

İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN MANEVİ TAZMİNAT ÖDEME SORUMLULUĞU

M. Emin ZARARSIZ (*)

GİRİŞ:

Sanayi devriminden önce, küçük işletmeler ve atölyeler şeklinde görülen ve karmaşık yapısı olmayan çalışma yaşamı, sanayi devrimiyle birlikte ve 20. yüzyılda ulaşılan teknolojik imkânlar nedeniyle karmaşık bir yapıya dönüşmüştür. Bu yapı sonucu ise, işyeri ve işletme tehlikelerinin artması ve bu tehlikelerin önlenmesi için gerekli önlemlerin pahalılaşması olmuştur. Ayrıca, tehlikeleri önleyecek önlemlerin sayısı o kadar çoğalmış ki, bunlardan hangisinin işyerinde uygulanması gerektiğine karar vermek güçleşmiştir.

İnsan yaşamı kuşkusuz her şeyin önünde gelmektedir. Sağlıklı bir yaşam olmadığı sürece, sınırsız özgürlükler tanımak kişiyi mutlu kılmaz. İşyerlerinin arzettiği tehlikelerin başında ise, iş kazaları ve meslek hastalıkları gelmektedir. Bunlar ise işçilerin vücut bütünlüğünde zararlar meydana getirmekte veya ölümlere yol açmaktadır. Diğer bir deyişle, işçilerin işyeri tehlikelerinden etkilenmeleri ya vücut bütünlüğünde zararlar ya da ölüm gibi sağlığı bozan durumlar olmaktadır.

Çalışan kesim, ekonomik yönden her zaman güçsüz olmuş, güçlü işverenler karşısında çoğu zaman boyun eğmek zorunda kalmışlardır. Her ne kadar, koalisyon yaşamının kalkmasından bu yana işçi kesimi, toplu, dayanışmalı davranışlara girişmiş, sürekli haklar koparır olmuşsa da yine de bireysel olarak işveren karşısında ekonomik güçsüzlüğü devam etmektedir.

İncelememizde, işyerinin arzettiği ve dünya sıralamalarında sürekli ön sıralarda yer aldığımız önemli tehlikelerden iş kazaları ve meslek hastalıkları öncelikle ele alınmıştır. İş kazaları ve meslek hastalıkları hukukumuzda, Sosyal Sigortalar Kanununda düzenlenmiştir. Bu düzenleme esas alınarak, hem sosyal sigortalar hukuku hem de ferdi iş hukuku açısından iş kazası ve meslek hastalıkları kavramları ve unsurları genel hatlarıyla belirtilmeğe çalışılmıştır.

Tehlikenin önlenmesi, bundan doğacak zararların giderilmesinden önce gelen ve maliyet yönünden daha ucuz olandır. Bir zararın giderilmesinden önce, bu zararın oluşması engellenmeye çalışılmalıdır. Ancak, tüm çabalara rağmen bir zarar meydana gelmişse bu zararın da denkleştirilmesi yoluna gidilmelidir. Hukukumuzda, zararlandırıcı olaylara uğrayan kişilerin bu zararlarının çeşitli adlar altında giderilmesi öngörülmüştür: Destekten yoksun kalma tazminatı, maddi tazminat gibi. Ancak, tehlikelerin oluşturacağı zararlar her zaman maddi zararlarda olduğu gibi somut olmayabilir. Kişinin iç dünyasını ilgilendiren manevi zararlar da meydana gelebilir. Bu nedenle, bu zararların da giderilmesi gerekir. İncelememizin ikinci bölümünde, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu işçide görülen manevi zararları ve bunların giderilmesini incelemeye çalıştık. Bu arada, iş kazalarının önlenmesinde manevi tazminattan da yararlanılabiliyor yararlanılamayacağı sorunu üzerinde de durulmuştur.

(*) D. Ü. Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı Araştırma Görevlisi



BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI VE UNSURLARI

İşverenin, iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan manevi tazminat ödeme sorumluluğu konusunda, iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarına da açıklanması gerekmektedir.

İş kazası ve meslek hastalıkları SSK'nda düzenlenmiştir. Ancak, kanundaki düzenleme, Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından yapılacak ödemelere esas alınacak şekilde olup, bu nedenle de kapsamı daha dar olan bir düzenlemedir. Sosyal Sigortalar Kurumunun, iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan 'sigortalı' ya yapacağı ödemelerde SSK'ndaki düzenleme ve tanımlar göz önünde bulundurulmaktadır.

Oysa, konuya ferdi iş hukuku açısından yaklaşıldığında, SSK. nun yaptığı düzenleme, bazı yönleriyle eksik, bazı yönleriyle de fazlâhklar göstermektedir. Özellikle, iş kazası veya meslek hastalığına uğramış işçinin zararlarının sigorta kurumunca karşılanmayan kısmı için işverene başvurulması hallerinde, iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarının anlam ve unsurları, SSK'nda düzenlenen şekilden farklılıklar göstermektedir.

Bu nedenle, incelememizde, öncelikle iş kazası ve meslek hastalığı kavramları ele alınacaktır.

I-İŞ KAZASI KAVRAMI ve UNSURLARI

1- Kavram

İş kazası kavramı, kendisine bağlanacak hukuki sonuçlar bakımından farklı şekillerde tanımlanabilmektedir.

İş kazasına bağlanan ilk sonuç, kazaya uğrayan sigortalı (işçi) nin zararlarının Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından giderilmesidir. Sosyal Sigortalar Kurumu, kazaya uğrayan sigortalıya sağlık yardımları, geçici veya sürekli iş görmezlik ödenekleri, ölümü halinde hak sahiplerine gelir bağlanması gibi yardımlarda bulunacaktır (SSK. m. 12 vd.). Ancak, Sosyal Sigortalar Kurumunun sağlamış olduğu yardımlar her zaman gerçek zararları karşılayamamaktadır. Bazen de

sigortalının, kurumca hiç karşılanmayan (manevi zararlar gibi) zararları olmaktadır. Gerek Kurumun hiç karşılamadığı gerekse yeterince karşılamadığı, zararlar nedeniyle hak sahibinin işverene yönelmesi gerekmektedir. Bu durum da iş kazasına bağlanan diğer bir sonuçtur.

Sosyal sigorta hukuku açısından SSK. m. 11/A'da iş kazası tanımlanmağa çalışılmıştır. Ancak, şunu hemen belirtelim ki, SSK. m. 11/A'dan bir tanımdan daha çok, ne gibi durumlarda oluşacak kazaların iş kazası sayılabileceği açıklanmıştır (1). Buna göre, "İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaylardır: a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, c) Sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında "(SSK. m. 11/A).

İş kazasına uğramış sigortalıya Sosyal Sigortalar Kurumunca yapılacak ödemelerde, sigortalının uğramış olduğu kazanın iş kazası olup olmadığının saptanması SSK. m. 11/A'ya göre olacaktır.

İş hukukunu düzenleyen mevzuatta, SSK. m. 11/A'dan başka bir hükümdede iş kazası düzenlenmemiştir. Sigortalı olmayan bir işçinin uğramış olduğu kazanın iş kazası sayılıp sayılmayacağı da bu maddeye göre belirlenecektir. Ancak, iş kazalarından işverenin sorumlu tutulabilmesi açısından, SSK. m. 11/A'da yapılan düzenleme, bazı yönleriyle eksik bazı yönleriyle de oldukça geniştir. Bir başka deyişle, ferdi iş hukuku açısından işverenin sorumluluğu için, SSK. m. 11/A hükmü yeterli değildir. Bu nedenle, doktrinde de iş kazaları tanımlanmıştır.

Doktrin ve bazı yargı kararlarının da kabul ettiği gibi, iş kazası şu şekilde tanımlanabilir: İş kazası, işçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada,

(1) EREN Fikret; Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974. s. 5; SAYMEN F.H./EKONOMİ M.; Sosyal Sigortalar Tatbikatı, İstanbul, 1966. s. 97; TUNCAY A. Can; Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 2. Bası, İstanbul, 1984, s. 148; Ancak, anılan SSK m. 11/A hükmünün, doktrinde her hangi bir tartışmayı gerektirmeyecek şekilde, gerek iş hukuku gerekse sosyal sigorta hukuku açısından iş kazasının genel bir tanımını yapan ve unsurlarını gösteren tanım maddesi olduğu hakkında bkz. ÇENBERCİ Mustafa; Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985, s. 115/116; CENTEL Tangut, İşyerindeki Öldürme Olayının İş Kazası Sayılması, İHU, 1980, SSK. 11 (No: 1); Hükümet gerekçesinde de "...bu maddede iş kazalarıyla meslek hastalıklarının tarifi yapılmıştır"denmektedir (MMTD. D: 1, T :2, C: 20, B: 128, S Sayısı, 338, s. 3); Yargıtayın bazı kararlarında da SSK. m. 11 tanım maddesi olarak görülmektedir. Y. 10.HD. 4.2. 1980 t.E. 6407 K. 624; Y. 10. HD. 29.3.1979 t. E. 8413, K. 2759 (Çenberci, SSK. 1985, s. 121/122).

işveren için yaptığı iş veya bu iş nedeniyle aniden ve dıştan gelen olay sonucu onu bedenen veya ruhça zarara uğratan olaydır (2).

2- Unsurları

Yukarıdaki tanım dikkate alındığında, bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için bazı unsurların bulunması gerekmektedir. Bu unsurlardan bir kısmı SSK. m. 11/A'da sayılan durumlarla özdeştir.

a) Kişi

Oluşan kazanın iş kazası sayılabilmesi için, her şeyden önce kazaya uğrayan kişinin İş K. m. 1 anlamında 'işçi' olması gereklidir. Bir başka deyişle, İşK. m. 1 anlamında işçi olanların uğramış olduğu kazalar iş kazası sayılacak ve işveren bundan sorumlu tutulabilecektir (3).

Sosyal sigorta hukuku açısından iş kazasına uğrayanın Sosyal Sigortalar Kurumunun yardımlarından yararlanabilmesi için, herşeyden önce SSK. m. 2 anlamında 'sigortalı' olması gereklidir (4). SSK. m. 11/A'da da bu durum belirtilmiştir. Buna göre, "iş kazası... sigortalıyı... arızaya uğratan olaydır". Durumun böyle olması sosyal sigorta hukuku bakımından yerindedir. Çünkü, Sosyal Sigortalar Kurumu ancak SSK. m. 2 anlamında sigortalı sayılanlar ile bunların yakınlarına yardımlarda bulunacaktır. Kişi, İşK. m. 1 anlamında işçi sayılsa dahi, SSK. m. 2 anlamında sigortalı değilse (veya SSK. m. 3 ile sigortalı sayılmayan kişiler arasında ise), bu işçiye kurum iş kazası ile ilgili yapılması gereken yardımları yapmayacaktır. Halbuki, işvereni iş kazasından sorumlu tutabilmek için, iş kazasına uğrayanın İşK. m. 1 anlamında işçi olup olmadığına bakılacaktır. Yoksa, SSK. m. 2 anlamında sigortalı olup olmadığı araştırılmayacaktır.

(2) EREN, s. 5; TUNCA Y, s. 148/149; SAYMEN/EKONOMİ, s. 84; Yargıtay da bazı kararlarında bu tanıma yaklaşan tanımlamalar yapmıştır. 9. HD. bir kararında "işçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir zamanda vukua gelen her kaza iş kazasıdır" şeklinde tanımlamıştır. Y. 9. HD. 13.3.1967 t. E. 2441, K. 1970 (Çenberci, SSK. 1977. s.195, dn 9); Hukuk Genel Kurulu da vermiş olduğu bir kararında "işçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir zaman realitesi içinde işletmeye ait bir işin yapılmasından dolayı vukua gelen her kaza" şeklinde tanımlamıştır. Y. HGK. 2.7.1969 t. E. 9 K. 452 (Çenberci, SSK. 1977, s. 195, dn 9). Aynı yönde, Y.9. HD. 12.10. 1967 t. E. 7295 K. 9545 (ÇENBERCİ Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 4. Bası, Ankara 1978, s. 802); TUNÇOMAĞ ise "birdenbire veya hiç değilse kısa bir zaman parçası içinde meydana gelmiş zarar verici bir olaydır" şeklinde tanım yaparak, daha çok geniş anlamda kaza tanımına yaklaşmıştır. TUNÇOMAĞ Kenan; Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 2. Baskı, İstanbul, 1982 s. 311; İZVEREN'de "sigortalının çalıştığı sırada işgücüne zarar veren her olay, genellikle sosyal sigorta bakımından bir meslek riski anlamında iş kazasıdır" şeklinde tanımlamıştır. İZVEREN Adil, Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, 2. Baskı, Ankara 1970, s. 202.

(3) İşK. m. 1 anlamında işçi kavramı için bkz. TUNÇOMAĞ Kenan, İş Hukuku, C. I, Genel Kavramlar-Hizmet Sözleşmesi, 3. Bası, İstanbul 1984, s. 91 vd., ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, 7. Bası, İstanbul 1985, s. 41 vd. Her ne kadar diğer bazı yasalarda da -örneğin DİK. m. 2; BİK. m. 1; SK. m. 2- işçi tanımı yapılmışsa da, bu tanımlar, o yasalarda kendi uygulamaları açısından. Genel tanım olarak İşK. nun getirdiği tanım alınmalıdır.

(4) ÇENBERCİ (SSK. 1985), s. 116; TUNCA Y, s. 149; TUNÇOMAĞ (Sosyal Sigortalar), s. 317 Y. 10.HD. 25.2.1982 t. E. 1019 K. 1171 (Çenberci, SSK. 1985, s. 122)

b) Kaza

Kaza kavramının biri geniş, diğeri dar olmak üzere iki anlamı vardır. Geniş anlamda kaza, aniden ve istenmeyerek dıştan gelen kaçınılmaz olaylardır (5). Geniş anlamda kazada, kişinin ruh ve beden bütünlüğünde bir zarar olabileceği gibi, onun eşyasının da zarara uğraması mümkündür. Dar anlamda kaza ise, kişinin yalnız ruh ve beden bütünlüğünde zararlar meydana getiren, oluşmasında zarar görenin kusurunun bulunmadığı, dıştan ve aniden meydana gelen kaçınılmaz olaylardır (6).

İş hukuku alanında ise kaza denilince, dar anlamda kaza anlaşılacaktır. Buna göre, kaza sonucunda işçinin yalnız ruh veya beden bütünlüğünde zararlar meydana gelecektir. Ancak, kaza sonucu işçinin protez organlarında oluşan zararlar da, iş kazası sonucu sayılmalı ve işverenin sorumluluğu açısından göz önünde tutulmalıdır (7).

Kazada, dıştan gelen bir olay söz konusudur. İşçiyi, ruhça veya bedenen zarara uğratan veya onun ölümüne neden olan olay, dıştan gelen bir etkidir (8). İşçinin kolunu makinaya kaptırması, sıçrayan maddelerin işçinin yüzüne çarpması, iş ortamında oluşan havadan zehirlenme gibi. ÇENBERCİ ise, intihar olayını örnek vererek, intiharın diğer koşulların da gerçekleşmesi ile iş kazası sayılacağı ve intiharda olduğu gibi, işçinin mutlaka dıştan gelen bir olayla zarara uğramasının şart olmadığını belirtmektedir (9). Bir başka deyişle, işçinin kendi eylemiyle oluşturacağı olayların sonucu meydana gelen zararlar da iş kazasından sayılacaktır. Oysa, işyerinde işçinin intihar etmesini iş kazası olarak görmeğe imkân yoktur (10).

(5) EREN, s. 6; TUNCA Y, s. 149

(6) EREN, s. 6; TUNCA Y, s. 149

(7) TUNÇOMAĞ (Sosyal Sigortalar), s. 317.

(8) Yargıtay da bir kararında bu duruma değinerek "iş kazasından söz edilebilmesi için, insan hayatına son veren olayın... bir dış etken sonucu gerçekleşmesi" gereğinden bahsetmektedir. Y. 10.HD. 25.2.1977 t. E. 8293 K. 1370; Y. 10.HD. 29.3.1976 t. E. 5763 K. 7910 (Çenberci,SSK 1985, s. 122/123). Ancak, diğer bazı kararlarında ise, iş kazasında dış etkenle oluşmuş olmanın zorunluluk olmadığını belirtmiştir. Y. 10.HD. 29.3.1979 t. E. 8413, K. 2759 (Çenberci, SSK. 1985, s. 122).

(9) Çenberci, (SSK. 1985), s. 117/118

(10) Yargıtay da vermiş olduğu bir kararın da, intiharı iş kazası saymış ancak intiharın sigortalının oturduğu lojmanda olduğunu, lojmanın ise işin görüldüğü yerle birlikte aynı binada olsa bile işyerinden sayılmayacağı, bu nedenle olaydaki intiharın iş kazası sayılmayacağını belirtmiştir. Y. 9.HD. 21.10.1969 t. E. 7602 K. 10056 (YÜKSEL Şahin, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, İstanbul 1985, s. 23). Farklı bir gerekçeyle intiharı iş kazası sayan bir başka karar için bkz. Y. 10.HD. 29.3.1979 t. E. 8413, K. 2759 (Çenberci, SSK. 1985, s. 122).

Dıştan gelen etkenle oluşan kaza işçi tarafından istenmemelidir (11). Bazı yazarlar ise (12), kazanın oluşmasında işçinin kasdının bulunmasının, olayın iş kazası sayılmasını engellemeyeceğini belirtmektedir. Zira, SSK. m. 110'da kasdı yüzünden iş kazasına uğrayan sigortalıdan bahsedilmekte, böylece sigortalıca istenilmiş olmanın olayın iş kazası sayılmasını etkilemeyeceği öngörülmektedir. Buna göre, sigortalının intihar etmesi de, diğer unsurlar gerçekleşmişse bir iş kazasıdır.

Oysa, kazayı istemek, arzu etmek kaza kavramının niteliğine aykırıdır (13). Kaldı ki, SSK. m. 110, kasdı yüzünden iş kazasına uğramış işçiyi cezalandırarak, ona, geçici veya sürekli iş göremezlik ödeneğinin verilemeyeceği, yalnızca gerekli sağlık yardımlarının yapılacağını hükme bağlamıştır. Yoksa, kasıtlı fiilleri de iş kazası sayan bir hüküm değildir. Kasıtlı fiili sonucu da olsa yaralanan sigortalıya gerekli sağlık yardımlarının yapılması ise, insanî düşüncenin bir sonucudur (14).

Kaza, aniden veya kısa bir süre içerisinde meydana gelen nedenle ortaya çıkan olaydır. İş kazalarını meslek hastalıklarından ayıran en önemli unsur, kazanın aniden olmasıdır. Gerçi, niteliği gereği bazı kazalar (örneğin zehirlenme), biraz uzun süre içerisinde oluşabilir. Ancak, bu süre dahi başlangıcı ile sonucu arasında fazla zaman geçmeyen kısa bir süredir. Önemli olan, bu kısa süre içerisinde olayın bir kerede olması, yani tekrerrür etmeyen, tedrici olmayan olayın varlığıdır.

c) Nedensellik bağı

İşçinin uğramış olduğu kazanın iş kazası sayılabilmesi için, hem kaza ile işçinin yaptığı iş arasında hem de kaza ile uğranılan zarar arasında bir nedensellik bağı bulunmalıdır (15). Yalnız görülen işle kaza arasında bir nedensellik bağının

- (11) EREN, s. 10; SAYMEN/EKONOMİ, s. 85; TUNCAI, s. 149; ATABEK Reşat, İş Kazası ve Sigortası, İstanbul, 1978, s. 43.
- (12) ÇENBERCİ (SSK. 1985), s. 117.
- (13) SAYMEN/EKONOMİ, s. 85
- (14) TUNCAI, s. 150
- (15) TUNCAI, s. 150; Doktrinde, nedensellik bağının ne ile ne arasında olacağı konusunda yazarlar arasında görüş ayrılıkları vardır. SAYMEN/EKONOMİ, ÇENTEL, ÇENBERCİ ve SÜZEK uğranılan zarar ile zarar verici olay arasında nedensellik bağını aramaktadırlar. SAYMEN/EKONOMİ, s. 86; ÇENTEL, İHU, SSK 11 (No.1); ÇENBERCİ (SSK. 1985), s. 119; SÜZEK Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara, 1985, s. 240; Anılan yazarlardan ÇENTEL"... nedensellik bağının bulunup bulunmadığı ise, sigortalının yaptığı iş ile zarar verici olay arasında değil sigortalının uğradığı zarar ile zarar verici olay arasında aranmalıdır. Yapılan iş ile zarar verici olay arasındaki uygun nedensellik bağı ise, işverenin iş güvenliği önlemlerini alma borcuna (yükümüne) aykırılıktan doğan sorumluluğu için söz konusu olacaktır. Diğer bir söyleyişle, SSK. m. 11/bent A,a'ya göre iş kazası sayılabilen ve böylece de sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yardımlarından yararlanmasına yol açabilen her zarar verici olay, mutlaka işverenin zarar verici olaydan sorumlu tutulacağı anlamına gelmemektedir. Nitekim zarar verici bir olay SSK. m. 11/bent A,a'ya göre iş kazası sayılsa bile, işveren ancak iş güvenliği önlemlerini alma borcuna (yükümüne) aykırı bir davranışı ile zarar verici olay arasında bir uygun nedensellik bağı bulunduğu takdirde, bundan sorumlu tutulabilecektir" diyerek, SSK. anlamında iş kazası ile işverenin sorumluluğunu doğuracak iş kazası arasında nedensellik bağı

aranması, iş kazası sonucu işverenin sorumluluk sınırını saptamayı güçleştirecektir. Her ne kadar görülen işle kaza arasında nedensellik bağının bulunması, işverenin sorumluluğunun doğması için ilk şartlardan birisi ise de, yeterli değildir. Ayrıca, kaza ile meydana gelen zarar arasında da nedensellik bağının bulunması gereklidir. Görülen işle kaza arasında nedensellik bağının aranması, işverenin iş güvenliği önlemlerini alma borcundan kaynaklanmaktadır. İşveren, ancak iş güvenliği önlemlerini almadığı için ve bundan doğan zararlardan sorumlu olacaktır. Ancak, sorumluluk sınırını belirleyebilmek için de, meydana gelen zararlar kaza arasında da nedensellik bağı bulunmalıdır.

aa) İşçinin gördüğü işle kaza arasında bağlantı

Olayların doğal akışı ve genel yaşam deneylerine göre, meydana gelen kaza işçinin görmekte olduğu işin sonucu olmalıdır (16). Meydana gelen kaza görülen işin sonucudur denilebiliyorsa, uygun nedensellik bağı gerçekleşmiştir.

SSK. m. 11/A'da bazı durumlarda meydana gelen kazalar, iş kazası sayılmıştır. Buna göre, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelecek kazalar, yapılan işin sonucu sayılacaktır. Diğer bir söyleyişle, SSK. m. 11/A'da sayılan durumlarda meydana gelen kazalarda, kaza ile yapılan iş arasındaki nedensellik bağı gerçekleşmiş demektir. Ancak, yasada sayılan durumlar kesin olmayıp, kaza bu durumdan birinde meydana gelmiş olsa dahi, onun görülmekte olan işle bir ilgisinin bulunmadığı, işveren tarafından kanıtlanabilir (17).

Kaza, yasada sayılan durumlardan birinde meydana gelse dahi, onun görülmekte olan işle bir ilgisi olup olmadığının tespiti için, kazanın işverenin otoritesi altında meydana gelip gelmediğinin araştırılması gereklidir (18).

açısından ayırım yapmaktadır. SÜZEK'de bu ayırma işaretle"...işverenin sorumlu tutulabilmesi için iş kazasının iş güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle meydana gelmesi gerekir. Bunun dışında kalan ve işçiyi işyerinde bulunduğu sırada bedence zarara uğratan olaylar SSK. 11 anlamında iş kazası veya meslek hastalığı sayılsa ve işçiye bu nedenle sigorta yardımları yapılsa da, illiyet bağının bulunmaması nedeniyle işvereni tazmin yükümü altına sokamazlar" demektedir. Bunlara karşılık EREN, TUNÇOMAĞ ve İZVEREN ise, görülen iş ile zararlandırıcı olay arasında nedenselliğin bulunmasını yeterli görmektedirler. EREN, s. 11 ve 21; TUNÇOMAĞ(Sosyal Sigortalar), s. 318; İZVEREN, s. 202.

(16) EREN, s. 12

(17) TUNCAY, s. 151

(18) EREN, s. 12 vd.; TUNCAY, s. 151

İşverenin otoritesi altında bulunma, işçinin işini görüyorken, işverenin emir ve talimatlarını yerine getiriyor olmasıdır. Yani, işverenin çıkarlarına hizmet ediyor halde bulunmadır (19). İşçi, işverenin çıkarlarına hizmet ediyorken kaza olmuşsa, yapılan işle kaza arasında uygun nedensellik bağı gerçekleşmiş demektir. Yargıtay da bir kararında otorite ilişkisini arayarak "işçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir zaman realitesi içinde" meydana gelen kazaları iş kazası saymıştır (20).

İşçi, işverenin emir ve talimatı altında bulunduğu sürece, hizmet akdine göre yüklendiği işi yapma borcunu yerine getirmektedir. Otorite ilişkisinin devam ettiği sırada kazaya uğrayan işçi, iş görme borcunu yerine getirirken kazaya uğramış, bu nedenle de gördüğü işle, kaza arasında nedensellik bağı gerçekleşmiş olur (21).

İşverenin otoritesi altında olma durumu, bizi, iş süreleri ve işyeri kavramlarına götürmektedir (22) Kural olarak, işçi, işyerinde ve iş süresi içerisinde işverenin otoritesi altında sayılır. Ancak her zaman böyle olmayabilir de. İşçi, işyerinde olduğu halde, işverenin otoritesi altında bulunmayabilir. Örneğin, öğle vakti verilen ara dinlenmesinde, işçi, işyerinde kalsa dahi, işverenin otoritesi altında değildir. Çünkü, işçi bu süre içerisinde işyerinde bulunmasına rağmen, işverenin emirlerini yerine getirmemekte, onun yararına çalışmamaktadır. Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçi, arkadaşlarını ziyaret amacıyla işyerine gelse ve bir kazaya uğrasa, işçinin işyerinde olması, kazayı iş kazası yapmayacaktır. Ancak, aynı işçi, işverenin bir emri üzerine işyerine gelse ve kazaya uğrasa, işçi, işverenin emrini yerine getiriyorken kazaya uğramış olduğundan, kaza iş kazası sayılacaktır. İş süresinin dışında bir sürede işveren tarafından başka bir yere gönderilen ve yolda kazaya uğrayan işçinin geçirdiği bu kaza iş süresi içinde ve işyerinde meydana gelmediği halde, işverenin otoritesi altında olduğundan iş kazası sayılacaktır (23). Şu halde, kaza işyerinde ve iş süreleri içinde meydana geldiği hallerde, karine olarak işçi, işverenin otoritesi altındadır. Ancak, işveren yapılan işle zarar verici olay arasında nedensellik bağının olmadığını her zaman kanıtlayabilir.

SSK. m. 11/A'da sayılan durumlarda otorite ilişkisinin varlığına oldukça yaklaşmışsa da aynıysa değildir. Özellikle, a bendindeki düzenlemeyle kapsam

(19) TUNCAY, s. 151

(20) Y. HGK. 2.7.1969 t. E. 9, K. 452 (Çenberci, SSK. 1977, s. 802)

(21) EREN, s. 13/14

(22) İncelememizin sınırlarını genişletmemek amacıyla işyeri ve iş süreleri kavramlarına girmeyeceğiz. Bu konuda geniş bilgi için bkz. EREN, s.14 vd.; TUNÇOMAĞ (İş Hukuku), s. 116 vd. ve 281 vd.; ÇELİK, s. 58 vd. ve 216 vd.

(23) Yargıtay, vermiş olduğu bir kararında, bir anonim şirket genel müdürünün, görevli olarak başka bir ile giderken, bindiği uçağın düşmesi sonucu ölmesinde, kaza ile görülen iş arasında nedensellik bağının gerçekleştiği düşüncesiyle iş kazası saymıştır. Y. 9.HD. 29.12.1981 t. E. 81/11284, K. 81/15904, İHU, SSK. 11 (No. 2) ve Can TUNCAY'ın incelemesi

oldukça genişletilmiştir. Buna göre, sigortalı kişi işyerinde bulunuyorken meydana gelecek tüm kazalar iş kazası sayılacaktır. Bu hüküm gereği, öğle tatili sırasında meydana gelen kaza, yıllık ücretli izinde iken ziyaret amacıyla işyerinde bulunan işçinin uğrayacağı kaza iş kazası sayılacaktır. Bu durumlarda, işçinin işverenin emir ve talimatını yerine getiriyor olup olmadığının bir önemi olmayacaktır. Oysa, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen ve sigortalıda zararlar oluşturan her kazanın iş kazası sayılmaması gereklidir. Esasen, kazanın yapılan işle ilgisi SSK. açısından da aranmalıdır (24).

SSK. m. 11/A c hükmü gereğince, sigortalının görevli olarak başka bir yere gönderildiği ve bu nedenle asıl yapmaksızın geçen süre içerisinde uğrayacağı kaza iş kazası sayılacaktır. Örneğin, işçi, işverenin emriyle başka bir yere giderken yolda kavga etmekte olan arkadaşına yardım amacıyla kavgaya karışıp yaralansa, bu yaralanması, anılan hüküm gereği iş kazası sayılacaktır. Halbuki bu durumda, işverenin otorite ilişkisi kesilmiştir. İşçi, o sırada işverenin emrini yerine getirmemektedir. Aynı işçi, görevli gidiyorken yoldaki bir çukura düşüp yaralansa, bu iş kazası sayılacaktır. Çünkü, illiyet bağı devam etmektedir. İşçi, işverenin otoritesi altındadır.

Yargıtayın bu konudaki kararlarında tutarlılık görülmemektedir. Bazı kararlarında, işçi ile işveren arasındaki otorite ilişkisini değerlendirip, nedensellik bağına arayarak, kazanın iş kazası sayılıp sayılmayacağına karar verirken (25), bazı kararlarında ise, yalnızca SSK. m. 11/A'da sayılan durumlarda kazanın meydana gelmesini yeterli görmektedir. (26).

bb) Kaza ile uğranılan zarar arasında bağlantı

İşçinin bedence veya ruhça uğramış olduğu zararlar veya ölüm, meydana gelen kazanın sonucu olmalıdır (27). Oluşan zararlar kazanın bir sonucu değilse, kaza iş kazası sayılmayacaktır. Örneğin, işyerinde çalışırken güneş çarpması sonucu fenalaşan işçi, iyileşiyorken kalp krizinden ölse, ölüm iş kazası sonucu sayılmayacaktır. Ancak, bu ölüm olayı güneş çarpmasına bağlı bir kalp krizi sonucu gerçekleşirse, o zaman kaza iş kazası sayılacaktır.

SSK. m. 103/1'e dayanarak, iş kazasına uğranılan tarihten itibaren bir yıl içerisinde meydana gelen ölüm olayları, iş kazasının sonucu sayılmaktadır

(24) TUNCAY, s. 152

(25) Y. 9. HD. 29.12.1981 t. E. 81/11284 K. 81/15904, İHU, SSK. 11 (No. 2) ve Can TUNCAY'ın incelemesi

(26) Y. 10.HD. 29.3.1979 t. E. 8413 K. 2759 (Çenberci SSK. 1985, s. 122); Y. 10.HD. 4.2.1980 t. E. 76/6407 K. 80/624, İHU, SSK. 11 (No. 1) ve Tangut CENTEL'in incelemesi.

(27) ÇENBERCİ (SSK. 1985), s. 119; TUNCAY, s. 152; CENTEL, İHU, SSK. 11(No. 1); SAYMEN/ EKONOMİ, s. 86; SÜZEK, s. 240

(28). Bir yıldan daha uzun süre içerisinde ölüm olayı meydana gelirse nedensellik bağının kesilmiş olduğu kabul edilmektedir. Ancak, kaza tarihinden itibaren bir yıl geçtikten sonra meydana gelen ölüm olaylarında da kaza ile ölüm arasında uygun nedensellik bağı kurulabiliyorsa, ölümün kaza sonucu olduğu kabul edilmelidir. Bunun aksi de mümkündür. Yani, kaza tarihinden itibaren bir yıl içerisinde meydana gelen ölümün, kazanın sonucu olmadığı işveren tarafından kanıtlanabilir.

d) Bedence veya ruhça bir zarar veya ölüm

Meydana gelen kazanın iş kazası sayılabilmesi için diğer bir unsur da, olay sonucu işçinin bedence veya ruhça bir zarara uğramasıdır. Bu zarar ölüm olabileceği gibi, işçinin ruhsal durumunda görülen bozukluk da olabilir (29).

Kaza sonucu işçide kırık, çıkık, körlük, sağırılık, sakatlık, yaralanma gibi dışsal zararların yanı sıra; içkanaması, beyin sansıtısı gibi iç organlarda oluşan zararlar da beden bütünlüğündeki bozukluklardandır. Aynı şekilde, işçinin sinir harabiyetine uğraması, hafıza kaybı, akıl hastalığı gibi ruhsal durumunu ilgilendiren bozukluklar ve ölüm de, işçide iş kazası sonucu oluşabilecek zararlardır.

İşçinin ruh ve beden bütünlüğünde görülen zararlar, kolun kaybedilmesinde olduğu gibi ağır olabileceği gibi, bir parmak ucunun kaybedilmesi gibi daha hafif de olabilir. Ancak, günlük hayatta sıkça karşılaşılan ufak tefek yara, bere, çizik gibi zararlar dikkate alınmaz. Zararın öneminde aranacak ölçü, işçinin kazanma ve iş görebilme gücünü etkileyecek önem ve derecede olmasıdır (30).

Ruh ve beden bütünlüğünde oluşacak zarar hemen gerçekleşebileceği gibi, kazadan belli bir süre geçtikten sonra da oluşabilir (31). Nitekim, SSK. m. 11/A'da da "İş kazası ... sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır" şeklinde ifade edilmektedir. Sonucu ölüm olan iş kazalarında, SSK. m. 103/1'e dayanılarak, kaza tarihinden itibaren bir yıl içerisinde meydana gelen ölümün, iş kazası sonucu olduğunun kabulü gerektiği söyleniyorsa da, yukarıda da belirttiğimiz gibi, aksinin hem işçi hem de işveren tarafından kanıtlanması mümkündür.

(28) TUNÇOMAĞ (Sosyal Sigortalar), s. 320

(29) TUNCAY, s. 152; TUNÇOMAĞ (Sosyal Sigortalar), s. 317; EREN, s. 7; SAYMEN/EKONOMİ, s. 86 ÇENBERCİ (SSK, 1985), s. 117

(30) TUNÇOMAĞ (Sosyal Sigortalar), s. 317

(31) EREN, s. 8

II- MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI ve UNSURLARI

1- Kavram

Meslek hastalığı, işverenin emir ve talimatı altında çalışırken, yapılan işin niteliği veya şartları gereği uzunca bir süre içerisinde, dıştan gelen ve yinelenen bir nedenle, işçinin ruhi veya bedeni yönden bir zarara uğramasıdır (32). SSK. m. 11/B'de de bu tanıma yakın bir tanım getirilerek "meslek hastalığı, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeble veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir" şeklinde tanımlanmıştır. 25. 5. 1972 tarih ve 7/4496 Karar sayılı Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün (RG. 22.6.1972, 14222) 62. maddesinde de aynı tanım tekrarlanmıştır. 14.12.1974 tarih ve 7/7583 Karar sayılı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nde (RG. 11.1.1974, 14765) de işyerinde alınması gereken koruyucu önlemler düzenlenmiştir.

Meslek hastalığının nedeni, tamamiyle meslekten kaynaklanmaktadır. Yani, yapılan iş veya bu işin yürütüm koşulları nedeniyle işçide meslek hastalığı oluşmaktadır. İşçi o mesleğin bir üyesi olduğu için meslek hastalığına yakalanmaktadır. İş kazasında ise, kazanın nedeni bütünüyle mesleksel değildir (33).

2- Unsurları

Bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için bazı unsurların varlığı gereklidir. Bu unsurları taşımayan hastalıklar, meslek hastalığı sayılmayacaktır.

a) Kişi

Hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için her şeyden önce, bu hastalığa yakalanan kişinin İşK. m. 1 anlamında 'işçi' olması gereklidir.

Meslek hastalığına yakalanan kişinin, Sosyal Sigortalar Kurumunun yardımlarından yararlanabilmesi için, iş kazasında olduğu gibi SSK. m. 2 anlamında 'sigortalı' olması gereklidir. SSK. m. 11/B'de de açıkça "meslek hastalığı sigortalının ... uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir" şeklinde durum belirtilmiştir.

İşverenin sorumluluğu ve kapsam açısından bakıldığında, hastalığa yakalanan kişinin işçi olması gereklidir. İşK. m. 1 anlamında işçi olanların tutulmuş olduğu hastalıklar nedeniyle işveren sorumlu tutulabilecektir. İşçinin sigortalı olup olmamasının, işverenin sorumluluğu açısından bir önemi yoktur. Sigortalı olup olmama durumu, Kurum yardımlarından yararlanma açısından önem taşımaktadır.

b) Hastalığın uzun bir süre içerisinde oluşması

Meslek hastalıkları ile iş kazalarını birbirinden ayıran en önemli unsur, meslek hastalığını oluşturan ve dıştan gelen nedenin, işin nitelik ve yürütüm koşul-

(32) EREN, s. 23; TUNCAI, s. 153; TUNÇOMAĞ (Sosyal Sigortalar), s. 314

(33) ÇENBERCİ (SSK. 1985), s. 123; TUNCAI, s. 153

ları sonucu veya işyerinin durumu nedeniyle yavaş yavaş meydana gelmesidir (34). İş kazasında ise, anilik veya çok kısa bir zaman parçası söz konusu olmaktadır.

Meslek hastalığını oluşturan neden, işin niteliğine göre yinelenen bir neden olmalıdır. Nedenin yinelenmesi, aynı olayın birden fazla defa meydana gelmesidir (35). Örneğin, kömür ocağında işçi tozlu havayı yıllarca teneffüs ettikten sonra pnömokonyoz hastalığı oluşmaktadır. İş kazasında ise, kazayı oluşturan dıştan gelen neden, taşın düşmesinde veya kolun makinaya kaptırılmasında olduğu gibi, bir defada olmaktadır. Olayın yinelenmesi söz konusu değildir. SSK. m. 11/B'de de meslek hastalığı tanımlanırken, "işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple" denilmek suretiyle, bu durum belirtilmektedir.

Yinelenen neden işin niteliğinden kaynaklanmalıdır. Yani, işçinin görmekte olduğu iş gereği, hastalığı oluşturan neden yinelenmelidir. Kömür ocağında çalışan işçi, bu işte çalıştığından tozlu havayı teneffüs etmektedir. Bu yüzden, başka nedenlerle, örneğin yapılmakta olan işin dışında, her gece gittiği gece kulübünün ortamından oluşacak hastalıklar, meslek hastalığı sayılmayacaktır (36).

SSK. m. 11/B'de de belirtildiği gibi, meslek hastalığını oluşturacak nedenler "çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebep veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı... arıza halleridir". Belirtilen bu iki neden de işçinin görmekte olduğu 'iş' ve 'işyeri' ile ilgilidir. Yani, işçinin dışındaki nedenlerle hastalık oluşmaktadır. Bu nedenle, bir başka nedene bağlı olarak işçi hastalığa yakalanmışsa, hastalık meslek hastalığı sayılmayacaktır. Örneğin, kömür madeninde çalışan işçi, ortamdaki havayı teneffüs ettiğinden pnömokonyoza yakalanmaktadır. Yoksa işçinin kendi içsel bir durumu nedeniyle oluşan bir hastalık değildir. Bir başka deyişle, işçinin zarara uğramasına yolaçan neden, bütünüyle dışsal olup işçinin vücuduna yabancı, dışardan gelen bir ajan veya faktör olmaktadır (37).

Meslek hastalığını oluşturan dışsal neden, bütünüyle mesleksel niteliktedir. İş kazasında ise, çalışılan işle ilgisi olmaksızın da kaza oluşabilmektedir. Oysa, meslek hastalığı, belirli bir işin (mesleğin) yapılması sonucu, o mesleğin niteliği

(34) EREN, s. 26; SAYMEN/EKONOMİ, s. 89; TUNCAI, s. 153/154

(35) EREN, s. 26; SAYMEN/EKONOMİ, s. 87

(36) ÇENBERCİ, s. 124. Yazar konuyla ilgili verdiği örnekte, kişinin sigortalı olmayarak çalıştığı bir başka işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple uğramış olduğu hastalıkları meslek hastalığı saymamaktadır. Oysa, işçinin sigortasız da olsa yaptığı ikinci işi dolayısıyla tutulduğu hastalıklar da koşulları bulunduğu sürece meslek hastalığı sayılacak ve işveren sorumlu tutulabilecektir. İşçinin sigortasız olması ise, yalnızca, sigorta kurumunun yapacağı yardımların yapılmaması sonucunu doğuracaktır. Ayrıca, işçinin sigortasız olması, işverenin başka yönlerden de sorumluluğunu gerektirebilecek bir durumdur.

(37) EREN, s. 24; ÇENBERCİ, (SSK. 1985), s. 124

veya yapıldığı ortam dolayısıyla oluşmaktadır (38). Yapılan meslekle bir bağlantısı olmayan hastalıklar, meslek hastalığı sayılmamaktadır.

Meslek hastalığının oluşmasında ve onu iş kazalarından ayıran uzunca süreden ne anlaşılmalıdır? SSK. m. 11/son'da sözü edilen "bu kanuna göre tespit edilmiş olan hastalıklar listesi" aynı kanunun 135/A f bendi gereği hazırlanmış olan SSSİT.'nde düzenlenmiştir. Tüzüğün 23.3.1979 tarih ve 7/16989 sayılı Kararname ile değişik 64 vd. maddelerinde meslek hastalıkları ve listesi düzenlenmiştir. Tüzüğün 63. maddesine göre, bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için, tüzükteki meslek hastalıkları listesinde adı bulunmalı ve listede belirtilen süre içerisinde ortaya çıkmalıdır. Ayrıca, hastalık, işçi çalışmaya başladığından itibaren belirli bir zaman geçmesinden sonra oluşmalıdır. Yani, hastalık için belirlenen asgari süre geçtikten sonra meydana gelmelidir. Örneğin, pnömokonyozun meslek hastalığı sayılabilmesi için, havasında pnömokonyoz yapacak yoğunluk ve nitelikte silis tozu bulunan yeraltı veya yerüstü işyerlerinde toplam olarak az üç yıl çalışılmış olması şarttır. Bazı durumlarda bu üç yıllık süre daha aza indirilebilir (SSSİT. m. 66).

Meslek hastalığı, işçinin işinden ayrılmasından sonra da ortaya çıkabilir. Bu durumda, işçinin işinden fiilen ayrıldığı tarihten itibaren, Tüzükte o hastalık için belirtilmiş süre içerisinde oluşacak hastalıklar, meslek hastalığı sayılacaktır. İşçinin işinden fiilen ayrıldığı tarih ile, meslek hastalığının meydana çıktığı tarih arasında geçen süreye **yükümlülük süresi** denmektedir (SSSİT. m. 65). Şu halde, işçinin yakalandığı hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi, hastalığın oluşabilmesi için tüzükte belirlenmiş süre kadar o işte çalışılmış olmasıyla veya işçi işinden ayrılmışsa, hastalığın, yükümlülük süresi içerisinde meydana çıkmasıyla mümkündür. Tüzük, çeşitli hastalıklar için 3 günle, 15 yıl arasında değişen yükümlülük süreleri belirlemiştir.

c) Nedeselik bağı (mesleki ilişki)

İşçide görülen hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için gerekli unsurlardan birisi de, hastalık ile görülen iş arasında uygun bir nedensellik bağına varlığıdır (39).

İşçi görmekte olduğu işin nitelik veya yürütüm şartları sonucu hastalığa tutulmuşsa, hastalık ile yapılan iş arasında nedensellik ilişkisi var demektir. SSK. m. 11/B'de de işçiyi zarara uğratan nedenlerin "çalıştırıldığı işin niteliği ... veya işin yürütüm şartları yüzünden" oluşması aranmaktadır.

İşçide görülen hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağına saptanması (veya nedensellik bağına varlığı) pek güçlük arzetmemektedir. Bu konuda pozitif hukukumuzda mevzuat ile düzenleme getirilerek, nedensellik bağına

(38) TUNCAY, s. 153

(39) EREN, s. 28

varlığının saptanması yargıca bırakılmamıştır. SSSİT'ne ekli listede meslek hastalıklarının bir listesi düzenlenmiştir.

Tüzüğün 64. maddesine göre, meslek hastalıkları, hastalığı meydana getiren zararlı ajanların gruplarına göre; I- Madensel cisimlerden, II- Organik cisimlerden, III- Fizik ve mekanik etkenlerden, IV- Tozlardan, V- Enfeksiyonlardan meydana gelen hastalıklar olmak üzere 5 listede toplanmıştır. Her listenin sol kolonunda zararlı ajanın meydana getirdiği hastalıklar ve belirtileri, orta kolonunda yükümlülük süreleri, sağ kolonunda meslek hastalığının görüldüğü başlıca iş ve meslekler yer almıştır.

Kural olarak, işçinin yaptığı iş ile hastalık arasındaki nedensellik bağı, hastalığın isminin tüzüğe ekli listede yer alması halinde gerçekleşmiş olacaktır. Diğer bir söyleyişle, tüzüğe ekli listedeki hastalıklardan birisi işçide görüldüğü zaman, bu hastalığın görülen işin niteliğinden veya yürütüm koşullarından kaynaklandığı sabit olacaktır. Bu durumda, işçiden, hastalığın meslek hastalığı olup olmadığının kanıtlanması istenmeyecektir.

Tüzükte sayılı olmayan bir hastalık işçide görülürse, hastalığın meslek hastalığı olduğunun, işin niteliği veya yürütüm koşullarından kaynaklandığının kanıtlanması işçiye düşer (40). SSK. m. 11/son'da da bu duruma değinilerek "... hastalıklar listesi dışında her hangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması"ndan söz edilmektedir. Bu gibi durumlarda sigortalıya Kurumca gerekli yardımın yapılabilmesi için, liste dışındaki hastalıkların meslek hastalığı olup olmadığını, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu saptayacaktır. (SSK. m. 11/son). Kurul kararlarının kesin olup olmadığı belirtilmemekle birlikte, Yargıtay'ın 28.6.1976 t. E. 6 K. 4 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı karşısında, kurul kararlarına karşı mahkemeye başvurulabilecektir. YİBK.na göre Kurulun kararı, yalnız Sosyal Sigortalar Kurumunu bağlayacaktır (41).

İşçi sigortalı değilse ve hastalık, meslek hastalıkları listesinde yer almıyorsa, bu durumda hastalığın işin nitelik veya yürütüm koşullarından ileri gelip gelmediğinin saptanması, bilirkişi aracılığı ile yapılmalıdır. Eğer, hastalığın işin nitelik veya yürütüm koşullarının bir sonucu olduğu saptanırsa, meslek hastalığı sayılıp, ona göre işverenin sorumluluğu yoluna gidilmelidir (42).

Meslek hastalığına yakalanmış sigortalı işçinin, sigorta kurumunun SSK. 'nda düzenlenen yardımlarından yararlanabilmesi için, sigortalının çalıştığı işte meslek hastalığına tutulduğunun doktor raporu ile tespit edilmesi gereklidir. Ayrıca, sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan sonra meslek hastalığı meydana çıkmışsa, hastalığın yükümlülük süresi içerisinde meydana gelmesi de şarttır (SSK. m. 18).

(40) EREN, s. 30

(41) YİBK. 28.6.1976 t. E. 6.K. 4, İHU, SSK. 109 (No. 2) ve M. CUHRUK'un incelemesi

(42) EREN, s. 31

d) Bedence veya ruhça bir zarar veya ölüm

İşçinin tutulduğu meslek hastalığı sonucu, işçide geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi bir zarar olmalıdır. İşçide görülebilecek zararlı sonuç ölüm de olabilir.

Meslek hastalığı sonucu, işçide iyileşmesi mümkün olan bir hastalık veya sakatlık oluşabileceği gibi, iyileşmesi mümkün olmayan hastalık veya sakatlıklar da oluşabilir. Hastalığın iyileşmesinin mümkün olup olmaması, işverenin sorumluluğu açısından çok önemli değildir. İşçi, iyileşmesi mümkün bir hastalığı da yakalanmış olsa, işverenin sorumluluğu yine söz konusu olabilecektir.

İşçide görülen zararlı sonuç, geçici veya sürekli hastalık, sakatlık gibi beden bütünlüğünü bozan zararlar olabileceği gibi, onun ruhsal bütünlüğünü bozan zararlar da olabilir.

Meslek hastalığı sonucunda işçinin ölmesi de mümkündür. Yalnız, meslek hastalığında ölüm, hastalığın gittikçe olumsuz yönde gelişmesi sonucunda meydana gelmektedir. Bu nedenle, iş kazalarında olduğunun aksine, SSK. m. 103/1'e dayanılarak, hastalığın oluşumu tarihinden itibaren bir yıl içerisinde meydana gelecek ölüm olayları o hastalık sonucu sayılacaktır kuralına varmak, meslek hastalıkları için mümkün değildir (43). Çünkü, meslek hastalığı sonucu meydana gelen ölümler, o hastalığın gittikçe kötüleşmesi sonucu olmaktadır. Bu nedenle, karine olarak da olsa bir süre getirmek mümkün değildir. Ölüm olayı ne zaman meydana gelirse gelsin, meslek hastalığının gittikçe kötüleşmesi sonucu olduğu kanıtlanırsa, gerekli yardım ve giderimler kurumca verilmeli ve işverenin de bundan dolayı sorumluluğu yönüne gidilebilmelidir.

(43) Aksi yönde bkz. TUNÇOMAĞ (Sosyal Sigortalı), s. 320

İKİNCİ BÖLÜM

İŞVERENİN MANEVİ TAZMİNAT ÖDEME SORUMLULUĞU

I- GENEL OLARAK

Zarar kavramının biri geniş, diğeri dar olmak üzere iki anlamı vardır. Geniş anlamda zarar, hem maddî hem de manevî zararları içerip, kişinin sahip olduğu varlıklarda, onun isteği dışında (iradesi hilafına) meydana gelen eksilmelerdir(44). Dar anlamda zarar ise, sadece maddî zararları içine alıp, kişinin malvarlığında isteği dışında meydana gelen ekonomik eksilmelerdir (45).

Manevî zarar, kişinin malvarlığı dışında sahip olduğu bir takım hukukî değerlerinde meydana gelen eksilmelerdir. Bir başka deyişle, bu zarar çeşidi kişinin çekmiş olduğu bedeni acılarla, ruhi elem ve üzüntülerinin tamamına birden verilen addır (46).

Manevî zarar söz konusu olduğunda, bu zarara uğrayan kişide zarar, bedeni veya ruhi acı, ıstırap, üzüntü şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan bu acı ve ıstırapların giderilmeğe veya hafifletilmeğe çalışılması ise manevî tazminat (giderim) tir.

Hukukumuzda birçok hallerde manevî tazminata ilişkin düzenlemeler yapılmıştır, Kişiliğin korunması (MK. 24), isme tecavüz (MK. 25), nişanın bozulması (MK. 85), evlenmenin feshi (MK. 126 vd.), boşanma (MK. 143), babalık davası (MK. 305), ruh ve beden bütünlüğünün bir zarara uğraması (BK. 47), kişilik haklarına yapılan saldırılar (BK. 49) gibi. Konumuz açısından, BK. m. 47'de düzenlenmiş olan ruh ve beden bütünlüğünün bir zarara uğraması halindeki manevî tazminat konusu ele alınacaktır.

(44) KARAHASAN Mustafa Reşit, Sorumluluk ve Tazminat Hukuku, Ankara 1981, s. 74/75; TEKİNAY S.S./AKMAN S./BURCUOĞLU H./ALTOP A., Tekinay Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. I, 5. bası, İstanbul 1985, s. 735; İNAN Ali Naim, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Ders Kitabı, Ankara 1979, s. 286

(45) TUNÇOMAĞ Kenan, Türk Borçlar Hukuku, C. I, Genel Hükümler, İstanbul 1976, s. 446; GÜRSOY Kemal Tahir, Manevî Zarar ve Tazmini, AÜHFD, C. XXX, 1973, Sayı : 1-4, s. 7; KARAHASAN, s. 76; İNAN, s. 286; TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 735.

(46) KARAHASAN, s. 82; TUNÇOMAĞ (Borçlar I) s. 447; İNAN, s. 288; TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 876; ÜNAL Mehmet, Manevî Tazminat ve Bu Tazminat Çeşidinde Kusurun Rolü, AÜHFD, C. XXXV, 1978, Sayı: 1-4, s. 400.

BK. 47'de "cismani zarar" ile "ölüm" halinden doğan manevi zararların giderilmesi düzenlenmiştir. Esasen, ruh ve beden bütünlüğünde meydana gelen zararların manevi tazminat adıyla ve bir miktar parayla giderilmeğe çalışılması, oluşan zararın niteliği gereği imkansızdır. Zira, manevi zarar gerçek anlamda bir zarar değildir (47). Çünkü, zarar görenin malvarlığında bir azalma olmamaktadır. Bir acının veya üzüntünün maddi zararlar gibi parayla ölçülebilmesi imkânsızdır. Ancak, manevi dünyasında bir takım zararlar oluşmuş kişinin de şu veya bu şekilde tatmin edilmesi insanî bir duygudur. Zarara uğrayanın manevi tazminat adıyla ve bir miktar parayla tatmin edilmeye çalışılması, onda bazı sevinç duyguları oluşturabilmesi yanında, manevi zararların giderilmesine başka imkânın olmasının zorunlu bir sonucudur. Esasen, manevi zararların giderilmesindeki amaç da, çekilen acıları dindirmek, yaşama arzusunu yenilemek, keder halini biraz olsun gidererek ruhi dengesini ve moral seviyesini eski hale getirmeye çalışmak gibi kişinin manevi dünyasına hitap etmektir (48).

İş mevzuatında manevi zararların giderilmesini düzenleyen bir hüküm yoktur. Bu nedenle, iş hukukunun temel ilkeleri de göz önünde bulundurularak BK. m. 47'de düzenlenmiş bulunan manevi tazminat, iş kazaları ve meslek hastalıklarında da koşulları bulunduğu sürece uygulanacaktır (49).

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçi, ya bedensel veya ruhsal bir zarara uğramakta veya ölmektedir. Bedensel veya ruhsal zarara uğrayan işçi ile ölümü halinde onun 'yakınları' şartları bulunduğu sürece, BK. m. 47'ye dayanarak işverenden manevi tazminat isteyebilecektir (50).

İş kazası veya meslek hastalığına tutulan işçi veya yakınları, bu nedenle uğramış oldukları manevi zararların giderilmesini, işveren aleyhine açacakları manevi tazminat davasıyla talep edeceklerdir. Davada, maddi zararlar ile birlikte manevi zararlarını da isteyebilecekleri gibi, fazlaya ilişkin haklarını saklı tutarak ayrı bir dava ile yalnız manevi zararlarını da isteyebilirler.

(47) Manevi tazminat ne gerçek anlamda bir tazminat ne de gerçek anlamda bir cezadır. Tazminat değildir çünkü, kişinin malvarlığında meydana gelen bir zararı gidermemektedir. Ceza da değildir çünkü, sorumlu olan kişiye hukuku ihlal ettiğinden dolayı cezalandırmak amacıyla hükmedilmemektedir. YİBK. 22.6.1966 t. E. 7 K. 7, RKD,1967,C. I/1, s. 21-28 Manevi tazminatın niteliği hakkında bkz. KILIÇOĞLU Ahmet M, Manevi Tazminatın Hukuksal Niteliği, ABD. Yıl. 41, S. 1984/I, s. 15-21

(48) KARAHASAN, s. 1142; TUNÇOMAĞ (Borçlar D),s. 492; 4. HD. 5.2.1979 t. E. 4268 K. 1307 (Karahasan, s. 1302); 15.HD. 24.12.1975 t. E. 4356 K. 5124; 15. HD. 3.4.1975 t. E. 1706 K. 1830 (Karahasan, s. 1305-1306)

(49) ÇENBERCİ Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 5. Bası, Ankara, 1984, s. 732

(50) TUNÇOMAĞ Kenan, Hizmet İlişkisinden Doğan Manevi Tazminat İstekleri ve Yargıtay Kararları, TÜTİS-İHİD, 1984, S. 2, s. 4;SÜZEK Sarper,İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Devletin, İşverenin ve Sendikaların Sorumluluğu, ODTÜ Mühendislik Fakültesi ve Prof. Mustafa Parlar Eğitim ve Araştırma Vakfı Kıbrıs Seminerleri, Ankara 1985, s. 35; ÇENBERCİ (İşK. 1984), s. 732

II- MANEVİ TAZMİNATIN ŞARTLARI

İş kazası veya meslek hastalığına uğramış bir işçinin, BK. m. 47 gereği işverene karşı manevi tazminat davası açabilmesi için bazı koşulların gerçekleşmiş olması aranır. Ancak bu koşulların varlığı halinde, işçi veya yakınları, işveren aleyhine manevi tazminat talebinde bulunabilirler.

BK. m. 47'ye dayanılarak manevi tazminat davasının açılabilmesi için, maddede aranan özel koşullardan önce, kusur hali ayırık tutulursa, fiill, zarar, illiyet bağı, hukuka aykırılık gibi haksız fiillere ilişkin genel koşulların gerçekleşmesi gereklidir (51). Genel koşulların gerçekleşmesinden sonra, maddede aranan özel koşulların da gerçekleşmesi gereklidir. Bu özel koşullar ise, ruh ve beden bütünlüğünde bir zarar olması ve özel durum ve koşulların manevi tazminatı gerektirmesidir.

1- Ruh ve Beden Bütünlüğünde Bir Zarar

BK. m. 47 gereği manevi tazminat isteminde bulunabilmek için, öncelikle mağdurun ruh veya beden bütünlüğünde bir zarar meydana gelmelidir. Şu halde, iş kazasına uğramış veya meslek hastalığına tutulmuş işçinin, işverene karşı manevi tazminat isteminde bulunabilmesi için öncelikle onun, ruh veya beden bütünlüğünde bir zarar meydana gelmelidir.

Meydana gelen zarar önemli olmalıdır (52). Yoksa , işyerinde oluşan küçük bir kazadan kolun hafif bir şekilde incinmesinde, önemli bir zarar yoktur ve manevi tazminat istemini gerektirmeyecektir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin uğrayabileceği zarar, ölüm de olabilir. Bu halde de manevi tazminat istemeğe hakkı olanlar, işverene karşı manevi tazminat davası açabilirler.

2- Özel Durum ve Koşullar Manevi Tazminatı Gerektirmeli

Manevi tazminat talebinde bulunabilmek için ruh veya beden bütünlüğünde bir zarar meydana gelmesinden başka, BK. m. 47 de "hususî haller" in de bulunması aranmaktadır. Yargıç, özel durumları dikkate alarak manevi tazminat verilmesine karar verecektir.

Özel durumlar yalnız manevi tazminat için bir şart olmayıp, aynı zamanda tazminat miktarının saptanmasında da gözönünde tutulacak önemli bir unsurdur.

(51) Genel şartlar hakkında daha geniş bilgi için bkz. KARAHASAN , s. 90 vd.; TUNÇOMAĞ (Borçlar I), s. 430 vd.; TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 642 vd.; İNAN, s. 265 vd.

(52) YİBK. 22.6.1966 t. E. 7 K. 7

BK. m. 47'de özel hallerin neler olduğu belirtilmemiştir. Yargı alanında bu konuda görülen değişik uygulamalar nedeniyle Yargıtay, içtihatları birleştirme yoluna gitmiş ve 22.6.1966 t. E. 7 K. 7 sayılı içtihatları birleştirme kararı ile özel durumların neler olduğunu belirlemeğe çalışmıştır. Buna göre, "özel hal ve şartlar, her olaya göre değişir. Esasen maksat, yukarıda da açıklandığı gibi, olaya has hal ve şartlar, yani olayın özellikleridir".

Doktrin ve Yargıtay'ın da kabul ettiği gibi, özel hallerin başında kusur gelmektedir (53). Buna göre, iş kazası veya meslek hastalığının oluşmasında, başka bir deyişle iş güvenliği önlemlerinin alınmasında işverenin kusuru varsa, işçi veya yakınları manevi tazminat talep edebileceklerdir. Ancak, işveren iş güvenliği önlemlerini almada kusurlu olmasa dahi, diğer şartların varlığı halinde manevi tazminata hükmedilebilecektir. (54).

Kusurdan başka ne gibi durumların özel hallerden sayılacağı doktrin ve uygulama ile geliştirilmiştir. Buna göre, duyulan manevî acı ve ıstırabın büyüklüğü tarafların karşılıklı ekonomik ve sosyal durumları, acı ve ıstırabın devam süresi, işçinin ölümü halinde onunla yakınları arasındaki bağıllığın derecesi, iş kazası veya meslek hastalığının oluşumundaki koşullar gibi durumlar özel hallerden sayılmaktadır.

Özel durumlar, yalnız zarar görenin açmış olduğu davada değil, onun ölümü halinde dava açmağa hakkı olanların açacakları davada da aranacaktır.

Özel durumları tespit etmek ve değerlendirmek yargıcın takdir yetkisi alanındadır. Yargıç, her somut olayda ileri sürülen özel durumları değerlendirip, manevi tazminat istemini gerektirip gerektirmediğine karar verecektir. Yargıç, takdir hakkını kullanırken, her zaman olduğu gibi hak ve nesafetle (MK. m. 4) hüküm verecektir.

a) Kusur durumu

Doktrinde ve Yargıtay'ın bazı kararlarında, BK. m. 47'de düzenlenmiş bulunan manevi tazminat hallerinde, manevi tazminata hükmedilebilmesi için, hafif de olsa failin kusurlu olması koşulu aranmaktadır (55). Buna göre "47. maddenin getirdiği sorumluluk hiç şüphe yok ki, sorumlu kişinin kusurlu olmasını temel şart olarak alır. Kusur hafif de olsa manevi tazminata hükmedilir. Yeter ki fail kusurlu olsun! Yargıtayın bazı kararlarında 47. maddenin uygulanması için kusura ihtiyaç bulunmadığının kaydedilmesi açık bir yanılma eserdir (9. HD. 11.4.1969 t. 1331/4030, (Karahasan, s. 1296 /1297); 10.HD.1.3.1976 t. 7873/1468,(İKİD, 1976, s. 4629))" (56).

(53) TUNÇOMAĞ (Hizmet İlişkisinden), s. 4; KARAHASAN, s. 1155; SÜZEK, s. 35; TEKİNAY AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 878; YİBK. 22.6.1966 t. E. 7 K. 7; 4. HD.25.10.1978 t. E. 10491 K. 12005 (Karahasan, s. 1295)

(54) TUNÇOMAĞ (Hizmet İlişkisinden), s. 4

(55) KANIK Tahir, Manevi Tazminat Davaları, AD. Yıl. 41, Eylül 1950, S. 9, s. 1173; YÜCE Turhan, Medeni Hukukumuzda Manevi Tazminat, AD. Yıl. 43, Mart-1952, S. 3, s. 409; TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 883; GÜRSOY, s. 17; 4. HD. 3.2.1953 t. E. 60 K. 507; HGK. 7.7.1954 t. E. 4-134 K. 112; 4. HD. 4.1.1965 t. E. 8350 K. 327; 4. HD. 12.7.1965 t. E. 6065 K. 3727 (Kararlar için bkz. GÜNDÜZ Adil, Manevi Tazminatta Kusurun Rolü, ABD, 1972/1, s. 19)

(56) TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 883

Bazı yazarlara göre ise, BK. m. 49'da düzenlenen kişilik haklarına saldırı halinde açıkça kusur şartı aranmasına rağmen, bunun aksine BK. m. 47'ye dayalı manevi tazminat istekleri için, kusur şartı yoktur. Olayın meydana gelmesinde failin kusuru olmasa dahi, BK. m. 47'ye göre manevi tazminata hükmedilecektir. (57) Şu halde, işveren işgüvenliği önlemlerinin tamamını alsa dahi işyerinde meydana gelecek iş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı manevi tazminatla sorumlu olacaktır. Diğer bir söyleyişle, bir iş kazası ve meslek hastalığının oluşmasında işverenin hiç kusuru olmasa da koşulları varsa manevi tazminat sorumluluğu doğacaktır. Ancak, kusurun tamamının işçide olması durumu ayrıktır. Bu konuya ileride değineceğiz. Nitekim Yargıtay da o güne değin görülen içtihat ayrılıklarını gidermek için 22.6.1966, E. 7 K. 7 sayılı içtihadı birleştirme kararında ve daha sonraki kararlarında manevi tazminat talebi için kusurun şart olmadığına karar vermiştir (58).

Gerek 47. maddenin kanun içinde bulunduğu yer nedeniyle, gerekse maddenin lafzından hareket edildiğinde, kusur durumu 47. madde açısından özellik arz etmektedir. BK. m. 49'da düzenlenen kişilik haklarına yönelik saldırılarda manevi tazminatta maddede açıkça "kusurun ağırlığını" dan (59) söz edilmektedir. Oysa ruh ve beden bütünlüğünün ihlalinde BK. m. 47'ye göre istenebilecek manevi tazminatlarda, maddede kusur aranmayarak "hususî haller" den söz edilmektedir.

Ancak, doktrin ve Yargıtay'ın da kabul ettiği gibi, özel durumların başında kusur gelmektedir (60). Buna göre, işveren, iş kazası veya meslek hastalığının oluşmasında kusurlu ise, başka bir deyişle, işçiyi gözetme (iş güvenliği önlemlerini alma) borcunu yerine getirmede kusurlu ise ve bu kusurunun sonucunda işçi ruhsal veya bedensel bir zarara uğramış (yaralanmış, sakat kalmış veya ölmüş) ise, BK. m. 47 gereği manevi tazminat ödemekle sorumlu olacaktır.

Manevi tazminatın amacı, çekilen ve çekilecek olan acı ve ıstırapın dindirilmesi, bozulan ruhsal dengenin sağlanması, moral seviyeyi yükseltmek, bir sevinç

(57) KARAHASAN, s. 1154; TUNÇOMAĞ (Hizmet İlişkisinden), s. 4; İNAN, s. 349; ÇENBERCİ (İşK. 1984) s. 741; ÜNAL, s. 429 vd.

(58) 9. HD. 11.4.1969 t. E. 13331 K. 4039; HGK. 14.6.1969 t. E. 966-4 K. 1230; 4. HD, 25.10.1978 t. E. 10491 K. 12005 (Karahasan, s. 1295-1296)

(59) Her ne kadar madde metninde "hatanın hususî ağırlığından" söz ediliyorsa da, bu durumun madde aslının yanlış tercüme edilmesinden kaynaklandığı doktrin ve Yargıtay tarafından ittifakla kabul edilmektedir. Buna göre, madde, aslında olduğu gibi "kusurun ağırlığından" şeklinde yorumlanmalıdır. Bu nedenle, BK. m. 49'un uygulanmasında hatanın hususî ağırlığından değil, kusurun ağırlığından hareket edilmektedir. Bu ve kusur ve dereceleri konusunda daha geniş bilgi için bkz. TUNÇOMAĞ (Borçlar I), s. 497 vd, 438 vd; KARAHASAN, s. 1162, 1194 vd, 139 vd; İNAN, s. 438

(60) TUNÇOMAĞ (Hizmet İlişkisinden) s. 4-5; SÜZEK, s. 35; ÇENBERCİ (İşK. 1984) s. 738; TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 878; YİBK. 22.6.1966 t. E. 7. K. 7; 4. HD. 25.10.1978 t. E. 10491 K. 12005 (Karahasan, s. 1296).

kaynağı oluşturmak gibi mağdurun manevi dünyasına hitap etmek olduğuna göre, sorumlunun kusurunun bulunmadığı veya kusursuz sorumluluk hallerinde de BK. m. 47 gereği manevi tazminata hükmedilebileceği, doktrin ve uygulamada kabul edilmektedir (61).

Şu halde, işverenin hukuki sorumluluğu bazı yazarların belirttiği gibi (62) kusursuz sorumluluk esasına da dayandırılrsa, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin ruh veya beden bütünlüğünde bir zarar meydana gelmişse, işveren BK. m. 47 gereği manevi tazminatla sorumlu tutulabilecektir.

İşverenin hukuki sorumluluğu, bazı yazarların da savunduğu gibi (63) kusur sorumluluğuna dayandırılmakla birlikte, iş güvenliği önlemlerini almada işverenin bir kusuru bulunmasa da BK. m. 47 gereği manevi tazminatla işveren sorumlu tutulabilecektir (64), Yeter ki, her iki halde de özel durumlar manevi tazminatı gerektirsin.

Manevi tazminat konusunda zarar görenin de kusurlu olması (müterafik kusur) veya tüm kusurun zarar görende olması durumu da davada etkili olacaktır. Ancak, birlikte kusurun varlığı manevi tazminat hükmedilmesine kural olarak engel değildir.

Genel olarak, mağdura yüklenen kusur, manevi tazminata hükmetmeyi haksız ve yersiz kılacak derecede ağır ve büyük olmamalıdır. Buna göre, iş kazası veya meslek hastalığının oluşmasında, işçinin de kusurunun bulunduğu durumlarda, işverenin kusuru daha ağır ise, bu hal manevi tazminat hükmedilmesine engel değildir. İşçinin kusuru işverenin kusurundan daha ağır ise yine manevi tazminata

(61) KARAHASAN, 1154; GÜRSOY. s. 14; TUNÇOMAĞ (Borçlar I), s. 504, 554, 573; ÜNAL, s. 430; ÇENBERCİ (İşK. 1984), s. 741; Yargıtay da BK. m. 55 nedeniyle vermiş olduğu ve sık sık atıfta bulunduğumuz meşhur içtihadı birleştirme kararında "İstihdam edenin BK. m. 47 gereğince manevi tazminatla sorumlu tutulabilmesi için ne kendisinin ne de müstahdeminin kusurunun şart olmadığı, hakimın sebebiyet (illiyet) münasebeti bulunmak kaydıyla özel hal ve şartları takdir ederek manevi tazminata hükmedilebileceği" ni karara bağlamıştır. Bu konuda ayrıca şu kararlara da bkz. 9. HD. 11. 4. 1969 t. E. 13331 K. 4030; HGK. 14.6.1969 t. E. 966-4-1230 K.619 (Karahasan, s. 1296-97);9. HD. 5.2.1980 t. E. 528 K.729 (YKD.1980, S.8 s. 1109)

(62) EREN s. 37 vd., 89 vd., GÜRSOY Kemal Tahir, İşverenin Sorumluluğu, AÜHFD. 1974, C. XXXI, S. 1-4, s. 185 vd. TUNÇOMAĞ Kenan (İş Hukuku), s. 268 vd; TUNCAY A. Can İş Kazasının Unsurları ve İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu, İHU, 1982/1, SSK, 11 (No. 2); ÇENBERCİ Mustafa, (İşK. 1978), s. 781-782, 806-808

(63) SÜZEK Sarper (İş Güvenliği), s. 226 vd; TEKİNAY Selahattin Sulhi, İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi, MHAD. 1968. Yıl. 2, S. 3, s. 79-91; OĞUZMAN Kemal, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İÜHFM, 1969, C. XXXIV, S. 1-4, s. 322-342; İZVEREN Adil, İş Hukuku I, II, III, Ankara 1974, s. 168; ATABEK, s. 288 vd.

(64) 10. HD. 26.6.1975, 2068/4110 (Çenberci, İşK. 1984, s. 742).

hükmedilebilecektir (65). Ancak, her iki halde de miktarın belirlenmesinde kusur, oranlarının etkisi olacaktır. Kusurun tamamı işçide veya işçinin kusuru işverenin kusuruna göre çok daha ağır ise yargıç manevi tazminata hükmetmemelidir. Zira bir kimse kendi kusurundan yararlanmamalıdır. Nitekim, Yargıtay da vermiş olduğu kararlarında tarafların kusur oranlarını hep gözönünde tutmuş durumun gerektirdiği hallerde tazminat vermemesi gerektiğine hükmetmiştir (66).

III- MANEVİ TAZMİNATIN HÜKÜMLERİ

1-Manevi Tazminat Davasının Tarafları

a) Davacılar

Uğranılmış bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu, BK. m. 47.ye dayanarak açılacak manevi tazminat davalarında, davanın taraflarının kimler olacağı davacılar açısından maddede belirtilmiştir. Buna göre, manevi tazminat talep etme hakkı "cismani zarara düşer olan kimse" ile bunun ölümü halinde "ailesine" aittir. Şu halde, zararlandırıcı olayın ölümle sonuçlanıp sonuçlanmamasına göre davacılar farklılaşmaktadır. Bu nedenle, bizde incelememizde zararlandırıcı olayın ölümle sonuçlanıp sonuçlanmadığına göre davacı tarafı ayrı ayrı inceleyeceğiz.

aa) Zararlandırıcı olay ölümle sonuçlanmamışsa

Ölümle sonuçlanmayan ruh veya beden bütünlüğünü ihlal eden olaylarda manevi tazminat isteme hakkı kimi yazarlara ve Yargıtay'ın bazı kararlarına göre, bizzat ruh ve beden bütünlüğü ihlal edilen kişiye tanınmaktadır (67) Bunlara göre, manevi zarara uğrayan kimse, kendisine tazminat verilmek suretiyle el-em ve acısı giderilmek istenen kimsedir. O halde, ancak bu kimse manevi tazminat talebinde bulunabilir. Bu kişi ise, ilk plânda zararlandırıcı olaya maruz kalan,

(65) 9. HD. 10.5.1973, 26461/15903; HGK. 14.6.1969, 1230/619; 10.HD. 8.12.1976, 4170/8339 (Çenberci İŞK. 1984, s. 742)

(66) "Eğer olayda failin veya onun hareketinden sorumlu olan şahsın,... kusuru varsa, bu kusurun veya cismani zarara uğrayan yahutta ölen zarara birlikte sebebiyet vermişse, sebebiyet verme nisbetlerinin veya karşılıklı kusurlarının manevi tazminat hükmedilmesinde ve miktarında nazara alınması icap eder. Mücerret müterafik kusur veya birlikte sebebiyet verme durumu, manevi tazminat hükmedilmesine engel değildir. Ancak, müterafik kusur veya birlikte sebebiyet verme nisbeti, manevi tazminat hükmedilmesini haksız ve yersiz kılacak derecede ağır ve büyük olursa, hakim manevi tazminata hükmetmeyebilir". YİBK. 22.6.1966 t. E. 7 K. 7: "Hiç kimsenin kendi kusurundan yararlanamayacağı, hukukun temel ilkelerindedir. Bu nedenle, mahkemenin, tüm kusurun ölende olduğunu kabul etmiş bulunmasına rağmen işvereni manevi zararla sorumlu tutmuş olması isabetli sayılmaz" 10.HD.9.7.1975 t. E. 2491 K. 4427 (Çenberci İŞK. 1984, s. 742);Buna benzer diğer kararlar için bkz. 9. HD. 29. 4. 1980 t. E. 528 K. 729, YKD, C. VI, S. 8, s. 1409; 4. HD. 6.5.1974 t. E. 2839 K. 2314 (Karahasan, s. 1299)

(67) GÜRSOY, s. 31; SÜZEK, s. 36; ÇENBERCİ (İŞK. 1984), s. 734; 9. HD. 3.4.1978 t. E. 5427 K. 5855 (Çenberci İŞK. 1984), s. 736; HGK. 4.7.1975 t. E. 974-4-906 K. 923; 4. HD. 6.2.1974 t. E. 553 K. 486; 4. HD. 25.6.1968 t. 5430. (Karahasan, s. 1291 vd.)

cismani zarara uğrayanın kendisidir. Bu durumda cismani zarara uğrayanın yakınlarının manevi tazminat talep hakları yoktur. Ayrıca, manevi tazminat isteme hakkı kişiye sıkı surette bağlı haklardandır (68).

Bu görüşü savunanlara göre, iş kazası sonucu kötü bir şekilde yaralanmış bir işçinin ana-babası veya eşi veya diğer yakınları manevi tazminat istemide bulunamayacaktır. Yalnızca yaralanan işçi manevi tazminat talep edebilecektir.

Yazarlardan bazılarına göre ise, uygun illiyet bağı olduğu sürece, cismani zarara uğramış kişinin yakınları, bu durumla duydukları üzüntü ve ıstırap nedeniyle manevi tazminat talep edebileceklerdir (69).

Bizce de isabetli olan bu son görüştür. Buna göre, iş kazasına uğramış veya meslek hastalığına tutulmuş işçinin bu durumuna, işçinin ana-babası, eşi veya çocukları gibi çok yakınları da oldukça üzülecek, ruhi dengeleri bozulacak, manevi acı ve ıstırap duyacaklardır. Hele, ağır iş makinelerinin kullanıldığı karmaşık işyerlerinde görülen ve sonucu oldukça vahim olan iş kazalarında, yaralanan, sakat kalan ve ömür boyu yakınlarının yardım ve bakımlarına muhtaç hale düşecek olan işçinin bu durumundan, onun en yakınlarının manevi acı ve ıstırap haline düşmeyeceklerini düşünmemek mümkün değildir. Bu gibi durumlarda, işçinin yakınlarının duyacakları acı ve ıstırap, en azından işçinin duyacağı acı ve ıstırapa denk olacaktır. Bu nedenle, tazminat hakkına yalnızca cismani zarara uğrayan kişiye ait olduğunu söyleyerek, onun çok yakınlarına manevi tazminat talep hakkı tanımamak hakkaniyete uygun düşmeyecektir.

İş kazası veya meslek hastalığına uğramış işçinin yakınlarının manevi tazminat talep hakları, doğrudan doğruya kendilerinin uğramış olduğu zarardan doğan bir hakka dayanmaktadır. Yoksa, dolaylı bir zarara dayanılarak talep hakkı doğmamaktadır. EREN, konuyu daha açık bir şekilde ve şöyle açıklamaktadır: "Vücut bütünlüğü kavramı, yalnız fiziki bütünlüğü değil, ruhi ve asabi bütünlüğü de kapsamaktadır. Bu nedenle ... feci şekilde (kaza sonucu) ellerini veya ayaklarını kaybeden bir çocuğun annesinin maruz kaldığı şok, onun ruhi ve asabi dengesini bozmuştur. Bundan doğan maddi ve manevi zararın, annenin vücut bütünlüğünü koruyan normun kapsamına girmesi gerekir. Burada BK. m. 46 ve 47'deki hüküm, yani vücut bütünlüğünün ihlali halinde, hukuka aykırı davranışın direk ve ilk sonucu olarak zarar gören şahsın (misalimizde çocuğun) haklarının korunduğu iddiası doğru değildir. Anne de aynı olayda vücut bütünlüğünde bir zarara uğramıştır. Başka bir deyimle, aynı olayla birden fazla şahıs, meselâ burada çocuk

(68) Bkz. dn. 67'de anılan yazarlar

(69) TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 882; TUNÇOMAĞ (Hizmet-İlişkisinden), s. 6; KARAHASAN, s. 1146; EREN Fikret, Hukuka Aykırılık Bağı veya Normun Koruma Amacı Teorisi, Prof. Dr. Mahmut Koloğlu'na 70. yaş Armağanı, Ankara 1975, s. 479 vd.; 4. HD. 30.11.1976 t. E. 6958 K. 10448; 4. HD. 12.12.1977 t. E. 1554 K. 11814 (Karahasan, s. 1291-92); 4. HD. 16.6.1977 t. E. 8577 K. 6987 (YKD. 1978 S. 12, s. 1957-58).

ve anne hukuken korunan mutlak haklarında doğrudan doğruya zarar uğramaktadır. Bu zarar dolaylı değil, zarar görenin şahsında doğrudan doğruya doğan bir zarardır ve sorumluluğu doğuran olayla uygun illiyet içinde olduğu gibi, ihlal edilen normun koruma alanına da girmektedir” (70).

Bu konuda, İsviçre hukukunda da gelişmeler bu yönde olup, yalnız ruh veya beden bütünlüğü ihlal edilene değil, onun çok yakınlarına da manevi tazminat talep etme hakkı tanınmaktadır (71).

Manevi tazminat hakkının kişiye sıkı surette bağlı haklardan olması, bu hakkın ileri sürülmesi bakımından önem taşıyan bir husustur. Yoksa, ruh veya beden bütünlüğü ihlal edilenin yakınlarının da manevi tazminat talep etme haklarını ortadan kaldırıcı bir durum değildir. Nitekim, mümeyyiz küçük veya mahcurlar, manevi tazminat davalarının şahsa sıkı surette bağlı haklardan olmaları nedeniyle, bu taleplerini bizzat kendileri ileri sürebileceklerdir.

Yargıtay da bazı kararlarında, ruh veya beden bütünlüğü ihlal edilen kimsenin yakınlarına manevi tazminat talep etme hakkı tanınmaktadır (72).

bb) Zararlandırıcı olay ölümle sonuçlanmışsa

BK. m. 47 hükmüne göre, “... adam öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar” adı altında tazminat verilmektedir. Maddede adı geçen ölünün ailesi kavramı doktrin ve içtihatla ittifakla ve maddenin aslına uygun olarak “ölenin yakınlarına” şeklinde yorumlanmaktadır (73).

Yakınlık kavramı ölenle arada olan duygusal yakınlığı ifade etmektedir. Yoksa, aile hukuku anlamındaki kan veya civar hısımlığı değildir. Böyle olunca da uzak ya da yakın hısımlık bağı yerine, ölenle çok yakın ve içtenlik taşıyan duygusal yakınlık esas alınacaktır.

Şu halde işçi, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölmüşse, ona içtenlikle bağlı olanlar, duydukları elem ve ıstırap nedeniyle manevi tazminat talep edebileceklerdir.

(70) EREN (Hukuka aykırılık), s. 481

(71) Piermarco ZEN-RUFFİNEN (Çev. BURCUOĞLU Haluk), İsviçre Sorumluluk Hukukunda Destekten Yoksun Kalma Tazminatı ve Manevi Tazminat Konusunda Yeni Gelişmeler, İBD. 1985. C. 59. S. 4-5-6, s.363/369 ve 377

(72) Bkz. yuk. dn. 69’da anılan Yargıtay kararları

(73) TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 884; TUNÇOMAĞ (Hizmet İlişkisinden), s. 7, (Borçlar I) s. 474; SÜZEK, s. 36; GÜRSOY, s. 31; ÇENBERCİ, s. 734-735; İNAN, s. 349; KARAHASAN, s. 1152;4. HD. 5.3.1979 t. E. 9773 K. 2900; 15.HD. 2.7.1975 t. 2313 K. 3366; HGK. 25.11.1970 t. E. 967-4-31 K. 645; 4. HD. 16.1.1979 t. E. 5261 K. 235 (Karahasan, s. 1284 vd.)

Duygusal yakınlık kavramına öncelikle anne-baba, eş, çocuk gibi ölenle çok yakın olanlar girecektir. Ayrıca, ölenin nişanlısı, ölenle resmi nikahı olmaksızın karı-koca gibi yaşayanlar, ölenin halası, teyzesi gibi yakınları, ölenin evlatlığı, kardeşleri ve hatta ölenle aynı evi uzun süreden beri paylaşarak yaşayan arkadaşları iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işçinin ölmesi halinde, işverenden manevi tazminat talebinde bulunabileceklerdir. Burada önemli olan, birbirini gözetip saymaları, içten bir sevgi bağıdır. Bu nedenle, ölenin nişanlısı olmasına rağmen çok uzun süreden beri küs kalmış, nişan bağları kopacak derecede zayıflamış nişanlının, işçinin ölmesi nedeniyle manevi tazminat isteği elbette reddedilmelidir. Bunun gibi, ölenin sağlığında, arada bir sevgi bağı olmaksızın, yalnızca bir takım çıkarlar uğruna formalite olarak evlenmiş olan eşin manevi tazminat talep etmesi halinde, onun hukuken ölenin eşi olması, bu talebini haklı göstermeyecektir. Bunun aksi olarak, işçinin sağlığında sürekli beraber olduğu, birbirlerine yardım ve desteğini eksik etmediği, uzun süredir birlikte yaşadığı arkadaşı, manevi tazminat talep edebilecektir. Çünkü, işçinin ölümünden ona olan yakın bağılılığı nedeniyle ruh bütünlüğünde bir arıza oluşmuştur.

Yargıtay daha da ileri giderek, ölümden hemen sonra doğmuş veya sağ doğmak koşuluyla anne rahmine yeni düşmüş çocukların da manevi tazminat talep etmeğe hakkı olduklarını çoğu kararlarında belirtmiştir (74).

Ölenin yakınlarının manevi tazminat talep hakları kendi şahıslarından doğmaktadır. Ölenin şahsından kendilerine geçen bir hak değildir (75). Bu nedenle, ölenle akrabalık bağı olmayan yakınları da manevi tazminat talep edebileceklerdir.

Ölümlerle sonuçlanmamış iş kazası veya meslek hastalığına uğramış işçi, daha sonra ve başka bir nedenle ölmüşse ve henüz manevi tazminat davasını açmamışsa, bu halde onun mirasçılarının manevi tazminat talep etme hakları bazı durumların varlığı halinde vardır. Buna göre, ölen işçi ölmeye önce dava açmak üzere bir avukatla anlaşmışsa veya işçinin ölmeye önce ileri sürmüş olduğu manevi tazminat talebi işverence kabul edilmişse, yani işçi manevi tazminat talebi konusunda iradesini açığa vurmuşsa, onun mirasçıları işveren aleyhine manevi tazminat davası açabilecekler veya henüz açılmamış olan davayı devam ettirebileceklerdir. Ancak, bu durumda mirasçıların kendi şahsından doğan bir dava hakkı değil, miras bırakandan kendilerine geçen bir hakka dayanarak bu davayı açabilmekte veya devam ettirebilmektedirler (76).

(74) HGK. 20.9.1974 t. E. 645 K. 982 (Çenberci (İşK. 1984), s. 736) 4. HD.5.3.1979 t. E. 9773 K. 2900 (Karahasan, s. 1284), 10.HD.27.10.1977 t. E. 1341 K. 6711; 15. HD. 18.6.1975 t. E. 1483 K. 3084 (Karahasan, s. 1286-87), Fakat Yargıtayın aksine vermiş olduğu kararları da vardır. Bkz. 10. HD. 9.2.1978 t. E. 7431 K. 799 (Karahasan, s. 1285)

(75) TUNÇOMAĞ (Hizmet İlişkisinden), s. 7

(76) TUNÇOMAĞ (Hizmet İlişkisinden), s. 2; ÇENBERCİ (İşK. 1984), s. 734

Ölüm nedeniyle işçinin yakınlarının manevi tazminat talep edebilmeleri için failin kusurlu olması gerekmez.

İşçi , sağlığında iş kazası veya meslek hastalığından dolayı manevi tazminat davası açıp yararına hüküm almış fakat bir süre sonra, bu iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölmüşse bu durumda şayet koşulları varsa işçinin yakınlarının manevi tazminat davası açmasına bir engel yoktur (77).

b) Davalar

BK. m. 47'ye dayalı manevi tazminat davaları, ölüme veya ruh ve beden bütünlüğünde bir zarara neden olan kimse aleyhine açılacaktır. Kusura dayalı sorumluluk hallerinde bizzat fail, kusursuz sorumluluk hallerinde ise sorumlu olan kimse aleyhine bu dava açılacaktır.

İş kazası veya meslek hastalığından dolayı açılacak manevi tazminat davaları her şeyden önce işverene karşı açılacaktır. İş hukukunun özelliği nedeniyle, davalı tarafın çevresi daha geniş olmaktadır. Çünkü, işyeri tehlikelerinden sorumlu olanlar yalnızca işveren olmamaktadır (78).

Manevi tazminat borçlusunun birden fazla olması halinde, BK. m. 50 veya 51 anlamında müteselsil sorumluluk varsa ve manevi tazminatın şartları da her birinin şahsında gerçekleşmişse, bunlar arasında manevi tazminat bakımından da teselsül olacaktır.

İşverenin ölmesi halinde, işçi, işverenin mirası reddetmemiş mirasçılarına karşı da dava açabilecektir.

Sınırlı ehliyetli işverenlere karşı açılacak davada husumet onun kanunî temsilcisine yöneltilmelidir.

2- Manevi Tazminat İsteminin Devri ve Mirasçılara Geçmesi

a) Devir

Manevi tazminat kişiye sıkı surette bağlı haklardandır. Bu tazminat, kişinin olaydan duyduğu elem ve ızdırabı nedeniyle ve kısmen de olsa tatmin edilmek için verilmektedir. Hukukumuzda kural, kişiye sıkı suretle bağlı hakların başkalarına devredilememesidir.

Manevi tazminat talebinin devri konusu yazarlar arasında tartışmalıdır. Bazı yazarlara göre, manevi tazminat her ne kadar kişiye sıkı surette bağlı haklardan ise de, başkalarına devri mümkündür (79). Çünkü, onlara göre, hak sahibi manevi tazminat hakkını devretmekle, bu hakkını öne sürme iradesini açıklamış olur. Diğer bazı yazarlara göre ise, bu şekildeki bir hakkın devredilmesi, başkasına ait

(77) 9. HD. 30.9.1980 t. E. 3337 K. 9840 (Çenberci (İşK. 1984), s. 736)

(78) ÇENBERCİ (İşK. 1984), s. 738

(79) TUNÇOMAĞ (Borçlar I), s. 501-502; KARAHASAN, s. 1142

şahsiyet değerleri üzerinde tartışmalara sebebiyet verecektir. Bu nedenle, kural olarak manevi tazminatın devri mümkün değildir. Ancak, hükme bağlanmış veya ikrar edilmiş manevi tazminat alacakları bakımından istisna getirmek yerinde olacaktır (80).

Bizce de manevi tazminat istekleri sıkı surette kişiye bağlı haklardandır ve başkalarına devri, manevi tazminatın mahiyeti gereği mümkün değildir. Manevi tazminat alacaklısı bu ad altında alacağı bir miktar para ile kısmen de olsa acı ve ıstırapın dindirilmesinde çeşitli tatmin yolları bulacaktır. Manevi acılar mahiyeti gereği, kişinin şahsında oluşan, onun iç dünyasını ilgilendiren acılardır. Bu acılar nedeniyle sorumlu olan kişi tazminat ödemektedir. Kişinin iç dünyasında oluşan üzüntüler üzerinde başkalarının tartışmalarına sebebiyet vermek, şahsiyet haklarına aykırı olacaktır. Nitekim, manevi tazminat talep hakkının kişiye sıkı surette bağlı haklardan olması nedeniyle, mümeyyiz küçükler veya mahcurlar bu haklarını kanuni temsilcileri aracılığı ile değil, bizzat kendileri kullanmaktadırlar (MK) m. 16/2).

TEKİNAY'ın da belirttiği gibi, ancak, mahkeme kararıyla hüküm altına alınmış manevi tazminat alacaklarının devri mümkün görülebilir. Bu durumda, alacağı devralanın, başkasına ait şahsî hakları üzerinde çekişmeye girişmesi engellenmiş olur. Ayrıca, mahkeme kararı ile alacak şahsiyete bağlı niteliğini kaybedip, adi bir alacak haline dönüşmüş olur (81). Adi alacakların devri ise her zaman için mümkündür.

b) Mirasçılara geçmesi

Manevi tazminat talebinin mirasçılara geçmesi, ancak hak sahibinin bu hakkını ölmeden önce açığa vurduğu hallerde mümkündür. Buna göre, iş kazası veya meslek hastalığına uğramış işçinin BK. m. 47'ye dayanarak manevi tazminat talebiyle dava açmış, dava açmak üzere bir avukatla anlaşmış veya talebi işverence kabul edilmişse ve benzeri şekilde iradesini açığa vurmuşsa, işçinin ölümü üzerine onun mirasçuları, bu talebi devam ettirebileceklerdir (82). İşçi, bu konuda her hangi bir irade açıklamasında bulunmamışsa, mirasçılarının manevi tazminat davası açmağa hakları yoktur (83).

Mirasçılarının, bu haldeki dava hakkı kendilerinden doğan bir hak olmayıp, miras bırakan işçinin şahsından doğan ve kendilerine geçen bir hakkı ileri sürmektedirler.

(80) TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 326

(81) TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 326

(82) HGK. 12.2.1975 t. E, 1032 K. 188 (Çenberci, İŞK. 1984, s. 738)

(83) 9. HD. 23.7.1970 t. E. 7205 K. 7888 (Çenberci, İŞK. 1984, s. 737)

3) Manevi Tazminat Davasında Görevli ve Yetkili Mahkeme

a) Görevli mahkeme

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesine göre, 1475 sayılı İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında hizmet akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi, bu kanuna göre kurulan iş mahkemelerinin görevi içindedir. Buna göre, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işçinin uğramış olduğu ruh veya beden bütünlüğündeki zararlar nedeniyle BK. m. 47'ye dayanarak açılacak olan manevi tazminat davalarına iş mahkemelerinde bakılacaktır.

İş mahkemelerinin kurulmadığı yerlerde, bu davalara o yerde görevlendirilecek mahkeme tarafından, 5521 sayılı kanundaki esas ve usullere göre bakılacaktır (İşMK. m. 1). Ayrıca, fiili veya hukuki imkansızlıklar nedeniyle iş mahkemesinin görevini yapamadığı yerde de yine görevlendirilecek mahkeme tarafından ve aynı usul ve esaslar içerisinde davalara bakılacaktır (İşMK. m. 1).

b) Yetkili mahkeme

İş Mahkemeleri Kanunu, iş mahkemelerinde açılacak davalarda yetki konusunu 5. maddesinde düzenlemiştir. Buna göre, iş mahkemelerindeki davalarda, davanın açıldığı tarihte davalının Türk Medeni Kanununa göre ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir (m. 5).

İşMK. 5. maddesinin son cümlesine göre, iş mahkemeleri hakkında belirtilen bu iki yetki kuralına aykırı yetki sözleşmesi yapılamaz. Buna göre, iş mahkemeleri hakkında 5521 sayılı yasada düzenlenmiş bulunan yetki kuralları kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenle, hem bu iki yetkiyi kaldıracak, hem de bu iki yetki yanında ek yetkili mahkeme kabul edecek olan yetki sözleşmeleri geçerli değildir. İşMK. 5'de düzenlenen yetki kuralları kamu düzenine ilişkin olduğundan, yetki itirazı ilk itirazlardan olmayıp, taraflar tarafından her zaman ileri sürülebileceği gibi, mahkemece de kendiliğinden göz önünde tutulabilecektir (84).

4) Manevi Tazminat Davasında Zamanaşımı

İşçi ile işveren arasında bağımlılık kuran, işçinin işi yapması sonucunu doğuran hizmet akdinin işverene yüklediği borçlardan biri de işçiyi gözetme (iş güvenliği önlemlerini alma) borcudur. İşveren, işçiyi gözetme borcu çerçevesinde öncelikle işyerindeki tehlikeleri giderecektir. Diğer bir söyleyişle, işverene işçiyi gözetme borcu ile yüklenilen ilk ödev, iş kazası ve meslek hastalıklarını önleyici gerekli önlemlerin alınmasıdır. İş güvenliği önlemlerini almayan işveren, hizmet akdinden doğan işçiyi gözetme borcunu yerini getirmemiş olduğundan sözleşmeye

(84) KURU Baki, Medeni Usul Hukuku, Ders Kitabı, 3. Baskı, Ankara 1981, s. 695

aykırı davranmış sayılır. Bu durumda ise, işverenin sorumluluğu herşeyden önce bir sözleşmeden doğan (akdi) sorumluluktur (85).

Borçlar Kanunu, 60. maddesinde haksız fiilden doğan haklar için zaman aşımı süresini düzenlemiştir. 126. madde de 5 yıllık zamanaşımına tabi olacak durumlar belirlendikten sonra, 125. maddede on yıllık genel zamanaşımı süresi düzenlenmiştir. Borçlar Kanunu ve İş Kanunu hükümleri arasında özel olarak manevi tazminat davasının tabi olacağı zamanaşımı süresini belirleyen bir hüküm yoktur BK. m. 126/bent 3' eki beş yıllık süre sadece ücrete ilişkindir. O halde, işçinin, işverenin sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle açacağı manevi tazminat davası, BK. m. 125 gereği on yıllık zaman aşımı süresine tabi olacaktır (86).

İşverenin, iş güvenliği önlemlerini almamasından doğan zararların giderilmesi davasının BK. m. 41 vd. nda düzenlenen haksız fiil sorumluluğuna dayandırılması da mümkündür (87). Çünkü, işverenin iş güvenliği ile ilgili önlemleri almaması, doğrudan kişi varlıklarını korumayı amaçlayan emredici davranış kurallarına aykırılık anlamı taşır (88). İş güvenliği kuralları, işyerinde meydana gelmesi olası zararları önlemek amacıyla belirli şekilde davranışı emreden, buyurucu hukuk normlarıdır. Bu kurallara aykırı davranışlar haksız fiil oluşturacaklardır (89).

Borçlar Kanunu haksız fiilden doğacak haklar için zamanaşımı süresini özel olarak düzenlemiştir. BK. m. 60'da düzenlenen zamanaşımı süreleri, BK. 41 vd. maddelerinde düzenlenen haksız fiillerden doğan alacaklarda uygulanacaktır. BK. m. 60 iki tür zamanaşımı süresi getirmiştir. Bunlardan birincisi kısa süre olup, zararın ve failin öğrenildiği tarihten itibaren bir yıldır. İkincisi ise uzun süre olup, her halde zararlandırıcı olayın meydana gelmesinden itibaren on yıldır.

Şu halde, iş kazası ve meslek hastalığından doğan manevi tazminat talep hakkı, haksız fiil sorumluluğuna dayandırılacak olursa, BK. m. 60'da düzenlenen zamanaşımı sürelerine tabi olacaktır. Manevi zarara uğrayan işçi veya yakınları, zararı ve bu zararı meydana getiren sorumlusunu öğrendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde manevi tazminat davasını açacaktır. Fakat, her halde zararı meydana getiren iş kazası veya meslek hastalığının oluşmasından itibaren on yıl geçmekle, manevi tazminat talebinde bulunamayacaktır.

(85) OĞUZMAN, s. 337; TUNÇOMAĞ (İş Hukuku), s. 280; SÜZEK (İş Güvenliği), s. 238

(86) TUNÇOMAĞ (İş Hukuku), s. 280; SÜZEK (İş Güvenliği), s. 241

(87) OĞUZMAN, s. 339; SÜZEK (İş Güvenliği), s. 240

(88) TUNÇOMAĞ (Borçlar I), s. 430; SÜZEK (İş Güvenliği), s. 240

(89) SÜZEK (İş Güvenliği), s. 241

Görüldüğü gibi, iş kazası ve meslek hastalığından doğan manevi tazminat talep hakkı, haksız fiil sorumluluğuna dayandırılabilceği gibi, sözleşmeden doğan (akdi) sorumluluğa da dayandırılabilir. Doktrinde, haksız fiilden ve akdi sorumluluktan doğan dava haklarının yarışabileceği (telâhuk edebileceği) kabul edilmektedir (90). Bu nedenle, işçi ve yakınları dilerse manevi tazminat davasını, BK. m. 60'da düzenlenen bir ve on yıllık zamanaşımı süresi içerisinde açabileceği gibi, dilerse, BK. m. 125'de düzenlenen on yıllık süre içerisinde de açar (90).

IV- MANEVİ TAZMİNAT TUTARININ BELİRLENMESİ :

BK. m. 47'ye dayalı manevi tazminat istekleri hüküm altına alınırken, tazminat tutarının belirlenmesinde kuşkusuz, maddi tazminatta olduğunun aksine, yargıcın geniş bir takdir yetkisi vardır. Bu durum, manevi tazminatın özelliğinden kaynaklanmaktadır. Yargıç maddi tazminat isteklerinde, gerçek maddi zararların olabildiğince doğru bir şekilde tespit ve giderimi için, bir takım matematiksel rakam ve formüllerle bağlı olduğu halde, manevi tazminat isteklerinde, dayana- bileceği somut hesap yöntemleri yoktur. Tamamıyla takdire dayalı ve durumun gerektirdiği ölçüde manevi tazminata hükmedecektir.

Ancak, bu demek değildir ki; yargıç tazminat tutarını belirlerken tamamiyle serbesttir. Bu konuda yargıcı sınırlayan ilk hüküm, MK. m. 4'dür. Buna göre, yargıç takdir hakkını kullanacağı yerlerde hak ve nesafetle hükmedecektir. Ayrıca, BK. m. 47'ye göre de yargıç "adalete muvafık" bir tazminata hükmedecektir (92).

Bu genel sınırlandırıcı düzenlemeden başka, yargıç manevi tazminat tutarını belirlerken, diğer bazı durumları da göz önünde tutacaktır. Bunların başında, manevi zararın giderimi için gerekli olan koşullar gelmektedir. Buna göre, ruh ve beden bütünlüğünde meydana gelen zararın büyüklüğü ile özel durum ve şartlar manevi tazminatın tutarının belirlenmesinde etken olacaktır.

İş kazasının oluşumundaki koşulların kötülüğü, vehamet derecesi, zarar görenin bu koşullardan etkilenerек içine düştüğü elem ve ıstırap halinin fazla oluşu, acı ve ıstırap halinin devam süresi ve geleceğe yönelik durumu tutarın belirlenmesinde göz önünde tutulacak durumlardır. Feci bir şekilde meydana gelen iş

(90) OĞUZMAN, s. 339; SÜZEK (İş Güvenliği) s. 241

(91) Bu konuda daha geniş bilgi ve tartışmalar için bkz. SÜZEK (İş Güvenliği), s. 238 vd.

(92) Nitekim 22.6.1966 t. E. 7 K. 7. sayılı İçtihadı Birleştirme Kararında da bu durum belirtilmiştir. Buna göre, "Her ne kadar kanunumuzda işviçre'dekinden farklı olarak hakimın manevi tazminata adalete tevfikan hükmedeceği yazılı ise de, hakim esasen özel hal ve şartları takdir ederken, Medeni Kanunun 4 üncü maddesi mucibince hak ve nesafet kurallarına tabi olacağına göre, bu hükmü 4 üncü maddeyi teyit edici olarak telakki etmek gerekir" Bkz. aynı yönde, 9. HD. 18.4.1983 t. E. 2126 K. 3845 (Çenberci (İşK. 1984), s. 739).

kazasından yaralanan veya sakat kalan işçinin ve yakınlarının duyacağı elem ve ıstırap ile, oluşumunda olağanüstülük olmayan bir iş kazasından duyulan elem ve ıstırap bir olmayacaktır.

Tarafların sosyal ve ekonomik durumu da göz önünde tutulacak hususlardandır (93). Özellikle günümüzde hiçbir zaman gözardı edilmeyecek bir durum da paranın değeridir. Manevi tazminat tutarı belirlenirken, yargıç paranın alim gücünü her zaman gözönünde tutacaktır (94).

Manevi tazminatın tutarının belirlenmesinde önemli hallerden birisi de kusurdur. Buna göre, yargıç, tazminat tutarını saptarken öncelikle failin kusur oranını dikkate alacaktır. Kazanın veya hastalığın oluşmasında fail ne kadar, kusurlu ise, takdir edilecek tutar da o oranda fazla olmalıdır. Nitekim Yargıtay da, içtihadı birleştirme kararında bu noktaya temasla, "Eğer olayda failin veya onun hareketinden sorumlu olan şahsın, mesela istihdam edenin kusuru varsa ... manevi tazminat hükmedilmesinde ve miktarında nazara alınması icap eder" demektedir (95).

Mağdurun kusuru veya müterafık kusur da tutarın belirlenmesinde bir etkidir (96). Buna göre, kazanın veya hastalığın oluşmasında işçinin de kusuru varsa, takdir edilecek tazminat tutarı ona göre azaltılacaktır. Yeter ki, mağdurun kusuru tazminatı yersiz kılacak derecede ağır olmasın. Eğer mağdurun kusuru, tazminat takdirini haksız kılacak derecede ağır olursa, o zaman yargıç tazminat istemini reddetmelidir. Yargıtay da bu durumu belirterek, "... cismani zarara uğrayan yahutta ölen zarara birlikte sebebiyet vermişse, sebebiyet verme nisbetlerinin veya karşılıklı kusurlarının manevi tazminat hükmedilmesinde ve miktarında nazara alınması icap eder. Mücerret müterafık kusur veya birlikte sebebiyet verme durumu, manevi tazminat hükmedilmesine engel değildir. Ancak; müterafık kusur veya birlikte sebebiyet verme nisbeti, manevi tazminat hükmedilmemesini haksız ve yersiz kılacak derecede ağır ve büyük olursa, hakim manevi tazminata hükmetmeyebilir" (97).

Kaza veya hastalığın oluşmasında kusurun tamamı işçide ise, manevi tazminat istemi reddedilmelidir. Kimse kendi kusurundan yararlanmamalıdır (98).

(93) YİBK. 22.6.1966 t. E. 7 K. 7; Ayrıca bkz. 9. HD. 16.11.1982 t. E. 8156 K. 8965 (Çenberci İşK. 1984 s. 739)

(94) 15. HD. 15.9.1974 t. E. 710 K. 748 (Karahasan, s. 1298)

(95) YİBK. 22.6.1966 t. E. 7 K. 7

(96) 10. HD. 8.12.1976 t. E. 4170 K. 8339 (Karahasan, s. 1297); 9. HD. 17.3.1981 t. E. 1429 K. 3371 (Çenberci İşK. 1984 s. 742)

(97) YİBK. 22.6.1966 t. E. 7 K. 7

(98) TD. 2.4.1971 t. E. 4667 K. 2673 (Karahasan, s. 1299); 9. HD. 29.4.1980 t. E. 5670 K. 5147; 10. HD. 9.7.1975 t. E. 2491 K. 4427 (Çenberci (İşK. 1984), s. 741-742)

Manevi tazminatın amacı çekilen acıları dindirmek, yaşama arzusunu yenilemek, keder halini biraz olsun gidererek ruhi denge ve moral seviyesini eski hale getirmeğe çalışmak vb. olduğuna göre, tazminat olarak saptanacak tutar bu amacı gerçekleştirmeğe yetecek kadar olmalıdır. Yoksa hükmedilecek miktar bir sadaka niteliğinde olmamalıdır (99).

Yargıç, manevi tazminatın tutarını belirlerken, olabildiğince davayı ferdi-
leştirmeli, soyut ve genel düşünceden sıyrılmalıdır.

Dava , zamanaşımı süresi içerisinde ve fakat olay tarihinde oldukça geç bir tarihte açılmış ise, tutarın takdirinde bu durumda gözönünde alınmalıdır. Ancak, davanın geç açılması, özellikle ölenle yakınları arasındaki duygusal yakınlığın olmadığı anlamına gelmeyecektir. Bu hal, olsa olsa tazminat tutarının daha az belirlenmesinde önemli bir etken olacaktır (100).

Manevi tazminat istekleri, işçinin ölümü nedeniyle onun yakınlarınca ileri sürülüyorsa, yukarıda belirtilen hususlar tutarın belirlenmesinde yine gözönünde bulundurulacaktır.

Kusursuz sorumluluk hallerinde, kusur dışında kalan ve tutarın belirlenmesinde olumlu ve olumsuz etkisi olan durumlar dikkate alınacaktır.

Manevi tazminat, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinden başlayarak yasal faize tabidir. Yoksa, dava tarihinden itibaren faiz hükmedilmeyecektir.

V- MANEVİ TAZMİNATIN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARINI ÖNLEMEDEKİ İŞLEVİ

İş kazaları veya meslek hastalıklarının önlenmesinde, manevi tazminattan da yararlanılabilir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu BK. m. 47'ye dayanarak ruh ve beden bütünlüğünde oluşan zararların giderilmesi amacıyla açılacak manevi tazminat davalarında, özellikle işverenin iş güvenliği önlemlerini almada kusurunun bulunduğu hallerde, yüksek oranlarda manevi tazminata hükmedilmesi, işverenleri daha dikkatli davranmağa sevkedecektir.

Tazminat tutarının saptanmasında özellikle kusur oranının değerlendirilmesi, önleyicilik açısından daha bir önem arz etmektedir. İşveren, manevi tazminat tutarının azlığının, iş kazası veya meslek hastalığının oluşmasında kusurunun

(99) 4. HD. 5.2.1979 t. E. 4268 K. 1307; 4. HD. 24.11.1978 t. E. 11727 K. 13172 (Karahasan, s. 1302-1303); 15. HD. 3.4.1975 t. E. 1706 K. 1830 (Karahasan, s. 1306)

(100) 10. HD. 24.6.1975 t. E. 1836 K. 4046 (Karahasan, s. 1287); 9. HD. 19.4.1973 t. E. 39484 K. 11645 (Karahasan, s. 1289).

azlığı nedeniyle olduğunu bildiği sürece, iş güvenliği önlemlerini almada daha dikkatli davranacaktır.

Türk uygulaması manevi tazminat konusunda, caydırıcı nitelikte olmayan az miktarlarda tazminat ödettirilmesi şeklindedir. Yargıtay, yüksek olarak takdir edilen manevi tazminat tutarlarını “kazayı arzu edilen, özendirilen” “haksız zenginleşmeye yol açan”, “servet edinme aracı” olarak görmektedir (101). Oysa kişinin en önemli ve birincil özelliğe sahip olan varlığı, onun yaşamıdır. Yaşam, herşeyden önce gelmektedir. Hiç kimse yaşamını tehlikeye düşürecek bir takım oyunlara kalkışarak, onu servet kazanma aracı haline getirmez. Kişinin yakınlarının yüksek tutarda tazminat almak için onun ölümünü arzu edeceğini düşünmek de mantık kurallarıyla bağdaşmayacak bir durumdur. Bu şekildeki bir düşünce demek, kişinin varlık sebebi olan anasının, babasının, eşinin veya çocuğunun ölmesini arzulamak demektir. Hiç kimsenin böyle bir düşünce içerisinde olacağı da beklenebilir (102).

Yargıtay, yalnızca hakkaniyetin (adaletin) haklı göstermeyeceği oranda yüksek olan manevi tazminatların hükmedilmesini engelleyecek denetim yapmalıdır. Yerel mahkemenin yüksek tutarda takdir ettiği ve hem caydırıcı hem de hakkaniyete uygun olan kararlarını bozmamalıdır.

Tutarın fazlalığı konusunda dikkat edilecek bir nokta da, karşı tarafın müzayaka ve muavenet (yoksulluk ve yardıma muhtaç) haline düşmesinin engellenmesidir (103).

(101) 4. HD. 5.2.1979 t. E. 4268 K. 1307; 4. HD. 10.3.1978 t. E. 9576 K. 3103 (Karahasan, s. 1301 1303); 4. HD. 5.6.1974 t. E. 5835 K. 3057 (Karahasan, s. 1299); 15. HD. 10.3.1975 t. E. 1231 K. 1342 (Karahasan, s. 1307).

(102) KARAHASAN, s. 1160

(103) 9. HD. 7. 5.1983 t. E. 42655 K. 15525 (Çenberci, İşK. 1984, s. 740)

SONUÇ

Çalışmamızda, iş kazaları, meslek hastalıkları ve bunlardan doğan manevi tazminat davalarını hukuki açıdan genel olarak incelemeye çaba gösterdik.

İş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan manevi tazminat davalarını daha iyi anlayabilmek için, iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarının da açıklanması gerekmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıkları SSK'nda düzenlenmiştir. Ancak, bu düzenleme esas itibari ile Sosyal Sigortalar Kurumunun yapacağı yardımlar gözönüne alınarak yapılmıştır. Bu nedenle kişi unsuru açısından içerik dar tutulmuştur. Ancak, kaza veya hastalığın meydana geleceği yer itibari ile oldukça geniş bir alan düzenlenmiştir. Konuya ferdi iş hukuku açısından yaklaşıldığında ise, bunun tam tersi bir durum ile karşılaşılırız: kişi unsuru açısından geniş, kaza ve hastalığın oluşabileceği yer itibari ile dar kapsamlı bir sonuç ortaya çıkmaktadır.

İş hukuku mevzuatında her ne kadar manevi tazminat düzenlenmemişse de, ittifakla iş kazası ve meslek hastalığı sonucu manevi tazminat davası açılabileceği kabul edilmektedir. Bu nedenle iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçi veya yakınları BK. m. 47'de düzenlenen manevi tazminatı talep edebileceklerdir.

Manevi tazminatın niteliği gereği, bu tazminatı talep edebilmek için, failin kusurlu olması koşul değildir. Ancak, kusur durumu manevi tazminat talep edebilmek için gerekli koşullardan olan özel durumlar içerisinde değerlendirilecek bir konudur. Olayın meydana gelmesinde failin kusuru olmasa da manevi tazminat talep edilebilecektir.

Manevi ıstırapın büyüklüğü, tarafların ekonomik ve sosyal durumları, işçinin ölümü halinde onun yakınlarıyla olan bağıllığı, kazanın oluşmasındaki koşullar gibi durumlar hem manevi tazminatın bir koşulu hem de tazminat tutarının belirlenmesinde gözönünde tutulacak durumlardır.

Zararlandırıcı olay sonucu işçi ölmemiş ve diğer koşullar da gerçekleşmişse, onun yakınları da manevi tazminat davası açabilmelidirler.

Her ne kadar manevi tazminat talep hakkı kişiye sıkı surette bağlı haklardan ise de aleniyet kazanmış istemler devredilebilecektir. Bu sayede, bu hak üzerinde başkalarının çekişmeye girmesi de engellenmiş olacaktır.

Hizmet akdi işverene işçiyi gözetme (iş güvenliği önlemlerini alma) borcunu da yüklemektedir. İşverenin iş güvenliği önlemlerini almaması sonucu iş kazası ve meslek hastalığı oluştuğunda, işveren hizmet akdine aykırı davranmış olacak ve işverenin sözleşmeden doğan (akdi) sorumluluğu doğacaktır. Sözleşmeden doğan sorumluluk ise BK. m. 125'de düzenlenen on yıllık zamanaşımına

tabidir. İşveren, işgüvenliği önlemlerini almamakla doğrudan kişi varlıklarını korumayı amaçlayan buyurucu davranış kurallarını ihlal etmiş sayılır. Bu durum da işverenin haksız fiil sorumluluğunu doğurur. Bu halde ise, BK. m. 60'da düzenlenen bir ve on yıllık zamanaşımı süreleri söz konusudur.

Hukukun bir işlevi de zararları meydana gelmeden önce önleyerek, kişi yaşamının sağlıklı bir şekilde devamını sağlamaktır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde, manevi tazminattan da yararlanmak mümkündür. Caydırıcı nitelikte, yüksek oranlarda manevi tazminatlara hükmetmek, işverenleri iş güvenliği konusunda çok daha dikkatli davranmağa sevkedecektir.

KISALTMALAR

ABD	: Ankara Barosu Dergisi
AD	: Adalet Dergisi
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
BİK	: Basın İş Kanunu
bkz.	: bakınız
C.	: Cilt
Çev.	: Çeviren
DİK	: Deniz İş Kanunu
dn.	: Dip not
E.	: Esas
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
İBD.	: İstanbul Barosu Dergisi
İHİD	: İş Hukuku ve İktisat Dergisi
İHU	: İş Hukuku Uygulaması, Kararlar ve İncelemeleri
İKİD	: İlmî ve Kazâî İçtihatlar Dergisi
İşMK	: İş Mahkemeleri Kanunu
İşK	: İş Kanunu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
m.	: Madde
MHAD	: Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi
MMTD	: Millet Meclisi Tutanak Dergisi
RG	: Resmi Gazete
RKD	: Resmi Kararlar Dergisi
S.	: Sayı
s.	: Sahife
SK	: Sendikalar Kanunu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kanunu
SSSİT	: Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü
t.	: tarih
TD.	: Ticaret Dairesi
vd.	: ve devamı
YİBK.	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı
YKD	: Yargıtay Kararları Dergisi
yuk.	: yukarıda

KAYNAKLAR

- ATABEK, Reşat,: İş Kazası ve Sigortası, İstanbul, 1978
- CENDEL, Tangut,: İş-Yerindeki Öldürme Olayının İş Kazası Sayılması, İHU, SSK. 11 (No. 1)
- ÇELİK, Nuri,: İş Hukuku Dersleri, 7. Bası, İstanbul 1985
- ÇENBERCİ, Mustafa,: Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara, 1985 (SSK. 1985)
- ÇENBERCİ, Mustafa,: Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara, 1977 (SSK. 1977)
- ÇENBERCİ, Mustafa,: İş Kanunu Şerhi, 5. Bası, Ankara, 1984 (İşK. 1984)
- ÇENBERCİ, Mustafa,: İş Kanunu Şerhi, 4. Bası, Ankara, 1978 (İşK. 1978)
- EREN, Fikret,: Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara, 1974.
- EREN, Fikret,: Hukuka Aykırılık Bağı veya Normun Korunma Amacı Teorisi, Prof. Dr. Mahmut Kologlu'ya 70. Yaş Armağanı, 1975 (Hicri'ce Ayıklık)
- GÜNDÜZ, Adil,: Manevi Tazminat Kusurun Rolü, ABD. 1972/1
- GÜRSOY, Kemal Tahir,: Manevi Zarar ve Tazmini, AÜHFD, 1973, C. XXX, S. 1-4
- GÜRSOY, Kemal Tahir,: İşverenin Sorumluluğu, AÜHFD, 1974, C. XXXI, S. 1-4
- İNAN, Ali Naim,: Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Ders Kitabı, Ankara, 1979
- İZVEREN, Adil,: Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, 2. Baskı, Ankara, 1970
- İZVEREN, Adil,: İş Hukuku, I, II, III, Ankara, 1974 (İş Hukuku)
- KANIK, Tahir,: Manevi Tazminat Davaları, AD, Yıl. 41, Eylül-1950, S. 9
- KARAHASAN, Mustafa Reşit,: Sorumluluk ve Tazminat Hukuku, Ankara, 1981
- KILIÇOĞLU, Ahmet M. : Manevi Tazminatın Hukuksal Niteliği, ABD, Yıl. 41, 1984/1
- KURU, Baki,: Medeni Usul Hukuku, Ders Kitabı, 3. Baskı, Ankara, 1931
- OĞUZMAN, Kemal,: İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İÜHFM, 1969, C. XXXIV, S. 1-4
- Piermarco ZEN-RUFFINEN (Çev. Haluk BURCUOĞLU), : İsviçre Sorumluluk Hukukunda Destekten Yoksun Kalma Tazminatı ve Manevi Tazminat Konusunda Yeni Gelişmeler, İBD, 1985, C. 59, S. 4-5-6
- SAYMEN, Ferit Hakkı/EKONOMİ, Münir,: Sosyal Sigortalar Tatbikatı, İstanbul, 1966
- SÜZEK, Sarper,: İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985 (İş Güvenliği)
- SÜZEK, Sarper,: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Devletin, İşverenin ve Sendikaların Sorumluluğu, ODTÜ Mühendislik Fakültesi ve Prof. Mustafa Parlar Eğitim ve Araştırma Vakfı Kıbrıs Seminerleri, Ankara, 1985
- TEKİNAY, S. S./AKMAN, S./BURCUOĞLU, H./ALTOP, A. : Tekinay Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. I, 5. Bası, İstanbul, 1985
- TEKİNAY, S. Sulhi,: İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi, MHAD, 1968, Yıl. 2, S. 3
- TUNCAY, A. Can,: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 2. Bası, İstanbul 1984

- TUNCAY, A. Can, : İş Kazasının Unsurları ve İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu, İHÜ, SSK. 11 (No. 2)
- TUNÇOMAĞ, Kenan, : Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 2. Baskı, İstanbul, 1982 (Sosyal Sigortalar)
- TUNÇOMAĞ, Kenan, : Türk Borçlar Hukuku, C. I, Genel Hükümler, İstanbul, 1976, (Borçlar I)
- TUNÇOMAĞ, Kenan, : Hizmet İlişkisinden Doğan Manevi Tazminat İstekleri ve Yargıtay Kararları, TÜTİS-İHİD, 1984, S. 2 (Hizmet İlişkisinden)
- TUNÇOMAĞ, Kenan, : İş Hukuku, C. I, Genel Hükümler-Hizmet Sözleşmesi, 3. Bası, İstanbul, 1984 (İş Hukuku)
- ÜNAL, Mehmet, : Manevi Tazminat ve Bu Tazminat Çeşidinde Kusurun Rolü, AÜHFD, 1978, C. XXXV, S. 1-4
- YÜCE, Turhan Tufan, : Medeni Hukukumuzda Manevi Tazminat, AD. Yıl. 43, Mart-1952 S. 3