iş kazası veya meslek hastalığına ilişkin maddi tazminat istemlerinde, kişinin faal çalışma süresi sona erdikten sonra, daha kaç yıl yaşayacağını bilmesi zorunludur. Bu hesap da doğal olarak bazı olasılıkların gözönünde tutulmasını gerektirir. İşçinin olası yaşam süresi ülkemizde PMF yaşam tablosuna göre hesaplanmaktadır. İşçinin iş kazasına uğradığı yada meslek hastalığına tutulduğu dönemdeki yaşı temel alınarak, işçinin doğal yaşam süresi "PMF yaşam tablosu 1931'e ayarlanarak bulunur. Yargıtayca da, yaşam süresinin belirlenmesinde PMF cetvelinin esas alınacağı ötedenberi kabul edilmektedir (3).

#### **3.4.4.4.Malüllük Oranı**

Sosyal Sigortalar Kanunu gereğince çıkarılan sağlık işlemleri tüzüğüne göre yaralanma derecesi ve buna bağlı olarak çalışma gücünde meydana gelen kayıp tesbit edilir (11).Malüllük oranının zaman içinde artması veya eksilmesi halinde, bu durumun gözetilmesi gerekir (3).Yargıtaya göre "İşgücü kaybının zamanla kalkmış olması

durumunda tazminat, kaza tarihinden başlayarak kayıp oranlarına göre ve malüllüğün ortadan kalktığı tarihe kadar hesabedilmeli ve bu tarihten sonrası için istek reddedilmelidir "(10).(Yarg.9.HD.,13.II.1970 T.,9025 E.,12176 K.).

#### **3.4.4.5.Kusur Oranı**

Zarar ve tazminatın belirlenmesinde bilinmesi gereken öğelerden biriside kusur oranıdır. Zararın belirlenmesinde bilirkişi kusur oranını esas alır ve işçi, işveren ve varsa üçüncü kişiye kusurları oranında maddi zararı yükler.

#### **3.5.Maddi Tazminat Miktarında İndirim**

##### **3.5.1.Zarar Görenin Birlikte Kusuru (Müterafık Kusur) nedeniyle indirim**

Zararın meydana gelmesinde veya artmasında zarara uğrayan kimse de kusurluysa, diğer bir deyişle, zarara uğrayan kimse normal bir insanın kendi menfaatlerini korumak için sakınması gerekli bir eylemde bulunmuşsa, "Birlikte kusur"söz konusudur. Birlikte kusur halinde,zarar görenin kusurunun derecesine göre hakim tazminat miktarını azaltabilir veya tazminata hükmetmeyebilir.(BK.md.44/1).(23).

Müterafık kusur, kusur sorumluluğunda ve kusursuz sorumlulukta uygulama alanı bulur. Zarar görenin kusuru tek başına zararın doğumuna yol açacak bir düzeye ulaştığı takdirde illiyet bağı kesileceğinden sorumluluk sözkonusu olamaz (3).

##### **3.5.2.Sosyal Sigorta Gelirlerinin İndirilmesi**

Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından çalışma gücünü % 10 ve daha fazla kaybeden işçiye bağlanan sürekli iş görememezlik gelirin de, tazminat miktarından indirilmesi gerekir...Ancak indirimin yapılabilmesi için kurum tarafından sağlanan veya sağlanacak

gelirlerin fiilen yapılmış olması gerekir. Kurum tarafından herhangi bir nedenle gelir bağlanmamışsa kurumca bağlanması muhtemel gelir maddi zarardan indirilmemektedir.(II).

Burada Sosyal Sigorta Gelirlerinin indirilmesi ile ilgili bazı yargıtay kararlarına değinmek gerekmektedir.

"İş kazası nedeniyle açılan zararların giderilmesi davası sigorta gelirleriyle karşılanmayan kısmın ödetilmesi esasına dayanır. Bu nedenle gerçekleşen maddi tazminattan sigorta gelirlerinin peşin sermaye değerlerinin mahsup edilmesi ve bu mahsup sonucu kalan miktar olursa ona karar verilmesi, arta kalan kısım olmassa, yani tazminat sigorta gelirleriyle tamamen karşılanırsa davanın reddi gerekir."(27).

"Sosyal Sigorta gelirlerinde artma olmuşsa, bunların peşin değerlerinin'de tazminattan indirilmesi gerekir "(II) (Yarg.9.HD.23.9.1982 T.,6422 E.,7767 K.).

## **2.4.ÖLÜM SONUCU AÇILAN MADDİ TAZMİNAT DAVASI(DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI)**

### **4.1.Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Tanımı ve Amacı**

İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölmesi halinde, tazminat istemini ileri sürenler, BK.md.45/II'deki ifade biçimiyle"Mütevveffanın yardımından mahrum kalan diğer kimseler"dir. Türk öğretisi ve uygulamasında bu tür maddi tazminat istemine genellikle" destekten yoksun kalma tazminatı" adı verilir.

Türk hukuk uygulamasında yerleşmiş bir deyimle "Destekten yoksun kalma tazminatı" diye adlandırılan bu tazminat Türk Yargıtayı tarafından, bu hüküm temel alınarak, çeşitli vesilelerle tanımlanmıştır. Yargıtayın bir kararında bu tanımlama şu

şekilde yapılmaktadır. "Ölüm nedeni ile Borçlar Kanununun 45.maddesine dayanan destekten yoksun kalma tazminatı, yoksun kalanlarla ölenin yaşayabilecekleri muhtemel süre içinde de, ölenin çalışıp kazanabileceği süredeki kazancı tutarından davacılara ayırıp ilerde yapabileceği yardımın tutarının peşin ve toptan ödetilmesinden ibarettir" (10).(Yarg.4.H.D.,30.5.1965.T.,11420 E.,488 K.).

Destekten yoksun kalma tazminatının amacı, destekten yoksun kalanların ölümle sonuçlanan olaydan önceki yaşayışlarının sosyal ve ekonomik düzenini korumak için, onlara yapılacak yardım miktarını tazminat olarak sağlamak ve ölüm gerçekleşmemiş olsa idi, destekten yoksun kalanın mal varlığı ne durumda olacak idiye, o durumu,sağlamaktır.(28).Yargıtayımızın bu mahiyetteki bir kararında da destekten yoksun kalma tazminatının amacı şu şekilde ifade edilmektedir. "Destekten yoksun kalma tazminatının amacı, desteğini yitiren kimsenin, ölümün meydana gelmesinden önce içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik yaşama düzeyinin devamını sağlayacak yardımın karşılığı olan paranın, bir başka ifade ile bakım giderinin ödettirilmesinden ibarettir."(10).(Yarg.H.G.K.,21.4.1982 T.,1528 E.,412 K.).

## **4.2.Tazminatın Belirlenmesinde Dikkate Alınan Esaslar**

### **4.2.1.Destek Kavramı**

Destek, hukuki bir ilişki değil, fiili bir durumu ifade eder, ayrıca ne hısımlığa ne de kanunun nafaka hakkındaki hükümlerine dayanır. O halde bir kişiye sadece kanunen yardım etmek zorunda olan değil, geçimini sağlamak amacıyla yardım eden, ölüm olmasaydı gelecekte de bu yardımı sağlayacak olan kimse "destek" sayılır. Destek, yardıma muhtaç kişiye düzenli bir şekilde fiilen bakan veya ilerde bakması muhtemel olan kimsedir (11).

#### **4.2.2.Destek Çeşitleri**

Destek, gerçek ve farazi olmak üzere iki katagoride incelenmektedir.

##### **4.2.2.1.Gerçek Destek**

"Gerçek destek, ölüme dek, başkasına eylemli ve düzenli bakan kimsedir."(10).(Yarg.15.HD.,20.5.1975 T.,1521 E.,2700 K.)

Gerçek destekten bahsedebilmek için, yardım devamlı olmalı ve kendisine bakılan kimsenin geçimini kısmen veya tamamen temin etmek, onu devamlı olarak zaruretten korumak maksadiyle yapılmalıdır. Devamlı olarak bakmaktan başka nedenlerle yapılan hediyeler, hibeler,yardımlar, karşılık mukabili tediyeler (mesela birlikte oturma dolayısıyla ana babanın kira ve mutfak masraflarına iştirak), bunları yapana destek vasfını kaybettirmez. Desteğin, destek göreni yalnız başına veya tamamen bakması şart değildir. Yapılan yardım nakdi, aynı veya çalışma şeklinde olabilir (12).

Gerçek destek olarak aşağıda belirtilen şahıslar bahis mevzuudur.

Baba,karı ve çocukların desteğidir.Ayrıca koca gayri sahih nesepli çocuklarının, varsa evlatlığının, karının öncelik evliliğinden olan fiilen baktığı üvey çocuklarının desteğidir.Ayrıca koca boşandığı eşine nafaka yardımı yapmakla yükümlü ise veya eski karısının bakımına devam ediyorsa böyle durumlarda koca yine boşanmaya rağmen destek olmaya devam eder.

Karı, bir meslek icra ederek kocasına yardım etmesi halinde veya kocanın hastalıkla çalışmaması durumunda çalışan karı kocanın desteğidir.

Kadın, meslek icra ediyorsa ve yalnız başına çocuklarına bakıyorsa, çocuklarına destek teşkil eder.

Kazanç sağlayarak ana-babasına düzenli ve fiilen yardım eden çocuklar, destektir. Çocukların üvey veya evlatlık olması desteklik yönünden fark yaratmaz.

Kardeşler de birbirlerine desteklidir. Erkek kardeş, aynı evde yaşayan kız kardeşine destek olduğu gibi, kız kardeşde küçük erkek kardeşine destek.

Yukarıda sayılanların dışında psikolojik nedenlerle ölenin fiilen ve düzenli bir şekilde yardım ettiği ve gelecekte yardım edeceği kişiler de destekten mahrum kalacak kişilerdir.

Desteklik için önemli olan bir hukuki bağın mevcudiyeti değil, fiili durumdur. Bu durumda imam nikahı ile yaşayan kimselerden birinin ölmesi halinde diğerinin destekten mahrum kaldığını sosyal nedenlerle kabul etmek gerekir (11).

#### **4.2.2.2.Farazi Destek**

"Farazi destek, ölüm olmasa idi, yaşamın ve olayların normal akışı içinde ileride kurulacak bakma ilişkisi uyarınca bakması beklenen kimsedir"(10). (Yarg.15.HD.,20.5.1975 T.,1521 E.,2700 K.).

Farazi destek olarak özellikle küçük yaştaki çocuklar bahis mevzuu olmaktadır. Bunlar, hadiselerin mutad cereyanına göre ileride ana babalarına bakmaları kuvvetle muhtemel olduğu takdirde, destek sayılabilirler. Eğer ana babanın ileride kısmen dahi yardıma muhtaç olmayacakları görülüyorsa, yahut çocuğun beceriksizliği veya karakteri yüzünden yardımda bulunmayacağı anlaşılıyorsa çocuğa destek sıfatı tanınmaz (12).

Yargıtay'a göre ise, "Ölen çocuğun gelecekte ana babasına bakacağı yaşamın ve olayların normal akışı içinde beklenebiliyorsa, çocuk onlar için destek" (10).(Yarg.H.G.K.,21.4.1982 T.,1528 E.,1412 K.).

Diğer bir farazi destek olarak nişanlı erkeğin, nişanlı kızla olan münasebeti dikkate alınabilir. Öğreti ve uygulamada, hayatta bulunan nişanlısına fiili ve düzenli olarak yardım eden nişanlının destek sıfatı taşıdığı kabul edilmektedir. Yargıtayın birçok kararında da

ölen nişanlının sağ kalan nişanlıya destek sayılacağı hükme bağlanmıştır.(3).(Yarg.II.HD.,30.I.1975 T.,470I E.,575 K.).

Evli kadın da kocasından genç ise ve kocasının ilerde çalışmaması ve karının ona bakması muhtemel ise farazi destek sayılabilir. Ayrıca henüz doğmamış olan bir çocuk, yani cenin de babası öldürüldüğü takdirde farazi destekten mahrum kalmış vaziyettedir (12).

#### **4.2.3.Bakma Gücü ve Bakım ihtiyacı**

Destekten yoksun kalma davasında tazminatın ilk koşulu, desteğin bakım gücüne sahip olmasıdır (3).Ayrıca ölenin yardımından mahrum kalanların tazminat talep edebilmeleri için, ölenin kendisine baktığını ve bakım gücüne sahip olduğunu isbat etmesi gerekir (11).

Ölen kimse (destek) nafaka yükümlüsü ise (MK.md.315), tazminat talep edebilmek için ölenin kendisine fiilen bakmakta olduğu şartına gerek yoktur, bu durum zararın kapsamını tayin bakımından önemlidir (11).

Destek, bakılanın sadece bir bölüm gereksinmelerini karşılamakta da olsa, bakım gücüne sahip kabul edilmelidir (3).

Destekten yoksun kalma davasının ikinci temel koşulu davacının destekten yoksun bulunması, yani bakım gereksinimi içinde olmasıdır.(3).Bakım ihtiyacında olan kimse, yardım olmaksızın sosyal seviyesine uygun hayatını sürdüremeyecek durumda olmalıdır. Yardımdan maksat o kimsenin lüks bir hayat sürmesi değildir. Burada desteğin ölümü halinde, o ana kadarki hayat seviyesini sürdürmesinin tehlikeye düşmesi sözkonusudur ( 11).



Bakım ihtiyacı konusunda yargıtayın kullandığı ölçütler bir hayli geniştir. Örneğin: Yargıtay II.Hukuk Dairesinin 1974 tarihli bir Kararında,bu konuda şöyle denilmektedir:

"Destekten yoksun kalma tazminatına hükmedebilmek için davacının yardıma muhtaç durumda olması şart değildir. Başka bir deyişle zengin bir kimseye, örneğin oğlunun, belli zamanlarda verdiği veya filhal vermese dahi ilerde verilmesi muhakkak sayılacak herhangi bir yardımdan, hatta mutad hediyelerden mahrum kalmak dahi bir zarar teşkil eder."(3).(Yarg.II.H.D.,6.12.1974 T.,3301 E.,3477 K.)

#### **4.3.Destekten Yoksun Kalma Tazminatına İlişkin Davanın Tarafları**

##### **4.3.1.Davacı**

Destekten yoksun kalma tazminatı davasında davacı, ölüm olayı sonunda ölünün desteğinden yoksun kalmış kişidir (10).Yukarıda kimlerin destek kavramına gireceğini belirtmiştik.Gerçek veya farazi destek kavramı içerisine giren desteğini kaybeden kişi ya da kişiler destekten yoksun kalma davasında davacı olabilirler. Buna göre, ölen işçinin ana babası, eşi, çocukları, kardeşleri, nişanlısı hatta arada resmi nikah olmamasına rağmen ölen ile karı koca gibi yaşayan kişiler, üvey analar, beslemeler(tazminat alacaklısı)davacı olabilirler.

Ancak davacı olabilmek için davanın iki temel koşulu olan, desteğin bakma gücü ile yoksun kalanın bakım greksinimi olayda mevcut bulunmalıdır (3).Niketim yargıtay da bu hususu bir kararında şu şekilde ifade etmektedir.

"Davacı, tazmin alacaklısı sıfatıyla bakım gücünün ve bakım ihtiyacının varlığını isbatla yükümlüdür "(10).(Yarg.I0.HD.24.3.1975 T.,1017 E.,1657 K.).

##### **4.3.2.Davalı**

Şüphesiz, işveren işçinin ölümüyle üçüncü kişilerin desteklerini kaybetmelerinden ötürü uğradıkları ve ileride uğrayacakları zararları tazminle borçludur. Bu durumda davalı işverendir. Zararlandırııcı olayın işverenin diğer bir işçisi ya da işçi niteliğini taşımayan adamı tarafından meydana getirilmesi, işverenin tazmin borcuna etkili değildir. Fakat tazmin alacaklısının davasını işverenin çalıştırdığı adamlara yöneltme olanağı vardır. İşverenin zararlandırııcı olayın gerçekleşmesinden sonra ölümü durumunda, ödeme borcu, mirası reddetmedikçe veya tereke borca batık bulunmadıkça hazineden başka olan kanuni mirasçılarına geçer (10).

#### **4.4.Zararın ve Tazminatın Saptanması**

Destekten yoksun kalma tazminatına ilişkin dava, genel olarak beden ve ruh bütünlüğünün zedelenmesinden doğan tazminat davasına benzer biçimde açılıp yürütülür. İki dava türü arasında prosedür açısından en önemli farklılık, kendini maddi zararın saptanması ve bunun paylaşılmasında gösterir.

Destekten yoksun kalanların uğradıkları zarar, teknik bir konu olduğu için yargıcın belirleyeceği sınırlar içerisinde uzman bir bilirkişi aracılığı ile saptanmaktadır...Destekten yoksun kalma tazminatı davasında zararın saptanması için desteğin geliri, bu gelirdeki olası artışlar ve desteğin faal iş görübilirlik çağı ve destek olunanın bu desteğe ne kadar süre gereksinimi olduğu dikkate alınması gereken hususlar olarak karşımıza çıkmaktadır (3). Bu hususlara kısaca değinmek konuya açıklık getirecektir.

#### **4.4.1.Desteğe Ait Gelirin Saptanması**

Destekten yoksun kalma davasında ölen desteğin geliri, ilke olarak, ruh ve beden bütünlüğünün zedelenmesinden dolayı zarara uğrayan işçinin geliri nasıl hesaplanıyorsa,

öyle hesaplanır. Yani, ölen işçinin son ücreti ile bilirkişinin hesap yaptığı tarihe kadar bu ücreti etkileyecek gerçek durumlar (asgari ücretteki artış ya da işçinin çalıştığı işyerinde yürürlüğe giren yeni toplu iş sözleşmesi gibi), olduğu gibi gözönüne alınır. Daha sonrası için de olası ücret artışları hesaplanır (3).

#### **4.4.2.Kusur Oranının Saptanması**

Kusur oranı, zarar ve tazminat oranını belirleyen en önemli faktörlerden biridir. Bu konu ya beden ve ruh bütünlüğünün zedelenmesinden doğan maddi tazminat davasında değinildiğinden ve farklılık olmadığından burada değinilmeyecektir.

#### **4.4.3.Gelirin Paylaştırılması**

Destekten yoksun kalma tazminatına ilişkin davada en önemli özellik, ölen işçinin desteğinden yoksun kalan veya kalanların desteğin gelirinden ne ölçüde pay almaları gerektiğinin saptanmasıdır.

Gelirin paylaştırılmasında çeşitli ilkelerden hareket edildiği görülmektedir. Bu ilkelere kısaca değinmek yararlı olacaktır.

Desteğin hesaplanacak gelirin tümünü yardıma tahsis ettiği düşünülemez. Gelirinden bir kısmını kendine ayıracağı açıktır (3).Yargıtayın bir kararında da "Mahkemece desteğin tüm geliri tespit olunmak ve bundan bir kısmı kendisine ayrılmak ve destekten yoksun kalan eş ve çocukları ve (bu davanın davacıları) ana, babası gözönünde tutularak her birine ayrılması gereken miktar hesaplanmak ve bu suretle hesap sonucu davacılara isabet edecek miktar hüküm altına alınmak gerektiré" (10).(Yarg.9.HD.13.10.1972 T.,4640 E.,28100 K.).denilerek gelirin bir kısmının desteğinin kendine ayrılması gerektiği hüküm altına alınmıştır.

Destekten yoksun kalanlara ayrılacak miktarların, bunların gereksinimleri kadar ve gereksinimleri süresince olmasıdır. Ölen işçinin, kendi geçim masraflarından artan miktarın tamamının bakılanlara bıkırılacağı da düşünülemez (3).

Ayrıca, Yargıtay uygulamasında , "Gelirin yardım görenler arasında bölüştürülmesinde sosyal sigortalar kanununun 23 ve 24 üncü maddelerinde öngörölmüş bölüştürölme esaslarının gözönünde tutulması uygun olur" denilerek bir nevi yol gösterilmektedir (10).(Yarg.H.G.K.,20.09.1974 T.,645 E.,982 K.).

Göröldüğü gibi, paylaşırma bazı temel ilkelere dayanmakla birlikte her olayın ayrı özellikleri bulunmaktadır. Bu nedenle her olayda o olayın özellikleri, destekten yoksun kalanların sayısı, bunların ölene olan yakınlığı,başka bir gelire sahip bulunup bulunmadıkları, ölüm nedeniyle özel bir çıkar (miras gibi) sağlayıp sağlamadıkları dikkate alınarak değerlendirme yapılmalıdır (3).

Birden çok tazmin alacaklısı olup, bunların bir bölümünün dava açmaları, ancak bazılarının dava açmamaları mümkündür. Böyle bir olayda paylaşırmanın nasıl yapılacağı yargıtayın şu kararında belirtilmektedir. Karara göre, "Dektekten yoksun kalma tazminatının belirlenmesi için desteğin geliri, desteklenenler arasında bölüştürölürken davacı olup olmadıkları, davacı olup da davalarını müracaata bırakmış bulunup bulunmadıkları gözetilmeksizin herbirinin payı ayrı ayrı saptanmalı, dava açmamış ya da davaları müracaata bırakılmış olanlara ayrılmış paylar hüküm dışı tutulmalı ve sadece desteklenenlerden davayı açmış olanların paylarına hüküm verilmelidir."(10).(Yarg.9.H.D.,7.4.1969 T.,870 E.,3816 K.).Destekten yoksun kalan diğer kişilerinde zamanaşımı içinde dava açma olanakları bulunmaktadır (3).

#### **4.4.4.Bakım Süresinin Tayini (Zararın Süresi)**

Destekten yoksun kalma tazminatı, bir yandan desteğin bakım gücüne, öte yandan yoksun kalanın bakım gereksinimine bağlıdır (3).Gerek bakım gereksinimi gerekse bakım gücünün bir sonu olması kaçınılmazdır. Bakım gücünün devam süresinin tesbitinde desteğin yaşama süresi değil çalışma süresi dikkate alınmaktadır. Yargıtayın yerleşmiş içtihadına göre işgörebilirlik çağı 60 yaşına kadar sürmektedir(11). Destegin sağlayacağı varsayılan yardım onun olası ortalama ömrü ile sınırlı bulunmaktadır (3).

Destek gereksiniminin devam süresi, zararın saptanmasını etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerçek desteğin ölümünde yardım süresinin başlangıcı ölüm olayının meydana geldiği gündür. Farazi desteğin ölümü durumunda ise, yardımın devam süresinin başlangıcı, desteğin bakım gücüne kavuşacağı beklenen (muhtemel gün) ile desteğini yitiren kimsenin ihtiyaç içine düşeceği günden hangisi daha sonra ise ona göre belli edilir (11).

Destekten yoksun kalanın bu yardım gereksinmesi ne zaman sona ermektedir? Burada her olayın özelliğine göre değişen kendine özgü koşulları söz konusudur.(3).Örneğin:işçinin ölümü halinde yardım görecek olan dul kalan eşin tekrar evlenme şansı veya evlenmesi bakım süresine etki eder.(II).Bu nedenle destekten yoksun kalan koca, karı, çocuklar, ana ve babanın bakım süresinin tayininde herbir olayın kendi koşulları içerisinde değerlendirme yapılarak bir sonuca varılmaktadır.

#### **4.4.5.Tazminatın Hesaplanması**

Destekten yoksun kalma tazminatının hesabı karmaşık özellikler göstermektedir. Bu nedenle, özel bilgi gerektiren bu hesaplamada cismani zarar durumundaki tazminat hesabı gibi uzman bilirkişiye yaptırılmaktadır (3 ).

"Tazminatın hesaplanmasında şu aşamalar izlenmektedir. Önce, desteğin geliri, ilerdeki gelişmeler de gözönünde tutularak belli edilir. Bundan sonra, desteğin yardım

görenlerden herbirine gelirden ayırdığı, ya da ayırabileceği belirli paylar bulunur. Daha sonra, desteğin bakım gücü, diğer bir deyişle işgörebilirlik çağı süresi ve destekten yararlananın bakım ihtiyacı başka bir söyleyişle yardım alacakları süre belirlenir. Buna göre, her bir tazmin alacaklasının alacağı dönemli edimlerin, desteğin ölüm gününe göre peşin sermaye değerleri saptanır. Peşin sermaye değerinin hesaplanmasında, bu konudaki riyazi formüller (cetveller) uygulanır. Peşin sermaye değerinden indirimler yapılır. İndirimde mahiyeti itibariyle, sosyal sigorta kanunları gereğince sağlanan yardım en son sırada yer alır. Bulunacak tazminat miktarı üzerinden, ölüm tarihinden başlayarak yasal faiz yürütülür. Bu işlemlerin özel bilgiyi gerekli kıldıkları için bilirkişiye yaptırılacağı açıktır. Bununla birlikte yargıç, bilirkişinin belirtilen usullere uyup uymadığını denetlemekle yükümlüdür.(10).Nitekim yargıtay bir kararında bilirkişinin yaptığı hesaplamasının yanlış olduğunu belirterek yerel mahkemenin hükmünü bozmuştur. Söz konusu karar özet olarak şu şekildedir."Davacılar iş kazasından doğan ölüm nedeniyle uğradıkları maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır...Muris 1981 yılında ölmüştür. Bu dava 1990 yılında açılmıştır.Davacı eşin destekten yoksun kaldığı tazminat bilirkişiye hesap ettirilmiştir...Bilirkişi tazminat hesabında aktif dönemle ilgili zararın olay tarihi ile rapor tarihinden sonraki kısmı ise (işleyecek tazminat) şeklinde belirlenmiş ve yıllık gelir ortalamasının tespitinde olay tarihi ile rapor tarihi arasındaki geliri dahil etmemiş, bu süreye ait tazminatı iskontoya da tabi tutmamıştır. Rapor tarihinden sonraki tazminat ise rapor tarihi itibariyle iskontalaştırılmıştır...Bu tür olaylarda tazminat isteme hakkı genelde ölüm olayının meydana geldiği tarihte doğar ve tazminata esas tazminat miktarı işçinin olay tarihindeki geliri, faal ömür süresi içinde belirli bir oranda artırılarak tesbit edilir...Bu hususlar dikkate alınmadan yapılan tazminat hesabına göre hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir."(27).(Yarg.9.HD.,7.9.1990 T.,1990/7401 E.,1990/9104 K.).

#### **4.4.6.Tazminat İndirimler**

Tazminat hukukunun genel kuralı, bir kişinin ancak uğradığı zararlarını tazmin ettirmek olduğundan, ölüm nedeniyle desteğini yitiren kişinin aynı zamanda bu ölüm nedeniyle elde ettiği çıkarlar varsa bunların zarar miktarından indirilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, kişi bu olay nedeniyle eski duruma göre zenginleşmiş olur, genelde bakıldığında, sağ kalan eşin evlenme şansı, sigortadan elde ettiği gelirler, destek için yapılması artık gerekmeyen giderler, dul-yetim aylıkları ve elde edilen miras bu indirimlerden başlıcalarını oluşturur (3).Diğer taraftan iş kazası neticesinde ölen işçinin ortak kusuru söz konusu ise BK.md.44/l'e göre indirim yapılır (II).Sağ kalan eşin evlenme şansı ile sigortadan elde edilen gelirlerin indirilmesi üzerinde durmak konuya açıklık getirecektir.

506 sayılı sosyal sigortalar kanununun 23 ve 24.maddelerine göre iş kazası sonucu ölen sigortalının eş ve çocukları ile ana ve babasına gelir bağlanabilir. Gelirin bağlanabilmesi için ölümün iş kazası sonucu meydana gelmiş olması yeterlidir.

Söz konusu gelirin hukuki niteliği destekten yoksun kalanların maddi zararlarının "Kanuni Sigorta" kavramı içinde sigorta primleri işverenden alınmak suretiyle 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümleri gereğince sosyal sigortalar kurumunca karşılanmak amacıyla yönelik bir ödeme olarak ifade edilebilir (10).

Buna göre gelir, zarar karşılığı olması itibarıyla bir tazminat niteliğine haizdir ve sorumluluğu gerektiren hallerde işverenin genel hükümlere göre ödemekle yükümlü olduğu tazminatın bütünlüğü içinde yer alır. Bu bazen işverenin ödemesi gereken tazminata eşit olabileceği gibi, bazen de onun altında veya üstünde olabilir. İşte altında olduğu zaman ikisi arasındaki fark destekten yoksun kalanların işverenden isteyebilecekleri maddi tazminat miktarını oluşturur. Bunun için sigorta gelirinin peşin sermaye değerini sorumlu olduğu maddi tazminat miktarından mahsup etmek gerekir. Aksi

takdirde hak sahipleri aynı tazminatı ayrı ayrı hem işverenden hem de SSK'dan almış olurlar ki, bu haksız zenginleşmeye sebep olacağından hukuken korunamaz. Konu ile ilgili Yargıtay kararlarında yer alan "Bu tür davaların hukuki sebebi, SS Kurumunca sağlanan gelirlerle karşılanmayan kısmın ödetilmesi ilkesine dayanır." şeklindeki sözler de, aynı görüşü yansıtmaktadır. Bu suretle kurumun 506 sayılı S.S. Kanununun 26. maddesi uyarınca rücu hakkına sahip olduğu hallerde, işverenin mükerrer ödemedede bulunması da önlenmiş olur. S.S. Kurumunca bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin sözkonusu tazminattan indirilmesi gerekmesinin hukuki sebebi de bu şekilde açıklanabilir (10).

Sağ kalan eşin yeniden evlenme şansının ne olduğu ve bu nedenle tazminatından ne oranda bir indirim yapılması gerekeceği konusunda belirlenmiş bir ölçüt bulunmamaktadır. Yargıtayımız konuyu daha çok her olayın özel koşullarına göre incelemekte, evlilik şansına verilen oranları yerinde bulmadığı zaman da kendisi bir oran vermekten kaçınmaktadır. Yargıtayın bir kararına göre, "Dul eşin evlenme şansı olup olmadığı, varsa evlenme şansı oranı tesbit edilirken davacı kadının yaşından başka örneğin sağlığı ve karakteri, çocuklarının adedi, ekonomik durumu ve ayrıca yaşadığı toplumun bu konudaki düşünce ve telakkileri birlikte incelenmelidir.(10).(Yarg.9.H.D.5.6.1970 T.,7272 E.,5963 K.).



## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **İŞ KAZASINDAN DOĞAN MANEVİ TAZMİNAT DAVALARI**

#### **I. MANEVİ TAZMİNATIN TANIMI VE AMACI**

##### **I.1.Tanımı**

Manevi tazminat, manevi zarara uğrayanı tatmin için bir vasıtaadır. Manevi zarar, şahsiyet haklarına yönelik haksız bir tecavüz dolayısıyla bir kimsenin duyduğu cismani ve manevi acı ve ızdırıp, elem, bu kimsenin hayattan zevk almasında, yaşama zevkinde bir azalmadır. Manevi zarar, gayri maddi bir varlığın (mesela cismani tamamıyet) haleldar edilmesinden de ortaya çıkabilir (12).

Manevi tazminat, zarar görenin kişi varlığı değerlerindeki zedelenme sonucu oluşan elem ve acının (rahatsızlığın) genellikle ödenen bir tazminatla giderilmesidir (3).

##### **I.2.Manevi Tazminatın Amacı**

Manevi tazminatın amacı, zarar görenin katlandığı fiziki ve ruhi acı ile bozulan manevi (iç) dengenin, buna sebebiyet veren tarafından ödenecek bir miktar para ile (bir dereceye kadar) düzeltilmesidir (29).

Manevi tazminatın amacı, faili cezalandırmak olmamakla beraber, cezai faktörün ehemmiyeti de tamamen inkar edilemez (12).

Yargıtay'da manevi tazminatın amacını bir kararında şu şekilde ifade etmektedir.

"Manevi tazminatın amacı, çekilen acıları yeterince dindirmek, kesin yaşama arzusunun tazelemek, yaşama yeniden bağlanmakla ruhsal dengeyi sağlamaktır."(10).(Yarg.15.H.D.,3.4.1975 T.,1706 E.,1830 K.).

## 2.MANEVİ TAZMİNATIN YASAL DAYANAĞI

İş kazası sonucunda ölüm vuku bulmuş ise işçinin yakınları manevi tazminat davası açabilmektedirler.

İş kazasına uğrayan işçi maddi tazminattan başka BK.47.md.gereğince manevi tazminatta isteyebilir. Manevi tazminat talepleri BK.md.47'nin yanısıra md.49'da hükme bağlanmıştır.

BK.md.47'de "Hakim, hususi halleri nazara alarak cismani zarara düşen olan kimseye yahut adan öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar namıyla adalete muvafık tazminat verilmesine karar verebilir"(15) hükmü yer almıştır. Bk.'nin 49.maddesinde ise "Şahsiyet hakkı hukuka aykırı bir şekilde tecavüze uğrayan kişi, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat namıyla bir miktar para ödenmesini dava edebilir."(15) denilmektedir.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi manevi tazminat davası işçi veya ölümü halinde yakınları tarafından açılabilir. İşçinin açtığı manevi tazminat davası beden ve ruh bütünlüğünün zedelenmesinden, işçinin yakınlarının açtığı tazminat davası ise işçinin ölümü sonucu uğranılan üzüntü nedeniyle maruz kalınan manevi zarardan kaynaklanmaktadır. Bu nedenle bizde işçinin açtığı tazminat davası ile ölümü halinde yakınlarının açtığı tazminat davasını ayrı ayrı ele alacağız.

### **3.BEDEN VE RUH BÜTÜNLÜĞÜNÜN ZEDELENMESİNDEN DOĞAN MANEVİ TAZMİNAT DAVASI**

#### **3.1.Davanın Tarafları**

##### **3.1.1.Davacı**

Kimlerin manevi tazminat isteyebileceği BK.md.47'de belirtilmektedir. Buna göre, tazminat istemek hakkı, hasren "Cismani zarara uğrayan kimse" ile ölümü halinde "ailesi"ne aittir.

Ölümlle sonuçlanmayan olaylardan manevi tazminat isteme hakkı BK.md.47 gereğince cismani zarara uğramış olana aittir. Çünkü bu hak, kişiye sıkı surette bağlı haklardandır. Yakın olmak hatta cismani zarara uğrayanın ailesinden bulunmak, bir kimseye bu yolda bir hak bahşetmez.

Yargıtay'da bir kararında "Davacı kadın, kocası olan işçinin iş kazası sonucu malül kalıp seks gücünü kaybettiğini iddia ile işveren aleyhine manevi tazminat davası açamaz."diyerek konuya açıklık getirmektedir (10).(Yarg.9.HD.,II.3.1981 T.,5II E.,3190 K.).

Ancak yargıtayın son zamanlarda öğretide güçlenen üçüncü kişinin manevi tazminat isteme hakkına olumlu bir gözle bakmaya başladığı ve bu yönde kararlar da aldığı görülmektedir (3).

Manevi tazminat alacaklısının ölümü halinde, tazminat hakkı mirasçılara geçmemekle beraber, tazminat alacaklısı sağlığında bu husustaki iradesini açıklamışsa (mesela, dava açmışsa) tazminat hakkı mirasçılara geçebilmektedir (10).

### **3.1.2.Davalı**

Manevi tazminat davasında davalı, ilke olarak o işçiyi çalıştıran işverendir. Ancak işverenle birlikte olayda sorumluluğu bulunan başka kişilerde varsa, onlara karşı da yöneltilebilir. Bu durumda işverenin yanısıra, işverenin çalıştırdığı diğer işçiler, işveren ölmüşse mirası reddetmemiş mirasçılara davalı olabilirler (3).Ayrıca taşeron durumundaki kişiler de olayda sorumlulukları bulunması halinde asıl işverenle birlikte sorumludur.Bu nedenle iş kazası sonucu manevi zarara uğrayan işçi taşeronu karşı da dava açabilir.Bu durumda taşeron davalı durumuna düşer (6).

### **3.2.Tazminat Tutarının Belirlenmesi**

#### **3.2.1.Manevi Tazminat İstemi**

İş kazası sonucu sakatlanan işçinin tazminat talep edebilmesi için iş kazası yüzünden bir yaralanma veya sakatlığın meydana geldiğini, bir manevi zararın doğduğunu, bedensel zarar ile manevi zarar arasında uygun illiyet bağının bulunduğunu, yaralanmanın hukuka aykırı olduğunu, ispatlaması gerekir. BK.md.47 hükmüne göre, manevi tazminat talep edebilmek için işverenin "Kusurlu" bulunması gerekmez. Zira bu hükümde hakime özel halleri gözönünde tutarak manevi tazminat hükmetme yetkisi tanınmıştır.(II)

Maddi tazminatta olduğu gibi manevi tazminat davasında da davacı isteğini dava dilekçesinde miktar olarak belirtmek durumundadır. Ancak, maddi tazminattan farklı olarak, manevi tazminatı bölerek dava etmek daha başka bir deyişle fazlayı isteme hakkını saklı tutarak şimdilik bir bölümü için dava açmak mümkün değildir. Nitekim yargıtayda bu hususu bir kararında şu şekilde dile getirmektedir."Niteliği itibariyle manevi tazminat bölünemez. Bir defada istenilmesi gerekir. Önceki davada fazlaya ilişkin kısmın

saklı tutulmuş olması da bu hukuki esası değiştirmez.(3).İş kazası nedeniyle malül kalan işçi, maddi ve manevi tazminat hakkını hükümlle tahsil ettikten sonra, artan maluliyeti için yeniden artış oranına göre, maddi ve manevi tazminat isteminde bulunabilir (28).

Manevi tazminat istenmesi için maluliyetin bulunması şart değildir. Maluliyetin geçici olması, zamanla ortadan kalkması durumlarında da manevi tazminat istenebilir.

### **3.2.2.Manevi Tazminatın Takdiri**

Bir iş kazası ya da meslek hastalığından dolayı acı ve elem çeken bir işçinin manevi zararını ortaya koyacak nesnel ölçüler yoktur. Konu her yönü ile yargıcın takdirine bağlı bir konudur.(3).Bir yargıtay kararında da bu husus şu şekilde belirtilmektedir. "Manevi tazminatın ve bunun çeşidiyle kapsamının takdiri, tamamen yargıca ait bir haktır. Ancak şu varki, takdir hakkının sözkonusu olduğu bütün hallerde yargıç hak ve nesafetle hüküm vermek zorunluluğundadır.(10).(Yarg.T.D.,(şimdi II.H.D., 27.II.1964 T.,592I E.,668 K.).

Medeni kanunun 4.ve BK.'nun 47.maddelerine göre, cismani zararda veya ölüm halinde manevi tazminata hükmolunurken hakim, duyulan ruhi elem ve acıyı, maluliyet ve kusur oranlarını, tarafların sosyal ve ekonomik durumlarını, paranın bugünkü satın alma gücünü dikkate alarak hak ve nispetle takdir etmelidir.(28).görüldüğü gibi hakime çok geniş bir takdir yetkisi tanınmıştır. Ancak bu geniş takdir yetkisi için hakimi yönlendirecek bazı temel ilke ve kavramların bulunduğu da kuşkusuzdur. 1966 Tarihli, E.7/K.7 sayılı yargıtay içtihadı Birleştirme Kararı bu ilkeleri ortaya koymaktadır. Karara göre, "Hakim manevi tazminat miktarını tayin ederken, B.K.md.43 ve 44'deki kuralları kıyasen uygulaması, kusursuz sorumluluk hallerinde ve olayda kusur bulunmadığı takdirde, kusurun dışında kalan amilleri aletitlak kusurun mevcudiyeti halinde ise kusur dahil bütün

faktörleri takdirde mesnet yapması gerekir."(3).Şimdi tazminatın takdirine dayanak olan bu kavramlara kısaca değineceğiz.

### **3.2.1.1.Kusur**

Kusurun ve manevi zararın ağırlığı derecesine göre manevi tazminatın miktarı tesbit edilmelidir. Manevi tazminatın miktarını tesbit ederken maddi tazminatta olduğu gibi az çok kat'i olarak tayin edilebilen bir zarar miktarına istinad etmeye imkan yoktur. Burada hakimin takdir hakkı daha büyük rol oynar.(12).Manevi tazminata hükmedilmesi için iş kazası ve meslek hastalığında işverenin kusurlu olması şart değildir. Ancak kusur manevi tazminatın takdirinde önemli bir öğedir (3).

İlke olarak manevi zararın husule gelmesinde zarara uğrayanın da kusurlu bulunması, işvereni tazmin sorumluluğundan kurtarmaz. Bu kusur, işverenin kusuruna oranla daha da fazla olsa, durum gene böyledir. Yeter ki, birlikte kusur, manevi tazminat hükmedilmesini haksız kılacak ölçüde ağır olmasın. İşçinin ağır kusuru yanında zararı da hafifse herhalde manevi tazminat gerekmez. Şüphesiz birlikte kusur durumu, manevi tazminattan indirimi gerektiren bir nedendir.(10).

"Bütün kusurun manevi zarara uğrayanda olması durumunda, zarara uğrayan veya onun yerine geçenler yararına manevi tazminat hükmedilmesine cevaz yoktur. Zira, bir genel hukuk kuralı olarak, kimse kendi kusurundan yararlanamaz"(10).(Yarg.9.HD.,24.4.1970 T.,2540 E.,3972 K.).

Olayda işverenin hiç kuruşu yoksa yani iş kazası ve meslek hastalığı kısmen zarara uğrayan işçinin kusurlu bir eylemi, kısmen de kaçınılmazlık sonucu ise işçi lehine manevi tazminata yine hükmedilir. Ancak yargıç bu durumda önce kaçınılmazlık, sonra da işçinin kusur oranlarını gözönünde tutarak her iki kavramı da ayrı değerlendirerek, gerekli indirimi yapmak durumundadır.(3).

### **3.2.1.2.Maluliyet**

Manevi tazminata karar verilmesi için kusur gibi maluliyet de şart değildir. Ancak maluliyetin azlığı ya da çokluğu, zaman içinde artması ya da azalması tazminat miktarının takdirinde kuşkusuz rol oynar. Özellikle maluliyetin az olması ile işçinin kusur oranının fazla olmasının yan yana geldiği durumlarda manevi tazminata hükmedilmemesi de mümkündür.(3).

### **3.2.1.3.Tarafların Ekonomik Durumları**

Manevi tazminatın takdirinde tarafların ekonomik gücü de rol oynamaktadır. BK.md.44/II de, "Eğer zarar kasden veya ağır bir ihmal veya tedbirsizlikle yapılmamış olduğu ve tazmini de borçluyu müzayakaya maruz bıraktığı takdirde hakim, hakkaniyete tevfikan zarar ve ziyarı tenkis edebilir"(15).Hükmü yer almaktadır. Yargıtay'da manevi tazminatın takdirinde, işverenin ekonomik gücünün de değerlendirilmesini yani BK.md.44/II'nin uygulanmasını aramaktadır.(3) bu yönde bir kararında yargıtay,"manevi tazminatın belirlenmesinde işverenin hükmedilecek miktarı (müzayaka ve muavenet)'e düşmeden ödeyebilip ödeyemeyeceği yönü de düşünülmelidir." demektedir.(10).(Yarg.9.HD.,7.5.1973 T.,42655,E.,15525 K.).

## **4.ÖLÜM HALİNDE MANEVİ TAZMİNAT**

### **4.1.Manevi Tazminat Davasında Hak Sahipleri**

Zararlandırıcı olay ölümle sonuçlandığı takdirde, manevi tazminat istemek hakkına sahip olanların çevresi, BK.md.47'de "Ölünün ailesi" olarak sınırlandırılmıştır. "Yargıtayın kökleşmiş uygulamalarına göre manevi tazminata hak kazanabilmek için kan veya sıhri

hısımlık şart olmayıp, nişanlı, evlatlık veya diğer yakınlar da duydukları manevi ezanın karşılığını dava edebilirler" giderek, evlilik sözleşmesi olmaksızın karı koca gibi birlikte yaşayanlar da bu hakka sahiptirler (10).

Şu duruma göre önemli olan aile hukuku çevresinde yakınlık değil, duygusal yakınlıktır. Örneğin, ölüyle manevi tazminat isteğinde bulunan arasında kardeşlik bağlantısı varsa fakat aradaki ilişkiler çeşitli nedenlerle gevşemiş olsa, kardeş yararına manevi tazminata hükmedilemez.(10).

Görülüyorki,manevi tazminat isteminin temel koşulu ölen işçi ile davacı arasındaki ilişkinin manevi acı ve elem duymasına yeterli ölçüde bulunmasıdır.Daha değişik bir anlatımla manevi tazminat isteminde bulunmak için hayatta iken ölenle samimi münasebetler kurmuş ve ölümü ile yakından ilgilenmiş olmak gerekir.Öyleyse manevi tazminat davacısı ile ölenin mirascısı ve onun desteğinden yoksun kalanlar tümü ile birbirinden ayrı kavramlardır.Mirascılar içinde davacı ile yukarıda belirtilen duygusal yakınlığı kurmamış olanlar manevi tazminat isteminde bulunamayacakları gibi,böyle bir yakınlığı kurmuş kimseler(örneğin nişanlı)mirascı olmasalar bile manevi tazminat isteminde bulunabilirler(3).

#### **4.2.Manevi Tazminatın Takdiri**

Borçlar kanunu madde 47nin açık söylemine göre yargıç manevi tazminatı adalete uygun biçimde takdir ve tayin eder.Kuşkusuz yargıcın bu takdirini etkileyen ögeler yada gözönünde tutması gereken bazı ilke ve kurallarıdır.Bu öge ve ilkeler nesnel,ölçütler biçiminde ortaya konulamazsa da,yaşamın doğal akışından ve yaşam deneyimlerinden kaynaklanan bazı olguları bu konuda yol gösterici etkenler olarak belirtmek mümkündür.

İlkin ölenin iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmesindeki kusur oranı BK.md.44 çerçevesinde özel olarak değerlendirilmelidir.Eğer olayda ölen işçinin kusuru



varsa yargıç takdir edeceği tazminattan kuşkusuz bu oranda bir indirim yapacaktır.Kusurun tümü ölen işçide ise ,işverenin hayatta kalanlara karşı manevi tazminat borcu olmayacaktır.

Hayatta kalan eşin manevi tazminat isteminde,evlilik yaşamının süresi,karı-koca arasındaki uyum ölenin ölümünden evvelki sağlık durumu ve hayatta kalan eşin yeniden evlenme olasılığı tazminatın takdirinde dikkate alınacak öğelerdir.

Çocukların yararına manevi tazminata hükmedilirken çocuğun yaşı,beden ve ruh sağlığı durumu,aile yuvasında yaşayıp yaşamadığı göz önünde tutulmalıdır.Birden fazla çocuk varsa özel ve gerektirici nedenler olmadıkça bunlara farklı tazminat takdiri yapılamaz.

Ana babanın manevi tazminat isteminde de benzer yorumlar geçerlidir.İke olarak ana ve babaya aynı miktarda manevi tazminat takdir edilir.

Aksini gerektirici nedenler olmadıkça kardeşlere farklı manevi tazminat takdiri doğru değildir.

Ölüm tarihi ile dava tarihi arasında geçen sürede manevi tazminatın takdirinde önemli bir etkidir.

Yargıç değerlendirmesinde olayın yani iş kazası ve meslek hastalığının oluşumunun özel koşullarını da dikkate almalıdır(3).

## MATERYAL VE YÖNTEM

Tez konusu, "Yargıtay Kararları Işığında Maddi Manevi Tazminat Davaları" bir inceleme şeklinde ele alınmış ve Yargıtay kararlarının materyal olarak kullanıldığı, literatür taraması niteliği taşıyan bir çalışma yapılmıştır.

Çalışma maddi manevi tazminat davaları ile sınırlandırılmış ancak konunun ve yargıtay kararlarının anlaşılmasında basamak oluşturabileceği düşüncesi ile ;iş kazası kavramı işverenin iş güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü ve bu yükümlülüğün özel hukuk ve kamu hukukunda dayanağını teşkil eden düzenlemeler ile işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun hukuki niteliği konularına da çalışmanın birinci bölümünde yer verilmiştir.

Çalışmada ele alınan konu başlıkları altında önce o konu ile ilgili literatürde yer alan bilgilere yer verilmiş, yeri geldikçe de konu içerisinde ilgili Yargıtay kararlarından bahsedilmiştir

Yargıtay kararlarının tam metninin verilmesinin çalışmanın akıcılığını engelleyeceği düşüncesi ile sadece kararların özüne yer verilmiştir. Ayrıca Yargıtay kararlarının hangi hukuk dairesine ait olduğu, kararın tarihi, esas ve sayısı kararın hemen akabinde belirtilmiştir

Yargıtay kararlarının bir kısmının (yeni tarihli kararlar) tam metni araştırmacıların yararlanabileceği düşüncesi ile "ek " olarak çalışmanın sonuna eklenmiştir.

Çalışmada kullanılan kaynaklar numaralandırılmış ve çalışma içerisinde her kullanıldığı yerde aynı dipnot numarası verilmiştir. Kaynakçada da aynı numara sırasına göre sıralanmıştır.

## TARTIŞMA

İş kazası sonuçları itibariyle gerek işveren gerekse işçiler tarafından istenmeyen ve onları karşı karşıya getiren bir durumdur.

İş kazası sonucu meydana gelen maddi ve manevi zarar kim tarafından karşılanacaktır? Her kaza iş kazası mıdır? Kazadan işverenin sorumluluğu nedir? Bütün bu soruların cevaplarının bulunması ,maddi, manevi tazminat davaları konusunun ve bu konudaki Yargıtay kararlarının anlaşılabilmesi için zorunluluk arz etmektedir.Bu nedenle çalışmanın birinci bölümünde yukarıdaki soruların cevaplarının bulunmasına yardımcı olabilecek konular incelenmiştir.

İş kazasından doğan maddi manevi tazminat davalarında öncelikle meydana gelen kazanın iş kazası olup olmadığı tesbit edilmekte ve eğer kaza iş kazası niteliği taşıyorsa ondan sonra tazminat verilir verilemeyeceği hususu ele alınmaktadır.Yargıtayımız kazanın iş kazası niteliği taşıyıp taşımadığını SSK Md.11/A açısından değerlendirerek karar vermekte dir.Ancak Yargıtayın SSK Md.11/A hükümlerine uymayan kararlarına da raslanmaktadır.Çetin EMEÇ hakkında 10.H.Dairesinin 19.6.1992.,tarih.,1991/15658 Esas.,1992/6893.,sayılı kararı buna bir örnek teşkil etmektedir.

İş güvenliği önlemlerinin alınmasını sağlamak için hukukumuzda önemli düzenlemeler bulunmaktadır.Bu düzenlemelerin amacı da doğan zararın tazmininin ötesinde,işverenin önlem almasını sağlayarak iş kazalarının ve meslek hastalıklarının meydana gelmesini önlemektir.Tüm bu düzenlemelere idari ve cezai müeyyidelere rağmen,işverenin,işçinin ihmali veya kaçınılmazlık sonucu iş kazaları meydana gelmektedir.

Bu kazalardan işverenin sorumluluğunun hukuki niteliği nedir?Bu konunun hukuku muzda tartışmalı olduğu görülmektedir.Doktrinde bir takım yazar işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğunu ,diğer bir takım yazar ise kusura dayanan bir sorumluluk olduğunu kabul etmektedir.Bu konuda Yargıtayın görüşü ise kusursuz sorumluluk yönündedir.Ancak Yargıtay kusursuz sorumluluğu kabul ederken işverenin hukuki sorumluluğunun doğabilmesi için yapılan iş ile zarar verici olay arasında uygun illiyet bağının varlığını ara maktadır.Yargıtay yapılan iş ile zarar verici olay arasında uygun illiyet bağının varlığı halinde meydana gelen zarardan işvereni sorumlu tutmasına karşın,işveren olayda kusursuz ise onu zararın tümünden sorumlu tutmak yoluna gitmemekte,BK.Md.43/1 uyarınca tazminattan hakkaniyet gereği belirli bir indirim yapılmasına hükmetmektedir.

Yargıtayın bu eğilimi doğrultusunda uygulamada özellikle iş kazalarında kimlerin ne oranda kusurlu olduklarının saptanması büyük önem arz etmektedir.Bu da özellikle bilirkişilerin kusur oranını saptarken,kusur dağıtımını yaparken çok dikkatli davranmalarını gerektirmektedir.

Uygulamada maddi ve manevi tazminat davaları birlikte açılabilirdiği gibi ayrı ayrı dava konusu da edilebilmektedir.İş kazasından doğan maddi ve manevi tazminat davalarında görevli yargı yeri iş mahkemeleridir İş Mah.K.Md.1 de iş kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren (veya işverenvekilleri) arasında hizmet sözleşmesinden veya iş kanununa dayanan her türlü hak iddialarından kaynaklanan hukuki uyuşmazlıkların çözümü iş mahkemelerinin görev alanına girmektedir.Özel bir iş mahkemesinin bulunmadığı yerlerde bu görevi oradaki Asliye Hukuk Mahkemesiyürütür denilmektedir.Ancak uygulamada İş K ' na tabi olmayan kişilerin (özellikle 3308 sayılı çıraklık ve meslek eğitimi kanununa tabi olarak işyerlerinde staj gören öğrencilerin) geçirmiş oldukları iş kazalarının iş mahkemelerince bakıldığı ve olayın yargıtaya intikal

ettiği,yargıtayın da bu davaya bakmaya iş mahkemelerinin görevli olmadıkları yönünde kararlar aldığına sıklıkla raslanmaktadır.Bu durumda iş kazasına uğrayan kişinin işverenle çalışma ilişkisinin doğru saptanmamasından kaynaklandığı görülmektedir.Yine dava konusunda genel müdürlüğe bağlı tüzel kişiliğe sahip bir işletmede meydana gelen iş kazasında davanın ayrı tüzel kişiliğe sahip olan, iş kazasının meydana geldiği işletmeye yönetilmesi gerekirken genel müdürlüğe yöneltildiği sıklıkla görülmektedir.

Yargıtayın bu konuda birçok kararı olmasına rağmen aynı durumların tekrar yaşanması uygulamada Yargıtay kararlarının yeterince irdelenmediğini göstermektedir.

Tazminat ,faal çalışma süresi ,pasif hayat süresi belirlenerek tesbit edilmektedir.

Yargıtayın içtihadına göre ,"olağan olarak işçinin işgörebilirlik çağı 60 yaşının bitimine kadar olan süreyi kapsar. İş görebilirlik çağının 55 yaş ile sınırlandırılması,kural olarak ayrı bir durumdur ve (ağır ve tehlikeli )işler için sözkonusudur".

Son günlerde ülkemizde tartışılan bir yasa tasarısı ile emeklilik yaşının kademeli olarak erkeklerde 65 kadınlarda 60 yaşına çıkarılması düşünülmektedir.Bu yasa tasarısının yasalaşması halinde faal çalışma süresinin yeniden belirlenmesi kaçınılmaz olacaktır.Bu durumda yasanın tazminat hesaplamasını nasıl etkileyeceği araştırılarak gerekli düzenleme lerin yapılması gerekmektedir.

## SONUÇ

İşyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınması işverenin başlıca yükümlülüklerinden birisidir. Alınan güvenlik önlemlerine uymak da işçinin görevidir.

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu ile işyerinde tehlikelere karşı koruyucu önlemleri alma borcuna aykırı davranışı ve bunun sonucu işçinin uğradığı iş kazasından dolayı sorumluluğu sözleşmeden doğan bir sorumluluktur. İşçinin iş kazası sonucu oluşan zararlarını tazmin ettirilebilmesi için işverenin koruma ve gözetme borcuna aykırı davrandığını koruyucu önlemleri almadığını, bunun sonucunda cismanı zarara uğradığını, uğradığı iş kazası ile ortaya çıkan zarar arasında uygun illiyet bağının bulunduğunu ispatlaması gerekmektedir. İşçinin ayrıca işverenin kusurlu davrandığını ispatlamasına gerek yoktur.

İşçinin iş kazasından doğan maddi manevi zararlarının tazminini sağlamak amacıyla açtığı maddi, manevi tazminat davalarında yargıtayımız genel olarak tazminatın kapsamı bakımından kusur ve kusursuzluk hallerini dikkate almaktadır. Yargıtay iş kazasında işverenin kusurlu olup olmadığını davacının kazaya birlikte sebep olma meyilinin mevcut bulunup bulunmadığını saptamakta ve kusurluluk durumunda tazminatı kusur dereceleri oranında B.K.md. 43 gereğince hak ve nesafet kurallarıyla bağdaşır bir tarzda hal ve mevkinin icabına göre belirlemektedir.

Hızla sanayileşen ülkemizde işyeri sayısı hergeçen gün artmaktadır. İşyerlerindeki bu artışa paralel olarak işletme tehlikeleri ,özellikle iş kazalarında hızla çoğalmaktadır.

Bir iş kazasının meydana gelmesinde sosyolojik, psikolojik, fizyolojik, teknik olmak üzere birçok neden söz konusudur. Ancak kazaların en önemli etmeni insan faktörüdür.

İş kazası sonucu yaralanan beden gücü kaybına uğrayan işçinin veya ölümü halinde yakınlarının acısını, mağduriyetini para ile tamamıyla tazmin etmek mümkün değildir.

Bu nedenle işyerlerinde iş sağlığı ve işgüvenliği önlemlerinin uygulanmasında ve alınan önlemlere uyulmasında eğitim önemli bir rol oynamaktadır. İş kazalarının meydana gelmesi, kişileri yaptıkları iş ve tehlikeleri konusunda bilgilendirerek kısmende olsa önlenabilir. Eğitimin başarılı olabilmesi için sistemli bir şekilde uygulanması gerekir.

Öncelikle yeni işe alınan her işçiye işi ile ilgili bilgiler verilmeli, işçi bir süre usta nezaretinde çalıştırılarak işe alıştırılmalıdır. Çalıştığı makina ve kullandığı malzemelerin özellikleri ,yaratabileceği tehlikeler öğretilmeli ve bu tehlikelerden korunma yöntemleri anlatılmalıdır.

İşçinin yaptığı iş değiştirildiği takdirde yeni işi hakkında da gerekli açıklayıcı bilgiler verilmelidir. İşyerinde zaman zaman hizmetçi eğitimleri yapılarak işçiye verilen bilgiler taze tutulmaya çalışılmalıdır.

İşyerinde çalışan ustabaşı, teknisyen, mühendislerde işçi sağlığı güvenliği ile ilgili eğitim programları uygulanmalı ve işçilere örnek olmaları sağlanmalıdır.

Ayrıca eğitimin yanında tüm işyerleri zaman zaman mutlaka denetlenerek işgüvenliği açısından tehlike arz ediyorsa gerekli yasal işlemler yapılmalıdır. Özellikle bu hususa ülkemizde fazla dikkat edilmediği için işsizlik nedeni ile insanlarımız hiç güvenli olmayan çalışma ortamlarında çalıştırılmaktadırlar.

## Ö Z E T

İşkzasası, işçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada ve onun için ifa ettiği bir işten dolayı veya iş dolayısıyla dış bir nedenle ve birdenbire meydana gelen bir olay sonucu uğramış olduğu bir kazadır.

İşyerinde işgüvenliği önlemlerinin alınması işverenin başlıca yükümlülüklerinden birisidir.

İşçi sağlığı ve işgüvenliğine ilişkin mevzuatımız kanun, tüzük ve yönetmeliklerden oluşmakta ve kamu hukuku veya özel hukuktan kaynaklanan düzenlemeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşçiyi gözetme borcuna aykırı davranan işveren bunun sonucu doğan zararlardan sorumludur. Bu sorumluluğun hukuki niteliği konusunda doktrinde ve içtihatlarda kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluk olmak üzere iki farklı görüş savunulmaktadır. Yargıtayımız kökleşmiş içtihatlarıyla kusursuz sorumluluk görüşünü savunmaktadır. Ancak Yargıtayın kusursuz sorumluluk görüşünü savunmakla birlikte, işverenin kusurlu olması halinde kusur sorumluluğunu, kusursuz olması halinde ise kusursuz sorumluluk ilkesini uyguladığı görülmektedir.

İş kazası sonucu cismani zarara uğrayan işçi,işçinin ölümü halinde de desteğinden yoksun kalanlar, uğradıkları zararların tazminini isteyebilirler.Bu amaçla işverene veya kusuru olması halinde işverenle birlikte üçüncü kişilere karşı maddi-manevi tazminat davası açılabilir.

Maddi tazminat, zarar görenin iktisadi durumunu kıymet itibari ile mümkün merteye eski haline getirmeye, yarayan bir vasiyadır.Maddi tazminat davalalarında önce zararın tesbit edilmesi gerekmektedir.Tazminata hak kazanabilmek için de zararın varlığının ve miktarının



isbat edilmesi zorunludur.Çünkü tazminatın azami haddini zarar miktarı belirlemekte ve tazminattan bazı indirimler yapılabilmektedir.

Manevi tazminat, manevi zarara uğrayanı tatmin için bir vasıttır.Amacı ise zarar görenin katlandığı fiziki ve ruhi acı ile bozulan manevi dengenin, buna sebebiyet veren tarafından ödenecek bir miktar para ile düzeltilmesidir.

Manevi tazminat davası , işçi veya ölümü halinde yakınları tarafından açılabilir.

İş kazası sonucu sakatlanan işçinin manevi tazminat talep edebilmesi için iş kazası yüzünden bir yaralanma veya sakatlığın meydana geldiğini, bir manevi zararın doğduğunu ,bedensel zarar ile manevi zarar arasında uygun illiyet bağının bulunduğunu , yaralanmanın hukuka aykırı olduğunu isbatlaması gerekir.

Manevi tazminatın miktarının tesbiti, kusurun ve manevi zararın ağırlığı derecesine göre belirlenmektedir.Manevi tazminatın takdiri tamamen hakime ait bir haktır ve yargıç hak ve nesafetle hüküm vermek zorundadır.

## SUMMARY

The sudden accident incurred by the worker ,while working under the authority of the employer ,are referred to as work accidents.

The employer is bound to take safety measures in the workshop.

Our issues,regarding the worker's healty and safety,consist of rules and regulations deciued from the public law and private law as an arrangement.

The employer who neglect the supervision of the workers,is responsible for the consequantial casualties.There are two difrent views relating to the legal aspects of this responsibility: the fault responsibility in the doctrine and interpretations and the faultless responsibility.Our supreme court of appeal,with it's concrete interpretations,a grees with view of faultless responsibility.In addition to this,the supreme court of appeal applies the fault responsibility when the employer is faulty and the faultless responsibility principle when the employer is faultless.

A worker suffering from physicall injury due to a work accident on the dependents of a deceused worker who are deprived of his support may request indemnity for their losses.Therefore the employer a the third persons involved may be sued for indemnity.

Corporal indemnity can be considered as a means of restoring the economic state of the ones suffering from losses and harm. When dealing with corporal indemnity cases he damage must be determined first. In order to attain the rights for indemnity one must prove the existence and the amount of the damage. The reason being, the maximum value of the imdemnity is determined by the damage and there may be some reductions in the value of the imdemnity.

Moral indemnity is a means to gratify the ones suffering from moral damages. Its purpose is to restore the moral equilibrium of the ones who have endured both physical and spiritual pain with some money to be paid by the ones responsible for the pain.

The worker or his dependents, in the case of his death can file a suit for moral indemnity.

A physical disabled worker can request indemnity with the condition that he proves: he was injured or disabled due to an accident during work; he has suffered morally; his sufferings, both physical and spiritual, are closely related; his injury is unlawful.

The amount of the moral indemnity is determined in accordance with the gravity of the negligence and the moral damage. The moral indemnity is completely at the discretion of the judge and he must decide on the verdict justly.

### KAYNAKLAR

1. ARIKOĞLU, Z., İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Tanımı ve Amacı, İşçi İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu (4-10 Mayıs 1991) Ankara, 1992
2. TUNÇOMAG, K., Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, Beşinci Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1990
3. ULUSAN, I., Borçlar Hukuku ve İş Hukuku ,İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kazancı Matbaacılık Sanayi A.Ş., İstanbul, 1990
4. TUNCAY, A.C., Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş İkinci Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 1984
5. TEZMAN, N., Türkiye’de İş Hukuku ve Sosyal Sigortalar Mevzuatı, Sekizinci Bası, İstanbul, 1972
6. UYGUR, T., DÖNMEZ., I., KARS.B., İş Davaları, Divan Matbaacılık ve Tic., İstanbul, 1974
7. EREN, F., Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin iş kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara, 1974
8. TUNCAY, A.C., Karar İnceleme Köşesi, Çimento İşveren Dergisi, S.17-21, 1992
9. ÇENBERCİ, M., Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Yeni Bası, Ankara, 1985

10. ÇENBERCİ, M., İş Kanunu Şerhi, Altıncı Bası, Ankara, 1986
11. KAPLAN, E, T., İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Kadıoğlu Matbaası, Ankara, 1992
12. TANDOĞAN, H., Türk Mesuliyet Hukuku, Ankara, 1961
13. SÜZEK, S., İş Güvenliği Hukuku, Sevinç Matbaası, Ankara, 1985
14. TUNÇOMAG, K., İş Hukuku, Üçüncü Bası, Cilt I, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1984
15. YAVUZ, C., Medeni Kanun, Tatbikat Kanunu, Borçlar Kanunu, Birinci Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 199316. TUNÇOMAG, K., İş Kazalarıyla ilgili Yasal Çerçeve, Bildiri II, İş Kazalarını Önleme Semineri, MPM. Yayını, No, 261 Ankara, 1982
17. CENTEL, T., İş Yasaları, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1991
18. CENTEL, T., Sosyal Sigortalar Kanunu ve İlgili Mevzuat, Beşinci Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1994
19. TEKİNAY, S, S., Ölüm Sebebiyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, İstanbul, 1963
20. OGUZMAN, K., İş Kazası Veya Meslek Hastalığı'ndan Doğan Zarardan İşverenin Sorumluluğu, İ.Ü.H.F.M. 34. C., S.1-4 S. 322-324, 1969
21. REİSOĞLU, S., Hizmet Akdi Mahiyeti Unsurları, Hükümleri, Ankara, 1968

22. ÇELİK, N., İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 10. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1990
23. REİSOĞLU, S., Borçlar Hukuku, Dördüncü Bası, Cilt I, TODAİ Yayını, Ankar, 1981
24. Yargıtay Kararı., İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.1 Sayı 12 Haziran 1990
25. AKTAY, N., Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar, Kamu-İş (İş Hukuku ve İktisat Dergisi) Cilt 3, S.11-24, Ocak, 1994
26. ULUSAN, İ., ESEN, G., İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren Sorumluluğu (İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsan Gücü Yönetimi; C.S. İşçi Sağlığı İş Güvenliği 2. Kitap), İstanbul, 1985
27. Yargıtay Kararı., Yargıtay Kararları Dergisi C.16, Sayı 2, Şubat 1990 - C.20, Sayı 3, Mart 1994 - C.19, Sayı 6, Haziran 1993 - C.17, Sayı 2, Şubat 1991 - C.19 Sayı 4 Nisan, 1993
28. EROL A.N., İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Doğan Hukuk Davaları, Birinci Bası, 1975
29. İZVEREN, A., İş Hukuku, C. 1 II, III, Şirket Matbaası, Ankara, 1974
30. Yargıtay Kararı., Tekstil İşveren Dergisi., S.174 Temmuz-Ağustos 1993 - Sayı 179, Mayıs-Haziran 1994 - Sayı 178, Mart-Nisan 1994 - Sayı 171 Ocak Şubat 1993

## Ö Z G E Ç M İ Ş

1963 Yılı'nda Antalya'nın Gündoğmuş ilçesinde doğdu. İlk öğrenimini Gündoğmuş Merkez İlkokulu'nda Orta öğrenimini Manavgat Lisesi'nde tamamladı. 1981-82 Öğretim yılında Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Yüksekokulu'na girdi. Bir yıl Yabancı Dil (İngilizce) hazırlık okuduktan sonra 1986 yılında Lisans Eğitimini tamamladı. Lisans Eğitimi sırasında Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nden Pedagojik Formasyon derslerini alarak Öğretmenlik Sertifikası aldı. 1986 yılında Organizasyon-Metod Uzmanı olarak Maliye Bakanlığı'nda çalışmaya başladı.

1989 yılında askerlik görevini yaptı. 1994 yılına kadar Maliye Bakanlığı'nda çalıştıktan sonra Maliye Bakanlığı'ndan ayrıldı. Halen C.B.Ü.Tıp Fakültesinde çalışmaktadır.

T.C.  
YARGITAY  
Dokuzuncu Hukuk Dairesi

E. 1991/6272  
K. 1991/6421  
T. 22.3.1991

**\* İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ**  
**\* İŞ KAZASI**

**ÖZET** : İş kazası nedeniyle açılan zararların giderilmesi davasında, sigorta gelirleriyle karşılanmayan kısmın ödenmesine karar verilmiştir.  
(1475 s. İş K.m.73)  
(506 s.SSK.m.92)

Davacı, iş kazasından doğan maddi tazminatın ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmekle; dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

İş kazası nedeniyle açılan zararların giderilmesi davası sigorta gelirleriyle karşılanmayan kısmın ödenmesi esasına dayanır. Bu nedenle gerçekleşen maddi tazminattan sigorta gelirlerinin peşin sermaye değerlerinin mahsup edilmesi ve bu mahsup sonucu kalan miktar olursa ona karar verilmesi, arta kalan kısım olmazsa, yani tazminat sigorta gelirleriyle tamamen karşılanırsa davanın reddi gerekir. Davada, davacının zarar karşılığı alacaklı olduğu tazminat miktarı 34.385.884 TL. olarak bulunmuştur. Sigorta gelirlerinin sosyal yardımlarla birlikte toplamının bu miktardan fazla olduğu görülmektedir. Böylece davacının tazminat alacağı sigorta gelirleriyle tamamen karşılanmış durumdadır. Bu durumda maddi tazminat isteğinin reddine karar vermek gerekirken, yanlış hesap ve değerlendirme sonucu kararda yazılı miktara hüküm tesis edilmiş olması doğru değildir.

**Sonuç** : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle (**BOZULMASINA**), peşin alınan temyiz harcının istek halinde iadesine, 22.3.1991 gününde oybirliği ile karar verildi. (Yargıtay Kararları Dergisi Cilt 18, Sayı I Sayfa, 66-67, Ocak 1992)



T.C.  
YARGITAY  
Dokuzuncu Hukuk Dairesi

E. 1992/5642  
K. 1992/10922  
T. 6.10.1992

**\* İŞ KAZASI**

**\* KUSUR**

**ÖZET** : Mوبiletin, Tekel İdaresine mi yoksa Hulusi'ye mi ait olduğu tesbit edilmeden davalılara kusur dağıtılmıştır. Üç kişiden oluşan bir bilirkişi kuruluna mevzuat hükümleri de belirtilmek suretiyle kusur incelenmesi yaptırılarak, hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekir. Noksan tesbit ve incelemeyi içeren rapora göre hüküm tesis edilmesi doğru değildir.  
(818 s. BK.m.41,47,49)

Taraflar arasındaki, iş kazasından doğan maddi ve manevi zararın ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde temyizen incelenmesi davalılar avukatınca istenilmesi ve davalı Hüseyin avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek, gereği konuşulup düşünüldü.

1- Olay günü davacıların miras bırakanı işçi öğle yemeğinden sonra aynı yerde işçi olarak çalışan Hulusi ile birlikte ve onun idare ettiği mobilete binerek davalı Tekel İdaresi'nin sahilde bulunan çayocağına gittikleri ve oradan yine mobilete binerek işyerine döndükleri sırada karşıdan gelen Tekel İdaresine ait ve davalı Hüseyin'in kullandığı kamyonla çarpıştıkları, olayın bu şekilde cereyan ettiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar tek kişilik bilirkişi raporunda davalı Hüseyin ve hakkındaki dava müracaata bırakılan Hulusi belirtilen oranlarda kusurlu gösterildikten sonra davalı Tekel İdaresi'ninde işyeri sahasında trafik düzenini sağlamamış ve sürücüler için gerekli talimatı vermemiş ve trafiğe tescil ettirilmeden ve bu haliyle işçilerin kullanılmasına müsaade etmiş olmasından dolayı kusuru olduğu bildirilmişse de; raporda trafiğin işveren tarafından nasıl ve ne şekilde düzenleneceği hususunda bir açıklık getirilmemiş ve açıklık getirilmemiş olduğu gibi mوبiletin devlet malı olduğu vurgulanarak sonuca gidilmiştir. Oysa Hulusi hazırlık safhasında polise verdiği ifadede mوبiletin kendisine ait olduğunu söylemiştir. Mوبiletin Tekel İdaresine mi yoksa Hulusi'ye mi ait olduğu kesin olarak tesbit edilmeden değerlendirme yapılarak davalılara kusur dağıtılmıştır. Bütün bu bulgu ve olgulara göre sözü edilen bilirkişi raporunun ve buradaki kusur dağılımının hükme esas alınmasında isabet olamaz. Bu nedenle az önce açıklanan durumlarda kesin bir biçimde tesbit edilip ortaya konulmak ve dayanılan mevzuat hükümleri de belirtilmek suretiyle üç kişiden oluşan bilirkişi kurulu aracılığıyla kusur incelemesi yapılarak hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken noksan tesbit ve incelemeyi içeren rapora göre davalılar hakkında hüküm tesbit ve incelemeyi içeren rapora göre davalılar hakkında hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir.

2. Kabule göre de, karar yerinde eş için % 40 evlenme şansı kabul edildiği halde maddi tazminat hesabından % 4 oranında indirim yapılmış olmasında hatalıdır.

**Sonuç** : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerle (**BOZULMASINA**), bozma nedenine göre sair hususların şimdilik nazara alınmamasına yer olmadığına, davalı yararına takdir edilen 250.000 lira duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine ve peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 6.10.1992 gününde oybirliği ile karar verildi. (Yargıtay Kararları Dergisi Cilt 19, Sayı 4, Sayfa 531-533 Nisan 1993)

T.C.  
YARGITAY  
Dokuzuncu Hukuk Dairesi

E. 1989/4794  
K. 1989/5308  
T. 9.6.1989

**\* HUSUMET**

**\* YETKİ**

**ÖZET** : İş kazasının yapıldığı SEKA Dalaman İşletmesi Müdürlüğü tüzel kişiliğe sahip olduğuna göre, aynı konuda davalı gösterilen SEKA Genel Müdürlüğü hakkındaki davanın husumet yönünden reddi gerekir.  
(5521 s.lMK.m.5)

Davacı, iş kazasından doğan maddi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm davalılar avukatınca temyiz edilmiş ve ayrıca davalılardan SEKA Genel Müdürlüğü maddesi uyarınca duruşma isteğinin süreden reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verdikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

1. İş kazası SEKA Dalaman Müessesesi Müdürlüğü işyerinde meydana gelmiştir. Adı geçen Müessese Müdürlüğü ayrı bir tüzel kişiliğe sahiptir. Bu nedenle davada SEKA Genel Müdürlüğü değil, SEKA Dalaman Müessese Müdürlüğü'nün hasım gösterilmesi gerekir. Nitekim bu müessese müdürlüğü de davada davalı olarak gösterilmiş bulunmaktadır. Bu durumda SEKA Genel Müdürlüğü'nün husumet itirazının kabulü ile hakkındaki davanın husumetten reddi icap eder. SEKA Genel Müdürlüğü bünyesinde toplu iş sözleşmesinin yapılmış olması davada bu hukuki durumu değiştirmez.

2. az önce açıklandığı üzere iş kazası Dalaman Müessese Müdürlüğü işyerinde meydana gelmiştir. Bu müessese Müdürlüğü Dalaman'da bulunmaktadır. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi hükmüne göre davaya bakmaya yetkili yer mahkemesi Dalaman İş Mahkemesi'dir. Bu nedenle Müessese Müdürlüğü'nün yetki itirazının kabulü ile dava dilekçesinin yetki yönünden reddi gerekir.

**Sonuç** : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerle (**BOZULMASINA**), bozma nedenine göre sair hususların incelenmesine yer olmadığına ve peşin alınan temyiz harcının istek halinde iadesine, 9.6.1989 gününde oybirliği ile karar verildi. (Yargıtay Kararları Dergisi Cilt 16, Sayı 2, Sayfa 227-228 Şubat 1990)

T.C.  
YARGITAY  
Dokuzuncu Hukuk Dairesi

E. 1992/9416  
K. 1992/12777  
T. 24.11.1992

**\* İŞ KAZASI  
(Malüliyet)  
\* MADDİ TAZMİNAT**

**ÖZET** : Davacı, 1983 yılında bir iş kazası geçirmiştir. Buna bağlı olarak Disk Hernisi sonucu ameliyat edilmiş ve ameliyat sonrası düzenlenen raporda çalışabileceği belirtilmiştir. Davacı, 1988 yılında Sosyal Sigortalar Kurumu Okmeydanı Hastanesi'ne başvurmuş, sigorta kurumu malüliyetin % 99 olduğunu tespit etmiş ve iş kazası sigortasından da 1984 yılından itibaren gelir bağlanmıştır.

Şu hale göre davacının, 1983 ile 1988 yılları arasındaki sağlık ve malüliyet durumu, kesin olarak bilinmemektedir. Davacı da o süre içinde çalışmadığını ve kazanç sağlayamadığını usulen ispat etmiş değildir. Bu durumda maddi tazminat hesabının malüliyetin tesbit edildiği 1988 yılından itibaren tazminat hesaplanıp ona göre hüküm tesis edilmiş olması doğru değildir.

(506 s.SSK.m.11)  
(818 s.BK. M.46, 47)

Taraflar arasındaki, iş kazasından doğan maddi zararın ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmes davalı avukatınca istenilmesi üzerine; dosya incelendi; gereği konuşulup düşünüldü:

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanun gerektirici sebeblere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacı 1983 yılında bir iş kazası geçirmiştir. Buna bağlı olarak Disk Hernisi ameliyat edilmiş ve ameliyat sonrası düzenlenen raporda çalışabileceği belirtilmiştir. Sigorta Kurumu'nca herhangi bir malüliyet tesbiti de yapılmış değildir. Davacının bundan sonraki sağlık durumu hakkında dosyada herhangi bir açıklayıcı rapor veya belge yoktur. Ancak davacı 1988 yılında S.S.Kurumu Okmeydanı Hastanesi'ne başvurmuş ve adı geçen hastanede son durumunu gösteren rapor düzenlenmiştir. Bu rapor üzerinde Sigorta malüliyetin % 99 olduğunu tesbit etmiş ve iş kazası sigortasından da geriye dönük olarak 1984 yılından itibaren gelir bağlanmıştır. Davalının malüliyet ve illiyet bağlantısı konusunda itirazı üzerine mahkemece Adli Tıp Kurumu'na inceleme yaptırılmış ve bu Kurum'ca da malüliyetin % 99 oranında olduğu tesbit edilmiş ve bunun 1983 yılındaki iş kazası sonucu meydana gelmiş olabileceği belirtilmiştir. Şu hale göre davacının 1983 ile 1988 yılları arasındaki sağlık ve malüliyet durumu kesin olarak bilinmemektedir. Davacı da o süre içinde çalışmadığını ve kazanç sağlayamadığını usulen ispat edebilmiş değildir. Bu durumda maddi tazminat hesabının malüliyetin tesbit edildiği 1988 yılından itibaren yapılmak gerekirken geriye gidilerek 1983 yılından itibaren tazminat hesaplanıp ona göre hüküm tesis edilmiş olması doğru değildir. Hükmedilecek maddi tazminat için faizin de tazminata başlangıç olunan tarihten itibaren yürütülmesi gerekir.

**Sonuç :** Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerle (**BOZULMASINA**), peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.12.1989 gününde oybirliği ile karar verildi. (Yargıtay Kararları Dergisi Cilt 20, Sayı 3, Sayfa 396-397 Mart 1994)



T.C.  
YARGITAY  
Dokuzuncu Hukuk Dairesi

E. 1991/15229  
K. 1992/3381  
T. 24.3.1992

**\* İŞ KAZASINDAN DOĞAN MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT**

**ÖZET** : Kesin malüliyet oranı tesbit edilmeden, tazminat hesabı yapılarak hüküm tesisi doğru değildir.  
Rapor tarihinden itibaren önceki geçmiş yıllara ait yıllık kazanç kayıplarının da olay tarihine göre iskontoya tabi tutulması gerekirken, iskontosuz hesap yapılması daire içtihatlarına aykırıdır.  
(818 s.BK. m.47, 49)

Davacı, iş kazasından doğan maddi zararın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla; dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

1. Dosyadaki yazılarla, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeblere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacının,1995 yılında geçirmiş olduğu iş kazasına ilişkin, malüliyeti % 8 olarak tesbit edilmişsede, malüliyet tesbit evrakında tekrar kontrol kaydının bulunduğu buna göre malüliyet oranının henüz kesinleşmediği görülmektedir. Kesin malüliyet oranı tesbit edilmeden, tazminat hesabı yapılarak hüküm tesisi doğru değildir.

3. Hüküm altına alınan tazminata olay tarihinden itibaren yasal faiz yürütüldüğüne göre, rapor tarihinden önceki geçmiş yıllara ait yıllık kazanç kayıplarının da olay tarihine göre iskontoya tabi tutulması gerekirken, iskontosuz hesap yapılması daire içtihatlarına aykırıdır.

**Sonuç** : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerle (**BOZULMASINA**), peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.3.1992 gününde oybirliği ile karar verildi. (Yargıtay Kararları Dergisi Cilt 19, Sayı 6, Sayfa 876-877 Mart 1994)

T.C.  
YARGITAY  
Dokuzuncu Hukuk Dairesi

E. 1990/7401  
K. 1990/9104  
T. 7.9.1990

**\* HAKSIZ FİİL**  
**\* MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT**

**ÖZET** : Haksız fiil nedeniyle tazminat isteme hakkı genelde ölüm olayının meydana geldiği tarihte doğar ve tazminata esas zarar miktarı işçinin olay tarihindeki geliri, yada faal ömür süresi içinde belirli bir oranda artırılarak tesbit edilir.  
(818 s.BK. m.41,47, 49)

Davacılar, iş kazasından doğan ölüm nedeniyle uğradıkları maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmekle; dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

1. Dosyadaki yazılarla, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeblere göre davacının tüm temyiz itirazlarının reddi ile davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde değildir.

2.Muris, 1981 yılında bir iş kazası sonucu ölmüştür. Bu dava 1990 yılında açılmıştır. Davacı eşin destekten yoksun kaldığı tazminat bilirkişiye hesap ettirilmiş, bulunan miktarın tamamı olay tarihinden itibaren yürütülecek kanuni faiziyle birlikte hüküm altına alınmıştır.

Bilirkişi tazminat hesabında, aktif dönemle ilgili zararın olay tarihi ile rapor tarihi arasındaki zararı, bilinen ücrete göre (işlemiş tazminat) rapor tarihinden sonraki kısmı ise (işleyecek tazminat) şeklinde belirlenmiş ve yıllık gelir ortalamasının tespitinde olay tarihi ile rapor tarihi arasındaki gelire dahil etmemiş, bu süreye ait tazminatı iskontaya da tabi tutmamıştır. Rapor tarihinden sonraki tazminat ise rapor tarihi itibarıyla iskontolaştırmıştır.

Bilirkişi burada, sermayeleştirmenin bilinmeyen dönem olarak rapor tarihi

Ancak bu tür olaylarda tazminat isteme hakkı genelde ölüm olayının meydana geldiği tarihte doğar ve tazminata esas zarar miktarı işçinin olay tarihindeki geliri, faal ömür süresi içinde belirli bir oranda artırılarak tespit edilir. Peşin ve toptan ödemenin sözkonusu olduğu hallerde de tazminatın peşin sermaye değerinin saptanması gerekir. Zararın olay tarihine göre tespit edilmesi ve hükmün olay tarihi itibarıyla kurulması sebebiyle tazminatın peşin sermayeye çevrilmesinde de olay tarihinin dikkate alınması icap eder.

Haksız fiil (veya akte aykırılık) sebebiyle hüküm altına alınan tazminata istek halinde tememüde düşürme şartı aramaksızın olay tarihinden itibaren faiz yürütüleceği kuralı da , tazminatın olay tarihi itibarıyla sermayeleştirilmesini zaruri kılar. Aksi halde olay tarihi itibarıyla gerçekleşmemiş, muaceliyet durumu ileri bir tarihte sözkonusu olacak bir tazminat için geriye gidilerek olay tarihinden itibaren faiz yürütülmüş olur ki, bu doğru olmaz.

Öte yandan bu tür tazminat hesapları genelde ihtimali verilere dayanır. Bu ihtimali yön, olay tarihinden sonraki durumlarda her zaman için sözkonusudur. Olay tarihi ile rapor (veya hüküm) tarihi arasında ücretin tespit edilebilir olması, onun ihtimali olma niteliğini değiştirmez.

Nitekim işçinin ölümü halinde, iş kazası sonucu ölmese idi, aynı işte çalışacağı, mesleğinde ilerleme kaydedeceği, ücret artışlarından toplu iş sözleşmelerinden yararlanacağı hususları hep faraziye dayandır. Bu nedenle olay tarihi ile rapor (yada hüküm) tarihi arasındaki ücreti de, muhtemel ücret kavramı içinde mütalaa etmek gerekir. Bu şekilde tespit edilen ücret aslında işçi yararına tazminat hesabında nazar alınabilecek bir veriden başka bir şey değildir ve olay tarihi ile rapor tarihi arasındaki tazminatın iskontalaştırılması için bir sebep teşkil etmez.

Bu ücretin artışa tabi tutulmamasıda iskonto emsalinin uygulanmasına mani değildir. Çünkü, sözkonusu ücret, esasen zaman içindeki artışlarla uygulamada öngörülen yıllık gelir artışlarının üstünde oluşan bir ücrettir. Ayrıca artışa tabi tutulması mükerer olurki, bu isabetli olamaz. Bu nedenle artış yapılmadığına göre, iskontolaştırma yoluna da gidilemez gibi bir düşünceye de yer verilemez.

Bu hususlar dikkate alınmadın yapılan tazminat hesabına göre hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir.

### 3. Hüküm tarihinden sonra yürürlüğe giren katsayı artışının da tazminat

**Sonuç :** Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerle (**BOZULMASINA**), peşin alınan temyiz harcının istek halinde iadesine, 7.9.1990 gününde oybirliği ile karar verildi. (Yargıtay Kararları Dergisi Cilt 17, Sayı 2, Sayfa 208-210 Şubat 1991)

T.C.  
YARGITAY  
Dokuzuncu Hukuk Dairesi

Esas No : 92/2463  
Karar No : 92/9734  
Tarihi : 10.9.1992  
İlgili Kanun : 1475 S.K. 1. mad.  
Özü : Anahtar teslimi ihale edilen işi üstlenen firmanın işçisinin uğradığı iş kazasından ihaleyi veren firma sorumlu tutulamaz. Çünkü anahtar teslimi iş, işin bir bölümü ya da eklentilerinde iş almakla aynı şey değildir.

**DAVA:** Davacı, iş kazasından doğan maddi ve manevi tazminatın ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmekle; dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

1. Dosyadaki yazılarla, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeblere göre davacı ile davalılar (A) İnşaat A.Ş. ve (B) İnşaatı A.Ş.'nin temyiz itirazları yerinde görülmediğinden, temyiz itirazlarının reddine;

2. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, (C) Köprüsünün tüm yapım işi (D) Belediyesi ile yapılan anlaşma üzerine davalı (E) Genel Müdürlüğü tarafından davalı (A)'ya ihale edilmiştir. İşin anahtar teslimi şeklinde yüklenildiği anlaşılmaktadır. Böylece müteahhit yönünden 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 1'inci maddesinin son fıkrasında belirtildiği gibi belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan bir işveren durumunun söz konusu olmadığı anlaşılmaktadır. Bilirkişi raporunda da (E) Genel Müdürlüğü hakkındaki davanın reddi gerekirken, gerekçe dahi gösterilmeden sorumlu tutulmuş olması bozmayı gerektirmiştir.

**Sonuç :** Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerle (**BOZULMASINA**), 10.9.1992gününde oybirliği ile karar verildi. (Tekstil İşveren Dergisi Sayı 171, Sayfa 43-44 Ocak-Şubat 1993)



T.C.  
YARGITAY  
Dokuzuncu Hukuk Dairesi

Esas No : 1990/6647  
Karar No : 1990/7874  
Tarihi : 20.6.1990

**KARAR ÖZETİ : İŞLETMELERDE STAJ GÖREN ÖĞRENCİLERİN EĞİTİM GÖRÜLEN İŞYERİ SAHİBİ ARASINDAKİ SÖZLEŞME 1475 S. İŞ KANUNU ANLAMINDA BİR HİZMET AKTİ NİTELİĞİNDE DEĞİLDİR.**

3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununa göre işletmelerde staj gören öğrencilerle eğitim görülen işyeri sahibi arasındaki sözleşme 1475 Sayılı İş Kanunu anlamında bir hizmet akti niteliğinde değildir. Bu nedenle staj görmekte iken geçirilen işkazası sonucunda belirli bir oranda meslekte kazanma gücünü kaybeden öğrencinin iş kazasından doğan maddi ve manevi tazminat talebi ile ilgili davalarda Asliye Hukuk Mahkemeleri görevlidir.

**DAVA:** Taraflar arasındaki iş kazasından doğan maddi ve manevi zararın ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı T.Gemi Sanayii A.Ş. avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 26.6.1990 salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına avukat.....geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

**YARGITAY KARARI**

Davacı Endüstri Meslek Lisesi öğrencisi olup 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi kanunu uyarınca davalıyı ait işyerinde staj görmekte iken geçirmiş olduğu bir iş kazası sonucu belirli bir oranda meslekte kazanma gücünü kaybetmiştir. Sözü edilen kanuna göre işletmelerde meslek eğitimi gören öğrenciler ile eğitim gördüğü işyeri sahibi arasındaki sözleşme 1475 sayılı İş Kanunu anlamında bir hizmet akti niteliğinde değildir. Olayın 506 sayılı SS. Kanunu açısından iş kazası sayılması ve iş kazası sigortasından gelir bağlanmasında aradaki ilişkinin hizmet akti ilişkisi olduğunu göstermez. Bu husus 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu'nun 13. maddesinin son fıkrasında vurgulanmıştır. Bu nedenle davaya bakmaya İş Mahkemesi görevli değildir. Görevli mahkeme genel hükümlere göre Asliye Hukuk Mahkemesidir. O halde görevsizlik kararı verilmesi gerekirken işin esası hakkında hüküm kurulması usul ve yasaya aykırıdır.

**Sonuç :** Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerle (**BOZULMASINA**), bozma nedenine göre sair hususların incelenmesine gerek olmadığına ve davalı Türkiye Gemi Sanayii A.Ş. yararına takdir edilen 100.000 lira duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine ve peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 26.6.1990gününde oybirliği ile karar verildi. (İş Hukuku ve İktisat Dergisi Cilt 1, Sayı 12, Haziran 1990)

T.C.  
YARGITAY  
Dokuzuncu Hukuk Dairesi

Esas No : 1992/3917  
Karar No : 1992/7304  
Tarihi : 25.6.1992  
İlgili Kanun : 1475 S.K. 74. mad.  
Özü : SÜREKLİ OLARAK İŞYERİNDE YATIP KALKMAYAN İŞYERİNDE VE İŞVERENİN BİLGİSİ VE İZİNİ DIŞINDA GECELEDİĞİ GÜN ZEHİRLENEREK ÖLEN ÇOCUK İŞÇİNİN ÖLÜMÜNDE İŞVEREN, KUSURUNA GÖRE TAZMİNAT ÖDER.

**DAVA :** Taraflar arasındaki iş kazasından doğan maddi ve maneve zararın ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonucunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak da davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 23.06.1992 /Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat T.Ö. geldi, karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup, düşünüldü:

**YARGITAY KARARI**

Davacıların murisi davalıya ait dökümhane işyerinde işçi olarak çalışmakta iken iş kazası sonucu ölmüştür. Olay gecesini dökümhanede çalıştıktan sonra işyerini kapatarak çıkmış önce yakında bulunan kahvehaneye girmiş ve yanında bulunan bir arkadaşı ile evlerine gitmeyerek dökümhanenin yazıhane kısmında geceleme istemişler ve bu amaçla yazıhaneye gelerek maltız yakıp odayı ısıttıktan sonra yatmışlar ve uyku esnasında maltızdan çıkan gazın etkisiyle ölmüşlerdir. İş müfettişi yaptığı inceleme sonunda düzenlediği raporda murisin bağışlanmaz kusurlu olduğunu belirtmiştir.

Mahkemenin tek kişiden aldığı bilirkişi raporunda ise, murisin yaşının küçük olması, işverenin küçük yaşta olan bir kimseyi ağır işte çalıştırması ve elverişli yatacak yer temin etmemesi gibi nedenlere dayalı olarak olayda işverenin % 80 murisin ise % 20 oranında kusurlu olduğu gösterilmiş ve rapor esas alınarak davacılar ana baba ve altı kardeş için manevi tazminata karar verilmiştir. Ancak az önce açıklandığı üzere ve dosya içeriğinden tespit edilen duruma göre, muris devamlı olarak işyerinde devamlı olarak yatıp kalkan bir işçi değildir. İşyerinde yatması sadece olay gecesine rastlamış ve bundan da işverenin haberi olmamıştır. İşyerinin anahtarını murise vermiş olması da geceyi orada geçirmeye matuf olmayıp normal mesaiden sonra akşam çalışması nedenine dayanmaktadır.

İş müfettişinin raporundaki tespitler ve mütalaası da dikkate alındığında olayın bu ceryan şekline göre bilirkişinin kusur dağılımında isabet olduğu söylenemez. Kusurun ağırlığının işverende değil muriste olduğu görülmektedir. Şayet mahkemece kusur yönünde yeniden bilirkişi incelemesine gerek görülürse ise o takdirde açıklanan olay ve olgular gözönünde tutularak manevi tazminatların ona göre takdiri gerekir. Bu yönler nazara alınmadan ve davalının tamamen kusuruna göre istenilen maddi tazminattan tahmin edilen kusur oranlarına göre bir indirimde yapılmadan talep edilen manevi tazminatların tamamına karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

**Sonuç :** Temyiz süresi kararın yukarıda gösterilen sebeplerle (**BOZULMASINA**), 25.6.1992gününde oybirliği ile karar verildi. (Tekstil İşveren Dergisi Sayı 174, Temmuz-Agust 1993)

T.C.  
YARGITAY  
Dokuzuncu Hukuk Dairesi

Esas No : 1993/5757  
Karar No : 1993/15708  
Tarihi : 4.11.1993  
İlgili Kanun : 1475 S.K. 1. mad.  
Özü : ASIL İŞVEREN, ALT İŞVEREN İLE BİRLİKTE ALT  
İŞVERENİN İŞÇİSİNİN UĞRADIĞI İŞ KAZASINDAN  
MÜTESELSİLEN SORUMLUDUR.

**DAVA:** Davacı, iş kazası sonucu meydana gelen ölüm nedeni ile uğranılan maddi ve manevi zararın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla; dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

1. Dosyadaki yazılarla, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeblere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. İş kazasının meydana geldiği fabrika binası inşaatı işini davalılardan (A) A.Ş. üstlenmiş ve binanın çatı inşaatını diğer davalı (B) Kollektif Şirketine vermiştir. Kazalı işçi taşaran firma (B) Kollektif Şirketi'nin taşaranu A.Ş.'nin işçisidir. Şu duruma göre (A) A.Ş. asıl işveren olup, olayda herhangi bir kusuru bulunmasa dahi İş Kanunu'nun 1/son maddesi uyarınca, alt işverenle birlikte müteselsilen sorumludur. Mahkemece bu yön gözetilmeden (A) A.Ş. hakkındaki davanın reddine karar verilmiş olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

**Sonuç :** Temyiz süresi kararın yukarıda açıklanan sebeble **(BOZULMASINA)**, 04.11.1992gününde oybirliği ile karar verildi. (Tekstil İşveren Dergisi Sayı 178,Mart-Nisan 1993)

T.C.  
YARGITAY  
Dokuzuncu Hukuk Dairesi

Esas No : 1993/14022  
Karar No : 1994/2539  
Tarihi : 18.2.1993  
İlgili Kanun : 818 S.K. 1. mad.  
Özü : İŞKAZASININ OLDUĞU İŞYERİNİ DAHA SONRA  
KİRALAYAN İŞVEREN, KAZADAN MÜTESELSİLEN  
SORUMLU TUTULAMAZ.

**DAVA:** Davacı, iş kazasından doğan maddi ve manevi zararın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı (A) İplik A.Ş. Avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla; dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

**YARGITAY KARARI**

Davacı işkazası nedeniyle maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir.

Davalılardan (A), İplik A.Ş. davacının çalıştığı ve işkazasına uğradığı işyerini daha sonra kiraladığını bu kaza nedeniyle savunarak hakkındaki davanın husumet yönünden reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece bu savunma üzerinde hiç durulmamış ve hangi gerekçelere dayandığı dahi açıklanmadan müteselsilen sorumlu tutulması usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

**Sonuç :** Temyiz süresi kararın yukarıda açıklanan sebeble (**BOZULMASINA**), 08.02.1994gününde oybirliği ile karar verildi. (Tekstil İşveren Dergisi Sayı 179, Mayıs-Haziran 1994)

T.C. YÜKSEK YETKİLİ KURULUŞ  
DOKÜMANASYON MERKEZİ