

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

**İŞ KAZASINDAN DOĞAN SORUNLAR**

**TEZİ YAZAN**

**Ceren SÜMER**

**TEZ DANIŞMANI**


**Prof. Dr. Faruk ANDAÇ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**MERSİN/OCAK 2015**

T.C  
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ' NE

20123019 numaralı öğrencimiz olan CEREN SÜMER tarafından hazırlanan "İŞ KAZASINDAN DOĞAN SORUNLAR" başlıklı bu tez çalışması jürilerimiz tarafından oy birliği ile ÖZEL HUKUK Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.



Tez Danışmanı - Jüri Başkanı: **Prof. Dr. Faruk ANDAÇ**



Jüri Üyesi: **Doç. Dr. Burhan ÖZDEMİR**



Jüri Üyesi: **Yrd. Doç. Dr. Tarık Polat İŞOĞLU**

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylıyorum.

30 /01/ 2015



**Yrd. Doç. Dr. Murat KOÇ**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

**Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.**

## ÖNSÖZ

Hayatın ortaya çıkışıyla beraber insanların yeryüzünde yaşamaları ve bu yaşamın sürdürülmesine yönelik çabalar ülke, devlet, millet vb. ayrımı gözetmeksizin insanlık tarihiyle yaşıt olarak süregelmiştir. İnsanların bir araya gelerek aileler kurmaları, bu şekilde artan insan sayısının ihtiyaçlarının giderilmesi konusundaki gereklilik de bu doğrultuda ilerlemiştir. Artan insan sayısına paralel olarak artan ihtiyaçlar, devamında üretimin de artmasını zorunlu kılmış ve artan ihtiyaçlar bireysel olarak üretimde yetersiz kalınması sonucunu doğurmuştur. Bu sonuç da belirli alanlara yönelimi ve etkileşim hâlinde kalarak bir takım ihtiyaçların üreticisinden temin edilmesi uygulamasını ortaya çıkarmıştır. Değişen ve gelişen dünyada “Değişmeyen tek şey değişimin kendisidir.” sözünde de olduğu gibi her şey değişmeye devam etse de nüfusa dair artış konusunda ivme kazanma dışında bir gelişme olmamıştır. Bu ivme başlangıçta olduğu gibi üretimin sürekli artmasını sağlamıştır. Ayrıca yeni ihtiyaçlar ve bunlara dayalı üretim konuları artık insanların belirli meslek alanlarına yönelik bu alanlarda ihtiyaçlara göre üretim yapma faaliyetlerine girişmelerini sağlamıştır. Yapılan üretim insanların ihtiyaçları için sunulmuş, bunları alan insanlar ihtiyaçlarını gidererek yaşamlarını idame ettirmiş ve üretkenler de üretimleri karşılığında aldıkları ücretlerle hayatlarını devam ettirmişlerdir.

Aslında piyasalar bazında bakıldığında her tüketici yaşamını idame ettirmek için bir şeyler kazanmak zorunda olduğu ve bunu da üreterek sağladığı için aynı zamanda üreticidir. Bu durum mefhumun muhalifi için de geçerlidir. Bu nedenle de bireylerin çalışmaları konusunda yeni iş alanları oluşmuş ve “işçi” olarak tabir edilen bir sınıf ortaya çıkmıştır. Ancak çalışanlar hususunda artan sayı çalışma esnasında yaşanan olumsuzlukların da artmasını ve bunun daha dikkat edilmesi gereken bir konu olarak ele alınmasını sağlamıştır.

Bu bağlamda iş kazası kavramı, bu kavrama dair geliştirilen uygulamalar ve uygulamaların aksayan yönlerini aktardığım çalışmamda; öncelikle yüksek lisans derslerine başladığım andan itibaren derslerim, çalışmalarım ve meslekî anlamda farkındalığının artması konusunda benden desteklerini esirgemeyen değerli bölüm hocalarıma teşekkürü borç bilirim.

Devamında tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Faruk ANDAÇ hocama konu belirleme, belirlenen konu hakkında literatür taraması yapma, kaynak temini, kaynakların sınıflandırılması ve oluşturulan bilgi bütününün yazımı aşamalarında gösterdiği sabır, iyi niyet, destek ve yardımlarından dolayı teşekkür ederim.

Ayrıca tüm hukuk camiası adına kaynaklarından istifade ettiğimiz, hazırladıkları eserlerle bize mihmandarlık yapan hocalarıma medyun-u şükran olduğumu belirtmek isterim.

Aktif iş yaşamına başladıktan sonra yüksek lisans çalışmam esnasında yaşadığım stresli dönemlerde bana moral ve motivasyon açısından destek olan arkadaşlarıma, beni benden fazla düşünen, hayatımın her alanında yanımda olduklarını hissettiren ve bir ömür boyu gölgelerinde huzur bulmak istediğim değerli aileme sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

30.01.2015

Ceren SÜMER

## ÖZET

### İŞ KAZASINDAN DOĞAN SORUNLAR

Ceren SÜMER

Yüksek Lisans Tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Faruk ANDAÇ

Ocak 2015, 103 Sayfa

İnsanların hayatlarını sürdürme kaygıları sebebiyle avcı – toplayıcı toplumdaki üretim toplumuna geçiş, beraberinde yerleşik yaşamı getirmiştir. Bu yerleşik yaşam, artan nüfus ve bu nedenle de artan ihtiyaç gibi olguları da beraberinde getirmiştir. Artan ihtiyaçların karşılanması gerekliliği bir takım insanların üretim faaliyetlerine yönelmelerine de neden olmuş ve bu da “işçi sınıfı” adı verilen bir sınıfın ortaya çıkmasını sağlamıştır.

Çalışan sınıfın ilk zamanlar alelade bir yapıda iş görmelerine müsaade edilmiş ancak bu sınıftaki genişlemeler ve hak talepleri bir takım düzenlemelerin gündeme gelmesini sağlamıştır. Yapılan düzenlemeler ücret, işyerine dair düzenlemeler olmakla beraber bireylerin yaşamlarını idame ettirmek için yaptıkları işlerde karşılaşılabilecekleri olumsuzlukları da kapsamaktadır. Bu düzenlemelere konu olan olumsuzluklar kapsamında çalışmamıza konu olan “iş kazası” kavramı da yer almaktadır.

İş kazası en basit tanımıyla, bireylerin yaşamlarını idame ettirmek için çalıştıkları işyerinde başlarına gelen ve zarara sebep olan olay şeklinde tanımlanabilir. Ancak mefhumun içeriği yoklandığı zaman bu denli basit bir olay olmadığı da görülmektedir. Nitekim meydana gelen ve zarara sebebiyet veren olaylar hattı satında bireyin ekonomik anlamda gelir elde etmesine geçici veya kalıcı süreliğine engel teşkil etmektedir. Bu da bireyin işveren için yaptığı işlerden aldığı ücretin son bulmasına neden olmaktadır. Bu nedenle de çalışanların mağdur olmalarını engelleyici mahiyette düzenlemelere gidilmiştir.

Bu düzenlemelerin ilk olarak ortaya çıkışı “sosyal güvenlik” kavramıyla karşılanmıştır. Bu güvenlik unsurları kapsamında ele alınacak olan durumlar

tanımlanmış ve bunlara dair çerçeve çizilmiştir. Yine bu bağlamda işverenin bu konudaki sorumluluklarına değinilerek hem olası durumların önüne geçilmeye çalışılmış hem de bireylerin bu durumlara dair zararları asgari seviyeye indirilmiştir. Bu konuda sadece işveren değil, çalışan adına sigorta primi ödenen sosyal güvenlik kurumu da sorumluluk altına alınmıştır. Bireye geçirdiği kazanın meydana getirdiği zarara göre parasal olarak yapılacak yardımların düzenlenmesi ve ödenmesi de ilgili sosyal güvenlik kurumunun sorumluluğundadır.

**Anahtar Kelimeler:** İşçi, Kaza, İş Kazası, İşverenin Kusuru, İşverenin Sorumluluğu.

## **ABSTRACT**

### **PROBLEMS THAT CAUSED BY WORK ACCIDENTS**

**Ceren SÜMER**

**Master Thesis, Department of Private Law**

**Thesis Supervisor: Prof. Dr. Faruk ANDAÇ**

**January 2015, 103 pages**

Humans changed their hunter-gatherer society to agricultural society in order to improve their life quality. Agricultural society raised human population and these also increased essential human needs. In order to meet large society's demands for food, clothes and other essential needs, some people participated in the production activity and such incident formed the working class.

At the beginning working class performed in the unregulated working environments, however growth in working class and employees' demands for labor rights provided some regulations. Those regulations regulated workers' minimum wages, their working hours and their well-being in the working environments. Work accidents were also mentioned in those regulations.

Work accident can be defined as discrete occurrence in the course of work leading to physical or mental occupational injury. Injuries may prevent employees to work and damage their finance. Therefore work accidents damage employees' financial status temporarily or permanently. Regulations protect workers from financial problems which might be caused by work accidents.

Concept of social security was created in order to protect employees' rights. Also new regulations emphasized employers' responsibilities on work accidents with the aim of prevent such accidents completely or minimize them dramatically in the workplace. Moreover, regulations did not only emphasize owners' responsibilities, they also obliged social security institution to take responsibility on workplace accidents. Social security institution is responsible for compensations of workers who suffer from the work accidents.

**Key Words:** Worker, Accident, Wprk Accident, Employer's Fault, Employer's Responsibility.

## KISALTMALAR LİSTESİ

a.g.e.	: Adı geçen eser
Bknz.	: Bakınız
C.	: Cilt
Çev.	: Çeviren
e.t.	: Erişim tarihi
HD.	: Hukuk Dairesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
md.	: Madde
No	: Numara
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri
Y.	: Yayın
YİBK	: Yargıtay İçtihadi Birleştirme Kararı
Yarg:	: Yargıtay



## İÇİNDEKİLER

<b>KAPAK</b> .....	<b>I</b>
<b>TEZ İMZA SİRKÜLERİ</b> .....	<b>II</b>
<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>III</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>V</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>VII</b>
<b>KISALTMALAR LİSTESİ</b> .....	<b>VIII</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>IX</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>

### BİRİNCİ BÖLÜM

<b>1. İŞ KAZASI KAVRAMI</b> .....	<b>5</b>
1.1. Kaza Kavramına Dair Genel Tanımlamalar ve İş Kazasının Tespitinde Ortaya Çıkan Sorunlar .....	5
1.1.1. Kazada Dış Etki Unsuru.....	6
1.1.2. Olayın Kasti Olarak Gerçekleşmemesi Unsuru .....	8
1.1.3. Olayın Ortaya Çıkışının Çok Kısa Bir Sürede Gerçekleşmiş Olması.....	9
1.1.4. Olay Sonucunda Vücut Bütünlüğünün İhlal Edilmesi veya Kazaya Maruz Kalan Canlının Ölmesi .....	10
1.1.5. Olay ve Sonuç Arasındaki Nedensellik (İllyet Bağı) Unsuru .....	12
1.2. İş Kazası Kavramı ve Unsurları ile İş Kazası Sonunda Ortaya Çıkan Sorunlar .....	14
1.2.1. İş Kazasının Unsurları ve İş Kazası Sonrasında Ortaya Çıkan Sorunlar .....	20
1.2.1.1. İş Kazası Açısından Sigortalı Sayılma ve Sigortalılığın Kuruma Bildirilmemesi Sorunu .....	21
1.2.1.2. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Esnada Kaza Geçirmesi Konusundaki Uygulamalar .....	24
1.2.1.3. Sigortalının İşveren Tarafından Belirlenen İş Yaparken Kaza Geçirmesi Konusundaki Uygulamalar.....	27

1.2.1.4. Sigortalının Tali İş Esnasında Kaza Geçirmesi Sonucunda Meydana Gelecek Uygulamalar.....	28
1.2.2. Sigortalı Çalışanın İş Kazası Sonrasında Bedensel ve Ruhsal Olarak Zarar Görmesi .....	30

## İKİNCİ BÖLÜM

<b>2. İŞ KAZASINDA İŞVERENE DAİR HUKUKİ SORUMLULUKLAR.....</b>	<b>32</b>
2.1. İşverenin Sorumluluğuna Dair Yapısal Çerçeve.....	32
2.2. İşverenin İşçi Üzerindeki Gözetme Yükümlülüğü.....	33
2.2.1. Gözetme Yükümlülüğünün İlkeleri ve Yükümlülük Konusundaki Görüşler.....	37
2.2.2. İşverenin Gözetme Yükümlülüğünü Yerine Getirmemesi Sonucunda Ortaya Çıkacak Olan Sorunsallar .....	38
2.3. Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Karşılanmayan Zararlar Sorunu.....	40
2.4. İşverenin Sorumluluğuna Dair Hukuki Altyapılar.....	43
2.4.1. İşverenin Kusura Dayalı Sorumluluğu ve Kusur Tayininde Karşılaşılabilen Sorunlar .....	43
2.4.2. İşverenin Kusursuz Sorumluluğu ve Kaçınılmazlık İlkesi .....	46
2.5. İşverenin İş Kazasına Dair Hukuki Sorumluluğunun Koşulları .....	50
2.5.1. Sorumluluk Koşullarına Genel Bakış .....	50
2.5.2. Dıştan Gelen Olay Karşısında Sorumluluk.....	52
2.5.3. Nedensellik Bakımından Sorumluluk .....	53
2.5.4. Sorumluluk Açısından Nedenselliğin Sona Ermesi .....	58
2.5.4.1. Mücbir Sebebin Meydana Gelmesi.....	59
2.5.4.2. Zarar Gören Bireyin Taşındığı Kusur .....	61
2.5.4.3. Üçüncül Şahıslara Dair Kusur Faktörü .....	62

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

<b>3. TAZMİNATLAR VE ÖDENEKLER.....</b>	<b>64</b>
3.1. Maddi ve Manevi Tazminatlar .....	64
3.2. Ödenekler .....	65
3.2.1. Sosyal Güvenlik Kurumunun Sağladığı Yardımlar ve Yardımların Mağduriyeti Karşılamama Sorunu .....	66

3.2.2. İlgili Sosyal Güvenlik Kurumunun Parasal Yardımları .....	71
3.2.3. Geçici Olarak Ödenen İş Göremezlik Ödeneği ve Tespit Edilmesinde Karşılaşılan Sorunlar .....	71
3.2.4. Sürekli Olarak Ödenen İş Göremezlik Geliri ve Tespit Edilmesinde Karşılaşılan Sorunlar .....	74
3.2.5. Malullük Durumunda Yapılan Parasal Yardım ve Tespit Edilmesinde Karşılaşılan Sorunlar .....	77
3.3. Özel Sigortalar Tarafından Sağlanan Maddi Ödenekler .....	78
3.4. İşveren Tarafından Yapılan Ödemeler ve Zararı Tam Olarak Tazmin Edememe Sorunu .....	79
<b>4.SONUÇ .....</b>	<b>81</b>
<b>5.KAYNAKÇA.....</b>	<b>87</b>

## GİRİŞ

Tarih boyunca insanlar yaşamlarını sürdürme ve sürdürme esnasında da meydana gelebilecek olası zararlı durumlara karşı kendilerini korumak istemişlerdir. Bu koruma ihtiyacı ilk zamanlar doğa kaynaklı zararların engellenmesi şeklinde meydana çıkmıştır. İlerleyen zaman ve gelişen hayat şartlarıyla birlikte doğadan gelebilecek zararlar asgari seviyeye indirgenmiştir. Ancak bu defa da bireyler ekonomik anlamda bir takım korunma şekilleri geliştirme yoluna gitmişlerdir. Nitekim değişen hayat koşulları bireylerin yaşamlarını idame ettirebilmeleri yolunda ekonomik faaliyetleri birincil öncelikli hâle getirmiştir.

Bu bağlamda zaman içinde gelişerek ilerleyen ve toplumsal yapı içinde bir yer edinen, bireylerin yaşama dair oluşabilecek tüm olumsuzluklardan korunmalarına yönelik olarak geliştirilen sistemler zamanla “Sosyal Güvenlik Sistemleri” adı altında toplanmış ve belirli kurallar çerçevesinde şekillenmiştir. Ancak bu sistemler tüm insanlar veya uluslar için aynı özelliklere sahip değildir. Bu özellikler ülkesel anlamda farklılıklar göstermektedir. Bu da toplumların bir takım unsurlar açısından farklı olmasıyla açıklanabilir.

Ekonomik anlamdaki kayıpların önlenmesi amacıyla oluşturulmaya başlandığından bahsettiğimiz sosyal güvenlik kavramı, uluslararası platformlarda farklılık gösterse de bu alanda ortak bir takım prensiplerin belirlenmesini gerekli kılan yapılanmalar da oluşturulmuştur.

Bu anlamda oluşturulan uluslararası yapılanma “Uluslararası Çalışma Örgütü” (ILO) çatısı altında birleşerek farklılıkları olabileceği gerçeğini de göz ardı etmeyerek genel anlamda uyulabilecek bir takım kurallar belirlemiştir. İlgili yapılanma tarafından kabul edilen 102 Sayılı Sözleşme’de sosyal güvenlik kavramının temelinde sosyal risk kavramının önemine dikkat çekildiğine ve bu doğrultuda oluşturulacak olan politikaların da bu riskleri gidermeye yönelik olması gerektiğine dikkat çekilmiştir.

ILO’nun oluşturulması ve bu oluşum etrafında bir takım kuralların meydana getirilmesi konusunun geçmişi çok da eskiye dayanmamaktadır. Bu bağlamda sosyal güvenlik adı altında dikkat çekilen kavramın da geçmişi pek eskiye dayanmamaktadır. Nitekim kavram ilk olarak 1935 yılında Amerika’da Sosyal Güvenlik Hareketi (social

Security Act) adı verilen bir yasa çerçevesinde kullanılmış ve bu şekilde bir terim haline almıştır. Bu yasal metinde kullanımının ardından 1944 yılında toplanan Philadelphia Uluslararası Çalışma Konferansı'nda sıklıkla bahsedilmiştir.<sup>1</sup>

Ulusal ve uluslararası anlamda ortaya çıkışı ve kullanımına değindiğimiz sosyal güvenlik kavramı, toplumsal açıdan önemli bir yapılanmayı ifade ettiği için toplumlar arası kullanımı ve bu kullanıma göre tanımı değişiklik göstermiştir. Bu bağlamda sosyal güvenlik kavramına dair kaynaklar incelendiğinde oldukça farklı tanımlamaların olduğu ülkemizde de görülmektedir. Sosyal güvenlik kavramını en genel tanımıyla, bireylerin gündelik yaşamda karşılaşılabilecekleri olumsuz durumlar nedeniyle yaşamlarını idame ettirmeleri konusunda meydana gelebilecek sıkıntılarda başkalarına ihtiyaç duymadan giderebilmelerini sağlamaya yönelik olarak meydana getirilen yapılanmalar olarak tanımlamamız mümkündür.

Talas sosyal güvenlik kavramını, “Sosyal güvenlik, bir ülkenin halkının bugününü ve yarınını güven altına almayı amaçlayan ve birbiri arasında sıkı bir birlik ve uyum kurulmuş olan bir kurumlar bütünüdür.” şeklinde tanımlayarak kavramın kurumsal ve bireysel anlamdaki genişliğine atıfta bulunmuştur.<sup>2</sup>

İlk zamanlarda kendi yaşam koşullarını belirleyen ve aile/grup şeklinde çok da kalabalık olmayan bir hayatı seçen insanoğlu zaman içinde grup içindeki insan sayılarının artmasıyla büyük gruplar hâlinde yaşamaya başlamıştır. Gruplardaki insan sayılarının artması ihtiyaçların da artmasını beraberinde getirmiştir. Artan ihtiyaçlar neticesinde insanlar daha fazla ve çeşitli üretimler yapma yoluna gitmişler ancak bu konuda gruplar kendi içlerinde yetersizlik yaşamaya başlamışlardır. Bu yetersizlik ve ihtiyacı giderme isteği gruplar arasında etkileşimi ve bu etkileşimin devamında birleşmeyi sağlamıştır.

Birleşen gruplar daha büyük grupları/toplumları meydana getirmiştir. Toplum içindeki işbirliği ve ihtiyaç karşılama durumları da toplumların büyüklüğüyle doğru orantılı olarak artmaya başlamıştır. İlk durumda olduğu gibi yeni durumda da büyük toplumlar bir takım ihtiyaçlarını karşılamak için etkileşime girmişlerdir. Bu şekilde de üretim alanında devasa olarak nitelendirilebilecek bir büyüme yaşanmaya başlamıştır.

---

<sup>1</sup> Cahit Talas, **Sosyal Ekonomi**, S Yayınları, 1983, s. 321.

<sup>2</sup> Talas, **a.g.e.**, s. 325.

Bu büyüme aletlerin/makinelerin üretimde kullanılmasına kadar devam etmiş ve üretimde daha fazla insanın rol almasını sağlamıştır. Bu rol alma durumu ise beraberinde “işçi sınıfı” adı verilen sınıfı doğurmuştur.

Toplumun büyümesi ve beraberinde kurumsallaşması ile oluşan devlet yapılanması içinde yer alan işçi sınıfı gittikçe fazlalaşmaya başlamıştır. Fazlalaşma sonucunda bireyler çeşitli hak arayışları içine girmişlerdir. Bu da devletin konu ile ilgili düzenlemeler yapması sonucunu doğurmuştur. Bu bağlamda işçiler, işverenler ve devlet arasındaki ilişkileri düzenleyen “İş Hukuku” dalı ortaya çıkmıştır.

İş Hukuku alanının ortaya çıkmasında genel olarak işçinin korunması düşüncesi vardır. Nitekim ilk zamanlarda işverenler, çalışanlarına ücret ödedikleri için kendilerini bir üst sınıfa dâhil görmekte ve bu doğrultuda da işçiler üzerinde sınırsız hakları olduğunu düşünmekteydiler. Ancak iş hukuku sayesinde işçi pozisyonunda bulunanlar işveren karşısında daha haklı bir duruş sergilemişlerdir. Bu da işveren ve işçinin daha hukuki bir platformda muhatap olmalarının ilk adımıdır.

İşçinin korunması konusunda ilk akla gelen husus iş haklarının ihlal edilmesi olsa da konu bundan daha derin bir mahiyettedir. Nitekim bireylerin çalışma ortamlarında meydana gelen ve iş kazası olarak nitelendirilen durumlar karşısında işverenin tavrının belirlenmesi ve bununla beraber işçiye haklarının verilmesi konusunda yasal düzenlemeler yapılmaması durumu çalışan açısından mağduriyet doğurabilecek bir gelişmedir. Bunun yanı sıra bireyin çalıştığı işten kaynaklanan ve uzun sürede ortaya çıkıp kalıcı etkileri olabilen meslek hastalıkları konusunda da yapılacak olan düzenlemeler de işçilerin korunması konusunda atılacak adımlardandır.

Bu bağlamda ülkeler kendi hukuki yapıları içinde bir takım düzenlemeler yapsalar da uluslararası alanda da yapılan düzenlemeler vardır. Bu konuda en büyük adımlardan biri Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün meslek hastalıkları ve iş güvenliği alanında kabul ettiği sözleşmedir. İlgili sözleşme ile iş sağlığı hizmetlerinin verilmesi, iş yerlerinde sağlığa zararlı unsurların tespit edilip ortadan kaldırılmasını, bireylerin bedensel bütünlüklerine zarar verebilecek olan makine ve teçhizatın bakımını vb. durumlara dair alınabilecek önlemler konusunda tavsiyelerde bulunmaktadır.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Nizamettin Aktay, “Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Önemli Bir Unsur Olarak Çalışma Yaşamının Denetimine İlişkin Uluslararası Düzenlemeler”, Sosyal Güvenlik Dergisi, S. 2, 2012, s. 26.

Bunlar ve bunlar gibi tavsiyelerin sözleşmede yer almasındaki temel neden bireylerin çalışma esnasındaki ve iş yaşamı sonrasındaki güvenliklerinin sağlanmasıdır. Bu doğrultuda iş güvenliği kavramının daha çok iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda alınacak tedbirleri kapsadığını söylememiz mümkündür.

Dünya üzerinde pek çok ülke tarafından önemi kabul edilen ve hakkında düzenlemeler yapılan iş kazası konusunda ülkemizde de çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu bağlamda Anayasa m.49' yer alan;

*“Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.”* hükmüyle de, çalışanların sağlık ve güvenliğini de içerecek biçimde çalışma hayatı tüm yönleriyle hukuki olarak teminat altına alınmıştır. Bu noktada dikkat edilmesi gereken hususlardan biri çalışma ve iş güvenliği konusundaki esasların sadece işçi ve işveren arasında değil, devlet tarafından da düzenlediğidir.

Çalışmamızda Türkiye Cumhuriyeti bünyesinde uygulanan iş kazası konusunu inceledik. Bu konu içinde uygulamaların niteliklerini ele alarak olumlu ve olumsuz yönlerini de aktarmaya çalıştık.

Üç bölümden oluşan çalışmamızın;

Birinci bölümünde, çalışmamızın ana konusu olan iş kazası kavramını ele aldık. Bu bağlamda bölüm içinde iş kazasının tanımlanması, iş kazasının unsurları, bu kaza olayı sonucunda meydana gelen gelişmeler, çalışanın kazadan etkilenmesi ve bunlara bağlı birtakım sorunlara değindik

İkinci bölümde, iş kazası kavramı içinde işverenin rolünü ele aldık. İşverene ayrılan bu bölümde işverenin hukuki anlamda sorumluluklarının neler olduğu, bu sorumluluğun koşulları ve bunların yerine getirilmemesi durumunda meydana gelecek olan yaptırımlar ile bu konudaki baş gösteren sorunlara değindik.

Üçüncü bölümde, çalışanın maruz kaldığı iş kazası sonucu meydana gelen maddi-manevi kaybının tazmini konusu ile karşılaşılan sorunları incelemeye çalıştık.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. İŞ KAZASI KAVRAMI

#### 1.1. Kaza Kavramına Dair Genel Tanımlamalar ve İş Kazasının Tespiti

Kaza kaynaklarda, istem dışı meydana gelen ve bir canlının, nesnenin veya aracın zarara uğradığı durum olarak tanımlanmaktadır.<sup>4</sup> Bu bağlamda iş kazasını çalışma ortamında meydana gelen istenmedik durumlar sonucunda ortamda var olan herhangi bir varlığın zarar görmesi olarak tanımlamak mümkündür. Bu tanımlama neticesinde iş kazası ve kaza kavramlarının birbirinden ayrı bir nitelik taşıdığını söylememiz mümkündür. İş kazası kavramında değinilmesi gereken bir diğer husus, kavramın iş gücünü doğrudan tehdit ettiği ve bu bağlamda sosyal sigortalarla öncelikli bir şekilde korunması gereken bir meslek riskinin varlığını belirtmesidir.<sup>5</sup> İş kazasına dair tam bir tanımlama yapılması gerekirse kavram, işverenin otoritesi altında sayılan bir zaman diliminde, iş veya işten kaynaklı faaliyetler nedeniyle meydana gelen, fizyolojik bir arıza ile sonuçlanan kaza durumunu ifade etmektedir.<sup>6</sup>

İş kazasının tespitinde 5510 Sayılı Kanunun 13. Maddesi genel bir düzenleme getirmişse de uygulamada farklı birçok olayda 13. Maddenin yetersiz kaldığı haller mevcuttur. Nitekim kanunun düzenlenme biçimi dikkate alındığında bir olayın iş kazası olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hususu önemli ölçüde şahısların bireysel nitelendirmelerine bağlı kılınmıştır. Zira halen iş yerinde meydana gelen olayın iş kazası olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği noktasında kanun koyucu tarafından net bir kıstas getirilebilmiş değildir. Bu halde de meydana gelen her olay kendine has özellikleri ile ele alınıp her olaya göre ayrı ayrı bir inceleme ve değerlendirme yapmak kaçınılmaz hale gelmektedir. Kanunun koyucunun iş kazasının açık ve net bir tanımını yapmaksızın sadece iş kazası sayılacak belirli haller sayarak bir tanımlama yoluna gitmiş olmasının yarattığı en büyük sorunlardan biri de burada ortaya çıkmaktadır. Kanunda belirli haller sayılarak bu hallerin iş kazası olduğu yönünde bir tanımlama yoluna gidilmiş olması meydana gelen farklı ve kendine has özellikler taşıyan bir takım olayların iş kazası olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği

<sup>4</sup>[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.54606fba66c9c9.48110994](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.54606fba66c9c9.48110994), e.t.: 10. 11. 2014.

<sup>5</sup> Ercan Güven, **Sosyal Sigortalar Genel Uygulama İlkeleri ve Sosyal Sigorta Kolları**, Eskişehir:1976, s.114.

<sup>6</sup> Güven, **a.g.e.**, s. 114.



noktasında büyük bir soruna yol açmaktadır. Bu sorunun yol açtığı bir başka önemli sorun ise uygulamada birlik kurulamaması ve hatta aynı veya benzer nitelikteki bir olayın adli merciler nezdinde birinin iş kazası olarak kabul edildiği halde diğerinin ise iş kazası kabul edilmemesi gibi çok büyük hak mağduriyetlerine neden olmaktadır.

Bu sorunun bir nebze de olsa ortadan kaldırılabilmesi adına Yargıtay'ın getirmiş olduğu kriterlerden biri olan “işverenin otoritesi altında bulunma” kriteri kanun maddesinde sayılmasa bile uygulamadaki ihtiyaçlar doğrultusunda ortaya çıkmıştır. Ancak Yargıtay'ın getirmiş olduğu bu kıstas bile sorunu çözmeye yeterli değildir. Zira bu kez de işverenin otoritesin nerede başlayıp nerede biteceği gibi soyut bir tartışma gündeme gelmekte, bu durum ise uygulamada halen bir birliğin tutturulamamasına yol açmaktadır.

Kazanın meydana gelebilmesi için bir takım unsurların gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlar;

- Dıştan bir etkinin olması,
- Olayın kasti olarak gerçekleşmemiş olması,
- Olayın ortaya çıkışının çok kısa bir sürede gerçekleşmesi,
- Olay sonucunda vücut bütünlüğünün ihlal edilmesi veya kazaya maruz kalan canlının ölmesi,
- Olayla sonuç arasında bir nedenselliğin (illiyet bağı) olması gerekliliği şeklinde sıralamak mümkündür.

Bu unsurları inceleyecek olursak;

### **1.1.1. Kazada Dış Etki Unsuru**

Kaza konusunda gerçekleşmesi veya olması beklenen ilk durum dıştan gelen bir etkinin varlığıdır. Dış etki unsurunun işlevi bireyin kendi içinde var olan bir sebep nedeniyle vücut bütünlüğüne zarar gelmesi durumunun dıştan gelen etkiyle aynı sonucun doğması ile arasındaki ayrıma varabilmektir.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Fikret Eren, **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1974, s. 9.

Geçmişe oranla daha modern bir hâl alan ve sürekli gelişmeye devam eden iş yaşantısında bireylerin karşılaşılabilecekleri durumlar da sürekli değişiklik göstermektedir. Bu gelişim ve değişim, ilgili alanlara dair kanunlarda da bir güncelleme gerekliliğini doğurmuştur. Yapılan güncellemelerle iş kazasına dair düzenlemeler de yapılmış ve dış etki konusunda esnek bir çerçeve çizilmiştir.

Bu esneklikten kaynaklı ortaya çıkan en büyük sorunlardan biri de dış etki unsurunun yanlış değerlendirilmesi olarak ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda dış etki olmadan, bireyin kendinden kaynaklı sebeplerle ortaya çıkan durumlar da iş kazası kapsamında değerlendirilmeye başlanmıştır. İşçi lehine yorum ilkesinden hareketle yapılan bu esnek yaklaşım modeli sonucunda işyerinde gerçekleşen her olay gerçekten kaza tanımlamasına uysun veya uymasın iş kazası olarak kabul edilerek hakkaniyete aykırı bir takım kararlar verilmesine neden olmuştur. Meydana gelen bu gelişme işveren aleyhine görülse de işveren statüsündeki özel veya tüzel kişiliğe bu kazada illiyet bağının bulunmadığını kanıtlama hakkı tanınmıştır.<sup>8</sup> Hatta bu konuda Yargıtay tarafından alınan bazı kararlarda olayın kaza olup olmadığı konusu bile irdelenmeden iş yerinde gerçekleşmiş olması ve sonucunda zarar görme durumu olup olmadığı konusu değerlendirilerek olay iş kazası olarak değerlendirilmiştir.<sup>9</sup> Bunlara örnek verecek olarak işyerinde büro elemanı olarak çalışan birinin aynı işyerine ait kazan dairesinde yaralanması iş kazası olarak kabul edilmektedir. Burada çalışanın görev yerinin dışında bir kazanın meydana gelmiş olmasına dikkat edilmemektedir. Bunun yanı sıra işyeri dışında da olsa herhangi bir çalışanın işyerine ait bir malı kurtarmak amacıyla denize dalması ve bunun sonucunda yaralanması iş kazası olarak kabul edilir. Ancak yine insani bir durumdan dolayı boğulmak üzere olan birini kurtarmaya çalışırken yaralanma konusu iş kazası içinde değerlendirilemez.<sup>10</sup> Yine işyerinde başlayan olumsuz bir olayın işyerinin dışına taşması ancak mesafenin çok fazla açılmaması şartıyla meydana gelen zarar sonuçlu olaylar da iş kazası kapsamında değerlendirilmektedir.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Mehmet Cuhruk, Servet Çolakoğlu, Avni Bükey, **Sosyal Sigortalar Kanunu, Şerhi**, Ankara: Olgaç Matbaacılık, 1977, s. 225.

<sup>9</sup> Nurşen Canıklıoğlu, **Kısa Vadeli Sigortalar Bağlamında 5510 Sayılı Yasa Uygulaması ve Çıkacak Sorunlar**, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunları ve Gerçekler Sempozyumu, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2007, s.70.

<sup>10</sup> Ali Nazım Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları**, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan C. II, İstanbul, 2001, s.1899.

<sup>11</sup> Resul Aslanköylü, **Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu ve İlgili Kanunlar**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2. Baskı, 2004, s. 437.

Görüldüğü üzere 13. maddenin lafzından hareketle işyerinde meydana gelen her olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi hakkaniyete aykırı bir takım durumların oluşmasına yol açmaktadır. Bu sorunun temelinde 13. maddenin lafzı gibi görünse de iş kazasının tespitinde dış etki unsurunun gerçekleşip gerçekleşmediği dikkate alınmalı ve iş yerinde gerçekleşen olayın iş kazası tanımına gerçekten uyup uymadığı tespit edilmelidir. Aksi takdirde iş yerinde gerçekleşen her olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi hakkaniyete aykırı sonuçlara yol açabilmektedir.

### **1.1.2. Olayın Kasti Olarak Gerçekleşmemesi Unsuru**

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda da iş kazasına dair bir kasti durumdan söz edilmemiştir. Ancak yine ilgili kanunda kasti olarak yapılan fiillerde bu durumun tespit edilmesi sonucunda bireye iş göremezlik veya geçici olarak iş göremezlik ödeneklerinin verilmeyeceğine, bunun yerine sadece gerekli sağlık yardımlarının yapılacağı belirtilerek bir nevi bu konuda da yaptırım uygulama yoluna gidilmiştir. Buna göre bireyin iş kazasına uğraması durumunda bir kasti davranışın farkına varılırsa ödenek miktarı yarı oranında düşürülür.

Yine ilgili yasa incelendiğinde 22. madde kapsamında kasti unsurlara dair farklı düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Madde genel anlamda sigortalı bireyin başına gelen olayların sebeplerine dair düzenlemeleri içermektedir. Konumuzun bu kısmıyla ilgili olarak maddenin (c) bendi geçerli olsa da bütünsel açıdan maddeyi incelemekte fayda vardır.

Bununla birlikte ilgili maddede davranışın kasti olma durumunun neye göre belirlendiğinden bahsedilmemesi yasal anlamda bir açık doğuracaktır.

Yasanın ilgili maddesinde sadece kasıt unsuru değil bireyin ihmalinin fazlalığına göre de bir takım düzenlemeler getirilmiştir. İlgili durumda bireyin başına gelen olay kaza olarak değerlendirilse bile ihmal derecesine göre kendisine yapılacak olan yardımların azaltılacağı belirtilmektedir. Bu da uygulamaya dair ortaya çıkabilecek olan suiistimallerin önüne geçmek için gerekli bir uygulamadır.

Bu durum incelendiği zaman geçmişte uygulanan bir takım yasalara göre günümüzde çalışanların haklarına dair daha olumlu gelişmeler olduğunu söylememiz

mümkündür. Bu da çalışan haklarına dair olumlu gelişmeler olduğunun göstergesidir. Ancak konu içinde ihmal edilen hususların başında bireyin mağduriyet konusunda nedenli kusurlu olduğunun ve bunu ne yönde kullandığının tespitidir. Nitekim iş kazası sınıfına girebilecek şekilde kendini yaralayan birey aldığı raporla istirahat ederken aynı zamanda gelir sahibi de olabilecektir. Bu durum uzun vadeli raporlarda ek işler yapmaya kadar bile gidebilecek bir uygulamadır ki kayıt dışı istihdam için veya serbest bir takım çalışmalar için bu konu geçerlidir. Verdiğimiz örnek uç gibi görülse de olma ihtimali yüksektir. Bunu örneklendirecek olursak; bilgisayar mühendisi olan bir kişinin freelance<sup>12</sup> olarak tabir edilen bir iş yaptığını düşünelim. Birey teslim tarihine dair bir endişe içine girdiği zaman mesai saatlerini de bu işi tamamlamak için kullanma yoluna gidebilecektir. Bu olmadığı zaman işten bir şekilde uzaklaşmayı deneyerek elindeki işi tamamlayacaktır. Bu noktada iş kazası kavramı devreye girecektir. Bireyin bileğini burkması vb. gibi birkaç gün istirahat alabileceği rahatsızlıklarla ek gelir kazanmak için yaptığı işlere dair süredeki açığı kapatma yoluna gitme gibi bir eğilim göstermesi çok de imkânsız değildir. Bu durumda bireyin ihmali görülse bile, ki bilek burkma gibi durumlarda ihmal oldukça azdır, hem işyerine dair mesaisi işlemiş gibi ücretini alacak hem sağlık imkânlarına dair herhangi bir kısıtlamaya maruz kalmayacak hem de ek gelir mahiyetindeki işini tamamlayacaktır. Bu da açık bir suiistimalin oluşmasına neden olabilecektir.

Bahsettiğimiz durum ve verdiğimiz örnekten hareketle bireyin ihmaline dair iş kazalarında kasti durum araştırılmalı ve birey bu durumda belirli bir denetime tabi tutulmalıdır.

### **1.1.3. Olayın Ortaya Çıkışının Çok Kısa Bir Sürede Gerçekleşmiş Olması**

Herhangi bir olayın iş kazası kapsamında ele alınabilmesi için yukarıda değindiğimiz unsurların yanında olayın çok kısa bir süre içinde cereyan etmiş olması gerekliliği de aranmaktadır.<sup>13</sup>Olayın bir anda meydana gelmiş olması kaza kavramının da gereklilikleri arasında yer almaktadır. Bunun yanı sıra aniden meydana gelmeyen olaylarda geçen süre içinde kişilerin önlem almaları durumu söz konusu olabildiği için

<sup>12</sup> İş yerinde yapılması gereken işler dışında kalan, bireyin mesai saatleri dışında gelir elde etmek için yaptığı işler.

<sup>13</sup> İlhan Uluşan, **İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu**, İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, 1990, s. 71.

bu durumda kazaya sebebiyet verecek olan durum ihmal olacaktır.<sup>14</sup> Durumu örnekle somutlaştırmamız gerekirse; çalışan birey çalışma esnasında işyerinde bulunan taşıma araçlarından birinin freni boşalması sonucu aniden ve işçinin haberi olmadan gelip çarpması iş kazası kapsamında olayın bir anda gerçekleşmesi unsuru içinde ele alınabilir. Ancak çalışanın kendisine doğru gelen aracı görmesine rağmen çekilmemesi veya çekilme konusunda acele etmeyerek kazaya meydan vermesi sonucunda birden bire gerçekleşme unsurundan söz edememekle birlikte, doğrudan bir ihmalin varlığı göze çarpar.

Ancak her ani meydana gelme unsurunu her olayda sonucun hemen görülmesi şeklinde yorumlamak kavramın işleyişi açısından sıkıntılar doğurabilir. Diğer bir ifadeyle her kaza olayında gerçekleşme durumu ani olabilmekle birlikte sonuç hemen görülemeyeceği için olayın meydana geldiği zamanın baz alınması olaya dair uygulamalarda haksız fiillere neden olabilir. Bu durumu örneklendirecek olursak; bireyin herhangi bir şekilde alerjik reaksiyon gösterebileceği bir nesneye/duruma maruz kalması aniden gerçekleşebilir. Ancak bu olaya dair etkiler aradan saatler vb. zaman dilimleri geçtikten sonra ortaya çıkabilir.<sup>15</sup> Bu durumda meydana gelen zarar durumunun aniden gerçekleşme unsurunu taşımadığı yönünde görüş bildirmek birey açısından olumsuz yaptırımların uygulanması anlamına gelecektir. Bu da yasal düzenlemeler açısından eksiklik niteliğindedir.

Buradan hareketle sonucun hemen etki etmediği ancak kesinlikle iş kazası sayılması gereken olaylarda aniden gerçekleşme şartının yokluğu nedeniyle olayın iş kazası olarak kabul edilmemesi işçi açısından büyük hak kayıplarına yol açabilecek bir sorun teşkil etmektedir.

#### **1.1.4. Olay Sonucunda Vücut Bütünlüğünün İhlal Edilmesi veya Kazaya Uğrayanın Ölmesi**

İşçi ile işveren arasında gerek İş Kanunu gerekse Türk Borçlar Kanunu hükümlerince bir sözleşme ilişkisi kurulmakta olup, iş kazası sonucunda işçinin bedensel bir zarar görmesi veya ölmesi halinde işçinin 5510 Sayılı Kanun gereğince

<sup>14</sup> Cuhruk, Çolakoğlu, Bükey, **a.g.e.**, s. 225.

<sup>15</sup> Ulusan, **a.g.e.**, s. 72.

faydalanacağı ödenek ve yardımlardan başka Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde sorumluluk hukuku anlamında da tazminat talep etme hakkı doğacaktır. Kısacası bu halde işçinin hem sorumluluk hukuku anlamında talepleri gündeme gelebilecek hem de iş mevzuatı çerçevesinde kendisine tanınan hak ve ödeneklerden faydalanması gündeme gelecektir. Bu anlamda Türk Borçlar Kanununun 49 vd. hükümleri de devreye girecektir.

Ancak yasalarda vücut bütünlüğü kavramının ve bunun zedelenmesi konusunun hangi boyutlarda vücut bütünlüğünün ihlali sayılacağı herhangi bir şekilde açıklanmamaktadır. Esasında bu durum için çalışan adına olumlu gelişmeler olabileceği de düşünülebilir. Nitekim vücut bütünlüğünün zarar görmesi ifadesi ile çalışan adına yaralanmalarda da gereken uygulamalardan faydalanmak mümkün olabilir. Bunun tersi durumda ise bütünlük kavramının zihinde canlanan “bütün hâlinde durma” anlamından hareketle bütünlüğün bozulmasını bir uzvun yitirilmesi ile ortaya çıkacak olan bir durum olarak değerlendirmek çalışan aleyhine uygulamaların ortaya çıkmasına neden olacaktır.

İlgili unsura dair yaptırımlar Türk Borçlar Kanunu’nda da yer almaktadır. Ancak yine değindiğimiz gibi ilgili kanunda da bütünlük hakkında herhangi bir detaya yer verilmemektedir. Türk Borçlar Kanununda vücut bütünlüğü ve ölümle ilgili düzenlemeleri inceleyecek olursak, ilgili kanun kapsamında 55. maddede öncelikle bedensel anlamda meydana gelen zararların kanun hükümleri ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplandığından bahsedilmektedir. Bu da yapılacak olan düzenlemelerin belirli bir yasal dayanağının olduğunun göstergesidir. Yapılacak olan tahkikat ve bunun sonucunda belirlenen ödeme miktarına dair ise sert bir duruş sergilenerek miktara dair bir güncellenmenin yapılamayacağı ifadesi de eklenmiştir. Nitekim ilgili madde kapsamında miktarın belirlenmesinin ardından hakkaniyet unsurunun bile gözetilemeyeceği belirtilmektedir. Belirlenen hükümlerin uygulanacağı durumlar da maddede yer almakta ve bunlar; *“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.”* şeklinde belirtilmektedir.

Madde 417’de ise bu konuda işverene yüklenen sorumluluklardan bahsedilmektedir. İlgili maddede, işverenin sorumlulukları öncelikle ana başlıklar altında belirtilmektedir. Bunlar, işyerindeki düzen, psikolojik veya bedensel baskı, zorlama vb. unsurlara engel olma veya bu tür olaylara maruz kalan bireylerin bu durumdan kurtulmalarını sağlama şeklinde sıralanabilir.

Maddenin devamında işverenin sorumlulukları daha genel ancak bunun yanında daha katı bir şekilde ele alınmaktadır. *“İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.”* ifadesiyle işverenin işyerine dair her türlü gelişmeden sorumlu olduğuna değinilmiştir. Ancak bununla birlikte çalışanların da alınan önlemlere uymaları gerektiğinden bahsedilerek işverenin sorumluluklarını yerine getirmesinin ardından meydana gelebilecek olaylarda çalışanların da üstlerine düşeni yapmaları gerektiği üstü kapalı olarak belirtilmiştir. Bu belirleme durumu işvereni meydana gelebilecek olaylar karşısında tek başına sorumlu sıfatından kurtarmaktadır. Bununla beraber çalışanların da gereken itinaı göstermelerine dair bir ikaz mesajı verilmektedir.

#### **1.1.5. Olay ve Sonuç Arasındaki Nedensellik (İllyet Bağı) Unsuru**

İllyet bağı en basit tanımlamasıyla haksızlık doğuran fiille meydana gelen zarar arasında sebep-sonuç ilişkisinin kurulabilmesidir. İllyet bağı esas anlamda bir olayın hukuki platformda değerlendirilebilmesi için gereken unsurların bulunması olarak da değerlendirilebilir. Nitekim belirtilen kıstasların taşınması durumunda olaylar belirli hukuki kurallara göre ele alınabileceği için hemen her durumda illyet bağının aranması gerekmektedir. Bu genelleme iş kazası için de geçerlidir. Yukarıda da değindiğimiz gibi bireyin başından geçen her kaza iş kazası kapsamında değerlendirilemeyeceği gibi kapsam dışında bırakılması için de belirli kriterler aranmaktadır. Diğer bir ifadeyle bir olayın iş kazası olduğu/olmadığı yönünde değerlendirme yapabilmek için kaza ile zarar arasında işin görülmesinden kaynaklanan bir illyet bağı olmalıdır. Bu bağ ilgili

kanunda iş kazası olarak nitelendirilecek olan olaylara dair yapılan tanımlamaların belirlenmesi ile kurulabilir.<sup>16</sup>

Olayların normal olarak seyretmesi ve bu bağlamda genel anlamda yaşamsal deneyimlere göre gerçekleşen olaylar sonucunda zararlı bir durum meydana gelmesine elverişli ortam hazırlanması veya bu ortaya çıkma durumunu kolaylaştırıcı gelişmeler “uygun neden”, bu nedenlere bağlı olarak sonuç ile meydana gelen bağlantıya da “uygun illiyet bağı” adı verilmektedir.<sup>17</sup>

Bu noktada dikkat edilen husus meydana gelen kazada yapılan işle uygun bir bağlantının olması gerekliliğidir. Diğer bir ifade ile meydana gelen kaza yapılan işin bir sonucu olmalıdır.<sup>18</sup> Ancak bu konuda bir takım eksikliklerin olduğundan bahsetmek mümkündür. Nitekim verilen açıklamada bireyin başına gelecek ve zararlar sonuçlanacak olan olay illa ki işin bir sonucu veya işle bağlantılı bir durum olmalıdır. Ancak bu durum bireylerin iş yerinde herhangi bir ihmal neticesinde kaza geçirmelerini illiyet bağı dışında bırakmaktadır. Belirtilen aksaklık nedeniyle kaynaklarda bireyin başına gelen olayla yaptığı iş arasında bir bağlantı olması konusunda herhangi bir gerekliliğin olmaması gerektiğini savunanlar da vardır.<sup>19</sup> Yani illiyet bağının hangi esasa göre tespit edileceği önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kimi araştırmacılar iş kazası durumundan bahsedebilmek için kaza ve zarar arasındaki illiyet bağının gerekliliğini savunmakla birlikte buna ek olarak nedensellik açısından uygunluğun da gözetilmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Uygunluk açısından ise iş kazasının oluşumu konusunda ortaya konulan karinelere dayanarak yararlanılmasının faydalı olacağını belirtmektedirler. Bu görüşe muhalif bir kısım araştırmacılar ise çalışmamızda yukarıda da değindiğimiz gibi işveren otoritesi altında bulunduğu zaman diliminde meydana gelen kazaların iş kazası olarak değerlendirilebileceğini

---

<sup>16</sup> İlhan Gülel, **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Sorumluluğu**, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, C.I, S.7, Ekim 2011, s. 389.

<sup>17</sup> Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul: Beta Basın Yayım, 2013, s. 265.

<sup>18</sup> Fevzi Şahlanan, **İş Kazaları ve Hukuki Sonuçları, İş Emniyeti ve İş Koşullarının Geliştirilmesi Semineri**, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası, Prof. Dr. Ergun Önen'in Armağanı, İstanbul, 1990, s. 109.

<sup>19</sup> Levent Akın, **İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı**, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Mart, 2011, s.32.



düşünmektedirler. Bu genel kabule uygun görüşler sergileyen araştırmacılar yine kendi görüşlerine dair her olay için uygulamanın mümkün olmadığını da belirtmektedirler.<sup>20</sup>

İş kazalarında nedensellik bağının tespiti olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hususunda önemli bir kilit noktası oluşturduğundan nedensellik bağının doğru yöntem ve kriterlerle tespiti gerekmektedir. Uygun illiyet bağının tespitinde ise hangi kriterlerin esas alınacağı hususu önemli bir sorun teşkil etmektedir. Örneğin olayın iş yerinde gerçekleşmiş olması iş kazası olarak nitelendirilmesi için yeterli midir yoksa ayrıca ortaya çıkan zarar ile yapılan iş arasında da uygun bir illiyet bağının bulunması gerekir gerekmediği konusunda açıklık bulunmamaktadır. Bu bağlamda illiyet bağının tespitinde kaza ile yapılan iş arasında mı yoksa kaza ile zarar arasında mı illiyet bağının bulunması gerektiği önemli bir sorunsal olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sorunsal kapsamında kazanın iş yerinde gerçekleşmiş olması ve dolayısıyla kaza ile zarar arasında illiyet bağının bulunması gerekli iken diğer halde işverenin otoritesi altında bulunma kriteri gündeme gelebilecektir. İş kazasının işverenin otoritesi altında gerçekleşmesi şartı ise otorite kavramının nasıl belirleneceği ile ayrı bir soru işaretine daha yol açacak, bu hususta ise yapılan işin niteliği ve kazanın meydana geliş biçimi belirleyici olacaktır.

## **1.2. İş Kazası Kavramı ve Unsurları ile İş Kazası Sonunda Ortaya Çıkan Sorunlar**

Kaza kavramının ne olduğuna dair açık tanımlamalar bulunmasına ve bunların işyerlerinde yaşanabilecek olumsuz durumlara dair genellenebilecek olmasına rağmen iş kazası kavramına dair başlangıçta yasal metinlerde herhangi bir tanımlamaya yer verilmemiştir. Ancak bu durum tanımsızlıktan doğan bir boşluk niteliğinde değerlendirilmemelidir. Nitekim hukuk makamları açısından baz alınan yasa metinleri içinde bazı kavramların tanımlamalarına yer verilmemesi bazen olumlu sonuçlar da doğurmaktadır ki iş kazası kavramı da kanaatimize göre olumlu sonuç doğuran bir eksikliğe sahipti. Bunu somutlaştıracak olursak; yasal metinlerde yapılan tanımlamalarda kavramın değinilmeyen yönleri hukuksal anlamda boşluklar doğurmaktadır. Örneğin; iş kazası açısından yaralanma, uzuv kopması vb. unsurlara

---

<sup>20</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, a.g.e., s. 338 vd.

değnilmesi, ancak zehirlenmeye değnilmemesi durumunda işyerinde zehirlenen bir bireyin iş kazası geçirdiğine hüküm verilmesi zordur. Günümüz iş piyasasındaki çeşitlilik ve bu çeşitlilikle doğru orantılı olarak artan risk faktörleri nedeniyle de oluşturulacak olan bir yasal metnin çapı oldukça geniş olmakla beraber sürekli bir güncelleme gerektirecekti. Ayrıca her meslek alanında olabilecek genel kazaların yanı sıra özel durumlara da değnilmesi gerekliliği doğacaktı. Bu da eklenmeyen bir unsura dair hukuki yaptırımları devre dışı bırakacaktı. İşte hal-i hazırda bir yasal tanımın olmaması durumu bu boşluğu doldurması bakımından olumlu sonuçlar doğurmaktaydı. Ancak zamanla iş kazası kavramına dair hukuki tanımlamalar da yapılmıştır.

Hukuki manada yapılan iş kazası tanımlamaları da birbirinden farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar daha çok tanımlamanın yapıldığı hukuk alanından kaynaklanmaktadır. Bu farklılığa İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik alanlarında yapılan iş kazası tanımları örnek gösterilebilir. İlgili alanlara dair tanımlamalar incelendiğinde Sosyal Güvenlik Kanunu kapsamında iş kazası olarak tanımlanan her şeyin İş Hukuku alanında iş kazası olarak değerlendirilmediği görülmektedir. Ancak Bireysel İş Hukuku alanında kaza kapsamına giren her durum Sosyal Güvenlik Kanunu açısından iş kazası olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla Sosyal Güvenlik Kanunu kapsamında tanımlanan iş kazası kavramının, işverenin hukuki olarak sorumlu tutulduğu Bireysel İş Hukuku'ndaki iş kazası tanımından daha geniş olduğunu söylemek mümkündür.<sup>21</sup>Bu da Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamında bulunan bireylerin İş Hukuku kapsamına göre daha korunaklı bir durumda olmalarını sağlamaktadır ki hukukun özünü oluşturan adalet kavramı bu konuda bir sarsıntıya uğramaktadır. Nitekim birey salt İş Hukuku üzerinden değerlendirmeye tabi tutulduğunda bazı haklarından mahrum kalabilmektedir. Bu durumların daha iyi anlaşılabilmesi için Sosyal Güvenlik Hukuku ve İş Hukuku açısından iş kazası kavramının ayrı ayrı ele alınmasında fayda vardır.

Bu bilgiler ışığında;5510 Sayılı Kanun'da 13. maddede İş Kazasının Tanımı, Bildirilmesi ve Soruşturulması başlığı altında;

*“İş kazası;*

*a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,*

---

<sup>21</sup> Gaye Burcu Serathı, **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2003, s. 34.

- b) (Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) (Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.) Bu Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır.

İş kazasının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;

- a) (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde,
- b) (b) bendi kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde,
- c) (Mülga: 17/4/2008-5754/8 md.)

(Değişik paragraf: 17/4/2008-5754/8 md.) iş 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.

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.”<sup>22</sup>*

ifadeleriyle esasında tek cümlelik tanımlamadan ziyade kavrama dair bir çerçeveye çizilmiştir. Yukarıda 5510 sayılı kanun metninde yapılan tanımlamadan da anlaşılacağı gibi bir olayın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için iş yerinde meydana gelmesi gerekliliği aranmamaktadır. Bu bağlamda iş kazası tanımlamasına uyan zarar içeren fiillerin çalışanın işveren otoritesinde bulunduğu mekân ve zamanlarda meydana gelmesinin yeterli olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle çalışma/görev saatleri-mekânları açısından bireyin buralarda bulunduğu dönemlerde meydana gelen doğal afetler sonucu gerçekleşen zararlar da iş kazası kapsamında ele alınmaktadır. Bu görüşe dair yaşanan değişiklikler aşağıda aktarılacaktır.

Ancak burada bir olumsuz durum ortaya çıkmaktadır ki o da 13. madde kapsamında oldukça genel bir alana yayılan iş kazası tanımlamasının dışında kalan olayların bu kapsamda değerlendirilememesidir. Konuyla ilgili mahkeme kararları incelendiğinde Yargıtay tarafından alınan emsal kararlarda da bireyin sigortalı olması ve sigortalı olan bireyin 13. madde kapsamında bahsedilen olaylardan birinden mağdur olması gibi gereklilikler arandığı görülmektedir.<sup>23</sup> Ancak yine aşağıda da değineceğimiz üzere işyeri konusunda yapılan tanımlamalar neticesinde Yargıtay’ın da ilgili alanda aldığı kararlar değişiklik göstermiştir.

Kanun metinlerinde belirtilen işyeri kavramının da tanımlaması yapılmıştır. İş Kanunu’nun 2. maddesinde, “*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.*”<sup>24</sup> şeklinde bir tanımlama yapıldığı görülmektedir. Yapılan tanımlamalara göre; işyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar<sup>25</sup> da işyerinden sayılmıştır. Yasa metninde açık bir şekilde belirtilmemiş olsa da işyerleri bağlamında eklenti olarak değerlendirilen mekânların işyeriyle değil işle bağlantılı olması şartı aranmaktadır. Diğer bir ifade ile işyeri olarak

<sup>22</sup> Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Kabul Tarihi: 31.05.2006, Kanun No: 5510.

<sup>23</sup> Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Yarg. 21. HD. 11.04.2013 T., 2013/598 E., 2013/6694.

<sup>24</sup> Resmi Gazete, 10.06.2003, S. 25134, Kanun No: 4857.

<sup>25</sup> Murat Demircioğlu, **Sorularla Çalışma Mevzuatı**, İstanbul: İTO, 1998, s. 114.

ifade edilen gayrimenkule yakınlık veya buna ek olarak imar edilme gibi bir şart aranmamaktadır.<sup>26</sup> İşyeri konusundaki bu tanımlamalar dikkate alındığında bireyin yaşadığı ve sonucu zararlı biten olaylarda illa ki işverenin otoritesi altında bulunması şeklinde bir gereklilik aranmamaktadır. Bu şartlara bakılmaksızın yaşanan olay iş kazası olarak değerlendirilecektir.

Bu düzenlemeler Yargıtay kararlarına da yansımış ve düzenleme doğrultusunda işyerinde meydana gelen ve zararlı sonuçlanan tüm olaylar iş kazası olarak değerlendirilmiştir.

İş kazası kavramında ele alınması gereken husus diğer bir ifadeyle kilit taşı olarak belirtilebilecek olan nokta bireyin “mesai” kavramında başına gelen kazalı olaylardır. Nitekim yıllık izne ayrılmış olan birey herhangi bir gerekçeyle izin süresi içinde işyerine gelmesi ve bu geliş esnasında başına zarar sonuçlu bir olay gelmesi hâlinde bu olay iş kazası kapsamında değerlendirilmemektedir. Ancak burada bir istisna mevcuttur. Bu istisna durumu bireyin yıllık/haftalık vb. izin durumunda işverenin çağrısı üzerine iş yerine gelmesidir. Nitekim belirtilen durumda çalışan yine işverenin otoritesine göre hareket etmektedir. Bu durumda meydana gelecek olan ve zararlı sonuçlanan durumlar da iş kazası kapsamında değerlendirilir. Bu da iş kazası kavramında mesai saatleri dâhilinde veya işverenin çağrısı ile otorite altına girme şeklinde gerçekleşme durumunun önemini göstermektedir.<sup>27</sup>

İşyeri tarafından tahsis edilen yerlerde ikamet durumunda gerçekleşen kazalar da Sosyal Güvenlik Hukuku açısından farklı şekillerde ele alınmaktadır. Nitekim işyeri tarafından bireye ayrılan (lütuf mahiyetindeki) bir kısımda yaşanan kazalar iş kazası kapsamında değerlendirilmektedir. Ancak kira karşılığı bireye sunulan ve lojman mahiyetinde olan ikamet yerlerinde meydana gelen kazalar iş kazası kapsamında ele alınmamaktadır. Bu konuda lojmanın bulunduğu yerin de önemi yoktur. İster işyeri arazisi üstünde ister farklı bir mekânda olsun bu yerleşim yerlerinde meydana gelen olaylar normal kaza statüsündedir.

İş kazası kavramına kapsam dışında tutulan diğer durumlar ise bireyin iş yeriyle alakalı olmayan bir takım sorunları nedeniyle iş yerinde zarar görmüş olmasıdır. Buna

---

<sup>26</sup> Zübeyde Başboğa Şahbaz, **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar**, İstanbul, 2010, s.20.

<sup>27</sup> Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları**, s. 1904.

en bariz örneklerden biri kalp krizi geçirme durumudur. Bu ve benzeri durumlarda bireyin işyerinde rahatsızlanması veya vefat etmesi durumu iş kazası olarak değerlendirilemeyeceği için bu olaya dair işyerine veya işverene ait bir yaptırım uygulanması da söz konusu değildir.<sup>28</sup> Diğer hususlarda olduğu gibi bu hususta da bir takım istisnalar mevcuttur. Bunları kalp krizi durumuyla örneklendirecek olursak; çalışan, işyerinde yaşadığı herhangi bir olay nedeniyle kalp krizi geçirdiği takdirde bu durum iş kazası kapsamına alınmaktadır. Bu uygulama Yargıtay kararlarına da yansımıştır.<sup>29</sup> Ancak mahkemenin güncel davalara dair aldığı kararlar incelediği zaman, sebebi ne olursa olsun işyerindeki kalp krizi vb. olayları da mekân ve otorite unsurlarını göz önüne alarak iş kazası kapsamında değerlendirdiği görülmektedir.

Buraya kadar aktardığımız kadarıyla Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamında, çalışanların oldukça geniş bir koruma kapsamına alındığı görülmektedir. Başlangıçta ortaya konan bir takım uygulamalar zaman içinde görülen etkiler nedeniyle daha kapsayıcı hale getirilerek koruma kapsamı oldukça genişletilmiştir. Bu koruma kapsamı doğrultusunda çalışan, işyerine girdiği andan itibaren faaliyeti, konumu, durumu ne olursa olsun başına gelebilecek zarar doğuran her türlü olay iş kazası kapsamında değerlendirilmektedir. Bu koruma, çalışanın işyerini terk edeceği zamana kadar sürmektedir. Bu süreye bireyin işyerinde verdiği molalarda geçen zaman da dâhil edilmektedir. Yargıtay'ın verdiği emsal kararlar incelendiği zaman iş kazası olarak değerlendirilen olaylarda iş yapma durumunun aranmadığı da görülmektedir. Nitekim ilgili kararlarda işyeri dışında grev yaparken kaza geçiren bireylerin bu durumlarının bile iş kazası olarak değerlendirildiği görülmektedir.

İşyeri tanımından hareketle bu adı alan mekânlarda çalışan birey sayısının da bir alt veya üst sınırının olmadığını söylemek mümkündür. İlgili tanımlamalarda herhangi bir birey sayısına değinilmediği için işyeri tanımlamasının sınırlarını da genişletmek mümkündür. Bu kapsamda yüzlerce insanın çalıştığı bir işletmeden, tek kişinin kapıcılık yaptığı bir binaya kadar her mekân işyeri olarak değerlendirilebilir.<sup>30</sup> Yine bu bağlamda işyeri olarak kullanılan mekânda işverenin tam bir maliklik durumu da aranmamaktadır.

---

<sup>28</sup> İsa Karakaş, **Uygulamalı Sosyal Güvenlik El Kitabı**, Ankara: Adalet Yayınevi, 2009, s. 221.

<sup>29</sup> Resul Aslanköylü, **Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu ve İlgili Kanunlar**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2. Baskı, 2004, s. 435.

<sup>30</sup> Şevket Güney Bigat, **Beden Gücünün Azalmasından Kaynaklanan Tespit Davaları**, İstanbul: Zigana Yayınları, 2008, s.60.

Bireyin ilgili işlerin görülmesi amacıyla kiralanan bir mekânda geçirdiği kazalar da iş kazası kapsamında ele alınmaktadır.

### **1.2.1. İş Kazasının Unsurları ve İş Kazası Sonrasında Ortaya Çıkan Sorunlar**

İş kazasının unsurlarını genel anlamda sigortalı sayılma, sigortalı sayılan bireyin kaza geçirmesi, kaza geçirilen mekânlar, geçirilen kaza sonucunda vücut bütünlüğü ve psikolojik duruma zarar gelmesi, geçirilen kaza ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağının bulunması gibi unsurları sıralamamız mümkündür. Bu unsurlar ile ortaya çıkan sorunları müstakil şekilde aşağıda inceleyeceğiz.

Gelişmekte olan ülkelerde klasik üretim araçlarından modern üretim araçlarına geçişin sağlanamamış olduğundan insan gücü gelişmiş ülkelere nazaran halen önemli bir iş gücü olarak devam etmektedir. Ülkemiz de bu anlamda mevzuattaki eksiklikler, uygulamadaki farklılıklar, denetimsizlik ve üretimde teknolojik araçlara geçişteki yavaşlık gibi daha bir çok sebeple iş kazalarının oldukça yoğun yaşandığı bir ülkedir.

Dünya'nın enerji ve gıda gibi temel ihtiyaç alanlarındaki ülkeler arasındaki kıyasıya rekabet ortamı özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde en kısa zaman biriminde en ucuz şekilde ve en az işçi ile en çok üretimin sağlanması ile bu ülkelerin üretim anlayışlarının bu yönde gelişmesine sebep olmaktadır. Bu gerçekliğin temelinde yatan ekonomik kaygılar ise modern dünyanın işçi sınıfının korunmasına yönelik anlayışının hâkim kılınmasında oldukça zorlaştırmakta, bu zorluk az gelişmiş yahut gelişmekte olan ülkelerde neredeyse imkânsızlaşmaktadır. Sanayi toplumlarının olmazsa olmazlarından olan üretim ve iş gücü faktörleri arasındaki dengesizlik ucuz iş gücü kavramını ortaya çıkarmakta ucuz iş gücü kavramı ise ne yazık ki denetimsiz, eğitimsiz ve iş güvenliğinin olmadığı iş sahalarında uygulama alanı bulmaktadır.

İş kazası kavramının hukuki temellerini yukarıdaki bahsettiğimiz mevzuat ve uygulamadan verdiğimiz örneklerle çerçevesini çizmekle birlikte iş kazasının gündeme gelmesiyle birlikte hem mevzuattaki eksikliklerin neden olduğu hem de uygulayıcıların tedbirsizlik ve denetimsizliği neticesinde iş kazaları sonunda ortaya çıkan çeşitli sorunlar gündeme gelebilmektedir. İş kazasına ilişkin hukuki mevzuattın dağınıklığı ve mevzuattaki bir takım boşluklar çerçevesinde hukuki ve fiili anlamda çeşitli sorunlar

gündeme gelmektedir. Aşağıda iş kazasının hukuki unsurları ve sonuçları inlenecek ve bu başlıklar altında mevcut sorunlara değinilecektir.

Bu anlamda iş kazası sonucunda doğan sorunlara bakacak olursak öncelikle işçinin sigortasız olarak çalıştırılması ve bu alandaki yaptırımların yetersizliği ve denetimsizlik başlıca sorunlar arasındadır. İş kazasına uğrayan işçinin sigortalılık girişi bulunmasa bile işe başlamış olması olayın iş kazası sayılması için yeterli ise de işçinin hem sosyal sigortalar anlamında hem de genel hükümler çerçevesinde hakkını araması ve ispat koşulları güçleşmekte ve işçinin hak kaybına ve yahutta çok uzun süren bir dava süreciyle karşılaşması en temel sorunlar arasındadır.

İşverenin maliyetten kaçınmak amacıyla işyeri güvenliği kurallarına uymaması, denetimsizlik iş kazalarının büyük bir çoğunluğunun kayıtlara girmemesi her 10 iş kazasından yalnızca 1 tanesinin SGK kayıtlarına yansımaları gibi büyük sorunlar mevcuttur.<sup>31</sup>

Kayıtlara yansıyan iş kazaları sonucunda ise daha farklı sorunlar gündeme gelebilmektedir. İş kazasına uğrayan işçiye sağlanan geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, işçi iş kazası sonucunda ölmesi durumunda yakınlarına bağlanan ölüm geliri ve cenaze ve evlenme ödeneklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenmesi konusunda da bir çok sorunla karşılaşılabilen, tam anlamıyla bir tazmin sağlanamayabilmektedir.

#### **1.2.1.1. İş Kazası Açısından Sigortalı Sayılma ve Sigortalılığın Kuruma Bildirilmemesi Sorunu**

Yasalar incelendiği zaman 5510 Sayılı Kanun metinlerine göre bireyin iş kazasına ilişkin sunulan imkânlardan yararlanabilmesi konusunda ilk şart sigortalı olma şartıdır. Kanunun 4. maddesinde düzenlenen 'sigortalı sayılma halleri bu konuda esas alınacak kriterleri ortaya koymaktadır. 4. maddede sayılanlar sigortalı olarak sayılmakla iş kazası sigortasından faydalanacak ilk gruptur.

5510 Sayılı Kanun incelendiğinde ise yapılan yardımların birbirinden ayrıldığı görülmektedir. Bu ayırım temel anlamda parasal yardımlarla sağlık hizmetlerinin

<sup>31</sup> <http://www.disk.org.tr/2014/05/disk-ar-turkiyede-is-cinayetleri-ab-ulkelerini-7ye-katladi/>, e.t.: 04.01.2015.



birbirinden ayrılmasına dayanmaktadır. Bu da kendi içinde parasal yardımların kısa vadeli sigorta hükümleri ile uzun vadeli sigorta hükümleri şeklinde ayrılmasını sağlamıştır. Kısa vadeli olarak nitelendirilen yardımlarda yardım konusu unsurların geçici mahiyette olmasına dikkat edildiği görülmektedir. Risklerin geçici olması nedeniyle bunlara güvence sağlayan sigorta alanları da “kısa vadeli” adını almaktadır. Bu bağlamda değerlendirilen risk unsurları hastalık, analık, iş kazası ve meslek hastalığı olarak sıralanabilir.<sup>32</sup>

Bu bağlamda yukarıda bahsettiğimiz kısa vadeli sigorta kollarının uygulanmasına ilişkin olarak kanunun 5. maddesindeki bazı grupların iş kazası sigortasından faydalanmasına olanak sağlamaktadır. Buna göre bazı durumlarda 4. madde anlamında sigortalı sayılmasa bile bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar sayılmıştır. Maddede sayılan bazı sigorta kolları olarak kısa vadeli sigorta kollarının sayıldığı görülmektedir. Buna göre 5. Madde kapsamında sayılan bazı hallerde 4. Madde kapsamında sigortalı sayılmayan bazı gruplar da kısa vadeli sigorta kollarından dolayısıyla da iş kazası sigortasından faydalanacaktır.

Buna göre 5510 sayılı Kanunun 4. ve 5. maddesi birlikte değerlendirildiğinde İş Kazası sigortası kapsamında olanlar;

- Hizmet akdi ile çalışanlar (4/a)
- Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ile köy ve mahalle muhtarları (4/b)
- Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevlerinde çalışanlar
- Aday çırak, çırak ve stajyerler,
- Harp Malulleri ile Vazife Malulleri
- Türkiye İş Kurumu kursiyerleri
- Sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri
- Stajyer öğrenciler

---

<sup>32</sup> Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısına Göre Sosyal Sigorta Hakları ve Yükümlülükleri**, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Seminer Notları, İstanbul Barosu Yayınları, Haziran 2006, s. 152.

- Tarım ve orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışan sigortalılar

5510 Sayılı kanun 4. ve 5. maddeleriyle iş kazası sigortasından faydalanacak sigortalı gruplarını açıklığa kavuşturmakla birlikte ülkemizde bu kapsamda sayılan sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde iş kazası sigortasından mahrum bırakıldığı da bir gerçektir. Bunu en temel sebebi olarak sigortalılığın kuruma bildirilmemesi yani kayıt dışı istihdam olarak gösterilebilir.

Hizmet akdi ile çalıştırılan bir işçinin sigortası, işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi verilerek başlatılır, Kuruma her ay verilecek Aylık Prim ve Hizmet Belgesinde de prime esas kazancı gösterilmek suretiyle işçinin sigortası devam ettirilir. Hizmet sona erdiğinde ise işçinin sigorta çıkışı verilir. Görüldüğü üzere sigortalılığın bildirilmesi işverenin bir yükümlülüğü olmasına rağmen ülkemizde özellikle işverenlerin belli maliyetlerden kaçınmak amacıyla istihdam ettikleri işçilerin sigorta bildirimleri yapılmadığı görülmektedir.

Ancak hizmet akdi ile çalışanlar bakımından sigortalılığın kuruma bildirilmemiş olması iş kazası sigortasından faydalanmaya engel teşkil etmeyecektir. Çünkü hizmet akdi ile çalışanların sigortalılığının başlangıcı 5510 Sayılı Kanunun 7. Maddesi uyarınca çalışmaya başladığı andır. Bu durumda işçi işyerindeki ilk iş gününde iş kazası geçirse bile sigorta bildirimi yapılmamış olması bile iş kazası sigortasından faydalanmasına engel teşkil etmeyecektir.

Sigorta bildirimi yapılmayan işçinin iş kazası geçirmesi halinde 5510 Sayılı Kanunun 23. Maddesi gereğince işveren kusur oranı dikkate alınmaksızın iş kazasından dolayı sorumluluğu olacaktır. Bu durumda işverenin hiç kusuru bulunmasa hiçbir şekilde kusur indiriminden faydalanamayacak ve kazaya uğrayan işçinin her türlü mali haklarını ödemekle mesul olacaktır.

Kanun koyucunun işçilere kayıt dışı istihdam durumunda bile iş kazası sigortasından faydalanma hakkı tanınması oldukça olumlu bir düzenlemedir. Ancak bununla birlikte ülkemizde kayıt dışı istidamın işçiye ödenecek iş kazası ödeneklerinin hesaplanmasında büyük bir sorun teşkil ettiği de ortadadır. Çünkü sigortalılık bildirimi yapılmayan bir işçi her ne kadar iş kazası sigortasından faydalanacak olsa bile bu işçinin kıdemi, çalışma süresi ve yaptığı işin tehlike sınıfının da kayıt dışı olması sebebiyle işçinin açması muhtemel Türk Borçlar Kanununa dayalı bir tazminat davasında bu

hususları ispatı oldukça güç olacaktır. Bu nedenle işçinin sigorta bildirimini yapılmaması sosyal güvenlik açısından bir hak kaybı yaratmıyor gibi görünse de diğer türlü tazminat taleplerinde işçiye ağır bir ispat külfeti yüklenmesine sorununa yol açabilecektir.

### **1.2.1.2. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Esnada Kaza Geçirmesi Konusundaki Uygulamalar**

Sigortalı çalışan bireyin yaşadığı kaza olayının iş kazası kapsamında değerlendirilebilmesi için gerekli şartların neler olduğuna daha önce değinmiştik. Bu şartlar en sade haliyle 5510 Sayılı Kanun'un 13. maddesinde yer alan şartlardır. Ancak bu şartlar yaşanan olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi konusunda tek başına yeterli olmamaktadır. Bu nedenle de iş kazası kavramına dair değerlendirme ve kapsam belirlemelerinde doktrin ve Yargıtay kararları da göz önüne alınmaktadır. Yargıtay kararları ve doktrinde dikkat edilen hususlar ise dıştan gelen bir etki ve olayın aniden ve istenmeden meydana gelmiş olmasıdır. Esasında bu hususlar bazı yasal metinlerde yer alsa da tam anlamıyla her metinde buna yer verilmediği için bu gerekliliklerin aranması bir kaide hâlini almıştır. Ancak araştırmacılar arasında durum ne olursa olsun iş yerinde meydana gelen ve kaza tanımına uyan olayların kaza olarak değerlendirilmesi gerekliliğini savunanlar vardır. Diğer bir ifadeyle bir olayın iş kazası olarak tanımlanması için gereken birden fazla şartın durumu oldukça zorlaştırdığı kanaatinde olarak tek bir gerekliliğin yeterli görülmesi düşüncesi de savunulmaktadır.<sup>33</sup>

Nitekim daha önce de belirttiğimiz gibi çalışanlar için iş yerinde iş kazası kapsamında değerlendirilecek olaylar için bir liste hazırlanması veya bu doğrultudaki fiillerin ortaya çıkabileceği durumların belirlenmesi gerçek anlamda sürekli güncellenmesi gereken ve oldukça kapsamlı olan bir doküman hazırlanmasına neden olacaktır. Bu mahiyette bir dokümanın hazırlanması konusundaki imkânsızlığa yakın zorluklar nedeniyle yasal anlamda bir takım düzenlemeler yapılmıştır. Ancak bu düzenlemeler konusunda mevcut aksaklıklar nedeniyledir ki araştırmacılar farklı görüşler ortaya atmışlardır. Bu ikilemler mevcut durumda hem kararları hem de kararlarla beraber emsal oluşturacak davaları da etkileyerek belki de çalışanlar aleyhine

---

<sup>33</sup> Mustafa Çenberci, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara: Olgaç Matbaası, 1985, s. 115.

olan durumların artmasına neden olacaktır. Bu bağlamda hukuki metinlerde boşluklara yer vermeyecek derecede güncellemelerin yapılması zaruridir.

Belirttiğimiz aksaklığa rağmen hukuki metinler incelendiği zaman çalışanların lehine kararlar alındığı görülmektedir. Bu doğrultuda Yargıtay kararları incelendiği zaman işyerinde meydana gelen beyin kanaması veya intihar gibi durumların bile iş kazası kapsamında ele alındığı görülmektedir. Örnek kararlara bakacak olursak;

- Gece bekçiliği yapan bir sigortalı işyerinde geçirdiği beyin kanaması sonucunda felç olmuştur. Çalışanın olay anında iş yerinde olmasını göz önüne alan Yargıtay, dıştan gelen bir etki olmamasına rağmen olayı iş kazası olarak değerlendirmiştir.<sup>34</sup>

Ancak bu olaya dair de bir takım eleştiriler söz konusudur. Caniklioğlu'na göre; beyin kanaması olayı bekçinin işyerine dair bir işi gerçekleştirmesi sonucunda meydana gelmiş ise iş kazası kapsamında değerlendirilmelidir. Ancak bunun tersi bir durum için olayı iş kazası kapsamında değerlendirmek doğru değildir.

Bu ve benzeri eleştiri modellerinin önüne geçmek için yukarıda da değindiğimiz gibi yasal anlamda gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Sigortalının kazaya uğraması konusunda tek sorumluluk elbette ki şahsın kendisine ait değildir. İşyeri ve işyerinde alına önlemlerin iş ortamına yansıtılması çalışan bireylerin yaşam haklarının korunması ve bu haklara gösterilen saygının belirtilmesi için oldukça büyük öneme sahiptir. Bu konuda ilk resmî adımlar günümüzden 25 yıl öncesinde 1989 yılında kabul edilen Avrupa Birliği çerçeve programında değinme şekliyle gündeme gelmiştir. Bu konuda işverene düşen görevler “işyerinde sağlık ve güvenlik” kavramıyla ifade edilmiştir.<sup>35</sup>

Daha önce de değindiğimiz gibi sigortalı olan birey iş kazası geçirme durumuna dair kaza unsurunun şartları dışında elzem olan durumlardan biri de bireyin iş yerinde olması veya işyeriyle ilgili bir fiili gerçekleştirmesi gerekliliğidir. Bu bağlamda işyerinin ne olduğu konusunda da gerekli tanımlamalar yukarıda yer almaktadır. İş güvenliği açısından işverene düşen öncelikli vazife çalışanları faaliyetlerini sürdürdükleri alanlarda iş güvenliğini sağlamaya yönelik önlemlerin alınmasıdır.

<sup>34</sup> Kazancı, Yarg. 21.HD., 21.11.2002, 9004/10005.

<sup>35</sup> Kübra Doğan Yenisey, **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme**, İstanbul: Legal Yayınları, 2007, s. 154.

Belirtilen önlemlere yönelik olarak 5510 sayılı kanunda da gerekli düzenleme niteliğinde olan bir takım güncellemelerin yapıldığı da görülmektedir. Bu doğrultuda ilgili kanun metninde iş yeri kavramı yalnızca bireylerin içinde çalıştıkları merkez yapı ifadesiyle sınırlı tutulmamış, “... işyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağılı...” ifadelerine de yer verilerek kapsam genişletilmiştir. Bu düzenleme ile bireylerin işyeri olarak belirlenen yapı altında olmamaları durumunda da iş kazası vb. unsurlara dair işverene sorumluluk yüklenmektedir. Bu denli bir geniş kapsamlı düzenleme, günümüzdeki büyük işletmeler ve bu işletmeler adına “saha” adı verilen veya yapıdan bağımsız çalışmalar konusundaki gelişmeler açısından çalışanın menfaatlerini koruma adına oldukça olumlu bir düzenlemedir.

Nitekim kaynaklar incelendiği zaman farklı yerleşim birimlerinde yer alan ancak aynı ticari yapılanma altında hizmet veren kurumların olduğu da görülmektedir. Bunlar işyeri bağlamında ele alınsalar da yönetsel anlamda farklı bir takım bireylerin sorumluluklarında oldukları için sorumluluk kapsamında da çeşitlenmelerin görülmesi muhtemeldir.<sup>36</sup>

Uygulamada alınan kararlara dikkat edildiği zaman işyeri kavramı için genel olarak yasa metninde gerekli detaylara başvurulması nedeniyle bu metinde yer alan tanıma riayet edildiği görülmektedir.<sup>37</sup> Bu şekildeki bir yaklaşım hem hukuki anlamda ikiliklerin ortaya çıkmamasını sağlamakta hem de sonuç itibarıyla alınan kararların tam anlamıyla hukuki olmasını sağlamaktadır. Bu durum ayrıca belirttiğimiz gibi metnin içerik olarak genişliği nedeniyle işçinin de oldukça kapsamlı bir koruma altına girmesini sağlamıştır. Bu bağlamda daha önce de ifade ettiğimiz gibi aslında yapılacak olan tanımlama oldukça basittir. Kazanı meydana geldiği yer iş yeri ise olay direkt olarak iş kazası kapsamında ele alınmaktadır. Ancak neredeyse tüm hukuk sistemleri içinde olduğu gibi ülkemiz hukuk sisteminde de belirli kuralların dışına çıkıldığı veya genel kabullerin aksi yönünde kararlar alındığı görülmektedir ki bu durum belirttiğimiz genel kabul için de geçerlidir. Yargıtay tarafından, muavinine sarkıntılık eden şoförün muavin tarafından yaralanması olayına dair iş kazası kapsamında olmadığı yönünde karar verilmiştir. Bu karara gerekçe olarak ise illiyet bağından yoksunluk

<sup>36</sup> Kübra Doğan Yenisey, **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme**, İstanbul: Legal Yayınları, 2007, s. 29.

<sup>37</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 177.

gösterilmiştir.<sup>38</sup> Bu da illiyet bağının da fazlasıyla aranan bir unsur olduğunu göstermektedir. Bu karara benzer yönde bir kararda ise yine Yargıtay, mesai saati dışında çalışmayla herhangi bir ilgisi olmayan bir zamanda işyerine ait bir bina inşaatına alkollü bir şekilde çıkarak buradan düşen bir bireyin başına gelen bu olayı iş kazası olarak değerlendirmemiştir.<sup>39</sup> Bu konuda alınan kararın da bir öncekinde olduğu gibi illiyet bağından yoksun olduğu açıkça görülmektedir.

Yargıtay kararlarında yukarıdaki örneklerin aksine mesai saatinin bitmesine az bir süre kala istirahat ettiği yere giden ve burada intihar eylemini gerçekleştiren bireyin bu fiilini iş kazası kapsamında ele almıştır. Buna gerekçe olarak ise fiilin meydana geldiği esnada çalışanın işverenin otoritesi altında olduğu gösterilmiştir. Bu konuda çalışanın korunması yönünde bir karar alındığı aşikârdır. Karara temel oluşturan husus ise işverenin, çalışanın her türlü güvenliği için gerekli tedbirleri alması gerektiğidir. Ancak bu uygulamanın her alanda gerçekleştirilmesi mümkün değildir. İşveren, bireyin özel hayatındaki gelişmeler ve bunlar nedeniyle meydana gelebilecek olumsuz durumlar konusunda herhangi bir önlem alamaz. Bu da bireyin sosyal hayatındaki gelişmelerin olumsuz olması durumunda meydana gelebilecek olan fiillerin sorumluluğunun işverene yüklenmesi anlamına gelecektir ki bu durumda uygulamada bir haksızlığın doğacağı açıkça görülmektedir. Bu haksızlık hâkimin hukuk metinlerine karşı gelmesi anlamından ziyade yasal metindeki açıklıktan kaynaklanmaktadır. Açıklık o denli farklılıklara müsaittir ki bahsettiğimiz intihar olayı işyerinde meydana gelmiş olsa ve intihar eden bireyin yaptığı işler herhangi bir şekilde bağı olmasa ve işverenin de kesinlikle kusuru bulunmasa bile olayı iş kazası olarak değerlendirmek mümkündür.

### **1.2.1.3. Sigortalının İşveren Tarafından Belirlenen İşi Yaparken Kaza Geçirmesi Konusundaki Uygulamalar**

İlgili kanun tarafından iş kazası kapsamında ele alınan bir diğer husus ise kaza olarak değerlendirilen olayın işveren tarafından yürütülen iş esnasında vuku bulmuş olmasıdır. Burada esas dikkat edilmesi gereken husus çalışanın işveren tarafından sorumluluğuna verilen bir işin yapımı esnasında kazaya uğrayıp uğramadığı konusunun

<sup>38</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 292.

<sup>39</sup> Utkan Araslı, **Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, C.I, Ankara: Turhan Kitapevi, 2002, s. 454.

netlik kazanmasıdır. Esasında hüküm uygulaması esnasında iş kazası ve iş yeri tanımlamaları dikkate alındığı zaman bireyin daha önce de verilen emsal dava örneklerinden hareketle ne şartla olursa olsun başına gelebilecek ve zarara sebep olabilecek olayların kaza olarak değerlendirilmesi gerektiğini söylememiz mümkündür. Ancak uygulama bakımından başlıkta belirttiğimiz gibi bir ayrıma gidilmesinin temel sebebi 5510 Sayılı Yasa'nın 13.m/1.f.(b). bendinde yer alan "işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle" ifadesidir.<sup>40</sup> Bu ifadenin varlığı esasında yukarıda da değindiğimiz gibi meydana gelen olayların iş kazası sayılması gerekliliğiyle beraber ayrımın yapılmasının temel sebebidir. İşverenin belirlediği işi yaparken yaşanan kazalara dair Yargıtay kararları incelendiği zaman bizim de belirttiğimiz gibi meydana gelen olaylarda salt iş esnasında olma durumu gibi bir husus zorunlu olarak aranmamaktadır. Bu konuda işyerinde gerçekleşen bir bıçaklanma davasında Yargıtay'ın verdiği karar örnek olarak gösterilebilir. Yargıtay mesai esnasında çıkan bir tartışma nedeniyle bıçaklanarak öldürülen bir çalışanın yasal varisleri tarafından haklarının işverence ödenmediği yönündeki davada işvereni haksız bulmuş ve gerekli tazminatın ödenmesine karar vermiştir.<sup>41</sup>

Yine benzer içeriklerdeki bazı davalarda da Yargıtay'ın çalışan lehine kararlar verdiği görülmektedir. Örneğin, bir çalışanın işyerine dair bir işi yapmak için gittiği yerden dönerken dinlenmek için oturduğu yerde kaza geçirmesi de iş kazası olarak ele alınmıştır.<sup>42</sup>

#### **1.2.1.4. Sigortalının Tali İş Esnasında Kaza Geçirmesi Sonucunda Meydana Gelecek Uygulamalar**

Bu durum hakkında öncelikle bilinmesi gereken husus belirtilen durumun çalışan bireyin kendi işi dışında bir yere görevli olarak gönderilmesi sonucunda tali olan işi yaparken geçirdiği kazaların iş kazası olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceğini kapsamaktadır. Bu konuda 5510 Sayılı Kanun içeriğinde de düzenlemeler yapılmış ve 13. maddede sigortalının görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda uğradığı tüm kazalar iş kazası olarak ele alınacağı

<sup>40</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 231.

<sup>41</sup> **Yargıtay Kararları Dergisi**, C. 34, Sayı: 2, Şubat 2008, s. 293, 294.

<sup>42</sup> Aslanköylü, **a.g.e.**, s. 452.

belirtilmiştir. Buna gerekçe olarak ise işçinin farklı bir göreve gitmesi durumundaki sorumlulukların işverene ait olduğu ve bu nedenle de yapılan faaliyet çalışanın asli meslekî icrası dışında olsa da iş olarak değerlendirilmesi gerektiği gösterilmiştir. Gönderim ve buradaki icraların sorumluluğunu taşıyan işveren elbette ki meydana gelebilecek olan bir kazanın da sorumlusu sıfatını taşımaktadır. Kanun metninde aktardığımız ilgili kısımdan da görüleceği gibi bireylerin görevlendirme ile buldukları yerde yaptıkları iş konusunda herhangi bir açıklama yapılmamıştır. Bu durumda çalışanların başlarına gelebilecek olan her türlü olayın iş kazası kapsamında değerlendirilebileceğini söylememiz mümkündür. Yargıtay'ın bu bağlamda görevlendirme esnasında gerçekleşen neredeyse tüm fiilleri iş kazası kapsamında değerlendirdiğini görmek mümkündür.<sup>43</sup>

Bu konudaki çalışmalar geçmiş dönemde işyerinin irtibatla olduğu farklı yerlerle kısıtlı olsa da günümüz açısından düşünüldüğünde mevcut maddenin daha yararlı bir hâle geldiğini söylememiz mümkündür. Nitekim gelişen iş piyasalarının teknolojik gelişmelere entegrasyonu sonucunda hem çalışanların gidebilecekleri mesafeler hem de buralarda barınma süreleri oldukça değişiklik göstermektedir. Bu süre farklılıkları yasada mevcut durumla ilgili süre kısıtlamasının olmamasından dolayı sakınca doğurmamaktadır. Yine yasal metinde yapılan düzenleme sonucunda bireyin görevli olarak bulunduğu yerde salt çalışma anında değil istirahat esnasında yaşadığı olumsuzluklar da iş kazası kapsamında ele alınmaktadır. Burada temel alınan husus bireyin görevlendirme ile bulunduğu yerde keyfiyetin olmamasıdır. Diğer bir ifade ile birey işverenin sorumluluğu ile gitmiş ve belirlenen süre zarfında burada kalmıştır. Bu nedenle burada geçirilen sürenin istirahat zamanları bile görevlendirmeye ve aynı zamanda çalışmaya dâhil olarak değerlendirilebilir. Bu da beraberinde meydana gelecek olayların iş kazası olarak değerlendirilmesi sonucunu doğurur.<sup>44</sup>

Bu konuda her ne kadar açıklık olmasa da Yargıtay'ın aldığı bazı kararlarda tespit edilen hususların isabetli olması emsal dava kararlarını neredeyse yasa hükmüne getirmiştir. Bu konuda özellikle Yargıtay 10. Hukuk Dairesi tarafından alınan bir kararda "*sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla işyerinden*

---

<sup>43</sup> Kaynaklarda görevlendirme ile gittiği işi tamamladıktan sonra iş dönüşünde babasının işyerine giden ve burada silahlı saldırıya uğrayarak yaşamını yitiren birey hakkında da yaşadığı olayın iş kazası olarak değerlendirildiğine dair bilgiler yer almaktadır. Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 231 – 232.

<sup>44</sup> Aslanköylü, **a.g.e.**, s. 427.



*uzaklaştığında boş zamanlarını kendisi planlayarak eğlenmesi, sinemaya, kahveye, yemek yemek için bir lokantaya gitmesi olağandır. Sigortalı görevle ayrıldığı işyerine dönünceye kadar normal yaşantı içerisinde kalmak koşuluyla, boş zamanlar da dâhil olmak üzere tüm risklere karşı sigortalıdır. Sigortalı boş zamanlarını normal bir yaşantı içerisinde geçirmek zorundadır, haklı bir neden olmadıkça rizikoyu artırmamalıdır.”* ifadeleriyle bireyin görevlendirilme ile bulunduğu yerlerde yapabileceği davranışlardan bahsedilmekle beraber çalışanın sınırlı tutması gereken hallere de değinmiştir. Bu karardan hareketle bireyin kayıtsız şartsız davranışlarının iş kazası kapsamına alınmayabileceğinin de işareti verilmiştir.<sup>45</sup> Bu kararın emsal belirlenerek bu doğrultuda yeni kararların verilmesi çalışanlar ve işverenler açısından faydalı olacaktır.

### **1.2.2. Sigortalı Çalışanın İş Kazası Sonrasında Bedensel ve Ruhsal Olarak Zarar Görmesi**

Kaza unsurunun temel şartlarından biri de meydana gelen olay sonrasında zararın meydana gelmesidir. Bu zarar her zaman maddi olacaktır şeklinde bir kaide yoktur. Bireylerin manevi veya soyut olarak nitelendirilebilecek zararları da kaza kapsamına girer ki bunları stres, depresyon vb. psikolojik anlamdaki bozulmalara genellememiz mümkündür.

Bunların yanı sıra kullanılan mala gelen zararların iş kazası kapsamında değerlendirilmediği görülmektedir. Ancak mal kapsamı içinde sayılabilse de protez, cihaz vb. bireylerin yaşamsal faaliyetlerini sürdürmeye yönelik olarak kullanılan bir takım şeylere gelen zararların iş kazası kapsamında değerlendirildiği görülmektedir. Ancak bu konuda değerlendirmenin yanlış olduğu şeklinde görüş bildirenler araştırmacılar da vardır. Bu karşı görüşe dayanak olarak protezin zarar görmesinin vücut bütünlüğünün zedelenmesi şeklinde ele alınamayacağı fikri öne sürülmektedir. Ancak genel kabul yine bu görüşün tam tersi doğrultudadır.<sup>46</sup> Nitekim ortada bir eksik kısım vardır ve bu eksiklik belirli bir şeyle giderilmiştir. Diğer bir ifade ile cihaz veya protez olarak nitelendirilen şey hem işlev hem de pozisyon olarak eksik uzvun yerini almıştır. Bu da bunlara gelen zararın uzuv zararı olarak değerlendirilerek iş kazası

<sup>45</sup> Utkan Arash, **Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, C.I, Ankara: Turhan Kitapevi, 2002, s. 454.

<sup>46</sup> Şevket Güney Bigat, **Beden Gücünün Azalmasından Kaynaklanan Tespit Davaları**, İstanbul: Zigana Yayınları, 2008, s.57.

kapsamına alınması durumunu gerekli kılmaktadır.<sup>47</sup> Bu konuda yasal metinlerde herhangi bir açıklama yapılmaması oldukça eksik bir durumdur. Nitekim bireyin bir uzvunun eksilmesi sonucunda bunun yerine takılan şey o uzvun yerine geçmektedir. Bu nedenle buna verilen zarar bireyin uzvuna zarar verilmesi ile aynıdır. Bu konuda yasal metinlerde düzenlemelerin yapılması ikili görüşlerin önüne geçmekle beraber hukuksal anlamda da çalışanların lehine bir durum doğuracaktır. Yine bu doğrultuda bireylerin kullandıkları cihaz veya protezlerin göreceği zararların telafisi de yasal anlamda işverene ait olacaktır ki bu durum devletin sosyal güvenceler kapsamında bütçesine katkıda bulunacaktır.

---

<sup>47</sup> Tandoğan, **Türk Mesuliyet Hukuku**, s. 283.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. İŞ KAZASINDA İŞVERENE DAİR HUKUKİ SORUMLULUKLAR

#### 2.1.İşverenin Sorumluluğuna Dair Yapısal Çerçeve

İş kazalarının önlenmesinde en büyük faktör kuşkusuz ki işverenin işçiyi gözetme yükümlülüğüne uymasındır. Bu nedendir bir işyerinde öncelikle işçilerin iş güvenliği önlemlerinin alınmış olması gerekmektedir. İşverenin iş güvenliğine ilişkin kurallara uymaması veyahut da tüm önlemlere rağmen iş kazasının gerçekleşmesi halinde işçi üzerindeki sorumluluğu belirli şartlar altında devam etmektedir. İşverenin bu sorumluluğu Türk Borçlar Kanununun genel sorumluluk ilkeleri, hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler ve tüm sosyal güvenlik mevzuatının çeşitli hükümlerinde ifade edilmiştir. Bu çerçevede 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverene önemli yükümlülükler yüklemektedir.

İşveren sorumluluğu konusunda bilinmesi gereken ilk nokta aynı alanda aynı durumda vb. standartlar açısından eşit olan bireylerin sorumluluk açısından da benzer sorumlulukları taşıdıklarıdır.<sup>48</sup>

İşverene yüklenen sorumlulukların temelinde kendi belirlediği kurallar yer almaktadır. Diğer bir ifadeyle işveren çalışanına sunduğu imkânlarla ters orantılı olarak sorumluluk yüklenmektedir. İşveren kişi çalışanlarının öncelikle bedensel bütünlüklerinin korunmasından sorumludur. Bunun yanı sıra işveren çalışanın manevi değerlerinin de korunmasını sağlamak zorundadır.<sup>49</sup>

Hem Türk Borçlar Kanunu hem sosyal güvenlik mevzuatında dağınık olarak düzenlenen işverenin sorumluluğu konusu oldukça geniş bir alanı kapsamaktadır. Bu nedendir ki bu alana dair yasal metinlerde kesin bir çizgi çizilmemiştir. Nitekim bu çerçevenin oluşturulması konusu da imkânsıza yakın bir husustur ki belirttiğimiz zorluk gerçek manada tüm kapsamın yasal metne aktarılması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda esasında sorumlulukların kapsamının çalışan lehinde yapılandırılabilmesi için yasal metinlerde bu durumların belirtilmemesi bir noktada avantaj hükmündedir.

<sup>48</sup> Sarper Süzek, **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara, 1985, s. 243.

<sup>49</sup> Sarper Süzek, **Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısı, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996, s. 20.

Bu konuda bir kriter belirlemek gerekirse hiç şüphesiz belirleyici olacak unsur çalışanın yaptığı işin niteliğidir. Bir ofis çalışanıyla inşaat çalışanın aynı riskleri taşımadığı yadsınamaz bir gerçektir. Bu nedenle işe göre işverenin sorumluluğu artmaktadır. Nitekim ofis çalışanın da başına gelebilecek olan kazalarda aşır zararlar söz konusu olabilmekle birlikte inşaat alanında gelebilecek kazalardaki durum açısından bu ihtimal oldukça azdır. Bu nedenle de işverenin bu alanda daha fazla sorumluluğu vardır.

Yukarıda yasal anlamda sorumluluk çerçevesinin belirlenmemiş olmasının çalışan açısından avantajlı olabileceğini belirttik. Bu durum belirttiğimiz şekilde olabilmekle beraber çerçeve eksikliğinin işveren açısından da doğurabileceği bazı avantaj durumları mevcuttur. Bu da belirtilen eksiklik durumunun bir boşluğu da beraberinde getirdiği anlamına gelmektedir. Bu boşluk durumunu izah etmemiz gerekirse, işverenlerin yürüttükleri işlere dair almaları gereken önlemlerdeki yetersizlik sonucunda meydana gelen zarar durumunda salt tazminle kurtulmaları çoğu işletmede önlem almaktan daha az maliyetli olabilecektir. Durumun bu yönü ele alındığında işverenlerin yasal olarak ihmal durumlarına dair ağır yaptırımların getirilmesi devlet tarafından çalışanların güvenliklerinin sağlanmasının dolaylı bir yolu olacaktır. Sonuç itibarıyla işveren oluşabilecek bir kazada ikili yaptırıma maruz kalabileceğini bildiği zaman önlem konusundaki eksiklikleri giderme yolunu tercih edecektir.

Bunların yanı sıra işverenin aynı işle iştigal eden işletmelerdeki kötü şartları kendi işletmesi için emsal olarak alması kabul edilen bir durum değildir.<sup>50</sup>Yine önlemler konusunda işin mahiyetinin ne denli önemli olduğuna dikkat çeken bazı araştırmacılar daha riskli işlerde standart koruma unsurlarının yeterli olmayacağı yönünde görüş belirtmişlerdir. Diğer bir ifadeyle işveren belirlenen bir takım önlemleri almış olsa bile bariz riskleri göz ardı etmemelidir.<sup>51</sup>

## **2.2. İşverenin İşçi Üzerindeki Gözetme Yükümlülüğü**

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 5510 Sayılı Kanun ile İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği ile Türk Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine

<sup>50</sup> Süzek, **İş Güvenliği Hukuku**, s. 244.

<sup>51</sup> Haluk Tandoğan, **Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku**, Ankara: Turhan Kitabevi, 1981, s. 53, 54.

ilişkin hükümleri çerçevesinde işverene işçiyi gözetme yükümlülüğü getirilmiştir. İşverenin İş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranışının idari ve cezai yaptırımları bulunmaktadır. Yükümlülüklerine uymayan işveren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 26. Maddesi hükmündeki idari yaptırımlarla karşılaşabileceği gibi iş kazası sonucunda ölüm veya yaralanma meydana gelmesi durumunda TCK hükümleri gereğince taksirle öldürme veya taksirle yaralama suçlarından cezalandırılmaları mümkündür. Yine gözetme yükümlülüğüne aykırı davranışta işçinin genel hükümler çerçevesinde maddi-manevi tazminat talep etme hakkı da mevcuttur. Gözetme borcu en basit şekilde, işverenin kendisi için çalışan elemanını, çalışma esnasında ve bu çalışmaların yürütüldüğü mekân dâhilinde geçirilen zaman dilimlerinde korumaya yönelik önlemleri alması olarak tanımlanabilir. Tanımlar arasında genel kabul görenlerin ortak noktaları da belirttiğimiz tanımla paralel olmakla birlikte gözetme konusunu işverene bir sorumluluk olarak yüklemektedir.<sup>52</sup> Bu sorumluluk işverenin çalışmalar karşılığında ödemek zorunda olduğu ücret ödemeleri dışında kalan diğer tüm sorumluluklara da eşit tutulmaktadır. Gözetme borcunun esasını teşkil eden uygulamalar, işveren açısından çalışanın bedensel bütünlüğüne zarar verebilecek faktörlerin ortadan kaldırılmasını ifade etmektedir. İşverenin bu alandaki hukukî yükümlülüklerinin başında çalışanın sadece bedensel olarak değil psikolojik olarak da korunması gelmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere insan hukukî anlamda da salt bedenden ibaret bir canlı olarak değil, somut ve soyut yapısıyla bir bütün olarak ele alınmaktadır.<sup>53</sup> Ülkemizde mevcut hukuk sistemi içinde işvereni gözetme konusundaki yükümlülükleri ise çalışanın hayat ve sağlığının korunması şeklinde ele alınmıştır.<sup>54</sup> Bunun yanı sıra işverenin gözetme borcuna dair düzenlenen kanun metnindeki ifadeler gerek kamu ve gerekse özel sektör alanlarına ilişkin emredici ifadeleri içermektedir. Ancak yine de uygulamada gözetmenin ortaya çıkışıyla ilgili olarak kamu ve özel sektör arasında bir takım farklılıkların olduğundan söz etmek mümkündür.

Nitekim özel sektörde işveren olan bir bireyin çalışana dair gözetme borcu işçi ile işverenin girdiği ilişki sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu ilişkide işçi tarafından dikkat edilmesi gereken husus işverenle yapılacak anlaşma neticesinde hakkını en iyi

---

<sup>52</sup> İlhan Uluşan, **İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu**, İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, 1990, s. 1.

<sup>53</sup> Tuncay Kaplan, "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", **Kamu- İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.: 7, 2003, S.:2, s. 138.

<sup>54</sup> Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, Ankara: Olgaç Matbaası, 1984, s. 701.

şekilde savunabileceği ve güvencelerinin en iyi şekilde sağlandığı bir anlaşmaya varmaktır. Bu anlamda işveren bireyin sorumluluklarının maddeler hâlinde sıralanması konu itibariyle oldukça güçtür. Bu nedenle de genel hatlardan bahsetmek gerekmektedir. Ancak olay her durumda belirli bir kalıba oturtulmak istenirse işverenin öncelikli yükümlülüğü çalışanın kişisel değerlerine saygı duymak ve bunların korunmasının sağlanabileceği ortamlar oluşturmaktır. Bunların yanı sıra çalışana yol göstericilik yapmak ve haklarını koruyabilmesi vb. alanlarda gerekli bilinçlendirmeleri yapmak da işverenin sorumlulukları kapsamındadır.<sup>55</sup>

İş sözleşmesi işverenin hukuk anlamdaki sorumluluklarının tasdik belgesi niteliğindedir. Bu belge işveren ile işçi arasındaki ilişkilerin düzenlendiği bir özel hukuk ahdidir.<sup>56</sup> Bu konuda yasal metinlerde de düzenlemeler yapılmıştır. İş yasasının mülga 77. Maddesi ve şuan yürürlükte bulunan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi ile özel hukuk kurallarına dair düzenlemeler yapılmış ve bunlara uyulmaması durumunda çalışanların uğrayacağı zararların tazmin sorumluluğu işverene yüklenmiştir.

Esas itibariyle iş güvenliği konusunda çalışanların sahip olmaları gereken haklar anayasal olarak da güvence altına alındığı için işveren açısından çalışanlarına dair alınması gereken önlemlerin hukuksal dayanakları içinde kamu hukuku alanını da dahil etmek mümkündür. Kamu hukuku içinde de tıpkı özel hukukta olduğu gibi işverene çalışanların haklarına dair korunması gereken noktalar belirtilmiş ve bu noktaların ihlali durumunda karşı karşıya kalacağı yaptırımlar bildirilmiştir.

Bu anlamda özellikle de 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ihdas amacı düşünülecek olursa iş sağlığı ve güvenliği konusunda karşılaşılan bir takım boşlukları düzenleme altına aldığı görülmektedir. İş kazası halinde işçinin korunması ve işverenine düşen sorumluluklar konusunda 6331 Sayılı Kanun'da işverenin risk değerlendirmesi yapması, işçilerin bilgilendirilmesi ve eğitimi gibi hususlarda düzenlemeler yapılmıştır. Bu da çalışanlar lehine bir düzenlemedir ki gelişen iş hayatına paralel olarak ilerleyen

---

<sup>55</sup> Leyla Keser, **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2006, s. 46.

<sup>56</sup> Turhan Esener, **İş Hukuku**, AÜHF Yayınları, Ankara: Sevinç Matbaası, 1975, s. 128.

teknolojinin çalışanlar açısından daha refah içinde bir iş ortamının sağlanması için olumlu bir durum olduğundan bahsedilebilir.<sup>57</sup>

İş Yasası incelendiği zaman bir işverenin çalışan üzerindeki sosyal güvenlik yükümlülüklerini yerine getirmesi için illa ki birinci dereceden işveren olmasının gerekli olmadığını belirtildiğini de görmekteyiz. Diğer bir ifadeyle büyük bir ticari yapılanmanın altında yer alan küçük yapılanmalar da ikincil dereceden işveren olma özelliğine sahip olan bireylerin bu yönleriyle bir takım sorumlulukların dışında kalmaları söz konusu değildir. Yasal düzenleme her ne şekilde olursa olsun işveren sıfatını taşıyan bireyleri çalışanların sosyal güvenlik haklarının korunmasından sorumlu tutmuştur. Bu konuda bir diğer olumlu husus ise ikincil vaziyette bulunan işverene dair ihmal konusundaki sorumlulukların birincil işvereni de bağlayıcı nitelikte olmasıdır. Diğer bir ifadeyle birincil işveren kendine dair tüm işletmelerdeki gelişmelerden sorumlu tutulmaktadır. Bu durumun temel dayanağı yukarıda da değindiğimiz gibi yasal metinlerdir. Mevzuat incelendiği zaman Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesi gereğince işyerlerinde gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınması bakımından asıl işveren ve alt işverenlerin birlikte sorumlu oldukları esasının benimsendiği ve bunun vurgulandığı görülmektedir.<sup>58</sup> Bu durum da çalışanlar lehine yapılacak olan düzenlemelerin kontrole tabi tutulmasını sağlayacaktır.<sup>59</sup> İlgili durum Yargıtay nezdinde de açılan davalara dair verilen kararlarla onanmıştır. Yargıtay, asıl işveren ile ikincil durumdaki işveren ayrımı yaparak karara varmıştır. Yapılan ayırmada işverenlik sıfatının asıl ve ikincil mahiyetinin ne şekilde, hangi zaman zarfında oluştuğuna ve ne zaman bittiğine dikkat edilmiştir. Bu bağlamda asıl işveren ile alt pozisyonundaki işveren sıfatında bulunan taşeron işverenin sözleşmeleri birlikte ele alınarak işyerinde alınması gereken önlemlere ilişkin kuralların saptanması, çalıştırılacak işçilerin vasıflarının belirlenmesi, işin sevk, idare ve denetimi ile şantiye yönetiminde işveren şirketin yetkili olduğunun anlaşılması karşısında, artık işin bütününün işten el çekmek suretiyle başkalarına devredildiğinden söz edilemeyeceği gerekçesiyle asıl işveren şirketin, taşeronun kusur payından

---

<sup>57</sup>Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul: Beta Yayınları, 2008, s. 128- 129.

<sup>58</sup>Nurşen Caniklioğlu, **Geçici İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, İstanbul: Legal Yayınları, 2008, s. 137.

<sup>59</sup>İstanbul Barosu Dergisi, Yarg. H. G. K. E: 2007/21-35 K: 2007/9 T: 17.01.2007 C. 81, S. 3, 2007, s. 1139.

sorumluluğunun kabul edilmesi gerektiğine karar vermiştir.<sup>60</sup> Alınan bu karar yukarıda da değindiğimiz gibi alt işvereni sorumluluktan kaçma konusunda kısıtlamakla beraber üst işverene de bir denetim mekanizması rolü yüklemektedir. Bu nedenle de yapılan çalışmalar otomatik bir kontrol içinde ilerlemektedir.

Bu konuda açılan bir başka davada ise Yargıtay hem asıl işveren pozisyonunda bulunan firmayı hem de alt işveren pozisyonunda bulunan firmayı oluşan durumdan dolayı birlikte suçlu bulmuştur. Dava neticesinde yapılacak olan tazmin durumu için iki firma da sorumlu tutulmuştur.<sup>61</sup>

### **2.2.1. Gözetme Yükümlülüğünün İlkeleri ve Yükümlülük Konusundaki Görüşler**

Yasal metinlerle işverene yüklenen gözetme yükümlülüğüne dair uygulamaların nasıl olduğu konusuna yukarıda değinmiştik. Bu değinme esnasında hukuk metinlerinde çalışanların ne denli korunaklı bir durumda olmaları gerektiği ve bu konuda işverenin hangi haklara sahip oldukları gibi detayları da olumsuz/olumlu yönlerine değinerek aktarmaya çalıştık. Bunun devamında ise gözetme yükümlülüğüne dair olumsuz durumların neler olabileceğini anlayabilmek için ilgili yükümlülüğü ilkelerinin ele alınması gerektiğini düşünüyoruz.

Gözetme yükümlülüğü konusundaki görüşleri incelediğimiz zaman öncelikle bu yükümlülüğün iş sözleşmesinden doğduğunu savunan bir yükümlülük olduğunu belirten görüş göze çarpmaktadır. Bu görüşe göre iş sözleşmesi işçinin kişiliğine bağlı bir sözleşmedir ve bu da sözleşmede bireysel unsurun ön planda olmasını sağlamaktadır. Bu nedenle de işverenin, çalışanın bireysel haklarına dair koruyuculuğunun somut hâli olarak bir sözleşme kayıt altına alınır. Bu sözleşme ile yalnızca çalışan değil işveren de bir takım haklara sahip olmakta ve bunları kayıt altına almaktadır. Bu nedenle hazırlanacak olan sözleşmede tarafların kendi çıkarlarını en sağlıklı şekilde koruyabilecekleri bir özenin varlığı kaçınılmazdır.<sup>62</sup>

<sup>60</sup>Yargıtay Kararları Dergisi, C. 33, Haziran 2007, S. 6, s. 1109-1111.

<sup>61</sup>Yargıtay Kararları Dergisi, C. 29, Ağustos 2003, S. 8, s. 1256-1258.

<sup>62</sup> Özer Seliçi, **Borçlar Kanunu'na Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi**, İstanbul: Fakülteler Matbaası, s. 34, 35.



Bir diğerk görüş ise gözetme borcunu borç ilişkisi içinde ele alan görüştür. Bu görüşe göre işveren ve çalışan arasında yapılan iş sözleşmesi kişiler hukukuna özgü olan bir topluluk münasebetidir. Bu nedenle de gözetme borcunun bu bağlamda ele alınması doğru bir yaklaşım değildir. Nitekim hizmet ilişkisinin genel mantığı bu duruma aykırıdır. Belirtilen ilişki mantığında organizma mevcuttur ve bu nedenle de taraflardan birinin diğerkine baskında gelmesi gibi bir durumun varlığının söz konusu olmaması gerekmektedir. Bu durumların mevcudiyeti nedeniyle de gözetme yükümlülüğüne dair daha etkin bir işleyişin sağlanması gerekmektedir.<sup>63</sup>

### **2.2.2. İşverenin Gözetme Yükümlülüğünü Yerine Getirmemesi Sonucunda Ortaya Çıkacak Olan Sorunsallar**

Çalışmamızda yer yer değindiğimiz işverenin sorumluluklarını yerine getirmemesi durumunda uygulanacak/uygulanması gereken hukuki yaptırımların gözetim yükümlülüğü için olan kısmı da mevcuttur. Bu konudaki ihmallerde farklı durumlarla karşılaşmak mümkündür.

Bu farklılıklardan ilki işveren ve çalışan arasında yapılan akdin sona ermesi konusudur. Ancak bu durum ihmalin değil ihmal sonucunda meydana gelen olayın doğal bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim yukarıda da değindiğimiz gibi yapılan sözleşme ile taraflar çıkarlarını azami derecede koruyabilecekleri maddeleri kaleme almakta ve sözleşme ile de bunu somutlaştırmaktadırlar. Ancak ihmal sonucunda meydana gelen zarar ile sözleşmede yer alan maddelere uyulmamış ve bu şekilde de sözleşmenin geçerliliği ortadan kalkmış olur.<sup>64</sup> Bunun aksi durumunda yani iş güvenliği konusunda gerekli maddeleri içermeyen bir sözleşmenin ise Türk Borçlar Kanunu esaslarına göre zaten hukuki bir geçerliliğinden söz etmek mümkün değildir. Türk Borçlar kanununda ilgili duruma dair 20. maddede sözleşmeye dair genel işlem koşullarından bahsedilmekte ve bu ibarenin hemen ardından sözleşme düzenleyenin hazırladığı sözleşme metnini ilerideki zamanlarda da kullanabileceği şekilde hazırlaması gerekliliği vurgulanmaktadır. Ancak hemen devamında ise sözleşme metinlerindeki farklılıkların özdeşliğe engel olmadığına yer verilmektedir. Bunların

---

<sup>63</sup> Uluşan, a.g.e., s. 11.

<sup>64</sup> Süzek, a.g.e., s. 181.

işveren tarafından yalnızken hazırlanmasının da genel işlem özelliklerine zarar vermeyeceğine değinilmektedir.<sup>65</sup>

İlgili maddede yer alan genel işlem hükümleri veya işverenin sözleşmeyi genel bir mahiyette herkes için aynı hazırlaması durumu eşit bir yaklaşım olsa da adil olmaktan uzaktır. Bunun nedeni ise çalışacak olan bireylerin genel olarak farklı özelliklere veya hassasiyetlere sahip olmalarıdır. Diğer bir ifadeyle bireylerin özel durumlarına ait maddelerin eklenmesinin zorunlu tutulmaması her birey için eşit şartlar doğurmakta ancak adaleti sağlamamaktadır.

Yine kanunla geçersiz sayılma durumunun uygulaması konusunda bir netlik olmaması da çalışanlar açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Nitekim geçersizlik durumunun geriye yönelik etkisi çalışanın aleyhinde bir hak ihlaline sebep olabilmektedir. Çünkü geçersizliği geriye doğru yürütülmesi tarafların o zamana kadar yerine getirdikleri edimlerin iadesini de barındırmaktadır. Bu iade durumu ise bireyin özlük haklarından feragatine kadar ilerletilebilecek olan bir hak ihlalini beraberinde getirmektedir.<sup>66</sup>

İş hukuku bakımından geçmişe yürütülmedeki işçi bakımından bazı sakıncaların bertaraf edilmesi, işçinin emeklerinin göz ardı edilememesi diğer bir ifadeyle de hayatını idame noktasında devam ettiği işine dair akdinin sürmesini sağlanması gerekmektedir..Bu konuda Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu, konuya ilişkin bir içtihadında, geçersizliğin gerçekleştiği zamana kadar, geçerli bir sözleşmeye bağlanan tüm hüküm ve sonuçların doğduğunu ve iş yasalarının işçiyi koruma prensibi çerçevesinde hazırlandığının unutulmayarak, hükümlerin bu yönde yorumu ile sonuca gidilmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>67</sup>.

Yasalarla iş güvenliğinin sağlanması konusunda sadece işveren değil çalışan da bir takım gözlemler yapma ve kendi hakkını bu doğrultuda koruyabilme özgürlüklerine sahiptir. Bu bağlamda çalışan birey işyerinde gözetme hakkına muhalif bir takım somut örnekler gördüğü zaman iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir.<sup>68</sup> Bu durum çalışanın lehine olsa da kanun metniyle denetim eksikliği olabileceği tasdik edilmiş

<sup>65</sup> Resmî Gazete, 11.01.2011, S. 27836, Kanun No:6098.

<sup>66</sup> Kenan Tunçomağ, **Türk Borçlar Hukuku Umumi Hükümler**, C. I, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1958, s. 145.

<sup>67</sup>YİBK., 18.6.1958, 20/9.Süzek, 184.

<sup>68</sup>Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, s. 710.

olmaktadır. Nitekim çalışmamızda yer yer değindiğimiz gibi çoklu kontrol mekanizmalarına varan bir denetleme usulü uygulanmaya çalışılmış ve uygulamaların/sorumlulukların göz ardı edilmesi sonucu bir takım yaptırımların uygulanacağından bahsedilmiş olsa bile çalışanların gözetim haklarının/iş güvenliklerinin ihlali durumunda sözleşmelerini feshetme haklarının olması kontrolsüz durumların olabileceğini kabul anlamına gelmektedir. Elbette ki realite boyutunda yaklaşıldığı zaman her an her yerin kontrol altında tutulması mümkün değildir. Ancak bu durumun varlığının kabulü ve çalışana da bunu fark edip kabul etmemesi durumunda işten ayrılma özgürlüğünün verilmesi bir çözüm yolu değildir. Bireyin ekonomik olarak mecbur olduğu bir işyerinde çalışmasına son vermesi sonucunda istihdamına dair bir güvence bulamadığı takdirde bu şekilde bir uygulamayı göze alıp almayacağı ise tartışmaya açık bir konudur. Benzer uygulamaların yanına ek olarak bireyin bu durumda işten ayrılması hususunda kendisine belirli bir tazminat veya işyerine belirli bir külfet yüklemesi maddesinin eklenmesi sistemi daha işler bir hâle getirecektir.

### **2.3. Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Karşılanmayan Zararlar Sorunu**

Çalışmamızın başından itibaren yer yer değindiğimiz gibi iş kazası vb. olaylar nedeniyle çalışma yeterliliğini geçici veya sürekli olarak yitiren bireylerin haklarının yasal koruyucu makamlarından olan Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kendilerine bir takım ödemeler yapılmaktadır. Bu yardımların öncelikli amacı bireyin iş görememe durumunda ekonomik gücünün sıfıra düşmesini önlemektir. Bu nedenle öncelikli olarak maddi yardımlar yapılmaktadır. Bu yardımlar bireyin iş görememe durumuna göre sürekli veya kısmî şekilde olmaktadır. Ancak yapılan ödemeler incelendiğinde bireyin ekonomik anlamdaki zararının karşılanamadığı gerçeği de göze çarpmaktadır. Bu konuda ise herhangi bir yasal düzenleme yer almamaktadır. Diğer bir ifade ile bireyin iş görememe durumunda kendisine sağlanan ödeneğin yetersiz kalması konusundaki eksikliği giderecek olan birimin ne olduğu net bir şekilde belirlenmemiştir.<sup>69</sup> Bu da her halükarda çalışanın mağduriyetinin artmasına neden olacak bir durumdur.

Her ne kadar bir yasa metninde belirtilen hususa dair bir yaptırım yer almasa da konuyla ilgili olarak doktrine bakıldığı zaman kanun metinlerinde ilgili düzenlemenin

---

<sup>69</sup> Tunçomağ, **İş Hukukunun Esasları**, s. 274.

yer almadığı ve bu nedenle de genel hükümlerin geçerli kılınacağına değinildiği görülmektedir. Bu konudaki genel hükümler ise mevcut zararın işveren tarafından tazmin edilmesi gerektiği yönündedir.<sup>70</sup>Bu konuda yargı kararları incelendiği zaman Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanan ödeneklerin yeterli olmaması durumunda gereken tazminin işverenden sağlandığı yönünde olduğu görülmektedir.

Konuyla ilgili olarak mukayeseli hukuk sistemine göz attığımız zaman uygulamaların ülkemizdekinden farklı olduğunu görmekteyiz. Yabancı hukuk sistemlerinde uygulanan kuralların temelinde kazanın kaçınılmazlığı olarak nitelendirilebilecek bir anlayış yatmaktadır. Nitekim bu hukuk sistemlerinde iş kazasına uğrayan bireye dair ödenekler ve bunların yetersiz kalması durumunda ihmal konusu gündeme gelmekte ve eksikliğin tazmini yükümlülüğünün hangi tarafta olacağı buna göre belirlenmektedir. Uygulama esası incelendiğinde iş kazası geçiren bireyin gerekli ödemeleri almasının ardından işyerinde tahkikat yapılarak güvenlik konusunda bir eksiğin olup olmadığı kontrol edilmektedir. Bu durum 5510 Sayılı Kanunun 21. maddesinde ve yine aynı kanunun 76. maddesinde iş kazasında işverenin veya üçüncü kişilerin sorumluluğuna değinilmiştir. Buna göre Sosyal Sigortalar Kurumunun, iş kazasının meydana gelmesinde işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse Kurumca yapılan ödemelerin belli sınırlarda işverene rücu ettirmesi mümkündür. Yapılan kontrollerde işyerinde herhangi bir eksiklik olmadığı görülürse, bireye ödenecek olan ekstra ödeneklerin yükümlülüğü Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılmaktadır.

Adil davranma olarak nitelendirdiğimiz bu uygulama tam tersi durumlar için de geçerlidir. Diğer bir ifadeyle iş kazası veya meslek hastalığı konularında işverenin ihmali görüldüğü ve meydana gelen zarar sonuçlu fiilin bundan kaynaklandığı tespit edildiği zaman işçinin zararını işverenden talep etme hakkı doğmaktadır.<sup>71</sup>

Durum iki yönüyle de adildir şeklinde bir yorum yapmamız mümkündür. Nitekim ülkemiz hukuk kuralları ile karşılaştırıldığında her türlü önlemi alan bir işveren buna rağmen bir takım yaptırımlara maruz kalacağını bildiği zaman olayın önlem

---

<sup>70</sup> M. Kemal Oğuzman, **İş Kazası Veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, İstanbul: Sulhi Garan Matbaası, C. XXXIV, Sayı, 1-4, İstanbul 1969, s. 337.

<sup>71</sup> Kemal Tahir Gürsoy, **İşverenin Sorumluluğu**, Ankara Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XXXI, S. 1-4, Ankara: Sevinç Matbaası, 1974, s. 188, 191.

boyutu vicdan konusunun ötesine geçemeyecektir. Diğer bir ifadeyle alına tüm önlemler vicdani olarak alınacaktır. Bunun tersi durumda ise birey her halükarda bir takım yaptırımlara maruz kalacağını bildiğinde belirli önlemleri almaktan geri durabilecektir. Durumun bu şekilde güncellenmesi devlet açısından da olumlu sonuçlar doğuracaktır. İşverenin sorumluluklarını yerine getirmesi hâlinde ödemeleri yüklenen devlet, bu durumun aksi bir uygulamada sorumluluğu işverene yükleyerek para çıkışına engel olabilecektir. Sonuç olarak daha fazla önlem ile daha az iş kazasının yaşanması devlet açısından hem ekonomik hem de sosyal olarak getiriler sağlayacak olan bir uygulamadır.

Avrupa hukuk uygulamaları içinde konumuz açısından açılan davaları incelediğimiz zaman mahkemelerin işvereni kayıtsız şartsız yükümlü tuttıklarını söylememiz de oldukça güçtür ki bu durum yukarıda da değindiğimiz gibi meydana gelebilecek olan olumsuz durumların uluslararası bir hal almasına neden olabilecek bir gelişmedir. Avrupa hukuk sistemi içinde ağır kusur konusunda oldukça geniş bir yaklaşımının olduğunu ve bu bağlamda da meydana gelen zarar ile karşılanan zarar arasındaki farkın kapatılması için bile dava açılmasına olanak sağladıkları görülmektedir. Çalışanın sigorta kurumu tarafından ödenmeyen farkı işverenden talep edebilmek için işverene dair kusuru ispat etmek zorundadır.<sup>72</sup> Bu da işverenin güvence altına alınmasının bir şeklidir.

Belirttiğimiz gibi mukayeseli hukuk sistemi içinde işveren tek sorumlu ve tazmin makamı olarak görülmemekle birlikte yeterince sorumluluğa da sahiptir. Bu konudaki yaklaşımların temel nedeni ülkemiz için önerdiğimiz sistemin de aslını oluşturan “boş vermişlik” şeklindeki hareketlerin önüne geçmektir. İşverenin sadece çalışanı adına sosyal güvenlik kurumuna dair yükümlülüklerini yerine getirerek iş güvenliği anlamında bir tedbir almaması ve bunun dışında da bir durumdan sorumlu tutulmaması işveren açısından daha önce de değindiğimiz gibi vicdani bir durum ötesinde iş güvenliği önlemlerinin alınmamasına neden olur.<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup> Eren, a.g.e., s. 79.

<sup>73</sup> Süzek, a.g.e., s. 208.

## **2.4. İşverenin Sorumluluğuna Dair Hukuki Altyapılar**

Yukarıda da değindiğimiz gibi iş kazası vb. çalışanın çalışma durumunu kısıtlayan olaylar karşısında bireyin uğradığı zarar ilgili sosyal güvenlik kurumu tarafından karşılanmaktadır. Ancak bazen kurum tarafından yapılan yardımların yetersiz kalması gibi olumsuz durumlar da görölmektedir. Bu gibi durumlarda ise işverenin çalışanın gözetme konusundaki yükümlölüklerinden dolayı çalışan zararının tazmini için işverenden talep etme ve bu konuda gerekirse yasal mercilere başvurma yoluna gitmektedir. Ancak bu konuda asıl önemli olan husus işverenin tazmin konusuna esas oluşturan durumun kusurdan mı yoksa kusursuz sorumluluktan mı doğduğudur. Bununla birlikte 5510 Sayılı K. 21. ve 76. maddelerinde tekrarla işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin esas alınacağı ifade edilmiştir. Bu nedenle ilgili konuyu iki alt başlık olarak incelemek daha sağlıklı olacaktır.

### **2.4.1. İşverenin Kusura Dayalı Sorumluluğu ve Kusur Tayininde Karşılaşılabilen Sorunlar**

Araştırmacılar bazıları çalışanın kaza sonucu bu vasfını yitirmesinden doğan tazmin durumunun işveren tarafından karşılanması konusundaki gereklilikler hakkında öncelikle kusura dayalı sorumluluğun olması gerektiğini savunmaktadırlar. Buna gerekçe olarak ise tazmin konusundaki dayanaklardan olan Türk Borçlar Kanunu bünyesinde yer alan sorumluluk ilkesinin kusur sorumluluğu olduğunu belirtmektedirler. Buna göre hukukumuz içinde yer alan sorumluluk unsuru ancak hukuka aykırı bir davranış neticesinde ortaya çıkmaktadır. Bu kişiler kusursuz sorumluluk kavramını tamamen çerçeve dışında bırakmamış ancak böyle durumların oldukça istisnai olduğuna değinmişlerdir. Zaten bu tür sorumluluğun azlığından dolayı kanunda buna yer verildiğinden de bahsedilmektedir. Ancak yine kusursuz sorumluluk kavramına dair yasal metinlerde herhangi bir ifade/açıklama yer almamaktadır. Durum böyle olunca işverenin sorumlu tutulacağı olaylar genel anlamda kasıt, ihmal ve sorumluluğunu taşıdığı güvenlik tedbirlerinin alınmamasından sorumlu tutulabilmektedir. Bu durumların var olması halinde ortaya çıkabilecek herhangi bir iş kazası vb. durum ise işverenin mesuliyeti kapsamında ele alınmaması gereken

hususlardır.<sup>74</sup> Bu durumda işveren aldığı önlemler neticesinde pek çok yaptırım dışında kalma özgürlüğüne sahip olmaktadır. Diğer bir ifadeyle yasa ile işverene yüklenmeyen durumlar işverenin mesuliyetini azaltmaktadır.

İşveren açısından sorumlu olma durumunun kusura dayanması gerektiğini savunan kişilere göre ise, yasal metinlerde yer alan sorumluluk durumu tam olarak kusura dayalı olan bir sorumluluktur. Bu konuda risk faktörünü göz önüne alınarak kusursuzluktan bahsetmek mümkün değildir. Bunun yanı sıra kusursuz sorumluluk açısından herhangi bir yasal düzenleme olmaması da bu türden bir sorumluluğu devre dışı bırakmaktadır. Bu nedenle de işverene dair yüklenebilecek olan sorumlulukların kusur esasına dayanması gerekliliği vardır.<sup>75</sup>

Bu konudaki görüşlerden biri de bizim de değindiğimiz gibi işverenin sorumluluğunda olan iş güvenliği önlemlerinin alınmamasından doğan sorumluluktur. Bu da kusur sorumluluğu içinde değerlendirilmektedir ki olması gereken de budur. Çünkü bireyin sorumluluklarını yerine getirmemesi unsuru söz konusudur. Ancak bu görüşü savunan kişiler işveren lehinde bir takım görüşler de ileri sürmektedirler. Bu görüşe göre çalışanın maruz kaldığı her olumsuz durumdan işvereni sorumlu tutmak gerçekçi ve adil bir uygulama değildir. Nitekim yasal metinlere işyerinde meydana gelebilecek her türlü olumsuzluğun aktarılmasının mümkün olmaması gibi işverenler de bu konuda her türlü önlemi alamayabilirler. Bu bağlamda meydana gelebilecek olan olumsuz durumlar için işçinin de mevcut tehlikeleri düşünerek bunlara göre hareket etmesi gerekmektedir. Görüş belirli kısımları itibarıyla adil olma yönünde bir izlenim oluştursa da çalışanların belirli konulardaki kusurlarını göz önüne alarak bu kusur durumunda işvereni herhangi bir şekilde sorumlu tutmaması açısından oldukça yanlış bir görüş olduğu kanısındayız. Nitekim işverenin sorumluluğu iş kazasının meydana gelmesini önleyici nitelikteki düzenlemeleri yapmakla beraber üstüne düşen bu düzenlemelerin tamamlanmasının ardından yine de olumsuz bir durum yaşanırsa bu duruma dair zararın tazminini sağlamaktır. Bu tazmin konusunda ise işveren yine yalnız değildir. Çalışanları adına Sosyal Güvenlik Kurumuna ödediği aidatlar ile kurum zaten işverenden bağımsız olarak bir takım tazmin uygulamalarını yerine getirmektedir. Bu durumda kalan eksikler için mahkeme yoluyla da olsa işverene başvurulmakta ve

<sup>74</sup> Tandoğan, **Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku**, s. 45.

<sup>75</sup> Oğuzman, **İşverenin Sorumluluğu**, s. 337.

eksikliğin giderilmesi istenmektedir. Bunlar vb. durumlar çalışanların iş kazası vb. olaylar sonucunda yaşayabilecekleri olumsuzları minimuma indirme amacını taşımaktadır ve işverenin sorumluluğundan doğmaktadır. Ancak belirtilen görüşle işveren bir takım uygulamalarda kesinlikle hatasız olarak görülürse sorumluluk unsuru da ortadan kalkacaktır. Bu da çalışanın aleyhinde bir takım uygulamaların ortaya çıkmasına neden olacaktır.

Kusur sorumluluğu konusundaki görüşlerden biri de mukayeseli hukuk tabanına dayandırılarak açıklama yapılan görüştür. Bu görüşe göre Avrupa hukuk uygulamaları içinde iş kazalarına dair kusursuz sorumluluğun geçerli olduğu durumlar sigorta şirketleri tarafından belirlenen koşullarla sınırlıdır. İşverenin sorumlu tutulması konusu ise sadece ağır bir kusurun olması ile gerçekleşmektedir. İşveren sorumluluğu içinde ise kusursuz sorumluluğun yer almadığından bahsedilmektedir.<sup>76</sup> Bu görüş bir sorumluluk unsuruna dair kriterlerin belirlenmesi açısından oldukça faydalıdır. Ayrıca yine yeknesak bir uygulamalar zincirinin oluşturulmasını da sağlayabilecek bir yaklaşımdır. Ancak unutulmaması gereken husus şudur ki; baz alınan sigorta şirket uygulamaları kriterlerini oluşturanlar, bu işi ticari bir gayeyle yapmaktadırlar ve bu da kendi açılarından giderlerini en aza düşürecek olan uygulamaları seçme ve kabul ettirmelerini gerektirmektedir. Diğer bir ifadeyle ticaretin gereği olarak bu şirketler her daim karlılıklarını düşünmek zorundadırlar. Durum böyle olunca kendi giderlerini azaltmak için bir takım hususları, gerçekleşme ihtimali yüksek durumları, işveren veya işçi aleyhinde değiştirmekte veya bunların dahil olduğu sigorta uygulamalarının fiyatlarını yüksek tutmaktadırlar. Bu da herkesin aynı şekilde hizmet alamamasına neden olmaktadır. Uygulamanın devlet açısından geçersizliğinin ilk sebebi ticari mantıkla oluşturulan bir güvenlik sisteminin baz alınmasıdır. Kimse unutmamalıdır ki devlet bir ticarethane değildir. Bir diğer husus ise bireyler için yapılan kesintilerin oranının sabitliğidir. Devletin çalışanlara veya işverenlere başlarına gelebilecek olaylara göre kesinti yapma gibi bir lüksü yoktur. Bu da sistemin işleyişini devlet açısından zorlaştırmaktadır.

Daha önce değindiğimiz, çalışanın tazmin konusunda işverenin hatasını ispat etme zorunluluğu durumu kusur prensibi için geçerli değildir. Bu durumda çalışanın sade bir iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle mağdur olduğunu kanıtlaması

---

<sup>76</sup> Reşat Atabek, **İş Kazası ve Sigortası**, İstanbul: Erdini Basım ve Yayınevi, 1978, s. 289.



yetmektedir.<sup>77</sup> İşverenin bu durumda kendisine dair yaptırımlara maruz kalmaması için yapması gereken şey üzerine düşen tüm sorumlulukları yerine getirmesine rağmen mevcut olumsuzluğun müsebbibi ve mağdurunun çalışan olduğu yönünde somut kanıtlar sunmasıdır.<sup>78</sup>

#### **2.4.2. İşverenin Kusursuz Sorumluluğu ve Kaçınılmazlık İlkesi**

Kusursuz sorumluluk genel itibariyle olumsuz bir durum olarak tanımlanmaktadır. Bu olumsuzluğun nedeni, bu sorumluluk türünün sorumlu olan bireyin kusurlu olmasını gerektirmemesinden kaynaklanmaktadır. Bu sorumluluk türünde meydana gelen olay ile zarar arasında bir nedenselliğin (illiyet) bulunması oldukça önemlidir. Adından da anlaşılacağı gibi bir kusurun aranmadığı bu sorumluluk türünde nedenselliğe yönelik ispat yeterli görülmektedir.<sup>79</sup>

Kusursuz sorumlulukta tehlike unsuru özellikle üzerinde durulan bir konudur. Nitekim tehlike arz eden işletmelerin meydana getirebileceği zararlardan bu işletmeler üzerinde malik pozisyonunda bulunan bireylerin sorumlu olması gerekmektedir. Tehlike unsuru Türk hukuk sistemi içinde de belirttiğimiz şekilde yer almaktadır. Ancak hukuk sistemimiz içinde iş kazalarından doğan zararların işverenlerin kusursuz sorumluluğu altında olduğuna dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.<sup>80</sup>

Bu konuda araştırmacılar arasında hâkim olan çeşitli görüşler vardır. Bunlar genel anlamda çalışanların menfaatlerini korumaya yönelik olan görüşler olmakla beraber izlenebilecek yanlış yollar açısından da ışık tutacak nitelikte olan görüşlerdir. Bunlardan biri, kusursuzluktan doğan sorumluluğun esasında işçi ve işveren arasında bir eşitleme girişimini temsil ettiği yönündeki görüştür. Daha önce de değindiğimiz gibi işçi ve işveren arasında her anlamda belirgin farklılıklar vardır ve bu farklılıklar ne yazık ki çalışanın zayıf durumda kaldığının göstergesidir. Bu zayıflık nedeniyle çalışanın sorumluluk hukuku ilkeleri açısından da korunmaya ihtiyacı vardır. İşte bu

---

<sup>77</sup>Oğuzman, *İşverenin Sorumluluğu*, s. 338.

<sup>78</sup>Oğuzman, *İşverenin Sorumluluğu*, s. 339.

<sup>79</sup>Süzek, *a.g.e.*, s.214.

<sup>80</sup>Süzek, *a.g.e.*, s.217.

ihtiyaç nedeniyle de tek sorumluluğun kusur sorumluluğu olarak görülmemesi gerekmektedir.<sup>81</sup>

Konuyla ilgili Yargıtay kararlarına bakıldığı zaman içtihatla işveren açısından kusursuz sorumluluğun prensip olarak kabul edildiğini görmekteyiz. Ancak, yapılan incelemeler sonucunda kusur unsuru bulunmazsa tazminata dair bir indirimle gidilmesinin de kabul edildiği görülmektedir.<sup>82</sup>

Olayın genel niteliklerine göre yorum yapacak olursak, işverenin kusur veya kusursuzluk açısından ele alınması yerinde bir uygulamadır. Ancak buradaki olumsuzluğun ortaya çıkabilmesi için gerekli incelemelerin yapılması ve bunun sonucunda bir tazmin kararının verilmesi gerekmektedir. Nitekim tüm tedbirlerin alınması durumunda bile işyerinde herhangi bir kazanın meydana gelmeyeceğini söylemek veya meydana gelebilecek olan kazalardan çalışanın kesinlikle etkilenmeyeceğini düşünmek afaki bir yaklaşım olacaktır. Böyle bir durumda tüm tedbirleri almış olan işverenin çalışanın zarar görmesi konusunda herhangi bir sorumluluğa sahip olmaması mağduriyet oluşturu bir uygulamadır. Daha önce de belirttiğimiz gibi çalışan birey işveren karşısında daima zayıf durumdadır ve bu nedenle de işverenin mutlak bir sorumluluk sahibi olması gerekmektedir ki bireyin iş esnasında moral ve motivasyonu işi ilerletme yönünde olabilsin.

Yine bu konuda kusur unsuruna göre hareket edilmesi ve bunun sonucundaki yaptırımların daha ağır olması yukarıda da değindiğimiz gibi olayı vicdan boyutundan çıkararak işvereni yaptırımdan kaçmak için tedbirler alma uygulamalarına götürecektir ki bu şekilde çalışana dair riskler de azalacaktır. Mefhumun muhalifinden hareketle kusursuz sorumluluk esasına göre davranıldığında işveren zaten bir yaptırıma maruz kalacağını bildiği için iş güvenliği konusunda tedbir alma hususu sadece vicdani boyutta kalacaktır. Bu da çalışanlar için güvensiz iş ortamlarının oluşmasına neden olacaktır.

Bu durum yalnızca işverenler için geçerli değildir. Çalışanların da kusur sorumluluğuna göre değerlendirilmeleri daha titiz bir çalışma ortamının oluşmasını sağlayacaktır. Bu durumda birey kusuru oranında zararı kabul etmek zorunda olduğu

---

<sup>81</sup> Eren, **a.g.e.**, s. 91.

<sup>82</sup> Kazancı, Yarg. 9. Hukuk Dairesi, 29.12.1981, 11284/15904.

için işinde daha dikkatli olacaktır. Ayrıca işveren tarafından tazmin garantisinin olmaması da bireyler açısından dikkati gerektiren ayrı bir husustur.

Yargıtay'ın bu konudaki görüşleri incelendiğinde işveren açısından sorumluluğun kusursuz sorumluluk olarak ele alınması gerektiği yönünde görüş bildirdiği görülmektedir.<sup>83</sup> Nitekim bu genellemenin altında gelişen risk koşullarının işçilere garanti sağlama zorunluluğunu da beraberinde getirdiği görüşü yatmaktadır. Ayrıca Yargıtay ilgili kararında emeğini feda eden çalışanların, esas kâr sağlayıcı olan işverenler karşısında daima korunması gerektiğini de belirtmiştir.

Yukarıda değindiğimiz karar vb. kararlarda Yargıtay ve bağlı birimleri açısından işverenin tehlike sorumluluğunun genel bir kural şeklinde ele alındığını görmek mümkündür. Yine belirtmemiz gereken bir husus vardır ki o da ne şartla olursa olsun meydana gelen olaylarda muhakkak suretle illiyet bağı aranmaktadır.<sup>84</sup>

Konu açısından dikkat edilmesi gereken bir diğer husus ise her halükarda işçiyi korumaya yönelik tavır alan yargı birimlerinin kusursuz sorumluluk ilkesi esasına göre tazminat ödeme sorumluluğunu yüklediği işverenin lehine de kararlar olmasıdır. Ancak bu durum çalışanı haksız çıkarma veya benzeri şekillerde olmamaktadır. Yargıtay ve bağlı birimleri işverenin tazminat ödemesine karar verilmesi durumunda kusursuz sorumluluk ilkesi gereğinde Türk Borçlar Kanununda yer alan hakkaniyet unsurunun sağlanması açısından indirimine gidilmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu da ister istemez ikilemler uygulamaların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Daha önce de belirttiğimiz gibi işveren tazminat ödemekten veya maruz kalacağı yaptırımını yerine getirmekten alıkonulmayarak çalışanların zararlarının tazmini sağlanıyordu. Ancak bu uygulama ile tazmin konusunda da indirimine gidilmesi uygulamanın kendi içinde çelişkiler barındırdığının göstergesidir.<sup>85</sup>

Konu hakkındaki görüşler ve kararlar incelendiği zaman fikri veya uygulama boyutunda tam birliğin olduğundan söz etmemiz mümkün değildir. Ancak bu durum yargı organları açısından olumsuz bir izlenimin oluşmasına neden olmaktadır. Nitekim kendi içinde çelişkiler barındıran bir sisteme duyulan güven ister istemez azalacaktır.

---

<sup>83</sup> Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, s. 727.

<sup>84</sup> M. Kemal Oğuzman, **Vak'a Metodu İle Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1981, s. 520.

<sup>85</sup> Oğuzman, **Vak'a Metodu İle Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**, s. 524.

Bu da bireylerin üzerlerine düşen sorumlulukların yerine getirmeleri konusunda aksaklıkların meydana gelmesine neden olacaktır. Oysaki yargı organları açısından beklenen durum net ve kesin şekilde kararların belirtilmesi ve bireylerin de bu durum karşısında gerçek sorumluluklarının farkında olmalarıdır. Uygulamalar ise bunun tam tersi bir durumun oluşmasına neden olmaktadır.<sup>86</sup>

Yukarıda da değindiğimiz gibi işverenin sorumlu olduğu tazminat yükümlülüğünün yerine getirilmesi konusunda karar verilmesi, ancak yine bu kararın Türk Borçlar Kanununa isnaden indirimli olarak uygulanması kendi içinde tutarsız ve çalışanın menfaatlerine aykırı bir uygulamadır. Bu uygulama kusursuz sorumluluğun ortaya çıkış mantığına da birebir terstir. Çünkü kusursuz sorumluluk uygulaması esasında güçsüz olanı koruma amacını taşımaktadır. Ancak belirtilen şekildeki uygulama bireyi zararının az bir kısmının karşılanması hakkını aldığı yönünde değerlendirmektedir. Bu konuda çalışanın hakkını aldığı yönünde bir iddianın olmadığını savunanlar ise bu hakkın sağlanması açısından neler yapılması gerektiğini belirtmek zorundadırlar.

Konu mantıksal çerçevede ele alındığı zaman herhangi bir uygulamada tüm taraflar için adaletli bir yaklaşım sergilenmesi gerekmektedir. Bu yaklaşımda çalışan lehinde kararlar alınması bu adalet dengesini bozacak bir uygulama değildir. Nitekim çalışan, daha önce de değindiğimiz gibi, zayıf durumdadır. Hayatını sürdürebilmek için çalıştığı faaliyet alanında elde ettiği gelire muhtaçtır. Bu gelir ise genelde yaşamını sürdürmesine yetebilecek bir gelirdir. Bu nedenle de ilgili gelirden yoksun kalmak bireyin ekonomik anlamda gücünün bitmesine ve yaşamının idame ettirememesine neden olacaktır. Bu durumda çalışanın bulunduğu ortamdan kaynaklı bir zarar görmesi durumunda meydana gelen zararının tamamının karşılanması gerekmektedir. Bu zarara dair kısmî karşılamalar bireyin mağduriyetini arttıracaktır. Bunun tersi düşünüldüğünde ise yani işverenin tüm tedbirleri alması ve titizlikle uygulamasına rağmen yine de meydana gelen kaza vb. durumlarda işverene yüklenilmesi de adaletsiz olacaktır. Nitekim birey sorumluluklarının farkındadır ve bu sorumluluklar bağlamında üstüne düşen tüm yükümlülükleri yerine getirmiştir. Buna rağmen yaşanan olumsuzluğun tüm tazmini kendisine mal edildiğinde önlem anlamında yapılan değişikliklerin bir önemi kalmayacaktır.

---

<sup>86</sup> Süzek, a.g.e., 224 – 226.

Sorumluluk anlamında hukuk literatürümüzde egemen olan ilke, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku açısından ele alındığı zaman kusur ilkesidir. Ancak SSGSSK 21. maddesi incelendiği zaman ilgili sorumluluğun kusur sorumluluğu olduğu yönündeki ilkenin belirlendiği görülmektedir. Bu hükümde işverenin kuruma karşı alması gereken sorumlulukları düzenlemiş olmasına rağmen kusurlu olduğunun anlaşıldığı hallerde kurumca çalışana sağlanan parasal yardımlar miktarınca işverene dönüleceği belirtilmektedir.

Konunun mevzuata dair olan boyutu incelendiği zaman da kusur sorumluluğunun dikkate alındığı görülmektedir. Ancak kusur sorumluluğu ilkesi ile hareket edildiği zaman değişen ve gelişen dünyada meydana gelebilecek olası büyük zararların tazmin edilmesinde yetersiz kalındığı da bilinmektedir. Bu nedenle bu şekilde hareket edilmesinin sağlıklı sonuçlar doğurmadığını söylemek mümkündür. Meydana gelen zararlar açısından nedensellik bağı irdelendiğinde, ne suretle olursa olsun tazmin makamının işveren olduğu yönündeki düşünce işveren açısından pek de adaletli bir durum olmamaktadır. Bu durum esasında bireyin kusurundan değil, ilgili sosyal güvenlik kurumun kusurundan/yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Sosyal güvenlik kurumunun üstüne düşen vazifeleri hakkıyla yerine getirmesi durumunda işverene dair, kusursuz olunsa bile, bir tazmin sorumluluğunun yüklenmesi söz konusu olmayacaktır. Kurumun yetersizliğinden kaynaklanan bu durum bir hukuk devleti bünyesinde yaşanmaması gereken bir durumdur. Bu duruma bir de işveren açısından nedensellik bağının yokluğu nedeniyle yüklenemeyecek olan çalışan zararları da eklendiği zaman kusur sorumluluğu veya kusursuz sorumluluk gibi ayrımların sadece kâğıt üzerindeki ifadelerden ibaret kaldığı görülmektedir.

## **2.5. İşverenin İş Kazasına Dair Hukuki Sorumluluğunun Koşulları**

### **2.5.1. Sorumluluk Koşullarına Genel Bakış**

İşverenin iş kazası konusundaki hukuki sorumluluklarını doğuran alt yapıları çalışmamızın başından beri aktarmaktayız. Bu bağlamda konuyu genel hatlarıyla tekrar verirsek; çalışanın iş kazasına uğraması sonucunda Sosyal Güvenlik Kurumu 5510 Sayılı Yasa hükümlerince meydana gelen zararı tazmin etme durumu söz konusudur. Ancak yine daha önce de değindiğimiz gibi meydana gelen bu zarar durumu kimi

zaman yeterince tazmin edilememekte veya tazmin edilmeyen hususlar da kalmaktadır. Yine meydana gelen zarar konusunda işverenin de tazmin sorumluluğunda olan durumlar olabilmektedir.

İlgili yasalar kapsamında çalışanın uğradığı zarar açısından muhatabın kurum ve işveren olduğu belirtilmektedir. Öğretide ise çalışan açısından meydana gelen iş kazalarına dair tüm sorumluluklara dair tazmin sorumlulukları ilgili sosyal güvenlik kurumuna aittir. Sosyal Sigortalar Kanunu bünyesinde çalışanın kazaya dair uğradığı zararının tazmini konusunda yetersiz kalınması durumunda işvereni de sorumlu gösterebilmek adına İş Hukuku anlamında iş kazası şeklinde de bir sınıflama yapılmıştır.<sup>87</sup>

İlgili yasa kapsamında belirtilen hal ve durumlarda meydana gelen iş kazalarına dair tazmin uygulamalarının sorumlusu kurum olduğu için çalışana yasa çerçevesinde maddi ödenekler sağlanmaktadır. Yapılan ödemeler çalışanın zararının karşılanmasına tam olarak yetmiyorsa birey geri kalan kısmın tazmini konusunda işverene başvurabilmektedir.

İşverenin iş kazasına dair sorumluluklarının yasal temelleri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Tük Borçlar Kanunu'nun 417. maddesidir. Bu konuda işverene önlem almayı, işçiye ise alınan önlemler konusunda uygulayıcı sorumluluğu yükleyen 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun değişik bir maddelerinde güvenliği konusunda işveren her türlü tedbirin sağlanması hususunda sorumlu tutulmuştur. Bunun yanı sıra yine ilgili Kanuna göre çalışan birey ise alınan tedbirler hususunda dikkatli olmalı ve güvenlik tedbirlerini hiçe sayıcı uygulamalarda bulunmamalıdır. Diğer bir ifadeyle işveren tedbir almakla yükümlü olduğu gibi çalışan da alınan tedbirlere riayet etmekle yükümlü tutulmaktadırlar.

Yukarıda değindiğimiz Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi, çalışanın haklarının korunması açısından oldukça önemli olduğu gibi bireyin bakmakla yükümlü olduğu kimselerin mağdur edilmemesi açısından da gerçekten dikkate değer bir düzenlemedir. Sonuç itibarıyla birey yaşamını yitirdiği zaman zararının tazminine dair

---

<sup>87</sup> Gaye Burcu Serathı, **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2003, s. 30.

bir hak talebinde bulunamayacağı için genel zarar hesaplaması üzerinden mirasçılarında yapılabilecek bir ödeme yeterli olamayabilir gibi bir gerçeklik söz konusudur.

Konuyla ilgili Yargıtay nezdinde açılan bir davada mahkemenin verdiği karar dikkate değerdir. Yargıtay ilgili davada, herhangi bir olay iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca sonuçları ile işverenin tazminat ödemesi için açılan dava üzerinden sonuçlarının aynı olmadığını belirtmiştir. Bu bağlamda yasada belirlenen durumlar üzerinden yine belirlenen şekillerde gerçekleşen bir kazanın iş kazası olarak değerlendirilebileceğini ve gereken yardımların da sigorta kapsamında yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Aynı kararda ayrıma varılan tazminat davası sonucuna göre değerlendirme durumunda ise işverene dair bir sorumluluk atfedilebilmesi için nedensellik bağının bulunması gerektiği vurgulanmıştır. Şayet kaza hususunda üçüncü kişilere dair bir kusur unsuru tespit edilmişse bu durumda da işverene dair bir kusurlu sorumluluktan bahsedilmeyeceği vurgulanmıştır.<sup>88</sup>

### **2.5.2. Dıştan Gelen Olay Karşısında Sorumluluk**

Çalışmamızda daha önce kazanın unsurlarının neler olduğundan bahsetmiştik. Konunun hatırlanması açısından burada başlıklar halinde bu unsurları sıralayacak olursak bunları,

- dıştan gelen bir etkiyle oluşması,
  - istenilmeyen bir olay olması,
  - aniden meydana gelmiş olması
- şeklinde sırlamamız mümkündür.

Bu unsurları işveren açısından sorumluluk kapsamında değerlendirdiğimiz zaman kazanın tüm unsurlarının bu sorumluluk içinde ele alınamayacağını söylememiz mümkündür. Nitekim mükerrer şekilde değindiğimiz gibi kaza unsurundaki sorumluluk faktörü açısından önemi yadsınamayacak olan temel belirleyicilerden birisi illiyet bağının olmasıdır. Ancak unsurların tümü için illiyet bağının kurulması mümkün olmadığından dolayı, bu unsurların tamamını işveren açısından sorumluluk kapsamında değerlendirmek mümkün değildir. Literatürde hâkim olan bir görüşe göre, kaza

<sup>88</sup> Kazancı, Yarg. 10. Hukuk Dairesi, 26.04.1977, 1976/6231 E., 1977/3150.

konusunda istenilmeme hususu işverenin iş kazasından sorumlu tutulması için elzem unsurlardan biridir. Nitekim çalışanın isteyerek kendine zarar vermesi ve bu şekilde hem işverenin hem de sosyal güvenlik kurumunun yardımlarını ve mesaiye dair istirahat hakkı gibi unsurları suiistimal etmesi söz konusudur. Bu nedenle istenilmeme durumu kazanın gerçek anlamda kaza hüviyetine kavuşmasını sağlamaktadır.<sup>89</sup>

Kaza konusunda dış etki veya iç etki, dışarıdan gelme/içeriden gelme, durumları da meydana gelen olayın iş kazası kapsamında ele alınıp alınmayacağı belirlenmesi açısından önemlidir. Bu konuyu somutlaştıracak olursak; bireyin yaşadığı bir rahatsızlık nedeniyle işyerinde kaza geçirmesi durumunda dıştan gelen bir etkiden söz etmek mümkün değildir. Bu hastalık unsuru bayılmaya, düşmeye, dalgınlığa vb. sebep olarak bireyin iş verimini etkilediği gibi kazaya da sebep olmaktaysa burada kazaya sebebiyet veren etkinin içten geldiğini söylememiz mümkündür.<sup>90</sup>

### 2.5.3. Nedensellik Bakımından Sorumluluk

Yukarıda da değindiğimiz gibi olayların sorumluluklar kapsamında ele alınabilmesi için nedensellik bağı olmazsa olmaz şeklinde nitelendirilebilecek bir gereklilik mahiyetindedir. Nedensellik bağının sorumluluk doğurmasının temel sebebi olayların kazanın meydana gelmesine sebebiyet verecek şekilde gerçekleştirmesini zorunlu kılmasıdır.<sup>91</sup> Farklı bir şekilde ifade etmemiz gerekirse meydana gelen zararın öncesinde bir hareketin olması ve zararın da bu harekete bağlı olarak ortaya çıktığı konusunda herhangi bir şüpheye meydan verilmiyorsa bu olayda nedensellik bağının varlığından söz edilir.<sup>92</sup>

Nedensellik bağının varlığı konusunda varılabilecek olan hükmün öncelikli dayanağı aklı melekelerle hareket edilmesidir. Diğer bir ifadeyle mantık kurallarına göre bir nedensellikten söz edebilmek gerekir. Çünkü nedenselliğin mantık ilkeleriyle açıklanabildiği durumlarda hukukun bu alanda herhangi bir şekilde aykırı karar alabilmesi mümkün değildir. Mefhumun muhalifinden hareketle mantık açısından var olmayan bir nedenselliğin de hukuk kurallarıyla ortaya koyulması söz konusu olamaz.

---

<sup>89</sup> Akın, **a.g.e.**, s. 46.

<sup>90</sup> Ulusan, **a.g.e.**, s. 72.

<sup>91</sup> Tandoğan, **a.g.e.**, s. 76.

<sup>92</sup> Erhan Adal, **Hukukun Temel İlkeleri**, İstanbul: Legal Yayınları, 2005, s. 431.



Ancak bilinmesi gereken husus zarar konusunda tazmin sorumluluğunun yükleneceği birey/kurumun tespiti ve bu tespit sonrası yükümlülüğün atfedilebilmesi için nedensellik bağına dair bir takım konuların standart bir prosedür üzerinden işlemesi gerektirir. Belirlenecek olan bu kriterlerin neler olacağına karar vermek ise hukuk sisteminde ilgili hukuk biriminin görevidir. Bu durumda belirli kriterlerin uygulanmamasının sonucu olarak mantık zinciri hâlinde pek çok olayın ilgili veya ilgisiz şekilde birbirine bağlanabileceği bir gerçektir.<sup>93</sup> Burada öncelikle mantığa uygunluk şartının aranmasının ne gibi bir anlamının kalabileceği sorusu akla gelebilir. Ancak bahsettiğimiz sebepler silsilesinden kastımızı örneklendirerek bu konuya açıklık getirebiliriz. Örneğin; sabah evden çıkan bir bireyin yolda giderken dalgın olduğu için birine çarpıp onunla tartışması sonucu kafasının bu olayla yorduğu için dalgın olup kaza geçirmesi olası bir durumdur. Ancak burada nedensellik açısından kazanın sorumluluğu tartışılan bireye yüklenemez. Bu örnek daha müteselsil bir şekilde de genişletilmeye müsaittir.

Nedensellik açısından gereken kriterlerin belirlenmesi yetkili hukuk mercilerinin görevi olsa da bu konudaki ispat sorumluluğu çalışana aittir. Yani çalışan geçirdiği kaza sonucunda tazmin yükümlülüğü açısından aradaki nedenselliği kanıtlamak zorundadır. Ancak bu durum her zaman kolaylıkla sağlanamamaktadır. Çalışanların nedensellik açısından ispat etme zorunluluğu kapsamında topladıkları deliller yeterli bulunmamaktadır. Bu durumda ise yine görev ilgili hukuk biriminin değerlendirme konusundaki inisiyatifine kalmaktadır. Bu da katı bir değerlendirme eyerine daha esnek ve yorum açısından daha müsait bir değerlendirme yapılması şeklinde gerçekleşmelidir ki çalışanın mağduriyeti engellenmiş olsun.<sup>94</sup> Buradaki esneklikten kasıt mahkemenin hukuk kurallarını görmezden gelerek çalışan lehine karar alması değildir. Esneklik, şartları çok zorlamayıp elde edilen kanıtların mantık çerçevesinde toplanıp toplanmadığını denetledikten sonra gerçek anlamda bir nedenselliğin de oturtulabilmesi yönünde değerlendirme yapmaktır. Bunun en somut hali, kazanın yaşanmasında işçinin bulunduğu faaliyet alanında olmasının etkisi olduğunun anlaşılmasının nedensellik için yeterli gözükmesi şeklindedir.

---

<sup>93</sup> Andreas B. Schwarz, **Borçlar Hukuku Dersleri**, (Çev.: Bülent Davran), C. I, İstanbul: Kardeşler Basımevi, 1948, s. 126.

<sup>94</sup> Von Tuhr Andreas, **Borçlar Hukuku'nun Umumi Kısmı**, (Çev. Cevat Edege), Ankara: Yargıtay Yayınları, 1983, s. 81.

Her ne kadar nedensellik açısından geniş bir çerçeveden bakılması uygun görülse de bunun işveren açısından doğuracağı haksız durum da göz önüne alınmalıdır. Bu nedenledir ki işyerinde meydana gelen her kazanın tazmin sorumluluğu da işverene yüklenmemektedir. Bu bağlamda da daha önce de değindiğimiz gibi evvela nedensellik bağı arasında ciddi mantık temellerinin aranması şartı koşulmuştur.<sup>95</sup> Nedensellik açısından kabul durumu ise daha önce de değindiğimiz gibi hizmet akdine konu olan işin doğrudan veya dolaylı şekilde gerçekleştirilmesi esnasında meydana gelen kaza durumları için geçerli olmaktadır.<sup>96</sup> Durumun bu şekilde gerçekleşmemesi hâlinde işverenden tazminat talep etme gibi bir hak söz konusu olmayacaktır. Tazminat açısından nedenselliğin tek boyutu da bulunmamaktadır. Bu bağlamda meydana gelen kazanın nedensellik açısından taşınması gereken özellikler vardır. Bunları;

- Kaza ile zarar arasında nedensellik bağının bulunması,
  - Kaza ile iş akdine konu olan fiil arasında nedensellik bağının bulunması
- olarak sıralamamız mümkündür.<sup>97</sup>

Bu konudaki örnek durumlar mahkeme kararlarına da yansımıştır. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi nezdinde görülen bir iş kazası davasında, mahkeme işyerinde intihar ederek yaşamına son veren çalışanın, bu fiilini iş kazası olarak değerlendirmiştir. Ancak olay bakımından iş ve işveren nedenselliği bulunmadığı için işverenin sorumlu tutulamayacağı yönünde karar alınmıştır.<sup>98</sup>

Nedenselliğin işveren açısından doğurduğu durum, tazmin sorumluluğunu gündeme getirmesidir. Yine daha önce de değindiğimiz gibi yürütülen işin işyerinde yapılması şeklinde de bir mecburiyet unsuru bulunmamaktadır. Bu bağlamda çalışan birey işyeri dışında da bulunabilir. Hatta görevlendirme şeklinde işyerinin bulunduğu şehrin sınırları içinde bile olmayabilir. Ancak sonuç itibarıyla iş akdine konu olan bir işin uzantısı ile ilgili çalışmalar yürüttüğü için yapılan fiilin niteliği ne olursa olsun birey iş yapma hüviyetini yitirmemektedir. Bu nedenle bireyin geldiği noktada yapmış olduğu iş esnasında veya belirtilen durumlar dâhilinde yaşamış olduğu kaza unsuru iş kazası kapsamında değerlendirilmektedir.

---

<sup>95</sup> Uluşan, **a.g.e.**, s. 77.

<sup>96</sup> Atabek, **a.g.e.**, s. 70.

<sup>97</sup> Akın, **a.g.e.**, s. 46.

<sup>98</sup> Kazancı, Yarg. 21. Hukuk Dairesi, 22.05.2007, 4504/8407.

Nasıl ki nedensellik açısından belirli kriterlerin uygulanması söz konusu olmuşsa, kazanın işverene dair illiyet bağı konusunda da bir takım karineler göz önüne alınarak karar verilmektedir. Bunları;

- Kazanın meydana geldiği zaman dilimi içerisinde çalışanın işverene ait bir işi yapmakla meşgul olması,
- İşverenin üstüne düşen, çalışanın güvenliğine dair gerekli önlemlerin alınması yönündeki sorumluluğunu yerine getirmemesi,
- Zararla sonuçlanan kaza olayının çalışma akdinde belirlenen veya işverenin ek olarak belirlediği çalışma saatleri içinde meydana gelmesi<sup>99</sup>

şeklinde sıralamamız mümkündür.

Bunların yanı sıra nedensellik açısından dikkat edilen hususlardan biri de yapılan işin niteliği/tehlike bakımından ne denli riskli olduğudur. Şayet çalışanın geçirdiği kaza yapılan işten kaynaklı bir tehlikenin sonucunda meydana gelmiş ise bu durumda yine illiyet bağının kurulmuş olduğuna hüküm verilir. Tüm bu gereklilik durumlarının değerlendirilmesi konusunda eksi ispat edilmediği sürece nedensellik bağı konusundan pozitif karara varılır.<sup>100</sup>

Mükerrer şekilde değindiğimiz gibi işverenin hukuki anlamda sorumluluğunun takdiri konusu nedenselliğe dayandırılmalıdır. Bu nedensellik bağının temeli ise çalışma esnasında gerçekleşmeye bağlı olarak şekillenmektedir. Çalışma/iş fiili olarak nitelendirilen ve iş kazası olarak gerçekleşen olayı vuku bulacağı mekân da işyeri olacağından, sigorta hukuku içinde incelediğimiz işyeri kavramının bir de 4857 Sayılı İş Yasası açısından irdelenmesinde fayda görmekteyiz.

İş Kanunu kapsamında işyerinin tanımı incelendiğinde, İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin örgütlendiği birim” şeklinde tanımlandığını görmekteyiz. Yine aynı kanun kapsamında, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerlerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçların da işyeri olarak değerlendirileceğinden

<sup>99</sup> Eren, **a.g.e.**, 13, 14.

<sup>100</sup> Akın, **a.g.e.**, s. 49.

bahsedilmektedir. Kanunda ayrıca işyerinin, bu işyerine bağlı yerler, eklenti olarak ele alınan yapılar ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu belirtilmiştir<sup>101</sup>.

Kanun kapsamında yer alan bilgileri incelediğimiz zaman sadece iş akdine konu olan çalışma fiilinin gerçekleştirildiği mekân değil, iş yapma açısından bu mekâna bağlı olan yerlerin de işyeri olarak sayıldığı görülmektedir. Hatta daha detay bir şekilde işin yürütülmesi amacıyla kullanılan araçlar da işyeri kapsamında ele alınmaktadır. Yargıtay tarafından verilen bir kararda işyerine ait barınak niteliğinden kullanılan lojmanların bile işyeri kapsamında ele alındığı da bilinmektedir.<sup>102</sup>

Bu bağlamda belirtmemiz gereken husus, işverene atfedilecek sorumluluk ve bu sorumluluğun temellendirileceği illiyet konusunda değerlendirme yapılırken işyeri kavramının salt bir yapıdan ibaret olmayacağını bilinmesidir. Çalışanların işyerine bağlı mekânlarda geçirdikleri kazalar da iş kazası kapsamında ele alınabilmektedir. Ayrıca kazanın ispat edilmesi konusunda işyeri binasının dışında ama işyerine bağlı bir mekânda olmanın negatif bir etkisi yoktur.

Bu doğrultuda yakın tarihte verilen mahkeme kararları da vardır. Bu kararlarda kanun kapsamında işyeri olarak değerlendirilen yerlerin belki de en uç noktası olarak ele alınabilecek araçlara dair kararlar da yer almaktadır. Yargıtay nezdinde açılan ve çalışanın park halindeyken uyuduğu tırda yangın çıkması sonucunda hayatını kaybettiği kazaya yönelik açılan tazminat davası neticesinde alınan karar bu konudaki örneklerden biridir. İlgili davada Yargıtay davalılar açısından da davacı açısından da ortada bir kusur bulunmadığını belirtmiştir. Ayrıca meydana gelen olayın tam anlamıyla beklenmeyen bir durum olduğu bilgisine de yer verilmiştir. Bununla birlikte işveren açısından güvenliğe dair tedbirlerin alınmış olduğunu da eklemiş ancak bunun işveren açısından bir sorumluluktan azledilme anlamına gelmeyeceğini de eklemiştir. Bu sorumluluktan kurtulmama konusunun dayanağı olarak ise, 27.03.1957 tarihli ve 1/3 sayılı İçtihadî Birleştirme Kararı kapsamında belirtilen, sanayinin gelişmesiyle toplumsal düşünceden kaynaklanan tehlike sorumluluğu teorisi gösterilmiştir. Nitekim bu teori kapsamında

---

<sup>101</sup> Ali Güzel, Ekonomik Ve Teknolojik Değişim Sürecinde İşçi Kavramı Ve Yeni Bir Ölçüt Arayışı, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri 1997 Yılı Toplantısı, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi Ve İşveren Kavramları Ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1997, s. 30.

<sup>102</sup> Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s. 65.

işverenin gelişen teknolojiye uygun şekilde önlemler alması gerektiği, iş güvenliği konusundaki teknolojik gelişmeleri takip etmesinin gerekli olduğu vb. uygulamalardan bahsedilmektedir. Bu teorinin yanı sıra Türk Borçlar Kanunu uyarınca da sorumluluk atfında bulunulmuştur. Bu kanunun 55. maddesinin “...zararı doğuran olay, işverenin işinin görüldüğü, işverenin emir ve talimatı dâhilinde hareket edildiği sırada beklenmeyen nedenler sonucu meydana geldiğinden, nedensellik bağı çerçevesinde işverenin malvarlığına risk yükleyen tehlike esasına dayanan sorumluluk hükümlerine göre.” ifadeleri dayanak gösterilerek davalı olan tarafın kazaya dair sorumluluk taşıdığı kararı verilmiştir.<sup>103</sup>

Yine bir dava sonucunda Yargıtay, aynı işyerinde çalışan bireylerin kavga etmesi ve bu kavga sonucunda birinin ölmesi konusunda işverene karşı açılan davada, davalı pozisyonunda bulunan işverenin yanında çalışan bireylerin kavga sebeplerini incelemiştir. Bu sebeplerin şahsi olduğu görüldüğü için konu daha detaylı bir şekilde ele alınmış ve kavganın yapıldığı zaman ele alınmıştır. Bu zaman dilimi veya olayın gerçekleştiği anın iş yapma gibi bir fiilin gerçekleşmediği zamana denk geldiği görüldüğü için olayda işverenin herhangi bir sorumluluğunun bulunmadığına karar verilmiştir.<sup>104</sup>

#### **2.5.4. Sorumluluk Açısından Nedenselliğin Sona Ermesi**

Herhangi bir olayın normal şekilde seyretmesi sonucunda bir zararın meydana gelmesine neden olabilecek bir durumun ortaya çıkmasından itibaren, zararın meydana gelmesi veya bu minvalde bir başka sebep meydana gelir. Ancak meydana gelen ikinci sebebin etkisi birinci sebep etki göstermeden oluşursa nedensellik bağının kesildiği kararı verilir. Diğer bir ifadeyle hukuka aykırı olan eylem henüz zarar meydana getirmeden önce araya bir başka olay girer ve gerçekleşen zarar bu ikinci olayın sonucu olursa nedensellik bağı kesilir.<sup>105</sup>

Nedenselliğin kesilmesi sonucu ortaya çıkan durumlar işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaktadır. Bu nedenle de iş kazasının mağduru olan çalışan sadece

<sup>103</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, a.g.e., s. 350.

<sup>104</sup> v, Yarg. 9. Hukuk Dairesi, 03.11.1970, 9165 E/11680 K.

<sup>105</sup> Mustafa Reşit Karahasan, **Sorumluluk Hukuku**, İstanbul: Beta Yayınları, 1995, s. 179.

kurumdan aldığı tazminatla yetinmek zorunda kalmaktadır. Nedenselliğin kesilmesi sonucunda ortaya çıkan durumları,

- Mücbir sebep
- Zarar görenin kusuru
- Üçüncü şahsın ağır kusuru

şeklinde sıralamamız mümkündür.

#### **2.5.4.1. Mücbir Sebebin Meydana Gelmesi**

İşverenin nedenselliğin kesilmesi nedeniyle sorumluluktan kurtulmasının ilk safhasını mücbir sebebin meydana gelmesi oluşturur. Mücbir sebepten kastedilen durum, sorumluluk altında olan bireyin, ki bu bizim için işverendir, yüklediği iş fiili ve işyeri olarak tanımlanan mekânlar haricinde meydana gelen işin yapılmasına mutlak şekilde engel teşkil eden olaydır. Bu olayın önceden tahmin edilmesi veya olaya karşı konuşması mümkün değildir. Mücbir sebep başlığı altında neredeyse tüm olaylar işlenebilir. Örneğin, deprem de mücbir sebep kapsamındadır, savaş da mücbir sebep kapsamındadır.<sup>106</sup>Mücbir sebep tespitinde işverenin öncelikli olarak nazarı dikkate alındığı gibi bir izlenim oluşsa bile esasında iki taraflı bir dikkate alma durumundan söz etmek mümkündür. Nitekim mücbir sebep kapsamında ele alınan ve genel kabul gören bir haricilik unsuru vardır. Bu da belirtilen durumların kesinlikle işyeri kapsamına alınmayan yerlerde meydana gelmesidir. Şayet haricilik konusunda bir ayrıma gidilmeseydi işyerinde meydana gelen pek çok olayın da iş kazası kapsamında değerlendirilmesine neden olabilecek durumlar ortaya çıkabilirdi.<sup>107</sup>Mücbir sebebin işveren açısından sorumsuzluk olarak gerçekleşmesi için ise ispat yükümlülüğü işverene yüklenmiştir.

Mücbir sebep kavramının meydana gelişi açısından net bir sebepler zinciri belirlemek mümkün değildir. Bu sebebin meydana gelişinde rol oynayan her türlü etken farklı hukuk normları çerçevesinde farklı değerlendirmelere tabi tutulabilir. Bu konuyu örneklendirecek olursak; seyahat vb. amaçlarla kiralanan bir taşıtın doğal bir afet sebebiyle kullanım dışı kalması vb. mücbir sebep kapsamında değerlendirilebilirken,

<sup>106</sup> Turgut Tan, **İdare Hukuku Genel Esaslar**, C. I, Ankara: Turhan Kitabevi, 2001, s. 718.

<sup>107</sup> Eren, **Borçlar Hukuku**, s. 98.

yanıcı veya patlayıcı maddeler üreten bir işletmede aynı sebeple meydana gelen zarar durumu mücbir sebep kapsamında ele alınmamaktadır.<sup>108</sup> Ancak ikinci durum için mücbir sebep sayılmama durumu işletme/sorumlu bazında ihmal durumunun göz önüne alınması nedeniyle meydana gelmektedir. Nitekim gelişen ve değişen teknolojinin her alandaki iş güvenliğe uyarlanabilmesi durumu bu işletme için de geçerlidir ancak önlem alınmamıştır.

Mücbir sebeple karıştırılan bir duruma da değinmek gerekmektedir ki o da “umulmayan hal” kavramıdır. İki kavram da kendi içinde tesadüfi şekilde meydana gelen olayları nitelese de birbirlerinden farklı kavramlardır. Bu iki kavram arasındaki farklılık çok boyutlu bir niteliğe sahiptir. Bu farklardan ilki nicelik yönünden oluşan farktır. Belirttiğimiz gibi iki yaklaşım da tesadüfi olayları nitelemek için kullanılsa da mücbir sebep umulmayan hal ile belirtilen olaya göre daha büyük etki ve şiddete sahip olaylar için kullanılır ve mücbir sebep kapsamına alına olaylarda mutlak anlamda bir kaçınılmazlık vardır. Mücbir sebep için ayrıca, verdiğimiz örneklerden de anlaşılacağı gibi, sorumluluktan bağımsız, tamamen dış faktörlere bağlı bir olayın meydana gelmiş olması gerekir. Ancak umulmayan hal olarak değerlendirilen olay işletme içinde veya işin içinde yer alan bir olay olabilir. İki kavram açısından değinebileceğimiz son fark unsuru ise çalışmamız açısından en önemli farklılıklardan biridir. Bu fark, mücbir sebebin nedensellik anlamında bağlantının tamamen kesilmesini sağlamasına rağmen, beklenmeyen hal durumunda nedenselliğin varlığını sürdürebilme ihtimali açısından meydana gelen farktır.<sup>109</sup>

İşverenin nedenselliğin kesilmesi sonucunda sorumluluk almamasını sağlayan mücbir sebep olarak nitelendirilen durumun taşıması gereken bazı özellikler vardır. Bunları;

- Mücbir sebep işletmenin çalışma alanı dışında/sorumluluk sahibinin yetki alanı dışında kalan bir yerde gerçekleşmelidir.
- Mücbir sebebi doğuran olayın kaçınılmaz olması ve aniden meydana gelmesi gerekir.

---

<sup>108</sup>Eren, Borçlar Hukuku, 519.

<sup>109</sup>Eren, Borçlar Hukuku, 518.

şeklinde sıralamamız mümkündür.<sup>110</sup>

#### 2.5.4.2. Zarar Gören Bireyin Taşdığı Kusur

Nedensellik durumu sadece mücbir sebep ile ortadan kalkmamaktadır. İşverenin kayıtsız şartsız sorumlu olması ve bunun da olumsuz etkiler meydana getirmesini önlemek, aynı zamanda çalışanın da pervasız şekilde hareket etmesini önlemek için nedenselliğin ortadan kalkması konusunda belirlenen bir diğer kriter kazadan zarar gören çalışanın olaydaki kusur payıdır. Konunun bu kısmını aktarmadan önce değinmemiz gereken bir husus da bu uygulamanın oldukça yerinde olduğudur. Nitekim herhangi bir olayın çalışan lehinde nedensellik konusunda etkisi olmadığı düşünüldüğü zaman bireylerin iş güvenliklerini hiçe sayarak kendilerini bilerek tehlikeye atmaları söz konusu olabilecektir.

Çalışanın, meydana gelen kazada ağır kusur payı bulunuyorsa bu durumda da nedensellik bağı ortadan kalkar. Bu kusur unsuru işverenin zararın sorumluluğu ve tazmin konusunda devre dışı kalmasını sağlar. Zarar gören bireyin kusuru nedensellik açısından kesintiye yol açmamış, ancak zararın boyutunun değişmesine neden olmuşsa bu durumda ortak nedensellik (müşterek illiyet) konusu gündeme gelir. Müşterek illiyet işveren açısından tazmin veya sorumluluğun tam olarak ortadan kalkmasa da indirimli olmasını sağlar.<sup>111</sup> Ancak burada ihmal edildiğini düşündüğümüz ve iş kazası sonucunda tazminat alacaklısı olan çalışanın aleyhine olarak değerlendirebileceğimiz bir durum vardır ki o da; kusur sorumluluğunda tam anlamıyla sorumluluklarından kurtulmasıdır. Burada bahsettiğimiz hususun yukarıdaki ifademizle çeliştiği düşünülmelidir. Zira biz çalışanlar açısından hiçbir şekilde kusur etkisinin ortadan kaldırılmasından bahsetmiyoruz. Ancak durumun işveren açısından maddi getirileri düşünüldüğü zaman her ne şekilde olursa olsun çalışanın kusur payının yüksek gösterilmeye çalışılacağı açıktır. Bu da değindiğimiz gibi çalışan aleyhine bir sorun doğuracaktır.

Bu konuda kaynaklarda yer alan bilgiler incelendiğinde zarar görenin kusurunun işvereni sorumluluktan kurtarması konusunda dayanak olarak belirlenen kuralların

<sup>110</sup> Eren, Borçlar Hukuku, 520.

<sup>111</sup> Tandoğan, a.g.e., 81.



objektif iyi niyet kuralları ve bundan mütevellit ahlaki kurallar olduğu görülmektedir. Bu bağlamda kusur konusu makul bir insanın kendi çıkarları doğrultusunda zararlı bir sonuca uğramamak için olumsuz sonuçlar doğurabilecek hareketlerden kaçınması sonucunda bile bunlara maruz kalmasıdır. Diğer bir ifadeyle birey istemese/bilinçli olarak sebep olmasa bile durumun meydana gelmesidir. Çalışan bu konuda belirli kaçınma hallerinde bulunmalıdır.<sup>112</sup>

### 2.5.4.3. Üçüncül Şahıslara Dair Kusur Faktörü

İşverenin tazmin konusundaki yükümlülükleri üzerinde etkili olan bir diğer husus üçüncül şahıslara dair kusur faktörüdür. Ancak üçüncül şahıslara dair mutlak bir kusur varlığından söz etmek mümkün değildir. Diğer bir ifadeyle bu şahıslar açısından kusurun varlığı kadar yokluğu da söz konusudur. Tıpkı çalışanların kusur durumlarında olduğu gibi üçüncü şahısların kusurlarında da durum işverenin sorumluluğunun kalkmasını sağlamaktadır. Nitekim bu durum aradaki nedenselliği sona erdiren bir durumdur. Ancak üçüncü şahıslara dair kusur hareketlerinde büyük bir farklılık aranmaktadır. Bu da bu şahısların kusurunun işletmeden kaynaklı tehlike faktörünün önüne geçebilecek nitelikte olmasıdır.<sup>113</sup>

Üçüncü şahıslara dair kusur durumunun ortaya çıkması iş, işveren veya çalışana dair herhangi bir yakınlığı bulunmayan biri tarafından gerçekleştirilen bir eylem şeklinde olabilir. Bununla birlikte aynı işyerinde aynı işverenin sorumluluğunda çalışan bir kişi tarafından gerçekleştirilen fiil şeklinde de ortaya çıkması muhtemeldir.

Her hukuki fiilde olduğu gibi üçüncü şahsın neden olduğu kaza vb. fiillere dair nedenselliğin ortadan kalkabilmesi için buna neden olan bireyin temyiz kudretine sahip olması gerekmektedir. Temyiz kudretine sahip olunmaması durumunda kişiye dair sorumluluktan bahsedebilmek için şahsın maddi imkânlar anlamında işverenden daha güçlü olması gerekmektedir.<sup>114</sup>

Ancak burada da hukuki anlamda bir sakınca durumundan söz etmek mümkündür. Nitekim temyiz kudretine sahip olmayan bir bireyin neden olduğu olay ne

<sup>112</sup> Hasan Tahsin Gökcan, **Hukukumuzda Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Davaları**, Ankara: Seçkin Yayınları, 2003, s. 33.

<sup>113</sup> Eren, **Borçlar Hukuku**, s. 527.

<sup>114</sup> Eren, **Borçlar Hukuku**, s. 124.

olursa olsun birey bu durumdan sorumlu tutulamaz. Ayrıca işyerine dair sebep olunan kazalarda işveren bu bireyin kazaya sebep olabilecek davranışları gösterebileceği alanlara girmemesi konusunda da sorumluluk sahibi olduğu için bireyin meydana getireceği/sebepleneceği bir kaza fiilinde kendisine suç isnadında bulunmak oldukça haksız bir yaklaşımdır. Bilindiği gibi temyiz kudreti ayırt etme gücüdür ki iyiyi kötüyü ayırt edemeyen bireyin bu anlamda sadece sebebiyeti vardır ve kastı yoktur. Hatta bireysel açıdan düşünüldüğünde içgüdüsel davranışlar bakımından ele alınan bu davranışlar, temelinde iyilik amacı olan davranışlardır. Bu konuyu işverene genelleyecek olursak, “Bir iş güvenliği tedbiri alması esnasında meydana gelebilecek olan kazaya dair sorumlulukların tümünün kendisine yüklenmesi haklı bir davranış olarak ele alınabilir mi?” sorusu akla gelebilir. Nitekim işveren burada oldukça faydalı bir davranış sergilemektedir.

Konunun hukuki boyutu ele alındığında Türk Borçlar Kanunu’nun 65. maddesine göre de tam ehliyetsiz olarak nitelenen bireylerin sebep oldukları zarardan hakkaniyet ilkesi gereğinde sorumlu olduklarına değinildiği görülmektedir.<sup>115</sup> Ayırt etme gücünden yoksun birinin hakkaniyet ilkesine göre zarara dair bir tazmin sorumluluğuna maruz kalması şayet ayırt edicilik gücüne sahip olsaydı yaptığı fiilin kusurlu sayılmasına sebep olmasını gerektirecek bir fiil olmasına bağlıdır.<sup>116</sup> Bu bireylere dair açılacak olan tazmin davalarında temyiz kudretine sahip olunmadığı için bireye dair bir mahkeme yürütmek söz konusu değildir.<sup>117</sup> Bu davalar bireyin hukuki temsilcileri aleyhine açılır.<sup>118</sup> Ancak burada yine sorgulamamız gereken husus fiillerin sonuçları kadar sebeplerinin de önemli olduğudur. Bu nedenle hakkaniyet ilkesi dâhilinde bile olsa temyiz kudretinden yoksun bireylerin tazmin konusunda sorumlu taraf olarak mahkeme karşısına çıkmaları pek adil gözükmemektedir.

---

<sup>115</sup> Aldülkadir Arpacı, **Kişiler Hukuku**, İstanbul: Filiz Kitabevi, 1993, s. 45

<sup>116</sup> Mustafa Dural, **Türk Medeni Hukukunda Gerçek Kişiler**, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1977, s. 82.

<sup>117</sup> Mustafa Tiftik, **Maddi Tazminatın Kapsamı**, Ankara: Yetkin Yayınları, 1994, s. 40.

<sup>118</sup> Safa Reisoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, İstanbul: Beta Yayınları, 1993, s. 135.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. TAZMİNATLAR VE ÖDENEKLER

#### 3.1.Maddi ve Manevi Tazminatlar

İş kazasında mağdur olan bireylere belirli ödenekler sağlandığını ve bu ödeneklerin yanı sıra belirli şartlar dâhilinde işverenden de tazminat talebinde bulunulabileceğini belirtmiştik. Meydana gelen iş kazası sonucunda işveren sıfatındaki şahıs ödemelere dair hukuk platformunda üç ayrı dava çeşidiyle karşı karşıya kalabilmektedir. Bunlar iş kazasına uğrayan bireyin açabileceği maddi ve manevi tazminat davalarının yanı sıra ilgili sosyal güvenlik kurumu tarafından açılacak olan işverenden geri almaya yönelik davalar, diğer bir ifadeyle rücu mahiyetindeki davalardır.

Bu dava çeşitlerinden;

- Manevi tazminata yönelik olarak açılan davalar, işveren tarafından iş kazasına maruz kalan ve bu kazanın sonucunda büyük bir zarar gören veya ölen bireyin ailesine ödenen tazminattır. Bu tazminatın miktarı konusunda kaynaklarda herhangi bir hesaplama şekli yer almamaktadır. Bundan ziyade hâkimin takdiri doğrultusunda, meydana gelen kazanın büyüklüğü ve ortaya çıkardığı zarar oranınca kazazedenin ailesine işveren tarafından ödenen miktardır.
- Maddi tazminata yönelik davalar, iş kazasına maruz kalan bireyin uğradığı kazanç kaybına yönelik olarak işverenden talep ettiği miktarı konu alan davalardır. Bu davalarda herhangi bir alt – üst limit uygulaması olmamasının yanı sıra birey kaybına dair ispat ettiği miktarı işverenden talep etmekte özgürdür.
- Rücu davaları ise iş kazasına maruz kalan birey tarafından değil, ilgili sosyal güvenlik kurumu tarafından işverene açılan davalardır. Bu davaların amacı sosyal güvenlik kurumu tarafından bireyin iş kazasının etkilerini gidermesi amacıyla yapılan yardımları işverenden geri almaktır.<sup>119</sup>

<sup>119</sup> Gürbüz Yılmaz, **İş Kazalarından Doğan Sorumluluklar III**, <http://www.riskmed.com.tr/index.php?option=content&task=view&id=294>, e.t.: 03.01.2015.

Bu parasal değerlerin elde edilebilmesi için gereken şartların neler olduğu konusunda yaptığımız atıfları ise bu kısımda detaylı olarak ele almaya çalışacağız.

### 3.2.Ödenekler

İş kazasının en olası ve tazmin doğuran sonuçlarından biri, kazaya maruz kalan bireyin belirli bir süre veya tüm yaşamı boyunca ekonomik olarak elde edeceği gelirden mahrum kalmaktır. Bu durum bireyin geçici iş görememe durumunda kısmî, kalıcı iş görememe durumunda ise ömür boyu iş gücü kaybı yaşayacağına da göstergesidir. Diğer bir ifade ile birey kazaya maruz kaldığı iş dâhil olmak üzere yaşamını idame ettirebilmek için ekonomik gelir elde edebileceği bir faaliyet alanında istenildiği gibi aktif şekilde rol alamayacaktır. Bu durum da bireyin ekonomik anlamdaki kaybını azaltmak amacıyla ona bir takım ödenekler sağlanmasını gündeme getirmektedir. Nitekim birey ekonomik getirilerinden mahrum kaldığı zaman yaşamını sürdürme konusunda bir takım sorunlar yaşayacaktır. Bu da sosyal devlet ilkesine aykırı bir durumdur. Ayrıca bu şartlarda bireyin toplumsal anlamda problemlere sebep olması da söz konusudur. Bu durum bir takım illegal olaylarla en temel güdülerinden biri olan hayatta kalma güdüsünün bir gereği olarak ortaya çıkabilir.

Bu bağlamda çalışana ödenen para yardımları kurumsal ve özel sigorta ödemeleri şeklinde olabilmektedir. Kurum tarafından yapılan parasal yardımları üç başlık altında toplamamız mümkündür. Bunlar 5510 S. Kanun 16. maddesinde;

- Bireyin geçici bir süre çalışma faaliyetlerine ara vermesi sonucunu doğuran iş kazalarına yönelik olarak ödenen “Geçici İş Göremezlik Ödeneği”,
- Bireyin iş kazası sonucunda ömür boyu iş göremeyecek derecede mağdur olması sonucunda ödenen “Ömür Boyu İş Göremezlik Geliri”,
- Bireyin malul sayılması sonucunda kendisine ödenen “Malullük Aylığı”, iş kazası sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanan “gelir” ve “cenaze ödeneği”

yardımlarıdır.

Özel sigortalar kapsamında gerçekleşen ödemeler ise bireyin aylı prim miktarı, prim ödeme süresi ve poliçe kapsamında yaşanabilecek olan durumlara dair belirlenen ödeme miktarları ile sınırlıdır.

Kurum tarafından sağlanan ödemeler yeknesak bir biçimde gerçekleşmemektedir. Bireyin iş gücünde meydana gelen azalmanın miktarı, zarar konusunda bireyin gösterdiği rıza, meydana gelen olayda bireyin kusuru gibi faktörler ödenecek olan parasal yardımlar konusunda belirleyici rol oynamaktadır.

### **3.2.1 Sosyal Güvenlik Kurumunun Sağladığı Yardımlar ve Yardımların Mağduriyeti Karşılayamama Sorunu**

İş kazası geçiren bireye sağlanan yardımların büyük kısmı bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumu tarafından sağlanmaktadır. Bunlar genel anlamda sağlık hizmetleri için sağlanan yardımlar ve parasal yardımlardan oluşmaktadır. Gerek sağlık alanındaki yardımlar ve gerekse parasal yardımlar belirli düzenlemelere göre verilmektedir.

Kurum tarafından sağlanan sağlık yardımlarının hukuki dayanağı 5510 Sayılı Yasa'nın "Finansmanı Sağlanan Sağlık Hizmetleri ve Süresi" başlıklı 63. maddesidir. Bu madde ile öncelikle genel sağlık sigortasından yararlanan bireyin ve bireyin bakmakla yükümlü olduğu fertlerin sağlıklı kalmaları konusu vurgulanmaktadır. Ayrıca bu bireylerin sağlık sorunu yaşadıklarında sağlıklarını geri kazanmaları, iş kazası ve meslek hastalığı, yaşanan sağlık sorunları sonrasında gereken sağlık yardımlarının karşılanması konularında değinilmektedir. Bunlarla birlikte konumuz kapsamında yer alan ve bireyin iş görmesine engel olan durumların telafisi veya azaltılması konularında da kurumca karşılanacak olan sağlık hizmetleri yer almaktadır. İş kazası ve meslek hastalıkları konusunda ihtiyaç duyulan tedavilere ise madde bünyesinde ayrıca yer verilmektedir. Bu konuda ilgili maddede öncelikle kişilerin hasta olup olmamalarına bakılmadan kendilerine koruyucu sağlık hizmetleri ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önleme yönelik koruyucu sağlık hizmetleri verileceğine değinilmektedir. Bunun devamında; *"kişilerin hastalanmaları halinde ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan*

*teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi ve rehabilitasyon hizmetleri, organ, doku ve kök hücre nakline ve hücre tedavilerine yönelik sağlık hizmetleri, acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler ile d. bendinde belirtilen “kişilerin hastalanmaları halinde ayakta veya yatarak; ağız ve diş muayenesi, diş hekiminin göreceği lüzum üzerine ağız ve diş hastalıklarının teşhisi için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, diş çekimi, konservatif diş tedavisi ve kanal tedavisi, hasta takibi, diş protez uygulamaları, ağız ve diş hastalıkları ile ilgili acil sağlık hizmetleri, 18 yaşını doldurmamış kişilerin ortodontik diş tedavilerinin 72 nci maddeye göre belirlenen tutarı” ve m.63/1, f. bendinde belirtilen “yukarıdaki bentler gereğince sağlanacak sağlık hizmetleriyle ilgili teşhis ve tedavileri için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, kemik iliği, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbî araç ve gereç, kişi kullanımına mahsus tıbbî cihaz, tıbbî sarf, iyileştirici nitelikteki tıbbî sarf malzemelerinin sağlanması, takılması, garanti süresi sonrası bakımı, onarılması ve yenilenmesi hizmetleri” konusunda bireye gerekli yardımın verileceği bilgisi yer almaktadır.<sup>120</sup>*

İlgili maddeler incelendiği zaman oldukça geniş kapsamlı bir sağlık hizmeti yürütüldüğü izlenimi gerçekçi olarak verilmektedir. Ancak konu içeriği incelendiğinde sağlık hizmetleri içinde yasalarla da teyit edilmiş bazı aksaklıkların olduğu görülmektedir. Bu aksaklıklar sağlık hizmetleri konusunda katkı payı alınması hususundaki aksaklıklardır. Nitekim bireye sağlanan sağlık yardımlarının tamamı parasız değildir. İlgili kanunun 68. maddesinde bir takım sağlık yardımlarından katılım payı adı altında ödeme alınacağı belirtilmektedir. Bu katılım paylarını;

- Ayakta tedavi konusunda alınan sağlık yardımlarında hekim ve diş hekimi muayenelerinden alınacak yardımlar,
  - Ortez, protez ve iyileştirme araç ve gereçlerinin sağlanmasında alınacak katkı payları,
  - Ayakta tedavide alınan ilaçlardan alınacak olan katkı payları
- şeklinde sıralamamız mümkündür.

<sup>120</sup> <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm>, e.t.: 20.11.2014.

Katılım payı adı altında alınan bu ücretler konusunda bir haksızlık olduğu görüşünderiz. Bunun nedenlerini açıklayacak olursak, sigortalı olarak çalışan bireyler için her ay ilgili kuruma belirli bir ödeme yapılmaktadır. Olayın realite boyutuna bakıldığı zaman ise her çalışanın her ay sigortadan istifade etmek için hastanelere gitmediği açıktır. Bu bağlamda bireyler hastaneye gitmeden boşuna para ödemektedirler. Ancak belki 5 – 10 yıl çalıştıktan sonra hastaneye gidilmek zorunda kalırsa da bireylerden ilgili başlıklar altında para talep edilmesi bunca yıl ödenen sigorta primlerinin hangi isim altın alındığı konusunda veya toplanan paraların bireylerin sağlıkları söz konusu olduğunda neden az sayıldığı hususunu gündeme getirmektedir. Nitekim ortada aylarca veya yıllarca süren bir ödeme vardır. Bu ödemeden istifade edilmesi gereken dönem ise bireyin zaten geçici veya kalıcı olarak çalışamayacağı bir dönemdir. Bu dönemi iş kazası açısından ele aldığımızda birey zaten ekonomik anlamda kazanç kaybına uğramıştır. Kurumdan veya işverenden alacağı ücretin belli bir kısmının yıllarca karşılıksız olarak ödenen sigorta kurumuna tedavi karşılığı olarak verilmesi adaletli bir uygulama değildir.

5510 Sayılı Yasa'nın 74. maddesi ile *“genel sağlık sigortası prim gelirleri; yönetim giderleri, genel sağlık sigortasından sağlanan sağlık hizmetleri ve diğer haklar dışında başka bir amaçla kullanılamaz”* şeklinde bir düzenleme yapıldığı görülmektedir. Yine bu madde kapsamında *“uzun ve kısa vadeli sigorta kolları bakımından sürekli iş göremezlik, malullük, çalışma gücü kaybı hallerinin tespiti veya bu amaçla yapılan kontroller nedeniyle oluşan sağlık hizmeti giderleri ile 72. maddeye göre, usûl ve esasları Kurumca belirlenecek gündelik ve yol giderleri, refakatçi giderleri, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları prim gelirlerinden karşılanır.”*<sup>121</sup> denilmektedir. Bu da yukarıda belirttiğimiz hususun geçerliliğini göstermektedir. Elbette ki sağlık alanında yapılan yardımlar vardır ve bu yardımlar için sağlanan ödeneklerin tutarları da bellidir. Ancak şayet bireyin en fazla sıkıntı çektiği, ekonomik olarak zayıf olduğu anda bu yardımlar tam anlamıyla sağlanmayacaksa sosyal devlet olmanın veya sigorta adı altında bireyden kesinti yapmanın ne gibi bir anlamı olduğu sorgulanabilir.

İş kazası alanında çalışanlara sağlanan yardımlardan biri de yurtdışında tedavi edilmesi gereken durumlarla ilgili yardımdır. Ancak bu yardıma dair iş kazası hâlinde

<sup>121</sup> <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm>, e.t.: 20.11.2014.

gerçekleşme gibi bir durum kanun metninde açık bir şekilde belirtilmemiştir. Bu belirsizlik unsuru içinde muhalif bir açıklama da bulunmadığı için yapılacak yardımların kapsamına iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan zarara dair yurtdışı tedavileri de bu kapsamda ele alınmaktadır. 5510 Sayılı Yasa'nın 65. maddesinde "*Yurt içinde veya yurt dışına yapılan sevkler nedeniyle ödenecek gündelik, yol, yatak ve yemek giderlerinin tutarı 72 nci maddede belirtilen Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından belirlenir.*"<sup>122</sup> ifadeleriyle uygulama kapsamına dahil edilen yardımların ve bireylerin durumları belirtilmiştir.

Bu madde kapsamında belirli bir ücretin ödenmeyecek olması ve gerekli tayinin bir komisyon tarafından yapılması oldukça mantıklı bir uygulamadır. Nitekim ülkeler arası döviz kurlarındaki farklılaşmalar veya teknolojik gereçlerin tedavilere entegrasi, yol ücretlerindeki artış vb. ile değişen tedavi masrafları bireylerin belirli miktarda ödenek almaları konusunda yetersiz kalabilecektir. Ancak madde bünyesinde ilgili durumun bir komisyon tarafından belirlenmesi ile güncel fiyatlandırmalar üzerinden bireylere yardım sağlanacağı gösterilmektedir. Yine de kurum tarafından sağlanan yardımların belirli bir limiti aşmaması şartı ile karşılanabileceği bilinmektedir. Diğer bir ifade ile bireyin tedavi masraflarının yüksekliği oranında bir ödeme yapılması söz konusu değildir. Böyle bir durumda ise devreye işverenden tazmin hakkı girmelidir. Birey karşılayamadığı miktarı veya kurum tarafından karşılanmayan miktarı işverenden talep edemezse bu aşamada yukarıda da değindiğimiz gibi çalışanın mağduriyetinin miktarını artıracak bir durum meydana getirecektir.

Yurtdışına gidiş konusunda, öncelikli olarak yaşanan rahatsızlığın yurtiçindeki tedavisinin ne şekilde olduğu veya yeterliliği konularının belirlenmesi gerekmektedir. Bu konudaki gerekli incelemelerden sonra tedavi konusunda Sağlık Bakanlığı tarafından da onay verilen kişiler yurtdışı tedavisi hakkı kazanırlar. Burada genel esas yurtiçinde tetkik veya tedavisi olmayan rahatsızlıkların yurtdışında tedavi edilmesi yönündedir. Diğer bir ifadeyle birey göreceği tedavi için kurumdan yardım almak istiyorsa kendi isteği ile yurtdışına çıkıp burada gördüğü tedavinin bedelini kuruma ödetemez.

---

<sup>122</sup> <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm>, e.t.: 20.11.2014.



Bu konuda yapılacak olan yardımlar veya verilecek ödeneklerin belirlenmesi de 5510 Sayılı Kanun hükümlerine göre yapılmaktadır. İlgili kanunun 17. maddesinin 1. fıkrasında “İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazasının veya doğumun olduğu tarihten, meslek hastalığı veya hastalık halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki oniki aydaki son üç ay içinde 80 inci maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır. Bu surette bulunan günlük kazanç; iş göremezliğin başladığı veya gelirin bağlanacağı tarihten geriye doğru oniki ay ve daha öncesine ait ise güncelleme katsayısı ile güncellenerek hesaplanır.”<sup>123</sup>” ifadeleriyle yapılacak olan ödemelerin ne şekilde belirleneceği konusunda gerekli bilgiler verilmiştir.

Yine ilgili yasada 17. maddenin 2. fıkrasında bireylerin iş kazasına uğramaları konusunda belirli bir takvim olmadığı ve bu nedenle her an bir kaza olayı yaşanabileceği de göz önüne alınarak ilk gün dâhilinde bile kaza geçirilmesi hâlinde yapılacak uygulamaların niteliğine değinilmiştir. Bu fıkra dâhilinde sigortalının çalışmaya başladığı ay içinde iş kazası veya meslek hastalığı gibi nedenlerle iş göremez hâle gelmesi sonucunda kendisine sağlanacak olan ödeneklerin veya bağlanacak olan maaş vb. gelirlerin miktarının belirlenmesinde aynı veya emsal teşkil eden bir işte çalışan bir sigortalının günlük kazancının dikkate alınacağı ve hesaplamanın buna göre yapılacağı belirtilmiştir.

Kurum tarafından yapılacak olan yardımların alım tarihi ise meslek hastalığı ve iş kazası durumlarında değişiklik göstermektedir. Bu bağlamda meslek hastalığına yakalanan bireylere dair ödemeler tedavilerinin başlamasından itibaren, iş kazası nedeniyle yapılacak olan ödemeler ise bireyin kazaya maruz kaldığı tarihten itibaren başlar. Bu bağlamda her iki durum için de tedavi konusunda bir süre sınırlaması getirilmemiştir. Diğer bir ifadeyle tedavi süreleri ilgili sağlık kurumlarının gerek gördüğü süre kadardır, bu konuda kurumun bir müdahalede bulunması söz konusu değildir.<sup>124</sup>

<sup>123</sup> <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm>, e.t.: 20.11.2014.

<sup>124</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 314.

### 3.2.2. İlgili Sosyal Güvenlik Kurumunun Parasal Yardımları

Bağlı bulunulan sosyal güvenlik kurumunun kuruluş esasları arasında da çalışanın ihtiyacı olduğu durumlarda kendisine yardım sağlama şartı da yer almaktadır. Bu yardım mükerrer şekilde değindiğimiz gibi sağlık alanında yapılan yardımlar olabileceği gibi parasal yardımlar da olabilmektedir. Çalışmamızın bu bölümünde ilgili sosyal güvenli kurumu tarafından yapılan parasal yardımların neler olduğuna ve bunların içeriğine değineceğiz.

Parasal yardımlar konusunda öncelikle bilmemiz gereken bu yardımların çeşitleridir. Bunları;

- Geçici iş göremezlik ödeneği,
- Sürekli iş göremezlik geliri,
- Malullük aylığı

olarak sınıflandırmamız mümkündür.

### 3.2.3. Geçici Süreyle Verilen İş Göremezlik Ödeneği ve Tespit Edilmesinde Karşılaşılan Sorunlar

Geçici iş göremezlik ödeneği adından da anlaşılacağı gibi hem bireysel anlamda hem de yapılan yardımlar anlamında belirli bir süreyi kapsamaktadır. İş kazası veya meslek hastalığı gibi durumlar nedeniyle mağdur olan çalışanın geçici bir süreliğine çalışamayacağını doktor raporuyla belgelemesi sonucunda ilgili sosyal güvenlik kurumu tarafından kendisine yapılan parasal yardım “geçici iş göremezlik ödeneği” şeklinde tarif edilmektedir. Bu ödeneğin çalışana tahsisi konusunda belirli bir süre çalışma veya prim ödemiş olma gibi bir mecburiyet söz konusu değildir. Burada kazanın beklenmeden meydana gelme unsurunun göz önüne alındığını söylememiz mümkündür. Nitekim kayıtlar incelendiğinde, bir günlük çalışma süresine sahip olan bireylerin bile geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalandıkları görülmektedir.

Geçici iş göremezlik konusunda yapılacak olan parasal yardımlarda baz alınan tarih, iş kazası için, kazanın gerçekleştiği tarihtir.<sup>125</sup> Bu yardımların süresi ise hem

<sup>125</sup> Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku'nun Esasları**, İstanbul: Legal Yayınları, 2008, s. 309.

uluslararası alanda hem de ülkemiz hukuk kanunlarına göre iş göremezliğin başladığı tarihten itibaren bireyin aktif çalışma hayatını döneceği zaman dilimine kadar sürmektedir. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü İş Kazası Yardımlarına Dair 121 Sayılı Sözleşme ile aynı adı taşıyan tavsiye kararında, geçici iş göremezlik konusunda yapılan parasal yardımların iş göremezliğe sebep olan durumun devamı süresinde ödenmesi gerektiği belirtilmiştir.<sup>126</sup> Yine ulusal hukuk kurallarımız içinde 5510 Sayılı Yasa'nın 18. maddesinde de yukarıda tanımlama şeklinde verdiğimiz gibi "dokordan ilgili duruma dair rapor alınması şartıyla" ibaresinin devamında, geçici iş göremezlik ödeneğinin tedavi ve istirahatın devam ettiği süre zarfında herhangi bir zaman kısıtlamasına tabi olmadan iş kazasının yaşandığı ve bu sebeple de iş göremezliğin başladığı tarihten itibaren sigortalıya her gün ödeneceği belirtilmektedir.<sup>127</sup>

Konu bu haliyle diğer bir ifadeyle ödemenin başlaması ve devam etmesi kısmında düşünüldüğü zaman oldukça olumludur. Çalışanların mağduriyetlerinin başlamasından bitimine kadar kendilerine parasal anlamda yardım yapılmaktadır. Ancak para yardımlarının miktarı konusunda bir takım sorunların olduğundan söz etmemiz mümkündür. Çünkü iş kazası konusunda yapılacak olan yardımların miktarı incelendiği zaman bireylerin normal gelirlerinin oldukça altında olduğu görülmektedir. Belirtilen durumda bireye yapılacak olan ödemelerin hesaplanma şekli ilgili kanunda belirtilmiştir. Bu kanuna göre birey yatarak tedavi olması şartıyla günlük olarak kazandığı miktarın yarısını geçici olarak iş göremezlik ödeneği şeklinde alacaktır. Ancak ayakta tedavi görmesi hâlinde alacağı ödeme miktarı yine günlük kazancının 2/3'ü şeklinde olacaktır.<sup>128</sup>

Bu konunun sakıncalı olmasının temel nedenlerinden ilki bireyin hayat standartlarına dair meydana gelen düşmenin bir de maddi anlamda kendisini göstermesidir. Nitekim birey yatarak tedavi gördüğünde sosyal anlamda hâlihazırda bir çöküş içine girecektir. Bunun yanı ailesine bakmakla yükümlü olduğu düşünüldüğünde de oldukça zor bir durum içine gireceği gerçeği inkâr edilemez. Ödeme konusundaki miktar düşüşünün sakınca doğurmasının bir diğer sebebi ise daha önce de değindiğimiz gibi bireyin tedavi masraflarının ilgili sosyal güvenlik kurumu tarafından tam olarak

<sup>126</sup> Tuncay, Ekmekçi, **a.g.e.**, 308.

<sup>127</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 319.

<sup>128</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, m. 17.

karşılanmamasıdır. Bu iki faktörü birlikte değerlendirdiğimiz zaman, birey hem çalışma hayatına ara vererek ekonomik anlamdaki gelirinin yarısını kaybedecek hem de yarıya inen bu gelire tedavisiyle ilgili masrafların da bir bölümünü karşılamak zorunda kalacaktır. Bu durumun meydana gelişinden sonuçlanışına kadar çalışanlar için trajikomik bir durum ortaya çıkardığı açıktır.

Geçici iş göremezlik ödeneğinin sadece iş kazası durumlarında ödenmediği de bilinmektedir. Annelik, hastalık gibi iş göremezlik ödeneğinin alınmasını sağlayan durumlar da kanun metinlerinde yer almaktadır. Ancak bu konuda bir karmaşık bir yapıdan da söz etmemiz mümkündür ki o da, bahsedilen durumların birkaçının bir arada meydana gelmesidir. Bu durumlarda ödenek miktarı da değişmektedir. Ancak bireyin maruz kaldığı durumların sayısınca değil, mümkün olan en üst düzeydeki iş göremezlik ödeneğinin verilmesi ile bireye parasal yardım yapılmaktadır.

Hukuki anlamda bireyin iş göremezlik konusunda edindiği parasal yardımlar güvence altına alınmıştır. Bireyin ödemekle yükümlü olduğu nafaka borçları dışında, geçici iş göremezlik ödeneklerinden herhangi bir şekilde kesinti yapılması, bu gelire haciz konulması vb. durumlara dair uygulamalar söz konusu değildir.<sup>129</sup> Nafaka durumunda ise bireyin yine başka bir birey için hayatı idameye katkıda bulunma payı düşünülmüştür.

Geçici iş göremezlik ödeneğinin aksayan yönü olarak belirttiğimiz ödenen para miktarının az olması durumu ile ilgili olarak kaynaklarda işçilerin iyileşeceğini ve bu nedenle de onların çalışmaya teşvik edilmesi amacıyla bu şekilde ödendiğine dair bilgiler yer almaktadır.<sup>130</sup> Ancak konunun bu bağlamda bile aksayan hususları mevcuttur. Olayı çalışan açısından ele aldığımız zaman, eski ekonomik gücüne geri dönebilmek için bir an önce çalışma hayatına dönmeyi isteyeceği açıktır. Bu hususu diğer açıdan düşünecek olursak,

- Ekonomik geliri azalan bireyin bir takım masrafları karşılayamayacağı için tedavisini yeterinde yaptırmayacağı,
- Ekonomi olarak girilen darboğazın aşılabilmesi için bireyin tam iyileşmeden çalışma hayatına geri dönmesi,

<sup>129</sup>Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 320.

<sup>130</sup>Akın, **a.g.e.**, s. 190.

- Bireyin yarıya düşen geliri nedeniyle önce yapmış olduğu harcamalara dair ödemelerinin yetersiz kalması sonucu içine gireceği olumsuz psikolojik durum,
- Hastane masraflarının, önceki borçların ödenmemesi sonucu bireyin evine yapılabilecek haciz uygulamaları,
- Hukukî olarak korunan geçici iş göremezlik ödeneğinin bireyin iş hayatına dönmesi ile kesilmesi ve bireyin ödeyemediği borçları nedeniyle gelirine haciz konulması

vb. etkileri oldukça fazlaştırılabilmeyle beraber yapılan ödemede bireyin yaşayabileceği bu durumların maalesef hiçbirinin göz önüne alınmadığını söylememiz mümkündür.

#### **3.2.4. Sürekli Olarak Ödenen İş Göremezlik Geliri ve Tespit Edilmesinde Karşılaşılan Sorunlar**

Sürekli şekilde ödenen iş göremezlik geliri iş kazası vb. nedenlerle aktif çalışma ortamına dâhil olamayan bireylere yapılan bir başka yardım çeşididir. Sürekli iş göremezlik yardımından faydalanacak olan birey de tıpkı geçici iş göremezlikte olduğu gibi kurum tarafından kabul edilen bir sağlık kurumundan durumunu belirten bir rapor almalıdır. Ancak bu ödenek çeşidi için alınması gereken raporla bireyin sürekli iş göremezlik durumunun en az %10 iş gücü kaybından kaynaklı olarak ödenmesi gerektiği bilgisi yer almalıdır. Bireyin iş gücünde meydana gelen %10 seviyesindeki azalma ver üstü azalmalarda bir sürekli işsizlik durumu söz konusu olduğu için parasal yardım bu koşula bağlanmıştır.<sup>131</sup> Konuyu başlık itibariyle tek cümleden toparlayacak olursak çalışanın herhangi bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda iş gücüne dair %10'luk bir kayıp yaşaması ve bunu ilgili kurumun raporuyla onaylatması sonucunda kendisine yapılan sürekli para yardımına “sürekli iş göremezlik geliri” adı verilmektedir. Buradan da anlaşılacağı gibi bir çalışan hakkında sürekli anlamda bir iş göremezlik durumundan bahsedebilmek ve bireye bu konuda parasal bir yardım

<sup>131</sup> Cevdet İlhan Günay, **İş Kanunu Şerhi**, C. I, Ankara: Yetkin Yayınları, 2003, s. 433.

sağlayabilmek için bireyin kazanç sağlama gücünde en az %10'luk bir azalma meydana gelmelidir.<sup>132</sup>

Sürekli iş göremezlik alan bir bireyin devam eden tedavi sürecinde meydana gelen iyileşmeler ile iş gücüne dair kazançları ilgili sağlık kurulunca yeniden tespit edilme yoluna gidilir. Bunun nedeni bireyin iş gücünü kaybının %10'un altına inmesi durumunda kendisinin aktif iş yaşamına dönmesi ve bu anlamda sağlanan parasal yardımın sona erdirilmesidir.

Sürekli iş göremezlik gelirin ödenmesi konusunda bir diğer önemli husus, %10 olarak belirtilen kazanç kaybının bireyin mesleğiyle olan bağıdır. Diğer bir ifadeyle bireyin yaptığı iş açısından ne denli engel teşkil ettiği konusu söz önüne alınarak değerlendirilir. Yani bireyin iş göremezliğine sebep olan kaza durumu işyerinde meydana gelme bile baz alınan husus, yaşanan olayın sebep olduğu iş gücü/kazanç kaybının miktarıdır.<sup>133</sup>

Sürekli iş göremezlik durumuna dair oranın belirlenmesinde bireyin yapmış olduğu meslek önemlidir. Diğer bir ifadeyle raporda, bireyin mesleğine göre iş göremezlik durumunun oranına karar verilir. Örneğin, oturduğu yerden çalışan bir çağrı merkezi görevlisi için bir ayağını kaybetmek mesleki anlamda bir iş gücü kaybı değildir. Ancak bu durum bir şoför için, kullanılan araç türüne göre, neredeyse tam anlamıyla bir işgücü kaybı demektir. Bu nedenle de ilgili raporun doğru anlaşılabilmesi için bireyin mesleğinin ne olduğunun bilinmesi gerekmektedir. Mesleğe dair edinilmesi gereken bilgilerde ya kurum tarafından yapılan beyan doğrultusunda hareket edilmekte ya da bu durum ilgili sosyal güvenlik kurumunun görevlendirdiği kişiler tarafından tespit edilmektedir. İş gücü kaybına dair belirleyici olan unsurları sıralasak da her şeyden önce kurum tarafından belirlenen özür cetvelleri kapsamında yer alması gerekliliğini de vurgulamak gerekir.<sup>134</sup>

Bireyin iş kazası vb. durumlara dair mağduriyeti her zaman tek olay sonucunda gerçekleşmeyebilir. Bu nedenle sürekli iş göremezlik aylığı konusunda aranan %10'luk iş görememe durumu için bireyin tek bir kaza sonucunda %10 kazanç kaybına/iş gücü azalmasına maruz kalmasına gerek yoktur. Diğer bir ifadeyle bireyin maruz kaldığı

<sup>132</sup>Tuncay, Ekmekçi, **a.g.e.**, 309.

<sup>133</sup>Güzel, Okur, Canıklıoğlu, **a.g.e.**, s. 324.

<sup>134</sup>Güzel, Okur, Canıklıoğlu, **a.g.e.**, s. 324.

olaydan etkilenen uzuv vb. unsurların iş kaybının toplamının %10'u geçmesi durumunda da kendisine sürekli iş göremezlik yardımı yapılır.<sup>135</sup>

Sürekli iş göremezlik geliri doğrultusunda verilecek olan parasal yardımların miktarının hesaplanmasında sigortalının aslî kazancı dikkate alınır. Çalışanın sürekli iş göremezlik durumu nedeniyle bir parasal yardım alması söz konusu olduğunda ilgili kanunun 17. maddesi doğrultusunda hesaplanan aylık gelirin %70'i kadar bir parasal yardım yapılır. Ancak yardım alacak olan birey geçirmiş olduğu kaza vb. unsurlar nedeniyle sürekli olarak bir başkasının bakımına muhtaç bir şekilde yaşayacaksa o zaman bağlanan yardım bedelinde herhangi bir kesintiye gidilmeden %100'lük bir ödeme yapılır.

Sürekli iş göremezlik durumunda sağlanan yardımlar konusunda bilinmesi gereken bir diğer husus bireye birden fazla yardım amaçlı ödeneğin aynı anda ödenmesidir. Bu duruma dair yapılacak olan düzenlemeler ise 5510 Sayılı Kanun'un 54. maddesi ile belirtilmiştir. İlgili maddeye göre, birden fazla yardım gerektiren alana dair bireye yapılan parasal yardımlar ile iş kazası vb. sebepler nedeniyle sigortalardan hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse, sigortalıya veya hak sahibine bu aylık veya gelirlerden yüksek olanın tamamı, az olanın yarısı ödenmektedir. Ödenen aylıkların eşit olması durumunda ise iş kazası ve meslek hastalığından bağlanan gelirin tümü, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığının yarısı bağlanır.

Sürekli iş göremezlik aylığı konusunda değinmemiz gereken son husus ise iş göremezlik ödeneğinin verilmesine sebep olan olayda çalışanın kasıt unsurudur. İlgili yasanın 22. maddesi gereğince sigortalının iş göremezlik ödeneği almasına sebep olan olayda kastının olduğu belirlenirse kendisine yapılacak olan ödemelerde eksiltmeye gidilecektir.

Belirttiğimiz husus çalışanların lehine 5510 Sayılı Yasa'da yapılan bir güncellemedir. Nitekim 506 Sayılı Kanun incelendiği zaman, bireylerin iş göremezliklerine sebep olan olayda kasıtlarının bulunmasının tespiti hâlinde kendilerine herhangi bir parasal yardım yapılmayacağı belirtilmiştir.

Sürekli iş göremezlik geliri konusunda bireyin aslî kazancı dikkate alınarak belirli bir oranda ödeme yapılması ve hatta bireyin bakıma muhtaç kalması durumunda

---

<sup>135</sup>Tuncay, Ekmekçi, a.g.e., s. 310.

belirtilen aylık kazancının tamamı şeklinde bir ödeme yapılması konusu esas itibariyle oldukça adil bir uygulama olarak görülse de yeterli olduğu kanısında değiliz ki bu da uygulama açısından bir sorun olduğunu göstermektedir. Nitekim bireyin bakıma muhtaç olması durumunda sürekli olarak kendisine yardımcı olacak olan kişi illa ki ev halkından biri olmayabilir. Diğer bir ifadeyle her bakım her bireyin yapabileceği bir uygulama değildir. Bu da hâlihazırda bir bakıcı konusunu gündeme getirir ki hiç şüphesiz bu hizmetler de belirli ücretler karşılığında verilmektedir. Bu da bireyin aldığı aylığı bir başkasına tahsis etmesi anlamına gelmektedir. Bu durum ise bireyin ekonomik olarak yine sıfır seviyesine düşmesine sebep olacaktır. Bunun yanı sıra yine sürekli iş göremezlik durumunda bireyin bir takım cihazlara bağlı kalması veya özel gıdalarla, ilaçlarla tedavisine devam edilmesi gerekebilir. Bu durumda da bireyin almış olduğu ödeneğin farklı alanlara harcanması söz konusu olacaktır. Diğer bir ifadeyle birey bakmakla sorumlu olduğu ailesine dair de aslî vazifesini yerine getiremeyecektir. Belirtilen hususlar ödenek miktarlarının tespiti konusundaki başlıca sorunsalları teşkil etmektedir.

### **3.2.5. Malullük Durumunda Yapılan Parasal Yardım ve Tespit Edilmesinde Karşılaşılan Sorunlar**

İlgili sosyal güvenlik kurumu tarafından maruz kalınan kaza vb. nedenler yüzünden işsiz kalma durumunda ekonomik anlamdaki kaybın telafisi amacıyla verilen ödeneklerden biri de malullük aylığıdır. Malullük aylığı 5510 Sayılı Kanun'un 25. maddesine göre düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre belirtilen yardımı alabilmek için çalışanın malul sayılması ve kazanç açısından %60 güç kaybına uğramış olması gerekmektedir. Ancak malullük aylığı almaya hak kazanabilmek için gerekenler bunlarla sınırlı değildir. İşleyiş bakımından incelendiğinde malullük adına ödenen parasal yardımların diğer yardımlara oranla daha belirgin ayrımlar sonucunda verildiği görülmektedir. Malullük aylığı konusunda gereken şartlar;

- Çalışanın malul sayılması,
- Çalışanın toplam çalışma gününe dair yatırılan sigorta prim gün sayısının on yılı doldurmuş olması,



- Başka birinin sürekli olarak bakımına muhtaç olan maluller için sigortalı olma süre sınırı konulmaksızın 1800 gün prim ödenmiş olması,
- Meydana gelen malullük durumu nedeniyle işinden ayrılmak zorunda kalan bireyin bu ayrılma durumunun hemen ardından ilgili sosyal güvenlik kurumundan malullük aylığı alma yönünde talebinin olması

şeklinde belirtilmektedir. Belirtilen koşulları taşıyan ve bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumundan da malullük aylığı talebinde bulunan bireylere kurum tarafından ilgili aylık tahsis edilir.

### **3.3. Özel Sigortalar Tarafından Sağlanan Maddi Ödenekler**

İş kazası vb. durumlar nedeniyle bireylerin geçici veya kalıcı müddetle iş göremez hâle gelmeleri sonucunda devlet tarafından sağlanan maddi yardımların yanın da bir de özel kuruluşlar tarafından yapılan ödemeler söz konusudur. Ancak özel kuruluşlar tarafından yapılan bu ödemeler maalesef tüm çalışanların istifade edebileceği nitelikte olan ödemeler kapsamına girmemektedir. Bu bağlamda özel sigortalar kapsamında yapılan ödemeler ve bunların ödendiği bireyler konusunu ele almamız konumuz açısından faydalı olacaktır.

İş kazası vb. sebeplerle çalışma durumundan geçici veya kalıcı şekilde mahrum kalan bireylerin özel sigortalar kapsamında yapılan ödemeler veya tedavi yardımlarından faydalanabilmelerinin ilk koşulu bir özel sigorta poliçesi doğrultusunda ilgili kuruluşa prim ödemesi yapmaktır. Bu özel sigorta prim ödemeleri işveren tarafından da işçi adına yapılabilir. İşçinin kendi adına yaptığı özel sigorta dâhilinde yine kendisinin ödediği prim miktarlarına göre alabileceği ödeme veya tedavi yardımları genel kabule göre işveren tarafından işçiye ödenmesi gereken maddi tazminat miktarından herhangi bir şekilde düşülmemektedir. Çünkü burada poliçeyi imzalayan da bu poliçeye dair belirlenen ücreti ödeyen de işçidir. Diğer bir ifadeyle işçi kendi güvenliği açısından bir tedbir alma yoluna gitmiş ve yine elde ettiği ücretten bu gideri karşılamıştır. Sigortalı bireyin birden fazla şekilde, hem haksız fiile sebep olandan hem de sigortacıdan, parasal ödeme alabileceği konusu Türk Ticaret

Kanunu'nda da yer almaktadır.<sup>136</sup> Yine aynı kanun kapsamında tedavi giderlerine de değinilmektedir.

Konuyu çalışan açısından ele aldığımız zaman kendi rızasıyla yine kendi güvenliği için yaptırdığı ve primlerini de kendi maaşıyla ödediği bir sigortadan alacağı paranın işverenin menfaatlerine hizmet etmemesi oldukça faydalı ve mantıklı bir uygulamadır. Nitekim defalarca değindiğimiz gibi birey burada kendi kazancından yine kendi namına bir tasarruf yapmaktadır.<sup>137</sup>

### **3.4. İşveren Tarafından Yapılan Ödemeler ve Zararı Tam Olarak Tazmin Edememe Sorunu**

Çalışan bireyin çalışamaz hâle gelmesi durumunda kendisine gerek bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumu gerekse, şayet mevcut bir özel sigorta varsa, özel sigorta kuruluşu tarafından para ödemelerinin yapıldığını belirtmiştik. Bu ödemeler dışında, çok sık görülmemekle beraber, çalışanların mağduriyetlerinin giderilmesi adına işveren tarafından belirli bir süre ücret ödemesine devam edildiği de karşılaşılan durumlar arasındadır.

Kaynaklar incelendiğinde, işverenin mağdur olan çalışanın mağduriyetini gidermek amacıyla yaptığı bu ödemelerin işçinin hesaplama mahsus olan brüt zararından düşülmesi gerektiğine değinildiği görülmektedir. Bu konuya dayanak olarak ise işçinin hâlihazırda bu paraları talep etme hakkının olduğu ve ödeme yapılacağı zaman zaten belirlenen zararın tazmin edileceği, sonuç itibarıyla fazla ödemelerin mağdur olan çalışanda haksız zenginleşme sağlayacağı düşünceleri öne sürülmektedir.

---

<sup>136</sup> <http://www.tsb.org.tr/default.aspx?pageID=654&yid=193>, e.t.: 09.12.2014, Açıklama detayı için bkz. TTK. Madde 1507

(1) Kaza sigortası, belli bir prim karşılığında, sigortalının uğrayacağı kaza sonucu ölüm, geçici veya sürekli sakatlık ya da işgöremezlik hâlleri için sigorta teminatı sağlar. Ölüm, ani olarak veya kaza tarihinden itibaren en çok bir yıl içinde gerçekleşmiş ise sigorta bedeli sigorta ettirene yahut onun tarafından belirlenmiş kişiye; geçici ve sürekli sakatlık veya işgöremezlik hâllerinde ise sigortalıya ödenir.

(2) Geçici olarak çalışma gücünden mahrum kalan sigortalıya, poliçede yazılı süre ile sınırlı olmak üzere, mahrumiyetin devam ettiği süre için günlük hesabıyla tazminat verilir.

II – Tedavi giderleri

TTK. Madde 1508

(1) Sigortacı, aksi kararlaştırılmamışsa, poliçede yazılı bedelden başka, sigortalının yaptığı tedavi giderlerini de ödemekle yükümlüdür.

<sup>137</sup> Akın, **a.g.e.**, 200, 201.

Bu konuda yapılacak olan ve brüt hesaplama dan düşölmeyecek olan para ödemelerinin mükerrer ödeme sayılacağı da belirtilmektedir.<sup>138</sup>

Konu, araştırmacılar açısından ele alındığı zaman, onların bakış açısıyla, belirtildiğı gibi bazı haksızlıklara sebep olabilmektedir. Gerçek anlamda bireyin alabileceğı parayı fazlasıyla alması işverene de yük oluşturabilecek olan bir durumdur. Ancak konunun yukarıda da değindiğimiz ve aksaklık olarak nitelendirdiğimiz bir boyutu vardır ki o da bireyin belirlenen mahiyetteki yardımları alması ve bunun devamında seyreden süreçte ekonomik gelirinin zaten fazlasıyla düşmesidir. Bu düşmenin yanı sıra bütünsel bir anlamda karşılanmayan tedavi veya tedavi süreciyle ilgili masraflar da çalışan açısından ekonomik kayıplar meydana getirmektedir. Bu nedenle çalışana yapılacak olan yardımlar onun haksız yere zenginleşmesini değil, sadece ekonomik kaybının biraz daha azalmasını sağlayacak niteliktedir.

Belirtilen hususların yanı sıra bireyin bahsedilen şekilde alacağı birkaç aylık ekstra ödemeler tedavilerin sürdüğü döneme denk gelecek şekilde verildiğı düşünöldüğünde de birey için ekstra bir gelir durumu söz konusu değildir. Çünkü birey bulunduğu konumda hâlihazırda bir takım ödemeler yapmaktadır ve bu ödemeleri de kendi normal geliri üzerinden planlamıştır. Yapılan planlama neticesinde farklı yerlere harcanan gelirler iş kazası sonucunda çalışma gücü yitirilmesi ile bireyin ek ödemeleri kapsamına girecektir. Bunlara bir de tedavi aşamalarında karşılanmayan masraflar eklendiğinde birey için içinden çıkılamayacak bir durumun meydana gelmesi söz konusudur. Ancak belirtilen ödemeler yapıldığı zaman birey hâlihazırda ödemekle yükümlü olduğu masraflarını yapılan ek ödemeler ile sorunsuz şekilde devam ettirecek ve kendisine sadece ek tedavi masraflarının yükü kalacaktır. Bu nedenle yukarıda da değindiğimiz gibi yapılan ek ödemeler birey için bir zenginleşme aracı olmaktan ziyade hayatının normla standartlarını devam ettirmesi açısından bir katkı payı olmaktan öteye gidememektedir.

---

<sup>138</sup> Akın, a.g.e., 202.

#### 4. SONUÇ

İnsanların üretime başlamaları ve bu üretim faaliyetlerinin bir sektöre dönüşmesinin ardından, faaliyetler belirli mekânlar içinde ve çok sayıda insanın katılımıyla gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Bu durum artan üretimlere dair oluşturulan mekânların ve çalışan bireylerin de sayılarının artmasını sağlamış, devam eden süreçte ise “işçi sınıfı” adı altında bir toplumsal yapı meydana gelmiştir. Bu yapı içinde yer alan bireyler ilk zamanlar kendilerine dair yüklenen tüm sorumlulukları sorgulamadan kabul etmişler, ancak zaman ilerledikçe bir takım haklar konusunda seslerini duyurmaya başlamışlardır. Bu haklar maddî ve manevî haklar olarak ikiye ayrılabilir.

Maddi haklar kapsamında ele alabileceğimiz ve bireylerin çalışmalarının temel sebebini oluşturan hakların başında ise çalışma karşılığı alınan ücret gelmektedir. Bu ücret, çalışanların yaşamlarını devam ettirebilmeleri için gereken ekonomik miktarı karşılamaktadır. Bu ekonomik miktarda meydana gelen azalma ise ister istemez bireyin yaşam standartlarını düşürecektir. Bahsettiğimiz kayıp durumu çeşitli şekillerde meydana gelebilmektedir. Bu meydana geliş şekilleri ise kaybın miktarını belirlemektedir. Meydana gelen iş kaybı ve dolayısıyla bireyin ekonomik anlamdaki gelirlerinin düşmesine sebep olabilecek unsurları;

- İşten çıkarılma,
- İşten kendi rızasıyla ayrılma,
- Annelik nedeniyle çalışmaya ara verme,
- Hastalık nedeniyle çalışmaya ara verme,
- Meslek hastalığı nedeniyle çalışmaya geçici veya sürekli olarak ara verme,
- İş kazası nedeniyle çalışmaya geçici veya sürekli olarak ara verme

vb. olarak sıralamamız mümkündür. Biz bu unsurlar içinden çalışmamıza konu olan “iş kazası” kavramı ve bunun sonuçlarına dair uygulamadaki yanlışları inceleyerek çalışmamıza aktardık.

Bu konuda ilk olarak belirtmemiz gereken, yanlışlık hususunun;

- İşverenden kaynaklı
- İlgili sosyal güvenlik kurumundan kaynaklı

olarak sınıflandırılabilir.

Ancak her iki durum için de dayanak olarak alınan temel husus hukuki yaptırımlar olduğu için mevcut yanlış uygulamaların temelinde hukuki altyapı yetersizliğinin olduğunu söylememiz mümkündür.

Bu anlamda uygulama yanlışlığı yönünde ele alabileceğimiz ilk ve en köklü yanlış bireyin iş kazası sonucunda çalışma hayatına geçici veya sürekli şekilde ara vermek zorunda kalması konusunda bireyin hayatını idame ettirmesi konusunda gerekli ekonomik araştırmanın yapılmamasından kaynaklı olan ücrete dair azaltmaya gidilmesidir.

Uygulama yanlışlığı olarak ele alacağımız hususlardan bir diğer sağlık alanında yapılan yardımlardır. Bu alanda her tedavi veya bu tedavilerin gerektirdiği tıbbî malzemeler kapsama alınmadığı için bireyler oldukça sıkıntı bir duruma girmektedirler.

Belirttiğimiz gibi sağlık alanında yapılan yardımların çeşidi ve miktarı belirlenmiş ve tüm harcamalar bu kapsam dâhiline alınmamış olsa da yapılan yardımların çalışan açısından büyük bir maddi rahatlama sağladığını söylemek mümkündür. Nitekim birey her halükarda bir tedavi görmek zorundadır. Ancak daha önce de değindiğimiz gibi bireyin hastalanmasına veya sakatlanmasına sebep olunan bir durumda kendisinin veya işverenin ödediği sağlık sigortası primlerinin ihtiyacı olduğunda bile kendisine kısıtlı şekilde sunulmasının bir lütuf şeklinde gösterilmesi oldukça yanlıştır. Nitekim prim olarak yapılan ödemeler zaten bireyin bu vb. durumlar için yaptığı ödemelerdir. Bu konuda düzenlemeler yapılması gerektiği de ortadadır. Yapılan düzenlemeler her birey için her türlü sağlık imkânının sunulması ve tedavi masraflarının karşılanması şeklinde olmalıdır diye bir düşünce de mantık çerçevesine sığmamaktadır. Bu bağlamda yapılacak olan sağlık harcamasının niteliğinin incelenmesi ve buna göre karar verilmesi gerekmektedir. Normal şartlarda da bireylerin estetik olarak belirlenen sağlık giderleri karşılanmamaktadır. Ancak yine iş kazası sonucu böyle bir ihtiyacın doğması da oldukça doğaldır. Yapılacak olan düzenlemelerle bireylerin çalıştıkları sektörlere göre tedavi anlamında farklılıklar veya sağlık alanında genel farklılıklar belirlenmelidir. Örneğin;

Kimyasal ağırlıklı bir sektörde çalışan bireylerin meslek hastalıklarına dair önlem alınabilmesi veya erken teşhisle bir takım rahatsızlıkların giderilebilmesi elbette ki mümkündür. Bu bağlamda gerek ilgili sosyal güvenlik kurumu ve gerekse işverenler

açısından gelecekteki masrafların engellenebilmesi adına bireylere bir takım sağlık imkânlarının önceden sunulması şeklinde bir uygulamaya gidilebilir. Belirtilen bu uygulama kapsamında;

- Bireylerin belirli dönemlerde check – up olarak tabir edilen genel sağlık kontrolünden geçmeleri sağlanabilir.

Bu kontrol bireylerin yaşayabilecekleri muhtemel rahatsızlıkların önlenmesi veya mevcut zayıf hastalıkların etkisinden kurtulmalarını sağlamak açısından hem iş veriminde artmaya hem de gelecekte oluşabilecek bir takım rahatsızlıkların önüne geçilmesi açısından yapılabilecek yük meblağlarda ödemeleri engelleyecektir.

- Bireylerin çalıştıkları mesleklere dair meslek hastalığı olarak nitelendirilen hastalıkların genel anlamdaki verilerini taşıyıp taşımadıklarına dair belirli periyotlarda kontrollerin yapılması uygulaması getirilebilir.

Bu uygulama ile bireyler meslek hastalığı konusunda erken teşhis avantajlarından yararlanarak bir üstteki açıklamada olduğu gibi hem iş verimleri açısından hem de meslek hayatları açısından daha olumlu dönemler geçirebileceklerdir.

- Bir diğer husus bireyin çalıştığı alana göre kendisine meslek hastalıklarına dair ön tedbir mahiyetinde destek tedavilerinin önceden sunulmasıdır. Bu durum da çalışanlar açısından oldukça verimli sonuçlar doğuracaktır.

Belirttiğimiz hususlarda bireylere dair meslek hastalıkları konusunda verdiğimiz örnekler çalışmamızın kapsamı dışında gözükse de iş kazası ve meslek hastalıkları her zaman birlikte değerlendirildikleri için ilgili hukuksal metinlerde yer alan eksiklikler meslek hastalıklarını da kapsamaktadır. Nitekim “kaza” fiiline dair tanımlamaların belirli noktaları göz ardı edildiğinde meslek hastalıklarının da uzun vadeli iş kazaları olduğu söylememiz mümkündür.

Uygulamada hata olarak değerlendirilebilecek olan bir diğer husus, belki de aksaklıkların en önemlisi, bireylere sağlanan ödemelerdeki miktar düşüştür. Bu düşüş hususu belirli standartlara göre tayin edilmekle birlikte hiçbir zaman bireyin kaza öncesi gelirine denk olmamaktadır. Bu durumun bireyde yalnızca ekonomik olarak bir olumsuz

etkisinin olduğu düşünülse de olay sonuçları itibariyle ele alındığı zaman çok boyutlu bir yapıda olduğu görülmektedir. Bu çok boyutluluğu;

- Psikolojik,
- Sosyal,
- Ekonomik

olarak üçe ayırmamız gerekir.

Olayın psikolojik durumu, “hasta psikolojisi” olarak adlandırılan olumsuz duygu ve düşüncelerin baskın olduğu ruh hâlinin yanı sıra bireyin bu olumsuz düşüncelerle senkron bir şekilde ekonomik kaygılar gütmesine sebep olmasıdır. Bu durum her anlamda olumsuzluk oluşturacaktır.

Sosyal etki kısmı, bireyin en temel güdülerinden olan yaşama güdüsünü gerçekleştirmek için ekonomik anlamdaki kaybını telafi yoluna gitmesi ve bunda ise illegal olaylara başvurması ile ortaya çıkar.

Ekonomik etki ise olayın en etkili ve temel taşıını oluşturan boyuttur. Nitekim bireyin kaza sonucunda hem sağlıklı dönemlerindeki planlarını, ki bunları ekonomik harcamalar babında ele alıyoruz, sürdürmek zorundadır hem de tedavi konusunda üstüne düşen ödemeleri yapmak zorundadır. Bu konuda yasal metinlerde tedavisi karşılanan bazı rahatsızlık, kaza sonucu meydana gelen olaylar sıralansa da bunların kapsamlarına dair eleştiriler hiç de yersiz olmayacaktır. Bu konuda bireyin maruz kaldığı unsurlara değindiğimizde olay daha da netlik kazanacaktır. Belirttiğimiz durumda, birey hem kaza sonucu meydana gelen olumsuzlukla mücadele edip hem gelirinin yarısıyla geçinmeye çalışıp hem de bu yarı gelire tedavi masraflarını ödemek için uğraşacaktır. Nitekim değindiğimiz gibi kanun kapsamında tedaviler için yapılan yardımlarda hem kapsam hem de ödeme miktarları sınırlıdır. Bu bağlamda sosyal güvenlik kurumu tarafından yapılmayan ödemeler ise iş kazasına maruz kalmış olan çalışanın ödemesine bırakılmaktadır. Nitekim yakın tarihte ülkemizde iş kazası sonrası hastanelerde rehin kalan kişilerin haberlerine de rastlanmıştır.

Bu da ilgili konuya dair hukuki anlamda eksiklikler olduğunu ve bu eksikliklerin mağduriyete sebep olduğunu göstermektedir.

Bu konuda bireyin;

- Faturalanan tedavi masraflarının ödenmesi,
- Geçirilen iş kazasına dair tüm masrafların karşılanması,
- Bireyin devlete ait hastanelerde tedavi edilerek kendisinden maddi bir beklenti içine girilmemesi,
- Şu an karşılanmayan tedavi masraflarına dair kapsamın mesleki alanlara göre genişletilmesi,
- Cihaz ve protezler konusunda ödeneklerin arttırılması

vb. uygulamalar tatmin edici sonuçlar doğurabilir.

Belirttiğimiz hususlar iş kazası kavramına dair köklü olarak nitelendirilebilecek ve çözüme kavuşturulduğunda diğer olumsuzluklar hususunda da çözüme yardımcı olacak durumlardır. Bu durumlar haricinde kalanları değerlendirecek olursak;

İş kazasına dair yapılan tanımlamaların değişiklik göstermesi kaza fiilinin kapsamının belirlenmesi açısından önemlidir. Ancak devam eden süreçteki uygulamalar konusunda eksiklikler mevcuttur. İş kazasına dair çağdaş tanımlamalarda kavram iş yeri sınırlarının dışına çıkarılmış ve tüm yaşamın bir yansıması şeklinde değerlendirilmiştir. Esas itibariyle olması gereken durum da budur denilebilir. Nitekim iş kazasından etkilenen bireyin tüm hayatı iş yerinden ibaret olmadığı gibi bu istenmeyen olay sonucunda etkilenecek olan kişi/kişiler sadece iş kazasını yaşayan bireyler olmamakla birlikte kaza sonucu ortaya çıkan olumsuz durumlar da tek boyutlu değildir. Bu bağlamda iş kazasına dair yapılacak tanımlamalarda veya bu konuda alınacak önlemlerde kazanın bireyi sosyal, psikolojik, ekonomik vb. alanlarda etkilediği gibi bireyin aile yaşantısında meydana getirdiği olumsuz durumlar ve bu durumların her bir birey için ayrıca olumsuzluk meydana getirdiğini göz ardı etmemek gerekmektedir. Bu durum da yukarıda değindiğimiz ekonomik anlamdaki kayıpların sadece ferdi kayıplar olmadığını ve toplumun en küçük kurumu olan aileyi temelden etkilediğini göstermektedir. Bu bağlamda aileye dair yapılacak olan ekonomik kapsamdaki araştırma ve bunun sonucunda ailedeki çalışan birey sayısı vb. unsurlara dair elde edilecek olan sonuçlara göre hareket etmek sorunun çözümü konusunda oldukça önemli bir adımdır.



Buraya kadar aktardığımız kısımlardan da anlaşılacağı gibi iş kazası kavramı ve bu kavrama dair yapılan düzenlemeler hususunda en temel eksiklik güncelliğin maalesef sadece eski uygulamaların yenilenmesi olarak algılanmasıdır.

Elbette ki yasalar kapsamında tedavi masraflarına, ödeneklere vb. hususlara dair güncellemeler yer almaktadır. Ancak sorunun temelini teşkil eden hususlarda bir gelişme görülmemektedir. Bu bağlamda konu itibarıyla yapılacak en pratik düzenlemenin birey hakkında gerekli tahkikatın yaptırılarak bireye özel sigorta uygulaması olduğu söylememiz mümkündür.



## 5. KAYNAKÇA

- ADAL, Erhan, **Hukukun Temel İlkeleri**, İstanbul: Legal Yayınları, 2005,(kitap).
- AKIN, Levent, **İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı**, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Mart, 2011,(kitap).
- AKTAY, Nizamettin, “**Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Önemli Bir Unsur Olarak Çalışma Yaşamının Denetimine İlişkin Uluslararası Düzenlemeler**”, Sosyal Güvenlik Dergisi, S. 2, 2011, (makale).
- ANDREAS, Von Tuhr, **Borçlar Hukuku’nun Umumi Kısmı**, (Çev. Cevat Edege), Ankara: Yargıtay Yayınları, 1983, (kitap).
- ARASLI, Utkan, **Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, C.I, Ankara: Turhan Kitapevi, 2002 ,(kitap).
- ARPACI, Aldülkadir, **Kişiler Hukuku**, İstanbul: Filiz Kitabevi, 1993, (kitap).
- ASLANKÖYLÜ, Resul, **Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu ve İlgili Kanunlar**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2. Baskı, 2004, (kitap).
- ATABEK, Reşat, **İş Kazası ve Sigortası**, İstanbul: Erdini Basım ve Yayınevi, 1978, (kitap).
- BAŞBOĞA ŞAHBAZ, Zübeyde, **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar**, İstanbul, 2010, (kitap).
- BİGAT, Şevket Güney, **Beden Gücünün Azalmasından Kaynaklanan Tespit Davaları**, İstanbul: Zigana Yayınları, 2008, (kitap).
- CANİKLİOĞLU, Nurşen, **Geçici İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, İstanbul: Legal Yayınları, 2008, (kitap).

- CANIKLIOĞLU, Nurşen, **Kısa Vadeli Sigortalar Bağlamında 5510 Sayılı Yasa Uygulaması ve Çıkacak Sorunlar**, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunları ve Gerçekler Sempozyumu, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2007,(kitap).
- CANIKLIOĞLU, Nurşen, **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısına Göre Sosyal Sigorta Hakları ve Yükümlülükleri, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Seminer Notları**, İstanbul Barosu Yayınları, Haziran 2006,(kitap).
- CENTEL, Tankut, **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul: Beta Yayınları,2008,(kitap).
- CUHRUK, Mehmet, Servet Çolakoğlu, Avni Bükey, **Sosyal Sigortalar Kanunu, Şerhi**, Ankara: Olgaç Matbaacılık, 1977,(kitap).
- ÇENBERCİ, Mustafa, **İş Kanunu Şerhi**, Ankara: Olgaç Matbaası, 1984, (kitap).
- ÇENBERCİ, Mustafa, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara: Olgaç Matbaası, 1985,(kitap).
- DEMİRCİOĞLU, Murat, **Sorularla Çalışma Mevzuatı**, İstanbul: İTO, 1998,(kitap).
- DOĞAN YENİSEY, Kübra, **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme**, İstanbul: Legal Yayınları, 2007,(kitap).
- DURAL, Mustafa, **Türk Medeni Hukukunda Gerçek Kişiler**, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1977,(kitap).
- EREN, Fikret, **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1974,(kitap).
- ESENER, Turhan, **İş Hukuku**, AÜHF Yayınları, Ankara: Sevinç Matbaası, 1975,(kitap).
- GÖKCAN, Hasan Tahsin, **Hukukumuzda Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Davaları**, Ankara: Seçkin Yayınları, 2003,(kitap).
- GÜLEL, İlhan, “**İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Sorumluluğu**”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, C.I, S.7, Ekim 2011,(makale).

- GÜNAY, Cevdet İlhan, **İş Kanunu Şerhi**, C. I, Ankara: Yetkin Yayınları, 2003,(kitap).
- GÜRSOY, Kemal Tahir, **İşverenin Sorumluluğu**, Ankara Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XXXI, S. 1-4, Ankara: Sevinç Matbaası, 1974,(kitap).
- GÜVEN, Ercan, **Sosyal Sigortalar Genel Uygulama İlkeleri ve Sosyal Sigorta Kolları**, Eskişehir, 1976,(kitap).
- GÜZEL, Ali, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul: Beta Yayınları, 2007,(kitap).
- GÜZEL, Ali, Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul: Beta Yayınları, 2002,(kitap).
- GÜZEL, Ali, **Ekonomik Ve Teknolojik Değişim Sürecinde İşçi Kavramı Ve Yeni Bir Ölçüt Arayışı, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri 1997 Yılı Toplantısı, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi Ve İşveren Kavramları Ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar**, İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1997,(kitap).
- İstanbul Barosu Dergisi, C. 81, S. 3,(Yarg.Hukuk G.Kurulu Kararı)
- KAPLAN, Tuncay, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, **Kamu- İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.: 7, 2003, S.:2, (makale).
- KARAHASAN, Mustafa Reşit, **Sorumluluk Hukuku**, İstanbul: Beta Yayınları, 1995,(kitap).
- KARAKAŞ, İsa, **Uygulamalı Sosyal Güvenlik El Kitabı**, Ankara: Adalet Yayınevi, 2009,(kitap).
- Kazancı İçtihat Bilgi Bankası,Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 11.04.2013 T., 2013/598 E., 2013/6694 K.
- Kazancı İçtihat Bilgi Bankası,Yargıtay 21.Hukuk Dairesi, 21.11.2002 T, 9004 E/10005 K.
- Kazancı İçtihat Bilgi Bankası,Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 26.04.1977 T, 1976/6231 E., 1977/3150 K.
- Kazancı İçtihat Bilgi Bankası,Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 22.05.2007 T, 4504 E/8407 K.

Kazancı İctihat Bilgi Bankası,Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 03.11.1970 T, 9165 E/11680 K.

Kazancı İctihat Bilgi Bankası,Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 29.12.1981 T, 11284 E/15904 K.

Kazancı İctihat Bilgi Bankası,YİBK., 18.6.1958, 20/9.

KESER, Leyla, **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2006,(kitap).

OĞUZMAN, M. Kemal, **İş Kazası Veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, İstanbul: Sulhi Garan Matbaası, C. XXXIV, Sayı, 1-4, İstanbul 1969,(kitap).

OĞUZMAN, M. Kemal, **Vak'a Metodu İle Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1981,(kitap).

ÖZBUDUN, Ergun, **Türk Anayasa Hukuku**, Ankara: Yetkin Yayınları, 1992,(kitap).

REİSOĞLU, Safa, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, İstanbul: Beta Yayınları, 1993,(kitap).

Resmî Gazete, 10.06.2003, S. 25134,Kanun No:4857.

Resmî Gazete, 11.01.2011, S. 27836,Kanun N:6098.

Resmî Gazete, 31.5.2006, S. 26200, C. 45, Kanun No: 5510.

Resmî Gazete,506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 01.08.1964, S. 11766.

SCHWARZ, Andreas B., **Borçlar Hukuku Dersleri**, (Çev.: Bülent Davran), C. I, İstanbul: Kardeşler Basımevi, 1948,(kitap).

SELİÇİ, Özer, **Borçlar Kanunu'na Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi**, İstanbul: Fakülteler Matbaası,1976,(kitap).

SERATLI, Gaye Burcu, **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2003,(kitap).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Kabul Tarihi: 31.05.2006, Kanun No: 5510. RG.: 16/6/2006 ,Sayı : 26200.

- SÖZER, Ali Nazım, **“506 Sayılı Yasada İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası”**, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan, İstanbul: Beta Yayınları, 1997,(makale).
- SÖZER, Ali Nazım, **Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları**, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan C. II, İstanbul, 2001,(kitap).
- SÜZEK,Sarper, **Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısı, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996,(kitap).
- SÜZEK, Sarper, **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara, 1985,(kitap).
- ŞAHLANAN, Fevzi, **İş Kazaları ve Hukuki Sonuçları, İş Emniyeti ve İş Koşullarının Geliştirilmesi Semineri**, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası, Prof. Dr. Ergun Önen’in Armağanı, İstanbul, 1990,(kitap).
- TALAS, Cahit, **Sosyal Ekonomi**, S Yayınları, 1983,(kitap).
- TAN, Turgut, **İdare Hukuku Genel Esaslar**, C. I, Ankara: Turhan Kitabevi, 2001,(kitap).
- TANDOĞAN, Haluk, **Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku**, Ankara: Turhan Kitabevi, 1981,(kitap).
- TANDOĞAN, Haluk, **Türk Mesuliyet Hukuku**, Ankara: Ajans-Türk Matbaası, 1961,(kitap).
- TİFTİK, Mustafa, **Maddi Tazminatın Kapsamı**, Ankara: Yetkin Yayınları, 1994,(kitap).
- TUFAN, Beril, **Göçmen İşçilerde İş Kazaları**, Ankara, 1994,(kitap).
- TUNCAY, Can, Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku’nun Esasları**,İstanbul: Legal Yayınları, 2008,(kitap).
- TUNÇOMAĞ, Kenan, Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul: Beta Basın Yayım, 2013,(kitap).

TUNÇOMAĞ, Kenan, **Türk Borçlar Hukuku Umumi Hükümler**, C. I, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1958,(kitap).

TÜRK, Mehmet Hakan, **Trabzon Arsin Organize Sanayi Bölgesinde İş Kazası Sıklığı ve Etkileyen Risk Faktörleri**, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2006,(tez).

**Türkiye Cumhuriyeti Anayasası**, Md. 49, Kabul Tarihi: 7.11.1982.

ULUSAN, İlhan, **İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu**, İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, 1990,(kitap).

Yargıtay Kararları Dergisi, C. 33, Haziran 2007, S. 6.

Yargıtay Kararları Dergisi, C. 34, Sayı: 2, Şubat 2008, S.8.

#### **İNTERNET KAYNAKLARI**

<http://www.disk.org.tr/2014/05/disk-ar-turkiyede-is-cinayetleri-ab-ulkelerini-7ye-katladi/>, e.t.: 04.01.2014

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm>, e.t.: 20.11.2014.

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.54606fba66c9c9.48110994](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.54606fba66c9c9.48110994), e.t.: 10. 11. 2014.

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.546b05f0ea06e2.44009989](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.546b05f0ea06e2.44009989), e.t.: 05.07.2014.

<http://www.tsb.org.tr/default.aspx?pageID=654&yid=193>, e.t.: 09.12.2014

<http://www.turkhukuk sitesi.com/mevzuat.php?mid=1234>, e.t.: 11. 11. 2014

YILMAZ, Gürbüz, **İş Kazalarından Doğan Sorumluluklar III**,  
<http://www.riskmed.com.tr/index.php?option=content&task=view&id=294>,  
e.t.: 03.01.2015