

**T.C.**  
**SELÇUK ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**  
**ÖZEL HUKUK BİLİM DALI**

**İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDA**  
**DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI**

**CELÂLEDDİN BAYKIN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman**  
**PROF. DR. HALÛK HÂDİ SÜMER**

**Konya - 2019**



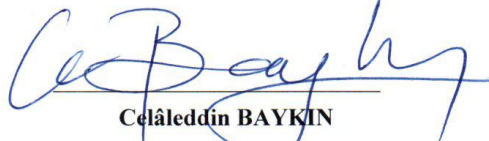
T. C.  
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Bilimsel Etik Sayfası

Öğrencinin	Adı Soyadı	CELÂLEDDİN BAYKIN
	Numarası	154233001031
	Ana Bilim / Bilim Dalı	ÖZEL HUKUK ABD. / ÖZEL HUKUK BD.
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
	Tezin Adı	İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDA DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

  
Celâleddin BAYKIN



T. C.  
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Yüksek Lisans Tezi Kabul Formu

Öğrencinin	Adı Soyadı	CELÂLEDDİN BAYKIN
	Numarası	154233001031
	Ana Bilim / Bilim Dalı	ÖZEL HUKUK ABD. / ÖZEL HUKUK BD.
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
	Tez Danışmanı	PROF. DR. HALÛK HÂDİ SÛMER
	Tezin Adı	İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDA DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan “İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDA DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI” başlıklı bu çalışma 21/05/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda **oybirliği** ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Ünvanı, Adı Soyadı	Danışman ve Üyeler	İmza
PROF. DR. HALÛK HÂDİ SÛMER	Danışman	
DR. ÖĞR. ÜYESİ OĞUZ B. MÛLAYİM	Üye	
DR. ÖĞR. ÜYESİ SÛHEYLÂ ZORLU	Üye	

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	v
ABSTRACT .....	vii
KISALTMALAR CETVELİ.....	viii
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### İŞ KAZASI KAVRAMI, MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI, İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

§ 1- İŞ KAZASI KAVRAMI.....	11
I- İŞ KAZASININ TANIMI .....	12
II- İŞ KAZASININ UNSURLARI .....	14
1- Sigortalı Olma.....	15
2- Kazaya Uğrama .....	17
3- Bedensel veya Ruhsal Bir Zarara Uğrama.....	32
4- Kaza ile Zarar Arasında İliyet (Nedensellik) Bağının Bulunması.....	33
III- İŞ KAZASININ SAPTANMASI .....	34
§ 2- MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI .....	35
I- MESLEK HASTALIĞININ TANIMI .....	35
II- MESLEK HASTALIĞININ UNSURLARI .....	36
1- Sigortalı Olma.....	37
2- İşin niteliği veya işin yürütüm koşullarına bağlı bir hastalığın ortaya çıkması.....	37
3- Bedensel veya Ruhsal Zarara Uğrama.....	39
4- Meslek Hastalığı ile Zarar Arasında Nedensellik Bağının Bulunması .....	40
III- MESLEK HASTALIĞININ SAPTANMASI.....	40
§ 3- İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU .....	42
I- İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN NİTELİĞİ .....	44
1- Kusur Sorumluluğu.....	44
2- Kusursuz Sorumluluk .....	47
II- İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN KOŞULLARI .....	49
1- Bireysel İş Hukuku Anlamında Bir İş Kazası ya da Meslek Hastalığının Meydana Gelmiş Olması .....	49
a) Uygun Nedensellik Bağını Kesen Nedenler .....	51

aa) Kazaya Uğrayan Kişinin Ağır Kusuru .....	52
bb) Üçüncü Kişinin Kusuru .....	52
cc) Zorlayıcı Neden (Mücbir Sebep) .....	53
2- İşverenin Kusurunun Bulunması .....	54
a) İşverenin Kusursuz Sorumlu Olduğu Haller .....	56
aa) Adam çalıştırmanın sorumluluğu .....	56
bb) Yardımcı Kişilerin Fiillerinden Sorumluluk .....	57
cc) Tehlike sorumluluğu .....	57

## İKİNCİ BÖLÜM

### DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI, ÖZELLİKLERİ, ŞARTLARI, DESTEK ÇEŞİTLERİ ve DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATINA HAK KAZANABİLECEK KİŞİLER

§ 4- DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI .....	59
§ 5- DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATININ ÖZELLİKLERİ .....	62
I- BAĞIMSIZ BİR TAZMİNAT TALEBİ OLMASI .....	62
II- DESTEK KAYBINDAN DOĞAN ZARARIN YANSIMA YOLUYLA UĞRANILAN BİR ZARAR OLMASI.....	63
III- DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNAT TALEBİNİN İSTİSNAİ NİTELİKTE OLMASI.....	64
IV- MADDİ TAZMİNAT TALEBİ OLMASI .....	65
V- DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATININ NAFKA BORCU OLMAYIŞI	66
VI- DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATININ HACZEDİLEMEZLİĞİ .....	67
§ 6- DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATININ ŞARTLARI.....	68
I- HUKUKA AYKIRI BİR FİİLİN BULUNMASI .....	68
II- DESTEĞİN ÖLMÜŞ OLMASI .....	69
III- DESTEK İLİŞKİSİNİN DÜZENLİ VE SÜREKLİ OLMASI.....	70
VI- BAKMA UNSURU.....	71
1- Desteğin Bakım Gücüne Sahip Olması .....	72
2- Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Talep Edenlerin Bakım İhtiyacı İçerisinde Olması .....	73
§ 7- DESTEK ÇEŞİTLERİ .....	74
I- FİİLİ (GERÇEK) DESTEK.....	74

II- FARAZİ (MÜSTAKBEL-VARSAYILAN) DESTEK.....	74
§8- DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATINA HAK KAZANABİLECEK KİŞİLER.....	75
I- GENEL OLARAK.....	75
II- DESTEKTEN YOKSUN KALAN ANA ve BABA.....	76
III- DESTEKTEN YOKSUN KALAN KARDEŞ .....	77
IV- DESTEKTEN YOKSUN KALAN EŞ.....	77
V- DESTEKTEN YOKSUN KALAN NİKÂHSIZ EŞ (FİİLİ BİRLİKTELİK).....	79
VI- DESTEKTEN YOKSUN KALAN ÇOCUK.....	80

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATININ HESAPLANMASI

§ 9- TAZMİNATIN HESAPLANMASI .....	82
§ 10- DESTEĞİN GELİRİNİN BELİRLENMESİ.....	83
§ 11- DESTEĞİN BELİRLENEN GELİRİNİN PAYLAŞTIRILMASI .....	89
§ 12- DESTEK TAZMİNATI HESABINA ESAS ALINAN DÖNEMLER.....	92
I- GENEL OLARAK.....	92
II- BİLİNEN (İŞLEMİŞ) DÖNEM .....	93
III- BİLİNMEYEN (İŞLEYECEK) DÖNEM.....	97
§ 13- DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATININ MİKTARINA ETKİ EDEN UNSURLAR .....	99
I- KUSUR DURUMUNDAN KAYNAKLANAN İNDİRİMLER .....	100
II- SOSYAL GÜVENLİK KURUMU TARAFINDAN YAPILAN ÖDEMELER.....	103
III- MİRAS MENFAATLERİ.....	118
IV- EVLENME İHTİMALİ.....	121
V- YETİŞTİRME GİDERLERİ VE YAPILAMAYAN MASRAFLAR.....	126
VI- HATIR İŞLERİ NEDENİ İLE İNDİRİM .....	128
VII- İNDİRİMDE SIRA .....	129
§ 14- DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATININ ÖDENME BİÇİMİ.....	132
I- TOPTAN ÖDEME .....	132
II- İRAT ŞEKLİNDE ÖDEME.....	133
ÖRNEK.....	135

SONUÇ .....	140
YARARLANILAN KAYNAKLAR.....	145



## ÖZET

### İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDA DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI

İş kazası işçinin can ve mal kaybı ile sonuçlanan anlık bir olaydır. Meslek hastalığı ise işin yürütüm şartlarına bağlı olarak işçinin bünyesinde zaman içinde oluşan bir zarardır. İş sağlığı ve güvenliği, iş kazası ve meslek hastalığını önlemek amacıyla işçilerin çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli bir şekilde muhafaza edilmesini ifade eder. İş sağlığına yönelik önlemlerin alınmaması meslek hastalıklarına; iş güvenliğine ilişkin önlemlerin alınmaması iş kazalarına yol açabilmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi bakımından proaktif (riskin gerçekleşmesini önleyici) bir yaklaşım benimsemiştir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda kısa vadeli sigorta hükümleri kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Sanayileşmenin getirmiş olduğu bilim ve teknolojideki gelişmeler iş sağlığı ve güvenliği alanında ciddi düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmıştır. İşçilerin çalıştığı şartlar modern dünyaya uyum sağlayarak geliştirilmelidir. Bu sayede en başta ölüm ile sonuçlanan birçok olumsuzluğun önüne geçilebilecektir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 53/3'den hareketle ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıpların tazmin edilmesi gerekir. İşte bu tazminata destekten yoksun kalma tazminatı denir. Destekten yoksun kalma tazminatını bir kimsenin talep edebilmesi için desteğin ölmesi gerekmektedir. Bu tazminatı destekten fiilen menfaat sağlayanlar ile eğer destek ölmeseydi ileride kendisinden menfaat sağlaması muhtemel olan kimseler talep edebilir. Destekten yoksun kalma tazminatını talep edenler ile destek arasında fiili bir yardım ilişkisi bulunması şarttır. Destekten yoksun kalma tazminatı talebinde, desteğin sağlığında bakım gücüne sahip olması destek görenin ise bakım ihtiyacı içerisinde bulunması gerekir. Uygulamada destekten yoksun kalma tazminatının hesabı, Yargıtay kararları ile şekillenmektedir. İnceleme konumuz bakımından destekten yoksun kalma tazminatının amacı, işçinin ölmeden önceki hak sahiplerinin sosyal seviyelerine bağlı yaşam standartlarını korumaktır.

Dava şartı olarak arbulucuya başvurulması yeni bir düzenlemedir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'na göre, iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında, kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminat ile işe iade talebiyle



açılan davalar bakımından geçerli olan dava şartı olarak arabulucuya başvurma zorunluluğu uygulanmaz (m. 3/1-3).



**ABSTRACT**  
**COMPENSATION FOR LOSS OF SUPPORT IN THE EVENT OF WORKPLACE  
ACCIDENT AND OCCUPATIONAL DISEASE**

Work accident is an instant event that results in loss of life and property of the worker. Occupational disease is a loss of time within the worker depending on the working conditions of the work. Occupational health and safety refers to the safe and healthy preservation of the working environment of workers in order to prevent occupational accidents and occupational diseases. Failure to take measures against occupational health; failure to take work safety measures can lead to work accidents. The Occupational Health and Safety Law No. 6331 adopted a proactive approach to prevent occupational accidents and occupational diseases. In the scope of Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510, work accident and occupational disease is regulated in detail within the scope of short term insurance provisions. Developments in science and technology brought about by industrialization necessitated serious arrangements in occupational health and safety. The conditions under which workers work must be improved by adapting to the modern world. In this way, most of the negativity resulting in death in the first place can be prevented.

The losses of people who are deprived of the support of the deceased from Turkish Code of Obligation No. 6098 article 53/3 should be compensated. This compensation is called compensation for loss of support. The support must be lost in order for someone to claim compensation for deprivation of support. Those compensation beneficiaries who are actually benefiting from the support, and if the support had not died, may request those who are likely to benefit from it in the future. There should be a real aid relationship between those who demand compensation for deprivation of support. In case of demand for support for deprivation of support, the support must have care power in the health and the supporter should be in need of care. In practice, the calculation of the compensation for support for deprivation is shaped by the decisions of the Supreme Court. The purpose of our study is to protect the living standards of the workers' rights before their deaths.

Referring to the mediator as a case is a new arrangement. According to the Labor Courts Law No. 7036, the cases brought against the workers and employers based on the law, individual or collective bargaining agreement, and the claims for reinstatement and repayment of work and civil and moral damages due to occupational accident or occupational disease, There is no obligation to apply to the mediator as a condition for the case (art. 3/1-3).

## KISALTMALAR CETVELİ

<b>AB.</b>	: Avrupa Birliği
<b>Ad. Der.</b>	: Adalet Dergisi
<b>AÜHFD.</b>	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
<b>AY.</b>	: Anayasa
<b>AYM.</b>	: Anayasa Mahkemesi
<b>B.</b>	: Baskı
<b>b.</b>	: Bent
<b>BK.</b>	: Borçlar Kanunu
<b>Bkz.</b>	: Bakınız
<b>BM.</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>C.</b>	: Cilt
<b>CD.</b>	: Ceza Dairesi
<b>ÇASGEM.</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
<b>ÇSGB.</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>D ... HD.</b>	: Danıştay ... Hukuk Dairesi
<b>dn.</b>	: Dipnot
<b>E.</b>	: Esas
<b>EBK.</b>	: Eski Borçlar Kanunu
<b>EUROSTAT.</b>	: European Statistical Office
<b>FMK.</b>	: Fransız Medeni Kanunu
<b>HD.</b>	: Hukuk Dairesi
<b>ILO.</b>	: International Labour Organization
<b>İBD.</b>	: İstanbul Barosu Dergisi
<b>İSGK .</b>	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
<b>İşK.</b>	: İş Kanunu
<b>İÜHF.</b>	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

<b>K.</b>	: Karar
<b>Kamu İş.</b>	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi Kanunu
<b>KHK.</b>	: Kanun Hükmünde Kararname
<b>m.</b>	: Madde
<b>PMF.</b>	: Population Masculine et Féminine
<b>RG.</b>	: Resmi Gazete
<b>s.</b>	: Sayfa
<b>S.</b>	: Sayı
<b>SGK.</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>SK.</b>	: Sayılı Kanun
<b>SSGSSK.</b>	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
<b>T.</b>	: Tarih
<b>TBB.</b>	: Türkiye Barolar Birliği
<b>TBK.</b>	: Türk Borçlar Kanunu
<b>TBMM.</b>	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TC.</b>	: Türkiye Cumhuriyeti
<b>TCDD.</b>	: Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü
<b>TCK.</b>	: Türk Ceza Kanunu
<b>Teb.</b>	: Tebliğ
<b>TİSK.</b>	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>TKAHCSSK.</b>	: Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar
<b>TMK.</b>	: Türk Medeni Kanunu
<b>TRH.</b>	: Türkiye Hayat Tablosu
<b>TÜHİS.</b>	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
<b>vb.</b>	: ve benzeri
<b>vd.</b>	: ve devamı
<b>vs.</b>	: ve saire

<b>WHO.</b>	: World Health Organization
<b>Y ... HD.</b>	: Yargıtay ... Hukuk Dairesi
<b>YCGK.</b>	: Yargıtay Ceza Genel Kurulu
<b>YHGK.</b>	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
<b>YİBK.</b>	: Yargıtay İctihadı Birleştirme Kararı
<b>YKD.</b>	: Yargıtay Kararları Dergisi



## GİRİŞ

İnsanlar normal yaşantılarına devam ederken olduğu gibi mesleklerini ifa ederken de hayatlarını, sağlıklarını ve gelirlerini tehlikeye düşürebilecek bazı risklerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu itibarla gelecekte vukuu bulması muhtemel ancak belirsiz bu olguya sosyal risk denir. Sosyal risklerin niteliği itibariyle, mesleki riskler, kişilerin mesleklerini ifa ederlerken karşılaştıkları iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda ortaya çıkan hastalık, malullük ve ölüm hallerini kapsamaktadır<sup>1</sup>. Çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruma bakımından iş sağlığı ve güvenliği çok önemli bir yere sahiptir. Bundan dolayı iş sağlığı ve güvenliği kavramını açıklamadan önce sağlık, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramlarını tanımlamak gerekir.

Sağlık, bireyin fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden tam bir iyilik durumunda olması, vücut esenliği, esenlik, sıhhat, afiyet olarak tanımlanabilir<sup>2</sup>.

İşçi sağlığı, işçinin sağlık durumunun yaptığı işten ve çalışma ortamından etkileneceğini, bir başka anlatımla işçinin bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik durumunda olmasını ifade eder<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Cüneyt **OLGAÇ**/Mehmet **BULUT**, İş Kazaları Meslek Hastalıkları Uygulamaları ve Rûcu Davaları (6385 Sayılı Kanun ile Yapılan Değişikliklerle), 2. B., Ankara 2013, s. 13; Gizem **SARIBAY ÖZTÜRK**, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul 2015, s. 1 vd.

<sup>2</sup> Türk Dil Kurumu Büyük Sözlüğü, www.tdk.gov.tr (04.03.2018).

<sup>3</sup> Bir başka tanıma göre, “İş sağlığı; çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını sürdürmek ve çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden korunmasını sağlamak, sağlıklarının bozulmasını önlemek, kendilerine uygun işlere yerleştirmek ve işin insana ve insanın işe uyumunu sağlamaktır.”, M. Aymelek **ERDEMİR**, İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Ankara 2015, s. 152; Bir başka tanıma göre, “İş sağlığı, kavram olarak, çalışan bir kişinin çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin asgari düzeye indirildiği bir iş çevresinde huzurlu biçimde yaşabilmesini anlatır.”, A. Murat **DEMİRCİOĞLU**/Tankut **CENTEL**, İş Hukuku, 19. B., İstanbul 2016, s. 153; Halûk Hâdi **SÜMER**, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 2. B., Ankara 2018, s. 3; Hüseyin **ALTINEL**, İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Ankara 2015, s. 6; Fatih **YILMAZ**, Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, Ankara 2011, s. 7; Erdem **ÖZDEMİR**, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2014, s. 13; Leyla **KILIÇ**, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara 2006, s. 19; Özgür **OĞUZ**, AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, İstanbul 2011, s. 19; Kadir **ARICI**, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999, s. 49; İbrahim **AYDINLI**, İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara 2015, s. 40; Aydın **BAŞBUĞ**, İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara 2013, s. 16; Sami **NARTER**, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, Ankara 2014, s. 5; Efe **YAMAKOĞLU**, İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü, Ankara 2016, s. 28.

İş güvenliği, işçinin çalışmakta olduğu işyerinde kullanılan donanım, makine ve malzemeye bağlı olarak ortaya çıkabilecek ve işçinin sağlığına ve yaşamına yönelik teknik özelliğe sahip riskler karşısında korunmasını ifade eder<sup>4</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği, bir taraftan işçiyi iş kazası ve meslek hastalığı gibi mesleki riskler karşısında korumaya yönelik teknik önlemleri; diğer taraftan işçinin sağlık ve yaşamının korunmasına ilişkin sağlık önlemlerini kapsayan bir kavramdır<sup>5</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı dar anlamda ve geniş anlamda olmak üzere iki açıdan ele alınabilir.

Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği, işçinin güvenlik ve sağlığının işyerinde ve gördüğü iş nedeniyle ya da çalışma ortamı ve çevresinin koşulları sebebiyle ortaya çıkabilecek tehlikelere karşı korunmasını ifade etmektedir<sup>6</sup>. İş sağlığı ve güvenliğinin dar anlamı, işçinin işyerinde karşılaştığı iş kazası ve meslek hastalığına yönelik alınacak önlemlerin yanında işçinin psikolojik sağlığının, kişilik haklarının ve sosyal çevresinin korunmasına yönelik tedbirleri de kapsar<sup>7</sup>.

Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği, işçi ve işyeri ile sınırlı olmaksızın, işletmenin gerçekleştirmiş olduğu faaliyetlerden etkilenen tüm insanların (işçilerin, alt işverenlerin, ziyaretçilerin, müşterilerin, işyerinde herhangi bir sebeple bulunan bir kişinin, halkın) sağlığına ve güvenliğine etki eden tehlikelerin ve tehlikelere sebep olan etmenlerin ortadan kaldırılması ya da azaltılmasına yönelik çalışmaların bütünüdür<sup>8</sup>.

<sup>4</sup> Bir başka tanıma göre, "İş güvenliği ise, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin saptanarak önlenmesini ve çalışanların iş kazaları risklerine karşı korunarak huzurlu ve güvenilir bir ortamda çalışmalarını sağlamaktır.", ERDEMİR, s. 152, 153; Bir başka tanıma göre, "İşin yol açtığı tehlikelerden korunmanın sağlanmasına iş güvenliği denmektedir.", Baki Oğuz MÜLAYİM, İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Kavramları, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmamış), 2006, s. 16; SÜMER, s. 5; Sarper SÜZEK, İş Hukuku, 15. B., İstanbul 2018, s. 891 vd.; Öner EYRENCİ/Savaş TAŞKENT/Devrim ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, 8. B., İstanbul 2017, s. 347; Ali EKİN, İş Sağlığına ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerin Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından), Ankara 2010, s. 23; ARICI, s. 50; ÖZDEMİR, s. 14; BAŞBUĞ, s. 17; İlknur KILKIŞ, İş Sağlığı ve Güvenliği, 2. B., Bursa 2016, s. 4, 5.

<sup>5</sup> Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU/Muhittin ASTARLI/Ulaş BAYSAL, İş Hukuku, 6. B., Ankara 2014, s. 1350; SÜMER, s. 5, 6; SARIBAY ÖZTÜRK, s. 4.

<sup>6</sup> Vedat LAÇİNER, Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu, İstanbul 2013, s. 25; KILKIŞ, s. 5; ARICI, s. 51; KILIÇ, s. 20.

<sup>7</sup> SÜMER, s. 6; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 354, 355; EKİN, s. 23; Tankut CENTEL, İş Hukuku, C. I, İstanbul 1994, s. 267.

<sup>8</sup> KILKIŞ, s. 5; ARICI, s. 52; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 355.

Bu ayırmadan da anlaşılacağı üzere geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin sınırları daha kapsayıcı olması sebebiyle işçilerin dışında kalan kişileri de gözetmektedir. Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği ise sadece işçileri kapsayıcı niteliktedir. Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği, dar anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin yetersiz kalması sebebiyle ortaya çıkmıştır.

Sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliği kavramı işçinin işyerinde yürütmüş olduğu iş sebebiyle meydana gelebilecek risk ve tehlikeleri öncelikle ortadan kaldırmayı ya da olabildiğince azaltmayı hedefleyen, mesleki anlamda risk ve tehlikelerin çalışanların, müşterilerin, ziyaretçilerin ve halkın sağlığına zarar vermesine engel olmayı amaçlayan önleme ve koruma nitelikli sistemli bilimsel çalışmalar olarak tanımlanabilir<sup>9</sup>.

Anayasa Mahkemesi de bir kararında sosyal devlet ilkesinden hareketle iş sağlığı ve güvenliğinin önemine dikkat çekmiştir. İş sağlığı ve güvenliği, işyerinde çalışanların en temel hakkı olan yaşam ve sağlık hakkını ilgilendirmekle beraber işçilerin sağlıklı ve tehlikelerden uzak bir ortamda huzurlu bir şekilde çalışmasına katkıda bulunmaktadır<sup>10</sup>.

Yargıtay ise vermiş olduğu bir kararında iş sağlığı ve güvenliğinin amacı üzerinde durmuştur. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı, öncelikli olarak işçileri iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korumaktır. Uygulama bakımından önemli olan, işverenin iş

<sup>9</sup> SÜMER'e göre, "Kısaca iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik tüm etkinlikler iş sağlığı ve güvenliğinin konusunu oluşturur.", s. 7; Murat ŞEN, İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2015/1, Kayseri 2015, s. 128; ARICI, s. 52; KILKIŞ, s. 5; BAŞBUĞ, s. 16, 17; ÖZDEMİR, s. 15.

<sup>10</sup> "Yasa koyucu kimi ağır, tehlikeli ve yıpratıcı işlerde çalışan sigortalıların, sigortalılık sürelerine farazi sigortalılık süreleri eklenmesini uygun görürken, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından günün koşullarına göre gerekli önlemleri almaya da önem vermiştir. Çalışma koşullarının düzeltilmesi, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işyerinde iş-insan ilişkilerinin düzenlenmesi, çalışanların gereksinimlerinin karşılanıp yaptığı işe uyumun sağlanması için gösterilen çabalar iş sağlığı ve iş güvenliği kavramının önemli öğeleridir. İnsan ve iş arasındaki ilişkilerin bilimsel olarak nitelendirildiği, endüstriyel ortamın yarattığı çevre etkenleri ile doğal ortam, koşulları karşısında insanın korunmasını amaçlayan işbilim "ergonomi" denilen bir bilim dalı doğmuştur ve gelişmektedir. İşyerinde çalışanların, işin yapılmasıyla ilgili olarak ortaya çıkan tehlikelerden bedensel ve ruhsal olarak zarar görmemesi için alınması gerekli hukukî, teknik ve tıbbî önlemleri sağlamaya yönelik sistemli "çalışmalara "iş güvenliği" denir. Yukarıdaki tanımdan anlaşılacağı gibi "işin yapılması ile ilgili olarak ortaya çıkacak tehlikeler" teknolojinin getirdiği tehlikelerdir. Bu tehlikelere karşı korunmak iş güvenliğinin temel amacıdır. Bir işi düzenleme süresinde çalışanlarla ilgili olarak ortaya çıkabilecek risklerden ve çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkileyebilecek konulardan sakınmak amacıyla yapılan çalışmaların tümü iş güvenliğinin kapsamındadır.", AYM., 02.05.1989, 51/18, www.anayasa.gov.tr (05.03.2018).



kazasına neden olan hareketinin, işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı bulunup bulunmadığının tespiti<sup>11</sup>.

İş kazası ve meslek hastalığı, işçilerin yaralanma veya ölümlerine yol açan, iş gücü ve verimliliklerinde azalmalara neden olan, ülke ve işveren ekonomisi bakımından maliyet getiren olaylardır<sup>12</sup>.

Dünya ve Türkiye’de karşılaşılan iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin istatistikler, iş sağlığı ve güvenliğinin ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Dünya genelinde 2012 yılında yapılan bir araştırmaya göre ölümcül iş kazaları araştırılmış ve yoğun olduğu ilk on ülke belirlenmiştir. Bu araştırma sonucuna göre ülke ve oranları şu şekildedir; Avusturya %39, Kanada %31,2, Hindistan %31, Türkiye %24,6, Arjantin %18,6, Tunus %15,1, Şili %14, Meksika %14, Togo %11,7 ve Brezilya %11,5. Türkiye bu istatistiklere göre dünya genelinde dördüncü sırada bulunmaktadır<sup>13</sup>.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından istatistik yıllıkları olarak yayınlanan en son veriler 2017 yılına aittir. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun yayınladığı istatistikler incelendiğinde, Türkiye’nin en son ulaşılabilen 4 yılının verilerine göre sırası ile 1.679.990 (2014 yılı), 1.740.187 (2015 yılı), 1.749.240 (2016 yılı), 1.874.682 (2017 yılı) kayıtlı işyeri (5510 SK. 4-1/a) ve yine sırası ile 13.240.122 (2014 yılı), 13.999.398 (2015 yılı), 13.775.188 (2016 yılı), 14.477.817 (2017 yılı) sigortalı işçi (5510 SK. 4-1/a) bulunmaktadır. Bu oranlara bakıldığında kayıtlı işyerlerinin yıllar içinde arttığı görülmektedir. Ancak işyerinde ki düzenli artış oranına nazaran sigortalı işçi sayıları yıllar içinde düzenlilik göstermemektedir. Ülkemizde kayıt dışı istihdam oldukça yüksektir. İlerleyen bölümlerde değinileceği üzere iş kazası ve meslek hastalıklarındaki istatistiklerinde aslında daha yüksek olduğu kaçınılmazdır. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin 2017 yılı istatistiklerine göre, 2017 yılında 359.653 (300.770’i

<sup>11</sup> “Sorumluluğun saptanmasında kural, sorumluluğu gerektiren ve yasada belirlenmiş bulunan durumun kendi özelliğini göz önünde bulundurma ve araştırmayı bu özelliğe göre yürütmektir. Kamu düzeni düşüncesi ile oluşturulan işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuat hükümleri; işyerleri ve eklerinde bulunması gereken sağlık şartlarını, kullanılacak alet, makineler ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olarak alınacak tedbirleri, aynı şekilde işyerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması gerekli araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmektedir. Burada amaçlanan, yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin vücut tamlığı ve yaşama hakkının önündeki tüm engellerin giderilmesidir.”, Y10HD., 18.02.2014, 11147/3047, www.yargitay.gov.tr (06.03.2018).

<sup>12</sup> Lütfi **İNCİROĞLU**, İş Sağlığı ve Güvenliği’nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, 2. B., İstanbul 2008, s. 6; **SÜMER**, s. 9; Engin **DEMİR**, İş Kazalarının Maliyeti, ÇASGEM Yayını, Ankara 2011, s. 35vd.

<sup>13</sup> Levent **AKIN**, İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Ankara 2013, s. 17.

erkek – 58.883’ü kadın) iş kazası, 691 (638’i erkek – 53’u kadın) meslek hastalığı tespit edilmiştir. Bu iş kazalarının 2017 yılsonu itibariyle 1633 (1604’u erkek – 29’u kadın) vakia ölümle sonuçlanmıştır. Sigortalıların iş kazası sonucu en çok ölümle sonuçlanan kazaların yaşandığı il, 330 (325’i erkek – 5’i kadın) ile İstanbul’dur. Kilis ölümlü iş kazası yaşanmayan tek ildir. Yayınlanan istatistiklere göre meslek hastalığı sonucu herhangi bir ölüm olayı meydana gelmemiştir. Meslek hastalıklarından listede olan hastalık türlerine göre en çok görülen hastalık 236 (233’ü erkek – 3’ü kadın) ile solunum sistemi (J Grubu) hastalıklarıdır. Solunum sistemi hastalıkları içinde de en fazla görülen 167 (166’sı erkek – 1’i kadın) ile Pnömonyoz (Tanı alt grubu J62.8 - diğer silisyum içeren tozlara bağlı) dır. En çok iş kazası geçirilen saat aralığı 36.348 (31.028’i erkek – 5.320’si kadın) ile 11:00-11:59 arasındır. En az iş kazası geçirilen saat aralığı ise 4.294 (3.545’i erkek – 749’u kadın) ile 04:00-04:59 arasındır. 5510 sayılı Kanun’un m. 4-1/a kapsamındaki sigortalılardan iş kazası sonucu yıl içinde ölüm geliri bağlanan hak sahiplerinin, aktif-pasif sigortalılığından dolayı 2017 yılı içinde iş kazası sigortasından ölüm geliri bağlanan hak sahibi sayısı 1800 (831’i kadın eş, 9’u erkek eş, 542’si kız çocuk, 394’ü erkek çocuk, 18’i ana, 6’sı baba) dır. 5510 sayılı Kanun’un m. 4-1/a kapsamında ki sigortalılardan meslek hastalığı sonucu yıl içinde ölüm geliri bağlanan hak sahiplerinin, aktif-pasif sigortalılığından dolayı 2017 yılı içinde meslek hastalığı sigortasından ölüm geliri bağlanan hak sahibi sayısı 197 (157’si kadın eş, 35’i kız çocuk, 4’ü erkek çocuk, 1’i ana) dir<sup>14</sup>.

Uluslar Arası Çalışma Örgütü verilerine göre, her gün, insanlar iş kazaları ve işlerinden kaynaklanan hastalıklar sebebiyle ölmektedir. Her yıl 2,78 milyondan fazla kişi iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu yaşamını yitirmektedir. Ayrıca her yıl 374 milyon işle ilgili ölümcül olmayan yaralanma meydana gelmekte ve bu yaralanmalarda işlerde 4 günden fazla devamsızlığa neden olmaktadır. Bu sorunların insanlığa maliyeti çok yüksektir. Düşük iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının, ekonomiye getirdiği yük her yıl küresel Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla’nın yüzde 3,94’üdür<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> Sosyal Güvenlik Kurumu 2017 yılı istatistikleri için bkz. [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari) (30.04.2019).

<sup>15</sup> International Labour Organization (ILO), <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm> (22.05.2019).

İnsanlık tarihinin, her anında sağlık ve güvenliğe ihtiyaç duyulmuştur. Ancak iş güvenliğinin sosyal bir ihtiyaç olarak ortaya çıkması yakın zamanlara dayanmaktadır<sup>16</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği hukuku, işçilerin iş kazası ve meslek hastalığına karşı korunması, sağlıklı ve güvenli şartlarda çalışmasına yönelik düzenlemelerin oluşturulması ile meydana gelmiştir<sup>17</sup>.

M.Ö. 2000’li yıllarda Babil İmparatorluğunun kurucusu Hammurabi’nin yapmış olduğu Hammurabi Kanunlarında iş güvenliğine ilişkin hükümlerin bulunduğu ifade edilmiştir. Özellikle inşaat işlerinde güvenlik tedbirlerine uyulmaması sebebiyle karşılaşılan kazalarda işverene karşı bir takım yaptırımlar öngörülmüştür<sup>18</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği kavramının bugünkü şeklini bulmasında en önemli etken sanayi devrimi olmuştur<sup>19</sup>.

Üretim teknolojisinin gelişmekte olması ve buna bağlı olarak güvenlik tedbirlerinin yetersizliği, işçilerin deneyimsizliği ve eğitimsizliği, ağır ve tehlikeli işlerde kadın ve çocukların çalıştırılması, düşük ücret, uzun çalışma süreleri, her üretim sürecinin beraberinde yeni tehlikeler getirmesi ve iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yeterince alınmaması iş ilişkilerinin genel şeklini belirlemiştir. Bu gelişmeler iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda birçok işçinin hayatını kaybetmesine neden olmuştur<sup>20</sup>.

<sup>16</sup> “Eski Mısır’da M.Ö. 2600’lü yılların ortalarında insanların çalıştıkları iş ile yaşadıkları sağlık problemleri arasındaki ilişkiye değinen ilk kişi mimar, mühendis, hekim ve rahip olan İmphotep olmuştur. İyi bir hekim ve aynı zamanda ilk yapılan basamaklı piramidin mimarı olan İmphotep, tıbbın babası olarak kabul edilen Hipokrat’dan yüzyıllar önce modern tıbbı kullanmış, mezarı hala bulunamamış olmasına rağmen tedavilerinde revir olarak kullandığı oda bulunmuş ve modern tıbbı kullandığı bu yolla kanıtlanmıştır. İmphotep piramitlerin yapımı sırasında meydana gelen kazalarda çok sayıda kişinin öldüğü ve çalışanlarda sıklıkla bel sorunları görüldüğü yönünde tespitlerde bulunmuştur.”, **ŞEN**, s. 121; **SÜMER**, s. 12; Hamdi **MOLLAMAHMUTOĞLU**, İş Hukuku, 2005, s. 725; **SARIBAY ÖZTÜRK**, s. 5; Zehra Gönül **BALKIR**, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 2, S. 1, 2012/1, s. 58.

<sup>17</sup> **SÜMER**, s. 12.

<sup>18</sup> “Bir müteahhidin sağlam yapmadığı bir binanın çökmesi sonucunda, eğer bina sahibi hayatını kaybetirse, müteahhit ölüm cezasına çarptırılır. Eğer bina sahibinin oğlu hayatını kaybetmişse, müteahhidin oğlu ölüm cezasına çarptırılır. Eğer bina sahibinin kölesi hayatını kaybetmişse, müteahhit aynı değerde bir köleyi bina sahibine verir. Eğer bina sahibinin malları hasar görmüşse, müteahhit binayı yeniden yapacağı gibi, bina sahibinin tüm zarar ve ziyanını da karşılayacaktır. Bir binanın inşaat kurallarına uyulmadan yapılan bir duvarı yıkılırsa, müteahhit tüm masrafları kendisine ait olmak üzere o duvarı sağlamlaştırmak zorundadır.”, **ŞEN**, s. 121; **SÜMER**, s. 12; Teoman **AKPINAR**, İş Sağlığı ve Güvenliği, 2. B, Bursa 2014, s. 2, 3; **KILKIŞ**, s. 30.

<sup>19</sup> Şerif **ÇETİNDAG**, İş Sağlığı ve Güvenliği’nin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum, Toprak İşveren Dergisi, 2010/86, s. 26 vd; **SÜMER**, s. 12; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 348; **ARICI**, s. 1-4; **EKİN**, s. 27; **OLGAÇ/BULUT**, s. 19.

<sup>20</sup> Nazmi **BİLİR**/Ali Naci **YILDIZ**, İş Sağlığı ve Güvenliği, 3. B., Ankara 2014, s. 13-15; **SÜMER**, s. 13; **AKPINAR**, s. 15; **LAÇİNER**, s. 25; **KILKIŞ**, s. 4; **BAŞBUĞ**, s. 16.

Batıda sanayi devriminin yaşandığı süreçte Osmanlı İmparatorluğu'nda benzer gelişmelerin yaşandığından söz edilemez. Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayileşme hareketleri Batı Ülkelerine nazaran daha geç başlamıştır<sup>21</sup>.

Sanayileşmenin olmadığı dönemlerde üretim zanaatkârlar tarafından gerçekleştiriliyordu. Tanzimat'a gelmeden önce çalışma hayatını düzenleyen kurallar önemli ölçüde dini esaslara dayalı olarak uygulanmıştır<sup>22</sup>.

Ahi birlikleri Osmanlı dönemi ve öncesinde de etkili olarak, özellikle 13. yy da Anadolu'da esnaf faaliyetlerinin organize edilmesi ve üretimin düzenlenmesinde önemli rol oynamıştır. Ahi birliklerinin oluşturdukları orta sandıklarının dönemin şartları bakımından değerlendirildiğinde bir kredi kuruluşu olmasının yanında, sağlık giderlerinin karşılanması bakımından da önemli sosyal ve ekonomik anlamda işlevleri olmuştur. Ahi birlikleri oluşumlarını XIX. yy a kadar gedik ve lonca isimleri ile sürdürmüşlerdir. Daha sonra sanayi ihtilali ile iktisadi faaliyetlerin nitelik ve nicelik bakımından etkisinin zayıfladığı görülmektedir. Günümüzde ise sadece kültürel bir değer olarak inceleme alanı bulmaktadır. Bu bağlamda ahi birlikleri bulunduğu dönem itibari ile iş sağlığı ve güvenliğine "muavene" adı verilen yardım sandıkları ve orta sandıkları ile katkıda bulunmuşlardır<sup>23</sup>.

Avrupa da XVIII ve XIX. yy da gerçekleşen sanayi devrimi ile birlikte iş kazası ve meslek hastalığı önemli bir yere sahip olmuştur. Sanayi devrimi ile birlikte teknolojik gelişmeler hız kazanarak, iş hayatı içerisindeki değişimler, karmaşıklıklar başlamış ve bunun sonucu olarak işyeri ve işletmelerde karşılaşılan tehlikeler artmıştır. İşyerlerinde karşılaşılan tehlikelerin büyük bir çoğunluğunu iş kazası ve meslek hastalığı oluşturmuştur<sup>24</sup>.

Mevaddı Madeniyyeye Dair Nizamnamesinde ve 1865 tarihli Dilaverpaşa Nizamnamesinde hukuki bakımdan kömür ocaklarında işçi olarak çalışma, dinlenme ve kazaya uğrayan işçilerin ne şekilde tedavi edileceği düzenlenmiştir. Mevaddı Madeniy-

---

<sup>21</sup> Erdinç **YAZICI**, Osmanlıdan Günümüze Türk İşçi Hareketi, Ankara 1996, s. 89 vd.

<sup>22</sup> Dilek **BAYBORA**, İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış, İş Sağlığı ve Güvenliği, Editör: Dilek Baybora, Eskişehir 2012, s. 6; **SÜMER**, s. 14, 15; **KILKIŞ**, s. 46.

<sup>23</sup> **SÜZEK**, s. 9 vd.; Fahrettin **KORKMAZ**/Nihat **ALP**, Bireysel İş Hukuku, 3. B., Ankara 2016, s. 27; Kamil **TURAN**, İş Hukukunun Genel Esasları, Kamu-İş, Ankara 1990, s. 132 vd.; Nuri **ÇELİK**/Nurşen **CANIKLIOĞLU**/Talat **CANBOLAT**, İş Hukuku Dersleri, 30. B., Ankara 2017, s. 7.

<sup>24</sup> **SÜMER**, s. 12, 13; Fatma **EMİRHAN**, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği, İstanbul 2017, s. 1; **MÜLAYİM**, s. 13.

yeye Dair Nizamnamede madenlerde verimliliğin artırılması, israfın önlenmesi, karşılıklı rıza ve aynı zamanda beşeri güce adil bir şekilde dikkat ve ihtimamın gösterilmesi özellikle ele alınan konulardandır<sup>25</sup>.

1869 yılında Maadin Nizamnamesi kabul edilerek yürürlüğe konmuştur. Osmanlı İmparatorluğu'nda yapılmasına rağmen günümüzde uygulanan sisteme en yakın hukuki belge olarak karşımıza çıkmaktadır. Maadin Nizamnamesinde özellikle tazminat hukukuna ilişkin düzenlemeler dikkat çekmektedir. Buna göre bir işçi iş kazası geçirmişse ya da ölmüşse ailesine işveren tarafından belli bir miktar tazminat ödeme yükümlülüğü getirilmiştir<sup>26</sup>.

Türkiye'de ağırlıklı olarak sanayileşme cumhuriyetin ilanından sonra gerçekleşmiştir. İş hukukunun yanında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemeler bu dönemde hız kazanmıştır. 1923 yılında gerçekleştirilen İzmir İktisat Kongresinde işçilerin korunması için kanunlar çıkarılmasına yönelik kararlar alınmaya başlanmıştır<sup>27</sup>.

Cumhuriyet dönemi ile birlikte ülkemizde batı hukuk sistemi benimsenmiş zaman içinde Borçlar Kanunu iş sağlığı ve güvenliğinin içeriği ve tazminat yaptırımları ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir<sup>28</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği hukukunun kaynakları, uluslararası kaynaklar ve ulusal kaynaklar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Ulusal kaynaklarda kendi içinde genel ve özel kaynaklar olarak ikiye ayrılmaktadır. Uluslararası kaynaklar, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sözleşme ve Tavsiye Kararları, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Avrupa Birliği Hukuku'dur. Ulusal kaynaklardan, genel kaynak niteliğinde olanlar, Anayasa, Kanunlar (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu), Tüzükler, Yönetmeliklerdir. Ulusal kaynaklardan, özel

<sup>25</sup> Halûk Hâdi SÜMER, İş Hukuku, 23. B. , Ankara 2018, s. 5; SÜMER, s. 15; AKPINAR, s. 19, 20; Sarper SÜZEK, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985, s. 67; TURAN, s. 143 vd.; KORKMAZ/ALP, s. 28; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 7.

<sup>26</sup> KORKMAZ/ALP, s. 28; ARICI, s. 37; SÜMER, İş, s. 5; SÜMER, s. 15; AKPINAR, s. 20, 21; TURAN, s. 145; SÜZEK, İş Güvenliği, s. 67, 68; BAYBORA, s. 7; AYDINLI, s. 37; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 8.

<sup>27</sup> SÜMER, s. 16, 17.

<sup>28</sup> İbrahim AYDINLI, "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi", TÜHİS., İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 19, Kasım 2005, s. 25 vd.; SÜMER, İş, s. 5, 6; KORKMAZ/ALP, s. 28.

kaynak niteliğinde olanlar, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmeleri, işyeri iç yönetmelikleridir<sup>29</sup>.

İşçi ve işveren arasında çıkan uyuşmazlıkların daha kısa sürede çözülmesi amacıyla arabulucu uygulamasına başlanmıştır. 01.01.2018 tarihinden itibaren işçi ve işveren uyuşmazlıklarında dava açmak isteyen tarafın öncelikle arabuluculuk yoluna gitmesi gerekmektedir. Arabuluculuğa başvurulmadan dava açılması durumunda, açılan dava, dava şartı yokluğundan reddedilmektedir. İnceleme konumuz bakımından bu duruma kısaca değinmek yerinde olacaktır. Bu sebeple, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'na göre, iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında, kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminat ile işe iade talebiyle açılan davalar bakımından geçerli olan dava şartı olarak arabulucuya başvurma zorunluluğu uygulanmaz (m. 3/1-3).

Destekten yoksun kalma tazminatının tarihi esasları bakımından, Roma Hukuku'nda eşyaya gelen zararların giderilmesi kabul edilirken, ölüm halinde ölenin yakınlarına tazminat hakkı tanınmıyordu. Haksız fiil faili de suçlunun cezalandırılması bakımından takip ediliyordu. Destek görenlerin uğradıkları zararlar da ölüm halinde herhangi bir maddi zararın oluşmadığı gerekçesiyle tazmin edilmiyordu. Ancak sonraki dönemde devlet tarafından cezanın, şahıslar tarafından da zararın takip edilmesi esas alınarak bugünkü sisteme yaklaşılmıştır<sup>30</sup>. Türk Hukuk Tarihimizde, bugünkü anlamıyla haksız fiil kavramı yoktur. Kasten adam öldürülmesi halinde kısas cezası dışında maktulün velilerinden biri veya tamamı katil ile diyet karşılığında sulh yapabiliyordu. Destekten yoksun kalma tazminatı bakımından önemli olan özellikle diyet cezasıdır. “Kanlık” olarak da adlandırılan diyet, Türk Hukuk Tarihinde maddi tazminat cezası olarak uygulan-

<sup>29</sup> Geniş bilgi için bkz. SÜMER, s. 19–36.

<sup>30</sup> “Roma hukukunda, ius civile'nin müeyyideye bağladığı, kişinin varlığına karşı işlenen suçlar (iniuria) için ilk zamanlarda yalnız cezai müeyyide öngörülmüştü. Oniki Levha Kanunu'nda, kişilerin sadece fizik (maddi) bütünlüklerine zarar veren fiiller iniuria sayılıyordu. Bu suçlar için öngörülen müeyyideler, verilen zararın büyüklüğüne göre değişiyordu. Örneğin, bir kimsenin bir uzvunun koparılması halinde, taraflar aralarında ‘diyet’ konusunda anlaşamazlarsa, ‘kisas’ öngörülmüştü. Daha hafif zararlar için belli para cezaları saptanmıştı. Ancak, praetor’ların faaliyetleri sonucu, bir yandan kişilerin manevi bütünlüklerine karşı girişilen saldırılar da ‘iniuria’ suçunun kapsamına alınmıştı. Öte yandan, ‘iniuria’ için öngörülen davanın ‘cezai’ niteliği sürdürülmekle birlikte, ceza olarak ödenecek miktarın saptanmasında, iniuria’dan zarar gören kişinin uğradığı zararın ağırlığı da göz önünde tutuluyordu. Bu anlamda, ‘iniuria’ dolayısıyla açılan davanın ‘karma’ bir nitelik kazandığı söylenebilir.”, Özcan KARADENİZ ÇELEBİCAN, Roma Hukuku, Ankara 2006, s. 253, 254.

mıştır. Bir tür maddi tazminat olan diyet cezası ölenin yakınlarının sosyal ve iktisadi seviyelerine göre değil, sabit bir miktar üzerinden infaz ediliyordu<sup>31</sup>.

Haksız fiil sonucu meydana gelen zararın tazminini talep hakkı doğrudan zarar görene aittir. Ancak inceleme konumuz bakımından işverenin gözetme borcuna aykırı davranması sonucunda meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle işçinin ölümü halinde, işçinin desteğinden yoksun kalanlarda tazminat talebinde bulunabilirler<sup>32</sup>. İşte bu talep edilen tazminat, destekten yoksun kalma tazminatıdır.

Destekten yoksun kalma tazminatı, İş Hukuku bakımından işçinin iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu ölümü halinde, eğer hayatta kalsaydı desteğinden yoksun kalan hak sahiplerine yapabileceği yardımın peşin ve toptan ödenmesidir<sup>33</sup>.

Çalışma üç bölümden oluşacaktır. Birinci bölümde iş kazası ve meslek hastalığı, ikinci bölümde destekten yoksun kalma tazminatı, üçüncü bölümde ise destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanması ayrıntılı olarak incelenecektir.

<sup>31</sup> “Kasten adam öldürme suçunun işlenmesi durumunda verilecek olan asli ceza kısas yani suçlunun da öldürülmesidir. ... Kasten adam öldürmede maktulün mirasçıları veya sadece bunlardan birisi kısas-tan vazgeçerse bu ceza düşer. Böyle bir durumda katil diyet ödemek zorundadır. Ancak ölen kişinin yakınlarının diyetten de vazgeçip katili tamamen affetme hakları vardır. Amden katilde diyet bedeli bir ceza olarak kısasın düşmesiyle devreye girer ve Hz. Peygamber’den rivayet edildiği üzere altın, gümüş ya da deve üzerinden ödenir. Miktar konusunda farklı bazı görüşler olsa da Hanefiler tam diyetin 10.000 dirhem gümüş veya 1000 dinar altın ya da 100 deve olduğu kanaatindedir. Öldürülen bir köle ise ödenecek diyet, kölenin piyasa değerine eşit olmalıdır. Buna karşılık maktul kadın ise diyeti erkeğin diyetinin yarısıdır. Hanefi mezhebi diyet miktarının belirlenmesinde din farkının önemli olmadığı, maktul Müslüman da zimmi de olsa miktarın değişmeyeceği görüşündedir. Kasten adam öldürmede diyeti bizzat katilin kendisi öder.”, Halil CİN/Gül AKYILMAZ, Türk Hukuk Tarihi, Konya 2008, s. 221, 222; Kadir Emre GÖKYAYLA, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2004, s. 21-23.

<sup>32</sup> NARTER’e göre, “İnsanın iradesi dışında meydana gelen iş kazaları nedeni ile ortaya çıkan maddi ve manevi zararların kim tarafından, hangi biçimde, ne oranda karşılanacağı esaslarının yasa koyucu tarafından belirlenmesi hukuk devletinin ve toplumsallaşmanın bir gereği ve sonucudur. Aksi hal; yani iş kazalarından kaynaklanan tazminat hakkının kullanılması ve esaslarının düzenlenememesi, insanların maddi ve manevi değerlerinin hukuk düzenince korunmaması toplumu kaosa sürükler, insanları ihkak-ı hak yoluna iter. Güçlü olanın var olabildiği, hukukun üstünlüğüne olan inancın zedelenmediği bir toplumun meydana gelmesine yol açar.”, Sami NARTER, İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, 2. B., Ankara 2015, s. 13; SÜMER, s. 227; Gaye Burcu SERATLI, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2003, s. 63 vd.; Levent AKIN, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, 12-13 Nisan 1996 İstanbul Galatasaray Lisesi Sempozyum Galatasaray Üniversitesi Rektörlüğü/İstanbul Barosu Başkanlığı, İstanbul 1996, s. 48 vd.; GÖKYAYLA, s. 54 vd.

<sup>33</sup> Murat DEMİRCİOĞLU/Hasan Ali KAPLAN, Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2016, s. 245; SÜMER, s. 228; SÜZEK, s. 460; GÖKYAYLA, s. 54; Ali GÜNEREN, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları, 2. B, Ankara 2011 s. 937; SARIBAY ÖZTÜRK, s. 212; Sami NARTER, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı ve Davaları, Ankara 2014, s. 9.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ KAZASI KAVRAMI, MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI, İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

#### § 1- İŞ KAZASI KAVRAMI

Genel olarak kaza ve iş kazası kavramı farklı şekillerde tanımlanarak karşımıza çıkmaktadır. Aslı Arapçadan gelen kaza, “İstem dışı veya umulmayan bir olay dolayısıyla bir kimsenin, bir nesnenin veya bir aracın zarara uğraması” olarak tanımlanabilir<sup>1</sup>.

Türk hukuk lûgatında kaza, “Bir irade neticesi olmaksızın veya umulmıyan bir hadise dolayısıyla bir kimsenin veya bir şeyin arızaya veya zarara uğramasıdır.” şeklinde tanımlanmaktadır<sup>2</sup>.

Bir başka anlatımla kaza, ani bir şekilde kasıt içermeden meydana gelen ve çoğu zaman bir zararla sonuçlanan olaydır<sup>3</sup>.

Uluslar arası Çalışma Örgütü’nün İş Sağlığı ve Güvenliği Ansiklopedisine göre iş kazası, “belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olaydır” şeklinde tanımlanmıştır<sup>4</sup>.

Dünya Sağlık Örgütüne göre iş kazası, “önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına yol açan olaydır” şeklinde tanımlanmıştır<sup>5</sup>.

Avrupa İstatistik Ofisi tarafından ise iş kazası, “iş sırasında fiziksel ve ruhsal zarara yol açan ani bir olay” şeklinde tanımlanmıştır<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Türk Dil Kurumu Büyük Sözlüğü, www.tdk.gov.tr (09.03.2018).

<sup>2</sup> Türk Hukuk Lûgatı, 3. B., Ankara 1991, s. 194 ; GÜNEREN, s. 341; NARTER, İş Kazası, s. 1.

<sup>3</sup> Bir başka anlatımla kaza, “...Kaza kavramının, biri geniş, diğeri dar olmak üzere iki anlamı bulunmaktadır. Geniş anlamda kaza; ani bir şekilde ve istenilmeyerek bir zararın doğumuna etkili olan sebepler bütününe denilmektedir. Dar anlamda kazadan amaç ise, insanın zarar görmesi, yani ölüm veya vücut bütünlüğünün zarar görmesidir. İş kazalarında, sadece dar anlamda kaza kavramı önem taşır...” Cevdet İlhan GÜNAY, İş Davaları, 4. B., Ankara 2014, s. 548; Zübeyde BAŞBOĞA ŞAHBAZ, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar, İstanbul 2010, s. 7; SÜMER, s. 89.

<sup>4</sup> International Labour Organization (ILO.), <http://www.iloencyclopaedia.org> (22.05.2019); Benzer bir başka tanım için bkz. [https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description\\_INJ\\_EN.pdf](https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_INJ_EN.pdf), (22.05.2019).

<sup>5</sup> BAYBORA, s. 13; SÜMER, s. 89.

<sup>6</sup> European Statistical Office (EUROSTAT.), [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Accident\\_at\\_work](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Accident_at_work), (22.05.2019).



## I- İŞ KAZASININ TANIMI

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinin 1. fıkrasında iş kazası düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre, 5 bent halinde hangi durumda meydana gelen kazanın iş kazası sayılacağı belirlenmiştir. Buna göre iş kazası m. 13/1'de sayılan hallerde meydana gelen ve sigortalı işçiyi hemen ya da daha sonradan bedenen veya ruhen olmak üzere engelli hale getiren olaylardır.

Hukuk Genel Kurulu bir kararında, kanunda iş kazasının tanımının yapılmadığını, kazanın hangi hal ve durumlarda iş kazası sayılacağına yer ve zaman koşullarıyla düzenlendiğini belirtmektedir. Yani burada sayılan haller örnek niteliğinde değildir, sınırlayıcı niteliktedir. Bu kanun maddesi teknik yönden tanımlayıcı bir hukuk kuralıdır. Bunun uygulamaya ilişkin sonucu ise bir olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağına anılan maddenin tanımı ve öngördüğü unsurlar çerçevesinde belirlenebileceğidir<sup>7</sup>.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu iş kazasını, "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay" olarak tanımlanmıştır (m. 3/1-g)<sup>8 9</sup>. Bu kanun

<sup>7</sup> "Hemen ifade edilmelidir ki, "iş kazası" yasada tanımlanmamış; ancak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uygulaması yönünden bir kazanın hangi "hal ve durumlarda" iş kazası sayılacağı "yer ve zaman" koşullarıyla sınırlanarak belirtilmiştir. Konuya ilişkin yasal düzenleme, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun "İş Kazası ve Meslek Hastalığının Tanımı" başlıklı 11. maddesinde yer almakta ve bu maddenin iş kazasına ilişkin (A) fıkrasında aynen; "A) İş kazası aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır. a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, c) Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında. ...", denilmektedir. Açıklanan bu madde hükmüne göre, iş kazası; maddede sayılı olarak belirtilmiş hal ve durumlardan herhangi birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır. Bu bakımdan 11. madde teknik yönden tanımlayıcı hukuk kuralıdır. Bunun uygulamaya ilişkin sonucu ise; bir olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağına anılan maddenin tanımı ve öngördüğü unsurlar çerçevesinde belirlenebileceğidir. Yasanın açık hükümleri bir yana bırakılarak, iş kazası kavramının unsurlarının belirlenmesine olanak yoktur. Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için, sigortalıyı bedence ve ruhça zarara uğratan olayın maddenin belirlediği "hal ve durumlardan" birinde meydana gelmiş bulunması gerekli ve yeterlidir. Bu sınırlı durumlar dışında meydana gelen ve sigortalıyı ruh ve bedence zarara uğratan olayların iş kazası olarak kabulüne olanak bulunmamaktadır. Gerek uygulama ve gerek öğretide açıkça kabul edildiği ve madde metninden de anlaşıldığı üzere bu maddede sayılan haller örnekleme niteliğinde değil, sınırlayıcı niteliktedir. Bu hallerden birine girmeyen sigorta olayı iş kazası sayılamaz. Sayılan bu hallerin birlikte gerçekleşme koşulu bulunmayıp, herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir.", YHGK., 14.10.2009, 21-400/432, www.yargitay.gov.tr (12.03.2018).

<sup>8</sup> 5510 sayılı Kanun'un ve 6331 sayılı Kanun'un kabul, RG. yayım ve yürürlük tarihlerinin incelenmesi, bu iki Kanunda yer alan iş kazası tanımının kronolojik sıralaması bakımından daha açıklayıcı olacaktır. Bu sebeple, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun kabul tarihi 31.05.2006, RG. yayım tarihi 16.06.2006'dır. 5510 sayılı Kanun'un yürürlük maddesi incelendiğinde, Kanun'un 13. maddesi, 2008 yılı ekim ayı başında yürürlüğe girer (m. 108). 6331 sayılı İş Sağlığı ve

maddesine göre bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için şu hususların meydana gelmesi gerekmektedir. İş kazası işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelmiş olma-

Güvenliği Kanunu'nun kabul tarihi 20.06.2012, RG. yayım tarihi 30.06.2012'dir. 6331 sayılı Kanun'un yürürlük maddesi incelendiğinde, Kanun'un 3. maddesi Kanun'un yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe girer (m. 38).

- 9 6331 sayılı Kanunda yer alan tanımın 5510 sayılı Kanunda yer alan tanıma göre eksik olduğu yönünde eleştiriler yapılmıştır. **TOPALOĞLU/ÇINKI**'ya göre, "6331 sayılı Kanunda, iş kazası kavramı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundan farklı tanımlanmıştır. Hâlbuki birbiriyle iç içe girmiş alanlarda ve birbirini etkileyen düzenlemeleri bulunan bu iki kanundan kronolojik olarak daha sonra çıkarılan 6331 sayılı Kanunda, kavramın önceki kanunlardaki tanımlamaları da göz önünde bulundurularak tanımlanabilmesi yahut bazı atıflarla iki Kanundaki tanımlamaların uygulama sorunlarına sebep olmayacak şekilde yapılabilmesi mümkünken bunun olmadığı görülmektedir. Bu durum zamanla uygulamada bazı problemlere yol açabilecek nitelikte görünmektedir.", Sıddık **TOPALOĞLU/Faruk ÇINKI**, İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Haklar, Yardımlar, Yükümlülükler, Tazminat ve Ceza Sorumlulukları, Ankara 2014, s. 39; **AYDINLI**'ya göre, "6331 sayılı İSGK'nın 3. maddesinin g bendinde aynen "İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olayı ifade eder." şeklindeki düzenlemeyle 5510 sayılı Kanundaki iş kazasının bazı halleriyle örtüşen ancak daha dar bir tanım getirilmiştir. Örneğin 5510 m.13/a'da işyerinde meydana gelen kaza, b bendinde işin yürütümü nedeniyle meydana gelen kaza ve e bendindeki işverence ferdi ya da toplu olarak işçilerin taşınması için tahsis edilen araç 4857/m.2 ve 5510/m.12 gereği işyerinden sayıldığı için bu üç iş kazası halleri ile örtüşme gerçekleşirken; c bendinde düzenlenen işyeri dışında işverenin emriyle işin yapılması dışında boş geçen zaman süreci ile süt verme izni süresi içinde meydana gelen kaza hallerini karşılamamaktadır.", s. 56; **GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU**'na göre, "6331 s.'lı İSGK. ise, tanımlar kenar başlıklı 3. maddesi ile iş kazası kavramını tanımlama yoluna gitmiştir. Ne var ki, bu tanımda, 5510 s.'lı Kanunun, 506 s.'lı Kanun hükmüne paralel olarak öngördüğü düzenleme ile buna dayanan içtihadın yeteri kadar dikkate alındığını ve getirilen mevcut pozitif düzenlememiz ve içtihadımız ile uyumlu olduğunu savunmak olanaklı olamayacaktır. Zira, 6331 s.'lı İSGK. m. 3/g hükmüne göre iş kazası, "işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olayı" ifade eder. Öğretide de kabul edildiği ... üzere, söz konusu tanımda belirtildiğinin aksine, sadece işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen kazalar değil, 5510 s.'lı Kanunun m. 13/1, c hükmünde kabul edildiği gibi, "Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda" gerçekleşen kazalarda iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliği alanında son olarak yürürlüğe giren 6331 s.'lı Kanunun getirdiği iş kazası tanımının, 5510 s.'lı Kanuna göre daha dar olması nedeniyle isabetli olmadığı ve daha önemlisi aynı kavramı düzenleyen iki kanun hükmü arasında çelişki ortaya çıktığı belirtilmelidir. İlginçtir ki, Kanunun madde gerekçesinde, yapılan tanımın 5510 s.'lı Kanundaki tanımı da kapsayacak daha üst genel bir tanım olduğu ifade edilmektedir. Oysa, maddenin yürürlük metnindeki ifadede, böyle bir sonuca varmak olanaklı görülmemektedir.", Ali **GÜZEL/Ali Rıza OKUR/Nurşen CANIKLIOĞLU**, Sosyal Güvenlik Hukuku, 16. B., İstanbul 2016, s. 332, 333; Aynı yöndeki diğer eleştiriler için bkz. Nurşen **CANIKLIOĞLU**, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşverenin Yükümlülükleri, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul 2012, s. 64; **ÖZDEMİR**, s. 275; Bir başka eleştiri ise 5510 sayılı Kanunda yer alan bir kavramın tekrar 6331 sayılı Kanunda yer almasının gerekli olmadığı yönündedir. **EMİRHAN**'a göre, "Kanaatimizce 5510 sayılı SSGSSK'u kapsamında tanımlanmış ve açıklanmış olan bir kavram varken, daha sonra çıkarılan 6331 sayılı Kanun ile yeniden ve bir öncekinden farklı olarak tanımlanmasının gerekli olmadığıdır.", s. 6; **GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU**'na göre, "Ayrıca eklemek gerekir ki, hukukumuzda zaten 5510 s.'lı Kanun kapsamında bir kez tanımlanmış olan bir kavramın, daha sonra çıkarılan bir diğer Kanunla tekrar ve üstelik öncekinden farklı biçimde tanımlanmasının gerekliliği de tartışılmalıdır. Bu noktada, kanaatimizce, 6331 s.'lı Kanunda ifade edilen iş kazası kavramının, 5510 s.'lı Kanun anlamında iş kazası kavramı ile özdeş olduğunun ortaya konması için, bu konuda 5510 s.'lı SSGSSK m. 13 hükmüne atıfta bulunulması yeterli olurdu. Nitekim, İSGK'nın hazırlanmasında esas alınan 89/391 sayılı Avrupa Birliği Yönergesinde de iş kazası kavramını tanımlama yoluna gidilmediği görülmektedir.", s. 333.

lıdır. Ayrıca iş kazası işçinin ölümüne sebebiyet vermiş ya da işçinin vücut bütünlüğünü bozmuş veya işçiyi ruhen ya da bedenen engelli hale getirmiş olmalıdır.

2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa göre, “İş Kazası: Tarımsal faaliyetleri dolayısıyla sigortalıları hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olayı, ifade eder.” (m. 3/1-g).

Doktrinde iş kazası, “sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan bir olay” olarak tanımlanmıştır<sup>10</sup>.

## II- İŞ KAZASININ UNSURLARI

5510 sayılı Kanunda öngörülen sigorta yardımlarının sağlanabilmesi için sigortalının uğradığı kazanın iş kazası sayılması gerekir. Bu sebeple aşağıdaki unsurlar birlikte gerçekleşmelidir.

Doktrindeki iş kazasının tanımı esas alındığı takdirde iş kazasının unsurları, kazaya uğrayan kişinin sigortalı olması, kazanın meydana gelmiş olması, sigortalının gördüğü işle kaza arasında ve kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağı bulunması ve sigortalının bedence, ruhça bir zarara uğraması şeklindedir<sup>11</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir kararında, iş kazasının unsurlarını belirtmiştir. Bu karara göre sigortalı sayılma, kanunda sayılan hal ve durumlardan biriyle kazaya uğrama, sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan bir

<sup>10</sup> Bir başka tanım ise, “iş kazası, birdenbire veya hiç değilse, kısa bir zaman parçası içinde meydana gelmiş zarar verici bir olaydır”, Kenan **TUNÇOMAĞ**, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 4. B., İstanbul 1988, s. 291; **SÜMER**, s. 90; Halûk Hâdi **SÜMER**, Sigortalının Servis Aracı Beklerken Uğradığı Kaza İş Kazası mıdır?, Çimento İşveren, C.11, S.4, Temmuz 1997, 10 vd. s. 11; Mustafa **KILIÇOĞLU**, Tazminat Hukuku, 6. B., Ankara 2016, s. 482; **NARTER**, İş Kazası, s. 13; A. Can **TUNCAY/Ömer EKMEKÇİ**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 19. B., İstanbul 2017, s. 376; Müjdat **ŞAKAR**, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 11. B., İstanbul 2014, s. 193; **GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU**, s. 333; **SERATLI**, s. 29; A. Murat **DEMİRCİOĞLU/Alı GÜZEL**, İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu, İstanbul 2001, s. 177; İlhan **ULUSAN**, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, s. 71; Fikret **EREN**, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974, s. 5; Levent **AKIN**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001, s. 23; Mesut **BALCI**, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması, 2. B., Ankara 2011, s. 95; Türker **YALÇINDURAN**, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası, Yargıtay Dergisi, Ocak-Nisan 1999, s. 153, 154; İsa **KARAKAŞ**, SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları, Ankara 2009, s. 13; **GÜNEREN**, s. 343; **MÜLAYİM**, s. 22.

<sup>11</sup> **SÜMER**, Servis Aracı, s. 11; İş kazasının unsurları hakkında geniş bilgi için bkz. **EREN**, s. 5-22; **GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU**, s. 334-348; **GÜNEREN**, s. 343 vd.; **TOPALOĞLU/ÇINKI**, s. 40 vd.

olayın gerçekleşmesi ve bu olay ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir<sup>12</sup>.

### 1- Sigortalı Olma

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için kazaya uğrayan kişinin sigortalı olması koşulu aranmıştır. Kanun maddesinden hareketle, bir başka anlatımla meydana gelen kaza sonucu bedence veya ruhça engelli hale gelen kişinin, sigortalı bir kimse olması zorunludur<sup>13</sup>.

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde sayılan ve iş kazası olarak belirtilen hal ve durumlar, m. 4/1-a da yer alan iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan sigortalılar ve m. 4/1-b de belirtilen bağımsız çalışanlar hakkında uygulanmaktadır. Madde 4/1-c de yer alan kamu görevlileri hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına ilişkin hükümler uygulanmayacaktır. Kamu görevlileri için kısa vadeli sigorta kolları bakımından 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uygulanacaktır.

Yargıtay'ın bir kararına göre, sigortalılık niteliğini kazanmasını sağlayacak bir işte çalışmaya başlamak, sigortalılık niteliğini kendiliğinden kazandıracaktır. İşveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'na süresi içinde bildirim yapılmamış olması, işçi bakımından iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun uygulanmayacağı anlamına

<sup>12</sup> “Yeri gelmişken, iş kazasının unsurları üzerinde de kısaca durulmalıdır. Bunlar şöyle sıralanabilir; kazaya uğrayan 506 sayılı Kanun anlamında sigortalı sayılmalı; bu sigortalı bir kazaya uğramalı ve uğranılan kaza 506 sayılı Kanunun yukarıda ayrıntısı açıklanan 11. maddesinin (A) fıkrasında sayılan hal ve durumlardan birinde meydana gelmeli; sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan bir olay biçiminde gerçekleşmeli; bu olay ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun illiyet (nedensellik) bağı bulunmalıdır.”, YHGK., 14.10.2009, 21-400/432, www.yargitay.gov.tr (12.03.2018).

<sup>13</sup> 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 3. maddesinde kimlerin sigortalı sayılacağı tanımlanmıştır. 5510 sayılı kanunun 4. maddesi tüm sigorta kolları açısından sigortalı sayılanları belirlemektedir. 5510 sayılı kanunun 5. maddesi istisnai bir hüküm olarak bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalıları belirlemektedir. 5510 sayılı Kanunun m. 4/1-a ve 4/1-b kapsamına giren sigortalılar iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu kapsamındadır. Ayrıca bu kapsama 5510 sayılı Kanunun 5. maddesindeki iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının kapsamında olduğu belirtilen kişilerde dâhildir. Son olarak 5510 sayılı Kanunun ek. md. 5/4 , “Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar. Bunlar hakkında bu Kanunun kısa vadeli sigorta kolları bakımından yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, uzun vadeli sigorta kolları yönünden malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.” şeklindedir. Yani ek maddeden anlaşılacağı üzere, tarım ve orman işlerinde süresiz olarak çalışanlar da iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamındadır.

gelmemektedir<sup>14</sup>. Başka bir ifade ile bu halde sigortalı sayılanlar kuruma bildirilmeden bir kazaya uğrasalar dahi yine uğradıkları kaza iş kazası sayılacaktır.

5510 sayılı Kanun'un 104. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, bu Kanunla yürürlükten kaldırılmayan hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı, 2/9/1971 tarihli ve 1479 sayılı, 17/10/1983 tarihli ve 2925 sayılı, 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanunlara yapılan atıflar ile diğer Kanunlarda sosyal sigorta haklarına, yardımlarına, yükümlülüklerine, sigortalılığa, hak sahipliği şartlarına, sağlık hizmetlerinin veya tedavi bedellerinin ödenmesine ilişkin yapılan atıfların bu Kanun'un ilgili maddelerine yapılmış sayılacağını düzenlemektedir.

Aday çırak, çırak ve meslek okulu öğrencileri de iş kazası ve meslek hastalığı bakımından sigortalı sayılırlar. 5510 sayılı Kanun'un 5. maddesinin b bendine göre, "Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigortası; meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında zorunlu staja tâbi tutulan öğrenciler hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır ve bu bentte sayılanlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.". Bu öğrencilerin sigorta primlerine ilişkin düzenleme, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu m. 25/4'de, "Aday çırak, çıraklar, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik orta-öğretim okul ve kurumlarında okumakta iken staja, tamamlayıcı eğitime veya alan eğitime tabi tutulan öğrencilerin sigorta primleri asgari ücretin yüzde ellisi üzerinden,

<sup>14</sup> "5510 sayılı Kanunun "Süresinde Bildirilmeyen Sigortalılıktan Doğan Sorumluluk" başlıklı 23'üncü maddesinin 1 ve 2'nci fıkralarındaki düzenlemeye göre; işverenin rücu alacağından sorumluluğu için, çalıştırılan sigortalının işe giriş bildirgesinin süresi içinde Kuruma verilmemiş olması ve zararlandırıcı sigorta olayının da işe giriş bildirgesinin Kuruma verilmesinden veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten sonra meydana gelmemiş olması gerekir. Başka bir deyişle; sigortalının bildirişi kanunda belirtilen sürelerden sonra yapılsa bile, zararlandırıcı sigorta olayı işe giriş bildirgesinin verildiği veya çalışmanın Kurumca tespit edildiği tarihten sonra meydana gelmiş ise; işverenin anılan düzenleme kapsamında sorumluluğu yoluna gidilemez. Sözü edilen madde ile; işverenin kaçak işçi çalıştırmasının önlemesi amaçlanmış olup, maddenin düzenleniş şekline de açıkça anlaşılabileceği üzere, 23'üncü maddeye göre işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluk ilkesine dayanır. Zararlandırıcı sigorta olayında işverenin hiç kusuru olmasa bile, şayet sigortalının işe girişi süresinde Kuruma bildirilmemiş ise, Kurumca yapılan sosyal sigorta yardımlarının tamamından sorumlu tutulması gerekir.", Y10HD, 24.12.2015, 20754/23037, www.yargitay.gov.tr (11.03.2018); Aynı yönde, Y10HD., 05.10.1987, 4723/4893, YKD., Ocak 1988, s. 120; Aynı yönde, Y9HD., 30.05.1989, 2781/4811, İşveren, Ocak 1990, s. 17-18; Aynı yönde, Y10HD., 18.09.1989, 6374/6203, Çimento İşveren, Ocak 1990, s. 26.

Bakanlık ile mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumlarının bağlı olduğu üniversitelerin bütçesine konulan ödenekten karşılanır.” şeklinde düzenlenmektedir.

Yargıtay bir kararında, iş mahkemesinin, iş kazası neticesinde zarar gören meslek lisesi öğrencisinin, mesleki eğitim sırasında stajyer öğrenci olduğu ve taraflar arasında herhangi bir hizmet sözleşmesinin bulunmadığı gerekçesiyle görevsizlik kararı vermesini yerinde görmeyerek bozmuştur<sup>15</sup>.

Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalışanlar, ders ücreti karşılığında görev yapanlar, koruma bekçileri, genel kadınlar, sendika yöneticileri, sanatçılar, ceza infaz ve tutukevlerinde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular, üniversitelerde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan öğrenciler, Türkiye İş Kurumu kursiyerleri de iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında yer alırlar<sup>16</sup>.

## 2- Kazaya Uğrama

İş kazasının ikinci unsuru sigortalının kazaya uğramış olmasıdır. Belirli koşullar sonucunda sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olay sebebiyle kaza meydana gelmektedir.

5510 sayılı Kanun’un 13. maddesinde meydana gelen kazanın iş kazası sayılabilmesi için bu kazanın hangi hallerde meydana gelmesi gerektiğini sınırlayıcı olarak 5 bent halinde düzenlenmiştir. Bunlar, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana

<sup>15</sup> “3308 sayılı Kanun’un 3.maddesinin (h) bendine göre "İşletmelerde Mesleki Eğitim", mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletme ve kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamalarını ifade etmekte olup davacı bu bent kapsamında mesleki eğitim (staj) görmektedir. 3308 sayılı Kanun’un 25/2 maddesine göre aday çırak, çırak ve öğrencinin eğitimi sırasında işyerinin kusuru halinde meydana gelecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından işveren sorumludur. 25/4 maddesine göre aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere sözleşmenin akdedilmesi ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortaları hükümleri uygulanır. .../... Öte yandan 4857 sayılı Yasa’nın 77/son maddesinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümlerin, işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanacağı bildirilmiştir. Somut olayda, davacının işletmede mesleki eğitim görmekte iken geçirdiği iş kazasına dayalı maddi ve manevi tazminat isteminin hukuki dayanağı İş Kanununda yer alan iş sağlığı ve iş güvenliği hükümleri olup eldeki uyuşmazlığın İş Mahkemesinde görülmesi gerektiğinden mahkemece işin esasına girilerek toplanacak deliller çerçevesinde bir karar verilmesi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile yazılı şekilde görevsizlik kararı verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”, Y21HD., 07.04.2016, 6326/6279, www.yargitay.gov.tr (12.03.2018).

<sup>16</sup> SÜMER, s. 91; Geniş bilgi için bkz. Ali Nazım SÖZER, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 2. B., İstanbul 2015, s. 311; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 379; GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 335, 336; Yusuf ALPER, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku, 8. B., Bursa 2016, s. 239 vd.; Kadir ARICI, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015, s. 319; GÜNEREN, s. 350 vd.; TOPALOĞLU/ÇINKI, s. 44 vd.

gelen kazalar, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle meydana gelen kazalar, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen kazalar, emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen kazalar (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 4/1-a kapsamında) ve sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen kazalardır. Başka bir deyişle, bu sayılan hallerden biri ile meydana gelen kaza, iş kazasıdır.

Hukuk Genel Kurulu bir kararında, meydana gelen kazanın iş kazası sayılabilmesi için, kanun maddesinde sayılan hallerden herhangi birisiyle gerçekleşmesini yeterli görmüştür<sup>17</sup>.

Kanun metninde sayılan halleri ayrıntılı olarak incelemek gerekirse, bunlar:

*1- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen kazalar*

5510 sayılı Kanun'un 11. maddesinde işyeri kavramı düzenlenmiştir<sup>18</sup>.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 29.08.2016 tarih ve 2016/21 (Kısa vadeli sigorta 09.03.2017 tarih ve 2017/11 sayılı genelge ile değişik) sayılı genelgesinde iş kazası sayılan haller belirtilmiştir. Buna göre, "Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen olayların yapılan işle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın iş kazası sayılması gerekir. Örneğin, sigortalıların işyeri sayılan yerlerde; avluda yürürken düşmesi, dinlenme saatinde top oynarken ayağının burkulması, bahçede meyve ağacından meyve toplarken düşmesi, tarlada çalışır iken traktör ile kaza geçirmesi, yemek yerken elini kesmesi, dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi, işyerinde intihar etmesi, işyeri

<sup>17</sup> "Gerek uygulama ve gerek öğretide açıkça kabul edildiği ve madde metninden de anlaşıldığı üzere bu maddede sayılan haller örnekleme niteliğinde değil, sınırlayıcı niteliktedir. Bu hallerden birine girmeyen sigorta olayı iş kazası sayılamaz. Sayılan bu hallerin birlikte gerçekleşme koşulu bulunmayıp, herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir. Eş söyleyişle, iş kazası hukuksal nitelikte bir olay olup, bu olayın yukarıda açıklanan yasa maddesinde sınırlandırılan ve belirtilen hallerden herhangi birinin oluşmasıyla ortaya çıkması gerekir.", YHGK., 09.03.2016, 949/287, www.yargitay.gov.tr (12.03.2018); Aynı yönde, YHGK., 14.10.2009, 21-400/432, www.yargitay.gov.tr (12.03.2018).

<sup>18</sup> 5510 sayılı Kanun m. 11'e göre, "İşyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır." Kanun maddesi uyarınca tanımda belirtilen tüm unsurlarda meydana gelen kaza iş kazasıdır.

sınırları içinde bulunan havuzda boğularak ölmesi, ücretli izinli bulunduğu sırada çalıştığı işyerindeki arkadaşlarını ziyaret için geldiğinde kaza geçirmesi, araçlarla çalışanların bu araçlarla geçirecekleri kazalar iş kazası olarak kabul edilecektir.”<sup>19</sup>. Görüldüğü üzere sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen kaza başkaca bir koşul aranmaksızın iş kazasıdır.

Sigortalının iş yerinde geçirmiş olduğu kazanın iş kazası sayılabilmesi için işveren tarafından yürütülmekte olan işin sonucu ya da yaptığı iş sırasında meydana gelmesi gibi şartlar aranmamaktadır. Başka bir deyişle, işçinin yaptığı iş ile meydana gelen kaza arasında uygun nedensellik bağının bulunması gerekmez. Önemli olan meydana gelen kazanın kanunda sayılan haller içinde olup olmadığıdır. Kazanın iş yerinde gerçekleşmesi iş kazası sayılması için yeterlidir. Ancak iş kazasında da nihai zarar ile kaza arasında uygun illiyet bağının kesildiği durumlar ortaya çıkabilir<sup>20</sup>. Örneğin; zarara doğrudan mücbir sebep, üçüncü kişinin kastı ya da ağır kusuru sebebiyet vermiş olabilir<sup>21</sup>.

Sigortalının uğramış olduğu kazanın ara dinlenme sırasında ya da sigortalının ağır kusuru sonucunda meydana gelmesinin bir önemi yoktur<sup>22</sup>. Örneğin, bahçede meyve ağacından meyve toplarken düşmesi, tarlada çalışırken traktör ile kaza geçirmesi, işçinin işyerinde düşmesi, ara dinlenmesi sırasında top oynarken ayağını kırması, öğlen yediği yemekten zehirlenmesi, işyerinde arkadaşıyla kavga edip yaralanması, işyerinde bir kişi tarafından silahla vurulması, işyeri sınırları içinde bulunan havuzda boğularak ölmesi, işyerinin yatakhaneğinde çıkan yangında yaralanması, işyerinde beyin kanaması geçirmesi veya işyerinde kalp krizi geçirmesi bir iş kazasıdır<sup>23</sup>.

<sup>19</sup> SGK 29.08.2016 tarih ve 2016/21 sayılı Genelge (Kısa vadeli sigorta 09.03.2017 tarih ve 2017/11 sayılı genelge ile değişik), s. 2, www.sgk.com.tr (14.03.2018).

<sup>20</sup> “İşyerinde meydana gelen beyin travması sonucu kişi hastaneye kaldırılmış ancak menenjit hastalığından ölmüştür. Böyle bir durumda nihai zarar ile iş kazası arasında uygun illiyet bağı olmadığından olay iş kazası sayılmamıştır.”, Y10HD, 26.11.1990, 7943/9851, YKD., Mart 1991, s. 371, 372, Yargıtay’ın bu kararını değerlendiren, **AYDINLI**’ya göre, “Aslında burada meydana gelen beyin travması olayı iş kazası olup bu nedenle Kurumun yardımlarından işçi ölünceye kadar yararlanacaktır. Ancak işçinin ölümü iş kazası sonucu olmadığından bu halde şartları var ise işçinin yakınlarına ölüm sigortasından ölüm aylığı bağlanabilecektir.”, s. 66; Levent **AKIN**, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı (Karar İncelemesi), Çimento İşveren Dergisi, Mart 2011, s. 32, 33; **GÜNEREN**, s. 369; **TOPALOĞLU/ÇINKI**, s. 102, 103.

<sup>21</sup> **SÜMER**, s. 92; **AYDINLI**, s. 66.

<sup>22</sup> **ŞAKAR**, s. 193; **SÜMER**, s. 92.

<sup>23</sup> **OLGAÇ/BULUT**, s. 63; **GÜNEREN**, s. 370; **SÜMER**, s. 92, 93; **TOPALOĞLU/ÇINKI**, s. 103-105.



Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bazı kararlarına göre, işçinin zorunlu olarak işyerinde bulunan dereye girerek yıkanması<sup>24</sup>, işyerinde çalışmakta iken kalp krizi geçirerek ölümü<sup>25</sup>, işyerinde badana işini yaparken düşmesi<sup>26</sup> iş kazasıdır.

Yargıtay'ın bazı kararlarına göre, işçinin işyerinde kalp krizi geçirip kaldırıldığı hastanede ölmesi<sup>27</sup>, asıl işi dışında başka bir işi yaparken meydana gelen kaza<sup>28</sup>, işye-

<sup>24</sup> “506 sayılı Yasanın iş kazasını tanımlayan 11. maddesi sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen ve sigortalıyı bedence arızaya uğratan olayların iş kazası olduğunu hüküm altına almıştır. Aynı Yasanın 5. maddesi ise işyerinin tanımını yapmakta ve işyeri ile işyerine bağlı yerlerin ve eklentilerin işyeri tanımı içinde kabul edilmesi gerektiğini kurala bağlamıştır. Buna göre yıkanma yerleri yani sigortalıların kişisel vücut temizliğinin yapıldığı yerlerin işyeri olarak kabul edilmesi belirtilen maddedeki kural gereğidir. Somut olayda işverenin işyerinde çalışan ve geceleri de işyerinde kalan sigortalılar için özel yıkanma yerleri hazırlamadığı bu nedenle kazalı sigortalının zorunlu olarak işyerinde bulunan dereye girerek yıkandığı bu nedenle konunun 11 ve 5. maddeleri kapsamında iş kazası olduğu ve çalışma saati dışında sigortalının yıkanmış olmasının sonuca etkili bulunmadığı gözetilmeden yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”, YHGK., 06.07.2005, 10-444/449, www.yargitay.gov.tr (20.03.2018).

<sup>25</sup> “Daha açık ifadeyle; sigortalının, işyerinde çalışmakta iken kalp krizi geçirerek ölümü, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11. maddesinin (A) fıkrasının (a) bendinde gösterilen "Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelme" haline uygun bir olay olduğu gibi, aynı maddenin (b) bendinde yer alan "işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla meydana gelme" haline de uygun olup; iş kazası sayılması gerekir. Maddede, başkaca bir şart ya da kısıtlamaya yer verilmemiş olduğundan, yasada olmayan bir kısıtlamanın yorum yoluyla getirilmesine de olanak yoktur.”, YHGK., 13.10.2004, 21-529/527, www.yargitay.gov.tr (20.03.2018); “Sonuç olarak, mahkemece, işyeri hekimi, işgücü sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman olan bir kardiyologun da yer alacağı bilirkişi heyetinden İş Kanununun 77.maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işyerinin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle, ölen işçinin işyerinde çalışma şartlarının kalp krizini tetikleyip tetiklemeyeceğinin belirlendiği ve iş kazası ile işverenin eylemi arasında illiyet bağı bulunup bulunmadığı, illiyet bulunuyorsa kalp krizinin oluşumunda işverenin kusurunun bulunup bulunmadığının saptandığı, kusuru mevcut ise kusurunun ağırlığının değerlendirildiği kusur raporu alınarak, dosyadaki bilgi ve belgelerle birlikte değerlendirilerek çıkacak sonuca göre karar verilmelidir. Bu nedenlerle, kusur raporu alınmaksızın, olayın niteliği ve oluş şekli göz önüne alındığında sigortalı veya davalıya kusur yüklenemeyeceği gerekçesiyle manevi tazminat talebinin reddine dair kararda direnilmesi isabetsizdir.”, YHGK., 20.03.2013, 1121/386, www.yargitay.gov.tr (20.03.2018).

<sup>26</sup> “Kaza, her ne olursa olsun işyerinde iş saatinde işverenin işini yaparken olmuştur. Bu haliyle, olay gerek sigorta hukuku gerekse iş hukuku yönünden bir iş kazasıdır.”, YHGK., 25.11.1987, 9/451-882, **GÜNEREN**, s. 377.

<sup>27</sup> “Somut olay incelendiğinde, davacılar murisinin, olay tarihinde, işyerinde bulunduğu sırada, fenalaştığı ve işyeri hekimi tarafından yapılan muayenede, murisin, kalp krizi geçirdiğinin anlaşılması üzerine ilk müdahalenin yapılarak hastaneye ambulansla gönderildiği ve hastanede, yapılan müdahaleye rağmen hayatını kaybettiği anlaşılmaktadır. Mahkemece, alınan bilirkişi raporu doğrultusunda, murisin işe başlamadan önce gerekli raporları almış ve davalı şirketin, işveren olarak tüm sorumluluğu yerine getirmiş olmasına göre, işverene, bir kusur atfedilemeyeceği gözetilerek yazılı şekilde hüküm tesis edilmiş ise de, işverenin kusursuz olup olmayacağı hususunun iş kazasının tespitinde bir öneminin bulunmadığı ayrıca kalp krizinin işyerinde iken çalışma esnasında meydana geldiği dikkate alındığında meydana gelen olayın bir iş kazası olduğunun kabulü gerekir.”, Y10HD., 20.03.2017, 10611/2289, www.yargitay.gov.tr (20.03.2018).

<sup>28</sup> “Dosyadaki bilgilerden, davacının asıl mesleğinin metal doğrama ve demir eşya üretim işi olduğu esasen olay günü bir başka işçinin verimli çalışmaması üzerine tezgaha geçerek işe müdahale ettiği, iş kazasının meydana geldiği tarihte aynı işverene ait inşaat işyerinden sigortalı olarak gösterilmesinin

rinde bir kişi tarafından silahla vurulması<sup>29</sup>, işçinin işyerinde intihar etmesi<sup>30</sup> iş kazasıdır.

İşyerinde meydana gelen kazanın günlük çalışma süreleri içerisinde meydana gelmiş olması zorunlu değildir. Örneğin, işçinin ara dinlenmesi sırasında yediği yemekten zehirlenmesi, işçinin günlük çalışma süresinin sonunda duş alırken düşmesi, dinlenme saatinde top oynarken ayağının burkulması, dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi de bir iş kazasıdır<sup>31</sup>.

*2- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle meydana gelen kazalar*

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinin 1. fıkrasının a bendi yukarıda açıklandığı üzere işyerinde meydana gelen kazaları kapsamaktadır. Aynı Kanun'un 13. maddesinin 1. fıkrasının b bendi ise işyeri dışında meydana gelen kazaları kapsam içine almaktadır.

---

bu gerçeği değiştirmeyeceği, davalı işverene ait sandalye imalatı işyerinde çalışmasının bu olgular dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiği, sonuç olarak işverenin bu çalışmaya izni olmadığından söz edilemeyeceği dikkate alınarak olayın meydana geldiği işyeri bakımından 11. Madde şartlarının oluşup oluşmadığı araştırılıp tartışılmadan eksik inceleme sonucu yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”, Y21HD., 05.04.2007, 2006/16595-5340, **GÜNEREN**, s. 380-381.

<sup>29</sup> “Sigortalının, işyerinde bulunduğu sırada davalı tarafından öldürülmüş bulunduğu olayda tartışmasızdır. Öbür yandan, 506 sayılı SSK. nun 11. maddesinin (A) fıkrasının (a) bendine göre, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada onu bedence arızaya uğratan olaylar dahi iş kazasıdır. Anılan hüküm, tanımlayıcı hüküm niteliğindedir ve bir konuda tanımlayıcı hüküm olunca, tanımlamada o hükmün göz önünde tutulmasında yasal ve hukuksal zorunluluk vardır. Daha açık bir anlatımla, nasıl, bu hükmün dışında bir olayı, bu hükmün belirlediği tanıma uymamasına rağmen başka bir görüş ve esastan hareketle, iş kazası saymak mümkün değilse, bu tanımın belirlediği çevreye giren bir olayı da, aynı şekilde iş kazası olarak tanımlamamak mümkün değildir. Bu konuda, mahkemece, olayı yanlış olarak tanımlayan kararlara da özellikle kesin yargı çevresinde, bağlayıcı güç ve nitelik tanınmaz.” Y10HD., 04.02.1980, 6407/624, **SÜMER**, s. 92, 93.

<sup>30</sup> “Şu hale göre 506 sayılı Yasanın 11/A-a maddesinde tarif edildiği üzere sigorta olayına neden olan intihar eyleminin işçilerin ikametlerine ayrılan ve işyerinin eklentisi konumunda bulunan bu nedenle de işyerinden sayılan işçi yatakhanelerinde diğer bir anlatımla sigortalının “sigortalının işyerinde bulunduğu sırada” meydana geldiğinde ve iş kazası olduğunda kuşku yoktur. Bu bakımdan olayı iş kazası saymayan mahkeme kararı isabetsizdir. Bu bağlamda açıklamak gerekirse, 506 sayılı Yasanın 11. maddesindeki iş kazası oluşturduğu belirtilen haller daha çok iş veya işin yürütümü ile ilgilidir. Zira, 11. madde de sayılan haller, işçinin işverenin otoritesi ve sorumluluğu altında bulunduğu durumlardır. O nedenle işverenin sorumluluğu altında çalıştırdığı sigortalının güvenliği beden ve ruh sağlığı için gerekli tedbirleri almak yükümü var ise de, bu hal her zaman için zorunlu değildir. Belirtelim ki böyle bir ilgi ve ilişki (illiyet) söz konusu olmadığı hal ve durumlardan birinde dahi meydana gelen bir olayında iş kazası sayılması mümkündür. Sözelimi intihar eylemi eğer işyerinde gerçekleşmiş ise, olayın salt işyerinde meydana gelmesi durumunda bile, intihar eden sigortalının gördüğü işle ilgili ve işverenin kusurundan kaynaklanmamış olmasına rağmen 506 sayılı Yasanın 11. maddesi açıklığı gereği olay yine de iş kazasıdır. Ancak bu durumda olaylarla iş ve işveren arasında nedensellik bağı bulunmayacağı için işveren ve onun halefi olanlar Kuruma karşı sorumlu tutulamaz.”, Y10HD., 05.07.2004, 4465/6425, www.kazanci.com (22.05.2019).

<sup>31</sup> **GÜNEREN**, s. 370; **SÜMER**, s. 94; **TOPALOĞLU/ÇINKI**, s. 104.

5510 sayılı Kanun m.13/1-b den anlaşıldığı üzere, işveren tarafından yürütülmekte olan işin sonucunda ve işyeri dışında meydana gelen kazalar iş kazasıdır.

Burada dikkat edilmesi gereken nokta sigortalı işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle hareket etmelidir. Başka bir ifade ile meydana gelen kazanın işverenin görevlendirmesi veya işin niteliği gereği yapıldığı sırada karşılaşılmış olması gerekir. Örneğin, kasap olarak işyeri işleten sigortalının getirilen ürünleri almak için işyeri dışına çıktığında bir aracın çarpması, marangoz atölyesi işleten sigortalının işyeri dışında mutfak dolabı monte ederken ayağına parçalardan birinin düşmesi sonucu yaralanması, çiftçilik yapan bir sigortalının tarlasına giderken yolda traktörü ile kaza geçirmesi iş kazasıdır<sup>32</sup>.

Yargıtay'ın bazı kararlarına göre, tesellüm işçisi olarak görevlendirilen sigortalının depo dışında kullandığı traktörü devirerek ölmesi<sup>33</sup>, sigortalının talimat uyarınca toprak numunelerini tahlil için başka bir ile götürürken kara yolunda geçirdiği trafik kazasında yaralanması<sup>34</sup>, sigortalının görevli olarak başka bir ile işverene ait araçla gi-

<sup>32</sup> SGK 29.08.2016 tarih ve 2016/21 sayılı Genelge (Kısa vadeli sigorta 09.03.2017 tarih ve 2017/11 sayılı genelge ile değişik), s. 3, www.sgk.com.tr (23.03.2018); SGK 29.08.2016 tarih ve 2016/21 sayılı Genelgesi (Kısa vadeli sigorta 09.03.2017 tarih ve 2017/11 sayılı genelge ile değişik)'ne göre, "Buna göre torna atölyesinde çalışan sigortalının elini torna makinesine kaptırması, tarlada çalışan sigortalının ilaçlama yaparken zehirlenmesi, tarlada çalışan sigortalının traktörün devrilmesi sonucu yaralanması ya da işverene ait traktör ile tarlaya giderken yolda traktörle kaza geçirmesi, beyaz eşya tamir bakım servisinde çalışan sigortalının buzdolabı tamiri için gittiği binada dengesini kaybederek düşmesi sonucunda yaralanması gibi olaylar işlerin yürütümü sırasında ve çalışma esnasında meydana geldiğinden iş kazası sayılması gerekmektedir.", s. 3, www.sgk.com.tr (23.03.2018).

<sup>33</sup> "Hak sahibi dosyasında bilirkişi, mahkeme ve Dokuzuncu Hukuk Dairesi, muris Kazım'ın; orman deposu dışında kamyonların durduğu yol kavşağında tomrukları teslim edip tesellüm kağıdını almakla görevlendirilmiş olduğunu kabul etmiş, bu konuda işveren tarafından herhangi bir itiraz sebkememiş, sigortalı Kazım'ın olay günü deponun dışında, yol kavşağında tesellüm işçisi olarak görevli olmadığı iddia edilmemiş ve giderek bu konuda delil getirilmemiş olduğundan sigortalının tesellüm işçisi olarak depo dışında görevlendirilmiş olduğunun kabulü gerekir. Mahkemece, bu konuda kuşku duyulması halinde, taraflarca gösterilecek deliller toplanıp tanıkların dinlenmesi ve bu hususun kesin biçimde saptanabileceği kuşkusuzdur. Orman deposu dışında tomrukların teslim edildiği yol kavşağının 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 5. maddesi 2. fıkrasında yazılı işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yer olarak kabulü halinde bu yer işyerinden sayılacağından olayın işyerinde meydana geldiğinin, anılan Kanunun 11/A-a maddesi koşullarının gerçekleştiğinin ve iş kazası olduğunun kabulü gerekir. İşyerine bağlı yerlerden sayılmaması halinde ise, sigortalının işyeri haricinde görevlendirildiğinin ve tesellüm işçisi olarak görevli iken kazanın vuku bulduğunun kabulünde zorunlu bulunmaktadır. Her iki halde de anılan kanunun 11. maddesi koşullarının gerçekleşeceği olayın iş kazası sayılacağı Dokuzuncu Hukuk Dairesi kararının kesin yargı durumunu, oluşturmadığı düşünülerek gerektiğinde yukarıda açıklandığı şekilde sair delillerde toplanmak sureti ile sonucuna göre karar vermek gerekirken davanın reddi isabetsizdir.", Y10HD., 18.09.1990, 6897/7605, www.hukuki.net (22.05.2019).

<sup>34</sup> "Dosya içerisinde mevcut deliller uyarınca, davacının davalı Yöntaş İnşaat Anonim Şirketinin inşaat mühendisi ve şantiye sorumlusu olduğu, anılan davalı tarafından üstlenilen pompaj sulama inşaatı işinin denetimi ile görevli davalı DSİ çalışanı kontrol elemanının sözlü talimatı uyarınca toprak numuneleri alarak, bu numuneleri kontrol için DSİ Bölge Müdürlüğü laboratuvarının bulunduğu Konya

derken geçirdiği kaza sonucu ölümü<sup>35</sup>, işverene ait araçla işverenle birlikte iş gereği birlikte giderken trafik kazası sonucu ölümü<sup>36</sup>, sigortalının işverene ait traktör ile görevli olarak bağ çubuklarını almak için giderken traktörün devrilmesi ve altında kalarak ölmesi<sup>37</sup>, sigortalının traktör römorku ile görevli olduğu yere giderken römork bağlantı piminin kopması üzerine yaralanması<sup>38</sup>, işveren için pazarlamacılık yapan sigortalının başka bir kişi yönetiminde işverene ait araçla görevli gittiği yerden dönerken aracın bir tıra çarpması sonucu yaralanması<sup>39</sup>, işverenin sigortalıyı mahkemeye götürürken yolda bir aracın çarpması<sup>40</sup> olayları iş kazasıdır.

---

iline götürürken meydana gelen trafik kazasında yaralandığı, davacı sigortalının geçirdiği trafik kazasının 506 sayılı Yasanın 11/A-b maddesi kapsamında iş kazası olarak kabul edilmesi gereğinin gözetilmemiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. ”, Y10HD., 22.05.2007, 8745/8543, www.yargitay.gov.tr (22.05.2019).

<sup>35</sup> Samsun İş Mahkemesi'nin 14.07.2004 gün ve 843-605 sayılı kararı Yargıtay 21HD., tarafından onanmıştır. “Ölen İ... K...’nın işyerine 21.9.2000 tarihinde girdiği 5.6.2003 tarihinde işverene ait 55LL750 plaka sayılı vasıtada ve verdiği görevle ticari mallarını Trabzon’a götürdüğü sırada meydana geldiği olay günü itibariyle sigortalı olduğu ve aynı gün işveren tarafından sigortaya çıkışının verildiği SSK müfettiş raporunda da belirtildiği gibi olayın iş kazası olduğu anlaşılmalı davanın kabulüne karar verilmesi gerekmiştir.”, Y21HD., 14.02.2005, 2004/10063-1129, **GÜNEREN**, s. 393.

<sup>36</sup> Y10HD., 30.01.1995, 594/756, **GÜNEREN**, s. 391.

<sup>37</sup> “İşveren her ne kadar sigortalının kendisi tarafından bağ çubuklarını taşımak için görevlendirilmediğini olayın iş kazası olmadığını savunmakta ise de, dinlenen tanıklar sigortalının, işverenin emir ve talimatları dâhilinde traktörün arkasına 3 adet römorku takmak suretiyle bağ çubuklarını almaya gittiği sırada olayın meydana geldiğini anlattıkları gibi dinlenen polis memurları da sigortalının kendilerine işverenin gönderdiği denetim sırasında sigortalının anlattığını ifade etmişlerdir. Bir işçinin işverene ait traktörü işverenden izinsiz hem de trafik kurallarına aykırı olarak 3 adet römorku arka arkaya takmak suretiyle, kendi işinde kullanması hayatın olağan akışına aykırıdır. Dosya içeriğine uygun tüm kanıtlara göre sigortalının işveren tarafından görevlendirildiği bu görevin yerine getirilmesi sırasında olayın meydana geldiği ve olayın iş kazası olduğu açık seçik ortadadır. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın yeterli olmayan bilirkişi raporuna dayanmak suretiyle davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”, Y21HD., 18.10.2001, 7094/6867, www.yargitay.gov.tr (22.05.2019).

<sup>38</sup> Y21HD., 11.02.1999, 415/562, **GÜNEREN**, s. 391.

<sup>39</sup> “Davalı şirket müdürü Hamza Arısoy kazadan 20 gün önce alınan aracı davacıya kullanması için verdiğini, kendi şirketlerine ait faturaları kullanması için izin verdiklerini, davacının aracı Adana’ya götürdüğünü bilmediğini, tedavi yardımını iyilik olsun düşüncesi ile yaptıklarını, davacının kendi şirketlerinin işçisi olmadığını savunmuş ise de, yeni alınan bir kamyonetin bir kaza sonucu araç sahibine terettüp edecek sorumluluğun ne olabileceğini, araç sahibinin düşünmesi ve kamyonetin kullanılmasından da bilgisi olması gerekir. İşverenin davacının Adana’ya gittiğinden haberim yoktu şeklindeki savunması inandırıcı bulunmamaktadır. Dosyada bulunan müfettiş raporları, dinlenen davacı tanıkları ile davalı şirket müdürünün açıklamalarının değerlendirilmesinden, davacının davalı şirketin işçisi olduğu, şirketin cam sehparlarını pazarladığı, meydana gelen olayın, 506 sayılı Yasanın 11/A (a-b-c) maddelerine göre iş kazası olduğu açık ve belli iken mahkemece davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır.”, Y21HD., 27.05.2002, 3230/4964, www.yargitay.gov.tr (22.05.2019).

<sup>40</sup> “Sigortalı olay günü izinli değildir. Bilakis görevlidir. Öğleden sonra Yenimahalle’deki bankadan kredi alınacak bir iş için gereksiz olarak işverenle sigortalının Ankara Adliyesine Sıhhiye’ye gelmesi düşünülemez. İşveren vekili durumunda olan kıymetli bir elemanın hiçbir görevi yoksa adliyeye götürülmesi sigortalının işverenin her türlü dâhili ve harici işlerine baktığı göz önünde tutulduğunda olay günü görevli olduğunun kabulü zorunludur. Normal iş kuralları ve hayatın akış seyri de sigortalının görevli olduğu sonucunu gösterir. Bu itibarla olayın 506 sayılı Kanununun 11. maddesine göre iş

Yargıtay başka bir kararında ustasının iznini alarak işyeri dışında bulunan lokantada yemek yiyen çırağın ani gelişen parapezi hastalığı nedeniyle lokantadan çıkarken yere yığılması iş kazası saymıştır<sup>41</sup>. Ancak bu karar, iş kazası sayılan hallerden birisine girmediği gerekçesiyle eleştirilmiştir<sup>42</sup>.

Yargıtay bir başka kararında sigortalının işverenden izin isteyerek kişisel bir işini takip için bulunduğu bir bankada meydana gelen patlamada yaralanmasını iş kazası ola-

---

kazası olarak kabulü gerekirken yazılı düşüncelerle davanın reddi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”, Y10HD., 23.10.1995, 7796/8681, www.hukuki.net (22.05.2019).

<sup>41</sup> “Zararlandırıcı sigorta olayının, davalı Ayhan Şen’e ait işyerinde çırak olarak çalıştığı çekişmesiz bulunan 23.8.1984 doğumlu Samet Güler’in 8.3.2000 günü saat 11.30 sıralarında ustasının izniyle lokantaya gidip yemek yedikten sonra, lokantadan çıkarken yürümeyip yere yığılması şeklinde meydana gelmiş bulunmasına, yük ve malzemelerin kaldırılması, taşınması, indirilmesi, istiflenmesi gibi işler yapılırken yükün bele verilmesi, başka bir anlatımla ağırlığın ayak ve diz üstünde baskı yapacak şekilde kaldırılmasının bel kaslarını zorlaması üzerine yemek yenilmesi durumunda karın içi basıncın artmasına bağlı olarak ani bir hareketle disk kayması sonucu bel sinirlerine baskı yapması üzerine SSK Kartal Hastanesi Sağlık kurumunca teşhisi konulan parapezi hastalığının meydana gelmesinin tıbben mümkün bulunmasına göre somut olayın; 506 sayılı Yasanın 11. maddesi uyarınca iş kazası sayılmasına karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ve yanılığılı değerlendirme sonucu yazılı şekilde istemin reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”, Y10HD., 29.11.2004, 6931/11020, www.yargitay.gov.tr (22.05.2019).

<sup>42</sup> “Olayda kazaya uğrayan, çırak statüsünde çalışmaktadır. 506 s.K.’nun 3/B maddesine göre özel kanunda tarifi ve nitelikleri belirtilen çıraklar hakkında analık sigortası ile malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları uygulanmayacak, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık sigortaları ise uygulanacaktır. Olay 11. m.’de sayılan hallerden herhangi birine girmemektedir. Çırak ustanın izni ile lokantaya yemek yemeye gitmiş ve burada kazaya uğramıştır. Yani ilk bakışta olayda nedensellik (illiyet bağı) yoktur. Kazaya uğradığı sırada çırak, işverenin otoritesi altında değildir. (Doktrinde, işverenin otoritesi doğrudan veya dolaylı olarak gözlenebiliyorsa nedensellik bağı gerçekleşmiş sayılmaktadır.) Olayda görevli gönderme de yoktur. Ustabaşı çırağı iş yapması için değil, yemek yemesi için lokantaya göndermiştir. Çırak işyeri dışında kazaya uğramıştır ve kazaya uğradığı yerin işle bir bağlantısı da yoktur. Karardaki bazı teknik açıklamalar, kaza ile iş arasında bağlantı kurulmasına yol açmakta ve kazanın “işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla” ortaya çıktığını düşündürmektedir. Gerçi kararda olayın niçin iş kazası sayıldığı açıkça ortaya konmamıştır. Sadece “parapezi” hastalığından söz edilmiş, bundan dolayı olayın 11. madde gereğince iş kazası sayılması gerekirken eksik inceleme ve yanılığılı değerlendirme sonucu davanın reddine karar verilmiş olduğu, kararın bozulması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Teknik olarak Parapezi hastalığı, yük kaldırma, taşıma, istifleme sırasında yükün bele verilmesi ve bel kaslarının zorlanmasından sonra, üzerine yemek de yenilirse, karın içi basıncın artmasından sonraki ani hareketle disk kaymasına ve bel sinirlerine baskıya yol açılması halidir. Bu durum da kazanın “işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla” uğranılmış bir kazayı çağrıştırmaktadır. Üzerinde durulması gereken bir konu da meydana gelen olayın kaza niteliğinde olması gereğidir. Kaza ise genel olarak, zarar görenin iradesi dışında, harici, ani ve şiddetli bir müdahale sonucu bedende arızaya neden olan olaylar bütünüdür. Kaza için aranan bu özelliklerin iş kazasında da bulunması gerekir. Yani kazanın ani olması, dıştan gelmesi, zarara sebep olmasıdır. Dıştan gelme unsuruyla kaza hastalıktan ayrılır. Ancak işyerindeki olumsuz koşullar (aşırı yorgunluk, bedeni zorlama, kasları, beli veya herhangi bir uzvu aşırı ve ters hareket ettirme) başka etkenlerle birleşerek bazı hastalıklara yol açmışsa (beyin kanaması, kalp krizi, nefes darlığı), bu da bedensel zararı doğurmuşsa, iş kazasından söz edilebilecektir.”, Ali Rıza OKUR, Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Kamu-İş, Ankara 2006, s. 212, 213.

rak kabul etmemiştir<sup>43</sup>. Bu karardan da anlaşıldığı üzere işyeri dışında meydana gelen ve işverenin yürüttüğü işle bir bağlantısı bulunmayan kazalar iş kazası sayılmayacaktır.

*3- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen kazalar*

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinin 1. fıkrasının c bendi, işverene bağlı olarak çalışan ve görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen kazaları iş kazası saymıştır.

5510 sayılı Kanun m.13/1-c den anlaşıldığı üzere, bağımsız çalışanlar bu hükmün kapsamı dışında tutulmuştur.

Sigortalının görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi aynı veya farklı bir il olabileceği gibi yurt dışı<sup>44</sup> da olabilir<sup>45</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında sigortalının görevli bir şekilde alış-verişe giderek dükkânda kullanılacak malzemeleri aldıktan sonra yol üzerinde bulunan bir dükkâna uğrayıp çay içerken silahla öldürülmesi olayını iş kazası saymıştır<sup>46</sup>.

<sup>43</sup> “Yukarıda yapılan açıklamalar kapsamında; sigortalının zarar gördüğü kazanın mesai saatleri içerisinde olup olmadığı, işverenin işyeri sınırlarında olup olmadığı, işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş nedeniyle kazanın meydana gelip gelmediği, işveren tarafından bir görevlendirme yapıp yapılmadığı, sigortalının işyerindeki görevi araştırılıp, gerektiğinde keşif yapıp, irdelenerek, öncelikle meydana gelen kazanın iş kazası olup olmadığı kuşkuyla yer bırakmayacak şekilde tespit edilmelidir...” Y10HD., 21.4.2016, 27507/6202, www.yargitay.gov.tr (01.01.2018).

<sup>44</sup> Bkz. 5510 sayılı Kanunun “Sigortalıların işleri nedeniyle geçici olarak yurt dışında bulunmaları” başlıklı 10. maddesi.

<sup>45</sup> **GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU**, s. 342; **TOPALOĞLU/ÇINKI**, s. 113-115; **SÜMER**, s. 95; **GÜNEREN**, s. 396; M. Refik **KORKUSUZ/Suat UĞUR**, Sosyal Güvenlik Hukuku, 4. B., Bursa 2015, s. 290.

<sup>46</sup> “Sigortalının işveren davalı oğlu yanında çalıştığı ve olay günü dükkanda kullanılacak malzemeleri almak üzere görevlendirildiği ve gerekli alış-veriş yapmasını müteakip uğradığı yol üzerinde bulunan babasına ait başka dükkanda silahlı tevavüze uğrayarak öldüğü anlaşılmaktadır. Olayın açıklanan oluş biçimine göre davanın yasal dayanağı 506 sayılı Kanunun 11. maddesinin A/c bendidir. Belirtilen bent de 11. maddesinin A bendi ile bağlantılı olarak “sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana ve sigortalıyı hemen veya sonra bedence veya ruhça arızaya uğratan bir olayın iş kazası” olarak kabulü gerektiği hükme bağlanmış bulunmaktadır. Ancak hemen belirtmek gerekir ki, işverence görevlendirilen sigortalı işçinin asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda maruz kaldığı olayın iş kazası sayılabilmesi için zararlandırıcı olayın, sigortalıdan yapılması istenilen işin tamamlanabilmesi bakımından normal yasa çerçevesinde ve hoşgörü ile karşılanabilecek bir zaman süreci içerisinde meydana gelmesi gerekir. Somut olayda da sigortalının ölümüne neden olan olay, sigortalı işçiden yapılması istenilen işin kapsamı itibarıyla tamamlanması için geçmesi gereken normal sürenin dışında, ancak hoşgörü sınırları içerisinde kabul edilebilecek bir zaman kesiti içinde vuku bulmuştur. Bu durumda yerel mahkemenin mevcut delilleri değerlendirilmek suretiyle sigortalı işçinin maruz kaldığı ölüm olayının iş kazası olarak kabul edilmesi doğrudur. O halde ve yasaya uygun bulunan direnme kararı onanmalıdır.” YHGK., 05.06.1996, 10/228-454, **GÜNEREN**, s. 397, 398; Aksi görüş, Tankut **CENTEL**,

Yargıtay bazı kararlarında, davalıya ait şantiye sahasında ve işin yürütülmesi sırasında yaralanma ile sonuçlanan olayı<sup>47</sup>, sigortalının bir müşterinin mermer işlerinin ölçüsünü almak için görevlendirildiği iş bitiminde işyerine dönerken geçirdiği kazada ölmesi olayını<sup>48</sup>, sigortalının görevli bir şekilde bir iş için giderken dinlenmek amacıyla oturduğu bankta bomba patlaması sonucu ölmesi olayını<sup>49</sup>, yük götüren şoförün malı teslimden sonra güzergâhını değiştirerek başka bir otomobile binip döviz bozdurması için geçen zamanda meydana gelen trafik kazasını<sup>50</sup>, sigortalının görevli olarak başka bir ile giderken bindiği uçağın düşmesi sonucu meydana gelen ölüm olayını<sup>51</sup> iş kazası saymıştır.

---

Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtay'ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul 1997, s. 255, 256.

<sup>47</sup> “Davacının olay tarihinde davalıya ait şantiye sahasında ve işin yürütülmesi sırasında %4,3 oranında malul kalacak derecede yaralandığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşıldığına göre davacının geçirdiği kazanın 506 sayılı yasanın 11-A/a-b maddeleri uyarınca iş kazası olduğu açıkça ortadadır. Kaldı ki bu konuda taraflar arasında bir uyuşmazlık da söz konusu değildir. Bu durumda davacının maddi ve manevi istemleri konusunda karar verilmesi gerekirken olayın iş kazası olmadığı nedeniyle davanın reddi usul ve yasaya aykırıdır.”, Y21HD., 01.04.2002, 2447/2680, www.yargitay.gov.tr (22.05.2019).

<sup>48</sup> “Dava konusu olayda davacı murisinin işveren tarafından verilen talimatla Mehmet Kirpi isimli şahsın mermer işlerinin ölçüsünü almak üzere görevlendirildiğine bu işin bitimi sonucu işyerine gelirken kaza geçirdiği görülmektedir. Bu durumda istemin olumlu kabul edilmesi ve olayın iş kazası sayılması gerekirken aksine görüşle karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”, Y21HD., 25.04.2001, 3111/3240, www.yargitay.gov.tr (22.05.2019).

<sup>49</sup> “Bu davada olayın sigortalının görev ile başka bir yere gönderildiği zaman süreci içerisinde ortaya çıktığı kuşkusuz olduğuna göre kazayı iş kazası saymak yasal zorunluluktur. Öbür yandan sigortalının diğer arkadaşlarıyla birlik olup bomba taşıdığı veya kasten bulundurduğu yolunda yeterli delil bulundurulmamıştır. Kaldı ki aynı yerde birlikte oturan ve sağ kalan arkadaşları aleyhine açılan ceza davası beraatle sonuçlanmıştır. Hal böyle olunca olayın iş kazası olarak kabulü anılan 11/A-C maddesinin lafzına ve ruhuna uygun düşer. Mahkemece açıklanan bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın yazılı şekilde hüküm verilmiş olması usule ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”, Y10HD., 13.10.1987, 5024/5139, **GÜNEREN**, s. 399, 400; Buna karşılık, sigortalının özel arabasıyla, görev yerine hareket etmeden önce, ailesi ile vedalaşmak üzere evine gitmekte iken geçirmiş olduğu trafik kazası iş kazası sayılmamıştır, Y9HD., 15.10.1991, 7949/13115, **GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU**, s. 343.

<sup>50</sup> “Bu davada trafik kazasının sigortalının görev ile başka yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanda meydana geldiği tartışmasız olduğuna göre anılan madde uyarınca sosyal sigorta olayının iş kazası sayılması gerekir. Zira, sigortalı işçinin işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla işyerinden uzaklaştığında, boş zamanlarını normal bir yaşantı içerisinde değerlendirilmesi doğaldır bu yönden, sigortalının döviz işlemi yapmak üzere Medine'deki bir bankaya gitmesi kendi ihtiyacı için bile olsa hayatın olağan akışına uygun bir hareket olarak kabul edilmelidir. Öbür yandan, sigortalıyı görevle ayrıldığı işyerinden aynı işyerine dönüncüye kadar –normal yaşantı içerisinde kalmak koşuluyla- boş zamanlarda dahil olmak üzere tüm risklere karşı sigortalı saymak, sosyal sigorta hukukunun, genel ilkelerine uygun düşeceği de söz götürmez.”, Y10HD., 03.02.1987, 19-430, **GÜNEREN**, s. 400; **AYDINLI**'ya göre, “işçinin işverenin tamamen emri dışında göreve gitmesi için normal yol güzergahından çıkıp bir başka yola saparak bir akraba ziyareti sürecinde geçirdiği kaza da iş kazası sayılmaz.”, s. 69; Benzer görüşte, **TUNCAY/EKMEKÇİ**, s. 387.

<sup>51</sup> Y21HD., 05.04.2012, 4196/5289, www.kazanci.com (22.05.2019); Y9HD., 29.12.1981, 11284/15904, **GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU**, s. 343.

Yargıtay başka bir kararında, özel amaçlı eğlence ve seyahatler sonucu meydana gelen olayları iş kazası saymamıştır<sup>52</sup>. Yani sigortalının kişisel nedenlerle seyahati esnasında geçirdiği kaza iş kazası olarak nitelendirilemez.

Özetle sigortalının görevli olarak işyeri dışında bir yere gönderildiğinde, gidişinden dönüşüne kadar olağan hayat akışı içinde kalmak kaydıyla boş zamanlarda dâhil olmak üzere tüm süre içinde meydana gelen kazalar iş kazasıdır<sup>53</sup>.

*4- Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen kazalar (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 4/1-a kapsamında)*

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinin 1. fıkrasının d bendi, bu kanunun m. 4/1-a kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olayı iş kazası saymaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu m. 74 uyarınca, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmek için süt izni verilmelidir<sup>54</sup>.

<sup>52</sup> “davacının içerisinde bulunduğu ve mülkiyeti şirkete ait araçla işverenin oğlunun sevk ve idaresinde iken, kimi kişilerle birlikte tamamen eğlenmek ve gezmek amacıyla Çorum’a geldikleri gece eğlence sonucu ve aşırı alkollü vaziyette bu kere Samsun istikametine doğru gidilirken önce bulunan kamyonuna arkadan çarpmak suretiyle kaza yaptıkları anlaşılmıştır. Bu tür amaçlı eğlence ve seyahatler sonucu meydana gelen olayların iş kazası olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Mahkemenin aksine inandırıcı ve yeterli kanıt göstermeden üstelik hayatın olağan akışına ters biçimde olayı iş kazası olarak değerlendirilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”, Y21HD., 29.04.2002, 2036-3535, **GÜNEREN**, s. 399; Aksi görüşte olan **SÖZER**, eğlencenin normal hayat şartları içinde algılanması gerektiğini, hatta işçinin işyerine dönünceye kadar tüm sürenin sosyal güvence altında olmasını savunmaktadır, Ali Nazım **SÖZER**, Türkiye’de Sosyal Hukuk, Ankara 1994, s. 304; Ayrıca Y21HD., 29.04.2002, 2036-3535, kararın değerlendirilmesi için bkz. Nurşen **CANIKLIOĞLU**, Yargıtay’ın 2002 Yılı Sosyal Sigorta Kollarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Semineri, Ankara 2004, s. 340 vd.; Aynı yönde, “Somut olayda ise; müteveffanın davalı işyerinde sigortalı olarak çalıştığı hususunda ihtilaf bulunmamakla birlikte, iline gidiş nedeni ve amacının yukarıda sayılan koşulları taşımadığı, müteveffanın kendi şahsi işi için gittiği ve bu sırada kaza geçirerek vefat ettiği anlaşıldığından, mahkemece davanın reddine karar vermek gerekirken, kabulüne karar verilmesi isabetsiz olmuştur.”, Y21HD., 14.06.2016, 18158/9853, www.yargitay.gov.tr (01.01.2018).

<sup>53</sup> **SÜMER**, s. 95; **GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU**, s. 343; **SÖZER**, s. 325; **ALPER**, s. 230; **AYDINLI**, s. 69; **GÜNEREN**, s. 396, 397; **TOPALOĞLU/ÇINKI**, s. 113-115.

<sup>54</sup> 4857 sayılı Kanununun 74. maddesinin 6, 7 ve 8. fıkralarına göre, “İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. (Ekcümle: 29/1/2016-6663/22md.) Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. (6. f.) Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. (7. f.) (Ek fıkra:



Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Bu sürenin hangi saatler arasında olacağını ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için süt izni verilmiş olan bu süre içerisinde meydana gelen kazalar iş kazası olarak kabul edilir<sup>55</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, kadın sigortalıya işveren tarafından verilen süt izni süresi içinde, işyerine gelmek üzere yoldan karşıdan karşıya geçerken uğradığı kazayı iş kazası kabul etmiştir<sup>56</sup>.

*5- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen kazalar*

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinin 1. fıkrasının e bendi, sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olayı iş kazası saymaktadır.

Sigortalının işe gidiş geliş sırasında toplu taşıma aracı ya da özel aracını kullanması sırasında meydana gelen kaza iş kazası sayılmaz<sup>57</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, kendi özel otosu ile işyerine giderken başka bir araçla çarpışmak suretiyle uğradığı kazayı iş kazası kabul etmemiştir<sup>58</sup>.

---

29/1/2016-6663/22 md.) Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır. (8. f.)”.

<sup>55</sup> **GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU**, s. 344; **AYDINLI**, s. 69; **SÖZER**, s. 327; **GÜNEREN**'e göre, “Kadın sigortalı, süt iznini iş yerinde kullanacağı gibi işyeri dışında da kullanabilir. Süt izni sırasında serbest olan kadın sigortalı, iş yerine yakın bir evde oturuyorsa, evine giderek çocuğunu emzirebilir.”, s. 401; **TOPALOĞLU/ÇINKI**, s. 115.

<sup>56</sup> “Nitekim sigorta olayı iş kazası niteliğindedir. Çünkü, sigortalı emzikli bir kadındır. Toplu sözleşmenin 64. maddesi uygulanarak kendisine saat 7-9 arasında kullanılmak üzere, işveren tarafından 2 saat emzirme (süt izni) verilmiş bulunan sigortalı, bu izin süresi içerisinde saat 08.30 sırasında işyerine gelmek üzere yolda karşıdan karşıya geçerken davalının kullandığı motorlu taşıtın çarpması sonucu vefat etmiştir. İş Kanununun 62/d maddesine göre “emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt verme için belirtilen süreler” iş süresinden sayılır ve iş süresinden sayılan zaman içerisinde işyerine gelirken uğranılan kaza da iş kazasıdır. Nitekim 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11/A-d maddesi de “emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen sigorta olaylarının, iş kazası sayılacağını belirtmiş bulunmaktadır. Her iki yasa hükmünün insani düşüncelerle kabul edilmiş, sosyal içerikli işçileri koruyan ve aslında çok iken varsayan, farazi bir çalışmayı öngören kurallar olduğu ortadadır. Öte yandan, Sosyal Sigortalar Kanununda iş kazası kavramının İş Kanunundan farklı kendine özgü ve özel nitelikte olmasının işverenin işyeri kazalarında sorumlu tutulmasına karşın, iş kazalarından illiyet bağı kuramı çerçevesinde sorumlu tutulmayabilmesinin bu olayda söz konusu olmadığı ve sonucu etkilemediği de belirgindir.”, YHGK., 10.06.1983, 328/652, www.kazanci.com (04.02.2019).

<sup>57</sup> **SÖZER**, s. 329; **SÜMER**, s. 97; **NARTER**, İş Kazası, s. 23.

<sup>58</sup> “Zararlandırıcı sigorta olayının iş kazası sayılması için, 1) Sigorta olayına maruz kalan kişinin Sosyal Sigortalar Kanununun 2. maddesi anlamında sigortalı olması, 2) Sigorta olayının maddede sayılı ve sınırlı olarak belirtilen hal ve durumlardan birinde meydana gelmesi koşuldur. Başka bir anlatımla, sigorta olayının iş kazası sayılabilmesi için iki koşulun birlikte gerçekleşmesi zorunludur. Somut

Doktrinde ve Yargıtay kararlarında belirtildiği üzere, sigortalılara işveren tarafından sağlanan servis aracının işin niteliği ya da sosyal yardım amacıyla yapılmasının önemi yoktur. İşverenin sigortalılara sağladığı bu aracın işverenin mülkiyetinde ya da bir başkasından bu amaçla hizmet alıyor olması veya bu aracın kiralık olması meydana gelen kazanın iş kazası sayılmasını engellemeyecektir<sup>59</sup>.

Yargıtay bazı kararlarında, sigortalının davalı işverene ait gemide kamarot olarak çalışırken açık denizde kaybolması olayını<sup>60</sup>, sigortalının işverenin temin ettiği servis aracında giderken meydana gelen trafik kazası sonucu ölüm olayını<sup>61</sup>, sigortalının işverene ait servis aracından inip işyerine gitmek için yolun karşı tarafına geçerken üçüncü bir kişiye ait aracın çarpması sonucu ölüm olayını<sup>62</sup>, Orman İdaresinin çalıştırdığı işçile-

---

olayda, davacının 22/8/1998 günü saat 6.45 de işyeri olan Yeniköy 2 nolu Orman Toplu Koruma Merkezine kendisine ait 33 FC 165 plaka nolu özel otosu ile gitmekte iken, Mersin şehir çıkışından sonra, başka bir araç ile çarpışmak suretiyle trafik kazasına maruz kaldığı anlaşılmaktadır. Ancak trafik kazası tespit tutanağı, davacı ve tanık beyanları ile de, davacının kendi özel otosu ile işyerine gitmekte olduğu sabit iken, olayın; 506 sayılı yasanın 11/A bendinde sayılan durumlardan hiç birine girmediği ve iş kazası sayılmasının mümkün olmadığı halde, davanın kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”, YHGK., 10.04.2002, 21/200-304, **GÜNEREN**, s. 405; Aynı yönde, YHGK., 04.11.1998, 21-767-787, **GÜNEREN**, s. 405, 406.

<sup>59</sup> “Sigortalının geçirdiği kazanın iş kazası olarak tespiti ile birlikte kaza geçirilen aracın işverence temin edildiği ve işçi servis aracı olduğu hususlarının da davalı işveren bakımından kesinleştiği ortadadır. Zira olay tarihinde yürürlükte bulunan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11/A (e) maddesinde açıkça gösterildiği üzere sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelen olaylar iş kazası olarak nitelendirilirler. Keza 4857 sayılı Yasanın 2/2 ve 506 sayılı Yasanın 5. maddesi 2. fıkrasında açıkça belirtildiği üzere; araçlar işyeri kapsamında kabul edilmişlerdir. Şu duruma göre servis düzeninin bulunduğu bir işyerinde sigortalıların emniyetli ve güvenli bir şekilde işyerine götürülüp getirilmeleri işveren yükümlüde olan bir sorumluluktur. İşverenin bu görevi kendi araç ve işçisiyle yapılabileceği gibi taşıma sözleşmesine bağlı olarak da yaptırması mümkündür. İşçi taşıma işinin işveren nam ve hesabına yapılması durumlarında, işçiye karşı sorumluluk doğrudan işverene aittir. Servis işini yüklenenle servisten yararlanan işçiler arasında, doğrudan hukuksal ilişki bulunmamaktadır. Bu nedenle; işverenin, taşıma sırasında doğrudan sorumlu olduğu gözetilmeksizin istemin reddi usul ve yasaya uygun bulunmamaktadır.”, Y21HD., 17.11.2015, 8825/20395, www.yargitay.gov.tr (01.01.2019); “Bu genel açıklamadan sonra somut olay değerlendirilecek olursa; işyerine gitmek için işverence sosyal yardım amacı ile temin edilen araca binerek işyerine gitmekte olan işçinin karşıdan gelen başka bir aracın kusurlu çarpması sonucu ölümü ile sonuçlanan olayın, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 11. maddesine göre bir iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez.”, YHGK., 18.03.1987, 9-722/203, www.kazanci.com (01.01.2019); **TOPALOĞLU/ÇINKI**, s. 116.

<sup>60</sup> “Davalı şirketin kaybolma olayında kusuru bulunmasa dahi sorumluluğu vardır. Bu durumda gaip Musa Bağdatlıoğlu’nun 20.1.2004 tarihinde açık denizde kaybolması olayının 506 sayılı yasanın 11/A maddesine göre bir iş kazası olduğu (...)”, Beyoğlu 2. İş Mahkemesinin 12.12.2007, 330-219 sayılı bu kararı, Y21HD., 01.12.2008, 728-18522 ile onanmıştır, **GÜNEREN**, s. 407.

<sup>61</sup> “Somut olayda; müteveffanın davalı işveren tarafından temin edilen araç ile toplu olarak işe götürülüp getirilmeleri sırasında, araç şoförü işçinin yapmış olduğu kaza sırasında yolcu-işçi olarak yaşamını kaybettiği dosya kapsamı ile sabittir. Bu durumda olayın iş kazası sayılması gerektiği ortada iken yerinde olmayan gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”, Y21HD., 01.07.2004, 3057-6483, **GÜNEREN**, s. 408.

<sup>62</sup> “Ölen sigortalı, işine gitmek üzere servis aracından inip işyerine yaklaşık 30-40 metre mesafede yoldan geçmekte iken uğramış olduğu bu olayda, uygun neden-sonuç bağı bulunduğu kanaatine varılmış

ri iş bitimi buldukları yerlere toplu olarak kiraladığı araçla giderken meydana gelen trafik kazası sonucu yaralanma olayını<sup>63</sup> iş kazası saymıştır.

Sigortalıların işveren tarafından sağlanan araçla işyerine gidiş geliş sırasında meydana gelen kazalar da iş kazasıdır. Burada önemli olan kazanın meydana geldiği aracın işveren tarafından sağlanmış ve kazanın bu araçla işe gidiş geliş sırasında meydana gelmiş olmasıdır. Sigortalının işyerine gidiş geliş sırasında meydana gelen bir trafik kazası veya işçilerin araç içerisinde kavga etmesi sonucunda yaralanması, işçinin araca binerken ya da inerken kapıya elini sıkıştırması iş kazası olarak kabul edilir<sup>64</sup>.

Yargıtay bir başka kararında, sigortalının durakta servis aracını beklediği sırada meydana gelen kazayı yerel mahkemenin kararını bozarak oy birliği ile iş kazası saymıştır<sup>65</sup>. Doktrinde bu karar, özetle kanun maddesinde iş kazası hallerinin sınırlı olarak sayıldığı, yoruma açık bir husus veya gerçek boşluk bulunmaması sebebiyle yargı organlarının açık ve yoruma ihtiyaç bulunmayan hükümleri amaçsal (gai) yoruma tabi tutması ve hukuk yaratmasının mümkün olmadığı, kararda belirtilen sosyal güvenlik ilkelerinin hangileri olduğunun belirtilmediği, söz konusu karar kabul edilecek olsa dahi iş ile kaza arasında illiyet bağının bulunmadığı, gerekçeleriyle eleştirilmiştir<sup>66</sup>. Aksi

---

ve meydana gelen olay sonucu sigortalı M.Ç.'nin uğramış olduğu olayın iş kazası sayılması gerektiğinin tespitine ve bu ölümden dolayı davacılar aylık gelir bağlanmasına karar verilmesi gerekmiştir.", Ankara 5. İş Mahkemesinin 09.09.1987, 1986/832-1987/482 sayılı bu kararı, Y10HD., 19.11.1987, 6147/6285 ile onanmıştır, **GÜNEREN**, s. 408.

<sup>63</sup> "Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle davalı Orman İdaresi Fidan dikimi ve tıraşlama işlerinde çalıştırdığı işçileri iş bitimi buldukları yerlere toplu olarak kiraladığı araçla götürdüğü sırada olayın meydana geldiğine göre 506 Sayılı Yasanın 11. maddesi A (e) bendi gereğince olayın iş kazası niteliğinde bulunmasına göre temyiz edenlerin yerinde bulunmayan bütün itirazlarının reddiyle usul ve kanuna uygun olan hükmün ONANMASINA", Y21HD., 30.10.2000, 6245/7313 , www.yargitay.gov.tr (22.05.2019).

<sup>64</sup> **SÜMER**, s. 96, 97.

<sup>65</sup> "Hal böyle olunca ve özellikle cezalandırıcı sigorta olayının yukarda sözü geçen maddenin (e) bendinde vurgulandığı üzere sigortalıların işverence sağlanan taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülmesi sırasında, başka bir anlatımla, servis aracına binmek üzere işveren tarafından belirlenen yerde beklediği sırada oluştuğuna göre, sigorta olayının iş kazası sayılması gerektiği hukuksal gerçeği ortadadır. Zira (e) bendinde; "götürülmesi sırasında" sözcüklerinin sigortalının işveren tarafından belirlenen yerde servis aracına binmek üzere toplu olarak buldukları hazırlık dönemini de kapsadığı söz götürmez. Öte yandan, "götürme sırasında" sözcüklerinin salt servis aracında geçen süreyi değil, servis aracına binmeden önceki süreyi de kapsadığı biçiminde yorumlamak, sosyal güvenlik hukukunun ilkelerine de uygun düşeceği tartışmasızdır.", Y21HD., 14.05.1996, 2674/2738, **SÜMER**, Servis Aracı, s. 10.

<sup>66</sup> **SÜMER**'e göre, "Yargıtay'ın bu görüşüne katılmıyoruz. Öncelikle belirtmek gerekir ki, SSK. Md. 11/A' da sayılan haller sınırlı olarak sayılmıştır. Bu nedenle herhangi bir olayın SSK. Md. 11/A' da gösterilen hallerden birisinde meydana gelip gelmediğinin titiz bir şekilde belirlenmesi ve kanunda öngörülme bir halde meydana gelen bir kazanın iş kazası olarak kabul edilmemesi gerekir. SSK. Md. 11/A, (e)' de açıkça "götürülüp getirilmeleri sırasında" ifadesi yer almıştır. Bu nedenle hükmün uygulanabilmesi için kazanın sigortalıların topluca taşınmaları, bir diğer ifade ile işçilerin işyerine

görüş ise, Yargıtay’ın kararının yerinde olduğunu, sigortalıların işverenin emir ve talimatı ile durakta toplandıklarını ve “sırasında” sözcüğünün toplu gidiş gelişlerin hazırlık hareketlerini de kapsayacağı şeklinde yorumlanması gerektiği yönünde ileri sürülmüştür<sup>67</sup>.

Yargıtay kararları incelendiğinde sigortalıların işe gitmek için işveren tarafından tahsis edilen servis aracını bekledikleri alanın iş kazası kapsamında sayıldığı anlaşılmaktadır. Sigortalıların iş dönüşü servisten indikten sonra yolun karşı tarafına geçerken



topluca götürülmeleri veya getirilmeleri sırasında meydana gelmiş olması gerekir. Henüz taşıma başlamadan önce veya taşıma işi bittikten sonra, başka bir deyişle sigortalıların söz konusu taşıta binmeden önce ve bindikten sonra meydana gelen kazalara SSK. Md. 11/A (e) hükmü uygulama alanı bulmaz. Hükmün açık ifadesi karşısında aksi yorum, SSK. Md. 11/A’ ya aykırıdır. Yargıtay, SSK Md. 11/A (e) hükmünü yorumlamak suretiyle henüz taşıma başlamadan önce meydana gelen olayları da iş kazası olarak kabul etmiştir. Yargıtay’ın yorum yolu ile, hükmün açık ifadesine aykırı sonuca ulaşması yerinde değildir. ... Eğer servis aracına binmeden önceki dönemi hazırlık dönemi olarak nitelemek ve böylece hükmün kapsamına dâhil etmek mümkün olsa idi, işçinin evden çıktığı andan itibaren servis aracına bindiği ana kadar uğradığı her türlü kazayı iş kazası olarak kabul etmek gerekirdi. Zira servis aracına bininceye kadar, sigortalının yaptığı her eylem, servis aracına bineceği durağa ulaşma, servis aracına binme ve işyerine gitme amacına yöneliktir. Örneğin; evden çıkıp servis durağına kadar olan mesafeyi yürüyen işçiye bir aracın çarpması halinde, bunu da iş kazası saymak gerekirdi ki bu sonuç SSK. Md. 11/A, (e)’ nin açık hükmü karşısında mümkün olmadığı düşüncesindeyiz.”, Servis Aracı, s. 12, 13.

<sup>67</sup> **GÜNEREN**’e göre, “Toplu taşıma düzeninin bulunduğu iş yerlerinde sigortalılar, işverenlerin emir ve talimatıyla aracın geçeceği bazı duraklarda toplanmaktadırlar. Bunun gibi, iş dönüşü araçlar sigortalıları aynı duraklarda indirmektedir. Sigortalı işçilerin servis aracı beklerken toplandıkları nokta, toplu taşıma hazırlık hareketinin başladığı yerdir. “Sırasında” sözcüğü, toplu gidip gelişlerin hazırlık hareketlerini de içerir. Nitekim 21. HD. bir kararında, “sırasında, sözcüklerinin salt servis aracında geçen süreyi değil, servis aracına girmeden önceki süreyi kapsadığı biçimde yorumlamak sosyal güvenlik hukukunun ilkelerine de uygun düşeceğini” açıklamıştır. Kanımızca bu görüş ve uygulama çok yerindedir.”, s. 404; Aynı yönde, **NARTER**’e göre, “...Sigortalı işçilerin servis aracı beklerken toplandıkları nokta, toplu taşıma hazırlık hareketinin başladığı yerdir. “Sırasında” sözcüğü, toplu gidip gelişlerin hazırlık hareketlerini de içerir. Nitekim, 21HD. bir kararında “sırasında” sözcüklerinin salt servis aracında geçen süreyi değil, servis aracına girmeden önceki süreyi kapsadığı biçimde yorumlamak sosyal güvenlik hukukunun ilkelerine de uygun düşeceğini” açıklamıştır. Kanımızca bu görüş ve uygulama çok yerindedir. Güneren’in yerinde olduğu görüşüne biz de katılmaktayız.”, İş Kazası, s. 22.

uğradığı kaza<sup>68</sup> ya da servis aracına binmek için durağa ulaşırken yolu geçtikleri esnada uğradıkları kaza<sup>69</sup> iş kazası sayılmamaktadır.

### 3- Bedensel veya Ruhsal Bir Zarara Uğrama

Sigortalı 5510 sayılı Kanun m.13/1'de 5 bent halinde sayılan hallerden biri ile meydana gelen kaza sonucu bedenen ya da ruhen bir zarara uğramış olmalıdır. Karşılaşılan zararın sosyal sigorta yardımlarının Kurumca sağlanmasını gerektirecek nitelikte ve derecede olması yeterlidir. Bu sebeple gündelik iş hayatında sıkça rastlanan önemsiz yaralar, sıyrıklar iş kazası olarak nitelendirilmemelidir. Sigortalı meydana gelen iş kazası sonucunda ölmüş de olabilir. Zarar iş kazasının meydana geldiği anda ortaya çıkabileceği gibi belli bir süre sonra da gerçekleşebilir. Sigortalı meydana gelen iş kazası sonucunda ruhen de zarara uğrayabilir. Örneğin, akıl hastalığı, sürekli sinir bozuklukları, meydana gelen bir patlama sonucunda kişinin şuurunu kaybetmesi iş kazası sayılır<sup>70</sup>.

Sigortalının geçirdiği kaza sonucu mal kaybı ile sonuçlanan olaylar iş kazası değildir. Burada bedensel veya ruhsal bir zarar aranmaktadır. Ancak sigortalıda organ görevi yapan protezler (takma kol, takma bacak, diş vb.) bulunuyor olabilir. Sigortalının kullanmakta olduğu protezlerde meydana gelen zararların iş kazası sayılıp sayılmayacağı doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre, protezlerde meydana gelen zararlar iş kazası

<sup>68</sup> "...yerleşmiş Yargıtay içtihatları dikkate alındığında, işçilerin işe giderken ve iş çıkışında serviste geçirdikleri zaman ve sürelerde meydana gelen kazaların iş kazası kapsamında olduğu yine davacı vekilinin sunmuş olduğu Yargıtay içtihatlarında da görüldüğü üzere bir işçinin servisten indikten sonra işine ulaşmak amacıyla yolda bulunduğu sırada veya beklediği yerde kaza meydana geldiğinde bu durumda iş kazası kapsamında kabul edildiği ancak somut olayda meydana gelen kazanın işe giderken veya iş çıkışı servisle dönerken meydana gelmediği, davacının servisten indikten ve hatta servisin kendisinden 10 m. uzaklaştıktan sonra kazanın meydana geldiği, ve bu olayda artık davacının işe gidiş ve dönüşünün tamamlandıktan sonra kazanın meydana geldiği yine davacının iş dönüşü bırakıldığı noktanın her gün servis tarafından mutad olarak bırakıldığı yer olduğu görülmekle olayın iş kazası olmadığı yönünde mahkememizde vicdani kanaat hasıl olduğundan açılan davanın reddi cihe-tine hüküm kurulmuştur (...)", Şanlıurfa İş Mahkemesinin 14.12.2007, 256-360 sayılı bu kararı, Y21HD., 01.06.2009, 2008/3697-2020 ile onanmıştır, **GÜNEREN**, s. 406, 407.

<sup>69</sup> "Somut olayda davacının miras bırakanı Tevfik Nazlıoğlu'nun servis aracına binmek üzere beklediği durağa varmak için yolun karşı tarafına geçerken zararlandırıcı sigorta olayına maruz kaldığı başka bir anlatımla zararlandırıcı sigorta olayının servis aracına binerken veya servis aracının içerisinde bulunduğu sırada olmadığı işyerinden sayılan işverene ait araçla illiyet kurulmasının mümkün olmadığı dosya içerisindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, 506 sayılı Yasa'nın 11-A, e maddesinin öngördüğü koşulların dava konusu olayda oluşmadığı açık-seçiktir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgulara ve özellikle 506 sayılı Yasa'nın 11-A maddesine aykırı biçimde servis aracına bineceği durağa varmak için geçen zaman ve yolda meydana gelen kazanın iş kazası olarak kabulü usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.", Y21HD., 27.05.2003, 4658/4941 , www.yargitay.gov.tr (22.05.2019).

<sup>70</sup> **TUNCAY/EKMEKÇİ**, s. 396, 397; **GÜNEREN**, s. 412, 413; **SÜMER**, s. 97, 98; **SÖZER**, s. 331; **OLGAÇ/BULUT**, s. 60, 61; **TOPALOĞLU/ÇINKI**, s. 116 vd.; Resul **KURT**, Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 3. B., Ankara 2015, s. 183; **GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU**, s. 346; **MÜLAYİM**, s. 59.

olarak nitelendirilemez<sup>71</sup>. Bir başka görüşe göre ise, vücut tamlığı kavramının geniş yorumlanması gerektiği ileri sürülmüştür. Vücuda takılan protezin yapayda olsa bir organ görevi gördüğünden hareketle artık vücudun ayrılmaz bir parçasını oluşturduğu durumlarda uğranılan zararı iş kazası kabul etmek gerekecektir<sup>72</sup>.

#### 4- Kaza ile Zarar Arasında İlliyet (Nedensellik) Bağının Bulunması

5510 sayılı Kanun m.13 iş kazasını, sigortalıyı engelli hale getiren olay biçiminde düzenlemiş olması sebebiyle, illiyet bağı iş kazasının bir unsuru konumundadır.

Sigortalının meydana gelen iş kazası ile bedenen veya ruhen uğradığı zarar arasında illiyet bağlantısının bulunması gerekir. Burada aranan illiyet, uygun illiyet bağıdır. Başka bir deyişle olağan hayat akışı içinde zarar sigortalının maruz kaldığı kazanın sonucunda gerçekleşmiş olmalıdır<sup>73</sup>.

Kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunup bulunmadığı her somut olay bakımından ayrı ayrı saptanmalıdır. Ancak bunu saptamak her zaman kolay değildir. İlliyet bağının belirlenmesinde genellikle işverenin otoritesi altında bulunma ölçütü göz önünde bulundurulmaktadır. Sigortalı, işverenin otoritesi (emir ve talimatı) altında bulunduğu sırada bir kazaya uğradığı takdirde illiyet bağının gerçekleştiği kabul edilmektedir. Bu halde gerçekleşen bir kaza da iş kazasıdır<sup>74</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, sigortalının sol ayak dizi üzerine düşmesi ile sonradan oluşan tümör arasında uygun illiyet bağının tespiti için Adli Tıp Kurumu'ndan rapor alınmasına karar vermiştir<sup>75</sup>.

<sup>71</sup> EREN, s. 6.

<sup>72</sup> TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 397; EMİRHAN, s. 16, 17; GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 346; GÜNEREN, s. 413; AKIN, Maddi Tazminat, s. 38; Zeynep AYAR, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası, Tanımı, Unsurları ve Kuruma Bildirilmesi, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 2, Aralık 2014, s. 13; Yalçın BOSTANCI, Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, Kamu-İş, C. 8, S. 1, 2005, s.72.

<sup>73</sup> MÜLAYİM'e göre, "Öncelikle sigortalının uğramış olduğu iş ile kaza, sonrasında kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması aranmalıdır. Uygun illiyet bağının varlığının aksinin ispatı halinde, bu olay iş kazası olarak değerlendirilmemelidir. İşyerinde meydana gelen her olay, salt bu kazanın işyerinde gerçekleşmesinden dolayı iş kazası olarak değerlendirilmemelidir. Kanımızca bir olayın sadece işyerinde gerçekleşmiş olması, o olayın iş kazası sayılabilmesi için yeterli değildir. Sigortalının kendi isteği sonucu meydana gelen olaylar iş kazası kavramının dışında tutulmalıdır.", s. 87; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 395, 396; ŞAKAR, s. 195; SÜMER, s. 98; EREN, s. 12; AKIN, Maddi Tazminat, s. 46 vd.; GÜNEREN, s. 414; KURT, s. 184; OLGAC/ BULUT, s. 61, 62; TOPALOĞLU/ÇINKI, s. 118 vd.; GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 347.

<sup>74</sup> SÜMER, s. 98; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 39; GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 347; EREN, s. 13; GÜNEREN, s. 413; TOPALOĞLU/ÇINKI, s. 119.

<sup>75</sup> "(...davalı işverene ait fabrikada çalışırken forklifon boru üzerine çıkıp su vanasını açmaya çalışırken manivelayı dizine vurup sol ayak dizi üzerine düşen sonradan oluşan tümör nedeniyle sol bacağı An-

Yargıtay bir kararında, sigortalının önceden bel şikâyetlerinin bulunduğu, bu sebeple lastik değiştirme olayı ile oluşan rahatsızlık arasında uygun illiyet bağının bulunmadığına karar vermiştir<sup>76</sup>.

### III- İŞ KAZASININ SAPTANMASI

İş kazası tespit davasının amacı, sigortalı işçiye ya da sigortalı işçinin ölümü halinde hak sahiplerine iş kazası kolundan gelir bağlanmasını sağlamaktır. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan bir zarar meydana geldiğinde, şartlar oluştuğu takdirde işveren aleyhine dava açılmalıdır. Burada öncelikle meydana gelen kazanın iş kazası olup olmadığı, haksız zenginleşme kapsamında olup olmadığı, mükerrer ödeme meydana getirip getirmediği incelenmelidir. Görev kamu düzenine ilişkin olduğundan Yargıtay, İstinaf ve ilk derece mahkemesi tarafından re'sen gözetilmektedir<sup>77</sup>. 5510 sayılı Kanun m. 13/1'de iş kazası sayılan haller belirtilmiştir. 5510 sayılı Kanun m. 13/2-3-4'te ise iş kazasının bildirim usulü düzenlenmiştir. Buna göre, "İş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu fıkranın (a) bendinde belirtilen süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar (f. 2). Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa, Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan, 96'ncı madde hükmüne göre tahsil edilir (f. 3). İş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği,

---

kara Onkoloji Hastanesinde 27.03.1997 tarihinde kesilen sigortalının işyerinde yaralanması ile sol bacağına oluşan tümör arasında uygun illiyet bağının mevcut olup olmadığının tespiti için Adli Tıp kurumundan rapor alınarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme sonucu yazılı şekilde hüküm kurulması usule ve yasaya aykırı olup karar bozulmalıdır ...) ... Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.", YHGK., 03.07.2002, 10/583-571, **GÜNEREN**, s. 415, 416.

<sup>76</sup> "Dava konusu olayda davacının önceden başlayan bel şikâyetlerinin bulunduğu ve bunun sonucu tedavisinin yapıldığı, iş kazası olduğu ileri sürülen lastik değiştirme olayı ile sigortalıda oluşan araz arasında uygun neden sonuç bağının bulunmadığı 16.06.1998 günlü Nöroşiruji Anabilim Dalı Başkanlığının raporuyla ortaya konulmuştur. Kaldı ki davacıya herhangi bir maluliyet oranı da takdir edilmemiştir. Şu duruma göre dosyadaki maddi ve hukuksal olguların çürütülmeden olayın iş kazası olarak kabulü usul ve yasaya aykırıdır.", Y21HD., 29.06.2000, 5131/5185, www.hukuki.net (22.05.2019).

<sup>77</sup> **GÜNAY**, s. 569 vd.; **BALCI**, s. 17 vd.

verilme usûlü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir (f. 4)”. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 6/3’e göre, iş kazasından doğan tazminat davalarında, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 7’ye göre, “Davalı birden fazla ise dava, bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesinde açılabilir. Ancak, dava sebebine göre kanunda, davalıların tamamı hakkında ortak yetkiyi taşıyan bir mahkeme belirtilmişse, davaya o yer mahkemesinde bakılır (f. 1). Birden fazla davalının bulunduğu hâllerde, davanın, davalılardan birini sırf kendi yerleşim yeri mahkemesinden başka bir mahkemeye getirmek amacıyla açıldığı, deliller veya belirtilerle anlaşılırsa, mahkeme, ilgili davalının itirazı üzerine, onun hakkındaki davayı ayırarak yetkisizlik kararı verir(f. 2)”. 5510 sayılı Kanun m. 97/3’e göre, “Kısa vadeli sigorta kollarından ve ölüm sigortasından kazanılan diğer haklar, hakkın doğduğu tarihten itibaren beş yıl içinde istenmezse düşer.”. Aynı Kanun m. 101’e göre ise, 5510 sayılı Kanun’da aksine hüküm bulunmayan hallerde, 5510 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar İş Mahkemesi’nde görülür.

## **§ 2- MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI**

İş kazası işyerindeki meslekle ilgili olmayan durumlarda da meydana gelmekteyken, meslek hastalığı ise sadece yürütülen işle ilgili olarak açığa çıkmaktadır. İş kazası ani bir şekilde oluşmaktadır. Meslek hastalığı ise işin yürütüm şartlarına bağlı olarak ya da işyerinin içinde bulunduğu koşullar bağlamında zamanla ortaya çıkan sağlık bozulmasıdır. Mesleki bir faaliyetin yürütümü ya da bazı işlerde uzun süreli çalışmalar sonucunda kişide bu yaptığı iş ile ilgili hastalıklar meydana gelebilmektedir. Bu sebeple meslek hastalıkları da iş kazaları gibi mesleki bir risk olarak kabul edilmektedir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 54’de bedensel zararlar başlığıyla düzenlenmektedir.

### **I- MESLEK HASTALIĞININ TANIMI**

Meslek hastalığı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu’nda tanımlanmıştır.

5510 sayılı Kanun’un 14. maddesine göre, meslek hastalığı, “Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şart-



ları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir”, şeklinde tanımlanmıştır (SSGSSK).

6331 sayılı Kanunun 3. maddesinde ise meslek hastalığı, “Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık”, şeklinde tanımlanmıştır (İSGK. m. 3/1-1) .

2926 sayılı Kanunda ise, “Meslek hastalığı: Sigortalının yürüttüğü tarımsal faaliyetlerin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya tarımsal faaliyetin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza hallerini, ifade eder.” (TKAHCSSK, m. 3/1-h).

Doktrinde meslek hastalığının tanımında 5510 sayılı Kanunun aksine 6331 sayılı Kanunda “mesleki risk” kavramının esas alınması sebebiyle “meslek” sözcüğünün anlam genişliği ve belirsizlik yarattığı ileri sürülmektedir<sup>78</sup>.

Meslek hastalığı iş kazasından farklı olarak bir mesleğin icrası ile ilgilidir. Başka bir anlatımla meslek hastalığı, belirgin olarak bir meslek mensubu olmanın sonucunda işverenin emir ve talimatı (otoritesi) altında çalışmakta iken işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm koşulları nedeniyle meydana gelen geçici veya sürekli hastalık, bedensel ya da ruhsal engellilik halidir<sup>79</sup>.

## II- MESLEK HASTALIĞININ UNSURLARI

İş kazası ve meslek hastalığına ilişkin hükümlerden yaralanabilmek için 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olmak gerekir. İş kazası kavramı incelenirken kimlerin sigortalı sayılacağına ilişkin bilgiler meslek hastalığı için de geçerlidir. Sigortalı kişi bedence veya ruhça bir zarara uğramalı yani engel hali oluşmalıdır. Hastalık veya sakatlık (engel hal) mesleki bakımdan yürütülen faaliyetin sonucunda gerçekleşmelidir. Ayrıca meydana gelen hastalığın Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği’nde<sup>80</sup> yer alarak aynı zamanda da belirtilen sürelerde orta-

<sup>78</sup> **GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU**’na göre, “Dikkat edilirse bu hüküm, meslek hastalığını, “mesleki risk” kavramını esas alarak tanımlamaktadır. Belirtmek gerekir ki, “meslek” sözcüğün anlam genişliği ve belirsizliği, yapılan tanım açısından da aynı sonucu doğurmakla kalmamakta, iki kanun hükmü arasında, tartışmaları üzerine toplayacak ölçüde önemli bir farklılığı da beraberinde getirmektedir”, s. 353.

<sup>79</sup> **KILIÇOĞLU**, s. 574; **NARTER**, İş Kazası, s. 115; **SÜMER**, s. 99; **TUNCAY/EKMEKÇİ**, s. 399; **GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU**, s. 352; **ŞAKAR**, s. 221; **EREN**, s. 23; Mustafa **ÇENBERCİ**, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985, s. 123; **OLGAÇ/BULUT**, s. 71; **GÜNEREN**, s. 501; **BALCI**, s. 125 vd.; **MÜLAYİM**, s. 66.

<sup>80</sup> RG. 11.10.2008/27021.

ya çıkmalıdır. Son olarak gündeme getirilen hastalığın hekim raporu ile tespit edilmiş olması gerekmektedir<sup>81</sup>.

### **1- Sigortalı Olma**

5510 sayılı Kanun'un 14. maddesinden açıkça anlaşılacağı üzere bir hastalığın meslek hastalığı sayılması için meslek hastalığına yakalanan kişi sigortalı olmalıdır. Kimlerin sigortalı sayılacağı daha önceden iş kazası bölümünde ayrıntılı olarak ele alınmıştır<sup>82</sup>.

Meslek hastalığı bakımından sigortalı olma durumu kişinin mesleğini icra ettiği anda sigortalı olmasını gerektirmez. Bunun yanında meslek hastalığının kişide tespit edildiği anda sigortalı olması dahi aranmamaktadır. Kişinin meslek hastalığına işyerinde sigortalı olarak çalıştığı dönem itibariyle yakalanmış olması yeterlidir<sup>83</sup>.

### **2- İşin niteliği veya işin yürütüm koşullarına bağlı bir hastalığın ortaya çıkması**

5510 sayılı Kanun m. 14'den anlaşılacağı üzere, meslek hastalığının meydana gelebilmesi için karşılaşılan hastalık, sakatlık veya buna bağlı gerçekleşen ölümün sigortalının yaptığı iş bakımından tekrarlanan olumsuz bir sebeple ya da işin yürütüm şartları sebebiyle ortaya çıkmış olması gerekmektedir.

Sigortalının işin niteliği ve yürütüm koşulları sebebiyle hangi hastalığın meslek hastalığı kapsamında meydana geldiğini saptamak kolay değildir. Bu sebeple meslek hastalıkları liste yöntemi ile belirlenmektedir.

Sigortalıların maruz kaldığı hastalığın hangi hallerde meslek hastalığı sayılmasının belirlenmesi için, 5510 sayılı Kanun m. 107 dayanak gösterilerek, "Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranları Tespit İşlemleri Yönetmeliği"<sup>84</sup>, yürürlüğe konmuştur.

<sup>81</sup> GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 353; Ramazan ELMA, Güncel Yönetmelik ve Tebliğler Doğrultusunda Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. B., Ankara 2016, s. 210 vd.; GÜNEREN, s. 501 vd.

<sup>82</sup> Birinci bölüm, iş kazası kavramı başlığı altında kimlerin iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanabileceği açıklanmıştır. Bkz. s. 11 vd.

<sup>83</sup> Ataman YILMAZ, Tahsis Mevzuatı ve İşlemleri, Ankara 2004, s. 230; MÜLAYİM, s. 69.

<sup>84</sup> RG.11.10.2008/27021.

Sözü edilen yönetmeliğin 18. maddesinde meslek hastalıkları 5 grupta sayılmış ve meslek hastalıklarının hangi işyeri koşullarında ortaya çıkabileceği düzenlenmiştir. Buna göre, “Meslek hastalıkları, Meslek Hastalıkları Listesinde (Ek-2);

- a) A Grubu: Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları,
- b) B Grubu: Meslekî cilt hastalıkları,
- c) C Grubu: Pnömonyozlar ve diğer meslekî solunum sistemi hastalıkları,
- ç) D Grubu: Meslek bulaşıcı hastalıklar,
- d) E Grubu: Fizik etkenlerle olan meslek hastalıkları,

olmak üzere beş grupta toplanmıştır. Bu listenin sol sütununda zararlı ajanın meydana getirdiği başlıca hastalıklar ve belirtileri, orta sütununda yükümlülük süreleri, sağ sütununda hastalık tehlikesi olan başlıca işler yer almıştır.”, şeklindedir<sup>85</sup>.

Söz konusu listede yer alan, sürelerle uygun olarak meydana gelen ve hekim raporu ile de tespit edilen rahatsızlık artık meslek hastalığı olarak kabul edilmektedir. Bu şekilde tespit edilen hastalık için artık sigortalının ayrıca bir ispat yükü bulunmamaktadır.

Sigortalı kendisinde oluşan hastalığın meslek hastalığı olduğunu ileri sürdüğü fakat bu hastalığın meslek hastalıkları listesinde yer almadığı durumlarda bunu ileri süren sigortalı iddiasını ispat etmekte yükümlüdür. Bu uyuşmalıklar Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanmaktadır. Yüksek Sağlık Kurulu kararına karşı sigortalı tarafından mahkemeye başvuru hakkı bulunmaktadır. Yani Kurul kararları kesin olmayıp, bu kararlara karşı yargı yolu açıktır<sup>86</sup>.

Sigortalıda görülen meslek hastalığı çalıştığı işten kaynaklanmış fakat işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış olabilir. Bu durum 5510 sayılı Kanununun 14. maddesinin 3. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre sigortalının bu Kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için yukarıda bahsi geçen yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Meslek hastalıkları listesindeki bu süreye yükümlülük süresi adı verilir. Bu durumdaki kişiler, gerekli belgelerle Kuruma başvurabilirler. Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek

<sup>85</sup> RG.11.10.2008/27021.

<sup>86</sup> GÜNEREN, s. 503; SÜMER, s. 100; KURT, s. 189.

hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık Kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilecektir.

Sigortalının mesleğinin tespiti yukarıda belirtilen yönetmeliğin 21. maddesine göre yapılmaktadır. Buna göre, “İş kazasının meydana geldiği veya meslek hastalığının başladığı tarihte Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında çalışmakta olanların yapmakta olduğu iş sigortalının mesleği sayılır. Kurum bu mesleğin tespitinde sigortalının çalıştığı işyerinden alınacak belgeyi esas tutabileceği gibi, bu hususu kurumun kontrol ve denetimle görevli memurları aracılığı ile inceletmeye ve buna göre karar vermeye yetkilidir”.

### **3- Bedensel veya Ruhsal Zarara Uğrama**

Meslek hastalığı bakımından sigortalı geçici veya sürekli olarak bedensel ya da ruhsal olarak bir zarara uğramış olmalıdır. Bu kendisine yapılacak olan sigorta yardımlarının ön koşuludur. İşçinin yapmış olduğu işin niteliği ve işyerinin içinde bulunduğu şartlara göre sürekli tekrarlanan olumsuz iş koşullarının işçinin üzerinde zarar oluşturması bir meslek hastalığıdır. Bu tarz meslek hastalıklarına örnek vermek gerekirse; yüksek ses barındıran bir işyerinde çalışan işçide duyma kaybına rastlanması, akü ile ilgili bir işyerinde ya da basımevinde çalışan işçide kurşun zehirlenmesine rastlanması, kömür madeninde çalışan işçide pnömokonyoz (akciğerde toz birikmesi) hastalığına rastlanması, performans dayalı işlerde iş yükünün ağırlığı ve süreklilik gösteren yoğunluğu sebebiyle depresyon ile buna bağlı intihara teşebbüs olayları, burn-out (Karoshi-sağlık açısından hiçbir risk taşımayan insanların, ani beyin kanaması ya da kalp krizi sonucu yaşamlarını yitirmesi) gibi rahatsızlıkların görülmesinde meslek hastalığı söz konusu olmaktadır. Bu hastalıklar işin görülmesinden belli bir süre sonra ortaya çıkmaktadır<sup>87</sup>.

5510 sayılı Kanun m. 14/1’de meslek hastalığı sonucu ölümden söz edilmemiştir. Ancak aynı kanunun 20. maddesinde iş kazası ve meslek hastalığından dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması hükmüne yer verilmiştir. Meslek hastalığı-

<sup>87</sup> GÜNEREN, s. 501, 502, 504; ŞAKAR, s. 197; SÜMER, s. 101; YILMAZ, s. 230; KURT, s. 188, 189; OLGAC/BULUT, s. 72; GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 353, 354; MÜLAYİM, s. 69, 70.

na bağılı ölümlerde de, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak sahiplerine gelir bağlanacağı madde hükmünde ifade edilmiştir.

#### **4- Meslek Hastalığı ile Zarar Arasında Nedensellik Bağının Bulunması**

Sigortalıda meydana gelen hastalığın, meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için, sigortalının yaptığı iş ile bu hastalık arasında uygun illiyet bağının bulunması gereklidir<sup>88</sup>.

5510 sayılı Kanun m. 14/1 hükmünde açıkça belirtildiği üzere, meslek hastalığından söz edebilmek için, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden meydana gelen hastalık veya engelliliğin ortaya çıkması gerekir.

Kanun'un öngördüğü nedenler sigortalının yaptığı iş ve çalıştığı işyeri ile ilgilidir. Bu sebeple iş kazasından farklı olarak meslek hastalığı tümüyle mesleki özellikler taşır<sup>89</sup>.

### **III- MESLEK HASTALIĞININ SAPTANMASI**

5510 sayılı Kanun'da meslek hastalığının saptanmasında karma sistem benimsenmiştir. Bu sistem önceden belirlenmiş meslek hastalıkları listesi ve bu listede yer almayan bazı hastalıkların meslek hastalığı olarak kabul edilmesi esasına dayanır<sup>90</sup>.

Sigortalının meslek hastalığı sigorta kolundan faydalanabilmesi için çalışmakta olduğu işten dolayı meslek hastalığına yakalandığının ilgili sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun şekilde düzenlenen sağlık kurul raporu ve ekli belgelerin incelenmesi sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi gerekmektedir. Eğer sigortalı meslek hastalığı sebebiyle ölmüş ise aynı yöntem işletilerek ölüm ile meslek hastalığı arasında illiyet bağının bulunduğu Kurum Sağlık Kurulunca karara bağlanacaktır. Kurum Sağlık Kurulunun vermiş olduğu karar kesin değildir. Eğer verilen kararda hastalığın meslek hastalığı sonucu olmadığı yönünde sigortalı aleyhine karar verilmişse, bu karara karşı Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna başvurulabileceği gibi yetkili İş Mahkemesinde de kurum ve işveren aleyhine dava açılarak hastalığın yönetmelik ekindeki meslek hastalığı listesinde yer alan mesleki bir hastalık sonucu olduğunu

<sup>88</sup> EREN, s. 28; SÜMER, s. 101; SÖZER, s. 338; GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 354; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 401.

<sup>89</sup> TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 401; GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 354; NARTER, İş Kazası, s. 117, 118; MÜLAYİM, s. 72 vd.

<sup>90</sup> GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 355; Geniş bilgi için bkz. MÜLAYİM, s. 77-85.

ispat edebilme imkânı bulunmaktadır. Sigortalı yakalandığı hastalığın meslek hastalığı olduğunu ileri sürüyorsa buna karşılık hastalık meslek hastalığı listesinde yer almıyorsa, ayrıca sigortalı ve hak sahipleri tarafından yapılan başvuru kurumca da reddedilmiş ise bu konuda ki uyuşmazlık Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanmaktadır<sup>91</sup>.

Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu kararı Kurumu bağlayıcı olmasına karşın ilgilileri bağlayıcı nitelikte değildir. Bu sebeple sigortalı veya hak sahipleri tarafından Yetkili İş Mahkemesi'ne de başvuru imkânı bulunmaktadır. Meslek hastalığı listesinde yer almayan hastalığın sigortalı tarafından meslek hastalığı iddia edilmesi durumunda, ilgili olarak işverende yargı yoluna başvurarak hastalığın meslek hastalığı olmadığını ileri sürebilecektir. Sigortalı veya hak sahipleri aleyhe verilmiş bulunan kurul kararına karşı Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'na başvurmadan direk İş Mahkemesi'ne meslek hastalığının tespitine ilişkin dava açabileceklerdir. Uyuşmazlık bu şekilde ilk derece mahkemesinin önüne geldiği takdirde Anayasa m. 141 gereği, davaların en az giderle ve mümkün olan süratle sonuçlandırılması, yargının görevi olduğu için 5510 sayılı SSGSSK. m. 14 deki işlemler gerçekleştirilmek suretiyle hâkim kararını verecektir<sup>92</sup>.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurul kararına göre de Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun kararı aleyhine olan sigortalı İş Mahkemesine başvurabilir<sup>93</sup>.

<sup>91</sup> **OLGAÇ/BULUT**, s. 73, 74; **SÜMER**, s. 101; **BALCI**, s. 128vd.; **NARTER**, İş Kazası, s. 120 vd.

<sup>92</sup> Geniş bilgi için bkz. **GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU**, s. 356 – 360; **GÜNEREN**, s. 502 – 509.

<sup>93</sup> “Yasa koyucu bu madde ile ilgililerin durumlarının tespitinden Kurum Sağlık tesisleri Sağlık Kurullarınca verilecek raporlarda belirtilen hastalık ve arızaların esas tutulacağını ve Kurumun yapacağı incelemelerin kendi açısından Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun kararı ile sona ereceğini hükme bağlamıştır. Ancak ilgili 109. maddenin son fıkrası ile karara bağlanan hususun gerçeğe uygun olmadığı inancında olursa T.C. Anayasasının 31/1 maddesinin “Herkes meşru bütün vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma hakkına sahiptir” hükmü ile Anayasal güvence altında bulunan hakka dayanarak mahkemeye başvurulabilir. Bu takdirde mahkeme yeni bir bilirkişi incelemesi yaptırabilir; zira bağımsız yargı organının 506 sayılı Yasanın 109. maddesinde sözü edilen Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu kararı ile bağlı olacağı düşünülemez. Yargı organını bu kararla bağlı tutmak, uyuşmazlığın gerçekte yargı organı dışındaki bir kurul tarafından çözümlenmesi sonucunu doğurur ki bu da doğrudan doğruya Anayasanın “Yargı yetkisi Türk Milleti adına bağımsız Mahkemelerce kullanılır” ilkesini öngören 7 ve “Hakimler, görevlerinde bağımsızdırlar; Anayasaya, Kanuna Hukuka ve vicdani kanaatlerine göre hüküm verirler” biçiminde düzenlemede bulunan 132/1 maddelerine açıkça aykırı düşer. Mahkemeler ise yasaların uygulanmasında, Anayasaya uygun yorum yapmak zorunda olup Anayasaya aykırı düşen bir yorumu benimseyemezler.”, YİBK. 28.06.1976, 6/4, RG. 26.07.1976/15658.

### § 3- İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

Sorumluluk kavramı genel olarak bir yükümlülüğü üstlenmek ya da sorumluluk duygusuyla görevin gereklerine uygun hareket etme anlamında kullanılmaktadır. Sorumluluk aynı zamanda zarar verenin, vermiş olduğu zararları giderme yükümlülüğünü üstlendiği bir borç kaynağıdır<sup>94</sup>.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlem almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür (TBK. 417/2). İşverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması sebebiyle meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle tazminat sorumluluğu ortaya çıkar<sup>95</sup>. İşverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir (TBK. 417/3).

Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir (TBK. 56).

İşçi ruhsal ve bedensel olarak bir zarar görmesi durumunda, uğradığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan maddi ve manevi zararlarının tazminini işverenden isteyebilir (TBK. 54, 56). İş kazası sonucunda işçinin ölümü halinde ise, işçinin yakınlarının destekten yoksun kalma tazminatı ve manevi tazminat isteme hakkı vardır (TBK. 53; 417/3)<sup>96</sup>.

<sup>94</sup> **İSTEK**'e göre, hukuki sorumluluk kavramı genel anlamıyla, "kişinin maddi veya manevi varlığının zarar verici olaydan önceki durumu ile sonraki durumu arasında oluşan farkın kapatılmasını, yeniden tesisini amaçlayan ve bunun içinde bir takım hukuki yaptırımlar uygulatan bir kurumdur, denebilir.", Ahmet **İSTEK**, Tam Yargı Davalarında Maddi Tazminat, Ankara 2017, s. 6; Mehmet Yaşar **ŞAHİN**, Vücut Bütünlüğünün İhlali Halinde Zarar ve Maddi Tazminat Hesabı, Ankara 2017, s. 19; Serdar **NART**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Hükümler, Ankara 2014, s. 8; Hasan Tahsin **GÖKCAN**, Karayolları Trafik Kanununa Göre Hukuki Sorumluluk Tazminat Sigorta ve Rücu Davaları, 8. B., Ankara 2014, s. 25; **GÜNEREN**, s. 541; **NARTER**, İş Kazası, s. 365, 366.

<sup>95</sup> **GÜNEREN**, s. 541; **NARTER**, İş Kazası, s. 365, 366; **SÜMER**, s. 202.

<sup>96</sup> **SÜMER**, s. 202; **SÜZEK**, s. 447, 448; Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir, "Yapılacak iş; maddi tazminat davaları bakımından, Kurumca davacılar iş kazası sigorta kolundan bağlanan gelirlerin ilk peşin sermaye değerini Kurumdan öğrenmek, öğrenilen bu Kurum tahsislerinin tamamını davacılar murisinin somut olayda hiç kusurunun olmamasına göre hesaplanan tazminatlardan tenzil ederek çıkacak sonuca göre bir karar vermek, yine manevi tazminat davalarında davalı sigorta şirketi aleyhine

Yargıtay bir kararında, maddi tazminat davalarında, Kurumca davacılara iş kazası sigorta kolundan bağlanan gelirlerin ilk peşin sermaye değerinin hesaplanan tazminatlardan tenzil edileceğini, yine manevi tazminat davalarında davalı sigorta şirketi aleyhine açılmış bir dava bulunmadığı takdirde davalıyı hükmedilen manevi tazminatlardan sorumlu tutulmaması gerektiği şeklinde karar vermiştir<sup>97</sup>.

İşverenin işçi ve hak sahiplerinin yanında Sosyal Güvenlik Kurumu'na karşı da sorumluluğu vardır. Sosyal Güvenlik Kurumu sigortalı ve hak sahiplerine yaptığı sigorta yardımları sebebiyle 5510 sayılı Kanun'da öngörülen şartlara bağlı olarak işverene rücu edebilir. İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine 5510 sayılı Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır. İş kazasının, 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir. Çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyece elverişli olmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya bünyece elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, Kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödettirilir. İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara

---

açılmış bir dava bulunmamasına göre bu davalıyı hükmedilen manevi tazminatlardan sorumlu tutmayacak şekilde bir karar vermekten ibarettir", Y21HD., 10.06.2013, 9518/12168, www.kazanci.com (04.02.2019).

<sup>97</sup> "Yapılacak iş; maddi tazminat davaları bakımından, Kurumca davacılara iş kazası sigorta kolundan bağlanan gelirlerin ilk peşin sermaye değerini Kurumdan öğrenmek, öğrenilen bu Kurum tahsislerinin tamamını davacılar murisinin somut olayda hiç kusurunun olmamasına göre hesaplanan tazminatlardan tenzil ederek çıkacak sonuca göre bir karar vermek, yine manevi tazminat davalarında davalı sigorta şirketi aleyhine açılmış bir dava bulunmamasına göre bu davalıyı hükmedilen manevi tazminatlardan sorumlu tutmayacak şekilde bir karar vermekten ibarettir", Y21HD., 10.06.2013, 9518/12168, www.kazanci.com (07.09.2018).



rücû edilir. İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için kurumuna veya ilgililere rücû edilmez. Ayrıca, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, bu Kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak sahiplerine, Kurumca rücû edilmez (SSGSSK. 21).

İşverene karşı açılacak destekten yoksun kalma, maddi ve manevi tazminatlarına ilişkin davalar kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça on yıllık zaman aşımına tabidir (TBK.146)<sup>98</sup>.

## **I- İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN NİTELİĞİ**

İşverenin hukuki sorumluluğunun varlığı tartışmasız olarak kabul edilmektedir. Ancak öğretide, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği tartışmalıdır. Genel olarak bu konudaki görüşler kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluk olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

İşçinin uğramış olduğu zarardan dolayı işveren aleyhine açılmakta bulunan destekten yoksun kalma tazminatı davalarında, işverenin hukuki sorumluluğunun niteliğinin ne olduğunun belirlenmesindeki önem nedeniyle ayrı başlıklar halinde incelenmesinde fayda vardır.

### **1- Kusur Sorumluluğu**

Öğretide bazı yazarlar işverenin iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan sorumluluğunun kusur sorumluluğu ilkesine dayandığını savunmaktadırlar. Bu görüşü savunan yazarlar esas itibariyle işverenin sorumluluğunu TBK.112 hükmüne dayandırmaktadırlar. Kusur sorumluluğu görüşünde kusur sorumluluğun kurucu unsurudur. Bu sorumluluk türünde tazminat yükümlülüğünün meydana gelebilmesi için zararı oluşturan fiilde failin kusurunun bulunması temel koşuldur. Kusursuz sorumluluk ilkesi ka-

---

<sup>98</sup> İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle hak kazanılan gelir ve aylıklar, hak kazanıldıkları tarihten itibaren beş yıl içerisinde zamanaşımına uğrar (SSGSSK.98). Beş yıllık süre dolduktan sonra on yıllık zamanaşımı süresi içerisinde olmak kaydıyla, sigortalı iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle uğradığı tüm zararı işverenden isteyebilir. Bkz. SÜZEK, s. 433.

nunda açıkça öngörülmemesi sebebiyle kabul edilmemesi gerekmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İş Kanunu'nda kusursuz sorumluluk ilkesine yönelik herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır<sup>99</sup>.

<sup>99</sup> **SÜMER**'e göre, "Kanımızca, Türk Borçlar Kanununun 71. maddesinde öngörülen önemli ölçüde tehli- ke arz eden işletmeler açısından öngörülen tehlike sorumluluğu ve 66. maddede düzenlenen adam ça- lıştırmanın sorumluluğu hükümleri ayrı kalmak üzere, işverenin sorumluluğu kusur sorumluluğu ilke- sine dayalıdır. Sorumluluk hukukunda asıl olan kusur sorumluluğudur. Kusursuz sorumluluğun söz konusu olabilmesi için Kanunda bunun açıkça öngörülmüş olması gerekir. Önemli ölçüde tehlike arz eden işletmeler için açıkça kusursuz sorumluluğun öngörülmüş olması, bunun dışında kalan diğer so- rumluluk hallerinde kusur sorumluluk ilkesinin benimsendiğini gösterir.", **SÜMER**, s. 207; **SEVİM- Lİ**'ye göre, "Ancak sorumluluğun hukuki niteliğine dair bir düzenleme olmadığı düşüncesindeyiz. Kanımızca sorumluluğun hukuki niteliğinin belirlenmesi için öncelikle dikkate alınması gereken hü- küm, yine TBK m.417/1'dir ve 417/1 metni, ister "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini koru- mak (la) ... yükümlüdür" ister "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ... için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür" şeklinde okunsun; düzenlemenin kusursuz sorumluluk esas getirdi- ğini iddia etmek güçtür. Lafzi yorumdan ayrılıp hükmü tarihsel metotla yorumladığımızda da sonuç değişmez: TBK m. 417/II hükmünün gerekçesindeki "işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. Buna göre, işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin ni- teliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldı- ğı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlü- dür..." anlatımı kanımızca asıl sorumluluk türü olan kusur sorumluluğunu esas alır tarzda kaleme alınmıştır. Dahası 417. maddenin taslaktaki ilk halinden bugünkü halini almasını sağlayan Adalet Komisyonu değişikliğinin gerekçesinde ise "Tasarının 416 ncı maddesinin tamamını kapsayan de ği- şiklikle, ... sorumluluğun hukuki niteliği konusunda yaşanan tartışmalar, düzenleme ile sona erdiril- miş, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan ölüme ve vücut bütünlüğünün zedelenmesine veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininde sözleşmeden doğan sorumluluk hukuku hükümlerinin uygulanacağı kararlaştırılmış ... Kabul edilen madde ile hizmet sözleşmesine aykırılıktan kaynakla- nan sorumluluğun hakkaniyet veya kusursuz sorumluluk olduğu tartışmasına son vermiştir." İfadesi yer almaktadır. Bu anlatımdan da Kanun koyucunun niyetinin kusur sorumluluğunu esas alan bir me- tin yaratmak olduğu sonucuna varmak daha kolay görünmektedir. ... Hal böyle olmakla birlikte söz- leşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk bakımından da asıl olanın kusur sorumluluğu olduğu unutul- mamalıdır. ... Öğretide kusurun objektifleştirilmesi olarak ifade bulan bu yorumun sorumluluğun hu- kuki niteliğini kusursuz sorumluluğa yaklaştırdığı kuşkusuzdur. Ne var ki, bu anlayışta, gerekli her türlü önlem alındığı halde yine de iş kazası meydana gelmiş ise artık işvereni sorumlu tutmak müm- kün olmaz.", Ahmet K. **SEVİMLİ**, Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İşığında Genel Olarak İşçinin Korunması, Çalışma ve Toplum, 2013/1, s. 128-131; **SÜZEK**'e göre, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4 vd. maddeleri kamu hukuku karakterli genel koruma normları niteliğinde olup, bir sorumluluk sistemi getirmiş değildir. Bu maddelerde, söz konusu normlara uyulmaması halinde uygulanacak kamu hukuku yaptırımları, idari (para cezası) yaptırımları (İSGK 26) düzenlenmekte, buna karşılık kazanın meydana gelmesinden sonra işverenin hukuki sorumluluğu ve zararın nasıl tazmin edileceği konusunda bir hüküm öngörülmemektedir. ... Ancak zararın hangi hukuki esaslarına göre, nasıl tazmin edileceği konusunda bu maddelerde özel bir düzenleme ve yaptırı- m getirilmediğinden bu konuda Borçlar Kanununun 112 vd. maddelerine başvurma zorunluluğu or- taya çıkar. Bu hükümler ise kural olarak kusur sorumluluğu esasına dayalıdır. ... Belirtilen nedenler- le, işverenin işçiyi gözetme borcundan doğan sorumluluğunun, öğretinin bir bölümüne karşın kural olarak kusur esasına dayalı olduğunu kabul etmek yürürlükteki hukuk sistemimize daha uygun düş- mektedir.", s. 435, 436; **BALOĞLU**'na göre, "İşyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle işvere- nin hukuki sorumluluğu öncelikle kusura dayanmaktadır. Kusur sorumluluğunda, sorumluluğun doğması için kusur unsuru yanında, zarar, nedensellik bağı ve hukuka aykırılık unsurlarının da bu- lunması gerekmektedir. Ancak kusur unsuru, sorumluluğun kurucu unsurudur. Bu sorumlulukta kusur olmazsa, sorumluluk olmaz kuralı geçerlidir. ... İş kazasında işverenin hukuki sorumluluğunun nite- liği konusunda esas olan kusur sorumluluğudur.", Cem **BALOĞLU**, İşverenin İş Kazalarından Do- ğan Hukuki Sorumluluğu, Kamu-İş, 2014/3, s. 113-115; **GÜZEL/UGAN ÇATALKAYA**'ya göre, "İşverenin iş kazasından sorumluluğu, işçiyi gözetme borcuna aykırılıktan kaynaklanan bir kusur so-

rumluluğu olarak adlandırılabilecekse de; işçiyi gözetme borcunun kapsamı belirlenirken, bunun sınırlarının belirsiz oluşu, hatta söz konusu olanın insan yaşamı olmasından dolayı, bu borcun hiçbir sınırlamaya tabi kılınmayışı sonucunda; işverenin bu borca en ufak aykırılığı, sorumlu olması sonucunu doğuracaktır. Ayrıca işverenin bilincinde olması beklenen olası tehlikeleri öngörememiş olması dahi tek başına, bu borcun ihlali anlamına geleceğinden, işveren bundan kaynaklanan her türlü zarardan yine sorumlu tutulabilecektir.”, Ali **GÜZEL**/Deniz **UGAN ÇATALKAYA**, İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları, Çalışma ve Toplum, 2012/3, s. 181; **EMİR-HAN**'a göre, “İş kazalarında işverenin sorumluluğunda yatan esas neden işçiyi gözetme borcu ve iş sağlığı güvenliği önlemlerini alma borcuna aykırı davranışdır. İşyerlerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğu öncelikle kusura dayanmaktadır. Kusur sorumluluğunda, sorumluluğun doğması için kusurun varlığı şarttır. Ancak kusur yanında zarar, hukuka aykırılık ve işyeri koşullarından kaynaklanan tehlike ile ortaya çıkan zarar arasında nedensellik bağının da bulunması gerekmektedir. Aksi takdirde işverenin sorumluluğuna gidilemeyecektir. ... kusur sorumluluğu görüşünü savunan yazarlarımızın da belirttiği gerekçelerle bu konuda kusur sorumluluğunun benimsenmesinin daha uygun olacağı görüşümdedir. Keza, işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi ve işçiyi karşı tazminata hükmedilebilmesinin hukuki dayanağı bulunmalıdır. Türk hukukunda işverenin kusursuz sorumluluğunu düzenleyen ve işverene sorumluluk yükleyen herhangi bir dayanak ve/veya düzenleme bulunmamaktadır.”, s. 93, 94; **SERATLI**'ya göre, “... işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu ilkesine dayanmasının iş kazalarını önleme açısından son derece etkili olacağı kabul edilmelidir. Yürürlükteki mevzuatımız açısından soruna yaklaşıldığında da her şeyden önce işverenin kusursuz sorumluluğunun düzenlendiği bir kanun hükmü bulunmamaktadır. Türk Borçlar Hukukunda asıl olan kusur sorumluluğu ilkesidir. Kusursuz sorumluluk halleri ise istisnai niteliktedir ve kanuni düzenleme ile getirilmeleri gerekmektedir. ... Kusur sorumluluğu ilkesi yerine kusursuz sorumluluk ilkesinin uygulanabilmesi için bu durumun mutlaka yasa özel olarak ve açıkça öngörülmüş olması gerekmektedir. İşverenin sorumluluğu konusunda yasa boşluğu olduğu yolundaki görüşün ileri sürdüğü gibi yargıç Medeni Kanunun birinci maddesi uyarınca bu boşluğu kusursuz sorumluluk ilkesi uyarınca dolduramaz. Mevzuatımızda bu yönde açık bir hüküm bulunmadığından işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğu yolundaki fikirler pozitif hukukumıza aykırılık oluşturmaktadır. Bütün bu gerekçelerle işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu ilkesine dayandığının kabul edilmesi gerekmektedir.”, s. 54-56; **MOLLAMAHMUTOĞ-LU/ASTARLI/BAYSAL**'a göre, “İşverenin sorumluluğunun tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk olarak nitelenmesi amaç ve gereklerine daha uygun düşmekle birlikte Türk Hukukunda bu nitelermeyi haklı kılabilecek kanuni bir düzenleme bulunmamaktadır. Oysa istisnai bir sorumluluk türü olan kusursuz sorumluluk için kanun hükmü bulunması icap ederdi. İlgili mevzuata baktığımızda İş Kanununun herhangi bir hüküm içermemesine karşılık Borçlar Kanununun 332. maddesi ile kusur sorumluluğunun benimsendiği 1. fıkrasının ifadesinden anlaşılmaktadır; sorumluluğun akit sorumluluğu olduğu da 417. maddesinde kusur sorumluluğu esastan ayrıldığına dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşılık TBK.md.417 son fıkrada da işverenin hukuki sorumluluğunun sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk olduğu belirtilmektedir. Bu hükme göre, 417. maddenin birinci ve ikinci fıkralarındaki hükümler dâhil olmak üzere işverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölmesi, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlal edilmesi halinden bunlardan dolayı zararlarının tazmini sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”, s. 1411, 1412; **ARASLI**'ya göre, “Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucu; işveren aleyhine açacağı maddi tazminat davalarının hukuksal dayanağı ve sorumluluk esasları ister iş akdinden, ister haksız fiilden kaynaklanan davalar olarak kabul edilsin, işverenin sorumluluğu kusura dayalı olarak ortaya çıkar. Gerçekten, iş ilişkisi, işvereni çalıştırdığı sigortalısına karşı kimi yükümlülükler altına sokar. Sigortalının çalışması nedeniyle bedensel veya ruhsal zarara uğraması, öncelikle sözleşmeye aykırılık oluşturur. Öte yandan İş Kanunu'nun eski 73. ve yeni 77. maddesiyle, işverenin işçilerinin sağlık ve güvenliklerini sağlama yönünden alması gereken tedbirleri gösterilmiş bu alanda işverene sorumluluk yüklenmiştir.”, Utkan **ARASLI**, Yeni Borçlar Yasası'nın İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Maddi Tazminat Davalarında Getirdiği Sistem ve Hakkaniyet İndirimi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 24, Aralık 2011, s. 143-145; **AYDINLI**'ya göre, “Kanaatimizce kusur sorumluluğu kural olan bir sorumluluk olup kusursuz sorumluluk istisnai bir sorumluluktur. Ancak ayrıca düzenlenmesi halinde uygulanabilir. Şu da unutulmalıdır ki işverenin iş sağlığı ve güvenliğinden doğan kusur sorumluluğu sıradan bir kusur sorumluluğu değildir. Bunun böyle olduğu 6331 sayılı Kanunda işverenin mali ve özel durumuna bakılmaksızın işyerlerinin girdiği tehlike sınıfına göre alması gereken önlemlerin çok detaylı olmasından ve BK. m. 71 hükmünden anlaşılmaktadır.”, s. 317,

Kanaatimizce işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği kusur sorumluluğudur. Sorumluluk hukukunda asıl olan kusura dayanan sorumluluktur. Kusursuz sorumluluk halleri daha istisnai nitelikte olduğundan Kanun ile düzenlenmesi gerekir. Türk Hukuku bakımından işverenin sorumluluğunun hukuki niteliğini kusursuz sorumluluk olarak düzenleyen herhangi bir Kanun hükmü bulunmamaktadır. İşçi lehine tazminata hükmedilip işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için işverenin kusurunun bulunması gerekir. İşverenin işçiyi gözetme ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu vardır.

## 2- Kusursuz Sorumluluk

Öğretide bazı yazarlar ise, işverenin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle hukuki sorumluluğunun niteliğini kusursuz sorumluluk ilkesine dayandığını savunmaktadırlar. Kusursuz sorumluluğu savunan yazarlar arasında da bu sorumluluğun dayanağı konusunda görüş birliği bulunmamaktadır. Kusursuz sorumluluğun dayanağı bakımından bazı yazarlar kanun boşluğu doldurma yöntemine göre, bir kısmı hakkaniyet esasına göre, diğer bir kısmı ise tehlike yaratma ilkesine göre görüşlerini savunmaktadırlar<sup>100</sup>.

---

318; Kusur sorumluluğunu savunan diğer görüşler için bkz. **NARTER**, s. 34; Gaye **BAYCIK**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara 2006, s. 159; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 404; Kemal **OGUZMAN**, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İÜHF. Mecmuası, C.34, S.1-4, İstanbul 1969, 337-339; **AKIN**, Maddi Tazminat, s. 97 vd.; S. Sulhi **TEKİNAY**, İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlandırılması Meselesi, UAMHAD., C. 2, S. 3, İstanbul 1968, s. 79 vd.; Emine Tuncay **KAPLAN**, İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara 1992, s. 79.

<sup>100</sup> **EREN**'e göre, "Türk Hukukunda işverenin iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan sorumluluğunun hukuki dayanağı konusunda kanun boşluğu vardır. Hâkimin MK.1/2 doğrultusunda işverenin sorumluluğunu risk (tehlike) sorumluluğu olarak kabul etmesi ve kusursuz sorumluluk ilkesini benimsemek suretiyle bu boşluğu doldurması gerekir.", s. 83-94; **CENTEL**'e göre, "İşveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmamak(la) ... yükümlüdür." anlatımını taşıyan BK m.417/II hükmündeki "gerekli her türlü" ve devamındaki "noksansız" sözcükleri karşısında; buradaki sorumluluğun hukuki niteliğinin "kusura dayanmayan (kusursuz sorumluluk) olduğu söylenmelidir." Yazara göre, "BK'nın konuya ilişkin açık düzenleme içermemesine karşılık, TBK m.55/1 tümce 2; destekten yoksun kalma zararları ile bedeni zararların hesaplanması hakkında, "Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez." hükmünü getirmektedir. Söz konusu hükmü, TBK m.417'ye öngörülen kusursuz sorumluluk esasının pekiştirilmesi olarak değerlendirmek doğru olur. Gerçekten, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçinin veya işçi yaşamını yitirdiğinde yakınlarının maddi tazminat talepleri Kurum tarafından karşılanmamış zararların giderilmesine yönelecektir. ... Böylece Kurum; işverenin kusuru bulunmasa (yani rücu olanağı söz konusu olmasa) dahi, sosyal devlet (AY.m.2) olmanın gereği olarak, sosyal güvenlik ödemelerini yapacak, ama bunlar için işverene rücu talebinde bulunmayacaktır. Ancak ölen işçinin yakınlarının açacağı destekten yoksun kalma tazminatına ilişkin davada mahkeme; TBK m.55/I cümle 2 uyarınca indirimle gitmemek suretiyle, iş kazasının veya meslek hastalığının oluşmasında kusuru bulunmayan işverene rücu edilemeyen ama Kurum tarafından karşılanmış zarar için, tazminata hükmetmek durumunda kalacaktır. Bu sonucun kabulü ise, işverenin kusuruna bakılmaksızın her şeyden sorumlu tutulmasından başka bir anlam taşımamaktadır.", Tankut **CENTEL**, Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, s. 17; **TUNCAY**'a göre, "sorumluluk hukukumuz açı-

İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle işçinin uğradığı zarardan işverenin sorumluluğunun hukuki niteliğine ilişkin olarak Yargıtay kararları arasında da görüş birliği yoktur. Yargıtay bazı kararlarında kusur sorumluluğu ilkesini kabul etmektedir. Kusur sorumluluğunu kabul ettiği kararlarında işverenin kendisi için getirilen yükümlülüklerle aykırı davranması sonucunda oluşan kusurlu davranışın yaratacağı hukuksal sonuçların iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında değil genel hüküm niteliği taşıyan Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlendiğini vurgulamaktadır. Bu sebeple Yargıtay vermiş olduğu bu kararlarında işverenin sorumluluğunun hukuksal temeli ve niteliğinin anılan Kanun'daki kural olan, yani kusura dayalı sorumluluk olduğu sonucuna ulaşmaktadır<sup>101</sup>.

Yargıtay bazı kararlarında ise kusursuz sorumluluk ilkesini kabul etmektedir. Kusursuz sorumluluğu kabul ettiği bir kararında iş kazasının kaçınılmaz olduğu halleri vurgulamaktadır. Öğretide, yargısal kararlarda ve yasalarda kötü tesadüf, fevkalade hal, umulmayan durum, tesadüfi olay olarak adlandırılan, hukuksal ve teknik anlamda ise fennen önlenmesi olanaksız vakıyı ifade eden hal kaçınılmazlık durumudur. Yani kaçınılmazlık işverence mevzuatın öngördüğü bütün önlemler alınmış olursa bile önlenemeyecek durumu ifade eder. Ancak iş kazasına sebep olan olay önlenemez olmasına rağmen bir davranış kuralı ya da sözleşmeden doğan borca aykırılık önlenabiliyorsa artık kaçınılmazlıktan söz edilemez. Örneğin; bir inşaat işçisinin üzerinde çalışacağı

---

sından işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunu Borçlar Kanununun 332'nci maddesi düzenlemektedir. Ancak BK. 332'nin alelade bir kusur sorumluluğu getirdiğinin kabulü de, işin niteliğine, hayatın gerçeklerine ve sosyal düşüncelere uymaz. Bu nedenle BK. 332'de yer alan hakkaniyet ölçüsünün, işverenin hakkaniyet sorumluluğu olarak yorumlanması ve dolayısıyla işverenin kusursuz sorumluluğu uygun olacaktır.”, A. Can **TUNCAY**, İş Kazasının Unsurları ve İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu İHU, 1982/1, SSK. 11 (no.2). Aynı görüş için bkz. Hüseyin **HATEMİ**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat Takdiri, İHU, 1976, İşK.73 (no.2); **ULUSAN**'a göre, “BK.md.332 hükmünün tek başına değil de İşK.md.73 ile ele alındığında, işverenin sorumluluğunun, yasal düzeyde eksiksiz bir biçimde sağlanabileceği düşüncesindeyiz. Bu düşüncenin doğal sonucu olarak, işverenin önlem alma yükümlülüğünden daha doğrusu buna uymama halinde işyerinde meydana gelen iş kazalarından ve meslek hastalıklarından sorumluluğunun tek başına kusur sorumluluğuna dayanan BK.md.322 hükmünden çok, bu hükmün İş K.md.73 ile tamamlanması sonucunda ortaya çıkan ve tehlike ilkesinden kaynaklanan kusursuz sorumluluğa dayandığını belirtmek yerinde olur.”, s. 38, 39; **ÇENBERCİ**'ye göre, “1475 sayılı İş Kanununun 23. maddesinde işçinin eşyalarını kusursuz sorumluluk çerçevesinde koruyan kanun koyucunun, işçinin vücut bütünlüğüne aynı hassasiyeti göstermediği, işçinin eşyalarına, vücut tamlığının üstünde yer verdiği düşünülemez.”, Mustafa **ÇENBERCİ**, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 992; **TUNÇOMAĞ**'a göre, “... işveren tek işçi karşısında iş güvenliği tedbirlerini almakla da yükümlü ve giderek, işçi de kendisinden bunların alınmasını istemek hakkına sahiptir. İş K. m. 73 hükmünde genel bir ifade kullanılmış, fakat kusurdan söz edilmiş değildir. İşte BK.m.332'nin yanında İş K.73 hükmü de göz önünde tutulursa, İş Hukukuna tabi hizmet sözleşmelerinde, işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olarak kabulü düşünülebilir”, Keenan **TUNÇOMAĞ**, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989, s. 136.

<sup>101</sup> YHGK., 12.02.2014, 21-86/95, www.kazanci.com (17.09.2018). Ayrıca bkz. Y21HD., 19.01.2016, 7255/295, www.kazanci.com (17.09.2018).

tabliyeyi hazırlamak için duvara beton çivisi çakarken çivinin başının kırılıp gözüne kaçması olayında çivinin kırılması irade dışı ve önlenemez bir olay olmakla birlikte kırılan bu çivinin işçinin gözüne kaçması önlenemez bir olay değildir. Çalışma sırasında gözlük kullanılarak bu kazanın önüne geçilebilir. Görüldüğü üzere böyle bir durumda olayın önlenemezliğinden yola çıkılarak kaçınılmazlıktan bahsetme imkânı yoktur<sup>102</sup>.

## **II- İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN KOŞULLARI**

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranması sonucunda meydana gelen kazadan hukuki sorumluluğunun ortaya çıkabilmesi için bireysel iş hukuku anlamında bir iş kazasının ya da meslek hastalığının meydana gelmiş olması, işverenin kusurunun bulunması, işçinin bedensel veya ruhsal zarara uğraması ya da ölmüş olması ve kaza ile sonuç arasında uygun nedensellik bağının bulunması gerekir.

### **1- Bireysel İş Hukuku Anlamında Bir İş Kazası ya da Meslek Hastalığının Meydana Gelmiş Olması**

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde iş kazası halleri sayılmıştır. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerinin uygulanabilmesi için meydana gelen kazanın bu sayılan hallerden biriyle gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu kanun maddesindeki tanıma uygun bir kazanın gerçekleşmesi halinde 5510 sayılı Kanun'da düzenlenen sigorta yardımları, kazaya uğrayan sigortalıya veya ölümü halinde hak sahiplerine Sosyal Güvenlik Kurumu'nca sağlanır.

Yargıtay'ın bir kararına göre, meydana gelen iş kazası sonucunda sigortalıya sosyal sigorta yardımlarının yapılabilmesi için işverenin kusurlu ya da sigortalının kursosuz olma koşulu aranmaz<sup>103</sup>.

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde sayılan hallerden biriyle meydana gelen kazanın iş kazası sayılabilmesi için kaza ile yürütülen iş arasında bir nedensellik bağının bulunup bulunmaması gerektiği hususu öğretide tartışılmıştır<sup>104</sup>.

<sup>102</sup> Y21HD., 17.12.2015, 20352/22712, www.yargitay.gov.tr (17.09.2018).

<sup>103</sup> “Mahkeme, ... ölen kişinin ... sarhoş vaziyette kesim yaptığından ölüm olayının iş kazası sayılamayacağına karar vermiştir. ... Anılan Yasanın 11. maddesinin A-a/b fıkrası gereği, sigortalının işyerinde çalışırken ve işverenin işini yaparken öldüğü sabit olduğuna göre ölümün iş kazası sonucu meydana geldiğinin kabulü yerine, işyerinde sarhoş çalışırken öldüğünü göz önüne alıp olayın iş kazası sayılamayacağına karar verilmesi keza isabetsiz olup, bozma nedenidir.”, Y10HD., 23.03.1992, 12579/3624, www.kazanci.com (18.09.2018).

<sup>104</sup> SÜMER'e göre, “Kanımızca, iş kazası ve meslek hastalığı halinde Sosyal Güvenlik Kurumunca sağlanan yardım miktarını aşan zararlardan işverenin sorumluluğunun 5510 sayılı Kanunda düzen-

Öğretide, uygun nedensellik bağı, “Olayların normal akışına ve genel hayat tecrübelerine göre gerçekleşen türden zararlı bir sonucu meydana getirmeye elverişli ya da böyle bir sonucun meydana gelmesini kolaylaştıran sebebe uygun neden, bu sebeple sonuç arasındaki bağ” şeklinde tanımlanmıştır<sup>105</sup>.

5510 sayılı Kanun’un 13. maddesi kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumu’nun sorumluluğu açısından iş kazası kavramı ile işverenin sorumluluğu açısından iş kazası kavramı birbirinden farklıdır. 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası kavramı, işverenin sorumlu olduğu iş kazası kavramına göre daha geniş bir alanı ifade eder. Yani işverenin hukuki sorumluluğunu gerektiren her kaza 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası olmasına karşın, 5510 sayılı Kanun bakımından iş kazası sayılan her kaza, işverenin hukuki sorumluluğunu gerektiren bir iş kazası değildir. Böyle bir sonuca ulaşılması Anayasa’nın 60. maddesi gereğidir. Anayasanın sosyal güvenlik hakkını düzenleyen 60. maddesi, “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliğini sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.” şeklinde düzenlenmiştir<sup>106</sup>.

Öğretide işverenin hukuki sorumluluğuna yol açan iş kazası, bireysel iş hukuku anlamında iş kazası olarak da adlandırılmaktadır<sup>107</sup>.

---

lenmemiş olması nedeniyle işverenin bu konudaki sorumluluğu genel hükümlere göre belirlenmelidir. Bu nedenle işverenin sorumlu olduğu kazanın belirlenmesinde sorumluluk hukukunun genel ilkeleri doğrultusunda işçinin gördüğü iş veya işverenin yürüttüğü iş ile kaza arasında uygun nedensellik bağının bulunması gerekir. Bir diğer ifade ile kaza yapılan işin sonucu olarak ortaya çıkmış olmalıdır. Belirtmek gerekir ki, bu nedensellik bağının kurulabilmesi için kazanın mutlaka işyerinde meydana gelmiş olması da gerekli değildir. İşverenin yürüttüğü işle nedensellik bağı bulunan ancak işyeri dışında meydana gelen kaza da işverenin hukuki sorumluluğunu gerektiren bir iş kazasıdır. Kuşkusuz işyerinde meydana gelen ancak işçinin gördüğü işle nedensellik bağlantısı içinde olmayan bir kaza da 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre iş kazası olarak kabul edilecek ancak işveren böyle bir kazadan sorumlu tutulamayacaktır.”, s. 208, 209; **AKIN**’a göre, “Kanımızca, kaza ile ortaya çıkan zarar arasında uygun nedensellik bağı bulunan bir olayın sosyal sigortalar hukuku anlamında iş kazası sayılabilmesi için başka bir nedensellik bağının aranması gerekmez. Yani ortaya çıkan kazanın, yürütülen iş ile uygun nedensellik bağı içinde bulunması aranmaz. Kazanın 5510 sayılı Yasa’nın 13/1 hükmünde sayılan hallerden birinde gerçekleşmiş olması iş kazasının varlığı için yeterli olur. Dolayısıyla işle ilgisi olup olmadığına bakılmaksızın 13. maddenin ilk fıkrasında beş bent olarak sayılan hallerde gerçekleşen kazalar iş kazası kabul edilerek sigorta yardımları sağlanır.”, Nedensellik, s. 32; Bu konudaki diğer görüşler için bkz. **TUNCAY/EKMEKÇİ**, s. 383, 395; M. Fatih **UŞAN**, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, 2. B., Ankara 2009, s. 177; **SÜZEK**, s. 445-446; **ULUSAN**, s. 75-76; Savaş **TAŞKENT**, İş Kazası Kavramı, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, C. II, İstanbul 2001, s. 1955; **GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU**, s. 338; Ali Nazım **SÖZER**, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, C.2, İstanbul 2001, s. 1893; **EKİN**, s. 59; Gaye Burcu **YILDIZ**, İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Toprak İşveren, Haziran 2010, s. 10; **BAŞBUĞ**, s. 105.

<sup>105</sup> **SÜMER**, s. 208; Fikret **EREN**, Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi, Ankara 1975, s. 52; **SERATLI**, s. 32.

<sup>106</sup> **SÜZEK**, s. 443, 444; **SÜMER**, s. 209; **SERATLI**, s. 34.

<sup>107</sup> **AKIN**, Nedensellik, s. 33; **ÖZDEMİR**, s. 519; **SERATLI**, s. 31.

Yargıtay'ın bir kararına göre, işverenin sorumlu olabilmesi için meydana gelen olayın bir iş kazası sayılması ve ölüm ile işverenin eylemi arasında uygun sebep sonuç bağlantısı bulunması gerekir. Uygun sebep sonuç bağlantısı yoksa sadece iş kazası sayılması işverenin sorumluluğu için yeterli sebep teşkil etmez<sup>108</sup>. Bu karardan da anlaşılacağı üzere 5510 sayılı Kanun bakımından iş kazası ile işverenin hukuki sorumluluğunu gerektiren iş kazası bir birinden farklıdır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir kararında, işverenin kusurlu eylemi ile zarar arasında uygun bir illiyet bağı yoksa işverenin sorumluluğundan söz edilemeyeceğini ifade etmektedir<sup>109</sup>.

Özetle; meydana gelen kazanın bireysel iş hukuku anlamında iş kazası sayılması için kazaya uğrayan işçinin iş sözleşmesi ile çalışıyor olması, kazaya sebebiyet veren olayın dıştan ve irade dışı meydana gelmesi, işverence yürütülen iş ile kaza ve kaza ile zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunması ve meydana gelen kaza sonucunda işçinin zararının oluşması gerekir<sup>110</sup>.

#### **a) Uygun Nedensellik Bağını Kesen Nedenler**

Uygun nedensellik bağını kesen nedenler kazaya uğrayan işçinin ağır kusuru, üçüncü kişinin ağır kusuru ve zorlayıcı neden olmak üzere üçe ayrılır. Yargıtay'ın kararlarına göre de bu üç halde meydana gelen zarardan işvereni sorumlu tutmak adalet ve hakkaniyet duygularını incitir<sup>111</sup>.

<sup>108</sup> Y9HD., 08.04.1993, 2500/3929, www.kazanci.com (19.09.2018).

<sup>109</sup> YHGK., 20.03.2013, 21-1121/386, www.kazanci.com (19.09.2018).

<sup>110</sup> SÜMER, s. 211; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 396; SÖZER, s. 295.

<sup>111</sup> "...Geniş anlamıyla sorumluluk kavramı, bir kişinin başka bir kişiye verdiği zararları giderme yükümlülüğü olarak açıklanmıştır. Hukuki anlamda sorumluluk ise, taraflar arasındaki borç ilişkisinin zedelenmesi sonucu doğan zararların giderilmesi (tazmin edilmesi) yükümlülüğünü içerir. İşyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği Yargıtay'ın önceki kararlarında da benimsediği görüşe göre, kusura dayanmaktadır. Olay tarihinde yürürlükte bulunan Türk Hukuk Sistemi uyarınca, özel bir düzenleme söz konusu olmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur. Bu durumda, işverenin kusurlu eylemi ile zarar arasında uygun bir illiyet bağı yoksa işverenin sorumluluğundan söz edilemez. İlliyet bağı sorumluluğun temel ögesidir. Zararla eylem arasında illiyet bağının mevcut olması, zararın eylemin bir neticesi olarak ortaya çıkması, yani eylem olmadan zararın meydana gelmeyeceğinin kesin olarak bilinmesidir. Hiçbir hukuk düzeni mantık yasalarına göre mevcut olmayan illiyeti yaratamaz. Mantık bakımından bu illete sonsuz zincir halinde neticeler bağlanabilir. Hukuki netice olarak zararın tazmin sorumluluğunun kabulü için, bir sebebe illi olarak bağlanan neticeler silsilesinin içinde hangi kesimin gerekli ve yeter olacağını belirlemek yine hukuk düzeninin görevidir (Tandoğan Haluk, Mesuliyet, s.74). Kusur sorumluluğunda, üç halde illiyet bağı kesilebilir. Bunlar, mücbir neden ile zarar görenin veya 3. kişinin ağır kusurudur. Öğretide, illiyet bağını kesen nedenlerin bütün sorumluluk halleri için geçerli olduğu vurgulanmaktadır. Kusurlu olmadığı halde işvereni, meydana gelen zarardan sorumlu tutmak adalet ve hakkaniyet duygularını incitir. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 18.3.1987 tarih ve 1986/9-722 Esas, 203 Karar sayılı kararı da aynı



### aa) Kazaya Uğrayan Kişinin Ağır Kusuru

İşverenin sorumluluğu açısından nedensellik bağının kesilmesi için kazaya uğrayan işçinin ağır kusurunun bulunması gerekir. Kazaya uğrayan işçinin bu kazanın meydana gelmesinde kasıtlı hareket etmiş olması ya da kusurun tamamıyla kendisine ait olması gerekmez. İşçinin davranışı sebebiyle iş ile kaza arasındaki nedensellik bağının kalkmış olması yeterlidir. İşçinin kusuru nedensellik bağını kesecek ağırlıkta olmayabilir. Böyle bir durumda işçinin müterafik kusurunun varlığı kabul edilir ve işverenin ödeyeceği tazminattan bu oranda indirim yapılır<sup>112</sup>.

Yargıtay'ın bir kararına göre, işyerindeki merdivenlerden üzerinde bol paçalı pantolon ve sivri topuklu ayakkabı bulunduğu halde inişi esnasında, ayakkabısının paçasına girmesi sonucu oluşan kazada davacının tam kusurunun bulunduğu işverenin ise özen yükümlülüğü kapsamında sorumluluğunu gerektirecek kusurunun bulunmaması sebebiyle nedensellik bağının kesildiğine karar vermiştir<sup>113</sup>.

### bb) Üçüncü Kişinin Kusuru

Zararlandırıcı olayın üçüncü kişinin tam veya ağır kusuru sebebiyle meydana gelmesi durumunda nedensellik bağı kesilir ve işverenin sorumluluğu ortadan kalkar.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, somut uyuşmazlık bakımından üçüncü kişi olan pilotun, pilotaj hatasının sorumluluğun tüm halleri için gerekli illiyet

---

doğrultudur. Yeri gelmişken belirtilmelidir ki, iş hukukunda iş kazasından ve meslek hastalığından dolayı açılan sorumluluk davalarının kendine özgü ilke ve kuralları bulunmaktadır. Kazadan dolayı meydana gelen zarardan işverenin sorumlu tutulabilmesi için öncelikle taraflar arasında bir hizmet akdi ilişkisinin bulunması ve olayın iş kazası olması gerekmektedir. Ancak olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin her durumda bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez. Sosyal Sigortalar Hukuku kapsamında bir iş kazasından işverenin sorumlu olması için, kaza işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranışı veya ihmal göstermesi sonucu meydana gelmiş olmalıdır. Diğer bir deyişle, oluşan kazadan sorumlu olabilmesi için işverenin kusurunun kanıtlanmış olması gerekir. ...”, YHGK., 20.03.2013, 21-1121/386, www.kazanci.com (29.04.2019); Aynı yönde, "...illiyet bağının mücbir sebep, zarar görenin veya üçüncü kişinin ağır kusuru nedeniyle kesilmesi halinde işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir. ...”, YHGK., 12.02.2014, 21-586/95, www.kazanci.com (29.04.2019).

<sup>112</sup> SÜZEK, s. 446; ÖZDEMİR, s. 523; SÜMER, s. 211; AKIN, Nedensellik, s. 34; GÜNEREN, s. 439, 440.

<sup>113</sup> Y21HD., 07.09.2015, 1499/15871, www.yargitay.gov.tr (22.09.2018); Aynı yönde, "Somut olaya gelince, davacı sigortalının hakimiyetindeki araç ile şantiyeye giderken sıcaktan bunalıp kola içmek istemesi üzerine seyir halinde iken kola kutusunun kapağını açtığı anda cama sıçrayan sıvı nedeniyle direksiyon hakimiyetini yitirip yol ortasında bulunan beton bloğa çarpması şeklinde gerçekleşen olayın davacı sigortalının tam kusuru ile meydana geldiği ve davalı işveren yönünden nedensellik bağının kesildiği açık ve seçiktir. Bu duruma göre davanın reddine karar verilmesi gerekirken, oluşa uygun olmayan bilirkişi kusur raporuna itibar edilerek yazılı şekilde karar verilmesi doğru olmamıştır.", Y21HD., 01.09.2014, 8960/17208, www.yargitay.gov.tr (22.09.2018).

bağını keseceği, işverene atfedilebilecek bir kusur veya üçüncü kişi olarak pilot hatasının bulunup bulunmadığı hususları ile, olayda mevcut ise kusurun aidiyeti ve oranının hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirleneceği bir rapor alınıp irdelenerek, sonucuna göre karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>114</sup>.

### **cc) Zorlayıcı Neden (Mücbir Sebep)**

Meydana gelen iş kazası bir zorlayıcı neden sonucunda oluşmuş ise yine nedensellik bağı kesilir ve işverenin sorumluluğu ortadan kalkar.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararına göre, "Doktrinde mücbir sebep; genel bir davranış normunun veya borcun ihlaline mutlak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan öngörülemez, karşı konulamaz ve dışarıdan gelen olağanüstü bir olay olarak tanımlanır. Mücbir sebep çoğunlukla yıldırım düşmesi, kasırga, deprem, sel gibi beşeri ya da sosyal bir olay, hatta ithal yasağı, kamulaştırma gibi hukuki bir olay da olabilir. ... İş kazasında kaçınılmazlıktan söz edilebilmesi için İş Kanunu'na göre işverenin, işyerinde çağın ve teknolojinin gerektirdiği önlemleri almasına rağmen iş kazasının meydana gelmiş olması gerekir."<sup>115</sup>

Yargıtay bir kararında, zararlandırıcı olayın işverenin emir ve talimatı altında ve işin yapılması sırasında gerçekleşmediği, kamu adına güç kullanma yetkisine haiz polis memurlarının talimatı ile hareket edildiği sırada kazanın gerçekleştiği, bu sebeple işveren bakımından uygun nedensellik bağının kesildiği yönünde karar verilmiştir<sup>116</sup>. İşyerinde meydana gelen deprem sonucunda işçinin ölmesi halinde de işverenin hukuki so-

<sup>114</sup> YHGK., 12.02.2014, 586/95, www.yargitay.gov.tr (22.09.2018); "...zararlandırıcı sigorta olayının üçüncü kişinin kusurlu davranışları sonucu oluştuğu, işveren bakımından nedensellik bağının kesildiği, bu nedenle işverenin sorumluluğuna gidilemeyeceği, bu açıdan hükme esas alınan ve mahkemece itibar edilen kusur raporlarının oluşa uygun olmadığı, davalı işveren yönünden davanın reddi gerektiği ortadadır.", Y21HD., 12.11.2015, 3079/20139, www.kazanci.com (22.09.2018).

<sup>115</sup> YHGK., 27.02.2013, 10-1141/282, www.kazanci.com (25.09.2018); Aynı yönde, "Mücbir sebep teşkil eden olay, umulmayan hale göre daha şiddetli ve mutlak bir kaçınılmazlık arz ederken, umulmayan hal daha sınırlı bir etkiye sahiptir. Mücbir sebep borçlu veya sorumlunun işletme veya faaliyetine yabancı, dışarıdan gelen bir olay iken, umulmayan hal işletme veya faaliyet içi bir olay da olabilir. Mücbir sebepte öngörülemezlik ve kaçınılmazlık objektif yani herkes için geçerli olup, mutlak bir anlam taşır. Kaçınılmazlığın mutlaklığından amaç, teknik ve bilimin o andaki verilerine göre mevcut her türlü önlem alınsa, her türlü özen gösterilse bile ihlalin, dolayısıyla zararlı sonucun hiç kimse tarafından önlenememesidir. İsviçre Federal Mahkemesine göre de mücbir sebep teşkil eden bir olayın zarar verici sonucu, herkes için kaçınılmaz ve mutlak anlamda önlenmesi imkânsız kısacası kaçınılmazlık objektif olmalıdır. Kaçınılmazlık, bir ilke olmayıp borçluyu borcundan kurtaran ya da borçlunun fiili ile buna bağlanan hukuki sonuç arasındaki uygun illiyet bağını kesen mücbir sebep ya da umulmayan halin (kazanın) en önemli unsurudur.", YHGK., 27.02.2013, 10-1141/282, www.kazanci.com (25.09.2018).

<sup>116</sup> Y21HD., 11.11.2014, 10455/23578, www.yargitay.gov.tr (25.09.2018).

rumluluğu bakımından nedensellik bağı kesilecektir. Doğal afetler sonucunda ortaya çıkan zarar sebebiyle işverenin tazminattan sorumlu tutulabilmesi ancak kusurlu bulunması halinde mümkündür<sup>117</sup>.

## 2- İşverenin Kusurunun Bulunması

İşverenin, işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığından sorumlu tutulabilmesi için kazanın meydana gelmesinde kusurunun bulunması gerekir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, işyerinde meydana gelen kazadan işverenin sorumlu olabilmesi için kusurunun kanıtlanmış olması gerektiği sonucuna ulaşmıştır<sup>118</sup>.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uygun hareket etmemesi sebebiyle meydana gelen zarardan sorumluluğu kusursuz sorumluluk ilkesine göre belirlenir. Ancak işverenin kusuru objektif bir ölçüte (objektif kusura) göre değerlendirilir. Buna göre, işverenin kusurunun belirlenmesinde, somut olaydaki işverenin davranışı değil, aynı durumla karşılaşan dikkatli, makul ve sorumluluk duygusu taşıyan bir işverenin davranışları dikkate alınır ve işverenin kusuru da buna göre belirlenir<sup>119</sup>.

İşverenin yürüttüğü işinde deneyimsiz, bilgisiz, ekonomik açıdan yetersiz olması ya da yıllardır süren bir uygulamasının halen devam ediyor olması işvereni hukuki sorumluluktan kurtarmayacaktır. İşverenin hukuki sorumluluğunun belirlenmesinde dü-

<sup>117</sup> “Doğal afet niteliğindeki zorlayıcı bir sebep olan deprem sırasında gerçekleşen zararlar işyerine özgü tehlike ve meydana gelen sonuç arasında uygun illiyet bağının varlığından söz edilemeyeceği zararlandırıcı olayın mücbir sebepten dolayı meydana geldiği durumlarda illiyet bağının kesildiği, giderek işverenin kusursuz sorumluluğuna gidilemeyeceği Dairemizin yerleşmiş uygulamalarındandır. Diğer bir deyişle doğal afetler sonunda ortaya çıkan zarar sebebiyle işverenin tazminattan sorumlu tutulabilmesi ancak kusurlu bulunması halinde mümkündür. Hal böyle olunca olayın kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinin kabulü halinde mücbir sebep olarak değerlendirilmesi gereken depremin illiyet bağı keseceği ortadadır.”, Y21HD., 10.05.2011, 11670/4482, www.kazanci.com (25.09.2018).

<sup>118</sup> “Sosyal Sigortalar Hukuku kapsamında bir iş kazasından işverenin sorumlu olması için, kaza işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranışı veya ihmal göstermesi sonucu meydana gelmiş olmalıdır. Diğer bir deyişle, oluşan kazadan sorumlu olabilmesi için işverenin kusurunun kanıtlanmış olması gerekir.”, YHGK., 20.03.2013, 21-1121/386, www.kazanci.com (25.09.2018).

<sup>119</sup> SÜZEK, s. 447; SERATLI, s. 60; Levent AKIN, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Sorumluluklar, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği (Levent AKIN/H. Serdar ŞARDAN), İstanbul 2011, s. 73-74; EREN, s. 92; ÖZDEMİR, s. 68; Halûk Hâdi SÜMER, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ve Konuya İlişkin Yargıtay Görüşünün Değerlendirilmesi, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, Ankara Barosu Ulusal Kongre, Ankara 2013, s. 85.

rüst, makul ve dikkatli bir işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında göstermesi gereken davranış tarzı dikkate alınır<sup>120</sup>.

Yargıtay'ın bir kararına göre, “Dava, iş kazası sonucu ölen sigortalının yakınları tarafından destekten yoksunluk nedeniyle davalılar aleyhine açılmış maddi ve manevi tazminat davasıdır. ... Uyuşmazlık, meydana gelen iş kazasında sorumluluğun tespiti noktasında toplanmaktadır. ... 4857 sayılı İş Kanununun 77. ve devamı maddelerini yürürlükten kaldıran 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4. ve 5. maddelerde işverenin yükümlülüklerini, 19. maddede de çalışanların yükümlülüklerinin çağdaş anlayışla daha ayrıntılı ve somut olarak ortaya koymuş ve kusur sorumluluğunun sınırlarını kusursuz sorumluluğun sınırlarına yaklaştırmıştır. 6331 sayılı Kanunun 4. ve 5. maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri hükümleri işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır. Öte yandan objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremez. Çünkü bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır.”<sup>121</sup>.

<sup>120</sup> SÜZEK'e göre, “Her ne kadar kusurun objektifleştirilmesi ile bir ölçüde kusursuz sorumluluk ilkesine yaklaşılmakta ise de, objektif kusur, kusursuz sorumluluk anlamına gelmez. Çünkü kusursuz sorumlulukta işverenin kusurunun aranmamasına karşın, objektif kusurda sorumluluğun doğması için objektifleştirilmiş şekliyle de olsa kusurun varlığı zorunludur. Kusurun objektifleştirilmesinde işveren, kusursuzluğunu diğer deyişle gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini aldığını ispatlamakla sorumluluktan kurtulur. Buna karşılık, kusursuz sorumlulukta işveren kusursuzluğunu ispatlarsa da - illiyet bağı kesilmiş olmadıkça- sorumluluktan kurtulamaz”, s. 438; AKIN, Maddi Tazminat, s. 99, 142; Sarper SÜZEK, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat Sempozyumu, İstanbul 1996, s. 30.

<sup>121</sup> Y21HD., 28.12.2016, 21787/15695, www.yargitay.gov.tr (27.09.2018); Aynı yönde, “...Dava, sigortalının iş kazası sonucunda vefatı nedeniyle yakınlarının manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir. ... Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. ... Öte yandan objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremez. Çünkü bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır...”, Y21HD., 18.04.2017, 15802/3195, www.kazanci.gov.tr (24.11.2017); Aynı yönde, “Gerek, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi gerekse 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. ve 5. maddeleri ile bunu uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmelikleri hükümleri işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak, işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır. Öte yandan, objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü bu halde dahi işvere-

İşveren iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında öngörülen yükümlülükleri yerine getirmelidir. Ancak bu yükümlülükleri yerine getirmemesi sebebiyle meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığından işverenin kusurlu olarak sorumlu olacağı açıktır. Ayrıca işveren mevzuatta yazılı olmasa bile bilim ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemleri almakla yükümlüdür. Aksi takdirde bu halde de işveren sorumlu olacaktır<sup>122</sup>. Yargıtay'ın kararlarının da bu doğrultuda olduğu görülmektedir<sup>123</sup>.

### **a) İşverenin Kusursuz Sorumlu Olduğu Haller**

Türk Borçlar Kanunu'nda işverenin kusursuz sorumlu olduğu haller düzenlenmiştir. Bu haller, adam çalıştırmanın sorumluluğu, yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk ve tehlike sorumluluğu olmak üzere üç tanedir.

#### **aa) Adam çalıştırmanın sorumluluğu**

Bu sorumluluk halinde işverenin bir iş kazası ya da meslek hastalığı halinde kusursuz sorumluluğu ortaya çıkar. Adam çalıştırmanın sorumluluğu Türk Borçlar Kanunu'nun 66. maddesinde düzenlenmiştir. Bu madde hükmüne göre; “Adam çalıştırın, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür (f.1). Adam çalıştırın, çalışanın seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse, sorumlu olmaz (f.2). Bir işletmede adam çalıştırın, işletmenin

---

nin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Kusurun objektifleştirilmesi kriterinin yanı sıra, Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2. maddesinin, Anayasa hükümleri ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında yorumlanması da işverenin sorumluluğunu oldukça genişletecektir.”, Y21HD., 12.02.2015, 10603/2375, www.yargitay.gov.tr (27.09.2018).

<sup>122</sup> SÜMER, s. 215; SÜZEK, s. 438.

<sup>123</sup> “Bundan başka işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda, işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer. Bu önlemler konusunda işveren, işyerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer işyerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz. Gerçekten çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı işverenin önlem alma borcunu etkilemez. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal önem taşıyan araç ve gereçlerin işçiler tarafından kullanılması sağlandığında, kaza olasılığının tamamen ortadan kalkabileceği de tartışmasız bir gerçektir.”, YHGK., 20.03.2013, 21-1121/386, www.kazanci.com (27.09.2018); “Sanayi ve teknoloji-deki gelişmeler, yeni işletmelerin açılması, fabrikaların kurulması iş yerlerindeki makinalaşmanın artmasına yol açmış, bu durum iş kazaları ile meslek hastalıklarında artışlara neden olmuştur. Bu gelişme, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin daha etkili şekilde alınması gereğini ortaya çıkarmıştır. İşveren, gözetme borcu gereği, çalıştırdığı işçileri, iş yerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, onların yaşam, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için iş yerinde teknik ve tıbbi önlemler dâhil olmak üzere bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak zorundadır.”, Y21HD., 28.12.2016, 21787/15695, www.yargitay.gov.tr (27.09.2018).

çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe, o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla sebep olunan zararı gidermekle yükümlüdür (f.3). Adam çalıştıran, ödediği tazminat için, zarar veren çalışana, ancak onun bizzat sorumlu olduğu ölçüde rücu hakkına sahiptir (f.4).”

#### **bb) Yardımcı Kişilerin Fiillerinden Sorumluluk**

İşverenin meydana gelen bir iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda kusursuz sorumluluğuna ilişkin bir başka hal ise yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk halinde ortaya çıkar. İşveren iş güvenliği önlemlerinin alınması görevini bir yardımcı kişiye bıraktığı takdirde kusuru olmasa bile bu kişinin davranışlarından sorumlu olacaktır. Bu sorumluluk türü Türk Borçlar Kanununun 116. maddesinde düzenlenmiştir. Bu madde hükmüne göre; “Borçlu, borcun ifasını veya bir borç ilişkisinden doğan hakkın kullanılmasını, birlikte yaşadığı kişiler ya da yanında çalışanlar gibi yardımcılara kanuna uygun surette bırakmış olsa bile, onların işi yürüttükleri sırada diğer tarafa verdikleri zararı gidermekle yükümlüdür (f.1). Yardımcı kişilerin fiilinden doğan sorumluluk, önceden yapılan bir anlaşmayla tamamen veya kısmen kaldırılabilir (f.2). Uzmanlığı gerektiren bir hizmet, meslek veya sanat, ancak kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebiliyorsa, borçlunun yardımcı kişilerin fiillerinden sorumlu olmayacağına ilişkin anlaşma kesin olarak hükümsüzdür (f.3).”

#### **cc) Tehlike sorumluluğu**

İşverenin bir başka kusursuz sorumluluğu hali ise tehlike sorumluluğunda ortaya çıkar. Bir işletme önemli ölçüde tehlike arz ediyorsa, işletmenin faaliyetinden meydana gelen zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumlu olacaktır. Tehlike sorumluluğu Türk Borçlar Kanununun 71. maddesinde düzenlenmiştir. Bu madde hükmüne göre; “Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur (f.1). Bir işletmenin, mahiyeti veya faaliyette kullanılan malzeme, araçlar ya da güçler göz önünde tutulduğunda, bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olduğu sonucuna varılırsa, bunun önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletme olduğu kabul edilir. Özellikle, herhangi bir kanunda benzeri tehlikeler arzeden işletmeler için özel bir tehlike sorumluluğu öngörülmüşse, bu işletme de önemli ölçüde tehlike arzeden işletme sayılır (f.2). Belirli bir tehlike hâli için öngörülen özel sorumluluk hükümleri saklıdır (f.3). Önemli ölçüde teh-

like arzeden bir işletmenin bu tür faaliyetine hukuk düzenince izin verilmiş olsa bile, zarar görenler, bu işletmenin faaliyetinin sebep olduğu zararlarının uygun bir bedelle denkleştirilmesini isteyebilirler (f.4).”.

Bir işletmenin öncelikle tehlike arz eden bir işletme olup olmadığı tespit edilmelidir. Bunun içinde işletmenin mahiyeti veya faaliyette kullanılan malzeme, araçlar ya da güçler göz önünde bulundurulduğunda, bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda dahi sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olduğu sunucuna ulaşıyorsa o işletmenin tehlike arz eden bir işletme olduğu kabul edilmelidir<sup>124</sup>.

<sup>124</sup> Öğretide, önemli ölçüde tehlike arz eden işletme kriterlerinin belirlenmesinde “İşletmenin mahiyeti itibariyle tehlike arz etmesi”, “İşletmenin kullandığı malzemelerin, araçların, enerji kaynaklarının ve gücün tehlikeli olması”, “İşletmenin faaliyetlerinin sıkça zarara yol açması veya sıkça olmasa bile zararın ağır nitelikte olması”, “Ortaya çıkan zararın tipik tehlike olgusunun doğurduğu tipik zarar niteliğinde olması”, “Uzman bir bilirkişiden beklenen tüm özen gösterilmiş olsa bile işletmenin sürdürdüğü faaliyetin sıkça veya ağır zarar doğurma eğiliminin önlenemiyor olması”nın ölçüt olarak kullanılabilmesi ifade edilmektedir. Bkz. Nüvit **GEREK**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Öngörülen Tehlike Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/24, s. 34; **GEREK**’e göre, “Zaman içinde kusursuz sorumluluk prensibi anlayışı yaygınlaşmaktadır. Tehlike sorumluluğu ülkemizde az sayıda özel kanunla düzenlenmiştir. 6098 sayılı Kanunun 71. maddesi ile tehlike sorumluluğu genel bir hüküm olarak düzenlenmektedir. Bu düzenleme çağdaş hukuk anlayışının bir yansıması olarak yerinde bir düzenleme olarak kabul edilebilir. Tehlike sorumluluğu sorumluluk türlerinin en ağır olup, mutlak bir sorumluluktur. Tehlike sorumluluğunda kusur veya özen borcu konusu değildir. Bu nedenle kurtuluş beyyinesi (kanıtı) ile sorumluluktan kurtulmak mümkün değildir. Ancak önemli ölçüde tehlike arz eden işletmelerin yol açabileceği zarardan tehlike sorumluluğu kapsamında sadece işvereni sorumlu tutmak beklenen sonuçları vermeyebilir. Ülkemizin ve toplumumuzun gerçekleri düşünüldüğünde tehlike sorumluluğu tamamen ters sonuç vererek işletme sahiplerinin daha duysuz davranmalarına, önleyici tedbir almanın gerektirdiği masraflardan ve maliyetten kaçınmalarına yol açabilir. Ayrıca bu tür tehlikeli işletmeler kendi aralarında homojen bir yapıya sahip değildirler. Yol açabilecekleri tehlikeler ve bunların ağırlıkları çok farklı olabilmektedir. Bu bakımdan 71. maddedeki düzenlemeyi tek başına yeterli bulmamak, işletmeleri tehlike derecelerine göre sınıflandırarak buna göre kapsamlı özel kanunlarla daha ayrıntılı düzenlemeler yapmak gerekir. Bunların yanında işletme riskleri için zorunlu sigorta uygulamasının düşünülmesi de uygun bir çözüm şekli olabilir.”, s. 39; **BAYCIK**’a göre, “Bu itibarla tehlike sorumluluğu, diğer bir ifadeyle işverenin kusursuz sorumluluğunun doğmasına neden olan işletmenin en azından 2012 tarihli İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği dikkate alındığında, sadece çok tehlikeli sınıfta olanların bir kısmını kapsayacağı açıktır. Bu nedenle tehlike sorumluluğunun kapsam bakımından dar bir uygulama alanına sahip olduğu kabul edilebilir.”, Gaye **BAYCIK**, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, Ankara Barosu Dergisi, 2013/3, s. 133, 134.

## İKİNCİ BÖLÜM

### DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI, ÖZELLİKLERİ, ŞARTLARI, DESTEK ÇEŞİTLERİ ve DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATINA HAK KAZANABİLECEK KİŞİLER

#### § 4- DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI

Haksız fiil sonucunda meydana gelen zararın ödetilmesini, doğrudan zarar gören talep edebilir. Ancak, işverenin gözetme borcuna aykırı davranması sonucunda meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle işçinin ölümü halinde, işçinin desteğinden yoksun kalanlar da tazminat talebinde bulunabilirler<sup>1</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatı; meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle ölen işçinin, eğer yaşasaydı desteğinden yoksun kalanlara yapacağı yardımın peşin ve toptan ödenmesidir<sup>2</sup>.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıpları, ölüm halinde uğranılan zararlar içerisinde saymıştır (TBK.53). Destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır (TBK.55/1).

Destek kaybından doğan zarar, desteğin ölümüyle destekten yararlanan ya da yararlanacak kimsenin içinde bulunduğu veya bulunacağı hayat seviyesini tam ya da belirli bir oranda kaybetmesinden doğar. Bu kimselere imkân nispetinde eski hayat standartlarını sağlamak amacıyla kanun koyucu bir tazminat hakkı tanımıştır. Bu sebeple TBK. m. 53 zararın hesaplanması için özel nitelikte bir hüküm olduğundan, zararın tayin ve hesaplanmasına ilişkin genel hükümlerden önce uygulanır<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> **KILIÇOĞLU**, s. 134; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 405; **SÜMER**, s. 227; **KARAKAŞ**, s. 169, 170; Geniş bilgi için bkz. **SERATLI**, s. 63 vd.; **AKIN**, Sorumluluk , s. 48 vd.; **GÖKYAYLA**, s. 54 vd.; Sema **GÜLEÇ UÇAKHAN**, Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması, 8. B., Ankara 2017, s. 657; **TOPALOĞLU/ÇINKI**, s. 226, 227; **SARIBAY ÖZTÜRK**, s. 211; **BALCI**, s. 195 vd.; Halis **YAŞAR**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, 2. B., Ankara 2018, s. 11 vd.; Süheyla **ZORLU**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatına İlişkin Gelişmeler, Konya Barosu Dergisi, Yıl:39, Sayı:20, 2011, s. 60-63, s. 60, 61.

<sup>2</sup> **SÜZEK**, s. 460; **DEMİRCİOĞLU/KAPLAN**, s. 245; **GÖKYAYLA**, s. 54; **GÜNEREN**, s. 937; **SARIBAY ÖZTÜRK**, s. 212; **NARTER**, Destek, s. 9.

<sup>3</sup> Fikret **EREN**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 21. B., Ankara 2017, s. 773, 774; **GÖKYAYLA**, s. 45 vd.; **GÜNEREN**, s. 937 vd.; **NARTER**, İş Kazası, s. 263 vd.; Mustafa **KICALIOĞLU**, Haksız Fiillerden Doğan Tazminat Davaları, Ankara 2015, s. 273 vd.; **YAŞAR**, s. 12, 13; Seda İrem **ÇAKIRCA**, Türk Sorumluluk Hukukunda Yansıma Zararı, İstanbul 2012, s 176 vd.; Yasemin **İŞİK-**



Destekten yoksun kalma tazminatı, 818 sayılı Borçlar Kanununun 45. maddesinin 2. fıkrasında, destek terimine yer verilmeyerek "...müteveffanın yardımından mahrum kalanlar..." olarak düzenlenmekteydi. Bu maddeye karşılık gelen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 53. maddesinin 3. fıkrasında ise destekten yoksun kalma tazminatı, "...Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar." şeklinde düzenlenmiştir.

818 sayılı Borçlar Kanunu m. 332/2'de, "...yardımından mahrum kalanların...", ifadesi geçmekteyken, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun buna karşılık gelen m. 417/3'de, "...vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini...", şeklinde değiştirildiği görülmektedir. Madde gerekçesinde bu durum işverenin gerekli önlemleri almaması nedeniyle işçinin ölmesi durumunda işçinin desteğinden yoksun kalanların tazminat alacaklarının sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu, sözleşmeye aykırılık nedeniyle tazminat sorumluluğuna ilişkin hükümlere yollama yapıldığı, bunun bir sonucu olarak bu tür zararların giderilmesinde haksız fiillere ilişkin zamanaşımı sürelerinin değil, sözleşmeye aykırılık nedeniyle oluşan zamanaşımına ilişkin hükümlerin uygulanacağı, bu maddenin düzenlenmesinde ise kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nun 328. maddesinin dikkate alındığı belirtilmiştir<sup>4</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararında, destekten yoksun kalma tazminatının amacı bakımından, destekten yoksun kalanların, desteğin ölümünden önceki yaşamlarındaki sosyal ve ekonomik durumlarının korunması gerektiği belirtilmiştir<sup>5</sup>.

---

**TAÇ**, Somut Olayın Normla Bağlantılandırılması: Örnek Olay, Farazi Destek, Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 66, S. 1, 2008, s. 232 vd.

<sup>4</sup> **TBMM**, Türk Borçlar Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/499), TBMM Dönem:23 Yasama Yılı:3 (S.Sayı:321), TC. Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü Sayı:B.02.0.KKG.0.10/101-1075/293 Tarih:22.01.2008, s. 180.

<sup>5</sup> "Yasa metninden de anlaşıldığı üzere; destekten yoksun kalma tazminatının konusu, desteğin yitirilmesi nedeniyle yoksun kalınan yardımdır. Bu tazminatın amacı, ölüm olayı olmasaydı ölenin yardımında bulunduğu kimselere yardımda bulunmaya devam edeceğinin düşünülmesi ve ölüm olayının bu süreci kesmesi sonucu destekten yararlanan kimselerin uğradıkları zararın peşin ve toptan şekilde tazmin edilmesi, bu kimselerin ölüm olayından önceki durumlarına kavuşturulmasıdır. Eş söyleyişle amaç, destekten yoksun kalanların desteğin ölümünden önceki yaşamlarındaki sosyal ve ekonomik durumlarının korunmasıdır.", YHGK., 27.03.2013, 21-1047/395, www.kazanci.com (01.10.2018); Ayrıca bkz. "Gerçekten destek kavramı hukuki bir ilişkiyi değil fiili bir durumu ifade eder. Ne hısımlığa ne de yasanın nafaka hakkındaki hükümlerine dayanmaz. Öte yandan dava nitelikçe iş kazası sonucu ölen sigortalının yakınlarının Kurum tarafından karşılanmayan maddi zararının giderilmesi istemine ilişkindir. Bu yönüyle davanın yasal dayanağı 506 sayılı Yasa'nın değişik 24. maddesidir ve bu madde kapsamına göre hak sahibinin ölen sigortalının desteğinde kabul edilebilmesi için 2022 sayılı Kanuna göre bağlanan aylık hariç olmak üzere Kurumdan her ne ad altında olursa olsun gelir ve-

Destekten yoksun kalma tazminatında yer alan destek ve destekleyen kavramlarının açıklanması faydalı olacaktır. Destek, iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle ölen kişinin, eğer ölmemiş olsaydı, çalışması sonucunda kazancından ayırarak yaşam süresi içerisinde desteklenene sağlayacağı katkıdır<sup>6 7</sup>. Destekleyen ise, yardıma muhtaç

---

ya aylık almaması gerekir.”, Y21HD., 02.12.2013, 16526/22344, www.yargitay.com (01.10.2018); “...Dava, destekten yoksun kalma tazminatı istemine ilişkindir. ... Görülmektedir ki, destekten yoksun kalma tazminatının konusu, desteğin yitirilmesi nedeniyle yoksun kalınan zarardır. Buradaki amaç, destekten yoksun kalanların desteğin ölümünden önceki yaşamlarındaki sosyal ve ekonomik durumlarının korunmasıdır. Olaydan sonraki dönemde de, destek olmasa bile, onun zamanındaki gibi aynı şekilde yaşayabilmesi için muhtaç olduğu paranın ödettirilmesidir. ... O halde destek sayılabilmek için yardımın eylemli olması ve ölümden sonra da düzenli bir biçimde devam edeceğinin anlaşılması yeterli görülür.”, YHGK., 16.01.2013, 17-1491/74, www.kazanci.com (01.10.2018); “Borçlar Kanununun 45. maddesinin 2. fıkrası hükmü ile düzenlenen destekten yoksun kalma tazminatı, doğrudan doğruya zarar görenin tazminat isteyebileceğine dair kuralın istisnasıdır. Bu hüküm ile olaydan dolayı olarak zarar görene de tazminat istemek hakkı tanınmıştır. Bu istem Borçlar Kanununun 41, 45/1, 47, 48, 49 55, 56, 58 ve diğer maddelerinde düzenlenen tazminat istemleri ile eş değerde olmadığı gibi eylemin karşılığı olan bir ceza da değildir. Ölümün sonucu olarak, ölenin yardımından yoksun kalan kimsenin muhtaç duruma düşmesini önlemek, yaşamının, desteğinin ölümünden önceki, düzeyinde tutulması amacına yönelik sosyal karakterde ve kendine özgü bir tazminat biçimidir.”, YİBK., 06.03.1978, 1/3, www.lexpera.com.tr (01.10.2018).

<sup>6</sup> **SÜMER**, s. 228; “Destek terimi ise, iki ayrı anlamda kullanılmaktadır. Bunlardan ilki, ölmeseydi, geride kalanlara yardımda bulunacak olan kişiyi –mehaz İsviçre Borçlar Kanunu’ndaki Versorger kelimesinin karşılığı olarak- ifade eder. Bu anlamda olmak üzere doktrinde, bakıcı kimse terimi de kullanılmıştır. Destek sözcüğünün ikinci anlamı ise, destek olan kişinin yaptığı ve yapacağı yardımlardır.”, **GÖKYAYLA**, s. 42; Destek terimi 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 53. maddesinin 3. fıkrasında, “...Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin...” şeklinde yer almaktadır. Bu sebeple kanunda yer alan destek teriminin adeta yapılan yardımı, fiili bir ilişkiyi ifade etmek amacı ile kullanıldığı görülmektedir; Destek teriminin yardımı yapan kişi olarak kullanıldığı tanımlarda yer almaktadır, “Tazminat isteminde bulunan kişiye fiilen, sürekli ve düzenli bir şekilde bakan veya ona ileride bakması kuvvetle muhtemel olan kimseye destek denir. ... Ayrıca, destek kavramı hukuki değil, fiili ilişkiyi belirten bir kavramdır. Hukuki zorunluluğa bakılmaksızın, bir başka kişiye fiilen bakan, onu geçindiren veya ileride bakma, geçindirme ihtimali bulunan kişi, destektir. ...”, **EREN**, Genel Hükümler, s. 777; Aynı yönde, “...Destekten yoksun kalmada destek kavramı, teknik bir kavram olup tazminat hakkı bulunan kişiye fiilen, düzenli ve sürekli bir şekilde bakan veya ona ileride bakması kuvvetle muhtemel olan kimseyi içerir...”, **YAŞAR**, s. 13; Aynı yönde, “...bu kavram için uygulama ile paralellliği sağlama açısından bizde destek terimini tercih ettik. Bu terim ile, bir başkasının veya başkalarının geçimini kısmen veya tamamen karşılayan veya ileride ona bakması kuvvetle muhtemel olan kişi ifade edilmektedir.”, **GÜLEÇ UÇAKHAN**, s. 658; Aynı yönde, “BK. m. 45 (TBK. m. 53) “fiili” bir durumu içerir. “Destek” (Muin); ölen kimsedir.”, Mustafa **KILIÇOĞLU**, Trafik Kazası, İş Kazası, Meslek Hastalığı, Haksız Fiil Sonucu Ölümünden Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, 2. B., Ankara 2014, s. 22; Aynı yönde, “Hayatta iken sürekli ve düzenli olarak bir kimsenin geçimini kısmen veya tamamen sağlayan, olayların olağan akışına göre, ölüm olayı gerçekleşmeseydi ileride bu yardımı sağlayacağı beklenen kimse destek sayılır.”, **SERATLI**, s. 83; Aynı yönde, “Bir başkasının veya başkalarının geçimini kısmen veya tamamen sağlayan veya ölmeseydi sağlayacak olan kişiye destek denir”, **GÖKYAYLA**, s. 98; Benzer tanımlar için bkz, Sami **NARTER**, Çalışanlar İçin Tazminatlar, Ankara 2015, s. 519; **AKIN**, Sorumluluk, s.49; Selahattin Sulhi **TEKİNAY**, Ölüm Sebebiyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, İstanbul 1963, s. 12; **GÜNEREN**, s. 959; **SARIBAY ÖZTÜRK**, s. 211; **NARTER**, Destek, s. 3; **NARTER**, İş Kazası, s. 260; Sami **NARTER**, Kusursuz Sorumluluk, Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku, Ankara 2016, s. 968; **İSTEK**, s. 201; **KICALIOĞLU**, s. 281.

<sup>7</sup> “...destek kavramı hukuki bir ilişkiyi değil fiili bir durumu ifade eder. Ne hısımlığa ne de yasanın nafaka hakkındaki hükümlerine dayanmaz.”, Y21HD., 02.12.2013, 16526/22344, www.yargitay.com (01.10.2018).

kişiyeye (desteklenen) düzenli ve eylemli olarak bakan ya da ileride ona bakması muhtemel olan kimsedir<sup>8</sup>.

Ölenin desteğinden yoksun kalan kişiler bu sebeple uğradıkları kayıplarının dışında Türk Borçlar Kanunu gereğince ölen kişinin cenaze giderlerini, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıpları da talep edebilirler (TBK.53).

Desteğin varlığını ispat yükü, destekten yoksun kalma tazminatını talep eden kişinin üzerindedir. Davacı ölen kişinin kendisine eylemli ve sürekli olarak yardımda bulunduğunu ve bu yardıma ihtiyacının olduğunu ispatlamakla yükümlüdür<sup>9</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatı hesabının esasları, maddi tazminatta olduğu gibi Yargıtay kararları ile oluşturulmuştur<sup>10</sup>.

## **§ 5- DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATININ ÖZELLİKLERİ**

Destekten yoksun kalma tazminatı kendine has özellikleri olan bir tazminat türüdür. Bu sebeple destekten yoksun kalma tazminatı, destekten yoksun kalanın şahsında doğrudan doğruya doğan, asli ve bağımsız bir talep hakkıdır<sup>11</sup>. Yoksun kalan bu hakkı öleden miras yolu ile değil, doğrudan doğruya, asli bir şekilde kazandığından bu bir miras hakkı olmayıp, bir tazminat hakkıdır<sup>12</sup>. Ayrıca bu hakkın aile hukukuyla ve hısımlıkla da bir ilgisi yoktur. Destekten yoksun kalma tazminatı talebi bir nafaka alacağı da değildir. Konunun anlaşılması için destekten yoksun kalma tazminat talebinin hukuki niteliği bakımından çıkan sonuçları kısaca açıklamak faydalı olacaktır.

### **I- BAĞIMSIZ BİR TAZMİNAT TALEBİ OLMASI**

Destekten yoksun kalma tazminatı, ölen kişiden intikal etmeyip doğrudan doğruya destek gören kişilerin şahsında doğan asli ve bağımsız bir haktır, mirasçılık sıfatına

<sup>8</sup> Haluk TANDOĞAN, Türk Mes'uliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet), Ankara 2010, s. 300; SÜMER, s. 228; KAPLAN, s. 126; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1417; GÖKYAYLA, s. 98.

<sup>9</sup> DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, s. 249; SÜMER, s. 233; İSTEK, s. 198, 199.

<sup>10</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.406; Destekten yoksun kalma tazminatının hesabı hakkında geniş bilgi için bkz. SERATLI, s. 133 vd.; SÜZEK, s. 464; DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, s. 255-258; GÖKYAYLA, s. 139 vd.; GÜLEÇ UÇAKHAN, s. 657 vd.

<sup>11</sup> EREN, Genel Hükümler, s. 775; GÖKYAYLA, s. 45; NARTER, Destek, s. 9, 10.

<sup>12</sup> EREN, Genel Hükümler, s. 775, 776; GÜLEÇ UÇAKHAN, s. 659; GÖKYAYLA, s. 46; TANDOĞAN, s. 299; NARTER, Destek, s. 9, 10; ZORLU, s. 61.

bağlı değildir<sup>13</sup>. Bu sebeple destek görenlerin, destek gören sıfatıyla sahip oldukları tazminat hakkı ile destekten intikal eden tazminat hakkı da birbirinden ayrıdır<sup>14</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanabilmek için, desteğin mirasçısı, kan hısmı ya da aile fertlerinden birisi olmak gerekmez<sup>15</sup>. Hatta meydana gelen kaza sebebiyle destekten yoksun kalan kişi, ölenin mirasçısı olduğu durumda mirası reddetse bile kaza sebebiyle ölümden sorumlu olan faile karşı destekten yoksun kalma iddiasını ileri sürebilir<sup>16</sup>. Ancak mirasçı bakımından mirastan mahrumiyet ya da mirastan ıskat sebeplerinden birisi mevcutsa destekten yoksun kalma tazminatının talep hakkı da ortadan kalkar<sup>17</sup>. Çünkü mirastan ıskat ya da mahrumiyet ölenin hem bakma iradesini hem de kanuni bakma yükümlülüğünü ortadan kaldırır. Ayrıca mirasçının, miras bırakana karşı aile hukukundan doğan yükümlülüklerini önemli ölçüde yerine getirmemesi mirasçılıktan çıkarma sebebidir. Fakat mirasçı, ölenin kendisini affettiğini ispatlarsa mirastan yoksunluk ortadan kalkacağından destekten yoksun kalma tazminatına yeniden hak kazanabilecektir (4721 sayılı TMK. m. 510/2, 511, 512, 578/II).

## II- DESTEK KAYBINDAN DOĞAN ZARARIN YANSIMA YOLUYLA UĞRANILAN BİR ZARAR OLMASI

Destekten yoksun kalma tazminatı yansıma yoluyla uğranılan bir zarardır. Destekten yoksun kalma tazminatında zarar hesap edilirken kişinin ölmesi sebebiyle değil, destek görenlerin elde ettiği yardımın ortadan kalkması sebebiyle uğranılan zarar hesap edilmektedir. Destek herhangi bir hukuki yükümlülüğü olmadan bir kişiye yardımda

<sup>13</sup> GÖKYAYLA, s. 45; EREN, Genel Hükümler, s. 776; Haluk TANDOĞAN, Üçüncü Şahsın Zararının Tazmini, Ankara 1963, s. 5; Emin Aydın ÖZKUL, Destekten Yoksun Kalma ve İşgöremezlik Tazminatlarının Hesabına İlişkin İlkeler, Çimento İşveren Dergisi, S. 1, C. 9, Ocak 1995, s. 13-24, s. 14; TANDOĞAN, s. 299; GÜLEÇ UÇAKHAN, s. 659; KICALIOĞLU, s. 278-281; YAŞAR, s. 36 vd.

<sup>14</sup> GÜLEÇ UÇAKHAN, s. 659; KICALIOĞLU, s. 278; GÖKYAYLA, s. 45; YAŞAR, s. 37, 38.

<sup>15</sup> TANDOĞAN, Zarar, s. 5; GÖKYAYLA, s. 45; SERATLI, s. 74; KICALIOĞLU, s. 281; YAŞAR, s. 43; ZORLU, s. 61.

<sup>16</sup> EREN, Genel Hükümler, s. 776; TANDOĞAN, s. 300; GÖKYAYLA, s. 46; NARTER, Tazminat, s. 534; TANDOĞAN, Zarar, s. 76; TEKİNAY, Destek, s. 66; Metin GÜRBÜZ, Beden Tamlığının İhlali (Sakatlık) ve Ölüm Hallerinde Doğan Maddi Zararın Hesaplanması ve Tazminatın Tayini, Ankara 2001, s. 141; Ahmet Necdet SEZER, Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Hesaplanmasında Gözönünde Tutulacak Esaslar, Yasa Hukuk Dergisi, Eylül 1980, s. 1299-1269, s. 1230; İSTEK, s. 204, 205; YAŞAR, s. 38; ZORLU, s. 61.

<sup>17</sup> TEKİNAY, Destek, s. 67; GÖKYAYLA, s. 46; GÜRBÜZ, s. 141.

bulunsa dahi, o kişi desteğin ölümü halinde destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanır<sup>18</sup>.

### III- DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNAT TALEBİNİN İSTİSNAİ NİTELİKTE OLMASI

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda haksız fiillerden doğan borç ilişkilerinde sorumluluk bakımından, “Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür.” (TBK. m. 49). Bu kanun maddesinde göre, zarar verici olay sebebiyle doğan mağduriyet sonucunda tazminat talebine kural olarak sadece doğrudan zarar görenler sahiptir.

Destekten yoksun kalma tazminatı ise, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 53. maddesinin 3. fıkrasında özel durum olarak, “...Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar.” şeklinde düzenlenmiştir.

TBK. m. 53/3 sebebiyle, genel ilkedan ayrılarak ölen kişinin desteğinden yoksun kalanlara zararlarını talep edebilme imkanı tanınmıştır. Bu hukuki yol, destek görenler lehine tanınan istisnai ve özel bir imkândır. Bu sebeple genel kurallardan önce uygulanır. Destekten yoksun kalma tazminatı talebi üçüncü kişilere tanınan özel ve istisnai bir düzenleme olduğu için dar yorumlanmalıdır<sup>19</sup>.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı’na göre de, destekten yoksun kalma tazminatı istisnai ve sosyal karakterlere sahip kendine özgü bir tazminat biçimidir<sup>20</sup>.

<sup>18</sup> GÜLEÇ UÇAKHAN, s. 658, 659; GÜNEREN, s. 956; GÖKYAYLA, s. 60, 61; NARTER, Destek, s. 53; ÇAKIRCA, s. 179 vd.; NARTER, Haksız Fiil, s. 989; YAŞAR, s. 15 vd.

<sup>19</sup> EREN, Genel Hükümler, s. 773, 774; GÖKYAYLA, s. 50, 51; Kemal Tahir GÜRSOY, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, AÜHFD., 1972/1-2, s. 143-193, s.143; TANDOĞAN, Zarar, s. 83; SERATLI, s. 64; GÜLEÇ UÇAKHAN, s. 657; YAŞAR, s. 35, 36.

<sup>20</sup> “Borçlar Kanununun 45. maddesinin 2. fıkrası hükmü ile düzenlenen destekten yoksun kalma tazminatı, doğrudan doğruya zarar görenin tazminat isteyebileceğine dair kuralın istisnasıdır. Bu hüküm ile olaydan, dolaylı olarak zarar görene de tazminat istemek hakkı tanınmıştır. Bu istem Borçlar Kanununun 41, 45/1, 47, 48, 49, 55, 56, 58 ve diğer maddelerinde düzenlenen tazminat istemleri ile eş değerde olmadığı gibi eylemin karşılığı olan bir ceza da değildir, ölümün sonucu olarak, ölenin yardımından yoksun kalan kimsenin muhtaç duruma düşmesini önlemek, yaşamının, desteğinin ölümünden önceki düzeyinde tutulması amacıyla yönelik sosyal karakterde ve kendine özgü bir tazminat biçimidir. Tazminatın saptanmasında göz önünde bulundurulacak hususlardan biri de, destekten yoksun kalanın desteğinin ölümünden önce onun geniş yardımları sonucu sürdürdüğü aşırı masrafları gerektiren, savurgan bir yaşam şeklinin devam ettirilmesi değil, toplum içindeki sosyal durumuna uygun yaşantısını sürdürebilmesi için desteğinin olanakları içinde yapabileceği para ile değerlendirilebilir yardımın belirlenmesidir.”, YİBK., 06.03.1978, 1/3, www.lexpera.com.tr (01.01.2019); Bu esaslar Yar-

#### IV- MADDİ TAZMİNAT TALEBİ OLMASI

Destekten yoksun kalma zararı, bir malvarlığı zararudur. Destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilmesindeki amaç, ölen desteğin vücut bütünlüğü aleyhine meydana gelen zararın giderilmesi değil, desteğin ölümü sebebiyle destek görenlerin uğradığı malvarlığı zararının telafisidir<sup>21</sup>.

Destekten yoksun kalma zararı aynı zamanda müstakbel bir zarardır. Bu sebeple destekten yoksun kalma zararı talep edildiğinde, geçmişte ortaya çıkmış ve halen gerçekleşmekte olan (tahakkuk eden) bir zarar değil, ileride ve giderek gerçekleşecek (tedricen tahakkuk edecek) bir zararın tazmini talep edilir. Farazi zararlarda her zaman müstakbel zarar niteliğindedir<sup>22</sup>.

Destekten yoksun kalma zararı, malvarlığının meydana gelen ölümden önceki ile sonraki durumu arasındaki farktır. Destekten yoksun kalma tazminatına ilişkin talepte davacı muayyen bir süre için belirli zaman dilimlerinde maruz kalacağı muhtemel miktardaki zararının tazminini talep etmektedir. Zararın müstakbel oluşu, farazi etkenlere dayanması ve aynı zamanda yoksun kalınan kar niteliği taşıması destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasını güçleştirmektedir. Destekten yoksun kalma zararı bir maddi zarardır. Destek görenlerin manevi zararları destekten yoksun kalma tazminatının kapsamına girmez<sup>23</sup>.

Destekten yoksun kalma zararı fark teorisine göre bulunur. Bu sebeple destek görenin malvarlığının ölüm anındaki durumu ile ileride geleceği farazi durumu arasındaki fark destekten yoksun kalma zararını oluşturur. Meydana gelen kaza sonucu ölümün derhal meydana gelmediği durumlarda ölüm anının yanında zararlandırıcı olayın gerçekleştiği gün de tespit edilmelidir. Destekten yoksun kalma zararının hesaplanma-

---

gıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararında da aynen benimsenmiştir. “O halde hangi nedene dayanırsa dayansın, desteğini yitiren kişi ölümden önceki yaşam düzeyini sürdürebilme olanağına sahip ise destekten yoksunluk zararından söz edilemez. Bakım ihtiyacını azaltan her ne olursa olsun onun indirilmesi gerekir. Bu indirim tazminattan değil zarar miktarı üzerinden yapılır. Yani ölüm nedeniyle elde edilen yarar uğranılan zarardan indirilip gerçek zarar belirlenmelidir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunun 06.03.1978 tarih ve 1/3 sayılı kararının gerekçesinde de "Destekten Yoksun Kalma Tazminatının eylemin karşılığı olan bir ceza olmayıp, ölüm sonucu ölenin yardımından yoksun kalan kimsenin muhtaç duruma düşmesini önlemek ve yaşamının desteğin ölümünden önceki düzeyde tutulması amacıyla yönelik sosyal karakterde kendine özgü bir tazminat olduğu" hususu vurgulanmıştır.”, YHGK., 30.11.2005, 4-648/691, www.kazanci.com.tr (01.01.2019).

<sup>21</sup> GÜLEÇ UÇAKHAN, s. 659; GÜNEREN, s. 956; YAŞAR, s. 39 vd.; GÖKYAYLA, s. 54.

<sup>22</sup> SERATLI, s. 64; GÖKYAYLA, s. 54.

<sup>23</sup> ÇAKIRCA, s. 181, 182; GÖKYAYLA, s. 55.

sında kural olarak ölüme sebep olan zararlandırıcı olayın gerçekleşme anı dikkate alınmalıdır<sup>24</sup>.

## V- DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATININ NAFKA BORCU OLMAYIŞI

Meydana gelen kaza sonucunda desteğin ölümü halinde ortaya çıkan zarar nafaka borcu olmayıp bir tazminat borcudur. Destekten yoksun kalma tazminatı, tazminata hak kazanan herkes tarafından talep edilebilir. Bu sebeple sadece aile hukuku ilişkilerinden kaynaklanmaz. Eşlerden birisinin ölümü halinde, sağ kalan eşe de boşanmış bir kişi gözüyle bakılmaz<sup>25</sup>.

Yargıtay'ın bir kararına göre de, destekten yoksun kalma tazminatı hısımlığa ve kanunun nafaka hakkındaki hükümlerine dayanmaz<sup>26</sup>. 4721 sayılı Türk Medeni Kanu-

<sup>24</sup> **GÖKYAYLA**, s. 55, 56; “Örneğin; kazancının %10'unu her ay mali sıkıntı içinde olan öğrencilere veren bir esnaf, 01.01.2002 tarihinde meydana gelen bir trafik kazası sonucu ağır yaralandığını, 01.03.2002 tarihinde de, aynı kazanın etkisiyle ve araya başka bir illi seri girmeden öldüğünü varsayalım. Acaba, zarar hangi tarih esas alınarak hesaplanmalıdır?. Kazanın meydana gelmesinden önceki tarihte, sağlıklı ve işinin başında olan esnafın, kazancının % 10'unu öğrencilere vermesi kolaydır. Buna karşılık, işinin başında duramayacak şekilde ağır yaralı olan esnafın, kazanın gerçekleştiği tarihten sonra, işlerini eskisi gibi yürütüp kazanç sağlaması ve kazancının belli bir yüzdesini mali sıkıntı çeken öğrencilere vermesi pek kolay ve mümkün değildir. Bu yüzden, zararın hesaplanmasında göz önünde bulundurulması gereken tarih, bu gibi olaylar bakımından ölüm değil, yaralanma anı olmalıdır. Sabit bir gelire sahip kişiler bakımından ise, zararın hesaplanmasında esas alınacak tarihin, genellikle önemli olmadığı düşünülse de, bu her zaman böyle değildir. Örneğin; aylık üç milyar TL kira gelirinden başka bir geliri olmayan desteğin, yaralanma tarihi ile ölüm tarihi, yukarıdaki örnekteki gibi farklı olsa, destek görenlere ayrılacak miktarda, hiçbir değişikliğin olmayacağını söylemek pek mümkün değildir. Zira kaza sonucu yaralanan destek, ister istemez, kazancının bir kısmını tedavi masrafı olarak sarf edecektir. Tedavi masraflarının, bir tazminat davasında, zarar verenden tahsil edilebilecek olması da sonucu değiştirmez. Zira bu masrafların tazmini, genellikle, ancak davanın kesilmesiyle mümkün olabilir.”, **GÖKYAYLA**, s. 56.

<sup>25</sup> **EREN**, Genel Hükümler, s. 776; **İSTEK**, s. 202, 203; **GÖKYAYLA**, s. 72, 73; **YAŞAR**, s. 25.

<sup>26</sup> “Görülmektedir ki, destekten yoksun kalma tazminatının konusu, desteğin yitirilmesi sebebiyle yoksun kalınan zarardır. Buradaki amaç, destekten yoksun kalanların desteğin ölümünden önceki yaşamlarındaki sosyal ve ekonomik durumlarının korunmasıdır. Olaydan sonraki dönemde de, destek olmasa bile, onun zamanındaki gibi aynı şekilde yaşayabilmesi için muhtaç olduğu paranın ödettirilmesidir. Haksız bir eylem sonucu desteğini yitiren kimse B.K.nın 45/II. maddesine dayanarak uğradığı zararın ödetilmesini isteyebilir. Ancak, destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilmesi için öncelikle, ölenle destekten yoksun kalan arasında maddi yönden düzenli ve eylemli bir yardımın varlığı gerekir. Borçlar Kanunu'nun 45. maddesinde sözü geçen destek kavramı hukuksal bir ilişkiyi değil, eylemli bir durumu hedef tutar ve ne hısımlığa ne de Kanunun nafaka hakkındaki hükümlerine dayanır; sadece eylemli ve düzenli olarak geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde yardım eden ve olayların olağan akışına göre eğer ölüm vuku bulmasaydı, az çok yakın bir gelecekte de bu yardımı sağlayacak olan kimse destek sayılır. O halde, destek sayılabilmek için yardımın eylemli olması ve ölümden sonra da düzenli bir biçimde devam edeceğinin anlaşılması yeterli görülür. Bununla birlikte, destekten yoksun kalan kimse devamlı ve gerçek bir ihtiyaç içerisinde bulunmalıdır. Genel olarak bakım ihtiyacı, sosyal düzeye uygun olan yaşamın devamını sağlamak için gerekli olanaklardan yoksun kalmayı anlatır. Eğer ölenin eylemli olarak baktığı davacı, ölüm yüzünden bu bakımın sağladığı yaşama düzeyinin altına düşmüş olursa, ihtiyaç bulunma koşulu gerçekleşmiş sayılır. Burada önemli olan, destekten yoksun kalan kimsenin ve ailesinin temsil ettiği sosyal ve ekonomik düzeye göre

nundaki, nafakanın ödenme biçimi ile ilgili maddeye göre, “İrat biçiminde ödenmesine karar verilen maddî tazminat veya nafaka, alacaklı tarafın yeniden evlenmesi ya da taraflardan birinin ölümü hâlinde kendiliğinden kalkar; alacaklı tarafın evlenme olmaksızın fiilen evliymiş gibi yaşaması, yoksulluğunun ortadan kalkması ya da haysiyetsiz hayat sürmesi hâlinde mahkeme kararıyla kaldırılır (f. 3). Tarafların malî durumlarının değişmesi veya hakkaniyetin gerektirdiği hâllerde iradın artırılması veya azaltılmasına karar verilebilir (f. 4). Hâkim, istem hâlinde, irat biçiminde ödenmesine karar verilen maddî tazminat veya nafakanın gelecek yıllarda tarafların sosyal ve ekonomik durumlarına göre ne miktarda ödeneceğini karara bağlayabilir (f. 5).”, (TMK. m. 176/3-4-5). Kanun maddesinden de anlaşıldığı üzere, irat biçiminde hükmedilen nafaka, tarafların mali durumlarının değişmesine göre artırılabilir veya azaltılabilir.

Ancak destekten yoksun kalma tazminatı ise hısımlık ve mirasçılık gibi bir sığata bağılı olmadığı gibi, aynı zamanda akdi ve kanuni bir nafaka borcunda sayılmaz. Destekten yoksun kalma tazminatına irat şeklinde hükmedildiği bir durumda para değerindeki düşüşler sebebiyle destek görenler muhtaç duruma düşseler bile ek talepte bulunmak kural olarak mümkün değildir<sup>27</sup>.

## **VI- DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATININ HACZEDİLEMEZLİĞİ**

2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu uyarınca haczi caiz olmayan mallar ve haklar vardır. Buna göre, “Vücut veya sıhhat üzerine ika edilen zararlar için tazminat olarak mutazarrırın kendisine veya ailesine toptan veya irat şeklinde verilen veya verilmesi lazım gelen paralar, haczolunamaz.” (m. 82/11). Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere destekten yoksun kalma tazminatının haczi caiz değildir.

İİK. m. 82/11’de geçen “aile” kavramına, ölen destek ile arasında hısımlık bağı olmasa bile, onunla birlikte yaşayan ya da onun tarafından bakımı sağlanan kişilerinde dahil olduğu kabul edilmektedir<sup>28</sup>.

---

normal karşılanan giderlerdir (Yargıtay H.G.K.'nun 21.4.1982 gün, 1979/4-1528 E., 1982/412 K. sayılı kararı).”, Y17HD., 30.03.2015, 10266/5025, www.kazanci.com.tr (01.01.2019).

<sup>27</sup> EREN, Genel Hükümler, s. 776; GÖKYAYLA, s. 73.

<sup>28</sup> TEKİNAY, Destek, s. 73; GÖKYAYLA, s. 74.



Destek gören, elde etmiş olduğu destekten yoksun kalma tazminatını gelir getiren başka bir alana yatırır ya da ekonomik başka değerler kazanmak amacıyla kullanırsa, söz edilen bu ekonomik menfaatler haczedilebilir<sup>29</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatını elde eden hak sahibinin iflas etmesi halinde, bu tazminat iflas masasına dâhil olmaz sadece deftere kayıt yapılarak müflisin elinde bırakılır<sup>30</sup>. Destekten yoksun kalma tazminat talebinin rehni mümkündür<sup>31</sup>.

## § 6- DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATININ ŞARTLARI

### I- HUKUKA AYKIRI BİR FİİLİN BULUNMASI

Destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilmek için, kural olarak failin hukuka aykırı bir fiili bulunmalıdır<sup>32</sup>. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda kusursuz sorumluluk hali olan yapı malikinin sorumluluğunda zararı giderim yükümlülüğü failin fiili olmadan da mümkündür. Buna göre, “Bir binanın veya diğer yapı eserlerinin maliki, bunların yapımındaki eksikliklerden doğan zararı gidermekle yükümlüdür. İntifa ve oturma hakkı sahipleri de, binanın bakımındaki eksikliklerden doğan zararlardan, malikle birlikte müteselsilen sorumludurlar.” (TBK. m. 69/1, 2).

Yargıtay destekten yoksun kalma tazminatının da talep edildiği yapı malikinin sorumluluğuna ilişkin vermiş olduğu bir karara göre, davalıların somut olayda kusursuz ve müteselsil sorumlu oldukları gözetilmeden karar verilmesini doğru bulmamıştır<sup>33</sup>.

Başkalarına zarar vermeyi yasaklayan, böyle bir müdahaleden kaçınmayı emreden, yazılı olan veya olmayan, emredici davranış kurallarının ihlaline hukuka aykırılık denir. Bazı hukuka uygunluk sebepleri ise, destekten yoksun kalma tazminatına hükme-

<sup>29</sup> TEKİNAY, Destek, s. 74; GÖKYAYLA, s. 74.

<sup>30</sup> GÖKYAYLA, s. 74.

<sup>31</sup> EREN, Genel Hükümler, s. 776; İSTEK, s. 203.

<sup>32</sup> “...destekten yoksun kalma tazminatı Kanunun tanıdığı ve bir haksız fiile bağlı olan, illiyet bağına dayalı bir tazminattır. Ölen kişinin yerini alabilecek kişiler olsun veya olmasın bu fiilin faili olan kişi, karşı tarafı mağdur ettiği zararlara katlanmalıdır.”, GÜLEÇ UÇAKHAN, s. 669; YAŞAR, s. 57; GÖKYAYLA, s. 89.

<sup>33</sup> “...davacıların murisi A\_T\_'un 13.07.2009 tarihinde davalı A\_A\_'a ait evde sıvacı ustası olarak evin sıvasını yaptığı sırada evin yanındaki yüksek gerilim hattında bulunan elektriğe kapılarak hayatını kaybettiğini ... Enerji nakil hattının sahibi bulunan davalı DEDAŞ, tehlike arz eden bu yapı eserinin fena yapılmasından, bakımı ve işletilmesindeki eksikliklerden 818 sayılı BK. nun 58. (6098 sayılı TBK. nun 69.) maddesi uyarınca sorumludur. Bu sorumluluk hukuki niteliği itibarıyla kusura dayanmayan (objektif) bir sorumluluktur. ... Hal böyle olunca, mahkemece, davalıların somut olayda kusursuz ve müteselsil sorumlu oldukları gözetilmeden, yanlıgılı değerlendirmeye yazılı şekilde, dava konu tazminatların davalıların kusurları oranında tahsiline karar verilmesi doğru görülmemiş, bozmayı gerektirmiştir.”, Y3HD., 26.02.2014, 1877/2977, www.yargitay.gov.tr (01.10.2018).

dilmesine engel olur. Örneğin, kamu yetkisinin kullanıldığı hallerde, meşru müdafaa durumunda destekten yoksun kalma tazminatı talep edilemeyebilir<sup>34</sup>.

## II-DESTEĞİN ÖLMÜŞ OLMASI

Destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilmek için, desteğin ölmüş olması gerekir. Tazminat talebi için desteğin ölümü şart olduğu için sadece gerçek kişilerin ölümü tazminat talebine imkân verir. Tüzel kişiler her ne sebeple olursa olsun, sona ermeleri halinde meydana gelen zarar sebebiyle mağdur olanlar destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanamazlar<sup>35</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında başlangıç anı, desteğin ölüm anıdır. Meydana gelen kaza sonucu destek bir süre yaralı olarak yaşamaya devam etse ve bu süre içinde destek görenler yardımdan yoksun kalsalar bile, ölüm gerçekleşmediği için destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanmaz. Ölümün hemen gerçekleşmesi şart değildir. Meydana gelen kaza sonucunda kişi yaralanıp, bir süre sonra kazanın etkisiyle ölmesi halinde de, destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanılır<sup>36</sup>.

Desteğin meydana gelen kaza sonucunda çalışma gücünü kısmen veya tamamen kaybetmesi, yaralanması ya da sakat kalması sebebiyle tedavisi için yapılan masraflar destekten yoksun kalma tazminatının kapsamına dâhil değildir. Örneğin; meydana gelen trafik kazası sonucunda çocuk, ileride çalışması mümkün olamayacak şekilde sakatlanırsa ve hatta hayatının geri kalanını çalışmayacak seviyede engelli geçirse bile, menfaat elde eden ya da edecek olanlar ölüm meydana gelmediği için destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanamaz. Trafik kazasında sakat kalan bu çocuk, bir süre sonra başka bir sebeple yapılan ameliyat sırasında, doktorun yanlış tedavisi sebebiyle ölse, çocuğun desteğinden yoksun kalanlar trafik kazasından sorumlu olan işletenden ve yanlış tedavi uygulayarak ölümüne sebep olan doktordan destekten yoksun kalma tazminatı hakkını kazanamazlar. Meydana gelen trafik kazası sebebiyle destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanılamaz, çünkü çocuk ölmemiş sakat kalmıştır. Doktorun kusuru sebebiyle çocuğun ölmesine rağmen de destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanılamaz, bu

<sup>34</sup> YAŞAR, s. 57, 58; GÖKYAYLA, s. 89, 90.

<sup>35</sup> GÜLEÇ UÇAKHAN'a göre, "...Bütün bu düzenlemelerin temel şartı, bir ölüm olayının meydana gelmiş olmasıdır. Eğer ölüm vukua gelmemiş ise %100 sakat kalsa hatta bitkisel hayatta olsa dahi yakınlarının ya da kanunun tanımı ile diğer kimselerin, destekten yoksun kalma tazminatı isteminde bulunmaları mümkün değildir...", s. 657; GÖKYAYLA, s. 90, 91; GÜNEREN, s. 959; NARTER, İş Kazası, s. 276; NARTER, Haksız Fiil, s. 992; KILIÇOĞLU, Destek, s. 28, 29.

<sup>36</sup> NARTER, Destek, s. 19; YAŞAR, s. 53; GÖKYAYLA, s. 92; NARTER, Tazminat, s. 536.

sefer de çocuk yaşasaydı bile, çalışamayacak derecede sakat olduğundan, bakım gücüne sahip olmadığından destek sayılamaz<sup>37</sup>.

### III- DESTEK İLİŞKİSİNİN DÜZENLİ VE SÜREKLİ OLMASI

Sağlanan desteğin eylemli ve sürekli nitelikte olması gerekir. Bu destek sosyal, dini, ailevi ya da başkaca bir amaçla yapılabilir. Ayrıca desteğin kanundan ya da sözleşmeden kaynaklanan bir bakma yükümlülüğünden yararlanıyor olması da gerekli değildir<sup>38</sup>.

Yargıtay'ın bir kararına göre, desteğin eylemli ve düzenli bir şekilde devam etmesi gerekir. Ayrıca sağlanan yardımın ölümden sonrada düzenli bir şekilde devam edeceğinin anlaşılması yeterlidir. Bunun dışında herhangi bir hukuksal ilişkiye, hısımlığa ya da nafaka hakkındaki hükümlere dayanıyor olması gerekmez<sup>39</sup>.

Bir kimsenin, kanunen bakmakla yükümlü olduğu kişilerin bulunması durumunda, sağlanan yardımın düzenli ve sürekli yapıp yapılmadığı önemli değildir. Destek tarafından bakım yükümlülüğü kanuni bir temele dayanan kişinin düzenli ve sürekli yardım görememesi halinde dahi destek ilişkisi ortadan kalkmaz. Örneğin; kaza sonucu ölen baba, hayattayken tüm parasını harcayarak eşine ve çocuklarına bakmıyor olabilir. Böyle bir durumda haksız fiil faili kimse, babanın hayattayken eşine ve çocuğuna zaten düzenli ve sürekli yardımda bulunmadığı gerekçesiyle destekten yoksun kalma tazminat talebinin reddine yönelik hakkı elde edemez<sup>40</sup>.

Bir kişiye bir veya birkaç kez maddi menfaat sağlamak, yardımda bulunana kural olarak destek niteliğini kazandırmaz. Ancak yardımda bulunan kişinin bir veya birkaç kez maddi menfaat sağladıktan sonra ölmesi ve ileride de bu yardımlarının devam

<sup>37</sup> **GÖKYAYLA**, s. 91; **GÖKYAYLA**'ya göre, "Aslında bu ihtimalde, destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesi mümkün olmalıydı. Zira çocuk yaşamaya devam etse bile, sakatlığı veya özürlü olması sebebiyle ileride ana babasına bakma ve onlara destek olma ihtimali ortadan kalkmakta ve ana baba müstakbel desteklerinden yoksun kalmaktadır. Ayrıca, çocuğun ölümü halinde, ana baba çocuk için yapacakları masraflardan da kurtuldukları halde, çocuğun sakat olarak yaşaması, ana baba ayrıca yük getirmektedir.", s. 91.

<sup>38</sup> **SÜMER**, s. 228; **SÜZEK**, s. 460; **NARTER**, Tazminat, s. 536; **GÜNEREN**, s. 959; **YAŞAR**, s. 58.

<sup>39</sup> "Borçlar Kanunu'nun 45. maddesinde sözü geçen destek kavramı hukuksal bir ilişkiyi değil, eylemli bir durumu hedef tutar ve ne hısımlığa ne de yasanın nafaka hakkındaki hükümlerine dayanır; sadece eylemli ve düzenli olarak geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde yardım eden ve olayların olağan akışına göre eğer ölüm vuku bulmasaydı, az çok yakın bir gelecekte de bu yardımı sağlayacak olan kimse destek sayılır. O halde destek sayılabilmek için yardımın eylemli olması ve ölümden sonra da düzenli bir biçimde devam edeceğinin anlaşılması yeterli görülür.", Y17HD., 08.06.2016, 11295/6998, www.yargitay.gov.tr (02.10.2018).

<sup>40</sup> **GÖKYAYLA**, s. 105.

edeceğinin kuvvetle muhtemel olması halinde, ölenin destek olarak kabulü gerekir<sup>41</sup>. Örneğin; hayır sahibi zengin bir kişinin, kimsesiz bir çocuğu yatılı okula yerleştirdikten ve okul taksitlerinin bir veya birkaçını ödedikten sonra ölmesi halinde artık hayır sahibi destek olarak kabul edilebilir<sup>42</sup>.

## VI- BAKMA UNSURU

Destekten yoksun kalma tazminatı için bakım gücü ve bakım ihtiyacı olmak üzere iki temel koşul aranır. Bakım gücünün bulunmaması halinde destekten, bakım ihtiyacının gerekli olmaması halinde de desteklenenden bahsetmek mümkün değildir<sup>43</sup>. Bakma fiilen mevcut olabileceği gibi, ileride gerçekleşeceği kuvvetle muhtemel de olabilir. Bunun ispatı davacıya düşer<sup>44</sup>.

Bakma unsuru, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun m. 45/II hükmünde, "yardım" kelimesi ile ifade edilmekteydi. Buna karşılık gelen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun m. 53/3 hükmünde ise, "destek" kelimesi ile ifade edilmektedir.

Bakmanın amacı, yardım görenlerin normal yaşama ihtiyaçlarını gidermektir. Bu sebeple sözleşmenin ifası maksadıyla verilen edimler, bu edimleri alanların en hayati ihtiyaçları için kullanılsa dahi bakım ilişkisinden söz edilemez. Örneğin; bir bakkal veya manavdan senelerdir alışveriş yapan kimse, bu bakkal veya manavın bakımını sağlayan kişi değildir<sup>45</sup>. Bununla birlikte bazı sözleşmesel ilişkilerde bakma unsurunun varlığı kabul edilir. Örneğin; hizmet sözleşmesiyle çalışan ve aile çevresinde yaşayan aşçı, uşak, bahçıvan ve hizmetçiler bakımından destek ilişkisi kurulmuştur. Ancak, buradaki destek ilişkisinin kabulü hizmet sözleşmesinden kaynaklanmayıp, bu kimselerin sürekli aile içinde ve aynı konutta yaşamaları sebebiyle fiili bir bakım durumunun da gerçekleştiği kabul edilmektedir<sup>46</sup>.

<sup>41</sup> TEKİNAY, Destek, s. 23; GÖKYAYLA, s. 105.

<sup>42</sup> YAŞAR, s. 58, 59; GÖKYAYLA, s. 105; TEKİNAY, Destek, s. 20, 21.

<sup>43</sup> SÜMER, s. 229; SÜZEK, s. 460; DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, s. 249; GÜNEREN, s. 963; SARI-BAY ÖZTÜRK, s. 211; NARTER, Destek, s. 21.

<sup>44</sup> EREN, Genel Hükümler, s. 780; GÖKYAYLA, s. 102.

<sup>45</sup> GÖKYAYLA, s. 105; TEKİNAY, Destek, s. 19.

<sup>46</sup> TANDOĞAN, Zarar, s. 77; GÖKYAYLA, s. 104; TEKİNAY, Destek, s. 19.

## 1- Desteğin Bakım Gücüne Sahip Olması

Destekten yoksun kalma tazminatı için desteğin bakım gücüne sahip olması gerekir. Bakım gücünün bulunmaması halinde destekten bahsetmek mümkün değildir<sup>47</sup>. Desteğin bakım gücünün mutlaka kendi malvarlığından doğması gerekli değildir. Örneğin; başka kimselerden aldığı yardım ve bağışlarla çocuğunu okutan bir annenin ölümü halinde, çocuk desteğini kaybetmiş olur<sup>48</sup>.

Desteğin bakım gücüne sahip olması, destekleyen kişinin ekonomik gücünün, bakım ihtiyacı bulunan kişiye destek olabilecek seviyede olmasını gerektirir<sup>49</sup>. Yargıtay'ın bir kararına göre, ölen ile destekten yoksun kalan arasında maddi yönden düzenli ve eylemli bir yardımın varlığı gerekmektedir<sup>50</sup>.

Destek, bakım gücünü sağlayan gelirini ahlaka ve hukuka aykırı yollardan elde edebilir. Bakım gücünü oluşturan gelirin meşru olmayan yollardan sağlanması halinde gelirin kaynağının da incelenmesi gerektiğine yönelik doktrinde görüşler bulunmaktadır<sup>51</sup>.

<sup>47</sup> SÜZEK, s. 460; DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, s. 249; EREN, Genel Hükümler, s. 780; NARTER, Tazminat, s. 538; GÜLEÇ UÇAKHAN, s. 664 vd.; Ali Nevzat EROL, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Doğan Hukuk Davaları, 1975, s. 110; GÜNEREN, s. 963; NARTER, İş Kazası, s. 278; NARTER, Haksız Fiil, s. 993; YAŞAR, s. 60.

<sup>48</sup> TEKİNAY, Destek, s. 48; GÖKYAYLA, s. 106; GÜLEÇ UÇAKHAN, s. 666.

<sup>49</sup> SÜMER, s. 229; NARTER, Tazminat, s. 538; GÜLEÇ UÇAKHAN, s. 665; NARTER, Destek, s. 21, 22, 62.

<sup>50</sup> "...destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilmesi için öncelikle, ölen ile destekten yoksun kalan arasında maddi yönden düzenli ve eylemli bir yardımın varlığı gerekir. Borçlar Kanunu'nun 45. maddesinde sözü geçen destek kavramı hukuksal bir ilişkiyi değil, eylemli bir durumu hedef tutar ...", Y17HD., 08.06.2016, 11295/6998, www.yargitay.gov.tr (03.10.2018).

<sup>51</sup> GÖKYAYLA'ya göre, "...hakim, ölenin şahsi nitelik ve yeteneklerine göre, ahlaka aykırı olmayan alanlarda kazanç sağlayıp sağlayamadığını inceleyerek bir karar vermelidir. Aksi takdirde, ahlaka ve kanuna aykırı yolla kazanç sağlayanların öldürülmesi, namuslu insanların öldürülmesine oranla daha sert bir hukuki yaptırıma bağlanmış olur.", s. 107; GÜLEÇ UÇAKHAN'a göre, "Örneğin, bu olanak döviz kaçakçılığı, beyaz zehir satışı, beyaz kadın ticareti gibi hem hukuka hem de ahlaka aykırı yollardan elde edilen bir gelire dayalı yardımdan mahrum kalma halinde, mahkemenin tazminata hükmetmemesi gerekir. Zira aksi halde hukukun men ettiği gayrimeşru kazançla mahkemenin bu hükümüyle geçerlilik sağlamak, bir nevi tanımak anlamına geleceğinden kabul edilemez. Bu durumda desteğin yardım gücünü onun muhtemel veya farazi meşru kazançlarına göre taktiren tayin etmek uygun olur.", s. 666; Aynı görüşte, TEKİNAY, Destek, s. 48, 49; Aynı görüşte, GÜRBÜZ, s. 143; Aynı görüşte, NARTER, Destek, s. 22; Aynı görüşte, NARTER, İş Kazası, s. 278.

## 2- Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Talep Edenlerin Bakım İhtiyacı İçerisinde Olması

Destekten yoksun kalanların bakım ihtiyacı içinde olmaları şarttır. Bakım ihtiyacının gerekli olmaması halinde de desteklenenden bahsetmek mümkün değildir<sup>52</sup>.

Yargıtay'ın bir kararına göre, ölen tarafından eylemli olarak bakılan desteklenen, destekleyenin ölümü sebebiyle bu bakımın sağladığı yaşama düzeyinin altına düştüğü takdirde ihtiyaç bulunma koşulunun varlığı kabul edilecektir<sup>53</sup>.

Destekleyenin ölümünden sonra desteklenenin, desteğe duyduğu gereklilik ortadan kalkarsa ve önceki yaşam seviyesini sağlayabilirse desteklenenin tazminat isteme hakkı da sona erecektir. Örneğin; öğrencilik süresi içinde öğrenci bursu alan kişinin okuldan mezun olup iş hayatına atılması halinde desteğe duyduğu ihtiyaç ortadan kalkar. Benzer şekilde desteklenen kişi, destekleyenin ölümü sebebiyle ya da başka bir kişiden miras yoluyla malvarlığı elde etmesi ya da desteklenene dul/yetim aylığı gibi aylıkların bağlanmasıyla önceki yaşam seviyesini sağlayabiliyorsa destekten yoksun kalma tazminatı isteyebilme hakkından söz edilemez<sup>54</sup>.

Yargıtay'ın bir kararına göre, destekten yoksun kalma tazminatının hesabında destekleyenin ölümü halinde, desteklenenin elde ettiği çıkarlar varsa bunların zarar tutarından indirilmesi gerekir. Burada amaç desteklenenin malvarlığını zenginleştirmek

<sup>52</sup> SÜZEK, s. 460; DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, s. 249; SÜMER, s. 229; EREN, Genel Hükümler, s. 781; TANDOĞAN, s. 304; NARTER, Tazminat, s. 539; GÜLEÇ UÇAKHAN, s. 668 vd.; GÜNEREN, s. 964; NARTER, Destek, s. 22, 23, 62, 63; NARTER, İş Kazası, s. 278, 279; NARTER, Haksız Fiil, s. 994; YAŞAR, s. 62, 63.

<sup>53</sup> “Bununla birlikte destekten yoksun kalan kimse devamlı ve gerçek bir ihtiyaç içerisinde bulunmalıdır. Genel olarak bakım ihtiyacı, sosyal düzeye uygun olan yaşamın devamını sağlamak için gerekli olanaklardan yoksun kalmayı anlatır. Eğer ölenin eylemli olarak baktığı davacı, ölüm yüzünden bu bakımın sağladığı yaşama düzeyinin altına düşmüş olursa, ihtiyaç bulunma koşulu gerçekleşmiş sayılır. Burada önemli olan, destekten yoksun kalan kimsenin ve ailesinin temsil ettiği sosyal ve ekonomik düzeye göre normal karşılanan giderlerdir ...”, Y17HD., 08.06.2016, 11295/6998, www.yargitay.gov.tr (03.10.2018); Aynı yönde, “Destekten yoksun kalma tazminatının amacı, desteğin ölümünden önce destekten yoksun kalanın sosyal ve ekonomik durumunun, desteğin ölmesinden sonra da aynı düzeyde kalmasını sağlamaktır. Davacılar, babanın desteğin ölmesinden sonra da ekonomik durumunda bir değişiklik olmadığı ve özellikle bakılma ihtiyacı içine düşmediği 20.08.1977 günlü rapor münderecatından açıkça anlaşılmaktadır. Bu durumda, anılan tazminatın en önemli koşullarından biri olan bakım ihtiyacı içinde olma koşulu, bu olayda gerçekleşmediğine göre, babanın maddi tazminat isteği reddedilmek gerekirken mahkemenin 20.08.1977 tarihli rapordaki düşünceleri göz önünde bulundurmaksızın ve öncelikle son rapora rağmen bir önceki 19.01.1977 günlü raporu benimsemesinin gerekçe ve dayanaklarını da göstererek tartışmaksızın, baba lehine de maddi tazminata hükmetmiş bulunması bozmayı gerektirir.”, Y4HD., 30.05.1978, 7262/2232, GÜLEÇ UÇAKHAN, s. 668, 669.

<sup>54</sup> DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, s. 250; EREN, Genel Hükümler, s. 781; SÜMER, s. 229, 230; NARTER, Tazminat, s. 539; GÜNEREN, s. 964; NARTER, Destek, s. 23; NARTER, İş Kazası, s. 279.

değil, destekleyenin ölümünden önceki yaşam düzeyini sürdürebilmesine olanak tanımaktadır<sup>55</sup>.

## § 7- DESTEK ÇEŞİTLERİ

### I- FİİLİ (GERÇEK) DESTEK

Öldüğü ana kadar, başkasına fiilen ve devamlı olarak yardımda bulunan kimseye fiili veya gerçek destek denir<sup>56</sup>. Fiili destek, yaptığı düzenli ve sürekli yardımlarla, menfaat sağladığı kişinin geçimini sağlamasının yanında onun zarurete düşmesini de engeller<sup>57</sup>. Desteğin, yardım gören kişinin bütün geçimini sağlaması şart değildir. Bir kimse- nin geçimini kısmen sağlayan kişi de destek sayılır. Bu sebeple bir kişinin birden çok desteğinin olması mümkündür. Bakım amacı ile yapılan yardımlar, para şeklinde olabileceği gibi aynı yardım ya da hizmet şeklinde de olabilir<sup>58</sup>.

Yargıtay bir kararında, davacıların ölen kişi hayatta iken kendilerine baktığını ispat etmeleri gerektiğini belirtmiştir<sup>59</sup>.

### II- FARAZİ (MÜSTAKBEL-VARSAYILAN) DESTEK

Ölüm meydana geldiği esnada destek ile destek gören arasında destek ilişkisi kurulmamış ise ancak destek görene yönelik bu destek ilişkisinin kurulması ilerleyen zamanlarda kuvvetle muhtemel bir ihtimal olarak görülen kişiye farazi destek denir. Bu da gösteriyor ki bir kimseyi destek olarak nitelendirebilmek için destek ilişkisinin fiili olarak ortaya çıkmış olması şart değildir<sup>60</sup>.

<sup>55</sup> “Davalı destekten yoksun kalmadan ileri gelen somut zararı gidermek zorundadır. Bu nedenle tazminat hesabından önce zarar tutarını belirlemek gerekir. Bunun yanında amaç zarar görenin malvarlığındaki eksilmeyi giderme olduğuna göre, ölüm nedeniyle desteğini yitirenin elde ettiği çıkarlar varsa, bunlarında zarar tutarından indirilmesi gerekir. Aksi halde zarar görenin malvarlığına olaydan önceki duruma göre bir artış meydana gelmiş olur. Buradaki amaç zarar görenin malvarlığını zenginleştirmek değil, desteğini yitiren kişiye ölümünden önceki yaşam düzeyini sürdürebilme olanağı tanımaktır.”, Y17HD., 23.06.2016, 7749/7656, www.yargitay.gov.tr (03.10.2018).

<sup>56</sup> **NARTER**, İş Kazası, s. 276; **SERATLI**, s. 85; **GÖKYAYLA**, s. 99; **EREN**, Genel Hükümler, s. 777; **TANDOĞAN**, s. 300; **SEZER**, s. 1232; **NARTER**, Tazminat, s. 536; **GÜLEÇ UÇAKHAN**, s. 663; **GÜNEREN**, s. 961; **NARTER**, Destek, s. 19; **NARTER**, İş Kazası, s. 276; **NARTER**, Haksız Fiil, s. 992; **KICALIOĞLU**, s. 282; **YAŞAR**, s. 67.

<sup>57</sup> **EREN**, Genel Hükümler, s. 777; **TANDOĞAN**, s. 300, 301; **GÖKYAYLA**, s. 99, 100; **NARTER**, Destek, s. 19 vd.

<sup>58</sup> **EREN**, Genel Hükümler, s. 778; **GÜNEREN**, s. 961; **NARTER**, Destek, s. 20; **NARTER**, İş Kazası, s. 277.

<sup>59</sup> “Davacıların müteveffanın sağlığında kendilerine baktığını ispat etmeleri gerekir.”, Y9HD., 03.03.1967, 103/1787, **GÜLEÇ UÇAKHAN**, s. 663.

<sup>60</sup> **SERATLI**, s. 86; **NARTER**, Tazminat, s. 537; **GÜLEÇ UÇAKHAN**, s. 663; **GÖKYAYLA**, s. 100; **EREN**, Genel Hükümler, s. 780; **TANDOĞAN**, s. 303; **SEZER**, s. 1232; **GÜNEREN**, s. 963;

Doktrinde farazi desteğe, müstakbel ya da varsayılan destek de denmektedir<sup>61</sup>. Bu destek türünde kişinin ileride destek olup olamayacağı bir faraziyeyle dayandığı için kapsamın dar tutulması gerektiği kabul edilmektedir. Örneğin; küçük çocuğun ana babasına, nişanlıların birbirlerine ileride yardım sağlayacak olmaları bu kimseleri farazi destek kılar<sup>62</sup>.

Yargıtay'ın kararlarına göre, çocuk büyüdüğünde anne ve babasının belirli bir düzeyde desteği olur. Bu destek tutar bakımından değişebilirse de çocuğun anne ve babasına hiç destek olamayacağı kabul edilemez<sup>63</sup>.

## § 8- DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATINA HAK KAZANABİLECEK KİŞİLER

### I- GENEL OLARAK

Kimlerin meydana gelen ölüm sebebiyle destekten yoksun kalma tazminatı isteyebileceği hususu Kanun'da sayılmamıştır. Kanun'da sadece ölenin desteğinden yoksun kalma ifadesine yer verilmiştir. Bu sebeple destekten yoksun kalma tazminatı talep eden kişinin yasal mirasçı ya da akrabalık bağı bulunan bir kişi olması gerekli değildir. Öle-

---

**NARTER**, Destek, s. 21; **NARTER**, İş Kazası, s. 277; **NARTER**, Haksız Fiil, s. 993; **KICALIOĞLU**, s. 282, 283; **YAŞAR**, s. 69.

<sup>61</sup> **GÖKYAYLA**, s. 100; **GÖKYAYLA**'ya göre, "...farazi destek teriminin, müstakbel destek terimine oranla, anlamı genellikle daha iyi karşıladığını da belirtmek gerekir. Çünkü bir çocuğun ana babasına veya bir nişanlının müstakbel eşine ileride destek olup olmayacağı, kesinlik taşımayıp, faraziyeyle dayanmaktadır.", s. 100.

<sup>62</sup> **EREN**, Genel Hükümler, s. 780; **TANDOĞAN**, s. 303; **NARTER**, Destek, s. 21; **GÖKYAYLA**, s. 100; **NARTER**, İş Kazası, s. 277.

<sup>63</sup> "Davacı ölenin annesi olup, oğlunun ölümünden dolayı destekten yoksun kaldığını belirterek destekten yoksun kalma tazminatı istemiştir. Yerel Mahkemece, davacı annenin destek gereksiniminin kanıtlanmadığı ve kendisine ait geliri bulunduğu gerekçesiyle destekten yoksun kalma tazminatı istemi reddedilmiştir. Destekten yoksun kalma tazminatının yasal dayanağı Borçlar Yasası'nın 45. maddesi olup, destek kavramı hukuki bir ilişkiyi değil eylemli bir durumu amaçlar ve hısımlık ilişkisine ya da yasanın nafaka hakkındaki düzenlemelerine dayanmaz. Yasa gereğince bir kimseye yardım etmek zorunda bulunan kişi değil eylemli ve düzenli olarak onun geçiminin bir bölümünü veya tümünü sağlayacak biçimde yardım eden ve olayların olağan akışına göre, eğer ölüm gerçekleşmeseydi az veya çok yakın bir gelecekte de bu yardımı sağlayacak olan kimse destek sayılır. Diğer yandan, genel yaşam deneyimleri ve hayatın olağan akışı da çocuğun büyüdüğünde anne ve babasına belirli bir düzeyde destek olacağını gösterir. Bu desteğin ölçüsü tarafların yaşam düzeyi, sağlık, sosyal ve ekonomik durumlarıyla orantılı olarak tutar bakımından değişebilirse de çocuğun, anne veya babasına hiç destek olamayacağı kabul edilemez. Çünkü destek, mutlaka para veya maddi katkı şeklinde olmayabilir. Bunun dışında çeşitli hizmet ve yardımlar ile de destek olunabilir.", Y4HD., 13.05.2010, 10317/5922, www.legalbank.net (22.05.2019); Aynı yönde, "Kural olarak ana-babanın, çocuğun ölümü nedeniyle destekten yoksun kaldıkları kabul edilir. Ancak bu kuralın aksi, iddia ve ispat olunabilir. Davalı şirket tarafından ölenin anne-babasına destek olamayacağına ilişkin kanıt getirilmediğine göre ölenin anne-babasına destek olduğunun kabulü gerekir.", Y4HD., 11.10.2001, 9479/9393, www.yargitay.gov.tr (22.05.2019); Aynı yönde, "küçük yaştaki çocuğun ölümü halinde onun gelecekte ana ve babasına bakacağı hal ve şartların özelliklerine göre bekleniyorsa, öleni destek saymak lazımdır.", Y4HD, 10.02.1966, 3570/1593, **GÜLEÇ UÇAKHAN**, s. 663.



nin eşi, çocukları, anne ve babası dışında, ölen kişinin eylemli olarak destek sağladığı kardeşleri, nişanlısı, evlilik dışında birlikte yaşadığı kişi, evlatlığı da eylemli desteğin bulunması şartıyla destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilecektir<sup>64</sup>.

Yargıtay'ın bir kararına göre, destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilecek kişi, ölüm sebebiyle destekten yoksun kalan herhangi bir kişidir<sup>65</sup>.

## II- DESTEKTEN YOKSUN KALAN ANA ve BABA

Desten yoksun kalma tazminatını, ölen kişinin ana ve babası da talep edebilir. Yargıtay'ın bir kararına göre, ölen kişi ana ve babasının geçimine destek sağlıyorsa, eylemli ve devamlı bir destek ilişkisinin varlığı halinde yaşamlarının sonuna kadar bakım ihtiyacının bulunduğu kabul edilir<sup>66</sup>.

Yargıtay bir kararında, trafik kazası sonucunda hamile kadının düşük yapması sebebiyle hak ehliyeti bulunmayan ceninin ileride davacılar destek olacağını kabul

<sup>64</sup> “Bir olayın (vakianın) kanıtlanması, o konuda mahkemede tam bir kanaat oluşmasını gerektirir. Bir olayın kanıtlanmasında kanuni karinelere de yararlanılır. (Kesin kanuni karinelere ise, aksi iddia ve ispat edilemeyen karinelere.) Yargıtay yıllardan beri süregelen uygulamasında; eşlerin birbirlerine, anne babanın çocuklarına ve çocukların da, anne babalarına destek olacaklarını ispata gerek olmadan kabul etmektedir.”, **KICALIOĞLU**, s. 286; **SÜMER**, s. 230; **SÜZEK**, s. 461, 463; **GÜLEÇ UÇAKHAN**, s. 672; **NARTER**, Destek, s. 4, 5; **KICALIOĞLU**, s. 283, 284; **YAŞAR**, s. 71 vd.

<sup>65</sup> “Önemle vurgulanmalıdır ki, Borçlar Kanunu'nun 45/III. maddesine göre destekten yoksun kalma tazminatı, desteğin mirasçısı olarak geride bıraktığı kişilere değil, desteğinden yoksun kalanlara aittir. Destekten yoksun kalma tazminatı isteyebilecek kişiler, mirasçılardan başka kişiler de olabileceği hususunda da herhangi bir ihtilaf yoktur.”, Y17HD., 26.05.2016, 8996/6423, [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (03.10.2018); Aynı yönde, “destekten yoksun kalma tazminatı davası ölenin sağlığında yardım görmekte iken ölümlü bu yardımdan yoksun kalan ve yardımın devam edeceği muhakkak olan kişiler tarafından açılır. Tazminata hak kazanabilmek için mirasçı olmak gerekli değildir.”, YHGK., 11.12.1971, 4937/740, **GÜLEÇ UÇAKHAN**, s. 672.

<sup>66</sup> “Hayatın olağan akışına göre trafik kazası sonucu ölen küçük çocuk ölmeseydi 18 yaşına gelmesi ile birlikte gelir elde edeceği (Askerlik hariç) ve ana ve babaya bakması muhtemeldir. Desteğin ileride evleneceği ve en az iki çocuk sahibi olacağı kabul edilerek, desteğin evleninceye kadar gelirinin yarısını kendi ihtiyaçları yarısını da anne ve babası için ayracağı varsayılarak bu dönemde desteğe iki anne ve babaya birer pay vermek suretiyle desteğin tüm gelirin oranlandığında evlenmeden önceki dönem içinde anne ve babaya %25 pay verilmesi gerektiği, desteğin ileride evlenmesi ile birlikte desteğe iki, eşe iki, anne ve babaya birer pay vererek yine desteğin tüm gelirin oranlanarak anne ve babaya %16 şar pay ayrılması, desteğin bir çocuğunun olması durumunda iki pay desteğe iki pay eşe bir pay çocuğa ve birer pay anne ve babaya ayrılmak suretiyle desteğin tüm gelirin oranlandığında anne ve baba için %14 er pay verilmesi daha sonra ikinci çocuğun doğacağı varsayılarak bu kez desteğe iki, eşe iki, çocukların her birine birer ve anne ve babaya birer pay verilerek desteğin tüm gelirin oranlanarak anne ve babaya 12,5 er pay verilmesi gerektiği, daha sonra anne ve babadan yaşam tablosuna göre hangisi destekten çıkacaksa kalan kişiye diğerinin payının ilave edilerek destek tazminatlarının varsayımsal hesabının yapılması gerekirken, desteğin evlendiği tarihten çocuklarının olacağı ve olduğu döneme ilişkin davacı anne ve babaya daha az oranda destek olacağı varsayımına göre hesaplama yapılması doğru olmayıp bu yönde bilirkişi raporunun hükme esas alınması doğru görülmemiştir.”, Y17HD., 14.04.2016, 2010/4825, [www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr) (04.10.2018).

etmemiştir<sup>67</sup>. Doktrinde bu karara yönelik, ölen ceninin annesinin beden tamlığının ihlali noktasında uğradığı zararın talep edilmesinin daha doğru olacağı ileri sürülmüştür<sup>68</sup>.

Yargıtay'ın bir kararına göre, anne ve babasının yanında yardımcı olmak için çalışan çocuğun, yardımcı tutma masrafına engel olması sebebiyle fiili bir destek olduğu kabul edilmektedir<sup>69</sup>.

### III- DESTEKTEN YOKSUN KALAN KARDEŞ

Desten yoksun kalma tazminatını, ölen kişinin kardeşleri de talep edebilir.

Yargıtay'ın bir kararına göre, kardeşler ile ölen kişinin ölmeden önce bakım ilişkisinin kurulması gerekir<sup>70</sup>.

### IV- DESTEKTEN YOKSUN KALAN EŞ

Destekten yoksun kalan eş, destekten yoksun kalma tazminatı isteme hakkına sahiptir. Destekten yoksun kalma tazminatı talep eden sağ kalan eşin bu tazminatı talep edebilmesi için kadın ya da erkek olmasının bir önemi yoktur<sup>71</sup>.

Eşini kaybeden kişinin bakım ihtiyacı kural olarak hayatı boyunca devam eder. Muhtemel yaşam süresi esas alınarak destek süresi belirlenir. Eşinin ölmesi sebebiyle

<sup>67</sup> “Dava konusu olayda, davacılarından F...’nın geçirdiği trafik kazası sırasında 13 haftalık hamile olduğu kazaya bağlı olarak düşük yaptığı doktor raporları ile anlaşılmaktadır. 13 haftalık hamileliğin düşük ile sonlanması durumunda cenin, sağ olarak doğmadığı için kişilik kazanamamıştır. Kişilik kazanamadığından hak ehliyeti de bulunmayan ceninin ileride davacılar destek olacağı da düşünülemez.”, Y4HD., 16.06.2010, 11806/7278, www.lexpera.com.tr (22.05.2019).

<sup>68</sup> **GÜLEÇ UÇAKHAN**’a göre, “Bu kararda geçen olayda davacı anne, ölen cenine hamile kalabilmek için tedavi olduklarını, ileri sürerek bu olayda kaybettiği için destekten yoksunluk zararı talep edeceği yerde kendi beden tamlığının ihlali çerçevesinde uğradığı zararı talep etseydi doğru olurdu kanısındayım.”, s. 674.

<sup>69</sup> “Davacıların maddi durumlarının ve gelirlerinin pek fazla ve yeterli derecede bulunması ve ölenin gelir ve yardımına muhtaç olmaları, davacıların destekten yoksun kalma tazminatı talep etmelerine mani değildir. Nitekim destekten yoksun kalma yalnız parasal yardım olarak düşünülemez. Evladın bayram günlerinde anne ve babayı ziyareti ve evde ailesine yardımcı olması her türlü hastalık ve sair sıkıntılarında yardıma koşma görevi maddi desteğin kapsamında kabul edilmelidir.”, Y19HD., 06.10.1992, 2629/4737, www.kazanci.com (22.05.2019).

<sup>70</sup> “Kardeşlerin de birbirine destek olmaları mümkündür. Ancak, kardeşin gerçek destekliğinden bahsedebilmek için öncelikle ölenin gelirinin yeterli olması diğer bir ifade ile desteğin refah halinde bulunması ve bunun davacılarca ispatlanması gerekir.”, Y21HD., 02.11.2015, 8859/19323, www.yargitay.gov.tr (04.10.2018); Aynı yönde, “Davacılar Fatime ile Özlem, bekar olduklarını ve kardeşleri olan desteğin kendilerine baktığını iddia ederek destekten yoksun kalma tazminatı istemişlerdir. Yerel Mahkemece anılan davacıların otuz yaşlarında evlenecekleri varsayımı ile otuz yaşlarına kadar destekten yoksun kalma tazminatı hesaplayan bilirkişi raporuna göre istekleri kabul edilmiştir. Yerel Mahkemece olay gününde 25 yaşında olan davacı Fatime ile 21 yaşında olan diğer davacı Özlem’in yaşları gözetilerek ölen kardeşin desteğinden yoksun kalmadıkları sonucuna varılarak davanın reddi gerekir.”, Y4HD., 09.02.2010, 7444/1042, www.yargitay.gov.tr (22.05.2019); **EREN**, Genel Hükümler, s. 779.

<sup>71</sup> **SÜMER**, s. 230; **EREN**, Genel Hükümler, s. 778; **GÜLEÇ UÇAKHAN**, s. 672; **YAŞAR**, s. 71 vd.

sağ kalan diğer eşin yeniden evlenmesi ya da bir işte çalışmaya başlamasıyla birlikte bakım ihtiyacı sona erer. Eşinin ölümü sebebiyle çalışmaya başlayan sağ kalan diğer eşin elde ettiği gelir, ölen eşinin kendisine sağladığı destekten daha az değilse destekten yoksun kalma tazminatı talep edemez. Sağ kalan eşin çalışması sebebiyle elde ettiği gelir, ölen eşinin desteğinden az ise aradaki fark destekten yoksun kalma tazminatı olarak istenebilir<sup>72</sup>.

Sağ kalan eşin erkek olması halinde, destekten yoksun kalma tazminatı onun bakım ihtiyacı olan süre ile sınırlıdır<sup>73</sup>.

Geride kalan eşin evlenmesi de bakım ihtiyacını ortadan kaldırabilir. Destekten yoksun kalma tazminatına ilişkin dava devam ederken evlilik yapılmışsa, bu tazminatın hesabı, eşin ölüm tarihi ile diğer sağ kalan eşin yeniden evlenme tarihi arasındaki süreye göre hesaplanır<sup>74</sup>.

Yargıtay'ın bir kararına göre, dul kalan eş karar tarihinde evli değilse destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında eşin evlenme şansı dikkate alınır<sup>75</sup>.

<sup>72</sup> SÜZEK, s. 461; SERATLI, s. 97 vd.; YAŞAR, s. 75, 76.

<sup>73</sup> SÜMER, s. 231; ÖZDEMİR, s. 550.

<sup>74</sup> SERATLI, s. 97 vd.; SÜMER, s. 231.

<sup>75</sup> “Dul kalan eşin yeniden evlenme şansının belirlenmesinde aile bağlarına, sosyal ve ekonomik durumuna, kişiliğine, çocuk sayısına, ülke şartlarına ve yörenin töresel koşullarına bakılarak bir sonuca varılması gerekir. Bu hususta, gerektiğinde konusunun uzmanı bilirkişilerin görüş ve düşüncesine de başvurulabilir. Uygulamada, dul eşin yeniden evlenme şansının belirlenmesinde daha çok, hazır tablolardan yararlanılmaktadır. En sık başvuru İsviçreli Hans Moser’in tablosuyla Askeri Yüksek İdare Mahkemesi tarafından kullanılan tablodur. Moser’in Tablosu 1940’tan önceye ait olup, günümüz koşullarına ve ülkemiz şartlarına uyduğu söylenemez. Yine, İsviçre kaynaklı Stauffer/Schaetzle tablosu daha yakın tarihlidir ise de, bu tablonun da Türkiye Koşulları dikkate alınarak hazırlanmadığı açıktır. Bu durumda, Askeri Yüksek İdare Mahkemesi tarafından kullanılan tablonun mevcut koşullarda ülkemiz koşullarına daha çok uyumlu olduğu değerlendirilebilir. (Hukuk Genel Kurulunun 02.02.2011 gün; 2010/4-712 Esas, 2011/4 Kararı) Yukarıdaki yüzdeler, çocuksuz eşler için olup, AYİM uygulamasında 18 yaşından küçük her çocuk için %5 indirim yapılmaktadır. Yalnızca kadınlar için düzenlenmiş bu tabloların erkeklere uygulanmasında, DİE’nin (TÜİK’in) erkeklerin kadınlara oranla %77,13 daha fazla evlenme şansları olduğuna ilişkin saptamasından yararlanılmaktadır. Dul eşin yeniden evlenme olasılığı, olay tarihindeki yaşına göre değil hüküm tarihine en yakın rapor tarihindeki yaşına göre saptanmalıdır.”, Y10HD., 31.03.2016, 28056/4647, www.yargitay.gov.tr (04.10.2018); Aynı yönde, “Destekten yoksun kalan eşin yeniden evlenme olasılığı, zararı azaltan durumlardan sayılmakta; olasılığın oranına göre tazminattan indirim yapılması gerekmektedir. Dul eş dava bitmeden evlenmişse, destek tazminatı, önceki eşinin ölüm tarihi ile yeniden evlenme tarihi arasındaki süreye göre hesaplanması gerekir. Çünkü, yeniden evlenmekle yeni bir destek bulunduğu kabul edilmektedir. Şu kadar ki, ölen eşinin gelir durumuna oranla, yeni eşinin geliri daha düşükse, aradaki farkın tazminat olarak ödetilmesi gerekir. Dul kalan eşin yeniden evlenme şansının belirlenmesinde aile bağlarına, sosyal ve ekonomik durumuna, kişiliğine, çocuk sayısına, ülke şartlarına ve yörenin töresel koşullarına bakılarak bir sonuca varılması gerekir. Bu hususta, gerektiğinde konusunun uzmanı bilirkişilerin görüş ve düşüncesine de başvurulabilir. Uygulamada, dul eşin yeniden evlenme şansının belirlenmesinde daha çok, hazır tablolardan yararlanılmaktadır. En sık başvuru İsviçreli Hans Moser’in tablosu ile Askeri Yüksek İdare Mahkemesi tarafından kullanılan tablodur. Moser’in tablosu

## V- DESTEKTEN YOKSUN KALAN NİKÂHSIZ EŞ (FİİLİ BİRLİKTE- LİK)

Destekten yoksun kalma tazminatını ölen kişinin nikâhsız eşi de talep edebilir. Ancak bunun için birlikteliğin geçici nitelikte olmaması gerekir. Taraflar arasındaki ilişkinin nikâh bulunmamasına rağmen ortak bir yaşam sürdürme kararlığı taşıması gerekir<sup>76</sup>. Doktrinde nikâhsız eş bakımından tazminat hakkı tanınmasının özetle Türk Medeni Kanunu kapsamında kadın haklarının ve çocukların korunması bakımından ayrıca

---

1940'dan önceye ait olup, günümüz koşullarına ve ülkemiz şartlarına uyduğu söylenemez. Gene, İsveçre kaynaklı Stauffer/Schaetzle tablosu daha yakın tarihlili ise de, bu tablonun da Türkiye koşulları dikkate alınarak hazırlanmadığı açıktır. Bu durumda, Askeri Yüksek İdare Mahkemesi tarafından kullanılan tablonun mevcut koşullarda ülkemiz koşullarına daha çok uyumlu olduğu değerlendirilebilir.”, YHGK., 02.02.2011, 4-712/4, www.yargitay.gov.tr (04.10.2018).

<sup>76</sup> **SÜMER**'e göre, “Nikahsız eşlerin bir başkası ile evli olmaması da önemlidir. Ülkemizde resmi nikâh bulunmamasına rağmen tıpkı bir evlilik gibi yaşanan birlikteliklere kırsal kesimde sıklıkla karşılaşıldığı sosyolojik bir gerçekliktir.”, s. 231; **YAŞAR**'a göre, “Zira ülkemiz gerçeğinde maalesef birden fazla evlilikler vardır. Bu evliliklerde tüm eşlerin kabulü de vardır. Resmi evlilikte tek eşlilik zorunlu olduğu için sonraki evlilikler genelde dini nikâhlı birliktelikler şeklinde olmaktadır. Bu neden ile bu şekilde ikinci eş olarak yaşayan, çoluk çocuğa karışan, sürekli olarak birbirinin gözetim ve denetiminde olan eşlerin destekten yoksun kalma tazminatı isteyebileceği kanaatindeyiz. Zira destekten yoksun kalma tazminatı hukuki bir ilişkiyi değil fiili bir ilişkiyi esas almaktadır.”, s. 87, 88; Yargıtay da bir kararında ortak yaşamı sürdürmenin devamlılığı ve düzenliliği olgusu üzerinde durmuştur. “Destekten yoksun kalma tazminatının yasal dayanağı Borçlar Yasası'nın 45. maddesi olup, destek kavramı, hukuki bir ilişkiyi değil, eylemli bir durumu amaçlar ve hisimlik ilişkisine ya da yasanın nafaka hakkındaki düzenlemelerine dayanmaz. Yasa gereğince bir kimseye yardım etmek zorunda bulunan kişi değil, eylemli ve düzenli olarak onun geçiminin bir bölümünü veya tümünü sağlayacak biçimde yardım eden ve olayların olağan akışına göre, eğer ölüm gerçekleşmeseydi az veya çok yakın bir gelecekte de bu yardımı sağlayacak olan kimse destek sayılır. Diğer bir anlatımla; yasa ile ya da sözleşmeye konulmuş bir ödev bulunmaksızın bir kimsenin eylemli ve düzenli olarak ötekine yardım etmesi ve ileride yardımın sürüp gitmesinin beklenir bulunması ölenin destek sayılması için yeterlidir. Destek kavramının dayanağı hukuksal bir ilişki değil, eylemli bir durumdur. Bu nedenle miras hukuku veya nafaka yükümlülüğü ile ilgili değildir. Eylemli destek, yardımlarda düzenlilik ve devamlılık halinde söz konusu olur. Dava konusu olayda destek, davacılar Sünbül ile evli iken yaşamını yitirmiştir. Bu evlilikten doğmuş ortak çocukları vardır. Diğer davacı Satı ise bekâr olup, destek ile evlilik dışı birliktelikleri sonucu çocukları olmuştur. Desteğin son yıllarda davacı Satı ile birlikte aynı evi paylaştığı, ortak çocuklarının ve davacı Satı'nın geçimini sağladığı, taraflarca itiraz edilmeyen bir konudur. Dosya içeriğinden, Satı'nın üç çocuğu ile birlikte yaşadığı, geçimini babasının sağladığı ve asgari ücret düzeyinde gelir getiren bir işte çalıştığı, destek sağlığında düzenli olarak Satı'ya yardım ettiği anlaşılmaktadır. Ancak, desteğin resmi nikâhlı eşi ve ailesinin bulunması karşısında bu durumun ne kadar sürebileceği kestirilemeyeceğinden, olayda devamlılık ve düzenlilik olgusunun varlığından söz edilemez. Diğer yandan, Borçlar Yasası'nın 47. maddesi gereğince yargıç; ölenin ailesine manevi zarar olarak hak ve adalete uygun bir tutarda manevi tazminat ödenmesine karar verebilir. Davacılar Satı, ölenin evlilik dışı birlikte yaşadığı kişi olup "ölenin ailesi" kapsamında bulunmadığından, onun yararına manevi tazminat takdir edilemez. Yerel mahkemece açıklanan olgular ve ölenin resmi nikâhlı eşinin bulunduğu gözetilerek, destek ile evlilik dışı birlikte yaşayan Satı'nın destekten yoksun kalma ve manevi tazminat isteminin tümünden reddedilmesi gerekirken, yerinde olmayan yazılı gerekçeyle, adı geçen yararına tazminat ödenmesine karar verilmiş olması usul ve yasa-ya uygun düşmediğinden kararın bozulması gerekmiştir.”, Y4HD., 09.11.2010, 14285/11605, www.yargitay.gov.tr (22.05.2019); **BALCI**, s. 610; **SERATLI**, s. 147-149; **GÜNEREN**, s. 962; **SÜMER**, s. 231; **SÜZEK**, s. 461, 462; **EREN**, Genel Hükümler, s. 779.

Kanun'a uymayan kimsenin yine Kanun yoluyla hakkının korunmasının doğru olmadığı gerekçeleriyle aksi görüşte ileri sürülmüştür<sup>77</sup>.

Yargıtay'ın bir kararına göre, destekten yoksun kalma tazminatı talep eden nikâhsız eş için hükmedilen tazminattan hak ve adalete uygun bir indirim yapılması gerekir<sup>78</sup>.

## VI- DESTEKTEN YOKSUN KALAN ÇOCUK

Destekten yoksun kalma tazminatını ölen kişinin çocukları da talep edebilir. Ancak çocuklar nikâhli eşten farklı olarak yaşamlarının sonuna kadar destekten yoksun kalma tazminatı isteyemezler. Çocuklar kendi geçimlerini sağlayabilecek konuma gelinceye kadar geçecek süre esas alınarak destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilir-

<sup>77</sup> GÜLEÇ UÇAKHAN'a göre, "Oysa biz bu görüşe ve gerekçeye karşıyız. Zira öncelikle çıkartılan bu kanunların amaca uygunluğu tartışmalıdır. Çocukları korumak amacı taşıırken öte yandan MK'nın bir yerde kabul edilmiş gayesi olan kadın haklarını korumak, artık çağ dışı kalmış bir tutum olan çok kadınlı evlenmeye mani olmak gayesini güden ilkelere tamamen zıt düşmektedir. Bu şekilde kendi içinde dahi MK'ya uygunluğu tartışabilecek bir kanuna dayanarak nasıl bu birleşmelere geçerlilik tanınabilir? Ayrıca bir diğer yön ise bu düşüncenin bir yerde de kanuna karşı gelmeye mükâfat vermek havası taşımasıdır. Zira şöyle denilmiş; kadın her ne kadar kanuna karşı gelmişse de, ne yapalım biz onu karşı geldiği bu kanun ile koruyalım. Bizce çok ters hukuk mantığı taşımaktadır.", s. 682.

<sup>78</sup> "Somut olayda, resmi evlilik sözleşmesi olmaksızın birlikte yaşayan nikâhsız eşin; yaşı, sosyal durumu, yaşadığı ortam ve aile bağları gibi nedenlerle, desteğin ölümü ile nikâhli eş gibi, yaşama yaşının sonuna kadar, kocasının evinde yaşamını sürdüremeyeceği, güçlü olmayan aile bağı nedeniyle müşterek haneyi terk edeceği, kendisine yeni bir yaşamı tercih edeceği üstün olasılık içinde olduğu, gidererek, bakım ihtiyacının nikâhli eşte olduğu gibi desteğin, bakiye ömrünün sonuna kadar devam etmeyeceği varsayımı göz önünde tutularak, gerek olay tarihinde yürürlükte bulunan Borçlar Kanununun 43. maddesi ve gerekse halen yürürlükte bulunan Türk Borçlar Kanununun 51. maddesi gereğince belirlenen tazminattan hak ve adalete uygun bir indirim yapılması gerektiği de tartışmasızdır. Mahkemeye, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.", Y21HD., 01.04.2015, 17542/6892, www.yargitay.gov.tr (04.10.2018); Aynı yönde, "Davacının iş kazası sonucu ölen sigortalı Osman'la resmi evlilik sözleşmesi olmaksızın birlikte yaşadığı ve bu birliktelikten 5 çocuklarının dünyaya geldiği dosya içerisindeki bilgi ve belgelerden açıkça anlaşılmaktadır. Esasen bu konuda bir uyuşmazlık da söz konusu değildir. Uyuşmazlık resmi evlilik sözleşmesi olmaksızın birlikte yaşayan kadının diğer bir deyişle nikâhsız eşin ölen sigortalının desteğinden yoksun kaldığı gerekçesi ile maddi tazminat isteyip istemeyeceği konusundadır. Gerçekten destek kavramı hukuki bir ilişkiyi değil fiili bir durumu ifade eder. Ne hısımlığa ne de yasanın nafaka hakkındaki hükümlerine dayanmaz. Medeni yasa uyarınca evlilik bağı kurulmasa bile karı koca olarak bir araya gelerek bu amaç ve duygu ile yaşamın sürdürülmesi karşısında kadınlar için fiilen ve düzenli olarak onun geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak biçimde yardım eden ve olayların normal akışına göre eğer ölüm gerçekleşmeseydi gelecekte de bu yardımı sağlayacak bakım yükümlülüğünü yerine getiren erkeğin destek sayılması gerekir. Bu nedenle iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümü nedeniyle nikâhsız eşin destekten yoksun kalmaya dayalı olarak destekten yoksun kalma davası açma hakkı vardır. Ancak davacının ölen sigortalı ile birlikte resmi evlilik sözleşmesi olmaksızın birlikte yaşamasının tazminattan indirim nedeni olup olmadığının tartışılarak çıkacak sonuca göre bir karar verilmelidir.", 21HD., 08.02.2011, 9434/804, www.yargitay.gov.tr (22.05.2019).

ler. Ayrıca, destekten yoksun kalma tazminatını ana babanın gözetimi altında olan evlatlıklar, evlilik dışı doğmuş çocuklar ve üvey çocuklar da isteyebilirler<sup>79</sup>.

Yargıtay kararlarında destekten yoksun kalan çocuk bakımından bir takım esaslar benimsenmiştir. Bunlardan bazılarına göre, destekten yoksun kalma tazminatı talep eden çocuklar için gerçek zararın bulunabilmesi için farklı yaş sınırlarına göre hesaplama yapılması gerektiği<sup>80</sup>, annesi ölen çocuğun, babasının yeni bir evlilik yaptığında, çocuğun yeni bir desteğe kavuştuğunun kabul edilmemesi ancak bu durumun çocuk bakımından sadece bir indirim sebebi olacağı<sup>81</sup> ve annesini kaybeden 27 yaşındaki çalışmayan kadının, annesinin kendi çocuğuna bakarak destek olması sebebiyle talep ettiği tazminatı, büyükannenin torununa bakmasının insani bir görev olduğu<sup>82</sup> gerekçeleriyle karara bağlamıştır.

<sup>79</sup> SÜMER, s. 232; EREN, Genel Hükümler, s. 778; DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, s. 253; SERATLI, s. 152; ÖZDEMİR, s. 551; GÜLEÇ UÇAKHAN, s. 673 vd.; YAŞAR, s. 89 vd.

<sup>80</sup> “Gerçek zarar hesaplanması yönteminde, hak sahibi eşin kalan ömrü daha uzun olsa bile, destek süresi, sigortalının kalan ömrü ile sınırlı olup çocuklardan erkeğin 18, ortaöğretimde 20, yüksek öğretim durumunda 25 yaşını doldurduğu tarih itibarıyla gelirden çıkacağı kabul edilmeli, evlenme tarihine kadar gelire hak kazanacağı belirgin bulunan kızın, aile bağlarına, sosyal ve ekonomik duruma, ülke şartlarına ve yörenin töresel koşullarına göre evlenme yaşı değişkenlik arz ettiğinden bu konuda Türkiye İstatistik Kurumunca bölgelere göre hazırlanan istatistiklerden yararlanılmalıdır.”, Y10HD., 21.11.2016, 17818/14041, www.yargitay.gov.tr (04.10.2018); Yargıtay kız çocukları bakımından destek alacakları süreyi somut olay bakımından evlenme olarak belirlediği kararları da bulunmaktadır. “Kaza tarihinde Selvican 19, Şehnaz ise 25 yaşlarında bulunmaları nedeniyle reşit olduklarından murisin desteğine muhtaç olmadıkları kabul edilerek bu davacılar yönünden davanın reddine karar verilmiş ise de dosya içindeki nüfus kaydına göre bu davacıların kaza tarihinde bekar oldukları anlaşılmalı olup, kız çocukların destek alacakları süre evlenene kadar devam etmesi nedeniyle mahkemece adı geçen davacıların bulunduğu yörede evlenme yaşının ne olduğunun belirlenerek destek tazminatının hesaplanması gerekir.”, Y11HD., 02.12.2008, 11098/13749, www.kazanci.com (22.05.2019).

<sup>81</sup> “...Davacı Ercan, olay sonrası evlendiği, bu tarih itibarı ile Nazlı ile davacı Ercan’ın müşterek çocukları olan davacılar Ahmet ve Egesu’nun da babaları Ercan’ın evlenme tarihi ile anneleri Nazlı’dan dolayı isteyebilecekleri destek zararının sona erdiği gerekçesiyle, Ercan’ın evlenme tarihine kadar tazminat hesabı yapılmıştır. Olay sırasında anneleri ölen davacı küçüklerin babalarının evlenmesiyle yeni bir desteğe kavuştuklarını kabul etmek mümkün değildir. Bu durum, küçük çocukların destekten yoksun kalma zararından makul bir indirim sebebi olabilse de çocuklar açısından zarar süresi 18 yaşlarına kadardır.”, Y11HD., 04.06.2009, 11885/6894, www.kazanci.com (22.05.2019).

<sup>82</sup> “Davacı, trafik kazasında hayatını kaybeden desteğin kızıdır. Kaza tarihi itibarı ile 27 yaşında olduğu ve çalışmadığı dosya kapsamından anlaşılmalıdır. Davacı her ne kadar annesinin çocuğuna baktığı ve bu şekilde kendisine destek olduğunu beyan etmiş ise de, büyükannenin torununa bakması insani bir görevin yerine getirilmesi mahiyetinde olup, davacının yaşı itibarı ile hayatını kaybeden annesinin kendisine maddi anlamda destek olduğunun kabulü BK. hükümlerine göre mümkün değildir.”, Y4HD., 03.11.2008, 3000/13330, www.kazanci.com (22.05.2019).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATININ HESAPLANMASI

#### § 9- TAZMİNATIN HESAPLANMASI

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanması, maddi tazminat gibi Yargıtay kararlarına göre belirlenmektedir. Bu sebeple hesaplama yönünden maddi tazminat hesabında kullanılan birçok esas destekten yoksun kalma tazminatı için de geçerlidir. Kısaca maddi tazminatın açıklanması konunun anlaşılması için de uygun olacaktır.

İşverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması sebebiyle meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işverenin tazminat sorumluluğu meydana gelir. İşverenin TBK.417/1 ve 2 hükümleri dâhil olmak üzere kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir (TBK.417/3)<sup>1</sup>.

İş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle işçinin mal varlığında meydana gelen eksilmeyi gidermeyi amaçlayan maddi tazminat hakkında İş Kanununda veya İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır<sup>2</sup>.

İş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle meydana gelen maddi tazminat talepleri bakımından Türk Borçlar Kanununun 49. maddesindeki genel hükümler uygulanır<sup>3</sup>. Buna göre, haksız fiillerden doğan borç ilişkilerinde sorumluluk bakımından kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür (TBK.49).

İş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle işçi bedensel ya da ruhsal zarar görmüş veya meydana gelen kaza ya da hastalık işçinin ölümüyle sonuçlanmış olabilir. Örneğin; bir inşaatçı çalışan işçinin iskeleden düşmesi neticesinde vücudunda kırıklar meydana gelebilir, bir kazanın patlaması sonucunda işçinin vücudunda yanıklar oluşabilir ya da bunlar dışında işçi yaşadığı bir kaza sonucunda ruh sağlığını kaybedebilir<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> EREN, s. 79, 80; ULUSAN, s. 143; KILIÇOĞLU, s. 25-30; OĞUZMAN, s. 337; AKIN, Maddi Tazminat, s. 206; BAŞBOĞA ŞAHBAZ, s. 11.

<sup>2</sup> KILIÇ, s. 173; SARIBAY ÖZTÜRK, s. 209; SÜZEK, s. 448.

<sup>3</sup> SARIBAY ÖZTÜRK, s. 209; SÜZEK, s. 448; SÜMER, s. 218.

<sup>4</sup> SÜMER, s. 218; AKIN, Maddi Tazminat, s. 103, 104; KAPLAN, s. 105.

İşçi uğramış olduğu iş kazası neticesinde bedensel ve ruhsal bir zarar görmesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan maddi ve manevi zararlarının tazminini işverenden isteyebilir<sup>5</sup>.

İşverene yükletilecek hukuki sorumluluğun başında maddi tazminat talebi gelir. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hiç veya yeterince alınmaması, yani işverenin, işçiyi gözetme borcuna aykırı bir tutum sergilemesi neticesinde işçide meydana gelen her türlü kayıp maddi tazminattır<sup>6</sup>.

Bedensel zararlar özellikle, tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplardır (TBK.54). Türk Borçlar Kanunu'nun 54. maddesinde vurgulandığı üzere talep edilebilecek zararlar hükümde belirtilenlerle sınırlı değildir. Zarar gören hükümde belirtilenler dışında başkaca zararının olduğunu ispatladığı takdirde bu zararını da talep edebilecektir<sup>7</sup>.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölüm meydana gelmiş ise tazmini gereken zararlar, cenaze giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalması ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ölenin desteğinden yoksun kalanların uğradıkları kayıplardır<sup>8</sup>.

## § 10- DESTEĞİN GELİRİNİN BELİRLENMESİ

İş kazasından ve meslek hastalığından kaynaklanan destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanması bakımından işçinin bakım gücünü belirleyebilmemiz için işçinin gelirini tespit etmemiz gerekmektedir. Bu bakımdan işçinin çalışmakta olduğu dönem için aldığı ücret ve pasif dönemde ise Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından koşulların sağlanması üzerine kendisine bağlanan yaşlılık aylığının belirlenmesi önem arz eder<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> SÜMER, s. 218.

<sup>6</sup> Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, C. 2, Ankara 2008, s. 2111; SARIBAY ÖZTÜRK, s. 208 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 928; Turgut UYGUR, Borçlar Kanunu, Genel Hükümler, C. 1, Ankara 1990, s. 549.

<sup>7</sup> SARIBAY ÖZTÜRK, s. 210; ÖZDEMİR, s. 536.

<sup>8</sup> DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, s. 234; SÜMER, s. 219; SARIBAY ÖZTÜRK, s. 210.

<sup>9</sup> SERATLI, s. 136; Kadriye BAKIRCI, İşçinin Desteğinden Yoksun Kalanların Açtıkları Destekten Yoksun Kalma Davası, Kamu-İş, Temmuz 1991, s. 21-40, s. 31; NARTER, Destek, s. 58; NARTER, İş Kazası, s. 280-282; YAŞAR, s. 125 vd.



4857 sayılı İş Kanunu'nda işçiye ödenen ücret ve bu ücretin ne şekilde ödeneceğine ilişkin kanun maddesi, “Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır (f. 1). Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir. Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler (f. 2). İşçinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer usûl ve esaslar anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir (f. 3). Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz (f. 4). Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir (f. 5). İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur (f. 6). Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz (f. 7). Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır (f. 8).” şeklindedir (m. 32). 4857 sayılı Kanun m. 32/1’de düzenlenen ücret türü asıl ücret olmakla birlikte işçiye ödenmekte olan ücret ekleri ve aynı ödemeler dâhil edilmemiştir<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> SERATLI, s. 136; SÜZEK, s. 450.

Yargıtay'ın kararlarına göre, ücret kural olarak dönemsel (periyodik) bir ödemedir. Zararlandırıcı sigorta olayına maruz kalan sigortalının maddi zararının hesabında gerçek ücretin tespit edilerek esas alınması koşuldur. Gerçek ücretin ise işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarından saptanarak, işçinin imzasının bulunmadığı işyeri ve sigorta kayıtlarının nazara alınmaması gerekir. İşçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarının bulunmaması halinde işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu dikkate alınarak, emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret göz önünde tutularak belirlenmesi gerekir. Ancak çalışma hayatında daha az vergi veya sigorta primi ödenmesi amacıyla bazen iş sözleşmesi ya da ücret bordrolarında gösterilen ücretler gerçeği yansıtmamaktadır. Böyle bir şüphenin ortaya çıkması durumunda, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek sonuca gidilmelidir<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> “..4857 sayılı İş Kanununda 32 nci maddenin ilk fıkrasında, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Ücret kural olarak dönemsel (periyodik) bir ödemedir. Kanunun kabul ettiği sınırlar içinde tarafların sözleşme ile tespit ettiği belirli ve sabit aralıklı zaman dilimlerine, dönemlere uyularak ödenmelidir. Yukarıda değinilen Yasa maddesinde bu süre en çok bir ay olarak belirtilmiştir. ...Kural olarak ücretin miktarı ve ekleri gibi konularda ispat yükü işçidedir. ... Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir...”, Y9HD., 08.05.2017, 9409/8151, www.yargitay.gov.tr (01.01.2019); “...3- Zararlandırıcı sigorta olayına maruz kalan sigortalının maddi zararının hesabında, gerçek ücretin esas alınması koşuldur. Gerçek ücretin ise işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarından saptanacağı, işçinin imzasının bulunmadığı işyeri ve sigorta kayıtlarının nazara alınmayacağı, işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarının bulunmaması durumunda işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu dikkate alınarak, emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret gözönünde tutularak belirlenmesi gerektiği, Dairemizin giderek Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindedir. ... Yapılacak iş; tarafların beyanları, tanık ifadeleri, dosyadaki delil ile birlikte yukarıda yazılı ilkeler kapsamında davacının yaptığı işin doğru olarak belirlenmesi, belirlenecek işe uygun şekilde emsal ücretin araştırılması, buna göre maddi tazminatın tespiti neticesinde oluşacak sonuca göre bir karar vermekten ibarettir...”, Y21HD., 22.05.2017, 20480/4277, www.yargitay.gov.tr (01.01.2019); “... Dava, davacının davalı işyerindeki hizmetlerinin gerçek ücreti üzerinden kuruma bildirilmesi gerektiğinin tespiti ile eksik yatırılan sigorta primlerinin tamamlanması istemine ilişkindir ... Somut olayda, emsal ücret araştırmasına göre karar verilmiş ise de imzalı ücret bordroları dikkate alınmadan sonuca gidilmesi doğru olmamıştır ... Yazılı belgelerin varlığı halinde tanık sözlerine itibar edilemez. Dairemizin, giderek Yargıtay'ın oturmuş ve yerleşmiş görüşleri de bu doğrultudadır. Neticeten, davacının çalışmaya başladığı tarihte 14 yaşında olup imzalı ücret bordrosu bulunmayan 18 yaşından küçük olduğu dönemlerde yaşı itibarıyla asgari ücretten fazla ücret almasının hayatın olağan akışına uygun olmaması, ça-

İş kazası sebebiyle hesaplanacak destekten yoksun kalma tazminatı davalarında esas alınması gereken ücret giydirilmiş ücrettir. Giydirilmiş ücretin özelliği işçinin almış olduğu asıl ücretinin üzerine, kanunlardan ya da sözleşmelerden doğan aynı yardımların parasal değerleri, bahşiş, prim, hafta tatili ücretleri, genel tatil ücretleri, ikramiyeler ya da bunlar gibi sürekli bir şekilde işçiye ödenen ücretler eklenmektedir. Ancak süreklilik arz etmeyen ücret ödemeleri ile işçiye işinde kullanması amacıyla verilen ekipmanlar (iş elbisesi, bot, koruyucu gözlük vb.) giydirilmiş ücretin hesabında dikkate alınmaz<sup>12</sup>. Tazminat hesabında işçinin bir günlük ücretinin hesaplanabilmesi için aylık almış olduğu ücret otuza bölünerek çıkan sonuca ulaşılmalıdır<sup>13</sup>.

Eğer işçiye ödenen miktar günlük çalışmasının karşılığı ya da yapmış olduğu iş dolayısıyla parça başına karşılık gelen bir ücret ise, iş kazası sebebiyle hesaplanacak olan destekten yoksun kalma tazminatında bir günde kaç saat çalışabileceği ya da bir gün özelinde kaç parça iş çıkaracak ise ona göre hesaplama yapılarak sonuca ulaşılmalıdır. Örneğin, piyasa hamalı olmayan bir kişinin sadece işverenin çağırdığı saatlerde yük taşıyıp hamallık yaparak çalışması sebebiyle günün tüm iş saatlerinde tam zamanlı olarak çalışmıyor olması iş sözleşmesinin varlığını ortadan kaldırmayacaktır. Kısmi (part-time) çalışmalarda da uğranılan kaza iş kazasıdır<sup>14</sup>.

---

İşçinin çoğuna ilişkin imzalı ücret bordrolarının bulunması ve davacı tarafından aksinin yazılı delil ile kanıtlanamadığı nazara alınarak davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir...”, Y21HD., 21.03.2017, 9700/2292, www.yargitay.gov.tr (01.01.2019); “...SGK Maluliyet Daire Başkanlığı raporunda davacının sürekli iş göremezlik oranının % 9 olduğunun belirtildiği, hükmüne esas bilirkişi kusur raporunda davacı işçinin % 30 oranında müterafik kusuru bulunduğunun belirtildiği, 25.09.2013 tarihli hesap raporunda asgari ücret üzerinden yapılan hesaplamada davacının 36.027,63 TL maddi zararı bulunduğunun belirtildiği, bu rapordan sonra davacı vekilinin hesaplamaya ücret yönünden itirazı üzerine Mahkemece Ticaret Odası ve Yol-İş Sendikası'ndan ayrı ayrı emsal ücret araştırması yapıldığı, 11.02.2014 havale tarihli bilirkişi hesap raporunda emsal ücret araştırmaları sonucu bildirilen ücret miktarları birlikte değerlendirilerek asgari ücretin 1.7 katı üzerinden yapılan hesaplama sonucu davacının 43.415,25 TL maddi zararı bulunduğunun belirtildiği anlaşılmaktadır. Tazminatın saptanmasında ilke olarak sigortalının maddi zararı hesaplanırken öncelikle tazminat hesabını doğrudan etkileyecek olan sigortalının gerçek ücretinin açıkça saptanması gerekmektedir. Gerçek ücretin ise işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarından saptanacağı, işçinin imzasının bulunmadığı işyeri ve sigorta kayıtlarının nazara alınamayacağı, işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarının bulunmaması durumunda işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu dikkate alınarak, emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret gözönünde tutularak belirlenmesi gerektiği, Dairemizin giderek Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerinden...”, Y21HD., 21.10.2014, 11313/20659, www.yargitay.gov.tr (01.01.2019).

<sup>12</sup> SÜZEK, s. 464, 450; SERATLI, s. 136; ULUSAN, s. 156.

<sup>13</sup> SERATLI, s. 136; Münir EKONOMİ, İş Hukuku, C. 1, Ferdi İş Hukuku, 3. B. , İstanbul 1984, s. 261.

<sup>14</sup> Y10HD, 08.06.1995, 5048/5358, www.legalbank.net (01.01.2019); SERATLI, s. 136, 137; BOSTANCI, s. 53.

Tazminatın hesaplanmasında esas alınacak ücret, işçinin ölüm anında almakta olduğu ücrettir<sup>15</sup>. İşçinin ücretinin belirlenmesi noktasında maaş bordrolarından, hesap pusulalarından, işyerinde tutulan kayıtlardan, hesap defterlerinden, sigorta prim bordroları gibi kayıtlardan yararlanılabilir<sup>16</sup>. Ancak, işçinin zararının belirlenmesinde bordroların işçinin ücretine dayanak oluşturabilmeleri için herhangi bir itiraza uğramamış olmaları gerekmektedir<sup>17</sup>.

Hâkim bordronun olmadığı ya da gerçeği yansıtmadığı hallerde işçinin ücretini kendisi belirleyecektir. Hâkim ölen işçinin ücretini belirlerken, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği, çalıştığı işyerinin kendine has özelliklerini, işçi ile aynı ya da benzer işçilere ödenen ücretleri, işyerindeki uygulamaları, işçinin işyerindeki hizmet süresini, işçinin kıdemini inceleyerek sonuca ulaşabilir. Ayrıca işçinin çalışmakta olduğu alanda kurum veya meslek kuruluşu var ise emsal işçi ücretlerinin bildirilmesini de isteyebilecektir. Bütün bu hallerde işçinin ücreti belirlenemez ise mahalli adetlere göre bir ücret belirlenmesi yapılabilecektir<sup>18</sup>.

Yargıtay bordro ve diğer belirtilen belgeler ve yollarla ulaşılamayan ücret miktarında, işçinin artık asgari ücretle çalıştığı kabul edilerek bu miktar üzerinden tazminat hesaplamasının yapılmasının uygun olacağına yönelik bir uygulama getirmiştir<sup>19</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatının hesabında kullanılacak olan işçinin ücreti hiçbir zaman asgari ücretin altında olmayacaktır. Çünkü asgari ücretin uygulanması kamu düzeni ile ilgilidir<sup>20</sup>.

Eğer işçinin çalıştığı işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi var ise toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin sonuna kadar işçinin ücretinin belirlenmesinde toplu iş sözleşmesinin hükümleri dikkate alınmalıdır<sup>21</sup>.

<sup>15</sup> SERATLI, s. 136; AKIN, Maddi Tazminat, s. 124, 125; BAKIRCI, s. 31; DEMİRCİOĞLU/GÜZEL, s. 199; GÜLEÇ UÇAKHAN, s. 687 vd.

<sup>16</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s. 125; SERATLI, s. 137; ÖZKUL, s. 16; DEMİRCİOĞLU/GÜZEL, s. 199.

<sup>17</sup> SERATLI, s. 138; AKIN, Maddi Tazminat, s. 125; DEMİRCİOĞLU/GÜZEL, s. 199, 200; Levent AKIN, İş Göremezlik Tazminatlarına Esas Alınan Ücretlerin Belirlenmesi, Çimento İşveren Dergisi, C. 27, S. 5, Eylül 2013, s.34-42, s. 39.

<sup>18</sup> EKONOMİ, s. 137; AKIN, Maddi Tazminat, s. 127; SERATLI, s. 138; ÖZKUL, s. 16; DEMİRCİOĞLU/GÜZEL, s. 200.

<sup>19</sup> SERATLI, s. 139; AKIN, Maddi Tazminat, s. 126; DEMİRCİOĞLU/GÜZEL, s. 200.

<sup>20</sup> BALCI, s. 544; ÖZKUL, s. 16; SERATLI, s. 139.

<sup>21</sup> BALCI, s. 545, 577; SERATLI, s. 140.

İş kazası sebebiyle meydana gelen zarar neticesinde gündeme gelen destekten yoksun kalma tazminatı her ne kadar bazı noktalarda zaman içindeki gelişmeler bakımından varsayımlara dayansa da, Yargıtay'ın görüşü, “Gerçek belli iken varsayıma gidilemez”, şeklindedir<sup>22</sup>.

Mevsimlik işçilerin gelirlerinin belirlenmesindeki ücret hesabı önem arz etmektedir. Çünkü mevsimlik işçiler bakımından iş akitlerinin türü nedeniyle ücretlerinin belirlenmesi değişiklik göstermektedir. Bu tür işçiler yılın belli dönemlerinde birbirinden farklı gelir elde ederler.

Düzenli olarak yılın bazı dönemlerinde işyerinde faaliyetlerin artması sebebiyle yalnızca yılın belli bir döneminde yapılan işler mevsimlik iş olarak adlandırılmaktadır<sup>23</sup>.

Mevsimlik işçilerin ücret hesabının da çalışma koşulları sebebiyle farklı olduğu kabul edilmektedir. Doktrinde Mevsimlik çalışan bir işçinin iş kazası geçirmesi durumunda, işleyecek döneme ait tazminat miktarının hesaplanmasında mevsimlik işte çalıştığı dönemdeki ücreti üzerinden hesap yapılması büyük oranda gerçek zararın üzerinde bir miktara denk gelecektir. Mevsimlik işte çalıştığı dönem dışında kendi kişisel özelliklerine göre bir işte çalıştığı varsayıldığında elde edeceği ücret veya asgari ücret üzerinden tazminat hesabının yapılmasının gerektiği ileri sürülmektedir<sup>24</sup>.

Yargıtay bir kararında, mevsimlik işçi bakımından tam yıl çalıştığı kabul edilerek zarar hesabı yapılmasını doğru bulmamıştır<sup>25</sup>.

---

<sup>22</sup> “...O nedenle, karar tarihine en yakın asgari ücret tarifesi esas alınmalı, asgari ücretin net miktarı saptanıp bilinen dönemden sonrası için iskontolama işlemi yapılmalı, bilinen dönem yönünden ise gerçek belli iken varsayıma gidilemeyeceğinden, hesap raporu tarihinde belli olan en son asgari ücret tarifesi dikkate alınmalı, bakım ücretiyle birlikte, sigortalının diğer gerçek zararı da (=tavan) hesap edilmeli ve tavan denetlemesi yapılırken bakım gideri tutarı tavana eklenmek suretiyle sonuca gidilmelidir....”, Y10HD., 16.09.2002, 5768/6314, www.kazanci.com.tr (01.01.2019); **SERATLI**, s. 141; **AKIN**, Maddi Tazminat, s. 127.

<sup>23</sup> Halûk Hâdi **SÜMER**, İş Hukuku Uygulamaları, 6. B., Ankara 2016, s. 322.

<sup>24</sup> **AKIN**, Maddi Tazminat, s. 136, 137; **SERATLI**'ya göre, “Bu kimselerin iş kazası sonucunda zarara uğramaları halinde kendilerinin ya da ölümleri durumunda hak sahiplerinin açacakları tazminat davalarında da hem mevsimlik işte geçirilen dönemler hem de mevsimlik çalışma dışında başka bir işte çalışarak elde edilen kazançlar dikkate alınmalıdır. Önem taşıyan nokta bu iki dönemde elde edilen kazanç arasında farklılık olacaktır. Mevsimlik çalışma yılın belli bir dönemi ile sınırlı olduğundan genelde elde edilen ücret tüm yıl çalışılan işlere göre daha yüksek olmaktadır.”, s. 142; **YAŞAR**'a göre, “Mevsimlik iş gibi belli dönemlerde çalışması olsa bile geri kalan dönem için en azından asgari ücret kadar bir gelir ile çalıştığı kabul edilerek hesaplama yapılmalıdır.”, s. 144.

<sup>25</sup> “Davalı yan savunmasında olayda ölen desteğin mevsimlik işçi olduğunu belirtmiştir. Bu savunmanın doğruluğu halinde desteğin tam yıl çalıştığı kabulü ile zarar hesabı yapılması mümkün olmadığından mahkemece savunulan hususun doğruluğu desteğin çalıştığı kurumdan sorulup araştırılarak şayet mevsimlik işçi ise yeniden zarar kapsamının belirlenmesi gerektiğinin gözetilmemesi bozmayı gerektirmiştir.”, Y4HD., 27.04.1999, 9447/3735, www.kazanci.com (22.05.2019).

## § 11- DESTEĞİN BELİRLENEN GELİRİNİN PAYLAŞTIRILMASI

Desteğin gelirini oluşturan ücreti belirlendikten sonra, bu gelirin destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanan kişiler arasında paylaşılması aşamasına geçilecektir.

Ölen kişi (Destek), gelirinin tamamını yardımda bulunduğu kişilere ayırmayarak, gelirinin bir kısmını kendisi için kullanacağına dikkat etmek gerekir. Buradan hareketle desteğin gelirinden kendisi için ayırdığı miktar çıkarılarak, kalan bakiye paylaşmaya esas alınacaktır. Bu duruma yardımın geliri yutmaması ilkesi denir. Hatta desteğin gelirinin bir kısmını tasarruf için ayıracağı da düşünülmelidir<sup>26</sup>.

Yardım miktarının yeterli delillerle ispat edilemediği hallerde hâkim, takdir hakkını kullanarak yardım miktarını belirleyebilecektir. Hâkim takdir hakkını kullanırken bir takım unsurlardan yararlanabilir. Bunlar, destek ile destek olunan kişi arasındaki yakınlık derecesi, manevi bağ, destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanan kişilerin yaşları, içinde buldukları sosyal ve ekonomik çevre, yaşam standartları, cinsiyetleri gibi bakım ilişkisine ve miktarına etki edebilecek unsurlardır. Olağan hayat akışı içinde destek sayılan kimsenin baktığı kişilere gelirini belli paylara bölerek yardımda bulunduğu pek söylenemese de tazminat hesabında belli bir paylaşım yapılması gerekir<sup>27</sup>. Destek paylarının belirlenmesinde miras paylarına göre bir oranlama yapılmamalıdır<sup>28</sup>.

Yargıtay kararlarında, desteğin gelirinin paylaşılması noktasında belli oranlar üzerinde durulmaktadır. Hesap tarihinde destek evli ve çocuğu olmasa bile somut olayın özelliklerine göre ileride desteğin en az iki çocuğunun olacağı varsayılarak paylaşım yapılacaktır. Örneğin, hesap tarihinde desteğin eşi ve babası olduğu takdirde, başlangıçta desteğe iki, eşe iki ve babaya bir pay verilerek tazminat hesabı yapılacaktır. Daha sonra destek yaşasaydı en az iki çocuğu olacağı varsayıldığında, bu sefer desteğe iki, eşe iki, çocuklara birer ve davacı babaya bir pay verilmek suretiyle bulunacak oran üze-

<sup>26</sup> NARTER, Tazminat, Ankara 2015, s. 544; GÜNEREN, s. 988; SERATLI, s. 144; ULUSAN, s. 171; SÜZEK, s. 464; DEMİRCİOĞLU/GÜZEL, s. 210; BAKIRCI, s. 35; GÜLEÇ UÇAKHAN, s. 707; Arkun KUDAT, Cismani Zararların Değerlendirilme Prensipleri ve Maluliyet Baremleri, Ankara 1970, s. 99, 100; NARTER, Destek, s. 61; NARTER, İş Kazası, s. 283.

<sup>27</sup> SÜZEK, s. 464; BAKIRCI, s. 35; ÖZKUL, s. 17; SERATLI, s. 144; TANDOĞAN, s. 305, 306; TEKİNAY, Destek, s. 128; GÜRSOY, s. 175; ULUSAN, s. 171; DEMİRCİOĞLU/GÜZEL, s. 210.

<sup>28</sup> YAŞAR, s. 184; GÖKYAYLA, s. 157

rinden tazminat hesabı yapılmalıdır<sup>29</sup>. Destek bekâr olarak öldüğü takdirde dahi ileride evleneceği ve çocuklarının olacağı gözetilerek hesaplama yapılmalıdır<sup>30</sup>. Destek payları belirlenirken herhangi bir mağduriyet meydana gelmemesi için dava açmayan birinci derece yakınların olması halinde, bu kimselerin sanki davada tarafmış gibi destek payları belirlenerek raporda belirtilmelidir<sup>31</sup>. Destek payları belirlendiği esnada destekten

<sup>29</sup> “Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında, destek paylarının doğru belirlenmesi gerekmektedir. Tazminat hesabında destek payları belirlenmesinde, desteğin 25 yaşında ve evli olduğu dikkate alındığında, başlangıçta desteğe 2, davacı eşe 2 pay ve davacı babaya 1 pay verilmesi suretiyle tazminat hesabının yapılması gerektiği, daha sonra destek yaşasa idi en az 2 çocuğunun olacağı varsayılarak desteğe 2, dava dışı eşe 2, çocuklara 1'er davacı babaya 1 pay verilmesi suretiyle bulunacak oran üzerinden tazminat hesabı yapılması gerekirken mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, destek payları belirlenirken dava dışı eşe 2/5 ve davacı babaya 1/5 pay ayırmak suretiyle hesaplama yapılarak yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.”, Y17HD., 21.11.2017, 8081/10797, www.yargitay.gov.tr (01.01.2019); Aynı yönde, “Dairemizin yerleşmiş uygulamalarına göre, destekten yoksun kalma tazminatında destek payları belirlenirken, müteveffaya 2 pay, davacı eşe 2 pay ve çocuklara 1'er pay belirlenerek tazminat hesaplanması gerekirken, belirtilen şekilde destek paylarına uygun düşmeyen bilirkişi raporunun hükme esas alınması da doğru görülmemiştir.”, Y17HD., 11.10.2017, 10113/8936, www.yargitay.gov.tr (01.01.2019), s. 177; Aynı yönde, “Hayatın olağan akışına göre çocuğun ileride evleneceği ve en az iki çocuk sahibi olacağı kabul edilerek, desteğin evleninceye kadar gelirinin yarısını kendi ihtiyaçları yarısını da anne ve babası için ayıracağı varsayılarak bu dönemde desteğe iki anne ve babaya birer pay vermek suretiyle desteğin tüm gelirin oranlandığında evlenmeden önceki dönem içinde anne ve babanın her birine %25 pay verilmesi gerektiği, desteğin ileride evlenmesi ile birlikte desteğe iki eşe iki anne ve babaya birer pay verilerek, yine desteğin tüm gelirinin oranlanarak anne ve babaya %16 şar pay ayrılması, desteğin bir çocuğunun olması durumunda iki pay desteğe, iki pay eşe bir pay çocuğa ve birer pay anne ve babaya ayrılmak suretiyle desteğin tüm gelirin oranlandığında anne ve baba için %14 er pay verilmesi daha sonra ikinci çocuğun doğacağı varsayılarak bu kez desteğe iki, eşe iki, çocukların her birine birer ve anne ve babaya birer pay verilerek desteğin tüm gelirin oranlanarak anne ve babaya 12,5 er pay verilmesinin uygun olacağı, daha sonra anne ve babadan yaşam tablosuna göre hangisi destekten çıkacaksa kalan kişiye diğerinin payının ilave edilmesi kazanılmış haklar korunarak destek tazminatlarının varsayımsal hesabının yapılması gerekirken, desteğin 16 yaşından önce de çalıştığı kabul edilerek ve davacı babasına hangi tarih aralığından hangi oranlarda destek olacağı belirtilmeksizin hazırlanan yetersiz, denetime elverişli olmayan aktüer raporuna göre karar verilmesi de doğru görülmemiş ve bozma nedeni yapılmıştır.”, Y17HD., 30.03.2016, 385/3995, www.yargitay.gov.tr (01.01.2019).

<sup>30</sup> “...Destekten yoksun kalma zararının hesaplanması amacıyla hazırlanan ve yerel mahkemece benimsenen 02.06.2008 günlü bilirkişi raporunda; öldüğü günde desteğin 25, davacı annenin 56 yaşında ve kalan ömür süresinin 18 yıl olduğu, desteğin yaşaması halinde davacı annesine, annenin kalan ömrü süresince gelirinden 2/8 oranında pay ayıracağı varsayımı ile hesaplama yapılmış; desteğin yaşasa idi evlenebileceği, çocuklarının olabileceği ve bu nedenle de gelirinden annesine ayıracağı payın, destek olma süresince aynı oranda kalmayıp değişebileceği değerlendirilmiştir. Yerel mahkemece, açıklanan olguları değerlendirmedikten yetersiz olan bilirkişi raporuna göre karar verilmiş olması doğru olmadığından karar bu nedenle de bozulmalıdır.”, Y4HD., 24.11.2009, 2078/13382, **BALCI**, s. 673; Aynı yönde, “...Ayrıca, farazi desteğin, elde edeceği muhtemel gelirinden, anne ve babasına ayırabileceği payın bekar olduğu dönemde daha fazla olabileceği, evlendikten sonra bu payın azalacağı, çocuğu olduğu dönemde ise biraz daha azalacağı kabul edilmelidir. Oysa, mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, yerleşik uygulamaya aykırı olarak, kazada hayatını kaybeden çocukların, anne ve babalarına destek süresinin sonuna kadar gelirlerinin 1/8 oranında pay ayrılmasının kabulü ile hüküm kurulması da doğru olmamıştır.”, 17HD., 10.02.2009, 3493/515, **BALCI**, s. 668.

<sup>31</sup> “Destekten yoksun kalma tazminatında, gerçek zararın hesaplanması için destek paylarının doğru ve net bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Dairemizin yerleşmiş içtihatlarına göre; desteğin geride, eş ve 2 çocuğu ile birlikte anne ve babasının kaldığı durumlarda, desteğe %25, eşe %25, çocuklara %12,5'er, anne ve babaya %12,5'er pay ayrılması gerekmektedir. Nüfus kayıt tablosundan yapılan sorgulamada desteğin anne ve babasının sağ olduğu ve eşin öldüğü anlaşılmıştır. Buna göre; bu dava-

yoksun kalma tazminatına hak kazanabilecek kimseler hayatta değil ise, onların payları sağ kalanlar arasında paylaşılırak sonuca ulaştırılmalıdır<sup>32</sup>. Desteğin yapacağı yardımlar yaşamı boyunca sabit bir oranda devam etmeyerek, destek ilişkisinden yararlanan kişilerin durumlarına göre değişkenlik gösterebilecektir<sup>33</sup>.

---

da desteğin gelirinin %100'ünün kendisi ve çocuklara dağıtılarak anne ve babaya hiç pay ayrılmadan çocuklara %35'er pay dağıtılmış olması bozmayı gerektirmiştir.”, Y17HD., 11.09.2017, 1840/7516, www.yargitay.gov.tr (01.01.2019); Aynı yönde, “Davacıların desteği ...'ın nüfus kaydına ve davacılar tarafından sunulan veraset ilamına göre, desteğin, davacılar dışında ve 18 yaşından küçük ... isimli bir kızı daha vardır. Desteğin kızı olan ...'in de desteğin ölümü nedeniyle tazminat talep hakkının olduğu izahından uzaktır. Mahkemenin hükme esas aldığı 19.02.2016 tarihli aktüerya raporunda, desteğin dava dışı kızı ... için destek payı ayrılmaksızın, davacılar için hesaplama yapıldığı görülmektedir. Rapor bu yönüyle eksik ve hatalı olup bu rapora göre karar verilmesi de eksik inceleme mahiyetindedir.”, Y17HD., 12.02.2018, 3138/800, www.yargitay.gov.tr (01.01.2019); Aynı yönde, “...haksız bir eylem sonucu desteğini yitiren kimse TBK'nın 53. maddesine dayanarak uğradığı zararın ödetilmesini isteyebilir. Davalı destekten yoksun kalmadan ileri gelen somut zararı gidermek zorundadır. Bu nedenle tazminat hesabından önce zarar tutarını belirlemek gerekir. Bunun yanında amaç zarar görenin malvarlığındaki eksilmeyi giderme olduğuna göre, ölüm nedeniyle desteğini yitirenin elde ettiği çıkarlar varsa, bunların da zarar tutarından indirilmesi gerekir. Aksi halde zarar görenin malvarlığında olaydan önceki duruma göre bir artış meydana gelmiş olur. Buradaki amaç zarar görenin malvarlığında zenginleştirmek değil, desteğini yitiren kişiye ölümden önceki yaşam düzeyini sürdürebilme olanağı tanımadır. Somut olayda; davacı ... desteğin eşi....desteğin çocuklarıdır. Mahkemece alınan bilirkişi raporunda desteğin anne ve babasının durumu değerlendirilmemiştir. Oysa desteğin anne ve babasının da destek payı alacağı kabul edildiğinde ayrı bir dava konusu olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Buna göre, desteğin anne ve babasına ayıracağı destek payının da davacılar dağıtılarak hesaplanmış olması destekten yoksun kalma tazminatının ... amacına ters düşmektedir. Mahkemece; desteğin anne ve babasının destek payları düşülerek hesaplama yapılması gerekirken, yazılı şekilde karar verilmiş olması bozmayı gerektirmiştir.”, Y17HD., 27.10.2016, 12023/9483, www.yargitay.gov.tr (22.05.2019).

<sup>32</sup> “Öte yandan, destek görececek kimselere ayrılacak miktar da, bunların ihtiyaçlarının toplamı kadar olmalıdır. Bunun dışında destekten yoksun kalanlardan bir kısmının davacı olup diğer kısmının davacı olmadığı durumda talepte bulunmayan destek görenlerin paylarının da hesaplamada gözönünde tutulması gerekmektedir. Ancak destek almaktan vefat, evlilik ya da destek alma ihtiyacının sona ermesi gibi nedenlerle çıkan kişinin payı diğer destek alanlara aktararak hesaplama yapılması gerekmektedir. Somut olayda, davacı aynı kazada vefat etmiş olan anne ve babası yönünden ayrı ayrı destekten yoksun kalma tazminatı talep etmiş, mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda aynı kazada vefat eden davacının anne ve babası bakımından destek tazminatı hesaplamasında her bir müteveffanın sağlayacağı yardımın miktarı kazada vefat eden eşe de pay ayrılmak suretiyle davacıya 1/5 oranında desteklik payı ayrılmış ise de, anne ya da babanın destek tazminatı hesabı yapılırken aynı kazada vefat etmiş eş için de pay ayrılması yukarıda yapılan açıklamalar dikkate alındığında doğru bir hesap tarzı olmayıp desteklik tazminatı hesabında vefat etmiş kişi destek alacak kişiler arasından çıkartılarak (somut olayda vefat eden diğer eş gibi) bu kişiye ayrılması gereken desteklik payı destek tazminatı alabilecek diğer kişiler arasında dağıtılarak hesaplama yapılması gerekirken yazılı olduğu şekilde hatalı hesaplama yöntemine göre belirlenen bilirkişi raporunun hükme esas alınması doğru olmamış, hükmün bozulması gerekmiştir.”, Y17HD., 06.11.2014, 12107/15261, www.yargitay.gov.tr (22.05.2019).

<sup>33</sup> “4-Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında, destek paylarının doğru belirlenmesi gerekmektedir. Tazminat hesabında destek payları belirlenmesinde, desteğin 19 yaşında ve evli olması dikkate alındığında sonraki dönemler için 2 çocuğunun olacağı kabul edilerek yıllara göre kademeli olarak ayrılacağı destek payının azalacağı gözetilerek hesaplama yapılması gerekmektedir. Somut olayda; davacı ... desteğin babası, davacı ... ise desteğin eşidir. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda destek payları belirlenirken desteğe %40, davacı eş ...'ya %50 ve davacı baba ...'e %10 pay ayırmak suretiyle hesaplama yapılmış ise de; desteğin ileride iki çocuğunun olacağı kabul edilerek yıllara göre kademeli olarak destek payları belirlenmesi gerekirken, davacılar sabit bir destek payı ay-



## § 12- DESTEK TAZMİNATI HESABINA ESAS ALINAN DÖNEMLER

### I- GENEL OLARAK

Maddi tazminat hesaplanırken zarara uğrayan kişinin iş görebilme çağı (faal çalışma süresi) ve yaşam süresi varsayımına dayalı olarak belirlenir. Bu sayede kişi bir kazaya uğramamış olsaydı ne kadar süre daha çalışabileceği veya ölümle sonuçlanan bir kazada kaza gerçekleşmemiş olsaydı ne kadar süre daha yaşayabileceği varsayımına dayalı olarak bulunur<sup>34</sup>.

İş görebilme çağı ve yaşam süresi birbirinden farklıdır. İş görebilme çağı yaşam süresinin içerisinde kişinin aktif olarak çalışabildiği ve kazanç elde edebildiği bir süredir. Bu sebeple de iş görebilme çağı yaşam süresinden daha kısa bir süreyi ifade eder<sup>35</sup>.

Türk Hukuku'nda iş görebilme çağı ve yaşam süresini belirlemeye yönelik yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu süreler Yargıtay kararlarına göre belirlenmektedir. Yargıtay kişinin yaşam süresini aktif dönem ve pasif dönem olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Aktif dönem kişinin çalışarak kazanç elde ettiği dönemi, pasif dönem (yaşlılık aylığı aldığı dönem) ise kişinin yaşamını artık çalışmadan geçirdiği dönemi ifade eder. Yargıtay'ın bir kararına göre, altmış yaş kişinin iş görebilme çağının sonu olarak kabul edilir<sup>36</sup>.

---

rılması ve özellikle desteğin payının davacı eşe ayrılan paydan daha az olarak hesaplama yapılmış olması doğru görülmemiş ve bozmayı gerektirmiştir.”, Y17HD., 09.05.2017, 30/5255, www.yargitay.gov.tr (01.01.2019) ; Aynı yönde, “Destek bekar olarak vefat etmiş olup olağan hayat tecrübelerine göre evleneceği ve çocuk sahibi olacağı kabul edilerek evleneceğinin kabul edilebileceği zamana kadar bekar olduğu dönem için davacılar için daha fazla, evlendiği dönem ve çocuk ya da çocuklarının olduğu varsayıldığı dönemlerde ise giderek daha az pay ayrılması şeklinde hesaplama yapılması gerekirken desteğin davacılara bakiye yaşamı boyunca sabit bir oranda (%10 ayrı ayrı) destek olacağı varsayımına göre hesaplama yapılması doğru olmayıp bu yöndeki bilirkişi raporunun hükme esas alınması doğru görülmemiştir. Bu halde mahkemece, yeni bir rapor alınarak kazanılmış haklar saklı kalmak üzere verilmelidir.”, Y17HD., 24.03.2016, 2514/3736, www.yargitay.gov.tr (01.01.2019).

<sup>34</sup> Sarper **SÜZEK**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Prof. Dr. Ali Güzel'e armağan, C. I, İstanbul 2010, s. 707; **DEMİRCİOĞLU/KAPLAN**, s. 236; **SÜMER**, s. 222; Levent **AKIN**, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Maddi Tazminat Davaları, İş Sağlığı ve Güvenliği, Editör: Dilek Baybora, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir 2012, s. 119; **GÜNEREN**, s. 983.

<sup>35</sup> **SÜMER**, s. 222; **AKIN**, Dava, s. 119.

<sup>36</sup> “Bu nedenlerle pasif döneminde zarar hesabına dahil edilmesi ve yeraltı maden işçilerinin zararlarının tespitinde 50 yaşın ikmaline kadar yeraltındaki koşullar nazara alınarak yapılan ücretlerle, 50 ile 60 yaşları arasında yer üstünde tüm yıl asgari ücretle çalışıp gelir elde edeceği, 60 yaştan sonra bakiye ömrüne kadar (pasif dönemde) asgari ücret esas alınarak yapılması gerekir.”, Y21HD., 06.02.2012, 5783/1081, www.yargitay.gov.tr (09.10.2018); Ayrıca bkz., “İşçinin 60 yaşına kadar aktif dönemde günlük net geliri üzerinden, 60 yaşından sonra bakiye ömrü kadar pasif dönemde asgari ücret üzerinden, her yıl için ayrı ayrı hesaplama yapılacağı Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindedir.”, Y10HD., 28.04.2014, 16742/9096, www.kazanci.com (09.10.2018).

Kişinin bakiye ömrünün belirlenmesinde daha önce Fransa'dan alınan 1931 tarihli PMF., cetveli esas alınıyordu. Ancak Sosyal Güvenlik Kurumu bir genelge ile ilk peşin sermaye değerinin hesabında TRH-2010 tablosunun kullanılmasının daha uygun olacağını belirtmiştir. Bu tabloların kullanımı konusunda Yargıtay daireleri arasında görüş birliği yoktur<sup>37</sup>.

## II- BİLİLEN (İŞLEMİŞ) DÖNEM

Bilinen dönem veya işlemiş dönem olarak adlandırılan dönem, kaza tarihi ile hüküm tarihi ya da hükme en yakın rapor tarihi arasındaki dönemdir<sup>38</sup>.

Bilinen dönemde tazminat hesabı gerçek verilere dayanılarak yapılır. Kaza tarihinden hüküm ya da hükme en yakın rapor tarihine kadar geçecek zaman içerisinde asgari ücret artışı, toplu iş sözleşmesi zammı gibi işçinin ücreti ile ilgili artışlar konusunda somut verilere ulaşılabildiğinden zararın hesabında varsayımlar yerine gerçek verilere dayanabilme imkânı bulunmaktadır. Bu dönem bakımından meydana gelen zarar somut olarak gerçekleşmiş bulunduğundan, bulunan tazminat miktarına iskonto yapılmadan aynen hükmedilir<sup>39</sup>.

<sup>37</sup> “Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Aktüerya Bilimleri Bölümü, BNB Danışmanlık, Marmara Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi'nin çalışmalarıyla TRH2010 adı verilen Ulusal Mortalite Tablosu hazırlanmış olup, Sosyal Güvenlik Kurumunun 2012/32 Sayılı Genelgesiyle de ilk peşin sermaye değerinin hesabında anılan tabloların uygulanmasına geçilmiştir. Gerçek zarar hesabı özü itibarıyla varsayımlara dayalı bir hesap olup, gerçeğe en yakın verilerin kullanılması esastır. Bu durumda ülkemize özgü ve güncel verileri içeren TRH2010 tablosunun bakiye ömrün belirlenmesinde esas alınması gerekecektir.”, Y10HD., 28.04.2014, 16742/9096, www.kazanci.com (09.10.2018); “kazalının muhtemel yaşama süresinin PMF 1931 yaşama tablosu yerine Dairemizce kabul görmeyen TRH-2010 yaşama tablosuna göre tespit edilip yine sigortalının bilinmeyen dönem kazancının yıllık olarak %10 arttırılıp %10 iskonto yapılmak suretiyle belirlenmesi yerine %5 arttırılıp %5 iskonto yapılarak belirlendiği ayrıca davacının pasif dönem zararının onun maddi zararının kapsamı dışına çıkarıldığı 05.11.2014 tarihli ek hesap bilirkişisi raporuna itimat ile neticeye varılması doğru olmamıştır.”, Y21HD., 07.06.2016, 20887/9338, www.yargitay.gov.tr (09.10.2018); **KILIÇOĞLU**'na göre, “İçtihatlar gözlemlendiğinde Yargıtay 10. Hukuk Dairesi TRH (Türkiye Hayat Tablosu) 2010 Tabloları kullanırken (Y.10.HD, 27.09.2013 T,2012/10570 E, 2013/17631 K) 4, 17, 21. Hukuk Daireleri PMF Tablolarını kullanmaktadır. TRH Tabloları PMF Tablolarına göre daha uzun süreleri içermektedir. Uygulama bu şekilde devam ederse tazminatlar az çıktığı gibi sigortaca yapılan ödemelerin peşin sermaye değerleri yüksek çıkacaktır. Bu durum hak sahiplerinin aleyhine hüküm doğurur. Kanaatimizce Yargıtaydaki cismani zararlara bakan tüm daireler TRH Tablolarını kullanması gerekir. Aksi halde tazminat metriği ile örtüşmeyen haksız sonuçlar doğar.”, Destek, s. 5.

<sup>38</sup> **SÜZEK**, s. 452; **DEMİRCİOĞLU/GÜZEL**, s. 199; **SERATLI**, s. 160; **AKIN**, Maddi Tazminat, s. 247; **NARTER**, Tazminat, Ankara 2015, s. 541; **GÜNEREN**, s. 983; **NARTER**, İş Kazası, s. 280, 281; **ŞAHİN**, s. 94; **YAŞAR**, s. 151.

<sup>39</sup> **AKIN**, Maddi Tazminat, s. 247; **GÜNEREN**, s. 983; **SERATLI**, s. 160; **ULUSAN**, s. 170; **ÖZKUL**, s. 19.

İşlemiş dönem zararının hesabı yapılırken işçinin giydirilmiş ücreti üzerinden yıllık kazançları bulunur, bulunan bu kazançlardan gerekli indirimler yapılarak net ücrete ulaşılır ve ulaşılan bu net ücretler toplanarak işlemiş dönem zararı bulunur<sup>40</sup>.

Yargıtay bir kararında, Kurum'un yaptığı ödemenin işlemiş dönem zararından fazla olması halinde, tazminatın amacının sadece meydana gelen zararı tazmin etmek olması sebebiyle fazla olan miktarın bilinmeyen (işleyecek) dönem zararından düşüleceğini ifade etmiştir<sup>41</sup>.

Bilinen (İşlemiş) dönem zararının hesaplanmasında işçinin iş kazası geçirdiği ve yaşamını yitirdiği işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin varlığı halinde bu sözleşmenin zararın hesaplanması açısından gerekli olan ücret artış oranının bilinmesinin hesaplamaya ne şekilde etki edebileceği tereddüt oluşturmuştur. Bu sorun Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı ile bilinen dönemin sonunun hüküm ya da hükme en yakın rapor tarihi olarak alınması gerektiği belirtilerek çözümlenmiştir<sup>42</sup>. Yine Yargıtay başka bir kararında, işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleş-

---

<sup>40</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s. 247, 248; SERATLI, s. 160; Mustafa KILIÇOĞLU, Tazminat Esasları ve Hesaplama Yöntemleri, Ankara 1998, s. 112.

<sup>41</sup> "...olay tarihi ile hüküm (veya rapor) tarihi arasındaki bu devrede, Sosyal Sigortalar Kurumunca ödenmiş olan gelirlerin miktarı da tespit edilerek tazminattan düşüldükten sonra kalan miktar işlemiş tazminatı oluşturacaktır. ... Belirtmek gerekir ki, ödenen sosyal sigorta gelirleri ile zarar tamamen karşılanmış ise söz konusu dönem için tazminat ödenmesi gerekmez. Şayet bu devrede yapılan sigorta yardımları daha fazla ise kalan miktar çifte ödemeyi önlemek için ikinci dönemin tazminat hesabından düşülmesi gerekir.", Y9HD., 07.06.1994, 16702/8692, SERATLI, s. 161; AKIN, Maddi Tazminat, s. 250.

<sup>42</sup> Y9HD., 28.12.1993, 15561/19471, ÖZKUL, s. 20; YHGK., 08.06.1994, 246/382, ÖZKUL, s. 20; "İşçinin, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü yada meslekte kazanma gücünü kısmen veya tamamen kaybetmesi nedeniyle açılan tazminat davalarında hakim, kural olarak, zarar ve tazminat hesabına ilişkin tüm verileri belirlemek zorundadır. Bu nedenle, ölen veya cismani zarara uğrayan işçinin net geliri, yaşam ve çalışma süresi, sakatlık derecesi, karşılık kusur oranı, davacıların sosyal durumları, destek süresi ve payları, eşin evlenme olasılığı ve Sosyal Sigortalar Kurumunca yapılan yardımların miktarı gibi hususlar tam ve eksiksiz olarak belirlendikten sonra, dosya hesap için bilirkişiye verilmelidir. Bu tür davalarda, olay tarihi ile hüküm tarihi arasındaki sürede zararın somut olarak gerçekleşmiş olması, hüküm tarihinden sonraki geleceğe yönelik devre zararının ise varsayımlara dayanması, tazminat hesabının bu iki dönem için ayrı ayrı yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Şöyle ki: a) Olay tarihi ile hüküm (veya hüküm tarihine mümkün olan en yakın bir tarihte alınacak rapor) tarihi arasında ki dönem zararı somut olarak gerçekleşmiş bulunduğundan iskonto söz konusu olamaz. Zira, vadesi geldiği halde ödenmemiş bir alacağın iskontoya tabi tutulması, iskonto kavramı ile bağdaşmaz. Belirtmek gerekir ki, olay tarihi ile hüküm (veya rapor) tarihi arasındaki bu devrede, Sosyal Sigortalar Kurumunca ödenmiş olan gelirlerin miktarı da tespit edilerek tazminattan düşüldükten sonra kalan miktar, işlemiş tazminatı oluşturacaktır. Ödenen sosyal sigorta gelirleri ile zarar tamamen karşılanmış ise, söz konusu dönem için tazminat ödenmesi gerekmez. Şayet, bu devrede yapılan sigorta yardımları daha fazla ise, kalan miktar, çifte ödemeyi önlemek için ikinci dönemin tazminat hesabından düşülmek gerekir. Gerçekleşmiş bulunan (işlemiş) tazminata, olay tarihi ile hüküm tarihi arasındaki ortalama tarihten itibaren yasal faiz yürütülmelidir. Zira, bu döneme ilişkin zararın tamamı olay tarihinde gerçekleşmiş değildir. b) Hüküm (veya rapor) tarihinden sonraki döneme ilişkin zararın saptanması varsayımlara dayanmakla birlikte, mümkün oldukça gerçeğe en yakın bir hesap yöntemi uy-

mesinin varlığı halinde bilinen dönem kazancının belirlenmesinde bu sözleşme hükümlerinin göz önünde tutulması gerektiğini belirtmiştir<sup>43</sup>. Zararın ve kusurun ispatı bakımından zarar gören, zararını ve zarar görenin kusurunu ispat yükü altındadır. Uğranılan zararın miktarı tam olarak ispat edilemiyorsa hâkim, olayların olağan akışını ve zarar görenin aldığı önlemleri göz önünde tutarak, zararın miktarını hakkaniyete uygun olarak belirler (TBK.50). Ancak bilinmeyen dönemi de kapsayan toplu iş sözleşmesinin süresinin yani bilinen bir ücret artışının varlığı durumunda ücret hesabında bilinen dönemin sonunun kabul edilmesi hali doktrinde tartışılmıştır<sup>44</sup>. Özetle uygulamanın 6098 sayılı

---

gulanmalıdır. Bu nedenle, hüküm tarihinden sonraki gelecek yıllar için zarar ve tazminatın hesabı, uygulamada olduğu gibi yıllık ortalama gelir esas alınarak değil, ölenin veya zarar görenin, hüküm (veya rapor) tarihindeki net geliri esas alınıp, bu tarihten itibaren ileriye yönelik her yıl için ayrı ayrı (yıllık taksitler halinde) %10 oranında artırılmak suretiyle yapılmalıdır. Bu şekilde belirlenen yıllık zararlar, yine hüküm (veya rapor) tarihi itibarıyla ayrı ayrı iskontoya tabi tutularak peşin sermaye değerleri bulunmalıdır. Çalışılmayan pasif (yaşlılık) dönemine ilişkin zarar da, yine aynı yöntemle yıllara göre hesaplanıp, hüküm tarihindeki peşin değeri bulunmalıdır. Böylece, ikinci dönem için hesaplanan toplam tazminat tutarlarından, hüküm tarihinde yürürlükte bulunan katsayı ile bağlanan sigorta gelirlerinin, bu tarihten sonra ödenecek bölümünün peşin değeri Kurum'dan sorulup tespit edildikten ve birinci dönemden artan gelir varsa eklendikten sonra, düşülmesi gerekir. Bu dönem için belirlenen tazminata, hüküm tarihinden başlamak üzere yasal faiz yürütülmelidir. Kuşkusuz, düzenlenen hesap raporunun, açık, anlaşılır ve denetime elverişli olması da zorunludur. Mahkemece, açıklanan bu ilkelere dikkate alınmadan düzenlenen bilirkişi raporuna göre hüküm tesisi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.”, Y9HD., 18.01.1994, 10367/63, Ahmet İYİMAYA, İnsan Zararları Konusunda Belirmekte Olan Bazı Yeni Eğilimlerin Analizi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 1994/2, s. 193-232, s. 209, 210.

<sup>43</sup> “...Davacı Kurumun rücu alacağına tavanını teşkil eden miktarın belirlenmesinde, zararın tesbiti aşamasında, sigortalının kaza tarihindeki kazancı 14.10.1991 tarihli müfettiş tutanağına göre 677.905/24, 28.246.- TL. olup buna sigortalıya yıl içinde ödenen ikramiyenin 1/12'sinin eklenerek bulunacak miktara göre o dönemde yürürlükteki asgari ücrete fazlalık nisbetinin saptanması gerekirken eksik inceleme ile hüküm tesisi isabetsizdir. Giderek davacı Kurumun, işyerinde bağışlanmış toplu iş sözleşmesinin varlığını iddia etmesi karşısında bu yönde araştırma yapılarak varlığı halinde bilinen dönem kazancının belirlenmesinde toplu iş sözleşmesi hükümleri gözönünde tutulmalıdır.”, Y10HD., 10.10.1995, 7651/8372, www.kazanci.com (01.01.2019).

<sup>44</sup> **ÖZKUL**'a göre, “Burada, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında zaman zaman karşılaşılan bir sorun üzerinde durulması yerinde olur. Toplu iş sözleşmesinin yürürlük dönemi hüküm tarihinden sonraki süreyi de kapsadığı takdirde bilinen dönem sonu, sözleşme süresi esas alınarak belirlenebilir mi? Örneğin, 1.1.1988 tarihinde vuku bulan iş kazası nedeniyle hak sahiplerinden biri tarafından destekten yoksun kalma davası açıldığını, yargılama sırasında 1.1.1993 tarihinde yürürlüğe giren, toplu iş sözleşmesiyle 1. yıl ve 2. yıl için ayrı ayrı ücret zamları öngörüldüğünü ve mahkemece de 1993 yılında karar verildiğini varsayalım. Bu durumda, bilinen dönemin, hükmün verildiği tarihten sonraki toplu iş sözleşmesinin 2. yıl zammının ilişkin bulunduğu 1994 yılı sonuna kadar geçecek süreyide kapsayabileceği düşünülebilir. ... Ancak şu kadarını belirtmek gerekir ki, bilinen dönemin hüküm tarihine kadar geçecek süreyi kapsamaması ve hükümden sonraki dönemin de bir bütün olarak düşünülmesi, işin mahiyetine ve iki dönemin hüküm tarihinin esas alınarak tesbit edilmesi yolundaki İsviçre ve Türkiye'deki uygulamaya göre, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi görüşünün doğru olduğu söylenebilir.”, s. 19, 20; **SERATLI**'ya göre, “Burada sorun işlemiş ve işleyecek dönemin başlangıç ve bitiş tarihleri açısından değil, zararın hesaplanması açısından gerekli olan ücret artış oranının bilinmesinin tazminat hesabına etkisi açısından incelenmelidir. İşlemiş dönemin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından benimsendiği gibi olay tarihi ile hüküm ya da hükme en yakın rapor tarihi arasında geçen dönem olarak kabul edilmesi ile bu tarihten sonraki dönemin işleyecek dönem olarak kabul edilmesi yerinde bir uygulamadır. Ancak bu şekilde bir belirlemeden sonra işleyecek döneme ait olan ve zararın belirlenmesi açısından önem taşıyan bir bilginin işleyecek dönem zararı-

TBK. m. 50 (818 sayılı BK. m. 42) hükmüne aykırılık oluşturduğu ve ücret hesabında bilinen bir verinin olduğu halde varsayıma gidilmemesi gerektiği noktalarında toplanmaktadır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu vermiş olduğu kararların, işlemiş dönem zararının iskontoya tabi tutulamayacağını hükme bağlamıştır. Aksinin kabulü halinde yapılan işlemin iskonto kavramı ile bağdaşmayacağı üzerinde durmuştur<sup>45</sup>.

---

nın hesabında kullanılmasına herhangi bir engel olduğu düşünülmemelidir. Her ne kadar işleyecek dönemde hesaplamada varsayımlar büyük yer kaplamaktaysa da iş kazalarından doğan tazminat davalarında Yargıtayın da belirttiği gibi gerçek belli iken ya da belli edilebiliyor iken varsayıma gidilemez. İşlemiş dönem hesabında kullanılan ancak işleyecek dönem için de geçerli olan bir maddi olgunun, işleyecek dönem tazminatının varsayımlara dayanması gerektiği ileri sürülerek işleyecek dönemde kullanılmamasının herhangi bir mantiki ya da hukuki dayanağı bulunmamaktadır. Bilinen bir olgunun tazminat hesabında kullanılmaması gerçek belli iken ya da belli edilebiliyor iken varsayıma dayanılmayacağı yolundaki genel kabul görmüş ilkeye ve Borçlar Kanununun 42. maddesinin hükmüne aykırı düşecektir. İşlemiş devrenin sonu olarak hüküm ya da hükme en yakın rapor tarihi esas alındıktan sonra işleyecek devreye ilişkin zararın hesabında toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi sonuna kadar sözleşmedeki artış oranı kullanılmalıdır.”, s. 162, 216; **İYİMAYA**'ya göre, “Buna göre, söz gelimi hüküm (hesap raporu) tarihinden sonraki iki yılın maaş/ücret artışları belli olan kişilerin (memurun/sözleşmeliinin/işçinin) bu muayyen gelirlerinin hesaba esas alınması terk edilmekle, bu dönem için hesap/hüküm tarihindeki gelire %10 artış uygulaması yöntemine gidilmektedir. Örneğin statü veya akit gereği hüküm tarihinde 10.000.000TL. maaş alan ve hüküm tarihini izleyen birinci yılda %50 zamlı 15.000.000TL. MAAŞ ALACAĞI KAT'I ŞEKİLDE BİLİLEN kişinin hüküm sonrasını izleyen İnci yıl tazminat hesabında, 15.000.000TL.li GERÇEK ÜCRET DEĞİL, %10 farazi artışlı 11.000.000TL. esas alınacaktır. Bu çözümün maddi gerçekler, hakikat dünyası ve hukuk yapımız içinde sağlıklı bir temele oturtulması imkanı yoktur. ... aa- ‘‘Zarar kavramı’’, onu belirleyen (kurucu) unsur olarak, desteğin veya cismani zarara uğrayan kişinin GELİRİNİ kapsar. Bu konuda, ne uygulamada ve ne de öğretide ve hatta yasanın ruhunda ve sözünde bir duraksama yoktur. bb- Hüküm (rapor) sonrası dönemin bir bölümünde statü, sözleşme, toplu iş-sözleşmesi gereği kat'i şekilde belli olan ücret, BK. 42/1 hükmüne göre ‘‘İSPATLANMIŞ ZARAR’’ kapsamındadır. cc- Yargının, ‘‘İSPATLANMIŞ ZARARI/ÜCRET DEĞERİNİ’’,- o belli değilmişçesine - %10 varsayımı ile alt değerde yeniden belirlemeye çalışması, ‘‘ispatlanmış zarardan neşet eden HAKKA MÜDAHALE’’dir. Böyle bir çözüm, ancak BK. 42 hükmünün eğilim doğrultusunda ‘‘yasama organınca tadili yoluyla’’ hukukilik kazanabilir. Yargının, yasayı aşma yetkisi bulunmamaktadır. dd- Hüküm sonrasındaki ‘‘zaman yumağının’’ geleceği ilgilendirmesi, onu belirsiz hale getirmez’’. Aksi takdirde böyle bir analogi, hüküm tarihinden sonraki tüm hesap unsurları için varittir, denirki; böyle bir mantık, karmaşa ve çözümsüzlük yaratır. Örneğin hüküm tarihinde 20 yaşında olan zarar görenin hüküm tarihinden sonraki (mustakbel) ilk üç yıl sonra 23 yaşında olmayabilir, ömre %10 ekleyelim deyebilecek miyiz? Bu çarpıklığı bütün varyasyonlara yayabiliriz. Tazminat metriğinin statikleri bakımından gerçek ve gerçeklik ne ise, o durum aynen korunur. Nasilki hüküm sonrası üç yılın bitiminde 20 yaşındaki zarar görenin yaşı 23 olacaktır demek zorunda isek, mustakbel dönemde belli olan ücret de ‘‘statü, sözleşme ve geçerli belgelerde ne ise o olacaktır’’, demek zorundayız. Sorunun varsayımla ilgili bölümü yok mudur? Elbette vardır. Sorun, hem reel gelir ve hem de reel gelirin diğer varsayımlar karşısında paralelize olması veya çatışması sorunudur. Yüce Yargıtay, sorunun reel boyutunu ve BK. 42 çevresini aşarak, ‘‘DİĞER VARSAYIMLARLA SOĞURMA’’ hatasını benimsemiştir. ...’’, s. 209-225.

<sup>45</sup> ‘‘...Bu itibarla bilirkişinin hüküm tarihine en yakın verileri nazara alarak rapor tanzim tarihine kadar gerçekleşen zararı somut olarak hesaplamış olması anılan maddeye ve ‘‘gerçek belli iken varsayıma gidilemez’’ ilkesine uygundur. Rapor tanzim tarihine kadar somut olarak hesaplanan zararın olay tarihi itibarıyla iskontoya tabi tutulup tutulmayacağı sorusuna gelince: Bilindiği gibi iskonto, vadesi gelmemiş bir borcun vadesinden önce ödenmiş olması halinde, alınan paranın vadeye kadar değerlendirme olanağı bulunduğundan borcun haksız iktisaba imkan vermiyecek oranda indirilmesidir. Rapor tanzim tarihine kadar hesaplanan beden gücü kaybı zararı tazminat sorumluları tarafından da-

### III- BİLİNMEYEN (İŞLEYECEK) DÖNEM

Bilinmeyen dönem veya işleyecek dönem olarak adlandırılan dönem, bilinen (işlemiştir) dönem sonunu oluşturan hüküm veya hükme esas alınan bilirkişi raporu tarihi ile işçinin yaşam tablosuna göre belirlenen muhtemel yaşam süresinin sonuna kadar geçen süredir<sup>46</sup>.

Bilinmeyen dönem içinde, bilinen dönemin sonundan başlayan ve işçinin iş görürlük çağının sonunda kadar devam eden aktif dönem yer alır<sup>47</sup>. Ayrıca işçinin aktif çalışma yaşamına son verdiği tarih ile yaşam tablosuna göre belirlenecek muhtemel ölüm tarihi arasında geçen pasif dönem olarak adlandırılan ayrı bir dönem de yer alır<sup>48</sup>.

Yargıtay'ın bir kararında, maddi zarar hesap edilirken kazaya uğrayan davacının ücreti bakımından, pasif döneminde hesaba dâhil edilmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>49</sup>. Bilinmeyen döneme ait tazminat hesabı varsayımlara dayanmaktadır<sup>50</sup>.

---

vacıya henüz ödenmemiş bulunduğu vadesinden önce ödenmiş bir borçtan sözedilemez. Dolayısıyla rapor tanzim tarihine kadar somut olarak saptanan beden gücü kaybı zararı iskonto tabi tutulamaz. Aksinin kabulü, vadesi gelmiş ve henüz ödenmemiş bir borcun iskonto tabi tutulması olur ki, iskonto kavramı ile bağdaşmaz.”, YHGK., 15.05.1991, 9-102/267, www.kazanci.com (01.01.2019); Aynı yönde, “Bu itibarla, hüküm tarihine en yakın verilerin nazara alınarak rapor tanzim tarihine kadar gerçekleşen zararın somut olarak hesaplanması gerekir. Bu husus "gerçek belli iken varsayıma gidilemez" ilkesinin de gereğidir. Rapor tanzim tarihine kadar somut olarak hesaplanan zararın, olay tarihi itibarıyla iskonto tabi tutulup tutulamayacağı sorusuna gelince; Bilindiği gibi iskonto, vadesi gelmemiş bir borcun vadesinden önce ödenmiş olması halinde, alınan paranın vadeye kadar değerlendirme olanağı bulunduğu borcun haksız iktisaba imkan vermeyecek oranda indirilmesidir. Rapor tanzim tarihine kadar hesaplanan beden gücü kaybı zararı, tazmin sorumluları tarafından davacıya henüz ödenmemiş bulunduğu vadesinden önce ödenmiş bir borçtan sözedilemez. Dolayısıyla rapor tanzim tarihine kadar somut olarak saptanan beden gücü kaybı zararı iskonto tabi tutulamaz. Aksinin kabulü, vadesi gelmiş ve henüz ödenmemiş bir borcun iskonto tabi tutulması olur ki, iskonto kavramı ile bağdaşmaz. Nitekim, Federal Mahkeme de, haksız fiilden zarar gören kişinin ölmeyip devamlı olarak sakat kalması halinde, iratların hüküm tarihi itibarıyla sermayeye çevrilmesi ve haksız fiil tarihi ile hüküm tarihi arasında geçecek süre içinde zararın somut olarak hesap edilmesi görüşündedir. İlmî içtihatlar da bu doğrultudadır (BGE 77 II 308 jdt 952 I 304, Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümleri, C. 1, 1995, S. 822).”, YHGK., 01.11.1995, 9-679/898, YKD., Şubat 1996, s. 182-193.

<sup>46</sup> GÜNEREN, s. 984; NARTER, İş Kazası, s. 281, 282; SERATLI, s. 163; ŞAHİN, s. 95 vd.; YAŞAR, s. 153.

<sup>47</sup> SÜZEK, s. 453, 454; KILIÇOĞLU, Tazminat, s. 86, 147; SERATLI, s. 163; AKIN, Maddi Tazminat, s. 250; DEMİRCİOĞLU/GÜZEL, s. 200; NARTER, Tazminat, s. 542; GÜNEREN, s. 984.

<sup>48</sup> GÜNEREN, s. 984, 985; SERATLI, s. 163; SÜZEK, s. 454; AKIN, Maddi Tazminat, s. 122, 256; DEMİRCİOĞLU/GÜZEL, s. 200; NARTER, Tazminat, s. 543.

<sup>49</sup> “...24.12.2004 günlü maddi zararın hesabına ilişkin bilirkişi raporunda kurum müfettişi tarafından iş kazası tahkikatı sırasında kazalı davacının tespit edilen ücreti esas alınarak hesaplama yapılması doğru ise de pasif dönemin hesaba dâhil edilmemiş olması hatalı olmuştur. Mahkemece yukarıda açıklanan esaslara göre düzenlenmeyen bilirkişi raporunun hükme dayanak alınarak yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. O halde, davacının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.”, Y21HD., 06.10.2015, 6757/8992, www.yargitay.gov.tr (01.01.2019).

<sup>50</sup> SÜZEK, s. 454; AKIN, Maddi Tazminat, s. 251; SERATLI, s. 163.

Bir kimsenin yaşam tablosuna göre belirlenen muhtemel yaşama süresinin sonuna kadar çalışacağı kabul edilemez. Olağan hayat akışına göre muhtemel yaşam süresinden daha önceki bir tarihte iş görebilme çağı sona erer<sup>51</sup>.

Yargıtay'ın bir kararında, aktif yaşamın sonunun 60 yaşın ikmal edildiği tarihe göre belirlenmesi gerektiğini hükme bağlamıştır<sup>52</sup>. Yargıtay'ın bir kararına göre, maden işçisinin yer altında çalışması 50 yaşına kadar devam eder. Maden işçisinin 50 yaşından 60 yaşına kadar olan sürede de yer üstü işlerde çalışacağı varsayım olarak kabul edilir<sup>53</sup>.

Bilinmeyen dönem zararının hesaplanmasına, işçinin bilinen döneminin sonunda elde ettiği son ücret üzerinden devam edilmektedir<sup>54</sup>. Bilinmeyen aktif dönem bakımından işçinin ücretinin yıllar içinde kıdemine, performansına, enflasyona veya işyerindeki toplu iş sözleşmelerine göre artacağı gerçeği tazminat hesabında göz önünde bulundurulmalıdır<sup>55</sup>. Yargıtay tarafından benimsenin ve bugün için uygulama da kullanılan hesap yöntemi progressif rant tekniğidir. Yüksek mahkeme bilinmeyen döneme ilişkin olarak %10 artış ve %10 iskonto işlemi yapılması gerektiğini karara bağlamıştır<sup>56</sup>. Yar-

<sup>51</sup> **SERATLI**, s. 163, 164; **ÖZKUL**, s. 19; **AKIN**, Maddi Tazminat, s. 119.

<sup>52</sup> "...Sigortalı İbrahim, 1.1.1952 doğumlu olup aktif dönem zararının 60 yaşını ikmal edeceği 1.1.2012 yılına göre belirlenmesi gerekirken, bu süreyi daha uzun tutan hesap raporunun hükmü dayanak kılınması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.", Y10HD., 10.10.1995, 7651/8372, www.kazanci.com (01.01.2019).

<sup>53</sup> "...Yer altı maden işçilerinin zararlarının tespitinde 50 yaşın ikmaline kadar yer altındaki koşullar nazara alınarak yapılan ücretlerle, 50 ile 60 yaşları arasında ise yer üstünde asgari ücretle çalışıp gelir elde edeceği 60 yaştan sonra yaşlılık aylığı alması durumunda bakiye ömre kadar (pasif dönemde) elde edeceği kazançların göz önünde tutulacağı Yargıtay'ın oturmuş ve yerleşmiş görüşleri gereğidir...", Y21HD., 19.11.1996, 5799/6393, www.kazanci.com (01.01.2019); Aynı yönde, Y21HD., 09.07.1996, 4200/4181, www.kazanci.com (01.01.2019).

<sup>54</sup> **SÜZEK**, s. 453, 454; **SERATLI**, s. 166; **AKIN**, Maddi Tazminat, s. 131.

<sup>55</sup> **AKIN**, Maddi Tazminat, s. 131, 254; **SERATLI**, s. 166; **ÇENBERCİ**, İş, s. 850, 851.

<sup>56</sup> "...Dava 17.05.2010 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucu ölen sigortalının eşinin maddi tazminat istemine ilişkindir ... Uyuşmazlık, tazminatın belirlenmesi noktasında toplanmaktadır. Tazminatın saptanmasında ise; zarar ve tazminata doğrudan etkili olan işçinin net geliri, bakiye ömrü, iş görebilirlik çağı, karşılık kusur oranları, destek görenlerin gelirden alacakları pay oranları, eşin evlenme olasılığı, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından hak sahibine bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değeri gibi tüm verilerin hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde öncelikle belirlenmesi gerektiği tartışmasızdır ... Bilindiği gibi iskonto, vadesi gelmemiş bir borcun vadesinden önce ödenmiş olması halinde, alınan paranın vadeye kadar değerlendirme olanağı bulunduğundan borcun haksız iktisaba imkân vermeyecek oranda indirilmesidir ... Yurt dışında uygulamada birlik sağlamak için gerek ölümler nedeniyle destek kaybı zararı, gerekse beden gücü kaybı zararının hesaplanmasında rapor tanzim tarihine kadar gerçekleşen zararın bilinen son gelir nazara alınarak ve iskontoya tabi tutulmadan, rapor tanzim tarihinden sonraki zarar ise bilinen son gelir nazara alınıp her yıl % 10 oranında artırılmak ve % 10 oranında iskonto edilmek suretiyle hesaplanmalıdır...", Y21HD., 25.02.2015, 14935/3452, www.yargitay.gov.tr (01.01.2019); Ayrıca bkz. YHGK., 21.03.1990, 4-92/192, Y10HD., 22.05.1990, 9717/4813, Y10HD., 27.03.1990, 1384/2924, **SERATLI**, s. 167.

gıtay vermiş olduğu bir kararda bilinmeyen döneme ilişkin ücret hesaplamasının yıllık ortalama gelir esas alınarak yapılmasını doğru bulmamıştır<sup>57</sup>.

Özetle, Yargıtay kararlarından da anlaşıldığı üzere bilinmeyen (işleyecek) dönem ücret hesabında her yıl için ayrı ayrı olmak üzere %10 artırım ve %10 iskonto uygulanması gerekmektedir. Burada yer alan %10'luk artışın sebebi desteğin ileride terfi edeceği ya da toplu iş sözleşmesinin uygulanması sonucunda yapılacak zam sonucunda gelirdeki artışların tazminata yansıtılmasıdır. Hesaplama içindeki %10'luk iskontonun sebebi ise henüz vadesi gelmemiş bir borcun vadesinden önce ödenmesi sebebiyle yapılan indirimini ifade eder.

### **§ 13- DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATININ MİKTARINA ETKİ EDEN UNSURLAR**

Tazminat, bir zenginleşme aracı olarak kullanılmamalıdır. Zarar verici olay neticesinde, zarar gören kişinin malvarlığı değerlerinde öncesine nazaran bir artış meydana geldiğinde bu artış miktarı tespit edilmelidir. Meydana gelen bu artış zarar görenin malvarlığında kesin ve nihai olarak yer almış olmalıdır. Zarar ve yarar arasında uygun nedensellik bağı bulunmalıdır. Ortaya çıkan zarar ve yararın aynı nitelikte değerler olarak kalması işlemine denkleştirme denilmektedir<sup>58</sup>.

Denkleştirmede, haksız fiil ile uygun nedensellik bağının kurulması önemli değildir. Çünkü burada zarar gören kimsenin bakım ihtiyacı için de bulunması önemlidir. Diğer türlü bakım ihtiyacı içinde olmayan kimselere sırf nedensellik bağı kurulduğu için

<sup>57</sup> "...Hüküm (veya rapor) tarihinden sonraki döneme ilişkin zararın saptanması varsayımlara dayanmakla birlikte mümkün oldukça gerçeğe en yakın bir hesap yöntemi uygulanmalıdır. Bu nedenle, hüküm tarihinden sonraki gelecek yıllar için zarar ve tazminat hesabı, uygulamada olduğu gibi yıllık ortalama gelir esas alınarak değil, ölenin veya zarar görenin hüküm (veya rapor) tarihindeki net geliri esas alınıp, bu tarihten itibaren ileriye yönelik her yıl için ayrı ayrı (yıllık taksitler halinde) %10 oranında artırılmak suretiyle yapılmalıdır. Bu şekilde belirlenen yıllık zararlar, yine hüküm (veya rapor) tarihi itibarıyla ayrı ayrı iskontoya tabi tutularak peşin sermaye değeri bulunmalıdır. Çalışılmayan pasif (yaşlılık) dönemine ilişkin zarar da, yine aynı yöntemle yıllara göre hesaplanıp, hüküm tarihindeki peşin sermaye değeri bulunmalıdır.", Y9HD., 03.06.1994, 3064/8515, **SERATLI**, s. 167; Ayrıca bkz., Y9HD., 07.06.1994, 16702/8692, **SERATLI**, s. 167.

<sup>58</sup> **AKIN**, Maddi Tazminat, s. 204, 205; **NARTER**, Destek, s. 63 vd.; **YAŞAR**, s. 209 vd.; **TANDOĞAN**, s. 267-273; **SERATLI**, s. 169; **TEKİNAY**, Destek, s. 163; S. Sulhi **TEKİNAY**/Sermet **AKMAN**/Haluk **BURCUOĞLU**/Atilla **ALTOP**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993, s. 644; **ULUSAN**, s. 141.



destekten yoksun kalma tazminatı ödenmesi gerekir ki, bu da tazminatın amacı ile bağdaşmaz<sup>59</sup>.

Bakım ihtiyacını azaltarak tazminat miktarına etki eden menfaatlerin tazminat hesabında dikkate alınmaları bakımından, davalı tarafça ileri sürülmeleri şart değildir. Hâkim, dava dosyasından veya sunulan delillerden böyle bir menfaati tespit ederse resen mahsup işlemi yapabilir. Mahsup talebinin hukuki niteliği itirazdır<sup>60</sup>.

Meydana gelen zarar sonucunda tazminatın hesaplanmasında sorumluluğun kapsamının belirlenmesi bakımından ya da bakım ihtiyacını azaltması sebebiyle tazminat miktarına etki eden unsurların kısaca açıklanması faydalı olacaktır.

## I- KUSUR DURUMUNDAN KAYNAKLANAN İNDİRİMLER

İşverenin meydana gelen maddi zarardan hangi ölçüde sorumlu olduğunun belirlenebilmesi için kusur oranlarının tespit edilmesi gerekir. Uygulamada tarafların kusur oranları bilirkişi aracılığı ile hesaplanmaktadır<sup>61</sup>.

Hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler (TBK.51/1).

Yargıtay'ın bir kararına göre, iş kazalarından kaynaklanan tazminat davalarında kural işverenin kusurlu eylemlerinden sorumlu tutulmasıdır. Meydana gelen zararlandırıcı olay bakımından kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmelidir<sup>62</sup>.

Meydana gelen iş kazasında işverenin yanı sıra işçinin de kusurunun bulunması halinde müterafik kusurdan (birlikte kusur<sup>63</sup>) söz edilir<sup>64</sup>.

<sup>59</sup> SERATLI, s. 170; TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 644; TEKİNAY, Destek, s. 163, 164.

<sup>60</sup> TEKİNAY, Destek, s. 200; GÜRSOY, s. 174; SERATLI, s. 170.

<sup>61</sup> GÜNEREN, s. 1001; YAŞAR, s. 212; SÜMER, s. 225; SÜZEK, İş Kazası, s. 708.

<sup>62</sup> "...iş kazalarından kaynaklanan tazminat davalarında kural olan işverenlerin kusurlu eylemlerinden sorumlu tutulmalarıdır. Bu sebeple bu tür davalarda yargılama konusu edilen zararlandırıcı olayın İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşulların göz önünde tutularak ve özellikle işverenin niteliğine göre, iş yerinde uygulanması gereken İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelenmek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmelidir. Kuşkusuz ki tarafların kusur durumunu inceleyen bilirkişi heyetinin konusunda ehil iş güvenliği uzmanlarından oluşması gerektiği gibi yine heyeti oluşturanların uzmanlık konularının da olaya uygun meslek gurubundan seçilmesi gerekir.", Y21HD., 07.06.2016, 20594/9335, www.kazanci.com (09.10.2018).

<sup>63</sup> Türk Dil Kurumu Büyük Sözlüğü, www.tdk.gov.tr (10.10.2018).

Zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir. Zarara hafif kusuruyla sebep olan tazminat yükümlüsü, tazminatı ödediğinde yoksulluğa düşecek olur ve hakkaniyet de gerekirse hâkim, tazminatı indirebilir (TBK.52).

Maddi tazminat davasına konu olan olay hakkında daha önceden ceza davası da açılmış olabilir. Böyle bir durumda Türk Borçlar Kanununa göre, hâkim, zarar verenin kusurunun olup olmadığı, ayırt etme gücünün bulunup bulunmadığı hakkında karar verirken, ceza hukukunun sorumlulukla ilgili hükümleriyle bağlı olmadığı gibi, ceza hâkimi tarafından verilen beraat kararıyla da bağlı değildir. Aynı şekilde, ceza hâkiminin kusurun değerlendirilmesine ve zararın belirlenmesine ilişkin kararı da, hukuk hâkimini bağlamaz (TBK.74).

Yargıtay'ın da bir kararına göre, ceza dosyasında bulunan kusur raporu ve oranlarına ilişkin ceza hâkiminin kararı, hukuk hâkimini bağlamaz<sup>65</sup>. Ancak yine Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarına göre, ceza dosyasında tespit edilen maddi olaylar ve özellikle fiilin hukuka aykırılığı noktasında ceza hâkimi tarafından verilen kararlar, hukuk hâkimini bağlayacaktır<sup>66</sup>.

<sup>64</sup> SÜMER, s. 225; GÜNEREN, s. 1001; NARTER, İş Kazası, s. 287; NARTER, Haksız Fiil, s. 1005, 1006; ŞAHİN, s. 90.

<sup>65</sup> "Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında ceza dosyasındaki kusur raporu ve oranlarının işbu davaya dair bağlayıcılığı bulunmadığı nazara alınarak, mahkemece iş güvenliği ve işçi sağlığı konularında uzman bilirkişilerden oluşacak kuruldan, 506 Sayılı Kanun'un 26, 4857 Sayılı Kanunun 57, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 2 vd. maddelerine uygun olarak düzenlenmiş kusur raporu alınarak, varsa çelişki de giderildikten sonra, hasil olacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken, eksik araştırma ve inceleme sonucu yazılı biçimde hüküm kurulması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.", Y10HD., 15.02.2016, 23299/1919, www.kazanci.com (10.10.2018).

<sup>66</sup> "Bu durumda, ceza mahkemesi kararının kusurun varlığı ve zarar miktarının belirlenmesi konusunda hukuk hâkimini bağlamayacağı kuşkusuzdur (H.G.K. 10.12.1975 T. E. 11 - 406K, 25.11.1983T. E. 4-261, K. 1220). Ceza mahkemesince verilen, beraat kararı, kusur ve derecesi, zarar tutarı, temyiz gücü ve yükletilme yeterliliği, illiyet gibi esasların hukuk hâkimini bağlamayacağı konusunda duraksama bulunmamaktadır. Hemen belirtilmelidir ki, hukuk hâkiminin bu bağımsızlığı sınırsız değildir. Gerek öğretide ve gerekse Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarında, ceza hâkiminin tespit ettiği maddi olaylarla ve özellikle "fiilin hukuka aykırılığı" konusu ile hukuk hâkiminin tamamen bağlı olacağı kabul edilmektedir. ... Bunun sonucunda, hukuk hâkimi şekli gerçeği arayacak, maddi gerçek öncelikli hedef olmayacaktır. Ancak ceza hâkimi bunun tersine öncelikli hedef olarak maddi gerçeğe ulaşmaya çalışacaktır. O halde ceza mahkemesinin maddi nedensellik bağını tespit eden kesinleşmiş hükmünün hukuk hâkimini bağlamasına, Borçlar Yasasının 53. maddesi bir engel oluşturmaz (HGK'nun 16.9.1981 gün 1979/1131 E. ve 1981/587 K. sayılı ilamı, M. Çenberci, Hukuk Davalarında Kesin Hüküm, 1965, s.22 vd.). H.G.K.'nun 17.6.1998 gün 1998/19-523 E., 1998/508 K. sayılı; 6.2.2002 gün 2002/19-16 E.2002/47 K. sayılı ve 1.5.2002 gün 2002/10-345 E., 2002/342 K. sayılı kararlarında da; "hukuk davasına konu olay sebebiyle açılan ceza davasında, ceza mahkemesince saptanan maddi olguların hukuk hâkimini bağlayacağı" hususuna işaret olunmuştur.", YHGK., 06.03.2013, 800/322,

Yargıtay'ın bir kararına göre, meydana gelen iş kazası işveren ya da işçinin kusuru olmaksızın tamamen kaçınılmaz nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmışsa sorumluluk %60 işveren, %40 kazalı kusuru olarak paylaşılacaktır<sup>67</sup>.

Haksız fiillerden doğan borç ilişkilerinde, zararın ve kusurun ispatı bakımından, zarar gören, zararını ve zarar verenin kusurunu ispat yükü altındadır. Uğranılan zararın miktarı tam olarak ispat edilemiyorsa hâkim, olayların olağan akışını ve zarar görenin aldığı önlemleri göz önünde tutarak, zararın miktarını hakkaniyete uygun olarak belirler (TBK.50).

Türk Borçlar Kanunu'nun 55. maddesinde tazminat miktarından yapılacak olan indirimle ilişkin yeni bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre, "Destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar, bu Kanun hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılmaz veya azaltılamaz."<sup>68</sup>. TBK. m. 55 ile yapılan düzenleme Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan ödemeler başlığı altında ayrıntılı incelenecektir.

---

www.kazanci.com (10.10.2018); Aynı yönde, "Yukarıda değinildiği üzere ceza yargılaması sırasında alınan kusur raporu oran olarak olmasa bile kesinleşen maddi gerçeklikler bakımından hukuk mahkemelerini bağlayıcıdır. Yargılama konusu olayda dava dışı müteveffa kazalı ... da kusurlu olduğu hem kesinleşen ceza davası hem de tüm dosya kapsamından açıkça anlaşılmaktadır. Halin böyle olması karşısında işbu dosyada alınan ve müteveffa ... hiç kusur izafe etmeyen bilirkişi raporunun oluşa uygun düşmediği ve giderek bu rapor doğrultusunda eldeki davanın neticelendirilmesinin doğru olmayacağı açıktır. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin yetersiz kusur raporuna dayalı olarak karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. Yapılacak iş; dosyanın konusunda ehil iş güvenlik uzmanlarından oluşan bilirkişi heyetine yeniden tevdi ile yukarıda etraflıca açıklanan ilkeler ışığında tarafların kusur durumunu bilirkişilere etraflıca incelemek, buradan çıkacak sonuca göre tüm delilleri bir arada değerlendirerek neticesine göre karar vermekten ibarettir.", Y21HD., 19.04.2016, 9693/7030, www.yargitay.gov.tr (10.10.2018).

<sup>67</sup> "Kaçınılmazlık beklenmeyen hal olarak nitelendirilir. Kaçınılmazlığın bir başka adı da aksi tesadüftür. Kaçınılmazlık öngörülebilir fakat engellenemeyen hadiseleri ifade eder. Bazen her türlü önlemin alınması durumunda dahi iş kazası ya da meslek hastalığı meydana gelebilir. Kaçınılmazlık durumunda zararın tümüne işçinin katlanması hakkaniyete uygun düşmez Yargıtay uygulamalarında kaçınılmazlık durumunda sorumluluğun paylaşılması kural olarak % 60 işveren, % 40 kazalı kusuru olarak sorumluluğun paylaşılması şeklindedir.", Y21HD., 21.06.2016, 6023/10373, www.yargitay.gov.tr (11.10.2018).

<sup>68</sup> Düzenleme öğretide tartışmalara yol açmıştır. Bu konudaki görüşler için bkz. Nihat **YAVUZ**, Borçlar Hukuku El Kitabı, Ankara 2018, s. 247-250; Hasan Seçkin **OZANOĞLU**, Türk Borçlar Hukuku ve Sorumluluk Hukuku Açısından TBK. 55. madde ve Bedensel Zararlar, Yeni Gelişmeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre, C. 1, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara 2016, s. 121-127; **KILIÇOĞLU**, Destek, s. 41; **ÖZDEMİR**, s. 542-549; Aydın **BAŞBUĞ**, İş Kazasından Doğan Tazminat Hesaplarında Sosyal Güvenlik Yardımlarının Mahsubu (Denkleştirme) Sorunu, Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları, Editörler: Aydın Başbuğ/Mehmet Bulut, Ankara 2016, s. 367 vd.; **BAYCIK**, Sağlık ve Güvenlik, s. 139 vd.; **ZORLU**, s. 61-63.

## II- SOSYAL GÜVENLİK KURUMU TARAFINDAN YAPILAN ÖDEMELER

Meydana gelen iş kazasından doğan destekten yoksun kalma tazminatı davalarının hukuki sebebi Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanmayan zararların giderilmesidir. Davacılara Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan ödemelerin ve bağlanan gelirlerin belirlenerek hesaplanan tazminat miktarından indirilmesi gerekmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bağlanan gelirlerin indirilebilmesi için ilgili kurum tarafından rücu edilebiliyor olması gerekir. Bu sayede tazminat sorumlusu kimse hem kuruma hem de zarar görene ödeme yaparak mükerrer ödeme yapmış olmayacaktır. Zarar görende aynı ödemeyi iki yerden almak suretiyle haksız kazanç sağlamamış olacaktır.

Yargıtay kararlarına göre de, kurum tarafından sigortalıya bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin hesaplanan tazminattan indirilmesi gerekir<sup>69</sup>.

İş kazası sonucunda meydana gelen gerçek zarar miktarının belirlenebilmesi ve işverenin bu sayede gerçek zararın üzerinde belli bir miktar için çifte ödeme ile karşı karşıya kalmaması için işlemiş dönem tazminat tutarından Kurumca o zamana kadar ödenenlerin aynen düşülmesi, işleyecek dönem tazminat tutarından ise bunların peşin sermaye değerlerinin indirilmesi gerekir<sup>70</sup>.

Hak sahibi olan kimseler, ortaya çıkan zararlarını Kurum'un yaptığı ödemelerle ve bağladığı aylıklarla karşıladıkları takdirde, zararları ortadan kalkmış olacağından işverenden tazminat talep edemeyeceklerdir<sup>71</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, özetle ölen işçinin hak sahipleri tarafından talep edilen destekten yoksun kalma tazminatının hesabında iş kazası sigorta-

<sup>69</sup> “Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararın ödetilmesine ilişkin tazminat davaları öncelikle haksız zenginleşmeyi önlemek ve mükerrer ödemeyi önlemek için kurum tarafından sigortalıya bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin tazminattan düşülmesi gerektiği Yargıtay’ın oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindedir.”, Y21HD., 05.10.2010, 2446/9450, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 9, S. 35, 2012, s. 315; Aynı yönde, “Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararın giderilmesi istemine ilişkindir. Bu neden ile mükerrer ödemeyi ve haksız zenginleşmeyi önlemek için kurum tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin kurumdan sorularak, bildirilen miktarın en son zarardan indirilmesi suretiyle tazminatın saptanması gerektiği Yargıtay’ın oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindedir.”, Y21HD., 06.03.2006, 12779/1971, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 11, 2006, s. 1065, 1066.

<sup>70</sup> GÜNEREN, s. 1004 vd.; YAŞAR, s. 229; SERATLI, s. 177.

<sup>71</sup> SERATLI, s. 177; GÜRSOY, s. 144; ÇENBERCİ, İş, s. 806; ÖZKUL, s. 22, 23; ULUSAN, s. 158, 159; Arkun KUDAT, İş ve Trafik Kazalarında Ölüm Tazminatı, Ankara 1975, s. 122; KILIÇOĞLU, Tazminat, s. 139; AKIN, Maddi Tazminat, s. 101, 208; Hakkı AKTAŞ, İş Kazalarında Zarar Hesabı, İBD., C. 69, S. 1-3, 1995, s. 35-66, s. 48.

sından bağlanan gelirlerin peşin sermaye değerlerinin maddi tazminatlardan düşülmesi gerektiğini, ölümün iş kazası sonucu meydana gelmiş olmasının bu gelirin bağlanması için yeterli olduğunu, ayrıca ölen işçinin belirli bir süre sigortalı olması ve belirli gün sayısında prim ödemiş bulunması gibi koşulların aranmayacağını, iş kazası nedeniyle işverene karşı açılan maddi zararların giderilmesi davalarının hukuki sebebi, işte bu sigorta gelirleriyle karşılanmayan kısmın ödetilmesi ilkesine dayandığını ve bu itibarla iş kazası nedeniyle işçinin ölümü halinde hak sahiplerine iş kazası sigortasından gelir bağlanmışsa, mükerrer ödemeye ve mükerrer yararlanmaya yer verilmemesi için bağlanan gelirlerin peşin sermaye değerinin maddi tazminattan mahsubu gerektiğini belirtmiştir<sup>72</sup>.

Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlara göre de özetle sigorta kurumunca bağlanan gelirlerin maddi tazminattan mahsubu gerekir<sup>73</sup>.

<sup>72</sup> “İş kazası sonucu ölen işçinin eş ve çocukları ölüm nedeniyle destekten yoksun kaldıklarını iddia ederek maddi tazminat isteğinde bulunmuşlardır. Mahkeme, olayın tamamen kaçınılmaz olduğunu gözönünde tutarak iş kazası sigortasından davacılar bağlanan gelirlerin peşin sermaye değerlerini maddi tazminatlardan mahsup etmeden isteği hüküm altına almıştır. Yerel mahkeme ile Özel Daire arasındaki uyumsuzluk; olayın tamamen kaçınılmaz olması halinde, ölen işçinin hak sahiplerinin destekten yoksun kalma tazminatlarının belirlenmesinde iş kazası sigortasından bağlanan gelirlerin peşin sermaye değerlerinin maddi tazminatlardan düşülmesinin gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır. Bu sorunun çözümlenebilmesi için, ölen işçinin destekten yoksun kalanlara iş kazası sigortasından bağlanan "gelir" in hukuki niteliğinin belirlenmesi gerekmektedir. 506 sayılı SSK'nun 23 ve 24. maddelerinde, iş kazası sonucu ölen sigortalının eş ve çocukları ile ana ve babasına gelir bağlanabilmesi öngörülmüştür. Ölümün iş kazası sonucu meydana gelmiş olması, bu gelirin bağlanması için yeterlidir. Ayrıca ölen işçinin belirli bir süre sigortalı olması ve belirli gün sayısında prim ödemiş bulunması gibi koşullar aranmaz. Burada belirtilmesi gereken diğer bir hususta iş kazası ve meslek hastalığı sigorta priminin tamamının işveren tarafından ödenmesidir. Şu halde sigortalının primin ödenmesinde herhangi bir katkısı sözkonusu değildir. Bu özellikleri gözönünde tutulduğunda, iş kazası sigortasından bağlanan "gelir" in; destekten yoksun kalanların maddi zararlarının sigorta primleri işverenden alınmak suretiyle, SSK'nca karşılanmak amacına yönelik bir ödeme niteliğinde olduğu sonucuna varılır. Bu nedenle sözkonusu gelir, işverenin genel hükümlere göre sorumlu olduğu "tazminat" kavramı içinde yer alır. İş kazası nedeniyle işverene karşı açılan maddi zararların giderilmesi davalarının hukuki sebebi, işte bu sigorta gelirleriyle karşılanmayan kısmın ödetilmesi ilkesine dayanır. Bu itibarla iş kazası nedeniyle işçinin ölümü halinde hak sahiplerine iş kazası sigortasından gelir bağlanmışsa, mükerrer ödemeye ve mükerrer yararlanmaya yer verilmemesi için bağlanan gelirlerin peşin sermaye değerinin maddi tazminattan mahsubu gerekir. Aksi halde, hak sahipleri aynı zararı hem SSK.'ndan gelir olarak hem de işverenden tazminat olarak almış olurlar ki bu haksız kazanç sağlanmasına yol açar. İşte buna engel olmak için SSK. gelirlerinin düşülmesi zorunludur. Olayın tamamen kaçınılmaz olması, gelirlerin mahsubuna engel değildir. Aynı şekilde, SSK.'nun işverene rücu edememesi de mahsubu gerektirmeyen bir neden teşkil etmez. Aksi takdirde Borçlar Kanununun genel ilkelerine ve özellikle 506 sayılı SSK'nun iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına ilişkin 23 ve 24. maddeleri hükümlerine ters düşülmüş olur. Hal böyle olunca Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.”, YHGK., 21.03.1990, 9-71/198, www.kazanci.com (01.01.2019).

<sup>73</sup> “...İş kazaları nedeni ile uğranılan zararların giderilmesi davası sigorta gelirleri ile karşılanmayan kısmın ödetilmesi ilkesine dayanır. Bu nedenle, sigorta kurumunca bağlanan gelirlerin maddi tazmi-

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararına göre, özetle ölüm sigortasından yapılan ödemelerin Kurum tarafından rücu edilemeyişi, ödenen primlerin zaten sigortaya ait olduğu ve ölüm aylığının gerçekleşmesi ile ölümü meydana getiren olayın sebebi arasında uygun sebep-sonuç bağının olmayışı gerekçeleriyle destekten yoksun kalma tazminatının belirlenmesinde zarardan indirilmesinin mümkün olmadığı belirtilmiştir<sup>74</sup>. Ancak, doktrinde sigortadan bağlanan gelirlerin destek görenlerin bakım ihtiyacını kaldırdığı ölçüde zararında o miktarda azalacağı gerekçesiyle ölüm sigortası kolundan bağlanan gelirlerin denkleştirme dışı bırakılmaması gerektiği ileri sürülmüştür<sup>75</sup>.

---

nattan mahsubu gerekir...”, Y9HD., 03.02.1992, 12836/589, YKD., Haziran 1992, s. 884, 885; Aynı yönde, Y9HD., 28.11.1989, 10192/10368, YKD., Mayıs 1990, s. 677, 678, Y9HD., 27.06.1994, 5375/10126, YKD., Ekim 1994, s. 1627 1628.

<sup>74</sup> “Uyuşmazlığın asıl konusunu teşkil eden ölüm sigortasından bağlanan aylığa gelince: Konu ile ilgili hüküm 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 66'ncı maddesinde yer almaktadır. Bu madde hükmüne göre, ölüm sigortasından aylık bağlanabilmesi için sadece ölüm olgusu yeterli olmayıp, bundan başka sigortalının ölmeden önce 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 2'nci maddesine göre belirli bir süre sigortalı olması ve belli gün sayısında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş bulunması da gerekmektedir. Ölümü meydana getiren olay hangi sebepten ileri gelmiş olursa olsun, buradaki koşullar gerçekleşmedikçe ölüm sigortasından aylık bağlanmaz. Ölümü intaç eden olayın iş kazası olması da farklılık yaratmaz. Ölüm aylığı, ölümü meydana getiren olayın sebebinden tamamen bağımsız olarak gerçekleşir. Bu nedenle ölüm aylığının gerçekleşmesi ile, ölümü meydana getiren olayın sebebi arasında uygun sebep-sonuç bağı yoktur. Bunun sonucu olarak ölüm aylığının, ölüme neden olan olayın sebebine uygun sebep-sonuç bağı içinde gerçekleşen bir yarar olduğundan söz edilemeyecektir. Bu itibarla, ölüm aylığının destekten yoksun kalma tazminatının belirlenmesinde zarardan indirilmesi mümkün değildir. Kaldı ki, 73'üncü maddede görüldüğü gibi ölüm aylığının maddi kaynağını teşkil eden malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin bir bölümü sigortalı işçi tarafından bir bölümü de işveren tarafından ödenmektedir. İşverenin ödediği primler de aslında sigortalıya ait olmaktadır. Toptan ödemeye ilgili 506 sayılı Yasa'nın 71'inci maddesinin, ölen sigortalının kendisinin ve işverenlerinin ödedikleri, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri toplamının; hak sahibi kimselerine ödeneceğine dair hükmü de bunu göstermektedir. Öyleyse, işçiye ait olan sigorta primleri karşılığı ödenen ölüm aylığından, işverenin yararlandırılması doğru olmayacaktır. Bu durum, T.C. Emekli Sandığı'nca mensuplarının hak sahiplerine bağlanan dul ve yetim aylığına benzemektedir. 6.3.1978 gün ve 1/3 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı'nda ise, T.C. Emekli Sandığı'nca hak sahiplerine bağlanan dul ve yetim aylıklarının destekten yoksun kalma tazminatının belirlenmesinde zarardan düşülemeyeceği kabul edilmiştir. O halde Sosyal Sigortalar Kurumu'nca hak sahiplerine ölüm sigortasından bağlanan aylıklar için ayrı işlem yapılmasını haklı kılacak yasal ve makul bir neden olamaz. (Hukuk Genel Kurulu'nun 28.11.1979 gün ve E. 1977/4-1110 K.1979/1395 sayılı kararı). Yine yukarıda tarih ve sayısı yazılı Hukuk Genel Kurulu kararında da vurgulandığı gibi, ölüm sigortasından bağlanan yardımlar için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26'ncı maddesine göre, Kurum'un rücu hakkı bulunmadığından, işverenin mükerrer ödemede bulunması gibi bir durum olmayacaktır. ...”, YHGK., 31.11.1986, 1985/9-853-67, **GÜNEREN**, s. 1013-1016.

<sup>75</sup> **GÖKYAYLA**'ya göre, “Kanaatimizce, sigortadan bağlanan gelirler, destek görenlerin bakım ihtiyacını ne ölçüde kaldırıyor, zarar da o ölçüde azalır. Yargıtay'ın, ölüm sigortası kolundan bağlanan gelirlerin denkleştirme dışı bırakılması gerektiği şeklindeki görüşüne katılma imkânı ise yoktur. Zira, ilk olarak, burada denkleştirme değil, bakım ihtiyacının azalması veya ortadan kalkması söz konusudur. İkinci olarak, Kurum'un yaptığı ödemeden rücu edemeyeceğinin ileri sürülmesi de doğru değildir. Zira Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26. maddesinde, çoğu halde, Kurum'a bu imkân verilmektedir. Kaldı ki, Kurum'un rücu imkânı olmasa bile, konu, rücu hakkının değil, bakım ihtiyacının bulunup bulunmaması bakımından incelenmelidir.”, s. 206, 207.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun bir kararına göre, dul ve yetim maaşları veya yapılan toptan ödeme destekten yoksun kalma tazminatı gibi hayatta kalanın şahsına bağlıdır, ölenin terekesine dâhil değildir. Bu sebeple destekten yoksun kalma tazminatı saptanırken dul ve yetim maaşlarının peşin sermaye değerinin veya toptan ödeme yapılmış ise ödenmiş bu paranın tazminat miktarından indirilmemesi gerektiğini belirtmiştir<sup>76</sup>. Ancak doktrinde Kurum tarafından bağlanan gelir, ihtiyacı ne ölçüde kaldırıyorrsa zarar da o ölçüde azalacağı gerekçesiyle aksi görüş ileri sürülmüştür<sup>77</sup>.

5510 sayılı Kanuna göre, uzun vadeli sigorta kolları bakımından üçüncü kişinin sorumluluğu bakımından üçüncü bir kişinin kastı nedeniyle malûl kalan sigortalıya veya ölümü halinde hak sahiplerine, bu Kanun uyarınca bağlanacak aylığın başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı için Kurumca zarara sebep olan üçüncü kişilere rücû edilir. Malûllük veya ölüm hali, kamu görevlilerinin veya er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan aylıklar için Kurumca, kurumuna veya ilgililere rücû edilmez (SSGSSK. m. 39). Bu sebeple uzun vadeli sigortalarda bağlanan gelirleri üçüncü kişinin sadece kastı varsa ilk peşin sermaye değerinin yarısı kadar rücu edilebilecektir.

Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararında, dul ve yetim aylığının, destekten yoksun kalanların bakım ihtiyaçlarını giderdiği ölçüde uğradıkları zarar miktarının da azalaca-

<sup>76</sup> “Ölenin yardım ettiği ve bakıp gözetdiği kişilerin bu ölüm nedeni ile malvarlıklarında, çoğalma olabilir. Ölen T. C. Emekli Sandığı iştirakçilerinden ise hayatta kalan yakınlarına 5434 sayılı Kanunun öngördüğü dul ve yetim maaşı bağlandığı gibi, toptan ödeme de yapılmış olabilir. Bu dul ve yetim maaşları veya yapılan toptan ödeme destekten yoksun kalma tazminatı gibi hayatta kalanın şahsına bağlıdır, ölenin terekesine dâhil değildir; mirasın reddedilmiş olması maaşların alınmasına engel olmaz, işte bu ortak nitelikleri itibarıyla destekten yoksun kalma tazminatı saptanırken dul ve yetim maaşlarının peşin sermaye değerinin veya toptan ödeme yapılmış ise ödenmiş bu paranın nazara alınıp alınamayacağı çözümlenmesi gereken sorundur. ... Gerçekten, haksız eylem sonucu ölen kişi, yaşamı süresince çalışmış ve maaşından düzenli olarak belirli bir miktar para kesilerek sandığa yatırılmıştır. Zarar verenin bu paradan yararlanması söz konusu olamaz, halde zarar veren, verdiği zararın tamamını açılan davada ödemelidir. Esasen 129. madde zarar verenden tazminatın tamamının alınacağı hükmünü getirmiş ve Emekli Sandığı davaya katılmış veya doğrudan doğruya dava açmış olduğu takdirde alınacak tazminatın zarara uğrayanlar ile Sandık arasında nasıl bölüşüleceğini saptamıştır. Bu itibarla tazminat ödemekle yükümlü olan kişi bu maddeye dayanarak tazminatın indirilmesini isteyemez.”, YİBK., 06.03.1978, 1/3, www.lexpera.com.tr (01.10.2018).

<sup>77</sup> “Emekli sandığı tarafından bağlanan gelir bakımından da, Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından bağlanan gelir hakkında yaptığımız açıklamalar geçerlidir. Yani, Kurum tarafından bağlanan gelir, ihtiyacı ne ölçüde kaldırıyorrsa, zarar da o ölçüde azalacaktır. Bu bakımdan, Yargıtay'ın söz konusu içtihadı birleştirme kararına katılmıyoruz.”, **GÖKYAYLA**, s. 208.

ğını belirtmiştir<sup>78</sup>. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, desteğin ölümünden sonra emekli maaşı bağlanan davacıların, desteğin aldığı emekli maaşı nedeniyle uğradıkları bir zarar bulunmadığını, çünkü o maaşı almaya devam ettiklerini ancak davacı babalarının ölümünden önce özel sektörde çalıştıklarını ileri sürdüklerine göre bu konunun araştırılması gerektiğini belirtmiştir<sup>79</sup>. Doktrinde de ölüm sigortasından bağlanan gelirlerin bakım ihtiyacını kaldırdığı oranda dikkate alınması gerektiği ileri sürülmüştür<sup>80</sup>.

<sup>78</sup> “Davalı destekten yoksun kalmadan ileri gelen somut zararı gidermek zorundadır. Bu nedenle tazminat hesabından önce zarar tutarını belirlemek gerekir. Amaç zarar görenin malvarlığındaki eksilmeyi giderme olduğuna göre, ölüm nedeniyle desteğini yitiren elde ettiği çıkarlar varsa, bunların zarar tutarından indirilmesi gerekir. Aksi halde zarar görenin malvarlığında olaydan önceki duruma göre bir artış meydana gelmiş olur. Buradaki amaç zarar görenin malvarlığını zenginleştirmek değil, desteğini yitiren kişiye ölümünden önceki yaşam düzeyini sürdürebilme olanağı tanımaktır. ... Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunun 06.03.1978 tarih ve 1/3 sayılı kararın gerekçesinde de “Destekten Yoksun Kalma Tazminatının eylemin karşılığı olan bir ceza olmayıp, ölüm sonucu ölenin yardımıyla yoksun kalan kimsenin muhtaç duruma düşmesini önlemek ve yaşamının desteğin ölümünden önceki düzeyde tutulması amacıyla yönelik sosyal karakterde kendine özgü bir tazminat olduğu” hususu vurgulanmıştır. Dul ve yetim aylığı, destekten yoksun kalanların bakım ihtiyaçlarını giderdiği ölçüde uğradıkları zarar miktarı azalır. Ödenen maaş oranının da bakım ihtiyacı ortadan kalkar. Aksi halde destek hayatta iken buldukları durumdan daha iyi bir duruma gelmiş olurlar ki bu da destekten yoksun kalma tazminatının amacı ile bağdaşmaz.”, YHGK., 30.11.2005, 4/648-691, **GÜNEREN**, s. 1012.

<sup>79</sup> “...E-UYUŞMAZLIK: Özel Daire ile yerel mahkeme arasındaki uyumsuzluk, tazminat miktarına esas olacak gelir ve zarar hesabında emekli maaşının düşülüp düşülmeyeceği ve ölenin başka işte çalışıp çalışmadığının araştırılmasına gerek bulunup bulunmadığı noktalarındadır. ... G-GEREKÇE: Destekten yoksun kalma tazminatı Borçlar Kanununun 45/II. maddesinde düzenlenmiş olup ... Yasa metninden de anlaşılacağı gibi destekten yoksun kalma tazminatının konusu, desteğin yitirilmesi nedeniyle yoksun kalınan zarardır. Buradaki amaç, destekten yoksun kalanların desteğin ölümünden önceki yaşamlarındaki sosyal ve ekonomik durumlarının korunmasıdır. ... Somut olayda davacılar, murislerinin davalılardan Adil Yahşi'nin sebep olduğu trafik kazası sonucu öldüğünü ve bu nedenle babalarının desteğinden yoksun kaldıklarını ileri sürerek destekten yoksun kalma tazminatı talebinde bulunmuşlardır. Davacıların murislerinin ölümünden önce emekli olmuş ve ölümünden sonra da davacılara Emekli Sandığı tarafından maaş bağlanmıştır. Buradaki uyumsuzluk, davacıların tazminat miktarına esas olacak gelir ve zarar hesabında emekli maaşının düşülüp düşülmeyeceği noktasındadır. Davacıların zararı, destek ölmeseydi bulunacakları ekonomik sosyal durum ile desteğin ölümünden sonra buldukları durum arasındaki farktan ibarettir. Davacıların desteğin ölümünden sonra buldukları durum arasındaki farktan ibarettir. Davacıların desteğin ölmesi nedeniyle emekli maaşı bağlandığına göre daha önce alınan bir paranın ölümünden sonra alınmadığından söz edilemez. Kendine emekli maaşı bağlanan davacıların desteğin aldığı emekli maaşı nedeniyle uğradıkları bir zarar bulunmamaktadır çünkü o maaşı almaya devam etmektedirler. Bununla birlikte davacılar, babalarının ölümünden önce özel sektörde çalışmaya devam ettiğini ve akademik çalışmalarını bulduğunu ileri sürdüklerine göre mahkemece bu durumun araştırılıp yukarıdaki ilkeler doğrultusunda sonucuna göre bir karar verilmesi gerekir.”, YHGK., 30.11.2005, 4/648-691, **GÜNEREN**, s. 1010-1013.

<sup>80</sup> **SERATLI**'ya göre, “Her ne kadar ölüm sigortasından bağlanan gelirin işverene rücu edilebilmesi imkânı yoksa da tazminatın hesaplanmasında bakım ihtiyacını ortadan kaldırdığı oranda dikkate alınması gerekmektedir. Aksine bir düşüncenin kabulü durumunda hak sahibi olan kimsenin bakım ihtiyacı belirlenirken sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından kendisine yapılan ödemenin peşin sermaye değeri dikkate alınacak, bu ödemenin karşılamadığı miktar üzerinden işverenin sorumlu olacağı miktar belirlenecek, işveren bu miktarı ödeyecek ancak hak sahibi bunların yanı sıra ölüm sigortasından da hak kazandığı aylığı alacaktır. Böyle bir durum tazminatın zenginleşme aracı olması ilkesi ile açık bir çelişki yaratmaktadır.”, s. 185.



Malullük aylığı, belli bir ödenmiş prim karşılığı olduğu için maddi zarardan indirilemez<sup>81</sup>. İş kazası ve meslek hastalığı sigorta dalından yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler rücu edilebildiği için hesaplanan tazminattan indirilir<sup>82</sup>.

Yargıtay'ın bir kararında, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta dallarından sigortalıya ve hak sahiplerine sağladığı yardımlardan dolayı haksız eylem sorumlularına Kurum'un rücu hakkı olduğunu belirtmiştir<sup>83</sup>.

5510 sayılı Kanunda, iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık bakımından işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğu bakımından, iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır (f. 1). İş kazasının, 13 üncü maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir (f. 2). Çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyece elverişli olmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya bünyece elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, Kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödettilir (f. 3). İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru

<sup>81</sup> YAŞAR, s. 223; İbrahim YILMAZ, Rücu Edilebilirlik ve İndirim, İstanbul Barosu Dergisi, C. 76, S. 3, 2002, s. 721; Çelik Ahmet ÇELİK, Sosyal Güvenlik Kurumu Rücu Davalarında Zamanaşımı ve Sorumlulardan İstenebilecek Miktarlar, Manisa Barosu Dergisi, S. 116, 2011, s. 26.

<sup>82</sup> YAŞAR, s. 235; GÖKCAN, s. 689; NARTER, İş Kazası, s. 289.

<sup>83</sup> "Uygulamada Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından zarar gören sigortalıya veya onun mirasçılarına yapılan ödemelerin kurumun zarar görene rücu edebileceği hallerde denkleştirmede dikkate alınacağı kabul edilmektedir. 506 sayılı yasada iş kazası ve meslek hastalığı sigorta dallarından sigortalıya ve hak sahiplerine sağladığı yardımlardan dolayı haksız eylem sorumlularına kurumun rücu hakkı olduğu kabul edilmiş, ölüm sigortasından yapılan yardımlarda ise rücu hakkı tanınmamıştır. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 28.11.1979 gün, 1979/4-1110 Esas ve 1979/1395 Karar sayılı kararı) Yukarıda belirtilen Yargıtay ilke kararında dayanakları açıklandığı gibi ölüm sigortasından yapılan yardımların indirilmesi mümkün değildir.", Y4HD., 23.12.1982, 10399/11656, YAŞAR, s. 235.

varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir (f. 4). İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için kurumuna veya ilgililere rücu edilmez. Ayrıca, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, bu Kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak sahiplerine, Kurumca rücu edilmez (f. 5), (SSGSSK. m. 21).

Yargıtay'ın bir kararına göre, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bağlanan gelirin her hak sahibi bakımından ayrı ayrı gözetilerek indirim tabii tutulması gerekir<sup>84</sup>.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 55. maddesinde tazminat miktarından yapılacak olan indirimle ilişkin yeni bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre, "Destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar, bu Kanun hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılmaz veya azaltılamaz (f. 1). Bu Kanun hükümleri, her türlü idari eylem ve işlemler ile idarenin sorumlu olduğu diğer sebeplerin yol açtığı vücut bütünlüğünün kısmen veya tamamen yitirilmesine ya da kişinin ölümüne bağlı zararlara ilişkin istem ve davalarda da uygulanır (f. 2)."<sup>85</sup>

<sup>84</sup> "Zararlandırıcı sigorta olayına maruz kalan işçinin kalıpcı ustası olduğu dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Öte yandan kalıpcı ustanın asgari ücretle çalışmasının hayatın olağan akışına ve yaşam deneyimlerine uygun olmadığı da ortadadır. Kaldı ki, davacının miras bırakanın asgari ücret ile çalıştığına ilişkin imzalı ücret bordrolarının da olmadığı açıktır. Bu bakımdan işçinin gerçek ücretinin kalıpcı ustası olması nedeniyle meslek kuruluşlarından saptanıp buna göre hak sahiplerinin tazminatının belirlenmesi zorunludur. Oysa dayanağı bulunmayan Kurum müfettişi raporundaki bilgi ve belgeler esas alınarak hesap yapıldığı anlaşılmaktadır. Bundan başka hak sahiplerinin tazminatı ayrı ayrı belirlendikten sonra her hak sahibine kurumca bağlanan peşin sermaye değerleri zararlarından ayrı ayrı düşülmesi yerine, toplam zarardan peşin sermaye değerinin toplamının düşülmesi de isabetli olmadığı gibi hükme dayanak alınan hesap raporu da Yargıtay izleme ve denetlemesine elverişli nitelikte olmadığından anılan rapora dayanılması da isabetli sayılmaz.", Y21HD., 18.05.2000, 3797/3974, www.kazanci.com (22.05.2019).

<sup>85</sup> Düzenleme öğretide tartışmalara yol açmıştır. **KILIÇOĞLU**'na göre, "...Kaçınılmazlık, kusursuzluk veya kusurun ağırlığı gibi nedenlerden ötürü Borçlar Kanununun 43., 44. Maddeleri gereğince zarardan indirim yapılır. 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde yapılan bu uygulama 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 55. maddesiyle, lafzi ve gerekçesi/amacı göz önünde tutulduğunda kaldırılmış-

tır. Ancak, ilk bölümde değinildiği gibi TMK. m. 4 ile bu engel aşılabılır. Yargıtay, TBK. m. 55'in, 6101 sayılı Türk Borçlar Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkındaki Kanunun 2. Maddesine göre kamu düzeninden kabul ederek eylemin oluş tarihine bakılmaksızın derhal yürürlüğe gireceğini kabul etmiştir. Öte yandan 55. Maddeyi doğrudan uygulayarak rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri, teknik arıza, tam kaçınılmazlık hallerindeki ödemelerin bu tazminattan indirilemeyeceğini vurgulamıştır. İlâveten, zarar görenin kusuruna (müterafik kusura) yansıyan sosyal güvenlik ödemeleri, tahsis tarihinden sonra meydana gelen sosyal güvenlik ödemelerindeki artışlar, kısmi kaçınılmazlık ve teknik arıza hallerindeki ödemeler ve benzerleri rücu edilemediğinden bir miktarların da denkleştirilemeyeceğinden bu miktarların da denkleştirilemeyeceğini kararlarında belirtmiştir (Y.21HD. 16.4.2013 T,2012/23546 E, 2013/7698 K.)", Destek, s. 41; **OZANOĞLU**'na göre, "...birincisi kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik alacakları ... 1978 tarihli ... Yargıtay içtihadı birleştirme kararının bir uzantısı olan, durumu yansıtan bir düzenlemedir. ... İkinci önemli getirilen denkleştirme yasağı; ifa amacını taşımayan ödemelerdir. İfa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde, yani bedensel zararların belirlenmesinde göz önüne alınmaz. Dolayısıyla kişiye akraba ve yakınları tarafından çeşitli maddi yardımlarda bulunulması suretiyle gerçekleştirilen ... yardımlar yapılması kişiye mümkündür. Şimdi eğer biz bu yardımları zararın belirlenmesi aşamasında denkleştirme kapsamında ele alırsak, kişi yakınlarına yardım etmek amacıyla böyle bir yardımda bulunuyor. Ama netice itibariyle zarar miktarında azalma olacağı için, neticede zarar veren bundan istifade ediyor. Zarar verenin bundan istifade etmesi fikriyle, zarar görenin yakınlarının böyle bir ödemeyi yaptığını düşünmek imkân dâhilinde değildir. Bu onlara da esas itibariyle saygısızlık olur. İşte bu mülahazayla kanun koyucu böyle bir istisnaya yer vermiştir. Yani bunları kapsam dışında, denkleştirme kapsamı dışında bırakmıştır. Şimdi tabii bunun özellikle anlamı, destekten yoksun kalma zararlarında ortaya çıkar....Bu hakkaniyet düşüncesiyle artırma ve azaltma, Borçlar Kanunu hükümlerine göre zarar ve tazminatın belirlenmesi aşamasından sonra, artık hâkimin toplu bir hakkaniyet mülahazasıyla herhangi bir indirimde bulunamayacağını ifade etmektir. Asıl amaç budur, keyfiliği önlemektir. Ancak tabii bu düzenlemenin çok doğru olduğunu ifade etmek biraz zor kanaatimce; çünkü bizim medeni hukuk sistemimize ve borçlar hukuku sistemimize baktığımızda, hâkimin geniş yetkilerle donatıldığını görüyoruz....Hakikaten hâkimin önüne gelen meselede, eğer bir kanun hükmü varsa bunu uygulamamak gibi bir lüksü yok. Hâkim böyle bir lüksü olmadığı gibi, önüne gelen meseleyi mutlaka çözüme yükümlülüğü altında. Bunun için birtakım mekanizmalar geliştirilmiştir. İşte boşluk doldurma gibi, hukuk yaratma gibi, hakkaniyet kararı gibi. ...", s. 124, 125, 126; "a) Destekten yoksun kalma tazminatında kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemelerin zararın belirlenmesinde indirim sebebi olamayacağı; ayrıca bu tazminatın hakkaniyet düşüncesi ile artırılamayacağı ve azaltılamayacağı belirtilmiştir (TBK. mad. 55/1). Bu hükümdeki "hesaplanan tazminat hakkaniyet düşüncesi ile artırılamaz..." ifadesi hatalıdır. Sorumluluk hukukunda, "özel hukuk cezası" niteliğinde bir hüküm açıkça düzenlenmedikçe, zaten hâkim hiçbir zaman hesaplanan zarardan daha fazla tazminata hükmedemez. b)Türk Borçlar Kanunu 55. maddesi ile bilirkişi tarafından hesaplanan tazminatın hakkaniyet düşüncesiyle artırılamayacağı ve azaltılamayacağı belirtilmiştir. Hakkaniyet kavramı adaletin özel ve bireyselleştirilmiş veya somutlaştırılmış şeklini ifade eder. Hakkaniyet somut ve belirgin olayların adaletidir. Daha doğrusu adaletin somut olaylara uygulanmasıdır. Medeni Kanunun 4. maddesinde hâkimin hukuka ve hakkaniyete göre karar vereceği hükme bağlanmıştır. Bu hükmün amacı hâkimin adaletle uygun bir karar vermesini sağlamaktır. Hâkimin hakkaniyete göre karar vermesiyle sosyal adalet de sağlanmaktadır. Özellikle haksız eylemler ve tazminat hukukunda sosyal adaletin gerçekleşmesi için hakkaniyete uygun karar vermek gerekir. Türk Borçlar Kanununun 55. maddesiyle hâkimin takdir yetkisi alanına müdahale edilmekte ve adeta hâkim yerine bilirkişi geçirilmektedir. Ayrıca bu düzenleme ... hâkimin delilleri serbestçe değerlendireceğine ilişkin hükümle de çelişmektedir. TBK'nun 55. Maddesindeki anılan düzenleme hâkimin Anayasaya kanuna ve hukuka uygun olarak vicdani kanaatine göre karar vereceğini hükme bağlayan Anayasanın 138. Maddesine de aykırılık teşkil etmektedir.", **YAVUZ**, s. 250; **ZORLU**'ya göre, "...Söz konusu hükmün gerekçesinde de insan zararlarına ilişkin tazminat hakkının, rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ve ifa amacını taşımayan diğer edimlerle bir bağını ya da bağlantısının olmadığı belirtilerek, bu nevi ödemelerin denkleştirilmesinin zarar vereni ödüllendirme anlamı taşıyacağı ifade edilmiştir. Ayrıca ifa amacını taşımayan diğer ödemelerin de, tazminattan indirilemeyeceği belirtilmiştir. Vele ki ödemeyi yapan zarar veren olsun. ... sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler tazminat miktarının hesaplanması sırasında indirilemeyecektir. Söz konusu düzenleme ile yargı kararları doğrultusunda çözüme kavuşturulan bir hususun kanuni dayanağı oluşmuş ve buradaki boşluk giderilmiştir.", s. 62, 63. Bu konudaki diğer görüş-

Yukarıda tam olarak verdiğimiz TBK. m. 55'in hâkimin takdir hakkına yönelik 1. fıkrasının son cümlesi, madde metni, maddenin gerekçesi, doktrindeki görüşler ve Yargıtay kararı ele alınarak ayrı ayrı incelenmiştir.

6098 sayılı Kanun'a göre, hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılamaz veya azaltılamaz (TBK. m.55/1-son). Türk Borçlar Kanunu m. 55/1-son madde gerekçesinde de belirtildiği üzere, hâkim hakkaniyete dayalı olarak tazminat miktarında indirim veya artış yapamayacaktır<sup>86</sup>.

Yargıtay'ın bir kararına göre, 6098 sayılı Kanun'un 55. maddesinde kamu düzeyine ilişkin emredici bir hükme yer verildiğinden gerçekleştiği tarihe bakılmaksızın tüm fiil ve işlemlere uygulanacaktır. Kararda açıklanan ilkeler doğrultusunda, iş kazasına dayalı olarak sigortalının sürekli iş göremezliği nedeniyle hesaplanan maddi zararlarından hakkaniyet indirimi yapılması mümkün değildir. Karardan da anlaşıldığı üzere, bilirkişi raporunda hesaplanan maddi tazminat üzerinden, %20 hakkaniyet indirimi yapan ilk derece mahkemesinin kararı bozulmuştur<sup>87</sup>. Ancak bu karar, 2709 sayılı Türkiye

---

ler için bkz.; **BAYCIK**, Sağlık ve Güvenlik, s. 138-152, s. 139 vd.; **ÖZDEMİR**, s. 542-549; **BAŞ-  
BUĞ**, Denkleştirme, s. 367 vd.

<sup>86</sup> Adalet Komisyonu'nun TBK. 55. madde gerekçesi, "...Tasarının 49-52 hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanan insan zararı kökenli tazminata, hâkim, genel takdir hakkı (TMK m.4) yahut hakkaniyet (818 sayılı BK m.43) kurallarına dayanarak müdahale edemeyecektir. Tazminat, azlığından bahisle takdiren artırılamayacak, çokluğundan bahisle takdiren indirilemeyecektir. Zarar görenin hafif kusuru ile müzayakaya düşme (yoksullaşma)nin bir arada gerçekleşmiş olması (Tasarının 52/II, 818 sayılı BK m.44) hâli ve Tasarının m.52/I hükmündeki özel hâller ile denkleştirme dışında, uygulamada adlandırıldığı şekliyle "çokluk indirimi/hakkaniyet indirimi yahut azlık artırımı/hakkaniyet artırımı" yolu kapatılmıştır. Yürürlükteki hukuka göre objektif veri ve ölçütler temelinde belirlenen tazminat (hakkı), iktisadi görünümü itibarıyla ayrıca bir mülkiyet hakkı karakterindedir. Bu yönüyle tazminat, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin 1 Nolu ek-protokolün 1 inci maddesi kapsamında özel koruma görmektedir (Any.m.90). Yasaya ve hesaplama ilkelerine uygun olarak belirlenen ve denkleştirilen tazminata artırıcı veya azaltıcı yönde bir müdahale, bu hakkın ve nesafet hukukunun mahiyeti ile bağdaşmaz. Tazminatın hesaplama sonunda az veya çok çıkması, yargının yahut yargıcın sorunu değildir. Tazminatın önleyici işlevi, kriterlere ve verilere uygun olarak belirlenen sonuca (miktar), alacaklı ve borçlu dışında bir özne tarafından dokunulmamasına bağlıdır. Bu, hâkim de olsa..." şeklindedir.

<sup>87</sup> "Dosyadaki kayıt ve belgelerin incelenmesinden; iş kazası sonucu davacının sürekli iş göremezlik oranının % 14.2 olduğu, Sosyal Güvenlik Kurumu Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından olayın iş kazası olduğunun tespit edildiği, olayın meydana gelmesinde, davacı işçinin % 30, davalı asıl işveren S... A.Ş'nin % 20, davalı alt işveren Y... Ltd.Şti.'nin % 50 oranında kusurlu buldukları, bilirkişi hesap raporunda 2. seçenek olan davacının aylık 1.200,00 TL ücret ile çalıştığı kabul edilerek yapılan hesaplamada 49.497,43 TL maddi zararı bulunduğu belirtiltiği, mahkemece hesap raporunda belirtilen miktardan % 20 oranında hakkaniyet indirimi yapıldıktan sonra, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından davacıya bağlanan gelirlerin en son peşin sermaye değeri tenzil edilerek çıkan sonuca göre maddi tazminat isteminin karara bağlandığı anlaşılmıştır. Davanın bu yönüyle yasal dayanağını, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu oluşturmaktadır. Kanunun 55. maddesinde, "Destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar, bu kanun hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar

Cumhuriyeti Anayasası'nın 138. maddesi, 6100 sayılı HMK'nın 282. maddesi ve 6098 sayılı TBK'nın 50/2, 51/1 ve 52/2 maddeleri dikkate alınarak, hâkimin bilirkişi raporunda belirlenen zarar ve tazminat miktarı üzerinde hakkaniyet gereği takdir hakkına sahip olduğu gerekçesiyle eleştirilmiştir<sup>88</sup>.

Yine TBK. m. 55'in 1. fıkrasının 2. cümlesine göre ise kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacı taşımayan ödemelerin zararların belirlenmesinde gözetilemeyeceği, zarar ve tazminattan indirilemeyeceği madde metni, madde gerekçesi, Yargıtay ve Anayasa Mahkemesi Kararı ele alınarak ayrı ayrı incelenmiştir.

6098 sayılı Kanuna göre, kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez. (TBK. m.55/1-ikinci cümle). Türk Borçlar Kanunu m. 55/1 madde gerekçesinde de belirtildiği üzere, tazminattan yapılacak indirimler bakımdan özetle, rücu edilemeyen (emekli sandığı maaşı, malullük aylığı, ölüm sigortası aylığı) sosyal güvenlik ödemeleri; teknik arıza, tam kaçınılmazlık hâlindeki ödemeler ve benzeri ödemeler bu tazminatlardan indirilemeyecektir. Aynı şekilde prensip olarak rücu edilebilen sosyal güvenlik ödemelerinden bir kısmı rücu edilemeyen miktar dahi denkleştirilemeyecektir. Zarar görenin kusuruna (müterafik kusura) yansı-

---

veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılmaz veya azaltılamaz." hükmüne yer verilmiştir. Öte yandan, 6101 sayılı Türk Borçlar Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkındaki Kanun 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanununun 2. maddesine göre "Türk Borçlar Kanununun kamu düzenine ve genel ahlaka ilişkin kuralları, gerçekleştirildikleri tarihe bakılmaksızın bütün fiil ve işlemlere uygulanır." 6098 sayılı Kanununun 55. maddesi de kamu düzenine ilişkin emredici bir hükme yer verdiği için gerçekleştirildiği tarihe bakılmaksızın tüm fiil ve işlemlere uygulanmalıdır. Yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda, iş kazasına dayalı olarak sigortalının sürekli iş göremezliği nedeniyle hesaplanan maddi zararlarından hakkaniyet indirimi yapılabilmesi mümkün değildir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular dikkate alınmadan bilirkişi hesap raporunda tespit edilen maddi zarar miktarından hakkaniyet indirimi yapılarak hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.", Y21HD., 19.11.2012, 13919/20491, www.kazanci.com (12.10.2018).

<sup>88</sup> **BAYCIK**'a göre, "...Bu şekilde meydana gelen örtülü yasa boşluğunun kanımızca anayasal güvence altına alınmış yargının bağımsızlığı ve hakim vicdanı kanaatine göre karar vereceği yönündeki hükümlerle doldurulması gereklidir. Nitekim Anayasanın 138. maddesi, HMK'nun 282. maddesi ile TBK'nun 50 ve 52/2. maddeleriyle de uyum içindedir. Bu durumda hakimlerin söz konusu boşluğu doldururken Anayasanın 138. maddesini, Hukuk Muhakemeleri Kanununun 282. maddesini ve 6098 sayılı Kanunun 51/1, 50/2 ve 52/2. maddelerini dikkate alarak hakim bilirkişi raporunda belirlenen zarar ve tazminat miktarı üzerinde hakkaniyet gereği takdir hakkına sahip oldukları ve bu hakkı kullanarak belirlenen zarar üzerinde indirim veya artış yapabilecekleri sonucuna varmaları gerektiği kanaatindeyiz. Açıklanan nedenlerle, maddi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatına ilişkin davalarda hâkimin hakkaniyet gereği indirim veya artış yapma yetkisinin halen mevcut olduğu, dolayısıyla Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin yukarıda belirtilen kararının isabetsiz olduğu düşüncesindeyiz.", Sağlık ve Güvenlik, s. 140-144.

yan sosyal güvenlik ödemeleri, tahsis tarihinden sonra meydana gelen sosyal güvenlik ödemelerindeki artışlar, kısmi kaçınılmazlık ve teknik arıza hâlindeki ödemeler ve benzerleri rücu edilemediğinden bu miktarlar dahi denkleştirilemeyecektir. İfa amacı taşımayan ödemeler, tazminattan indirilemeyecektir. Zarar veren yahut üçüncü kişi tarafından ödeme kastı dışında kalan saiklerle yapılan ödemeler (sözgelimi yardımlar ve benzerleri) denkleştirilemeyecektir<sup>89</sup>.

Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karara göre, davacının gerçek zararından ilk peşin sermaye değerinin düşülmesine yönelik uygulama isabetlidir. Ancak ilk peşin sermaye değerinin davacının kusuruna düşen bölümünün rücu edilemeyeceği göz önünde bulundurularak, rücu edilebilir bölümü yerine tamamının indirilmesi suretiyle maddi tazminatın belirlenmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir<sup>90</sup>.

<sup>89</sup> Adalet Komisyonunun TBK. 55. madde gerekçesi, “Bu zararların belirlenmesinde ortaya çıkan farklı uygulamaları yeknesaklaştırıcı yeni ve özel hükümler öngörülmüştür. Bu hükümlerin sevkinde tazminatın önleyici işlevi, insan hakkı karakteri, zarar vereni ödüllendirme sonucunu doğuracak yöntemlerden kaçınma ve sorumluluk hukukunun diğer ilkeleri esas alınmıştır. Sosyal güvenlik ödemelerinin, denkleştirme (indirim) işlevi görebilmesi, onun sorumluluğu doğuran olaya sebebiyet verenlere rücu edilebilmesine bağlıdır. Bir kural gereği rücu edilemeyen (emekli sandığı maaşı, malullük aylığı, ölüm sigortası aylığı) sosyal güvenlik ödemeleri; teknik arıza, tam-kaçınılmazlık hâlindeki ödemeler ve benzeri ödemeler bu tazminatlardan indirilemeyecektir. Aynı şekilde prensip olarak rücu edilebilen sosyal güvenlik ödemelerinden bir kısmı rücu edilemeyen miktar dahi denkleştirilemeyecektir. Zarar görenin kusuruna (müterafik kusura) yansıyan sosyal güvenlik ödemeleri, tahsis tarihinden sonra meydana gelen sosyal güvenlik ödemelerindeki artışlar, kısmi kaçınılmazlık ve teknik arıza hâlindeki ödemeler ve benzerleri rücu edilemediğinden bu miktarlar dahi denkleştirilemeyecektir. İnsan zararlarına ilişkin tazminat hakkının, rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ve ifa amacını taşımayan diğer edinimlerle bir bağı ve bağlantısı yoktur. Bu nevi ödemelerin denkleştirilmesi, zarar vereni ödüllendirme anlamına gelir. Rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemelerinin, sorumluluk hukuku ile koruma altına alınan tazminatı ikame veya telafi fonksiyonları bulunmamaktadır. Tazminata, rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile yahut ifa amacı taşımayan diğer ödemelerle karşılanmayan zarar biçiminde bir yaklaşım, ne onun kaynağı ile ve ne de onun işlevi ile bağdaşmaz. Bu yönüyle sorumluluk (tazminat) hukuku ile sosyal güvenlik hukuku arasında bir mahiyet farkı bulunmaktadır. Öte yandan rücu edilemeyen sosyal güvenlik hak ve ödemelerinin oluşmasında zarar verenin bir katkısı olmadıktan başka, rücu edilen ödemelere nazaran zarar verenin mükerrer ödemesi de yoktur. Rücu edilememe durumunda denkleştirmenin kurucu unsuru olarak illiyet bağı koşulu da gerçekleşmemektedir. İfa amacı taşımayan ödemeler, tazminattan indirilemeyecektir. Zarar veren yahut üçüncü kişi tarafından ödeme kastı dışında kalan saiklerle yapılan ödemeler (sözgelimi yardımlar ve benzerleri) denkleştirilemeyecektir. Zarar görenin mamelekine yukarıda belirtilen türden dâhil olan ödemelere, tazminat hakkını veya destek ilişkisini çökerten bir etki tanınmaz. Tersine bir yaklaşım, sorumluluk hukukunun önleyici (tenkil) karakteri ile de bağdaşmaz. Yasa koyucu bu tercihi ile farklı uygulamaları hak ekseninde bütünleştirmiştir.”, şeklindedir.

<sup>90</sup> “...Davacı (F)'nin eşi diğer davacıların ise babası olan sigortalı (M)'nin öldüğü iş kazasında sigortalının %40 davalı işverenin %60 oranında kusurlu olduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. ... Maddi tazminata gelince; Dava nitelikçe Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararın giderilmesi sistemine ilişkindir. Mahkemece, maddi zararın belirlenmesi sırasında, Kurumca bağlanan gelirlerin ilk peşin değeri düşülerek sonuca gidildiği görülmektedir. Davanın bu yönüyle yasal dayanağını, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu oluşturmaktadır. Kanunun 55. Maddesinde, “Destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar, bu Kanun hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal gü-

Bakırköy 13. İş Mahkemesi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 55. maddesinin birinci fıkrasının "Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez.", biçimindeki ikinci cümlesinin Anayasa'nın 2. ve

---

venlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez." hükmüne yer verilmiştir. Adalet Komisyonu'nun 55. Madde gerekçesine göre; "Sosyal güvenlik ödemelerinin, denkleştirme (indirim) işlevi görebilmesi, onun sorumluluğu doğuran olaya sebebiyet verenlere rücu edilebilmesine bağlıdır. Bu kural gereği rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri; teknik arıza, tam kaçınılmazlık hallerindeki ödemeler, bu tazminatlardan indirilemez. Bağlanan gelirlerin, işçinin kusuru ve kaçınılmazlık gibi nedenlerle rücu edilemeyen kısmı da indirilemez. Bir kısmı rücu edilemeyen miktar dahi denkleştirilemeyeceği gibi, zarar görenin kusuruna (müterafik kusura) yansıyan sosyal güvenlik ödemeleri, tahsis tarihinden sonra meydana gelen sosyal güvenlik ödemelerindeki artışlar, kısmi kaçınılmazlık ve teknik arıza hâlindeki ödemeler ve benzerleri rücu edilemediğinden bu miktarlar dahi denkleştirilemez." Öte yandan, 6101 sayılı Türk Borçlar Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkındaki Kanun 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanunun 2. maddesine göre "Türk Borçlar Kanununun kamu düzenine ve genel ahlaka ilişkin kuralları, gerçekleştirildikleri tarihe bakılmaksızın bütün fiil ve işlemlere uygulanır". Dairemizin ve giderek Yargıtay'ın yerleşmiş görüşleri, Kurumca bağlanan gelirlerin peşin sermaye değerinin ve geçici iş göremezlik ödeneklerinin hesaplanan zarardan indirilmesi, Kurumun rücu hakkının korunması ve mükerrer ödemeyi önleme ilkesine dayandığından, kamu düzenine ilişkin olarak kabul edilmiştir. Kaldı ki, 6098 sayılı Kanunun 55. maddesi de emredici bir hükme yer verdiğinden gerçekleştiği tarihe bakılmaksızın tüm fiil ve işlemlere uygulanmalıdır. Davaya konu iş kazası; 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce meydana geldiğinden, Kurumca rücu edilebilen peşin değer 506 sayılı Kanunun 26. maddesine göre belirlenmelidir. İşverenin 506 sayılı Kanunun 10. maddesine dayanan sorumluluk hali, kendisinin zamanında bildirimde bulunmamasından kaynaklandığından, hiç kimse kendi kusurundan yararlanamayacağından, bu halde dahi 26. maddeye göre rücu edilebilen miktar kadar indirim yapılması gerekecektir. Anayasa Mahkemesinin 21.03.2007 gün ve 26649 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 23.11.2006 gün ve E:2003/10, K:2006/106 sayılı Kararı ile 26. maddedeki "sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olmak üzere..." bölümünün Anayasaya aykırılık nedeniyle iptaline karar verilmiştir. 26. Maddedeki anılan cümlelerin iptali ile Kurumun rücu hakkının yasadan doğan kendine özgü ve sigortalı ya da hak sahiplerinin hakkından bağımsız basit rücu hakkına dönüşmüş olması karşısında, rücu davasında, ilk peşin değerli gelirin tazmin sorumlularının kusuruna isabet eden miktarla sınırlı şekilde hüküm kurulması gerekir. Anayasa Mahkemesinin iptal kararının gerekçesinde, açıkça gelirlerde meydana gelen artışların istenemeyeceği belirtilmiştir. Bu nedenle, Anayasa Mahkemesinin iptal kararından sonra 26. Maddeye dayanılarak açılan rücu davalarında artışlar istenemeyeceğine göre, böyle bir ibare bulunmayan 10. Maddeye dayanan rücu davalarında da gelirlerdeki artışların istenemeyeceği açıktır. HGK. 19.03.2008 gün ve 2008/10-254E.-2008/266K. sayılı Kararı da bu yöndedir. Yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda, Kurumca bağlanan gelirlerin ilk peşin değerinin ve geçici iş göremezlik ödeneği miktarının rücu edilebilecek kısmının hesaplanarak, bilirkişi raporunda belirlenen zarar tutarından indirilmesi suretiyle hak sahibinin karşılanmayan zararının belirlenmesi gerektiği açık ve seçiktir. Somut olayda yerel mahkemenin; davacı (F)'nin gerçek zararından ilk peşin sermaye değerinin düşülmesine yönelik uygulaması isabetlidir. Ne var ki ilk peşin sermaye değerinin davacının kusuruna düşen bölümünün rücu edilemeyeceği göz ardı edilerek, rücu edilebilir bölümü yerine tamamının indirilmesi suretiyle maddi tazminat isteminin reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olmuştur. Mahkemece yukarıda açıklanan maddi ve hukuksal olgular dikkate alınmadan, maddi tazminatın belirlenmesinde ve manevi tazminatların takdirinde yanılğıya düşülerek ve özellikle manevi tazminatların fazla takdiri ile ilk peşin sermaye değerinin tamamının indirilerek maddi tazminatın belirlenmesi suretiyle yazılı şekilde hüküm kurması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.", Y21HD., 21.05.2013, 3030/10398, **KILIÇOĞLU**, Destek, s. 317-320; "Davacıya kurumca bağlanan gelirlerin ilk peşin değerinin rücu edilebilecek kısmının hesaplanarak bilirkişi raporunda belirlenen zarar tutarlarından indirilmesi gerekirken yazılı şekilde fazla indirim yapılarak hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.", Y21HD., 16.04.2013, 12186/7656, İstanbul Barosu Dergisi, C. 89, S. 2, 2015, s. 745, 747.

10. maddelerine aykırı olduğunu ileri sürerek iptaline karar verilmesini istemiştir. İtiraz gerekçesi özetle, TBK. 55. maddesinin her türlü haksız fiile dayanan bedensel zararların tazmini davalarının yanı sıra, iş kazasından kaynaklanan tazminat davalarında da uygulandığı<sup>91</sup>, itiraz konusu kuralın iş kazası nedeniyle mağdur olan sigortalı işçiye aralarında bir fark olmadığı halde sigortalı olmayan haksız fiil mağdurlarına nazaran daha fazla tazminat ödenmesine sebebiyet verdiği<sup>92</sup>, işveren konumundaki davalıların da işveren olmayan davalılara göre daha fazla tazminat ödemesine neden olduğu<sup>93</sup>, bu durumun

<sup>91</sup> “...TBK genel bir kanun olduğundan, bu Kanun’un 55. maddesi iş mahkemelerinde bakılan iş kazası türündeki haksız fiile dayanan tazminat davalarında uygulandığı gibi, genel mahkemelerde görülen her türlü haksız fiile dayanan bedensel zararların tazmini ve destekten yoksun kalma tazminatı davalarında da uygulanmaktadır...”, AYM., 28.11.2013, 74/143, www.anayasa.gov.tr (03.03.2019).

<sup>92</sup> “...TBK’nun yürürlüğünden önceki uygulamayı bu olaya uyguladığımızda indirimsiz maddi zarar olan 45.920,53-TL’den 23.193,09-TL son peşin sermaye değeri 2.565,50-TL geçici işgöremezlik ödeneğinin mahsubu sonucu kazalının hükmedilebilecek maddi zararı 20.161,94-TL olacaktır. Sigortalı mağdur 20.161,94-TL alırken, zarar hesabının unsurları aynı olan sıradan haksız fiilin sigortalı olmayan mağduru bu durumda 45.920,53-TL tazminat alacaktır. Aradaki fark 25.758,59-TL olup, bu fark SGK tarafından bağlanan peşin değerli gelirle ve kazadan sonra SGK tarafından ödenen GİÖ ile karşılanmış olmaktadır. Sigortalı olan kazalı daha az tazminat almış gibi görünse de; kendisine aylık 124,40-TL gelir bağlanmıştır. Bu aylık gelirin şimdiki değerine son peşin sermaye değeri denilmektedir. Bağlanan gelirin son peşin sermaye değeri de zararın o miktarda tazmini demektir. Son peşin sermaye değeri ile kazadan sonra sigortalıya ödenen geçici işgöremezlik ödeneği eklendiğinde sigortalının alacağı tazminat sigortalı olmayan mağduru alacağı tazminatla eşitlenmektedir. Yani her iki kazalının zararları eşit olarak tazmin edilmiş olmaktadır. TBK’nun yürürlüğünden sonra ise, 55. madde gereğince indirimsiz olarak hesaplanan 45.920,53-TL tazminattan ilk peşin sermaye değeri olan 13.749,15-TL ile geçici işgöremezlik ödeneği olan 2.565,50-TL’nin SGK tarafından işverene rücu edilebilen miktarları indirilmektedir. SGK ilk peşin değer ve GİÖ’nin toplamından işverenin %85 kusur oranına denk gelen 13.867,45-TL’si için işverene rücu edebileceğinden bu miktarın 45.920,53-TL’den mahsubu sonucu kazalının nihai zararı 32.053,08-TL olmaktadır. Böylece kazalı TBK’nun 55. maddesinin yürürlüğünden sonra, öncekine göre 32.053,08-20.161,94 = 11.891,14-TL daha fazla tazminat almış olmakta, işveren de 11.891,14-TL daha fazla tazminat ödemek zorunda kalmaktadır. Bu farka TBK’nun 55. maddesi sebep olmaktadır. Nasıl sebep olduğuna gelince; TBK’nun 55. maddesi sigortalıya bağlanan gelirin son peşin sermaye değerini ve kazalıya kazadan sonra SGK tarafından ödenmiş GİÖ’ni zararın tazmini olarak saymadığı için, sadece ilk peşin değer ve GİÖ’nin SGK tarafından işverene rücu edilebilen kısmını zararın tazmini olarak saydığı için sebep olmaktadır. Tam da bu sırada bu uygulama ile eşitsizliğe neden olunmakta ve maddenin Anayasa’ya aykırılığı sorunu ortaya çıkmaktadır. TBK’nun 55. maddesinin yarattığı bu eşitsizlik işverenin kusuru azalıp sigortalının kusuru arttıkça daha da belirgin hale gelmektedir...”, AYM., 28.11.2013, 74/143, www.anayasa.gov.tr (03.03.2019).

<sup>93</sup> “...Bu farklı durumlardaki uygulamalar sırasında TBK’nun 55. maddesinin “Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez. Zarar veya tazminattan indirilemez.” hükmü, yaş, cinsiyet, gelir, kusur ve sürekli işgöremezlik oranları açısından aralarında bir fark olmadığı halde sigortalı mağdurların zararlarının sigortalı olmayan mağdurlara göre daha fazla tazmin edilmesine, işveren konumundaki davalıların ise SGK’ya iş kazası ve meslek hastalığı primi ödedikleri halde sigortalının zararının tamamı kadar tazminatı sigortalıya veya SGK’ya ödemek zorunda kaldığı için işveren olmayan davalılara göre daha fazla tazminat ödemelerine neden olduğundan, yani olayın mağdurlarının zararlarının giderilmesinde eşitsizliğe neden olduğu gibi, işveren konumunda olan ve olmayan davalıların ödemek zorunda kaldıkları tazminat açısından da eşitsizliğe neden olduğundan Anayasanın 2 ve 10. maddelerine aykırıdır...”, AYM., 28.11.2013, 74/143, www.anayasa.gov.tr (03.03.2019).



eşitlik ilkesiyle bağdaşmadığı<sup>94</sup>, öte yandan işverenin işyerinde meydana gelebilecek her türlü kaza için SGK'ya iş kazası ve meslek hastalığı primi ödemesine rağmen iş kazasından dolayı işçi veya hak sahibi yakınları tarafından aleyhine açılan tazminat davasında da ayrıca tazminat ödemeye mahkûm edilmesinin sosyal hukuk devleti ilkesi ile çeliştiği<sup>95</sup> belirtilmiştir.

Anayasa Mahkemesi yapılan itirazın Anayasa'nın 2. ve 10. maddeleri dayanak gösterildiği ancak Anayasa'nın 49. ve 60. maddelerinin ise ilgili görüldüğü belirtilmiştir. Yapılan itirazın sınırlanması sonucu "Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ..." ibaresiyle sınırlı olarak inceleyerek<sup>96</sup> oybirliği ile anılan

<sup>94</sup> "Anayasa'nın 10. maddesi "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir...Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz...Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar." hükmünü getirmiştir. Bu hükümle Anayasa'nın 10. maddesi kanun koyucuya yasama yetkisini kullanırken eşitlik ilkesine uygun yasa yapma yükümlülüğünü getirmektedir. Aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak kanun karşısında eşitliğin çiğnenmesi yasaklanmıştır. ... Anayasa'nın 10. maddesinde yer verilen eşitlik ilkesi hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilke ile eylemler değil, hukuksal eşitlik öngörülmüştür. Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin yasalar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Eşitlik her yönüyle aynı hukukî durumda olanlar arasında söz konusudur. Başka bir ifadeyle eşit durumdakiler eşit olmalıdır. Farklı durumlarda olanlara, yani eşit olmayanlara, farklı kurallar uygulanması, yani 'eşit olmayanların eşitsizliği' eşitlik ilkesine aykırılık teşkil eder. TBK 55. maddesindeki düzenleme ile Anayasa'nın eşitlik ilkesi de zedelenmiştir. Yukarıda anlatılmaya çalışıldığı gibi yaş, cinsiyet, gelir, kusur ve sürekli işgöremezlik oranları açısından aralarında bir fark olmayan mağdurlar, sigortalı olsun veya olmasın bir haksız fiile maruz kalmakla aynı konumdadırlar. Dolayısıyla zararlarının tazmini de eşit olmalıdır. Fakat TBK 55. maddesindeki düzenleme nedeniyle sigortalı mağdurların zararlarının tazmini, sigortalı olmayan ve iş kazası şeklinde olmayan bir haksız fiil mağdurunun zararlarının tazminine göre daha fazla olduğundan Anayasa'nın eşitlik ilkesi zedelenmiş olmaktadır..." , AYM., 28.11.2013, 74/143, www.anayasa.gov.tr (03.03.2019).

<sup>95</sup> "...Anayasa Mahkemesi'nin 506 Sayılı Yasa'nın 26. maddesindeki "sigortalı veya hak sahibi kimse-lerin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olmak üzere" cümlesini iptal gerekçelerinin TBK 55. maddesi için de geçerli olması gerekir. Çünkü işveren, iptal kararından önce son peşin sermaye değeri kadar SGK'ya sorumlu iken, TBK'dan sonra ise son peşin sermaye değerine kadar olan kısmı bu defa sigortalıya ödemek zorunda kaldığından her iki düzenleme de işveren açısından aynı sonucu doğurmaktadır. Tek farkı işveren aynı parayı Anayasa Mahkemesi kararından önce SGK'ya öderken şimdi ise sigortalıya ödemektedir. Anayasa'nın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyetinin sosyal bir hukuk devleti olduğu vurgulanmıştır. Anayasa'da benimsenen hukuk devleti bütün faaliyetlerinde hukukun egemen olduğu devlettir. Bir devlette hukuk güvenliğini sağlayan bir düzen kurulması asıldır. Devlette hukuk güvenliğinin ve düzeninin sağlanması asıldır. Hukuk düzeninde de devlete güven ilkesi vazgeçilmez öğelerdendir. Devletin yaptığı düzenlemelerde haksız bir edinime yol açılması ve kişilerin haksızlığa uğratılması kabul edilemez..." , AYM., 28.11.2013, 74/143, www.anayasa.gov.tr (03.03.2019).

<sup>96</sup> "Anayasa'nın 152. maddesi ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 40. maddesine göre, Anayasa Mahkemesine yapılacak başvurular, itiraz yoluna başvuran Mahkemenin bakmakta olduğu davada uygulayacağı yasa kuralları ile sınırlıdır. ... sigortalı işçiye yaptığı ödemelerin işverene rücu edilemeyen kısmının, işverene karşı açılan tazminat davasında indirim konusu yapılamaması ise kuralda yer alan "Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ..." ibaresinden kaynaklanmakta olduğundan, itiraz konusu kuralın kalan bölümünün davada uygulanma imkânı bulunmamaktadır. Bu nedenle, Kanun'un 55. maddesinin birinci

hükümün Anayasa'ya aykırı olmadığına ve itirazın reddine karar vermiştir. Anayasa mahkemesi red gerekçesinde ise özetle, 5510 sayılı Kanun gereğince yapılan yardımların sosyal devlet olmanın gereği olduğu<sup>97</sup>, iş kazası ve meslek hastalığı priminin işveren tarafından karşılanmakta ise de hiç kimsenin kendi kastı veya kusuru ile başkasının ölmesi veya sakat kalması sonucunda meydana gelen zararlara karşı sosyal sigorta yoluna başvurarak tazminat sorumluluğundan kurtulamayacağı<sup>98</sup> ve Anayasa'nın 10. maddesinin hukuksal eşitlik öngördüğünü<sup>99</sup> belirtmiştir.

---

fıkrasının, “Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez.” biçimindeki ikinci cümlesine ilişkin esas incelemenin “Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile...” ibaresiyle sınırlı olarak yapılması gerekir.”, AYM., 28.11.2013, 74/143, www.anayasa.gov.tr (03.03.2019).

<sup>97</sup> “...Bu bağlamda, bir iş kazası nedeniyle belirli bir süre çalışamayacak olan sigortalı işçiye ekonomik bir güvence sağlamak amacıyla 5510 sayılı Kanun gereğince yapılan yardımlar sosyal devlet olmanın gereği olup işveren veya üçüncü kişilerin iş kazası nedeniyle işçiye karşı sorumlu oldukları tazminat borcunu ikame amacı taşımamaktadır. Bu nedenle, iş kazasından zarar gören sigortalı işçi veya hak sahibi yakınlarınca, kazada sorumluluğu bulunanlar aleyhine açılan tazminat davalarında, işveren veya üçüncü şahıslara rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemelerinin zarar veya tazminattan indirilmesine yönelik itiraz konusu kuralda sosyal hukuk devleti ilkesi ile çelişen bir yön bulunmamaktadır...” AYM., 28.11.2013, 74/143, www.anayasa.gov.tr (03.03.2019).

<sup>98</sup> “...İş kazası ve meslek hastalığı primi işveren tarafından karşılanmakta ise de hiç kimse kendi kastı veya kusuru ile başkasının ölmesi veya sakat kalması sonucunda meydana gelen zararlara karşı, sosyal sigorta yoluna başvurarak tazminat sorumluluğundan kurtulamaz. Böyle bir tutum, sosyal sigorta sisteminin amacına aykırı düşeceği gibi sigorta primi ödeyerek zararı karşılama yoluna başvuran işverenin, işçinin canına veya sağlığına zarar gelmesini önleme ödevini yerine getirmede gerekli özeni göstermekten kaçınması sonucunu da doğurabilir. Diğer yandan, SGK'nın iş kazası geçiren sigortalı işçi veya hak sahibi yakınlarına yaptığı ödemelerin 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesi uyarınca işverene rücu edilebilen kısmı tazminat davasında indirim konusu yapılabildiğinden, işverenin aynı kaza nedeniyle SGK'ya ve sigortalı işçiye mükerrer tazminat ödemesi de söz konusu değildir...” AYM., 28.11.2013, 74/143, www.anayasa.gov.tr (03.03.2019).

<sup>99</sup> “...Anayasa'nın 10. maddesinde öngörülen “kanun önünde eşitlik” ilkesi, hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilke ile eylemler değil, hukuksal eşitlik öngörülmüştür. Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin kanunlar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak kanun karşısında eşitliğin çiğnenmesi yasaklanmıştır. Kanun önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmez. Durumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez. İtiraz konusu kuralla, iş kazası nedeniyle zarara uğrayan sigortalı işçiler tarafından açılan tazminat davalarında, sigortalı olmayan haksız fiil mağdurlarınca açılan tazminat davalarına göre farklı düzenlemeler öngörülmesi tamamen mağdurların hukuksal durumundan kaynaklanmaktadır. Bilindiği üzere işçi statüsündeki sigortalılar, çalışmalarında 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olup işçi ile işveren arasındaki hak ve yükümlülükler tarafların özgür iradesi ile belirlenen iş akdine dayanmaktadır. İşçilerin sosyal güvenlikleri ise kısmen sosyal sigorta kapsamında yer alan kimseler tarafından prim ödemek suretiyle finanse edilen ve Devlet eliyle yürütülen zorunlu sigorta sistemiyle sağlanmaktadır. Dolayısıyla, belirli bir sosyal güvenlik sistemine tâbi olarak çalışan sigortalı işçilerin içinde buldukları hukuksal durum ile diğer haksız fiil mağdurlarının hukuksal durumları farklı olduğundan bunların ayrı kurallara tâbi tutulması eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaz...” AYM., 28.11.2013, 74/143, www.anayasa.gov.tr (03.03.2019).

### III- MİRAS MENFAATLERİ

Destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanan kişilerin kimler olacağına dair bir sınırlama yoktur. Ancak destek görenler, genellikle desteğin aynı zamanda da mirasçısıdır. Destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanan kimselerin aynı zamanda desteğin mirasçısı olduğu durumlarda, bu kimseler ölümle birlikte miras menfaatleri de elde ederler. Miras, mirasçılara hemen her zaman malvarlığı değerleri sağlar. Destekten yoksun kalma tazminatı bakımından miras sebebiyle sağlanan mali değerlerin kayıtsız şartsız menfaat olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği tartışmalıdır.

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında mirasın etkisi bakımından bir görüşe göre, mirasın aslı ile geliri ayrılarak sadece mirasın gelirinin indirilmesi gerektiği savunulmuştur<sup>100</sup>. Bu savunulan görüş Alman Hukuku'nda ve kendi içinde tartışmada olsa İsviçre Hukuku'nda ileri sürülen görüşün yansımasıdır<sup>101</sup>. Bir başka görüşe göre ise, mirasın geliri gibi mirasın aslının da eğer kullanılsaydı ne miktarda gelir getirebilecekse tüm bu miktarın indirilmesi gerektiği ileri sürüldüğü<sup>102</sup> gibi mirasın

<sup>100</sup> Tahir ÇAĞA, Ölümüne Sebepiyet Halinde Müteveffanın Yardımından Mahrum Kalanlara Verilecek Maddi Tazminatın Tayini Meselesi, Adalet Dergisi, 1950, C. 41, S. 4, s. 434-458, s. 452; KAPLAN, s. 135; EREN, Genel Hükümler, s. 758; Çetin AŞÇIOĞLU, Trafik Kazalarında Hukuki Sorumluluk ve Tazminat Davaları, Ankara 1989, s. 189.

<sup>101</sup> “İsviçre Hukuku'nda, genel olarak mirasın denkleştirilmesi reddedilmekte, mirastan sağlanan gelirin denkleştirilmesi ise kabul edilmektedir. ... İsviçre Hukuku'nda ileri sürülen ve bazı Türk Hukukçuların da benimsediği bir başka görüşe göre, desteğin ölümüyle davacı elde ettiği miras sayesinde, ne derece ihtiyaçtan kurtulursa, o nispette zararı azalır. ... Alman Hukuku'nda ise, hayatın mutad akışına göre, zaten destek görene intikal edecek olan mirasın denkleştirme dışı bırakılması, buna karşılık, mirasın erken kazanılması dolayısıyla elde edilebilecek gelirlerin denkleştirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir. ...”, GÖKYAYLA s. 194-196.

<sup>102</sup> GÖKYAYLA'ya göre, “Kanaatimizce, miras yoluyla elde edilen menfaatler, bakım ihtiyacının ne ölçüde ortadan kaldırıyor, bakım ihtiyacı ve dolayısıyla zarar miktarı da o ölçüde azalır. Miras yoluyla elde edilen menfaatler denkleştirmeye de tabi değildir; daha doğru bir ifadeyle, miras yoluyla menfaat elde edilmesi, denkleştirme meselesini gündeme getirmez. ... Dolayısıyla destekten yoksun kalma zararının hesabında, destek görenlere intikal eden miras menfaatleri, denkleştirmenin şartları bakımından değil, özellikle destek görenlerin bakım ihtiyacı bakımından değerlendirilir. Bu bakımdan, intikal eden mal ve hakların geliriyle bizzat kendisi arasında da bir ayırım yapılmaz. ... Öte yandan, bizzat miras menfaatlerinin kendisi ile bunların gelirleri arasında bir ayırım yapmak da doğru değildir. Sadece miras gelirleri ile bakım ihtiyacı arasında yapılacak bir değerlendirme, bazen anormal sonuçlar doğurabilir. Örneğin, eski ve köhne bir evin kira bedelinin bakım ihtiyacının sona erdirdiği miktarda tazminat talebini etkileyeceğini kabul edip, miras yoluyla intikal eden çok değerli bir tablo sürekli duvarda asılı durduğu ve gelir getirmediği için, bunun değerinin göz önünde tutulmaması haksız sonuçlara neden olur. ...”, s. 200, 201; ÖZTÜRKLER'e göre, “Burada konuya bakış açısı <<Bakım İhtiyacı>> koşuluna ilişkindir. Miras yararları, kaynağı ne olursa olsun veya yarar nereden gelirse gelsin, davacıya intikal eden miras yararı bakım ihtiyacını karşılıyorsa; haksız fiil sorumlusundan istenecek tazminata etkin olmaktadır. Uygulamada, özellikle Yargıtay'ın teknik denetimindeki görülen miras aslı ile mirasın geliri arasında bir ayırım yapılması denkleştirmede bazı sorular yaratmaktadır. Konuyu hukuk tekniği düzeyinde alan <<Yarar ve zarar'ın aynı ve tek bir olaydan doğması>> nı gerekli sayan kurumsal görüş ile, Yarar-Zarar arasında <<Uygun illiyet>> bağı arayan görüş sorunu çözümlenmeye yeterli değildir kanısındayız. ... Miras ve geliri kavramı, hukuksal olmanın yanında

aslının ve gelirin ayrılmayarak aynı zamanda indirime tabi tutulmaması da savunulmaktadır<sup>103</sup>.

Mirasın aslı ile mirasın gelirin ayrılması gerektiğinin ileri sürülmesi, mirasın aslının ölen kimsenin eğer kaza gerçekleşmeseydi nasıl olsa tabii ömrünün sonunda miras alacaklısına geçeceği, dolayısıyla da bunun bir yarar olarak kabul edilemeyeceği, bu sebeple de denkleştirmeye konu olamayacağıdır. Söz konusu miras geliri ise vaktinden önce gerçekleşen ölüm sebebiyle mirasçının daha önceden bu menfaatten faydalanmasına imkân sağladığı için bir yarar ortaya çıkmış ve bu yarar denkleştirmeye tabi tutulması gerekmektedir<sup>104</sup>. Ayrıca mirasçılık kanuni bir haktır. Haksız fiil faili mirasçının hakkından yararlanamaz. Bu sebeple ölenin mirasçılarının sağladığı menfaatler zarara mahsup edilemez. Tedbirli olup, ailesinin geleceğini düşünen murisin biriktirdiği servetten, haksız fiil failinin yararlanması hak ve nesafet duygusu ile bağdaşmaz<sup>105</sup>.

Mirasın hem aslının hem de miras gelirin bakım ihtiyacını azalttığı oranda dikkate alınması gerektiğinin ileri sürülmesi görüşünde, mirasçının kendine geçen malvarlığı değerlerini aktif hale getirmeyerek, zararın doğmasına ya da artmasına neden olursa TBK. m. 52 (818 sayılı BK. m. 44) hükmünün uygulama alanı bulacağını ifade

---

içeriği yönünden ekonomik bir değeri kapsamaktadır. ... Yargıtay'ımızın ... mirasın aslı ile geliri arasında bir ayırım yapan görüşü, daha çok Miras'ın donmuş değerleri kapsayan sosyal zaman süreci ile ilgilidir. Bu anlayış mirasın aslını korumak düşüncesine dayalıdır. Halbuki çağdaş düşüncede Mülkiyet daha dinamik, daha sosyal bir anlam taşımaktadır. Daha başka bir deyimle çağdaş gereksinimler mülkiyetin donmuşluğuna değer vermekten çok işletilmesine önem verilmesi yönündedir. Şu halde, ölenin kalan mirasın (mal varlığının) değerlendirilmesinde, işlerliğe, işletmeye dönüşüme öncelik vermek gerekmektedir. ...", Cemal **ÖZTÜRKLER**, Ölüm Tazminatının Miras Yararı ile Denkleştirilmesi, Ankara Barosu Dergisi, 1980, S. 2, s. 227, 229, s. 227, 228; **TEKİNAY**, Destek, s. 169-173; **KUDAT**, İş ve Trafik, s. 121; Teoman **AKÜNAL**, Haksız Fiilden Doğan Zararlarda Denkleştirme Sorunu, İstanbul 1977, s. 190, 191; **TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP**, s. 644, 645.

<sup>103</sup> **YAŞAR**'a göre, "Kanaatimizce mirasın kendisi ile mirasın geliri ayırımının reel bir gerekçesi yoktur. Destek, ölmeden önce mirası da mirasın geliri de aile efradının hizmetine sunması kuvvetle muhtemeldir. Miras geliri mirasın bir parçasıdır. Bu gelir yüksek bir olasılıkta miras bırakan hayatta iken veya ölümden sonra da destekten yoksun kalanın kullanımına sunulmuştur veya sunulacaktır. Bu ayırımı haklı kılan hukuki gerekçeler çok doyurucu değildir. Zira yoksun kalanın destek sadece maddi bir kayıp değildir. Aynı zamanda manevi bir kayıptır. Miras geliri, yitirilen bir evladı, anneyi, babayı veya eşin yok olmasının yarattığı travmayı ve eksikliğini ortadan kaldıracaktır. Bu neden ile maddi görüş olarak nitelendirilecek bu görüşe katılmıyoruz. Miras da miras geliri de bir bütün olup zaten ölümden önce de var olan bir maddi kaynaktır. Ancak destekten yoksun kalma zararı bünyesinde yoksun kalanın şeyin sadece maddi zarar olmadığı yönündeki kabul de dikkate alındığında miras geliri kaleminin zarardan düşülmesi gerektiğine ilişkin görüşü ve uygulamaya katılmıyoruz. Kanaatimizce miras da miras geliri de kalanın hakkı olup hiçbir şekilde destekten yoksun kalma tazminatından indirilmemesi gerekir.", s. 269; Çelik Ahmet **ÇELİK**, Cana Gelen Zararlarda Tazminatın Ölçüsü ve Kazanç Kavramı, Legal Yayınevi 2006, s. 502.

<sup>104</sup> **SERATLI**, s. 188; Lale **SİRMEN**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatına İlişkin Bir Yargıtay Kararı İncelemesi, AÜHF.D., C. 35, S. 1-4, 1978, s. 485-495, s. 491; **EREN**, Genel Hükümler, s. 758.

<sup>105</sup> **EREN**, Genel Hükümler, s. 757, 758; **GÜRBÜZ**, s. 124.

etmektedir<sup>106</sup>. Tazminatın indirilmesinde zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir. Zarara hafif kusuruyla sebep olan tazminat yükümlüsü, tazminatı ödediğinde yoksulluğa düşecek olur ve hakkaniyet de gerektirirse hâkim, tazminatı indirebilir (TBK.52).

Yargıtay vermiş olduğu kararlarda, destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında miras gelirinin indirilmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>107</sup>.

Mirasçılarının ölen kimse sebebiyle elde ettikleri mirasın destekten yoksun kalma tazminatına etkisi denkleştirme kuramı bakımından değil, elde edilen miras sebebiyle bakım ihtiyacının azalması ile ilgili bir durumdur. Destekten yoksun kalma davasında hak sahibi kişi herhangi bir nedenle desteğin ölümünden önceki hayat seviyesini sürdürebiliyorsa bakım ihtiyacı içinde olmadığından tazminat alacaklısı olamaz<sup>108</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanan kimseye, destekten değil de başka üçüncü bir kişiden miras kalması durumunda, yine destek görenin bakım ihtiyacının ortadan kalktığı ya da zararının azalıp, arttığı tazminat hesabında dikkate alınması hususu doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre tazminat miktarından indirilmesi gerekir<sup>109</sup>, başka bir görüşe göre ise, tazminat miktarından indirilmemelidir<sup>110</sup>.

<sup>106</sup> **TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP**, s. 645; **SEZER**, s. 1257; **SERATLI**, s. 188; **BAKIRCI**, s. 38; **TEKİNAY**, Destek, s. 166, 167.

<sup>107</sup> “destekten yoksun kalan kimseler sosyal ve ekonomik düzeylerini olaydan sonraki devrede kalan miras geliri ile karşılamış, yani miras geliri bu düzeyi korumaya yeterli bulunmuş ise 45. Maddeye dayanarak dava açmaya hakları olmayacağı”, Y4HD., 16.11.1963, 8337/10030, **SERATLI**, s. 188, 189; “ölüm sonucu bakkal dükkanı davacıların üzerine miras yoluyla geçtiğine göre, bu miras gelirinin, hesaplanacak tazminat tutarından mahsup edilmesi gereklidir. Bakkal dükkanının davacılar veya üçüncü kişilerce işletilmesi halinde zorunlu giderler çıkarıldıktan sonra elde edilen gelir, miras bırakanın elde ettiği gelirden daha az bulunması halinde aradaki fark davacıların hak kazanabileceği tazminatın hesaplanmasında esas alınmak icap eder”, Y4HD., 15.04.1968, -/3518, **NARTER**, Tazminat, s. 549; Aynı yönde Y4HD., 09.10.1985, 6201/7968, **UYGUR**, s. 623, 624; Y15HD., 23.01.1976, 4826/248, **UYGUR**, s. 624.

<sup>108</sup> **SARIBAY ÖZTÜRK**, s. 212; **SERATLI**, s. 189; **AKÜNAL**, s. 191.

<sup>109</sup> **SERATLI**'ya göre, “Dava devam ederken davacıya ölen kimsenin dışındaki bir kimseden intikal eden miras dahi bakım ihtiyacını ortadan kaldırıyor ya da azaltıyorsa tazminat hesabında dikkate alınmalı, bakım ihtiyacı buna göre belirlenmelidir.”, s. 189; **GÖKYAYLA**'ya göre, “Miras menfaatinin, öldürülen destekten elde edilmesi ile üçüncü bir kişiden sağlanması arasında da fark yoktur.”, s. 201.

<sup>110</sup> **NARTER**'e göre, “Kanaatimizce de ölüm olayından sonra bu olayla ilişkili olmayan bir kaynaktan gelen ve zarar görenin mal varlığında ortaya çıkacak artış tazminattan indirilmemelidir. Çünkü o gelir destek olan kişi ölmeseydi de bu kişilerin mal varlıklarına dâhil olacaktı.”, Tazminat, s. 549, **NARTER**, Destek, s. 69, **NARTER**, İş Kazası, s. 288, **NARTER**, Haksız Fiil, s.1007; **GÜLEÇ UÇAKHAN**'a göre, “Biz bu görüşe katılmıyoruz. Nitekim eylemle doğrudan doğruya veya dolayısıyla bir ilişkisi olmadan davacıların iktisadi durumlarının düzelmesinden tazminat borçlusunun yararlanması

Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, başka bir sebeple zarar görenin mal varlığında meydana gelen artışı tazminattan indirim sebebi olarak saymamıştır<sup>111</sup>.

#### IV- EVLENME İHTİMALİ

Meydana gelen iş kazası sonucunda eşini ya da nişanlısını kaybeden ve hüküm tarihinde henüz evlenmemiş bulunan kimse lehine tazminat hesabı yapılırken bu kimse- nin ileride evlenme olasılığının olup olmadığı da belirlenmektedir<sup>112</sup>.

Yargıtay'ın bir kararına göre, geride kalan eşin evlenme ihtimali hesaplanırken, Askeri Yüksek İdare Mahkemesi (AYİM) tarafından kullanılan tablonun ülkemiz koşullarına daha uyumlu olduğu değerlendirilmektedir. Ancak bu tablonun kadınlar için hazırlanmış olduğunu ayrıca erkeklere uygulanmasında ise, DIE'nin (TÜİK'in) erkeklerin kadınlara oranla %77,13 daha fazla evlenme şansları olduğuna ilişkin saptamasından yararlanılması gerektiğini ve AYİM uygulamasında 18 yaşından küçük her çocuk için %5 indirim yapıldığını belirtmektedir<sup>113</sup>. Askeri Yüksek İdare Mahkemesi tarafından kullanılan tabloda<sup>114</sup> sadece dul eşin yaşı esas alınarak belirlenmiş oranlar aşağıdaki gibidir;

---

düşünülemez. Bu kabul edilirse piyangodan çıkan ikramiyenin de düşülmesi gerekecektir ki bu hak- kaniyete uymaz. Neden borçlu fail bundan yararlansın?”, s. 765.

<sup>111</sup> “Eylemin ilişkisi olmadan zarar doğduktan sonra başka bir vesile ile zarar görenin mali durumunda vukua gelecek artış, tamamen borçlu yararına, zarardan indirim yapılmasını gerektirmez.”, Y4HD., 05.12.1969, -/10127, Hasan Tahsin **GÖKCAN**, Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku, 4. B., Ankara 2016, s. 732; “Dava, destekten yoksun kalma ve manevi tazminat istemine ilişkindir. Davacılar, ölenin eşi ve çocuklarıdır. Davacıların terekesinin borca batık olması nedeniyle ölenin mirasını reddetmiş olmaları, bu davanın incelenip hasil olacak sonuç uyarınca esasına karar verilmesine engel bir yasal neden değildir.” Y4HD., 21.05.1992, 3944/6778, **GÖKCAN**, Tazminat, s. 731.

<sup>112</sup> **SERATLI**, s. 189; **TEKİNAY**, Destek, s. 151; **ÇAĞA**, s. 449; **GÜRSOY**, s. 162; **SÜZEK**, s. 461; **SEZER**, s. 1251, 1252; **SİRMEN**, s. 490; **ULUSAN**, s. 176; **BAKIRCI**, s. 33, 36; **ÖZKUL**, s. 22; **NARTER**, Tazminat, s. 546, 547; **GÜNEREN**, s. 996 vd.; **BALCI**, s. 605 vd.; **NARTER**, Destek, s. 64; **YAŞAR**, s. 270 vd.

<sup>113</sup> “...Uygulamada, dul eşin yeniden evlenme şansının belirlenmesinde daha çok, hazır tablolardan yararlanılmaktadır. En sık başvuru olan İsviçreli Hans Moser'in tablosuyla Askeri Yüksek İdare Mahkemesi tarafından kullanılan tablodur. Moser'in Tablosu 1940'tan önceye ait olup, günümüz koşullarına ve ülkemiz şartlarına uyduğu söylenemez. Yine, İsviçre kaynaklı Stauffer/Schaetzle tablosu daha yakın tarihli ise de, bu tablonun da Türkiye koşulları dikkate alınarak hazırlanmadığı açıktır. Bu durumda, Askeri Yüksek İdare Mahkemesi tarafından kullanılan tablonun mevcut koşullarda ülkemiz koşullarına daha çok uyumlu olduğu değerlendirilebilir. (Hukuk Genel Kurulunun 02.02.2011 gün; 2010/4-712 Esas, 2011/4 Kararı) Yukarıdaki yüzdeler, çocuksuz eşler için olup, AYİM uygulamasında 18 yaşından küçük her çocuk için %5 indirim yapılmaktadır. Yalnızca kadınlar için düzenlenmiş bu tabloların erkeklere uygulanmasında, DIE'nin (TÜİK'in) erkeklerin kadınlara oranla %77,13 daha fazla evlenme şansları olduğuna ilişkin saptamasından yararlanılmaktadır. Dul eşin yeniden evlenme olasılığı, olay tarihindeki yaşına göre değil, hüküm tarihine en yakın rapor tarihindeki yaşına göre saptanmalıdır....”, Y10HD., 22.12.2015, 18589/22854, www.yargitay.gov.tr (01.01.2019).

<sup>114</sup> Bu tablo, **GÜLEÇ UÇAKHAN**, s. 751'de yer almaktadır.

## AYİM TARAFINDAN KULLANILAN TABLO

Kadının Yaşı	Evlenme Şansı
17-20	%52
21-25	%40
26-30	%27
31-35	%17
36-40	%9
41-50	%2
51-55	%1

Evlenme olasılığının belirlenmesinde dul eşin yaşı ile birlikte karakteri, sosyal durumu, yaşadığı çevre, aile bağları, sağlığı, çekiciliği, iktisadi durumu, yeniden evlenme isteği ve çocuk sayısı gibi faktörlerde göz önünde bulundurulmalıdır<sup>115</sup>. Ancak bu alanda hâkimin değerlendirme yapmasının özetle kadını rencide edeceği, hırpalayacağı ve davanın mahiyetinden çıkacağı gerekçeleriyle aksi görüş ileri sürülmüştür<sup>116</sup>.

Yargıtay'ın kararlarına göre, eşin evlenme ihtimali tartışılmalıdır. Geride kalan eşin ileride evlenme ihtimali hesaplanırken, yaşı, çocuk sayısı ve sosyal durumu dikkate alınmalıdır<sup>117</sup>.

<sup>115</sup> Mustafa **KILIÇOĞLU**, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2002, s. 977; **NARTER**, Tazminat, s.546; **SÜ-ZEK**, s. 461; **ÇENBERCİ**, İş, s. 861; **SERATLI**, s. 190; **TEKİNAY**, Destek, s. 154; **TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP**, s. 642.

<sup>116</sup> **YAŞAR**'a göre, "Kanaatimizce yeniden evlenme ihtimali belirlenmesi çok sorunlu bir alandır. Hâkim güzellik uzmanı, psikolog değildir. Yargıtay'ın kararlarında beyan ettiği gibi destekten yoksun kalan eş için sosyal durum, kadının fiziki görüntüsü, aile bağları, eşin karakter, mizaç, evlenme isteği gibi belirlemeleri yapmak ve objektif kriterlerle belirlemek mümkün olmadığı gibi bu durumun davacıya izahı da mümkün değildir. Evlenme olasılığına ilişkin sebepler doğru olmak ile birlikte hâkimin bunu somut olayda değerlendirmesi ve davacıda somutlaştırması izah edilebilir gibi değildir. Zira sağ kalan eşe senin aile bağların gevşek, karakterin yeniden evlenmeye uygun, çok çekicisin veya çirkin-sin mi diyecek. Bu durum davanın mahiyetinden çıkması, davacı eşin rencide edilmesi ve hırpalanması demektir. Bu kriterlerin olağan yargı uygulamasında bir değeri yoktur. Bu neden ile doğru olan şu anda uygulamada Askeri Yüksek İdare Mahkemesinin ve Yargıtay'ın bu tabloyu esas alan kararları olmaktadır. Böyle bir baremin kabul edilmesi ve uygulamada kimsenin ölüm sonrası izzeti nefsi ile uğraşmadan yeknesak bir uygulamanın sağlanması daha mantıklı ve insani gelmektedir.", s. 277.

<sup>117</sup> "...a- Maddi tazminatın hesaplanması sırasında davacı eşin yaşı, çocuk sayısı, sosyal durumu dikkate alınarak ileride evlenmesi ihtimali bulunmakta ise bir miktar indirim yapılması gerektiği Dairemizin ve giderek Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindedir. Mahkemece hükme esas alınan hesap raporunda sağ eşin evlenme şansının bulunduğu kabulü ile indirimde gidilmesi isabetlidir. Ne var ki davacı eşin hesap tarihinde halen evlenmediği ortadadır. Hal böyle olunca sağ eşin yeniden evlenme ihtimalinin hesap tarihindeki yaşı dikkate alınarak belirlenmesi ve buna göre indirimde gidilmesi yerine, olay

Yargıtay'ın kararlarına göre, özetle nikâhsız eşin, resmi nikâhlı eş gibi güçlü aile bağları olmaması sebebiyle bakiye ömrünün sonuna kadar müşterek hanede bulunmama ihtimali göz önünde bulundurularak hesaplanan tazminattan hak ve adalete uygun bir indirim yapılması gerektiğini belirtmiştir<sup>118</sup>. Ancak doktrinde eşin sadece nikâhsız ol-

---

tarihindeki yaşı dikkate alınmak suretiyle yeniden evlenme ihtimalinin yüksek belirlenmesi isabetsiz olmuştur. ...”, Y21HD., 10.12.2013, 17221/23524, www.yargitay.gov.tr (01.01.2019); “Davacı eşin evlenme ihtimalinin hiç tartışılmadığı ve yine davacıların maddi zararının hesaplanmasında sıralama hatası yapılarak kurum tahsislerinin tenzili sonrasında kusur indiriminin yapıldığı bilirkişi raporuna itimat ile neticeye varılması usul ve yasaya aykırıdır. Yapılacak iş; davacıların maddi zararının hesaplanması noktasında aktif ve pasif dönem zararlarından sırasıyla kusur ve davacı eş için ayrıca evlenme ihtimali indiriminin yapıp akabinde kurum tahsislerinin hesaplanan zarardan tenzil edildiği yeni bir hesap raporu olarak karar vermektir.”, Y21HD., 03.11.2014, 10386/22252, www.kazanci.com (01.01.2019); “Kural olarak eşin ölümü durumunda onun desteğinden yoksun kalan diğer eş yararına, destekten yoksun kalınan süre ile sınırlı olarak, Borçlar Yasasının 45/2. Maddesi gereğince destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilir. Dosya arasında bulunan nüfus kayıt örneğinden davacı eş Fevzi A.'nın 24.09.2004 günü yeniden evlendiği anlaşılmaktadır. Bu durumda, adı geçenin yeniden evlendiği günde destek gereksiniminin ortadan kalktığı benimsenmeli ve o tarihe kadar hesaplanacak destekten yoksun kalma tazminatı hüküm altına alınmalıdır.”, Y4HD., 24.06.2008, 11168/8629, www.kazanci.com (01.01.2019); “...evlenme şansı ve oranının belirlenmesi, özel ve teknik bilgiyi gerektirmeyen bir değer yargısına bağlıdır. Medeni Kanunun 4. maddesi takdir hakkını(n) hâkim tarafından hakkaniyete uygun olarak kullanılacağını kabul etmiştir. Bu nedenle evlenme şansının ve oranının özellikle yaş, mizaç, sosyal koşul, yerel ortam, aile bağları, sağlık, fiziki görünüş, iktisadi durum, evlenme isteği gibi faktörler göz önünde tutularak hâkim tarafından belirlenmesi zorunludur. Hâkim ancak görev yaptığı çevreye yabancı ise dul olan kişilerin tekrar evlenebilme olanakları ile ilgili örf ve âdeti sosyal çevreyi yerel bilirkişi aracılığı ile tespit edebilir. Buna rağmen somut olayda kişinin evlenme şansı olup olmadığı varsa oranının belirlenmesi için yukarıda belirtilen hususlara göre nitelendirme yapmak hâkimin görevidir...””, Y10HD., 25.04.1991, 4315/3753, **SERATLI**, s. 190; Y9HD., 05.06.1970, 7272/5963, **ÇENBERCİ**, İş, s. 862; Y4HD., 29.04.1986, 2977/3692, **UYGUR**, s. 620; Y10HD., 10.06.1997, 2331/4415, YKD., Kasım 1997, s. 1730-1732.

<sup>118</sup> “Somut olayda, resmi evlilik sözleşmesi olmaksızın birlikte yaşayan nikâhsız eşin; yaşı, sosyal durumu, yaşadığı ortam ve aile bağları gibi nedenlerle, desteğin ölümü ile nikâhlı eş gibi, yaşama yaşının sonuna kadar, kocasının evinde yaşamını sürdüremeyeceği, güçlü olmayan aile bağı nedeniyle müşterek haneyi terk edeceği, kendisine yeni bir yaşamı tercih edeceği üstün olasılık içinde olduğu, giderek, bakım ihtiyacının nikâhlı eşte olduğu gibi desteğin, bakiye ömrünün sonuna kadar devam etmeyeceği varsayımı göz önünde tutularak, gerek olay tarihinde yürürlükte bulunan Borçlar Kanununun 43. maddesi ve gerekse halen yürürlükte bulunan Türk Borçlar Kanununun 51. maddesi gereğince belirlenen tazminattan hak ve adalete uygun bir indirim yapılması gerektiği de tartışmasızdır. Mahkemeye, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.”, Y21HD., 01.04.2015, 17542/6892, www.yargitay.gov.tr (04.10.2018); Aynı yönde, “...tazminat isteminde bulunanın nikâhsız eş olması, 27 yaşında ve bir çocuklu bulunması ve sosyal durumu nazara alındığında, nikâhlı eşe nazaran evlenme olasılığının daha fazla olduğu söz götürmez. Bu bakımdan nikâhsız eş için %25 oranındaki evlenme şansının az olduğu ortadadır. Öte yandan evlilik sözleşmesi olmaksızın birlikte yaşayan nikâhsız eşin, desteğin ölümü ile nikâhlı eş gibi, yaşama yaşının sonuna kadar ve özellikle yaşı, sosyal durum, yaşadığı ortam ve aile bağı gibi nedenlerle, kocasının evinde yaşamını sürdüremeyeceği, güçlü olmayan aile bağı nedeniyle müşterek haneyi terk edeceği üstün olasılık içinde olduğu gibi desteğin bakiye ömrünün sonuna kadar devam etmeyeceği varsayımı göz önünde tutularak, Borçlar Kanununun 43. maddesi gereğince belirlenen tazminattan hak ve adalete uygun bir indirim yapılması gerektiği de tartışmasızdır.”, Y21HD., 20.03.2001, 1005/2091, **SERATLI**, s. 191; Aynı yönde, Y21HD., 01.05.2001, 2067/3447, Y21HD., 25.09.2001, 4847/6170, **SERATLI**, s. 191.



ması gerekçe gösterilerek TBK. m. 51 (BK. m. 43) uyarınca tazminattan indirim yapılması yönünde genel geçerli bir kural konulmaması gerektiği ileri sürülmüştür<sup>119</sup>.

Meydana gelen kaza sonucunda geride kalan eşin evlenme ihtimalinin hesaplanacağı yaş bakımından hangi tarihin esas alınması gerektiği yönünde doktrinde farklı görüşler vardır. Özetle, evlenme ihtimalinin belirlenmesinde eşini kaybetmesi ile hüküm tarihi arasında süre ve geride kalan eşin hala evlenmemiş olması dikkate alınarak, uzun bir süre geçmesine rağmen hala evlenmeyen kişi bakımından yüksek bir evlenme ihtimalinin saptanmaması gerekçesiyle, geride kalan eşin evlenme ihtimali hüküm tarihindeki durumuna göre belirlenmesi gerekir<sup>120</sup>. Ancak aksi bir görüşe göre ise, özetle tazminat hesabında olay tarihinde zararın doğduğu ve bütün hesaplamaların olay tarihine göre endekslenmesinin esas olduğu gerekçesiyle, geride kalan eşin evlenme ihtimalinin olay tarihindeki yaşına göre hesaplanması gerektiği ileri sürülmüştür<sup>121</sup>.

Yargıtay kararlarında ise evlenme ihtimalinin hesaplanmasında esas alınacak tarihin olay tarihindeki yaşı olduğu belirtildiği bir karar olmakla birlikte<sup>122</sup>, hak sahiplerinin zararının hesaplanmasında bilinen varken varsayıma gidilemeyeceği gerekçesiyle,

<sup>119</sup> “Destekten yoksun kalma tazminatında amaç davacının bakım ihtiyacını gidermek olduğundan ve davacı olabilmek için ölen kimse ile herhangi bir akdi ya da kanuni bağ aranmadığından nikâhsız eş de tazminata hak kazanabilmektedir. Tazminatın amacı ve esaslı unsurları göz önünde tutulduğunda da sadece nikâhsız olması dolayısıyla bu kimse lehine hükmedilecek tazminattan Borçlar Kanununun 43. maddesi uyarınca indirim yapılmasının hukuki ve mantıki bir dayanağı da bulunmamaktadır. Böyle bir indirim elbette somut olayın özelliğine göre her davacı için yapılabilir ancak nikâhsız eş için sadece nikâhsız olmasına dayanılarak genel geçerli bir kural konması doğru değildir.” **SERATLI**, s. 192.

<sup>120</sup> “...Nişanlı kız veya kadının, dava veya hüküm tarihinde evlenmiş olmaları ve bu ikinci evliliğin ilk desteğin sağladığı veya sağlayacağı yaşama standardını mümkün hale getirmiş olması halinde hükmedilecek tazminat, sadece evlenme tarihine kadar olan süreyi kapsayacaktır. Diğer taraftan, her yeni evlenme veya bunun muhtemel olması da meseleyi halletmez, zira, ikinci evlenme, mali ve iktisadi yönden, birincisi kadar iyi olamayabilir veya ikinci evlenmenin boşanma veya erken ölümle sona ermesi mümkündür. Tazminatın hesaplanmasında bunların da göz önünde tutulması gerekir. ...”, **GÜRSOY**, s. 162, 163, 165; **SERATLI**, s. 192; **TEKİNAY**, Destek, s. 154, 156; **ULUSAN**, s. 177; **SEZER**, s. 1252, 1253; **BAKIRCI**, s. 33, 36.

<sup>121</sup> **GÜLEÇ UÇAKHAN**'a göre, “Ancak tarafımızdan bu görüşe katılmak mümkün değildir. Zira tazminat hesabında olay tarihinde zararın doğduğu ve bütün hesaplamaların olay tarihine göre endekslenmesi esastır. Bu durumda yeniden evlenme şansı da olay tarihine göre değerlendirilmelidir. Aksi halde davayı uzatmakta davacının menfaati doğmakta, rapor tarihinin her değişmesinde evlenme şansı da değişmektedir. Bu bir ihtimal hesabı olduğuna göre hesap tarihine kadar evlenmemesi ihtimal dışı oranı da düşündürebilecektir. Rapor düzenlemede hesaplama bazının sürekli değişmesi doğru sonuca ulaşmayı engelleyecektir.”, s. 754.

<sup>122</sup> “...dul eş Rüveyda'nın olay tarihindeki yaşına, çocuk sayısına ve çocuğunun yaşına, mali, sosyal ve eğitim durumuna, yaşadığı ilçenin konumuna ve halen evlenmemiş olmasına göre evlenme şansının %25 olduğu kabul edilerek karşılanmamış zararının tespitine karar verilmek gerekirken %35 olduğunun kabulü isabetsizdir.”, Y21HD., 18.12.2006, 11462/115650, www.kazanci.com (22.05.2019).

hesap (hüküm tarihine en yakın rapor) tarihindeki yaşının esas alınması gerektiğini belirttiği kararları da vardır<sup>123</sup>.

Meydana gelen kaza sonucunda geride kalan eşin ya da nişanlının dava aşamasında henüz çalışmaya başlamamış olması halinde, çalışarak kendi ihtiyaçlarını karşılama olasılıkları varsa bu durum da tazminat hesabında göz önünde bulundurulmalıdır<sup>124</sup>.

Geride kalan eşin yaşı, sağlık durumu, eğitimi gibi şartların yanı sıra içinde yaşadığı sosyal çevre, daha önce çalışıp çalışmadığı, çocuklarının yaşı ve sağlık durumları gibi faktörler bu kimsenin çalışıp çalışmamasının istenmesinin belirlenmesi yönünde etkili olacaktır. Bu değerlendirmeler sonucunda çalışma imkânı varken sırf tazminat borçlusunu zarara uğratmak için dürüstlük kurallarına aykırı şekilde çalışmama yönünde iradesini kullanan kimse haklı sayılmamaktadır<sup>125</sup>.

Doktrinde özetle geride kalan eşin çalışma durumunun her somut olay için ayrı ayrı belirlenmesi ve dürüstlük kuralları gereğince sonuca ulaşılması ileri sürülmektedir<sup>126</sup>. Ancak geride kalan eşin çalışmaya zorlanmaması gerektiği de ileri sürülen görüşlerdendir<sup>127</sup>.

<sup>123</sup> “Dul eşin yeniden evlenme olasılığı, olay tarihindeki yaşına göre değil, hüküm tarihine en yakın rapor tarihindeki yaşına göre saptanmalıdır...”, Y10HD., 22.12.2015, 18589/22854, www.yargitay.gov.tr (01.01.2019); Aynı yönde, “Ne var ki davacı eşin hesap tarihinde halen evlenmediği ortadadır. Hal böyle olunca sağ eşin yeniden evlenme ihtimalinin hesap tarihindeki yaşı dikkate alınarak belirlenmesi ve buna göre indirimle gidilmesi yerine, olay tarihindeki yaşı dikkate alınmak suretiyle yeniden evlenme ihtimalinin yüksek belirlenmesi isabetsiz olmuştur. ...”, Y21HD., 10.12.2013, 17221/23524, www.yargitay.gov.tr (01.01.2019); Aynı yönde, “Davanın niteliği itibari ile hak sahiplerinin zararının hesaplanmasında bilinen varken varsayıma gidilemeyeceği ilkesi karşısında; davacı eş Yeliz’in evlenme şansı değerlendirilirken olay tarihindeki yaşının değil, halen evlenmemiş bulunmasına göre hesap tarihindeki yaşının esas alınması gerektiği ortadadır. Davacı eş Yeliz hesap tarihinde 26 yaşında olup 7 ve 9 yaşlarında iki çocuk sahibi olduğu olayın üzerinden geçen zamana rağmen halen evlenmediği dosya içerisindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Bu duruma göre davacı eş Yeliz’in hesap tarihindeki yaşı ve çocuk sayısı, içerisinde bulunduğu sosyal durum dikkate alındığında yeniden evlenme şansının %17 oranında değerlendirilmesi gerekirken, takdirde yanlıya düşülmek suretiyle olay tarihindeki yaşının esas alınarak ve çocuk sayısının yeniden evlenme şansını azaltan değil artıran bir neden olarak değerlendirilmesi suretiyle %62 gibi çok yüksek oranda evlenme şansının kabul edilerek davacı Yeliz’in maddi tazminatının noksan belirlenmesi hatalıdır.”, Y21HD., 26.05.2009, 3166/7192, www.kazanci.com (22.05.2019).

<sup>124</sup> **TEKİNAY**, Destek, s. 149, 150; **SERATLI**, s. 193; Hasan Fehim **ÜÇİŞİK**, İşverenin Kavga Sırasında Yaralanan İşçiye Karşı Sorumluluğu, İHU., İŞK.73, No. 3, 1982/II, s. 295; **NARTER**, Tazminat, s. 547.

<sup>125</sup> **TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP**, s. 641, 642; **GÜLEÇ UÇAKHAN**, s. 758; **TEKİNAY**, Destek, s. 150; **SERATLI**, s. 193; **KUDAT**, s. 106.

<sup>126</sup> **SERATLI**’ya göre, “Yargıç, eşin ya da nişanlının eğitim durumuna, sağlığına, yaşına, daha önce çalışıp çalışmadığına göre ve ülkemizde ciddi bir sorun olan işsizlik olgusunu da dikkate alarak davacının geçimini kısmen ya da tamamen sağlayabilecek olan bir iş bulup bulmayacağını her somut olayın özelliğine göre belirlemelidir. Önem taşıyan nokta çalışma imkânı olan dul eş ya da nişanlının kendi geçimini tamamen ya da kısmen sağlamasına yetecek, kendi sosyal çevresi ile uyumlu bir iş

## V- YETİŞTİRME GİDERLERİ VE YAPILAMAYAN MASRAFLAR

Meydana gelen kazanın ölüm ile sonuçlanması sebebiyle destek verilen belli bazı giderler sona ermiş ise bunlar indirim tabii tutulabilir. Farazi destek olarak kabul edilen kişinin üretici konuma gelebilmesi için bir takım masrafların yapılması gerekir. Bu masrafların belirlenmesinde kişinin, yaş ve ibate masrafları, sağlık masrafları, korunma masrafları, giyim kuşam masrafları, öğrenim masrafları, seyahat ve dinlenme masrafları, evlenme masrafları gibi kalemlerden yararlanılabilir<sup>128</sup>. Ancak doktrinde farazi destek olarak kabul edilen çocuğun ölümü sebebiyle böyle bir indirim gidilmesinin, özetle ana ve babanın evladına yapacağı masraflardan kurtulması sebebiyle adeta kârda görülmele-ri ve sadece maddi bakımdan düşünüldüğü gerekçeleriyle eleştiride ileri sürülmüştür<sup>129</sup>.

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'na göre, çocukların bakım ve eğitim giderlerini karşılamanın kapsamı bakımından, çocuğun bakımı, eğitimi ve korunması için gerekli giderler ana ve baba tarafından karşılanır. Ana ve baba, yoksul oldukları veya çocuğun özel durumu olağanüstü harcamalar yapılmasını gerektirdiği takdirde ya da olağan dışı herhangi bir sebebin varlığı halinde, hâkimin izniyle çocuğun mallarından onun bakım ve eğitimine yetecek belli bir miktar sarf edebilirler (TMK. m. 327). Ayrıca konutun seçimi, birliğin yönetimi ve giderlere katılma bakımından, eşler oturacakları konutu birlikte seçerler. Birliği eşler beraberce yönetirler. Eşler birliğin giderlerine güçleri oranında emek ve malvarlıkları ile katılırlar (4721 sayılı TMK. m. 186). Kanun maddelerinden de anlaşılacağı üzere çocuğun bakım, eğitim giderleri ve birliğin giderleri sebebiyle ana ve baba (eşler) eşit olarak bu giderleri karşılamalıdır.

---

bulma konusunda dürüstlük kuralları gereğince kendisine düşeni yapmış olduğunun belirlenmesidir. Bu durum belirlenebiliyorsa artık bu kimsenin iş bulamamış olması tazmin borçlusu lehine yorumlanmamalıdır.”, s. 193, 194.

<sup>127</sup> **GÜLEÇ UÇAKHAN**'a göre, “Ancak biz Çağa'nın fikrine katılarak mahsup yapılmasına karşıyız. Zira kadının Sosyal mevkiine uygun olsun veya olmasın çalışmaya zorlanması haksızlıktır.”, s. 758.

<sup>128</sup> **GÖKYAYLA**, s. 214; **GÖKCAN**, Tazminat, s. 728; **YAŞAR**, s. 282; **NARTER**, Tazminat, s. 547, 548; **NARTER**, Destek, s. 65, 66; **NARTER**, Haksız Fiil, s. 1005.

<sup>129</sup> **YAŞAR**'a göre, “Bugün itibari ile genel olarak uygulama ve doktrin bu konuda adeta hemfikirdir. Ancak bu anlayış destekten yoksun kalma tazminatının sadece maddi yönünü ele alan maddi görüşün etkisi altında gelişen bir anlayış olduğu kanaatindeyiz. Nitekim bu hesap tarzında bazen yoksun kalınan destek ile tasarruf edilen gelir denkleştirmesinde tasarruf edilen masraf daha fazla olmakta ve zarar şartı gerçekleştirmediği kanaati ile davanın reddine karar verilmektedir. Adeta evladını yitirene kardeşin denilmektedir. Bunun birkaç örneği de basın yayın organlarına yansımıştır. Bundan dolayı desteğin sadece maddi yardım esasını içermemesi, desteğin manevi ve hizmet boyutu olduğu kabulü birlikte değerlendirildiğinde yetiştirme giderinin denkleştirilmeden çıkarılması gereken bir alacak kalemi olduğu kanaatindeyiz.”, s. 290.

Yargıtay'ın kararlarına göre, ana ve baba çocuğun giderlerinden ayrı ayrı ½ oranında sorumludurlar. Çocuğun destek olarak sayıldığı yaşa gelinceye kadar yapılması gerekip de yapılmayan bakım ve yetiştirme giderleri hesaplanacak destekten yoksun kalma zararından indirilmelidir<sup>130</sup>.

Meydana gelen kaza sonucunda eşlerden birinin ölümü halinde diğer eş de bazı yapılacak olan masraflardan kurtulur. Buna göre eşin ölümü halinde destekten yoksun kalma zararı, ölen eşin yerine ev işlerini ve çocuklarının bakımı için istihdam edilen hizmetçi ya da gündelikçi çalışana verilen paradan, sarfindan tasarruf edilen elbise, kua-för, hobiler gibi giderler için harcanan paraların düşürülmesiyle tespit edilebilir. Örneğin, işe her gün otomobiliyle giden bir eşin ölümünde, artık benzin ve otopark masrafindan da tasarruf sağlanır. Ölen destek hasta ve yaşasaydı sürekli tedavi görecekti idiyse, artık yapılmayacak olan tedavi giderleri de denkleştirilir<sup>131</sup>.

Askeri Yüksek İdare Mahkemesi bir kararında, meydana gelen uçak kazası sonucu vefat eden eşine devletçe Emlak Bankasından satın alınan evin, maddi tazminat hesabında yarar olarak dikkate alınması gerektiğine hükmetmiştir<sup>132</sup>.

<sup>130</sup> “Davacıların çocuğu M... C... Kaza tarihinde 4 yaşında olup destek çok küçük olduğu durumlarda gayrisafi gelirin tespiti için desteğin içinde bulunduğu geniş ortamın, iktisadi ve sosyal durumun ve kişisel yeteneklerin kendisine verebileceği gelişme olanaklarının göz önünde bulundurulması gerekir. Öte yandan M... K...’nın 185. madde hükmü gereğince anne-baba birlikte çocukların bakımından sorumludurlar. Dava konusu olayda davacı anne ev hanımı olup geliri bulunmamaktadır. Bu bakımdan vefat eden çocukları için tek yetiştirme gideri tespit edilip tarafların bu miktarın 1/2’sinden sorumlu olmalarına karar vermek gerekirken her iki davacı için ayrı ayrı yetiştirme gideri tespit edilip tazminat hesabı yapılması doğru görülmemiştir.”, Y11HD., 27.11.2006, 11645/12275, www.yargitay.gov.tr (22.05.2019) ; “Davacıların desteği öldüğü tarihte 6 yaşında olup destek olabilecek yaşa gelinceye kadar davacı anne ve baba tarafından yapılması gerekip de yapılmayan bakım ve yetiştirme giderlerinin hesaplanacak destekten yoksun kalma zararlarından indirilmesi gerekir. Birlikte tarafından hesaplanan bakım ve yetiştirme gideri tek kalemden ibaret olduğu ve anne ve babadan yarı yarıya indirilmesi gerektiği halde aynı miktarın hem anne hem de baba için hesaplanan destekten yoksun kalma tazminatından iki misli indirim yapılması da doğru görülmemiştir.”, Y4HD., 23.12.2003, 10060/15246, www.kazanci.com (22.05.2019) ; “Farazi desteğe harcanacağı kabul edilen bakım, yetiştirme ve öğrenim masraflarının yapılacağı dönem çocuğun babaya destek olacağı dönem değil aksine babanın çocuğa destek olduğu dönemdir. Zarar ise babanın bakıma muhtaç olacağı çocuğun ise bakım gücünü elde edeceği tarihte ortaya çıkacaktır. Bu bakımdan ölüm yüzünden tasarruf edilen masrafların destekten yoksun kalma zararı ile denkleştirilmesi, yapılmayan bu harcamaların biriktirilip bakım ihtiyacının doğacağı ilerideki tarih için muhafaza edileceği varsayımına dayanır. O halde ölüm gününde 3 yaşında olan farazi destek durumundaki çocuğun üretken hale gelip babasına yardım edeceği 18 yaşına kadar babanın çocuğuna yapacağı muhtemel yetiştirme giderlerinin tespiti ile bu miktarın babanın maddi tazminatından indirilmesi gerekir.”, Y4HD., 12.02.1985, 10008/1020, YAŞAR, s. 285.

<sup>131</sup> GÜLEÇ UÇAKHAN, s. 760; GÖKYAYLA, s. 217; YAŞAR, s. 225 vd.

<sup>132</sup> AYİM., 2D., 21.12.1994, 823/1809, GÖKYAYLA, s. 217.

Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, eşlerden birinin ölümü halinde, eşlerin birbirine karşı olan bakım masraflarının tazminat hesabında mahsup edilmesini haklı görmüştür<sup>133</sup>.

## VI- HATIR İŞLERİ NEDENİ İLE İNDİRİM

Zarar verenin, zarar gören yararına yaptığı bir fiil sonucunda meydana bir zarar gelmiş ise, hâkim bu durumu göz önünde bulundurarak tazminattan indirim yapabilir. Hiçbir karşılık alınmadan ya da çok az bir karşılık alınarak verilen bir bilgi ve görüş sebebiyle, aynı şekilde çarşıdan gelmekte olan yaşlı veya hasta bir kimsenin paketlerinden bazılarını karşılık almadan taşınması halinde bir zarar meydana geldiğinde hatır nedeniyle indirim yapılabilir<sup>134</sup>.

2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'na göre, yaralanan veya ölen kişi, hatır için karşılıksız taşınmakta ise veya motorlu araç, yaralanan veya ölen kişiye hatır için karşılıksız verilmiş bulunuyorsa, işletenin veya araç işleticisinin bağlı olduğu teşebbüs sahibinin sorumluluğu ve motorlu aracın maliki ile işleteni arasındaki ilişkide araca gelen zararlardan dolayı sorumluluk, genel hükümlere tabidir (KTK. m. 87/1).

Motorlu araç sahipleri de çeşitli nedenlerle herhangi bir maddi menfaat sağlamadan bazı kimseleri araçları ile taşımaktadırlar. Örneğin, nezaket gereği komşunun bir yere götürülmesi, ansızın rahatsızlanan bir kişinin hastaneye ulaştırılması, otostop yapan bir kişinin araca alınması hatır taşımalarından bazılarıdır. Bu tür taşımalar esnasında meydana gelen kaza sonucunda oluşan zararın giderilmesinde hakkaniyet gereği indirim yapılmaktadır. Ancak yasa gereği ücretsiz taşınan yolcular bu kapsamda değildir<sup>135</sup>.

Yargıtay'ın kararına göre, hatır taşımaları bir menfaat karşılığı olmadığından tazminattan uygun bir indirim yapılması gerekir. Hâkim tazminattan mutlaka bir indirim yapmak zorunda değilse de, bunun gerekçesini kararında tartışması ve nedenlerini göstermesi gerekir<sup>136</sup>. Ayrıca araç sürücüsünün alkollü olması sebebiyle meydana gelen

<sup>133</sup> Y4HD., 03.10.1996, 4938/8581, GÜLEÇ UÇAKHAN, s. 760.

<sup>134</sup> EREN, Genel Hükümler, s. 796.

<sup>135</sup> GÜLEÇ UÇAKHAN, s. 863, 864; YAŞAR, s. 225.

<sup>136</sup> “Dava, trafik kazasından kaynaklanan destekten yoksun kalma tazminatı istemine ilişkin olup, davalı sigorta şirketi, davacıların desteğinin yolcusu olduğu aracın trafik sigortacısıdır. Davalı vekili rapora itiraz dilekçesinde desteğin hatır için taşındığını savunmuştur. Hatır taşımaları bir menfaat karşılığı olmadığı cihetle bu gibi taşımalarda BK.’nın 43. maddesi uyarınca tazminattan uygun bir indirim yapılması gerek öğretide gerekse Yargıtay içtihatlarında benimsenmiş ve yerleşmiş bulunmaktadır. Hâkim tazminattan mutlaka indirim yapmak zorunda değilse de, bunun dahi gerekçesini kararında tartışması ve nedenlerini göstermesi gerekir. O halde mahkemece bu savunma zerinde durularak hatır

kazada zarar gören hatır taşımamasını kabul eden kişinin, sürücünün alkollü olduğunu bile- rek hatır taşımamasını kabul ettiği hususu da ayrıca değerlendirilmelidir<sup>137</sup>.

Yargıtay, resmi araçla yapılan hatır taşımaması sebebiyle meydana gelen kaza sonu- cunda tazminattan indirimi, devlete ait resmi araçla yolcu taşınmasının kanuna aykırı olduğu ve illiyet bağının bulunmadığı gerekçeleriyle kabul etmemiştir<sup>138</sup>.

## VII- İNDİRİMDE SIRA

Sorumluluk hukukunda da olduğu gibi zarar ve tazminat farklı kavramlardır. Türk Dil Kurumu'na göre zarar, "Bir şeyin, bir olayın yol açtığı çıkar kaybı veya olum- suz, kötü sonuç, dokunma, ziyan, mazarrat" şeklinde tanımlanmıştır<sup>139</sup>. Tazminat ise, "Zarar karşılığı ödenen para, ödence"dir<sup>140</sup>. Tanımlardan da anlaşıldığı üzere, zarar her- hangi bir veri katılmadan kötü olay sonucu oluşan durumdur. Tazminat ise zarar sonucu oluşan hak sahipleri tarafından talep edilen alacak miktarıdır.

Hâkim yargılama aşamasında belirlediği bütün indirim sebeplerini resen göz önünde tutmak zorundadır. Bu konuda tarafların talebi aranmamaktadır<sup>141</sup>.

---

için olup olmadığı, tarafların yakınlığı, varsa hatır için taşımamanın kimin arzusu ve ne amaçla yapıldığı gibi olayın özel şartları göz önüne alınarak araştırma ve inceleme yapılması BK. 43. madde hükmün- ce tazminattan indirim yapıp yapılmayacağı karar yerinde tartışılarak sonucuna göre hüküm tesisi gerekmektedir.", Y17HD., 07.02.2011, 10448/877, www.legalbank.net (22.05.2019); "Olayda hatır taşımaması bulunduğu mahkemece de kabul edilmesine rağmen destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilirken uygun bir indirim yapılmamıştır.", Y4HD., 15.02.1993, 11268/1215, Yargıtay Karar- ları Dergisi, C. 19, S. 6, 1993, s. 860, 861; "Davacının arkadaşı olan davalı Erdinç'in aracında hatır yolcusu olduğu ceza dosyası ve buradaki tanık beyanı ile anlaşılması olduğu halde hükmedilecek maddi ve manevi tazminat miktarı belirlenirken bunun göz ardı edilmesi usul ve yasaya aykırıdır.", Y4HD., 21.03.2006, 1430/302, İstanbul Barosu Dergisi, C. 84, S. 2, s. 1099, 1100.

<sup>137</sup> "Davalı taraf, aracın alkollü kullanıldığını ve davacıların murisinin hatır için taşındığını savunmuştur, öncelikle davalılar vekilinin aracın alkollü olarak kullanıldığı davacıların murisi ile kazada ölen sürü- cünün arkadaş oldukları, alkollü yemekten sonraki aşamada kazanın meydana geldiği, murisin hatır için taşındığı savunmaları üzerinde durulup, otopsi tutanakları ve diğer hastane kayıtları getirilip da- valı işleten tanıkları beyanları ve tüm kanıtlarla birlikte değerlendirilip, sürücünün alkollü olup olma- dığının açıklığa kavuşturulması, kaza anında alkollü olduğu sonucuna varılırsa davacıların murisinin bunu bilerek araca bindiği hususunun değerlendirilmesi, ayrıca hatır için taşındığı savunması üzerin- de de durulması ve olayın şeklinin tüm yönleri ile açıklığa kavuşturulduktan sonra belirlenen tazmi- nattan bu nedenlerle BK. 42. ve 43. maddeleri uyarınca bir indirim yapıp yapılmayacağının tartı- şılması ve sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken eksik incelemeye dayalı hüküm kurulması da yanlış olmuştur.", Y11HD., 19.04.2011, 5520/4634, www.kazanci.com (22.05.2019).

<sup>138</sup> "BK. 44/I mad. Hükmünün prensip itibarı ile bu tür davalarda da uygulanabileceği fakat ölenin bi- nilmesi yasak olan devlet arabasından, bu hükme dayanılarak tazminatın indirilmesine olanak olama- yacağı, çünkü bir kimsenin binilmesi yasak edilmiş olan devlet arabasına binmesi sonucunda bir ka- zaya uğrayarak ölmesi, hadiselerin doğal seyrine ve hayat tecrübelerine göre beklenen bir durum de- ğildir. O halde ölenin kanuna aykırı hareketiyle ölümün meydana gelmesi arasında hukuki anlamda sebep ve sonuç bağı yoktur.", Y4HD., 28.09.1999, 3945/7689, **GÜLEÇ UÇAKHAN**, s. 864.

<sup>139</sup> Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük, www.tdk.gov.tr (22.03.2019).

<sup>140</sup> Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük, www.tdk.gov.tr (22.03.2019).

<sup>141</sup> **KUDAT**, İş ve Trafik, s. 115; **SERATLI**, s. 198; **ÇENBERCİ**, İş, s. 871.

Meydana gelen kötü olay sonucu oluşan zarar ve buna bağlı talep edilecek tazminattan yapılacak indirimler ayrı ayrı ve belli bir sıra ile yapılması gerektiği kabul edilmektedir. Ancak, indirimde yapılacak sıra düzenine ilişkin doktrinde<sup>142</sup> ve Yargıtay<sup>143</sup>

<sup>142</sup> “İndirim uygulanırken, belirli esaslara dayanan bir sıranın gözetilmesi gerekir. Önce gerçek zararın saptanması gerekeceğinden zararlar ilgili indirim nedenleri önce yapılır. Bu nedenle, öncelikle eşin evlenme şansı indiriminin yapılması gerekir. Daha sonra sırasıyla, desteğe ait indirim nedenleri (desteğin kusuru), tazminat alacaklısına ait indirim nedenleri uygulanır. Daha sonra da Kurumca, hak sahiplerine sağlanan gelirlerin, hükme en yakın tarihteki verilere göre belirlenen peşin sermaye değerleri indirilir. Ödeme amacı taşımayan ödemeler, zarar ve tazminattan indirilemez.”, **GÜNEREN**, s. 996; “...Önce iş göremezlik veya kusur oranına göre hesap (indirim) yapılması matematiksel olarak sonucu değiştirmez. Sağ kalan eş davacı durumundaysa evlenme şansı değerlendirilerek, evlenme şansı varsa, sadece eş için hesaplanan zarardan evlenme şansı nedeniyle indirim yapılır. Bu indirimlerden sonra, eğer uygulanacaksa, bağlanan gelirlerin peşin sermaye değeri düşülmeden önce Borçlar Yasasının 43. ve 44. maddelerine göre hakkaniyet indirimi yapılır. Yukarıdaki indirimler yapıldıktan sonra da, sigortalının iş göremezlik oranı %10 ve üzerindeyse, sigortalıya SGK’ca gelir bağlanması gerektiğinden bağlanan gelirin hükme en yakın tarihteki peşin sermaye değeri, belirlenen tazminattan düşülür. (6098 sayılı Yasadan sonra rücu edilebilen kısmı) Keza; sigortalıya geçici işgöremezlik dönemi için ödenen geçici iş, göremezlik ödeneğinin de indirilmesi gerekir. İşçinin ölüm halinde hak sahiplerinin açacakları maddi tazminat davasında, destek paylarına isabet eden zarar belirlendikten sonra, haksahiplerine bağlanan gelirler ayrı ayrı zararlarından indirilir.”, **BALCI**, s. 740; “İndirimler uygulanırken belirli esaslara dayanan bir sıranın gözetilmesi gerekir. Çünkü, sözgelisi evlenme şansından dolayı indirim önce, kusurdan ötürü indirimin sonra yapılması ile bunun tersinin, yani önce kusurun sonra evlenme şansından dolayı indirim halinde tazminat miktarı değişmekte ve aradaki fark da epeyce büyük olmaktadır. Bu sıra müellife göre şu şekilde olmalıdır: Önce zararlar ilgili indirim sebepleri, daha sonra ise tazminatla ilgili indirim sebepleri uygulanmalıdır. Kendi aralarında da en önce desteğe ait indirim sebepleri tazminat alacaklısına sonra ve en son tazminat borçlusuna ait indirim sebepleri uygulanmalıdır. Sosyal Sigortalar Yardımları ise en son dikkate alınmalıdır.”, **GÜLEÇ UÇAKHAN**, s. 804, 805; “Türk hukukunda tazminattan indirim sırası şöyle olmaktadır. İki dönem (bilinen ve bilinmeyen dönem) toplamı zarar bulunur. Zarar görenin kusuru varsa kusuru oranında zararda indirim yapılır. Sosyal Güvenlik Kurumunda bağlanan rücuya tabi olan gelirin peşin sermaye değeri bulunarak indirim yapılır.”, **KILIÇOĞLU**, s. 280; “Tazminatta yapılacak indirimlerin belli bir sırası vardır. Hükmedilecek tazminatın miktarını belirlemek için ilk önce zarar tutarını bulmak gerekli olduğundan önce zararlar ilgili indirim nedenleri, daha sonra tazminatla ilgili indirim nedenleri uygulanarak tazminatın miktarı belirlenmelidir. ... İndirim sebeplerinin kendi aralarındaki sırası ise ilk önce desteğe ait olanlar, sonra tazminat alacaklısına ait olanlar ve en sonra da tazmin borçlusuna ait olanlar şeklindedir.”, **SERATLI**, s. 197, 198; “...Ancak indirimdeki sıra düzeni ile ilgili yasal bir mevzuat da yoktur. ... Ancak genel kabul gören anlayış ilk önce desteğe ait olan indirim sebepleri, sonra tazminat alacaklısına ait olan indirim sebepleri ve en son tazminat borçlusuna ait indirim sebepleri sırası ile uygulanması yönündedir.”, **YAŞAR**, s. 290-292.

<sup>143</sup> “...davacının maddi zararının hesaplanması noktasında aktif ve pasif dönem zararlarından sırasıyla kusur ve davacı eş için ayrıca evlenme ihtimali oranında indirimin yapıp akabinde Kurum tahsislerinin ve davacıya yapılan ödemenin güncellenmiş tutarının hesaplanan zarardan tenzil edildiği yeni bir hesap raporu almak, bu hesap sonrası çıkacak neticeye göre tüm delilleri bir arada değerlendirip maddi tazminat davası bakımından talep aşılmadan bir karar vermektir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular nazara alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir...” Y21HD., 26.01.2017, 22404/479, www.kazanci.com (01.01.2019); “...İndirim nedenleri genellikle biri gerçek zararın diğeri de tazminatın belirlenmesi işlemine ilişkin olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kural olarak, önce gerçek zararı belirlemek gerektiğinden; zararlar ilgili indirim nedenleri önce, tazminat ile ilgili indirim nedenleri ise sonra uygulanmalıdır. Desteğin ölümü yüzünden yapılmayan ve dolayısıyla harcanmayan bakım ve yetiştirme giderlerinin önce, tazminat ile ilgili olan kusur nedeniyle indirimin ise sonra yapılması gerekirken, kusur indirimi bakım ve yetiştirme giderlerinden önce yapılarak eksik tazminatlara karar verilmesi yanlıştır.”, Y4HD., 20.12.2010, 14074/13252, www.kazanci.com (22.05.2019); “Halbuki haksız fiilden kaynaklanan tazminat hesabında; önce zarara daha sonra tazminata ilişkin belirleme yapılır. Şu halde tazminata ilişkin hesap ra-

kararlarında birlik yoktur. Genel kabul edilen indirimdeki sıralamaya göre ise, öncelikle zarar miktarı belirlenmelidir. Daha sonra tazminat miktarı belirlenmelidir. İndirim sebeplerinin kendi aralarındaki sıra ise ilk önce desteğe ait olanlar, sonra tazminat alacaklısına ait olanlar ve en son da tazminat borçlusuna ait olan indirim sebeplerinin uygulanması yönündedir.

---

porunda önce kusur indirimi yapılarak gerçek zarar belirlenmeli, sonra güncelleşmiş sigorta ödemesi indirimi yapılmalıdır. Sigorta ödemelerinin tenzilinin kusur indiriminden önce yapılması doğru olmamış kararın bu nedenle de bozulması gerekmiştir.”, Y4HD., 27.09.2012, 10818/13782, İstanbul Barosu Dergisi, C. 89, S. 2, 2015, s. 570, 571; “...Dava nitelikçe Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararların giderilmesine ilişkindir. Bu bakımından tazminat belirlenirken, sigortalının hüküm tarihine en yakın tarihte belli olan verilere göre hesaplanacak zararından; Maluliyet oranı, kusur oranı ve kanuni nedenler indirildikten sonra, İş kazası sonucu sürekli işgöremezlik nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bağlanan gelirin hüküm tarihine en yakın tarihte belli olan verilere göre hesaplanarak bildirilecek tüm peşin sermaye değerinin indirilmesi suretiyle tazminatın belirlenmesi gerektiği Yargıtay’ın yerleşmiş görüşlerindedir. Oysa davacı yararına maddi tazminatın hesaplanmasında önce sigortalıya bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değerinin düşüldüğü ve sonra kusur oranının indirildiği ortadadır. Hal böyle olunca sigorta tahsisleri peşin sermaye değerinin en son indirileceği göz ardı edilmek suretiyle indirimde sıralama hatası yapılarak ve tazminatın belirlenmesi hatalı olduğu gibi sigorta tahsislerinin tüm peşin sermaye değeri yerine ilk peşin sermaye değerinin indirilmesi de usul ve yasaya aykırı olmuştur. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgulara aykırı biçimde yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir...”, Y21HD., 24.03.2009, 1240/4316, www.kazanci.com (01.01.2019); “...hükme esas alınan bilirkişi raporunda yapılan hesaplama doğru değildir. Bilirkişi raporunda hesaplanan tazminattan, önce davalı sigortaca yapılan ödeme mahsup edilmiş, sonra evlenme şansı indirimi ve en son kusur indirimi yapılmıştır. Oysa, öncelikle gerçek zararın belirlenmesi bağlamında, önce kusur indirimi yapılmalı, bundan sonra kalan miktardan evlenme şansı indirimi yapılmalı ve en son yapılan kısmi ödeme mahsup edilmelidir. Bu itibarla, hatalı hesaplama yapılan rapora dayalı olarak hüküm kurulması doğru olmadığından, hükmün bozulması gerekmiştir...”, Y17HD., 22.02.2010, 8774/1393, **BALCI**, s. 741; “Bunun yanında Sigortalının açtığı iş kazası maluliyeti nedenine dayanan maddi tazminat davalarında hesaplamının iş kazası tarihinden hüküm tarihine en yakın tarihe kadar bilinen aktif dönem, 60 yaşının ikmaline kadar bilinmeyen aktif dönem, 60 yaşından sonra bakiye ömrü süresince bilinen son asgari ücret üzerinden pasif dönem hesabı yapılarak toplam gelirin belirlenmesi, yönteminde yapılan bu hesaplama sonucu tespit edilen toplam gelir üzerinden öncelikle kusur ve maluliyet indirimi yapılarak ortaya çıkan neticeden son olarak Kurum tahsislerinin düşülmesi gerekir. İşbu dosyada ise, hükme esas alınan hesap raporunda davacıların maddi zarar hesaplaması sırasında hesaplanan aktif ve pasif dönem zararlarından öncelikle Kurum tahsislerinin sonrasında ise kazalı işçi kusurunun indirildiği anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca somut olayda, davacı sigortalının maddi zararının hesaplanması esnasında sıralama hatası yapılarak önce Kurum tahsislerinin tenzil edilip sonrasında ise kusur indiriminin yapıldığı bilirkişi raporuna itimat ile neticeye varılması hatalı olduğu gibi sigortalının sürekli iş göremezlik derecesi, tarafların sosyal ekonomik halleri, davalının kusur oranı ve kaza tarihi gözetildiğinde davacı lehine kararlaştırılan manevi tazminat fazladır. Yapılacak iş; davacıların maddi zararının hesaplanması noktasında aktif ve pasif dönem zararlarından sırasıyla maluliyet ve kusur indirimi yapıp ortaya çıkan neticeden Kurum tahsislerinin rücuyla tabi kısmının tenzil edildiği yeni bir hesap raporu almak, bu hesap sonrası çıkacak neticeye göre tüm delilleri bir arada değerlendirip davacının ilk kararı temyiz etmemesine göre davalı yararını oluşturan usuli kazanılmış hakkı da gözeterek maddi tazminat davası bakımından bir karar verilmek ve yine davacı lehine daha uygun bir miktarda manevi tazminata hükmetmekten ibarettir.”, Y21HD., 07.09.2015, 4186/15891, www.kazanci.com (01.01.2019).



## § 14- DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATININ ÖDENME BİÇİMİ

Bedensel bütünlüğün ihlali ya da adam öldürülmesinden doğan zararlarda nakden tazmin ilkesi uygulanır<sup>144</sup>. 6098 sayılı Kanun'a göre, hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler (TBK.51/1). Tazminatın ödenme biçimi toptan ödeme ya da irat şeklinde ödeme olarak belirlenebilir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararına göre, destekten yararlanan kimselerin uğradıkları zararlar peşin ve toptan şekilde tazmin edilir<sup>145</sup>.

### I- TOPTAN ÖDEME

Doktrinde toptan ödeme, peşin ödeme ya da sermaye şeklinde ödeme olarak ifade edilen ödeme şeklidir. Uygulamada iş kazalarından doğan tazminatların neredeyse hepsine toptan ödeme şeklinde hükmedilmektedir<sup>146</sup>.

Taraflar arasındaki uyuşmazlığın mümkün olduğunca kısa bir sürede çözümlenmesi, tazminat borçlusunun ödeme gücünün uzun bir süre için garanti edilememesi, tazminat borçlusunun güvence göstermesinde karşılaşılan zorluklar, tazminat alacaklısının her irat döneminde psikolojik olarak etkilenmemesi ve zarar gören kişinin toplu bir tazminat elde ederek hayatına yeni bir yön verebilmesine imkân tanınması, tazminat

<sup>144</sup> **EREN**, Genel Hükümler, s. 799; **GÖKYAYLA**, s. 297.

<sup>145</sup> “Yasa metninden de anlaşıldığı üzere; destekten yoksun kalma tazminatının konusu, desteğin yitirilmesi nedeniyle yoksun kalınan yardımdır. Bu tazminatın amacı, ölüm olayı olmasaydı ölenin yardımında bulunduğu kimselere yardımda bulunmaya devam edeceğinin düşünülmesi ve ölüm olayının bu süreci kesmesi sonucu destekten yararlanan kimselerin uğradıkları zararın peşin ve toptan şekilde tazmin edilmesi, bu kimselerin ölüm olayından önceki durumlarına kavuşturulmasıdır. Eş söyleyişle amaç, destekten yoksun kalanların desteğin ölümünden önceki yaşamlarındaki sosyal ve ekonomik durumlarının korunmasıdır.”, YHGK., 27.03.2013, 21-1047/395, www.kazanci.com (01.10.2018).

<sup>146</sup> **GÖKYAYLA**'ya göre, “...kanaatimizce, ihtiyaç süresinin kısa süreli devam edeceği haller dışında, sermaye şeklinde tazminata hükmedilmesi daha isabetlidir. İrat şeklindeki tazminat, destek ile destek gören arasındaki ilişkiye daha uygun olsa da, ülkemizin ekonomik şartları, toptan bir tazminata hükmedilmesini, daha isabetli hale getirmektedir. Tazminat alacaklısı olan destek gören ile sorumlu arasındaki ilişkinin de bir an önce çözülmesi, çoğunlukla işin niteliğine daha uygundur.”, s. 306; “Enflasyonun uzun yıllardır oldukça yüksek bir seyir izlediği ülkemizde zarar görenlerin daha fazla mağdur olmaması için toptan ödeme şeklindeki ödeme, tazminatın zarar göreni zarar verici olaydan önceki haline iade etme amacı karşısında daha tatminkâr bir sonuç sağlamaktadır.”, **SERATLI**, s. 204; **EREN**, Genel Hükümler, s. 799, 800; **YAŞAR**, s. 295; **GÜLEÇ UÇAKHAN**, s. 892 vd.; **GÖKYAYLA**, s. 305; **ŞAHİN**, s. 103.

tutarının enflasyonun ezici etkisinden kurtarılması gerekçeleri uygulamada toptan ödeme şeklinin tercih edilmesini açıklar niteliktedir<sup>147</sup>.

Tazminatın toptan ödenmesi halinde hesaplanan miktardan destek görenin tazminatı erken aldığı oranda indirim yapılması gerekir. Bunun sebebi hak sahiplerinin yıllar sonra elde edecekleri miktarı çok daha önceden bir kerede toptan bir şekilde elde etmeleridir<sup>148</sup>.

## II- İRAT ŞEKLİNDE ÖDEME

Türk Borçlar Kanunu m. 51/1'e göre, hâkim tazminatın ödenme biçimini toptan ödeme şeklinde yapılmasına karar verebileceği gibi irat (gelir) şeklinde ödenmesine de karar verebilir.

Tazminatın irat şeklinde ödenmesine karar verildiği durumlarda tazmin borçlusuna, tazminat alacaklısına veya alacaklılarına periyodik olarak ödemedede bulunmaktadır<sup>149</sup>.

6098 sayılı Kanun'a göre, tazminatın irat biçiminde ödenmesine hükmedilirse, borçlu güvence göstermekle yükümlüdür (TBK.51/2). Bu hüküm emredici nitelikte olduğundan, hâkim irada karar verirken zarar veren borçlunun teminat verebilecek durumda olup olmadığını re'sen araştırmak zorundadır.

Tazminatın irat şeklinde ödenmesi halinde, zarar gören desteğini kaybetmemiş olsaydı her ay belli bir gelir elde edeceğinden, tazminatın irat şeklinde bağlanması suretiyle eski durum aynen devam edecektir<sup>150</sup>. Ayrıca, toptan şekilde tazminat ödenen kişi sermayeyi makul ve verimli bir şekilde işletemediğinde bu miktarı kaybetmiş olacaktır. Ancak irat bağlandığı takdirde bu parayı kaybetmekten kurtarılmış olur<sup>151</sup>.

Uygulamada tazminatın irat biçiminde ödenmesine genellikle karar verilmemektedir. Bunun başlıca nedeni enflasyon sebebiyle para değerlerindeki düşüşlerden dolayı alacaklılar lehine hükmolunan irat miktarının birkaç sene sonra zararı gidermekten uzak

<sup>147</sup> EREN, Genel Hükümler, s. 799-801; SERATLI, s. 204; ÖZKUL, s. 21; AKIN, Maddi Tazminat, s. 267, 268; GÖKYAYLA, s. 305; ŞAHİN, s. 103.

<sup>148</sup> SERATLI, s. 205; TEKİNAY, Destek, s. 220; GÜRSOY, s. 176, 179; ÜÇİŞİK, s. 304; KUDAT, İş ve Trafik, s. 73, 74, 134, 144; SÜZEK, s. 465; AKIN, Maddi Tazminat, s. 198, 255; GÖKYAYLA, s. 306; TANDOĞAN, s. 295.

<sup>149</sup> KUDAT, İş ve Trafik, s. 72; SERATLI, s. 201; KILIÇOĞLU, Tazminat, s. 72, 73; GÖKYAYLA, s. 298, 299; GÜLEÇ UÇAKHAN, s. 885 vd.; ŞAHİN, s. 101.

<sup>150</sup> EREN, Genel Hükümler, s. 799; TANDOĞAN, s. 294; Fikret EREN, Destekten Yoksun Kalma ve Vücut Bütünlüğünün İhlali Hallerinde Ödenecek Tazminatın Şekli, Prof. Dr. H. C. Oğuzoğlu'na Armağan, Ankara 1972, s. 173; GÖKYAYLA, s. 299.

<sup>151</sup> EREN, Genel Hükümler, s. 800; EREN, Destek, s. 173, 174; GÖKYAYLA, s. 299.

bir miktar haline gelmesidir. İrat şeklinde tazminata hükmedilmemesinin bir diğer sebebi ise tazminat borçlusunun ödeme gücünün uzun bir süre için garanti edilememesidir. TBK. m. 51/2 uyarınca borçlu güvence göstermekteyse de teminat zarar gören için pek güven verici bir unsur değildir. Ayrıca tazminatın irat biçiminde ödenmesine karar verilmesi için borçlu güvence gösterdiği takdirde bunun için taşınır ve taşınmaz rehni, ipotek, banka teminat mektubu gibi teminat göstermede zorluklar yaşanmaktadır. Son olarak tazminatın irat şeklinde ödenmesinde zarar gören yaşadığı olumsuz vakıayı ve acısını sürekli hatırlayacağından psikolojik sakıncalarda taşımaktadır<sup>152</sup>.

---

<sup>152</sup> **KUDAT**, İş ve Trafik, s. 139; **AKIN**, Maddi Tazminat, s. 270; **SERATLI**, s. 202; **TEKİNAY**, Destek, s. 216; **EREN**, Genel Hükümler, s. 800, 801; **TANDOĞAN**, s. 296; **EREN**, Destek, s. 175; **GÖKYAYLA**, s. 299-301; **ŞAHİN**, s. 102.

## ÖRNEK:

İş kazası nedeniyle destekten yoksun kalma tazminatına ilişkin dosya üzerinden örnek bilirkişi raporu<sup>153</sup> ve bu rapor doğrultusunda verilen ilk derece mahkemesinin kararına yönelik Yargıtay'ın bozma kararı aşağıda paylaşılacaktır. Yargıtay'ın hangi sebeple bilirkişi raporu doğrultusunda verilen ilk derece mahkemesinin kararını bozduğu açıklanacak olup, bilirkişi raporu yeniden değerlendirilmeyecektir.

## BİLİRKİŞİ RAPORU:

### KAYSERİ 1. İŞ MAHKEMESİ SAYIN HÂKİMLİĞİ'NE

Dosya No :2008/591

Davacı :H...A...-Z...A...-M...A...-S...A...-E...K...-F...T...-  
S...K...-Y...A...-Ö...F...A...

Vekili : Av. S... A...

Davalı : E... İnş. ...

Vekili : Av. N... Ş...

Dava Konusu : İş Kazası Nedeniyle Maddi-Manevi Tazminat

### Mahkemece Tarafımdan İstenen:

Mahkemece bilirkişi olarak tarafımdan; tarafların iddia ve savunmaları ile dosyaya gelen bilgi ve belgelerin inceleme konusu yapılarak davacı tarafı talep edebileceği tazminat miktarının hesaplanması istenmiştir.

### İnceleme ve Tespitlerim:

- 1- Davacılar ve Müteveffanın Yaşı:** Müteveffa T... A... 01.08.1986 doğumlu olup, kaza tarihindeki yaşı 22, PMF yaşam tablosuna göre bakiye ömrü 44 yıldır. Eş H... kaza tarihinde 21 yaşında olup PMF yaşam tablosuna göre bakiye ömrü 45 yıldır. Kız çocuğu Z... kaza tarihinde 1 yaşındadır.
- 2- Aktif Çalışma ve Destek Süresi:** Yargıtay uygulaması gereği aktif çalışma ömrü 60 yaş kabul edildiğinden, müteveffanın bakiye aktif çalışma süresi 38 yıl olarak hesaplanmıştır. Eş için müteveffanın bakiye ömür süresi sonu olan, 02.11.2051 tarihine kadar destekten yoksun kalma tazminatı hesabı yapılmış-

<sup>153</sup> Bilirkişi raporu ve Yargıtay'ın 21HD., 12.03.2012, 9491/3554, kararı için bkz. **NARTER**, Tazminat, s. 996-1000.

tır. Kız çocuğu için 22 yaşın ikmal edileceği tarihe kadar destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanmıştır. Buna göre kız çocuğu Z... için 02.02.2029 tarihine kadar destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanmıştır. Ölüm tarihinden asgari ücret rakamlarının belirli olduğu 31.12.2010 tarihine kadar işlemiş dönem, bu tarihten sonrası için ise işleyecek dönem tazminat hesabı yapılmıştır. Hesaplamalarda Yargıtay uygulaması gereği her yıl %10 artırım ve iskonto uygulanmıştır.

- 3- Hesaplamaya Esas Alınan Kazanç:** Dinlenen tanıklar müteveffanın günlük 55-60 YTL yevmiye aldığı beyan etmiş, İnşaat Mühendisler Odası'na ücret düzeyinin 45-55 YTL olabileceği belirtilmiştir. Bu nedenle hesaplama odaca bildirilen rakamın ortalaması olan 50 YTL üzerinden yapılmıştır. Bu rakam asgari ücretin  $50,00/13,97=3,57$  katıdır. Asgari ücret 02.11.2007-31.12.2007 dönemi 419,15.- YTL 01.01.2008-30.06.2008 dönemi 481,55.- YTL, 01.07.2008-31.12.2008 dönemi 505,62.-YTL 01.01.2009-30.06.2009 dönemi 527,13.- YTL, 01.06.2009-31.12.2009 dönemi 546,48.- YTL 01.01.2010-30.06.2010 dönemi 577,01. YTL, 01.07.2010-31.12.2010 dönemi 599,58. YTL/Nettir. 2008 yılından itibaren asgari geçim indirim sistemi ... davacının gelirine asgari geçim indirimi de eklenmiştir.
- 4- Kusur Durumu:** Dosyada mevcut kusur raporlarında müteveffanın %20 oranında, işverenin ... oranında kusurlu bulunduğu görülmüş, bu nedenle hesaplama sonucu bulunan ... oranında müterafik kusur indirimi yapılmıştır.
- 5- Paylaştırma Oranı:** Müteveffa evli olup, hak sahibi olarak eşi ve bir küçük çocuğu bulunmaktadır. Bu durum göz önüne alınarak müteveffa yaşasa idi gelirinin 2/5'ini kendisine ... eşine ayıracağı, çocuğuna da gelirinin 1/5'ini ayıracağı kabul edilmiş, paylaştırma ... çocuğun destek durumunu yitirmesinin ardından eşin payı artırılmış ve eşe 2/5 oranında pay verilmiştir. Takdir Sayın Mahkemenindir.
- 6- Eş İçin Evlenme İhtimali İndirimi:** Müteveffanın eşi H... 21 yaşında dul kalmış, şu an 23 yaşında ve 1 çocuğu bulunmaktadır. Eşin evlenme ihtimali göz önüne alınmış ve hesaplama sonucu bulunan rakamdan %35 oranında evlenme ihtimali indirimi yapılmıştır. Evlenme ihtimali Arkun Kudat tarafından hazırlanan ve Askeri Yüksek İdare Mahkemesince de benimsenen tablo-

ya göre yapılmış olup anılan tabloda eşin yaşına göre evlenme ihtimali %40'dır. Her bir çocuk için %5 indirilmiş ve davacı eşin evlenme ihtimali %35 olarak bulunmuştur. Takdir Sayın Mahkemenindir.

**7- Kurumca Bağlanan Gelirin Mahsubu Meselesi:** Dosyada mevcut ... davacı H... 'ye  $52.931,45+26,69=52.918,14$ .- YTL, Z...'ya  $28.233,18+26,69=28.259,87$ .- YTL peşin sermaye değerli gelir bağlandığı bildirilmiştir. Bu nedenle hesaplama sonucu bulunan rakamdan kurumca bağlanan bu gelirler mahsup edilmiştir.

### HESAPLAMALAR

#### İşlemiş Dönem Tazminat Hesabı:

02.11.2007 – 31.12.2007 dönemi	: 1 ay 29 gün
Gelir Kaybı (419.152.500/30x59)	: 824,32.- YTL
01.01.2008 – 30.06.2008 dönemi	: 6 ay
Gelir Kaybı (481.550.000x6)	: 2.889,30.- YTL
01.07.2008 – 31.12.2008 dönemi	: 6 ay
Gelir Kaybı (505.621.000x6)	: 3.033,72.- YTL
01.01.2009 – 30.06.2009 dönemi	: 6 ay
Gelir Kaybı (527.13x6)	: 3.162,78.- YTL
01.07.2009 – 31.12.2009 dönemi	: 6 ay
Gelir Kaybı (546.48x6)	: 3.278,88.- YTL
01.01.2010 – 30.06.2010	: 6 ay
Gelir Kaybı (577.01x6)	: 3.462,06.- YTL
01.07.2010 – 31.12.2010 dönemi	: 6 ay
Gelir Kaybı (599.58x6)	: 3.597,48.- YTL
<b>Toplam</b>	<b>: 20.242,54.- YTL</b>
<b>3,57 Katı</b>	<b>: 72.287,28.- YTL</b>
<b>2/5 Eş Hissesi</b>	<b>: 28.914,91.- YTL</b>
<b>1/5 Çocuk Hissesi</b>	<b>: 14.457,45.- YTL</b>

### İşleyecek Dönem Tazminat Hesabı:

	H... için	Z... için
<b>Toplam</b>	<b>: 130019,41</b>	<b>26029,98</b>
<b>3,57 Katı</b>	<b>: 464169,30</b>	<b>92927,03</b>

Yukarıda yapılan hesaplama sonucu davacı eş H...’nin işlemiş dönem destek zararı 28.914,91.- YTL, işleyecek dönem destek zararı 464.169,30.- YTL olmak üzere toplam destek zararı 493.084,21.- YTL olarak bulunmuştur.

%20 müterafik kusur indirimi sonucu  $(493.084,21/100 \times 80)$  394.467,36.- YTL kalmıştır. %35 evlenme ihtimali indirimi sonucu  $(394.467,36/100 \times 65)$  256.403,78.- YTL kalmıştır.

Kurumca bağlanan gelirin mahsubu sonucu davacı H...’nin tazminat alacağı  $256.403,78 - 42.958,14 = 213.445,64$ .- YTL kalmıştır.

Davacı Z...’nin işlemiş dönem destek zararı 14.457,45.- YTL, işleyecek dönem destek zararı 93.927,03.- YTL olmak üzere toplam destek zararı 108.384,48.- YTL olarak bulunmuştur.

%20 müterafik kusur indirimi sonucu  $(108.384,48/100 \times 80)$  86.707,58.- YTL kalmıştır.

Kurumca bağlanan gelirin mahsubu sonucu davacı Z...’nin tazminat alacağı  $86.707,58 - 28.259,87 = 58.447,71$ .- YTL kalmıştır. Takdir Sayın Mahkemenindir.

### SONUÇ ve KANAATİM:

Delillerin takdir, tahlil ve tartışılması Sayın Mahkemenize ait olmak üzere;

- Davacı H...’nin destek zararının 203.445,64.- YTL olduğu, Davacı Z...’nin destek zararının 58.477,71.- YTL olduğu,
- Davacı tarafça manevi tazminat talebinde de bulunduğu ve manevi tazminatların takdirinin Sayın Mahkemeye ait olduğu, Kanaatimi havi raporum, Sayın Mahkemenin bilgi ve takdirlerine saygı ile sunulur. 07.04.2010

Bilirkişi

Av. H... Ö...

## YARGITAY’IN BOZMA KARARI:

Yargıtay, yukarıda verilen bilirkişi raporu esas alınarak hüküm kurulan ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur. Söz konusu bilirkişi raporunda hesaplama esas alınan kazanç hatalıdır. Raporda ortalama ücret üzerinden asgari ücrete oranlama yapılarak sonuca ulaşılmıştır. Hâlbuki Yargıtay’ın yerleşmiş görüşlerine göre, maddi zararın hesabında gerçek ücretin esas alınması koşuldur. Gerçek ücret araştırması ise, işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarından yapılacaktır. Eğer bu bordrolar yok ise işçinin gerçek ücreti, işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu dikkate alınarak emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret göz önünde tutularak belirlenmesi gerekir<sup>154</sup>.

<sup>154</sup> “...işverenin %80, ölen işçinin %20 oranında kusurlu oldukları anlaşılmaktadır. Zararlandırıcı sigorta olayına maruz kalan sigortalının, maddi zararının hesabında, gerçek ücretin esas alınması koşuldur. Gerçek ücretin ise işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarından saptanacağı, işçinin imzasının bulunmadığı işyeri ve sigorta kayıtlarının nazara alınamayacağı, işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarının bulunmaması durumunda işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu dikkate alınarak, emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret göz önünde tutularak belirlenmesi gerektiği, Dairemizin giderek Yargıtay’ın yerleşmiş görüşlerindedir. Hal böyle olunca hesap raporunun hükme dayanak alınacak nitelikte olduğundan söz edilemez. Yapılacak iş, davacının yaptığı iş, yaşı, kıdemi belirtilmek suretiyle ilgili meslek odasından olay tarihinden günümüze kadar emsal işçinin alabileceği günlük net ücreti her yıl için ayrı ayrı sormak ve hüküm tarihine en yakın tarihte belli olan veriler nazara alınarak yukarıda açıklanan esaslara göre bilirkişiye zarar hesabı yaptırılarak çıkacak sonuca göre karar vermektir. ... Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular nazara alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. ... SONUÇ: Hükümün sair hususlar incelenmesizin BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde temyiz edenlere iadesine, 12.03.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.”, Y21HD., 12.03.2012, 9491/3554, **NARTER**, Tazminat, s. 998-1000.



## SONUÇ

İş kazası işçinin can ve mal kaybı ile sonuçlanan anlık bir olaydır. İş kazasına işçinin kendi kusuru, işverenin kusuru ya da olayla bağlantılı olmayan üçüncü bir kişinin kusuru da sebep olmuş olabilir. İşveren, işçiyi gözetme borcu kapsamında işçinin hak ve menfaatlerini koruması gerekmektedir. İşveren, ilk olarak işçiye çalışabileceği güvenli bir işyeri ortamı sağlamalıdır. Bu ortam sağlanırken, işveren günün şartlarına bağlı olarak bilim ve teknolojinin imkânlarından faydalanmalıdır. İşveren gözetme borcuna aykırı davrandığında meydana iş kazası veya meslek hastalığı gelebilmektedir. Bunun sonucu olarak işveren aleyhine inceleme konumuz bakımından hukuki yaptırımlar gündeme gelmektedir. Destekten yoksun kalma tazminatı işveren aleyhine uygulanan hukuki yaptırımlardan birisidir.

İşverenin hukuki sorumluluğunu doğuran iş kazaları ile kazaya uğrayan işçiye veya ölümü halinde hak sahiplerine sadece Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından gerekli yardımların yapılmasını sağlayan iş kazaları bir birinden farklı özelliklere sahiptir. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu anlamında iş kazası sayılabilmek için iş kazasının 5510 sayılı SSGSSK. m. 13'de beş bent halinde sayılan durumlardan birinde gerçekleşmiş olması ve kaza ile ortaya çıkan zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunması yeterlidir. İşverenin hukuki sorumluluğunun doğması için ise bunların yanında iş kazasının işverenin yaptığı işle uygun nedensellik bağı içinde olması gerekir. İşverenin yürüttüğü iş ile kaza arasında uygun nedensellik bağının belirlenmesi her somut olay bakımından ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Gerçekleşen her olay bakımından bu değerlendirme bazen çokta kolay olmayabilir. Bu uygun nedensellik bağının belirlenmesinde birtakım karinelere dayanılabilir. Bunlar, iş kazasının işverenin iş güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle ortaya çıkmış olması, işçinin işverenin işini gördüğü sırada veya iş süresi içinde kazaya uğraması olabilir. İşçinin işyeri dışında uğradığı kaza dahi eğer işverenin yürüttüğü iş ile ilgili ise işverenin hukuki sorumluluğu meydana gelecektir. İşverenin iş kazası nedeniyle ortaya çıkan ve SSGSSK. tarafından karşılanmayan zararlardan sorumlu tutulabilmesi için iş kazası ile yürütülen iş arasındaki nedensellik bağının kesilmemiş olması gerekir. Zorlayıcı neden (mücbir sebep), üçüncü kişinin kusuru ve kazaya uğrayan kişinin ağır kusuru ile uygun nedensellik bağı kesilmişse ortaya çıkan zarardan dolayı işverenin sorumlu olması mümkün değildir. İşverenin hukuki sorumluluğunun niteliği doktrinde tartışmalıdır. Hâkim görüşüne göre işvere-

nin hukuki sorumluluğunun niteliği kusur sorumluluğudur. Yargıtay'ın bu konuda kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluğu benimsediği kararları olmakla birlikte, son dönem kararlarında objektifleştirilen kusurun, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırırsa da, onu kusursuz sorumluluk halinde dönüştürmeyeceğini belirtmektedir. Yani kusursuz sorumluluğa yaklaşan bir kusur sorumluluğunu ifade etmek suretiyle kusur sorumluluğunu vurguladığı görülmektedir. Kusur sorumluluğu kabul edildiği takdirde iş kazasının tamamen kaçınılmaz nedenlerden kaynaklandığı durumlarda işçinin veya ölümü halinde hak sahiplerinin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararları için işverenden tazminat alabilmeleri mümkün olmayacaktır. Bu olumsuz durumu Yargıtay risk esasına dayanan kusursuz sorumluluk ilkesi ile gidermeye çalışmaktadır. Yargıtay böyle bir durumda şartların oluşması halinde zarardan sorumluluğu taraflar arasında orantısal olarak paylaşılması görüşündedir. İşçinin menfaatinin korunması gerekeceğinden işverenin payının işçiden daha fazla belirlenmesi gerekir.

Meslek hastalığı ise işin yürütüm şartlarına bağlı olarak işçinin bünyesinde zaman içinde oluşan bir zarardır. İşçinin bünyesinde meydana gelen her hastalık meslek hastalığı değildir. 5510 sayılı Kanun'da meslek hastalığının saptanmasında karma sistem benimsenmiştir. Bu sistem önceden belirlenmiş meslek hastalıkları listesi ve bu listede yer almayan bazı hastalıkların meslek hastalığı olarak kabul edilmesi esasına dayanır. Sigortalının meslek hastalığı sigorta kolundan faydalanabilmesi için çalışmakta olduğu işten dolayı meslek hastalığına yakalandığının ilgili sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun şekilde düzenlenen sağlık kurul raporu ve ekli belgelerin incelenmesi sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi gerekmektedir. Eğer sigortalı meslek hastalığı sebebiyle ölmüş ise aynı yöntem işletilerek ölüm ile meslek hastalığı arasında illiyet bağının bulunduğu Kurum Sağlık Kurulunca karara bağlanacaktır. Kurum Sağlık Kurulunun vermiş olduğu karar kesin değildir. Eğer verilen kararda hastalığın meslek hastalığı sonucu olmadığı yönünde sigortalı aleyhine karar verilmişse, bu karara karşı Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna başvurulabileceği gibi yetkili İş Mahkemesi'nde de kurum ve işveren aleyhine dava açılarak hastalığın yönetmelik ekindeki meslek hastalığı listesinde yer alan mesleki bir hastalık sonucu olduğunu ispat edebilme imkânı bulunmaktadır. Sigortalı yakalandığı hastalığın meslek hastalığı olduğunu ileri sürüyorsa buna karşılık hastalık meslek hastalığı listesinde yer almıyorsa, ayrıca sigortalı ve hak sahipleri tarafından yapılan başvuru kurumca da reddedilmiş ise

bu konuda ki uyuşmazlık Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanmaktadır. Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu kararı Kurumu bağlayıcı olmasına karşın ilgilileri bağlayıcı nitelikte değildir. Bu sebeple sigortalı veya hak sahipleri tarafından Yetkili İş Mahkemesi'ne de başvuru imkânı bulunmaktadır.

Destekten yoksun kalma tazminatının amacı inceleme konumuz bakımından işçinin ölmeden önce yardımda bulunduğu kişilerin sosyal seviyelerine bağlı yaşam standartlarını korumaktır. Burada destek ilişkisi sürekli ve düzenli bir nitelik taşımaktadır. İşçinin bakım gücüne sahip olması, yardımda bulunulan kişinin ise bakım ihtiyacı içinde bulunması gerekir. Desteğin yapmış olduğu yardımların hangi sebeple yaptığının önemi yoktur. İş kazasından kaynaklanan maddi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatının hesabında genel kural, gerçek belli iken varsayıma gidilemeyeceğidir. Destekten yoksun kalma tazminatının hesabında işçinin ücretinin belirlenmesi ve bu gelirden hak sahiplerine hangi oranda pay ayırdığının saptanması gerekir. Bakiye ömrün (muhtemel yaşam süresinin) belirlenmesinde PMF-1931, TRH-2010 tabloları kullanılmaktadır. Ancak Yargıtay daireleri arasında hangi tablonun kullanılacağı yönünde görüş birliği yoktur. İşçi aktif çalışmasına devam ettiği sürede kazandığı ücretle ve aktif çalışmasına son verdikten sonra da Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca bağlanan yaşlılık aylığı ile hak sahiplerine destek olabilecektir. Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında bilinen (işlemiş) ve bilinmeyen (işleyecek) dönem olmak üzere iki dönem vardır. Bilinen dönem kaza ile hüküm ya da hükme en yakın tarihli bilirkişi raporu arasındaki dönemdir. Bu dönemdeki hesaplamalar gerçek verilere göre yapılmaktadır. Hüküm ya da hükme en yakın tarihli bilirkişi raporu ile işçinin muhtemel yaşam süresi arasındaki dönem ise bilinmeyen dönemdir. Bilinmeyen dönemdeki hesaplamalar ise kabul edilen kriterler bağlamında varsayımlara dayanılarak yapılmaktadır. Bilinmeyen dönemde işçinin ücreti belirlenirken yıllar içinde gerçekleşecek enflasyon, işçinin performansı, işyerindeki kıdeminin artış göstereceği gerçeği karşısında her yıl için işçinin ücretinin bir önceki yıla oranla %10 artırılarak sonuca ulaştırılmalıdır. İşçinin yıllar sonra elde edeceği ücreti daha yakın bir tarih olan hüküm tarihinde elde etmesi nedeniyle de her yıl için %10 artırılmış olan ücret miktarı %10 iskontoya tabi tutulacaktır. Daha sonra da bu miktarın hüküm tarihindeki değerinin bulunması için de sermayeleştirme işlemi yapılmaktadır. Destekten yoksun kalma tazminatının miktarına etki eden unsurlar bulunmaktadır. Bunların en başında tarafların kusur oranları gel-

mektedir. Bir kimsenin kendi kusurundan kaynaklı bir sebepten dolayı yarar elde etmesi doğru değildir. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bağlanan gelirlerin belirlenmesi de aynı oranda önemlidir. Destekten yoksun kalma tazminatı ve maddi tazminat hesaplamalarının yeknesak hale gelmesi amacıyla kanun koyucu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 55’de düzenleme yapmıştır. Bu düzenleme doktrinde tartışmalara yol açsa da Anayasa Mahkemesi’ne yapılan itiraz başvurusu, Anayasa Mahkemesi’nin 28.11.2013 (74/143) tarihli kararıyla oybirliği ile anılan hükmün Anayasa’ya aykırı olmadığından itirazın reddine karar verilmiştir. Ayrıca destekten yoksun kalma tazminatının miktarına etki eden unsurlar bakımından miras menfaatleri, evlenme ihtimali, yetiştirme giderleri ve yapılamayan masraflar ve hatır işleri de değerlendirmeye alınmalıdır. Destekten yoksun kalma tazminatı hesaplamalarında Yargıtay’ın sürekli üzerinde durduğu bazı yerleşmiş ve dikkat edilmesi gereken hususlar vardır. Bunların başında Yargıtay gerçek belli iken varsayıma gidilmemesi görüşündedir. Kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde tespit edilmelidir. Tazminatın saptanmasında, zarar ve tazminata doğrudan etkili olan işçinin net geliri, bakiye ömrü, iş görebilirlik çağı, iş görmezlik ve karşılık kusur oranları, destek görenlerin gelirden alacakları pay oranları, eşin evlenme olasılığı, Sosyal Sigortalar tarafından bağlanan peşin sermaye değeri gibi tüm verilerin hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde öncelikle belirlenmesi gerekmektedir. Tazminat miktarı; işçinin olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluşmaktadır. İşçinin günlük net geliri tespit edilerek bilinen dönemdeki kazancı mevcut veriler nazara alınarak iskontolama ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanacağı, bilinmeyen dönemdeki kazancının ise; yıllık olarak %10 arttırılıp %10 iskontoya tabi tutulacağı, 60 yaşına kadar (aktif) dönemde, 60 yaşından sonrada bakiye ömrüne kadar (pasif) dönemde elde edeceği kazançların ortalama yöntemine başvurulmadan ve asgari ücretle her yıl için ayrı ayrı hesaplanması gerekmektedir. Gerçek ücretin ise işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarından saptanacağı, işçinin imzasının bulunmadığı işyeri ve sigorta kayıtlarının nazara alınamayacağı, işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarının bulunmaması durumunda işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu dikkate alınarak, emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret göz önünde tutularak belirlenmesi gerekmektedir.

İş kazası ya da meslek hastalığı sonucu ölen işçinin desteğinden yoksun kalan kimselerin hak kazandığı destekten yoksun kalma tazminatının ödenme biçimi de farklı-

lık gösterebilmektedir. Bu bakımdan destekten yoksun kalma tazminatına irat veya toptan şekilde ödenmesine karar verilebilir. Uygulamada genellikle toptan şekilde ödenmesine karar verilmektedir. Bunun en kabul edilebilir gerekçesi ise ülkemizde bulunan yüksek enflasyonun zaman içinde yapılacak ödemeleri zararı karşılamaktan uzaklaştıracağı düşüncesidir.



## **YARARLANILAN KAYNAKLAR\***

- AKIN** Levent: Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Sorumluluklar, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği (Levent AKIN/H. Serdar ŞARDAN), İstanbul 2011. (Güvenlik)
- AKIN** Levent: İş Göremezlik Tazminatlarına Esas Alınan Ücretlerin Belirlenmesi, Çimento İşveren Dergisi, C. 27, S. 5, Eylül 2013, s. 34-42. (Ücret)
- AKIN** Levent: İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Destekten Yoksunluk Ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, 12-13 Nisan 1996 İstanbul Galatasaray Lisesi Sempozyum Galatasaray Üniversitesi Rektörlüğü/İstanbul Barosu Başkanlığı, İstanbul 1996, s. 48 vd. (Sorumluluk)
- AKIN** Levent: İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Maddi Tazminat Davaları, İş Sağlığı ve Güvenliği, Editör: Dilek Baybora, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir 2012. (Dava)
- AKIN** Levent: İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001. (Maddi Tazminat)
- AKIN** Levent: İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Ankara 2013.
- AKIN** Levent: İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı (Karar İncelemesi), Çimento İşveren Dergisi, Mart 2011. (Nedensellik)
- AKPINAR** Teoman: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2018.
- AKTAŞ** Hakkı: İş Kazalarında Zarar Hesabı, İBD., C. 69, S. 1-3, 1995, s. 35-66.
- AKÜNAL** Teoman: Haksız Fiilden Doğan Zararlarda Denkleştirme Sorunu, İstanbul 1977.
- AKYİĞİT** Ercan: İş Kanunu Şerhi, C. 2, Ankara 2008.
- ALPER** Yusuf: Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku, 8. B., Bursa 2016, s. 239 vd.
- ALTINEL** Hüseyin: İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Ankara 2015.
- ARASLI** Utkan: Yeni Borçlar Yasası'nın İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Maddi Tazminat Davalarında Getirdiği Sistem ve Hakkaniyet İndirimi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 24, Aralık 2011, s. 143-145.

---

\* Aynı yazarın birden fazla eserinin bulunması halinde parantez için de gösterilen kısaltmalar kullanılmıştır.

- ARICI** Kadir: İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999.
- ARICI** Kadir: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015. (Sosyal Güvenlik)
- AŞÇIOĞLU** Çetin: Trafik Kazalarında Hukuki Sorumluluk ve Tazminat Davaları, Ankara 1989.
- AYAR** Zeynep: İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası, Tanımı, Unsurları ve Kuruma Bildirilmesi, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 2, Aralık 2014.
- AYDINLI** İbrahim: “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”, TÜHİS., İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 19, Kasım 2005. (Kişiliğin Korunması)
- AYDINLI** İbrahim: İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara 2015.
- BAKIRCI** Kadriye: İşçinin Desteginden Yoksun Kalanların Açtıkları Destekten Yoksun Kalma Davası, Kamu-İş, Temmuz 1991, s. 21-40.
- BALCI** Mesut: İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması, 2. B. , Ankara 2011.
- BALKIR** Zehra Gönül: İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 2, S. 1, 2012/1.
- BALOĞLU** Cem: İşverenin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kamu-İş, 2014/3.
- BAŞBOĞA ŞAHBAZ** Zübeyde: İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar, İstanbul 2010.
- BAŞBUĞ** Aydın: İş Kazasından Doğan Tazminat Hesaplarında Sosyal Güvenlik Yardımlarının Mahsubu (Denkleştirme) Sorunu, Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları, Editörler: Aydın Başbuğ/Mehmet Bulut, Ankara 2016. (Denkleştirme)
- BAŞBUĞ** Aydın: İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara 2013.
- BAYBORA** Dilek: İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış, İş Sağlığı ve Güvenliği, Editör: Dilek Baybora, Eskişehir 2012.
- BAYCIK** Gaye: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, Ankara Barosu Dergisi, 2013/3. (Sağlık ve Güvenlik)
- BAYCIK** Gaye: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara 2006.

- BİLİR Nazmi/YILDIZ Ali Naci:** İş Sağlığı ve Güvenliği, 3. B., Ankara 2014.
- BOSTANCI Yalçın:** Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, Kamu-İş, C. 8, S. 1, 2005.
- CANIKLIOĞLU Nurşen:** 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşverenin Yükümlülükleri, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul 2012.
- CANIKLIOĞLU Nurşen:** Yargıtay'ın 2002 Yılı Sosyal Sigorta Kollarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Semineri, Ankara 2004. (Değerlendirme)
- CENTEL Tankut:** İş Hukuku, C. I, İstanbul 1994.
- CENTEL Tankut:** İşyerine Getirilip Götürülme Sırasında Uğranılan Kaza-İş Kazası Kavramı, İş Hukuku Dergisi, C. III, S. I, Ocak-Mart 1993. (Kaza)
- CENTEL Tankut:** Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtay'ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul 1997. (Değerlendirme)
- CENTEL Tankut:** Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011. (Kişilik)
- CİN Halil/AKYILMAZ Gül:** Türk Hukuk Tarihi, Konya 2008.
- ÇAĞA Tahir:** Ölüme Sebebiyet Halinde Müteveffanın Yardımından Mahrum Kalanlara Verilecek Maddi Tazminatın Tayini Meselesi, Adalet Dergisi, 1950, C. 41, S. 4, s. 434-458.
- ÇAKIRCA Seda İrem:** Türk Sorumluluk Hukukunda Yansıma Zararı, İstanbul 2012.
- ÇELİK Çelik Ahmet:** Cana Gelen Zararlarda Tazminatın Ölçüsü ve Kazanç Kavramı, Legal Yayınevi 2006. (Kazanç)
- ÇELİK Çelik Ahmet:** Sosyal Güvenlik Kurumu Rücu Davalarında Zamanaşımı ve Sorumlulardan İstenebilecek Miktarlar, Manisa Barosu Dergisi, S. 116, 2011.
- ÇELİK Nuri/CANIKLIOĞLU Nurşen/CANBOLAT Talat:** İş Hukuku Dersleri, 30. B., Ankara 2017.
- ÇENBERCİ Mustafa:** İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986. (İş)
- ÇENBERCİ Mustafa:** Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985.
- ÇETİNDAG Şerif:** İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum, Toprak İşveren Dergisi, 2010/86.



- DEMİR** Engin: İş Kazalarının Maliyeti, ÇASGEM Yayını, Ankara 2011.
- DEMİRCİOĞLU** A. Murat/**CENTEL** Tankut: İş Hukuku, 19. B., İstanbul 2016.
- DEMİRCİOĞLU** A. Murat/**GÜZEL** Ali: İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu, İstanbul 2001.
- DEMİRCİOĞLU** Murat / **KAPLAN** Hasan Ali: Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2016.
- EKİN** Ali: İş Sağlığına ve Güvenliğine ilişkin Yükümlülükler Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından), Ankara 2010.
- EKONOMİ** Münir: İş Hukuku, C. 1, Ferdi İş Hukuku, 3. B. , İstanbul 1984.
- ELMA** Ramazan: Güncel Yönetmelik ve Tebliğler Doğrultusunda Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. B. , Ankara 2016.
- EMİRHAN** Fatma: İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği, İstanbul 2017.
- ERDEMİR** M. Aymelek: İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Ankara 2015.
- EREN** Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 21. B., Ankara 2017. (Genel Hükümler)
- EREN** Fikret: Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974.
- EREN** Fikret: Destekten Yoksun Kalma ve Vücut Bütünlüğünün İhlali Hallerinde Ödenecek Tazminatın Şekli, Prof. Dr. H. C. Oğuzoğlu'na Armağan, Ankara 1972. (Destek)
- EREN** Fikret: Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi, Ankara 1975. (Sorumluluk)
- EROL** Ali Nevzat: İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Doğan Hukuk Davaları, 1975.
- EYRENCİ** Öner/**TAŞKENT** Savaş/**ULUCAN** Devrim: Bireysel İş Hukuku, 8. B., İstanbul 2017.
- GEREK** Nüvit: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Öngörülen Tehlike Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/24.
- GÖKCAN** Hasan Tahsin: Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku, 4. B., Ankara 2016. (Tazminat)

- GÖKCAN** Hasan Tahsin: Karayolları Trafik Kanununa Göre Hukuki Sorumluluk Tazminat Sigorta ve Rücu Davaları, 8. B., Ankara 2014.
- GÖKYAYLA** Kadir Emre: Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2004.
- GÜLEÇ UÇAKHAN** Sema: Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması, 8. B., Ankara 2017.
- GÜNAY** Cevdet İlhan: İş Davaları, 4. B., Ankara 2014.
- GÜNEREN** Ali: İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları, 2. B, Ankara 2011.
- GÜRBÜZ** Metin: Beden Tamlığının İhlali (Sakatlık) ve Ölüm Hallerinde Doğan Maddi Zararın Hesaplanması ve Tazminatın Tayini, Ankara 2001.
- GÜRSOY** Kemal Tahir: Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, AÜHFD., 1972/1-2, s. 143-193.
- GÜZEL** Ali/**OKUR** Ali Rıza/**CANIKLIOĞLU** Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, 16. B., İstanbul 2016.
- GÜZEL** Ali/**UGAN ÇATALKAYA** Deniz: İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları, Çalışma ve Toplum, 2012/3.
- HATEMİ** Hüseyin: İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat Takdiri, İHU., 1976, İşK.73 (no.2).
- İŞIKTAÇ** Yasemin: Somut Olayın Normla Bağlantılandırılması: Örnek Olay, Farazi Destek, Ankara Barosu Dergisi, Yıl:66, S. 1, 2008.
- İNCİROĞLU** Lütfi: İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, 2. B., İstanbul 2008.
- İSTEK** Ahmet: Tam Yargı Davalarında Maddi Tazminat, Ankara 2017.
- İYİMAYA** Ahmet: İnsan Zararları Konusunda Belirmekte Olan Bazı Yeni Eğilimlerin Analizi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 1994/2, s. 193-232.
- KAPLAN** Emine Tuncay: İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara 1992.
- KARADENİZ ÇELEBİCAN** Özcan: Roma Hukuku, Ankara 2006.
- KARAKAŞ** İsa: SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları, Ankara 2009.
- KICALIOĞLU** Mustafa: Haksız Fiillerden Doğan Tazminat Davaları, Ankara 2015.
- KILIÇ** Leyla: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara 2006.

- KILIÇOĞLU** Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 2002. (İş)
- KILIÇOĞLU** Mustafa: Tazminat Esasları ve Hesaplama Yöntemleri, Ankara 1998. (Tazminat)
- KILIÇOĞLU** Mustafa: Tazminat Hukuku, 6. B., Ankara 2016.
- KILIÇOĞLU** Mustafa: Trafik Kazası, İş Kazası, Meslek Hastalığı, Haksız Fiil Sonucu Ölümden Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, 2. B., Ankara 2014. (Destek)
- KILKIŞ** İlknur: İş Sağlığı ve Güvenliği, 2. B., Bursa 2016.
- KORKMAZ** Fahrettin/**ALP** Nihat: Bireysel İş Hukuku, 3. B., Ankara 2016.
- KORKUSUZ** M. Refik/**UĞUR** Suat: Sosyal Güvenlik Hukuku, 4. B., Bursa 2015.
- KUDAT** Arkun: Cismani Zararların Değerlendirilme Prensipleri ve Maluliyet Baremleri, Ankara 1970.
- KUDAT** Arkun: İş ve Trafik Kazalarında Ölüm Tazminatı, Ankara 1975. (İş ve Trafik)
- KURT** Resul: Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 3. B., Ankara 2015.
- LAÇİNER** Vedat: Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu, İstanbul 2013.
- MOLLAMAHMUTOĞLU** Hamdi/**ASTARLI** Muhittin/**BAYSAL** Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2017.
- MOLLAMAHMUTOĞLU** Hamdi/**ASTARLI** Muhittin/**BAYSAL** Ulaş: İş Hukuku, 6. B., Ankara 2014. (Ders)
- MOLLAMAHMUTOĞLU** Hamdi: İş Hukuku, 2005.
- MÜLAYİM** Baki Oğuz: İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Kavramları, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmamış), 2006.
- NART** Serdar: Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Hükümler, Ankara 2014.
- NARTER** Sami: Çalışanlar İçin Tazminatlar, Ankara 2015. (Tazminat)
- NARTER** Sami: Destekten Yoksun Kalma Tazminatı ve Davaları, Ankara 2014. (Destek)
- NARTER** Sami: İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, 2. B., Ankara 2015. (İş Kazası)
- NARTER** Sami: İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, Ankara 2014.

- NARTER** Sami: Kusursuz Sorumluluk, Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku, Ankara 2016. (Haksız Fiil)
- OĞUZ** Özgür: AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, İstanbul 2011.
- OĞUZMAN** Kemal: İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İÜHF. Mecmuası, C. 34, S. 1-4, İstanbul 1969, 337-339.
- OKUR** Ali Rıza: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Kamu-İş, Ankara 2006, s. 171 vd.
- OLGAÇ** Cüneyt/**BULUT** Mehmet: İş Kazaları Meslek Hastalıkları Uygulamaları ve Rûcu Davaları (6385 Sayılı Kanun ile Yapılan Değişikliklerle), 2. B., Ankara 2013.
- OZANOĞLU** Hasan Seçkin: Türk Borçlar Hukuku ve Sorumluluk Hukuku Açısından TBK. 55. madde ve Bedensel Zararlar, Yeni Gelişmeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre, C. 1, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara 2016, s. 121-127.
- ÖZDEMİR** Erdem: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2014.
- ÖZKUL** Emin Aydın: Destekten Yoksun Kalma ve İşgöremezlik Tazminatlarının Hesabına İlişkin İlkeler, Çimento İşveren Dergisi, S. 1, C. 9, Ocak 1995, s. 13-24.
- ÖZTÜRKLER** Cemal: Ölüm Tazminatının Miras Yararı ile Denkleştirilmesi, Ankara Barosu Dergisi, 1980/2, s. 227-229.
- SARIBAY ÖZTÜRK** Gizem: İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul 2015.
- SERATLI** Gaye Burcu: İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2003.
- SEVİMLİ** Ahmet K.: Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Korunması, Çalışma ve Toplum, 2013/1.
- SEZER** Ahmet Necdet: Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Hesaplanmasında Gözönünde Tutulacak Esaslar, Yasa Hukuk Dergisi, Eylül 1980, s. 1299-1269.
- SİRMEN** Lale: Destekten Yoksun Kalma Tazminatına İlişkin Bir Yargıtay Kararı İncelemesi, AÜHFD., C. 35, S. 1-4, 1978, s. 485-495.

- SÖZER** Ali Nazım: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan, C. 2, İstanbul 2001, s. 1893. (Kaza)
- SÖZER** Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 2. B., İstanbul 2015.
- SÖZER** Ali Nazım: Türkiye'de Sosyal Hukuk, Ankara 1994. (Sosyal Hukuk)
- SÜMER** Halûk Hâdi: İş Hukuku Uygulamaları, 6. B., Ankara 2016. (Uygulamalar)
- SÜMER** Halûk Hâdi: İş Hukuku, 23. B., Ankara 2018. (İş)
- SÜMER** Halûk Hâdi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 2. B., Ankara 2018.
- SÜMER** Halûk Hâdi: İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ve Konuya İlişkin Yargıtay Görüşünün Değerlendirilmesi, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, Ankara Barosu Ulusal Kongre, Ankara 2013. (İşverenin Sorumluluğu)
- SÜMER** Halûk Hâdi: Sigortalının Servis Aracı Beklerken Uğradığı Kaza İş Kazası mıdır?, Çimento İşveren, C. 11, S. 4, Temmuz 1997, 10 vd. (Servis Aracı)
- SÜZEK** Sarper: Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat Sempozyumu, İstanbul 1996. (Destek)
- SÜZEK** Sarper: İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985. (İş Güvenliği)
- SÜZEK** Sarper: İş Hukuku, 15. B., İstanbul 2018.
- SÜZEK** Sarper: İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Prof. Dr. Ali Güzel'e armağan, C. I, İstanbul 2010. (İş Kazası)
- ŞAHİN** Mehmet Yaşar: Vücut Bütünlüğünün İhlali Halinde Zarar ve Maddi Tazminat Hesabı, Ankara 2017.
- ŞAKAR** Müjdat: Sosyal Sigortalar Uygulaması, 11. B., İstanbul 2014.
- ŞEN** Murat: İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2015/1, Kayseri 2015.
- TANDOĞAN** Haluk: Türk Mes'uliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet), İstanbul 2010.
- TANDOĞAN** Haluk: Üçüncü Şahsın Zararının Tazmini, Ankara 1963. (Zarar)
- TAŞKENT** Savaş: İş Kazası Kavramı, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul 2001.

- TEKİNAY S. Sulhi/AKMAN Sermet/BURCUOĞLU Haluk/ALTOP Atilla:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993.
- TEKİNAY S. Sulhi:** İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlandırılması Meselesi, UAMHAD., C. 2, S. 3, İstanbul 1968.
- TEKİNAY Selahattin Sulhi:** Ölüm Sebebiyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, İstanbul 1963. (Destek)
- TOPALOĞLU Sıddık/ÇINKI Faruk:** İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Haklar, Yardımlar, Yükümlülükler, Tazminat ve Ceza Sorumlulukları, Ankara 2014.
- TUNCAY A. Can/EKMEKÇİ Ömer:** Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 19. B., İstanbul 2017.
- TUNCAY A. Can:** İş Kazasının Unsurları ve İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu, İHU., 1982/1, SSK. 11 (no.2).
- TUNÇOMAĞ Kenan:** İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989. (İş)
- TUNÇOMAĞ Kenan:** Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 4. B., İstanbul 1988.
- TURAN Kamil:** İş Hukukunun Genel Esasları, Kamu-İş, Ankara 1990.
- ULUSAN İlhan:** Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990.
- UŞAN M. Fatih:** Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, 2. B., Ankara 2009.
- UYGUR Turgut:** Borçlar Kanunu, Genel Hükümler, C. 1, Ankara 1990, s. 549.
- ÜÇİŞİK Hasan Fehim:** İşverenin Kavga Sırasında Yaralanan İşçiye Karşı Sorumluluğu, İHU., İşK. 73, No. 3, 1982/II.
- YALÇINDURAN Türker:** İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası, Yargıtay Dergisi, Ocak-Nisan 1999, s. 150-168.
- YAMAKOĞLU Efe:** İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü, Ankara 2016.
- YAŞAR Halis:** Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, 2. B., Ankara 2018.
- YAVUZ Nihat:** Borçlar Hukuku El Kitabı, Ankara 2018.
- YAZICI Erdinç:** Osmanlıdan Günümüze Türk İşçi Hareketi, Ankara 1996.
- YILDIZ Gaye Burcu:** İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Toprak İşveren, Haziran 2010.

**YILMAZ** Ataman: Tahsis Mevzuatı ve İşlemleri, Ankara 2004.

**YILMAZ** Fatih: Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, Ankara 2011.

**YILMAZ** Halil: Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliđi, Ankara 2012.

**YILMAZ** İbrahim: Rücu Edilebilirlik ve İndirim, İstanbul Barosu Dergisi, C. 76, S. 3, 2002.

**ZORLU** Süheyla: Destekten Yoksun Kalma Tazminatına İlişkin Gelişmeler, Konya Barosu Dergisi, Yıl:39, Sayı:20, 2011, s. 60-63.

