

## İŞ KAZASINDAN ZARAR GÖRENLERİN VE YAKINLARININ MADDİ VE MANEVİ ZARARLARININ TAZMİNİ

*Compensation of Tengible Damages and Emtional Distress of  
Injured People and Relatives due to Labour Accident*

*Av. Mehmet Şirin ERDOĞAN\**

### 1. GİRİŞ

Bahis konusu çalışmamızda, evleviyetle iş kazasının tanımı ve unsurları üzerinde durulacak ve konu ile alakalı yargı içtihatlarına değinilecektir. Akabinden iş kazası nedeniyle zarar gören ile yakınlarının maddi zararlarının tazmini, bilhassa zarar görenin yakınlarına ödenmesi gereken destekten yoksun kalma tazminatı ile sosyal devlet ilkesi prensibi gereğince Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına zarar gören ve yakınlarına iş kazası nedeniyle verilecek ödeneklerin maddi zararların hesaplanmasında nasıl dikkate alınacağı hususları ele alınacaktır. En nihayetinde iş kazası nedeniyle zarar gören ile yakınlarının manevi zararlarının tazmini konusu işlenecektir. Bahis konusu hususlar incelenirken doktrinde ileri sürülen farklı görüşler yargı içtihatları ile birlikte değerlendirilip okuyucuların dikkatine sunulmaya çalışılacaktır.

### 2. İŞ KAZASININ TANIMI

Belirtmek lazım gelir ki, iş kazasının tanımı gerek öğretide gerek yargı içtihatlarında gerekse de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 üncü maddesinde yapılmıştır.

---

\* Avukat-Öğretim Görevlisi

Öğretide ve Yargıtayımızca genel kabul gören tanıma göre iş kazası, "İşçinin, işverenin hakimiyeti altında bulunduğu sırada, onun için ifa ettiği işten veya iş dolayısıyla dış bir sebeple aniden meydana gelen bir olay sonucu uğramış olduğu kazadır."<sup>1</sup>Bu bağlamda doktrin tarafından yapılan ve yukarıda zikredilen tanım ele alındığında, iş kazası ile meslek hastalığı ayırımında iş kazasının daha ziyade aniden meydana gelen bir olaydan mütevellit olması hususunun önem arz ettiği görülecektir. Ancak aniden meydana gelen olay kavramından da çok kısa zaman diliminde meydana gelen olay anlaşılmalıdır. Burada önem arz eden husus, yani aniden meydana gelen olay kavramından anlaşılması gereken başlangıcı ve sonu sabit olan ve bir defalık oluş niteliği arz eden olaydır. Bu nedenledir ki, eğer meydana gelen olay zaman içerisinde işçideki bedeni ve ruhi bozukluk artmakta ise, artık iş kazasından değil, meslek hastalığından söz etmek gerekecektir.

Borçlar hukuku anlamında kaza bilindiği üzere, evvelden kestirilemeyen, dış etki ile aniden husule gelen, arzu edilmeyen olay şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanım yukarıda zikrolunan tanımdan da anlaşılacağı üzere iş kazası tanımından daha geniş bir anlam ifade etmektedir. Hukukun temel ilkeleri mucibince bir hadisenin iş kazası çerçevesinde kabul olunması için kaza ile işçinin işveren için yaptığı iş arasında uygun illiyet bağı mevcut olmalıdır. Keza bu nedenledir ki, işçinin işveren tarafından temin edilen araçta işyerine giderken geçirdiği trafik kazası iş kazası olarak mütalaa edilebilirken, işçinin işverenin temin ettiği araçta hafta sonu pikniğe giderken geçirdiği trafik kazası iş kazası olarak mütalaa edilmeyecektir.

Yukarıda ifade olunduğu üzere, iş kazasının bireysel iş hukuku, Sosyal Sigortalar ve Sağlık Sigortası Kanunu ve en nihayetinde borçlar hukuku anlamında farklı tanımları bulunmaktadır. Mezkur tanımlar, iş kazası nedeniyle tatbik edilecek rejime göre farklılık arz edecektir. Yani zarar gören, 5510 sayılı Kanun mucibince iş kazası ödeneği talep edecekse bahis mevzusu düzenlemede yer alan tanıma göre iş kazası ele alınacak, keza bireysel iş hukuku anlamında

---

<sup>1</sup> Ulusan, İlhan, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, 1990, s. 72.

işverene karşı başvuruda bulunacaksa bireysel iş hukuku anlamında iş kazası tanımlanacaktır. Bu bağlamda iş kazasının farklı tanımlarına bakmakta fayda mülhaza etmekteyiz.

Bilindiği üzere, iş kazası 5510 sayılı Kanununun 13 üncü maddesinde tanımlanmıştır. Bahis mevzusu düzenlemeye göre; "İş kazası;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Bu Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında,

meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır." Mezkur düzenleme ele alındığında, görülecektir ki, iş kazasından bahsetmek için işverenin işyeri koşulları yahut iş güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle meydana gelmesi lüzum arz etmez. Zira iş kazasının işçinin işverenin himayesi altında bulunduğu esnada husule ermesi kafidir. Bu bağlamda işverenin himayesi altında olmak kaydıyla, işçinin deprem, yıldırım düşmesi, yahut işveren dışındaki başka kişilerin eylemi nedeniyle husule gelen kazalar da 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası olarak kabul edilecektir. Yukarıda zikrolunan hükmün (b) bendi mucibince işveren tarafından yürütülen iş nedeniyle meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olay da iş kazası olarak kabul edilmektedir. Bahis mevzusu düzenleme ile işyeri dışında işçinin işverene bağlılık unsuru mucibince işveren adına yaptığı iş ve işlemlerde meydana gelen olaylar da iş kazası kapsamında mütalaa edilecektir. Nitekim Yargıtayımızda işçinin işverenin emir ve hakimiyeti altında bulunduğu esnada işyeri haricinde husule gelen olayları iş kazası olarak kabul etmektedir.

Yani ve diğer açık hükümlerden de anlaşılacağı üzere 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazasından bahsetmek için iş kazası olarak nitelendirilen olayın işyerinde husule gelmesi gerekmemektedir. 5510 sayılı Kanunu 13 üncü maddesinin ikinci fıkrası mucibince iş kazasının kazadan sonraki 3 gün içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına bildirilmesi lazım gelmektedir. Bu çerçevede Kurum bildirilen olayın iş kazası olup olmadığını tahkik etme ve tahkikat neticesinde vardığı neticeyi ilgililere bildirmek durumundadır. İşverenin mezkur bildirim yapmaması halinde işçi veya hak sahiplerinin doğrudan kuruma müracaat edebilecekleri gibi, işçi veya hak sahipleri iş kazasının tespiti maksadıyla Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının da hasım olarak gösterileceği bir müracaatı iş mahkemesine yapabilirler. Keza ifade etmek lazım gelir ki, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının yapacağı tespite katılmayanlar, alınan karara karşı iş mahkemesine müracaat edebilirler. Zarar gören işçi veya hak sahiplerinin açacağı iş kazasına dayanan maddi veya manevi tazminat davalarında iş kazası işverence Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına bildirilmiş olmakla birlikte mezkur Başkanlık tarafından yapılan tahkikatta hadisenin iş kazası kabul olunmadığı veya işveren tarafından mezkur Başkanlığa bildirimde bulunulmadığı anlaşılırsa tazminat davasını gören mahkeme ya iş kazasını ön mesele şeklinde huzurdaki davada halleder ya da iş kazasının tespitini teminen davacının başvurusunda bulunması için önel verir. Tüm bu izahatlar muvacehesinde denilebilir ki, 5510 sayılı Kanuna göre, iş kazası nedeniyle verilecek ödeneklerden sigortalı ve hak sahiplerinin faydalanması maksadıyla yapılacak olan tahkikatlarda iş kazası kavramının nasıl değerlendirilmesi gerektiği sorusunun yanıtı olarak karşımıza 5510 sayılı Kanunun 13 üncü maddesi çıkmaktadır.

Bireysel tazminat hukuku bakımından iş kazasının tanımında ikili ayırım yapmak ihtiyacı hasıl olmaktadır. Bu bağlamda taraflar arasında akdedilen sözleşme eğer 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi ise buna göre değerlendirme yapıp, işverenin mesuliyetini bahis mevzusu hükümler mucibince tesis etmek lazım gelir. Ve fakat taraflar arasında akdedilen sözleşme eğer Borçlar Kanunu hükümlerine tabi ise işverenin mesuliyetini Borçlar Kanunu hükümlerine göre tesis etmek lazım gelecektir. Bu bağlamda ifade etmek gerekir

ki, gerek İş Kanunu hükümlerine göre gerekse de Borçlar Kanunu hükümlerine göre işverenin iş kazasından mütevellit mesuliyetinin tespitinde 5510 sayılı Kanunda yer alan iş kazası tanımından faydalanmak ve fakat bahis mevzusu tanımda geçen “işyeri” mefhumunu daha geniş yorumlamak lazım gelmeli ve yukarıda zikrolunan doktrin ve yargı kararları muvacehesinde değerlendirmeye gidilmelidir.

### 3. İŞ KAZASI NEDENİYLE MEYADANA GELEN MADDİ ZARARIN TAZMİNİ

#### 3.1. Genel Olarak:

Bilindiği üzere iş kazası nedeniyle işçide meydana gelen zararın tazmini mevzuunda, esas mesnet akde dayalı mesuliyettir. Nitekim işveren ile işçi arasında gerek İş Kanunu gerekse de Borçlar Kanunu mucibince bir iş akdi yapılmakta ve yapılan bu akde göre işveren işçinin iş sağlığı ve güvenliğini temin borcu altına girmektedir. İşte bahis mevzusu borcun ihlalden husule gelen iş kazası nedeniyle işçi işverenden gördüğü zararın tazminin talep etmektedir. Bu çerçevede ifade etmek gerekirse, işverenin mesuliyetinden bahsetmek için; iş kazası olmalı, iş kazasından kaynaklı bir maddi zarar olmalı, iş kazası ile zarar arasında illiyet bağı bulunmalı ve yargı içtihatları ile doktrinde tartışmalı olmakla birlikte işverenin kusurlu olması gerekmektedir.

Yukarıda da ana hatlarıyla değinildiği üzere, işverenin mesuliyetinden bahsetmek için iş kazası değildir. -İş kazası mefhumu yukarıda ayrıntısıyla ele alındığı için tekrar incelenmeyecektir.- Keza bahis mevzusu mesuliyetten bahsetmek için iş kazasından kaynaklı bir maddi zararın olması lazım gelmektedir. Hemen ifade etmek gerekirse iş kazası nedeniyle meydana gelen maddi zararın tespitinde Borçlar Kanununun 46 ncı maddesi ehemmiyet arz etmektedir. Bahis mevzusu hükme göre; “ *Cismani bir zarara duçar olan kimse külliyen veya kısmen çalışmağa muktedir olmamasından ve ilerde iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve ziyasını ve bütün masraflarını isteyebilir.*” İş kazası sonucu sürekli iş göremez durumuna gelen sigortalı, bu işgücü kaybı nedeniyle cismani zarara uğramıştır.

İşçinin bedensel zararı nedeniyle olay tarihinden itibaren ölene kadar bu efor kaybının neden olduğu maddi zararın giderilmesi lazımdır. İşçinin iş kazasından sonra daha yüksek ücretle iş bulması veya aynı işine devam ediyor ve aynı ücreti elde ediyor olması bedensel zararın bulunmadığı anlamına gelmez. İşçinin iş kazası nedeniyle sürekli iş göremez durumuna düşmemiş ve hatta iş göremezlik oranı % 0 olarak belirlenmiş ise de sürekli iş kaybından söz edilemeyecek ve fakat tazmini gereken maddi zararın varlığının kabulü gerekecektir. Bu durumda, işçinin sağlık raporuyla belirlenen çalışmadığı süre için Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından 5510 sayılı Kanun gereğince kendisine ödenen geçici iş göremezlik ödeneği, çalışması halinde alacağı ücreti karşılamıyorsa maddi bir zarardan bahsedilecektir.<sup>2</sup> Nitekim Yargıtayımızın 21 inci Hukuk Dairesinin 21/05/2007 tarih ve 2007/8369 sayılı kararında, sürekli iş göremezlik oranının % 0 olduğu gerekçesiyle maddi tazminat davasının reddinin doğru olmadığı, davacının zarar gördüğü olay nedeniyle tedavisinin devam ettiği ve çalışmadığı sürelerde % 100 iş gücü kaybına uğradığı kabul edilerek bilirkişi aracılığı ile maddi zararının tespiti ile Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin düşüldükten sonra elde edilmesi gereken neticeye göre karar verilmesi gerektiği ifade olunmuştur.<sup>3</sup> Bilindiği üzere, 5510 sayılı Kanunun 16 ncı maddesi mucibince iş kazası nedeniyle sigortalı olan zarar görene geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi, sürekli iş göremezlik geliri bağlanması ile belli tedavi giderlerinin karşılanması şeklinde bir takım haklar öngörülmüştür. Bu çerçevede ifade edilecek olursa, iş kazası eğer hem 5510 sayılı Kanunun kapsamına hem de bireysel tazminat hukuku kapsamına giriyorsa, zarar gören işçiye 5510 sayılı Kanun mucibince bir takım haklar sağlanmaktadır. İşte bu nedenledir ki, uygulamada, işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranışı nedeniyle zarar gören işçinin açtığı maddi tazminat davaları sosyal sigorta mevzuatı hükümlerince sağlanan

<sup>2</sup> Balcı, Mesut, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları, Destekten Yoksun Kama Nedeniyle Tazminat Davaları Uygulaması ve İçtihatlar, 2008, s. 105-106.

<sup>3</sup> Bahis mevzusu karar için bkz. Balcı, age. s. 107.

haklar dışında kalan zararların ödetilmesi ilkesine dayanmaktadır.<sup>4</sup> Bu nedenledir ki, açılan davalarda zararın tespitinde sosyal sigorta mevzuatı mucibince zarar görene sağlanan haklar göz önünde bulundurulmakta ve zarardan bu hakların tenzili yapılmaktadır. Zarar görene sosyal sigorta mevzuatı mucibince yapılan ödemelerin dışında kalan ödemelerin tazmini kuşku yok ki, işverenden talep edilebilecektir. Misalen 5510 sayılı Kanun mucibince karşılanamayan estetik giderleri işverenden talep edilecektir.<sup>5</sup> İş kazası nedeniyle oluşan zararın 5510 sayılı Kanun gereğince Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığınca karşılanan kısmı aynı Kanununun 21 inci maddesi mucibince işverene rücu edilir.

Yine iş kazasından husule gelen maddi zararda işverenin mesul tutulabilmesi için, meydana gelen zarar ile iş kazası arasında illiyet bağı bulunmalıdır. Yargıtayımıza göre, kanun ve tüzüklerin işverene yüklediği veya işin mahiyeti ve hakkaniyet gereğince işverence alınması lazım gelen ve fakat alınmayan tedbirler, gösterilmeyen ihtimam arasında uygun illiyet bağı mevcut olmalıdır.

En nihayetinde ifade etmek lazım gelir ki, iş kazasından tevellüt eden maddi zarardan işverenin mesul tutulabilmesi için -doktrin ve yargı içtihatlarında farklı görüşler mevcut olmakla birlikte- işverenin kusurlu olması lazım gelir. Hemen ifade etmek gerekir ki, Yargıtayımız tesis ettiği kararlarda, işverenin iş kazasından husule gelen maddi zarardan mesul tutulabilmesi için, iş kazasından husule gelen maddi zararların işverenden tazmini için işverenin kusurlu olması şartını aramamaktadır. Yüksek Mahkeme, kusura dayanan sorumluluk ilkesinin toplumsal ihtiyacı karşılamayacağını, işverenin kendi alanında her türlü tedbiri almış olsa dahi, işyeri koşullarından tehlikeli durumların ortaya çıkacağını gözeterek risk nazariyesi mucibi-

---

<sup>4</sup> Süzek, Sarper, İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri, 30. Yıl Armağanı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi yayını, 2006, s. 192 vd.

<sup>5</sup> Zira Yargıtayımızın 21 nci Hukuk Dairesinin 12/06/2006 tarih ve 2006/6274 sayılı Kararı, estetik giderlerinin işveren tarafından karşılanacağını kabul etmiştir.

bince kusursuz sorumluluğuna gidilmesi gerektiğini öngörmektedir.<sup>6</sup> Lakin hemen ifade etmek gerekirse, öğretide işverenin bahis mevzusu mesuliyetinin risk nazariyesine dayandırmasına karşı çıkmaktadır. Bahis konusu görüşe göre, işverenin mesuliyeti akde aykırılık veya haksız fiile dayanan sorumluluk çerçevesinde düşünülebilecektir. Bu çerçevede işverenin mesul olabilmesi için kati surette kusurlu olması şartı tahakkuk etmelidir.<sup>7</sup> Hemen ifade etmek gerekirse, biz de işverenin mesul tutulabilmesi için kusurunun bulunması gerektiği görüşüne iltifat etmekteyiz. Zira kusursuz sorumluluk ilkesi, sorumluluk hukukunda istisna olarak yasalarda öngörülen hallerde söz konusu olmakta, esas ilke kusurlu sorumluluk ilkesi olarak kabul edilmektedir. Bu kabilde olmak üzere, işverenin işçi ile arasında akdedilen iş akdine aykırılıktan sorumlu tutulması gerektiğini ve kusursuzluğunu ispat etmesi halinde mesuliyetten ari olacağını düşünmekteyiz.

### 3.2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı:

Hemen ifade etmek gerekirse, destekten yoksun kalma tazminatı işçinin ölümü halinde desteğinden yoksun kalanların işverene karşı açacağı maddi tazminat davası şeklinde olduğundan, yukarıda işverenin maddi zararlardan mesuliyeti için öngörülen tüm şartların tahakkuku lazım gelir. Bu nedenle yukarıda zikredilen şartları tekrarlamama adına bu şartlara değinilmeden salt hak sahipleri açısından uygulamada karşılaşılan bir takım hususlara değinilecektir. Evleviyetle ifade etmek lazım gelir ki, işverenin bahis mevzusu sorumluluğu işçinin iş kazası neticesinde ölmesi halinde işlerlik kazanacak olup, Borçlar Kanununun 45 inci maddesine göre tatbikat yapılacaktır. Borçlar Kanununun 45 inci maddesine göre, *"Bir adam öldüğü takdirde zarar ve ziyan, bilhassa defin masraflarını da ihtiva eder.*

*Ölüm neticesi olarak diğer kimseler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde, onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir."*

<sup>6</sup> Yargıtayımızın 21 nci Hukuk Dairesinin 01/02/2000 tarih ve 2000/496 sayılı Kararı. Karar için bkz. Balcı, Mesut, age. s. 121.

<sup>7</sup> Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 2009, s. 173.



Öte yandan Borçlar Kanununun 322 nci maddesi destekten yoksun kalma tazminatına hak kazananların işverene karşı akde aykırılıktan hareketle talepte bulunabilecekleri öngörülmüştür. Bu çerçevede müstakar uygulamalara göre, destekten yoksun kalan eş, yaşam tablosuna göre ölen eşin muhtemel bakiye ömrü ile kendi muhtemel bakiye ömründen hangisi az ise o kadar süreyle destek görecektir, kural olarak erkek çocuklar 18 yaşına kadar, kız çocuklar ise köyde 18 kentte ise 22 yaşına kadar destek görecektir. Yine destekten yoksun kalma tazminatı için mirasçılar değil, işçinin sürekli ve düzenli yardımından yoksun kalanlar başvurabileceklerdir. Destekten yoksun kalma tazminatının hesabında ölen işçinin yakınlarına 5510 sayılı Kanununun 20 nci maddesi mucibince hak sahiplerine bağlanan gelirler göz önünde bulundurulacak ve bu durumda tenzilata gidilecektir. Bu bağlamda Yargıtayımıza göre, destekten yoksun kalma tazminatı mirasçılık sıfatından bağımsız bir hak olduğundan, desteğin sağlığında malullük nedeniyle uğradığı güç kaybına karşılık işverenden almış olduğu tazminat destekten yoksun kalma tazminatından indirilemeyecektir.<sup>8</sup>

#### 4. İŞ KAZASI NEDENİYLE MEYDANA GELEN MANEVİ ZARARIN TAZMİNİ

Bilindiği üzere, manevi zararın tazmininin öngören temel düzenleme Borçlar Kanunumuzun 47 nci maddesidir. Bahis konusu düzenlemeye göre; *"Hakim, hususi halleri nazara alarak cismani zarara duçar olan kimseye yahut adam öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar namıyla muvafık tazminat verilmesine karar verebilir."* Bu çerçevede belirtmek gerekir ki, iş kazası nedeniyle zarar görecektir olan kimseye manevi tazminat verilebilecektir. Bunun için, iş kazası olmalı, kişide manevi zarar husule gelmeli, bahis mevzusu manevi zarar ile iş kazası arasında uygun illiyet bağı bulunmalı ve kanaatimizce işverenin kusurlu olması lazım gelir. Bu hususlara -manevi zarar olması şartı dışında- yukarıda maddi zararın tazmini mevzuunda

---

<sup>8</sup> Yargıtayımızın Hukuk Genel Kurulunun 25/05/1984 tarih ve 1984/619 sayılı Kararı. Karar i.in bkz. Çelik, Nuri, age. s. 176.

değnilildiği için, burada değinilmeyecek, direk manevi zarar oluşması şartı ele alınacaktır. Malum olunduğu üzere, bir kimsenin şahsiyetine yapılan tecavüzden duyduğu elem ve üzüntü manevi zarar olarak kabul edilmektedir.<sup>9</sup> Bu konuda Yargıtayımızın 26/06/1966 tarih ve 1966/7 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı da yol göstericidir. Buna göre, manevi tazminata hükmedilebilmesi için; eylem, zarar, zarar ile eylem arasında illiyet bağı ve işçinin cismani zarar uğraması lazımdır.<sup>10</sup> Bu çerçevede iş kazası nedeniyle cismani zarara uğrayan işçinin manevi zararının tazmini için mezkur kararda sayılan şartların hadisede vuku bulması gerekecektir. Manevi tazminata hükmedilmesi için sürekli iş göremezlik raporu alınması şart değildir. Geçici iş göremezlik halinde dahi manevi tazminata hükmedilebilecektir. Nitekim Yargıtayımızın 21 nci Hukuk Dairesi 17/05/2007 tarih ve 2007/8208 sayılı Kararında maluliyet oranının % 0 olması halinde dahi diğer şartların tahakkuku halinde zarar görenin manevi tazminat talep edebileceğini öngörmüştür.<sup>11</sup>

Hemen ifade etme gerekirse, iş kazası nedeniyle işçinin ölümü halinde yakınlarının manevi tazminat talep edecekleri su götürmez bir gerçektir. İşçinin iş kazası nedeniyle ölmeyip, sadece zarar görmesi halinde kural olarak yakınlarının yansıma yoluyla manevi tazminat talep edebilecekleri açıktır. Ancak, Yargıtayımız çok ağır bedensel zararlar halinde zarar görenin yakınlarının manevi acı duyacakları ve manevi zarar görebileceklerini kabul etmiştir.<sup>12</sup> Nitekim Yargıtayımızın 21 nci Hukuk Dairesinin 23/03/2004 tarih ve 2004/276 sayılı Kararında işçinin % 100 iş göremez durumuna geldiği halde yakınlarının manevi tazminat talebinin karşılanacağını hükme bağlarken, 27/01/2003 tarih ve 2003/427 sayılı Kararında ise işçinin % 51 oranında iş göremez durumuna geldiği halde yakınlarının manevi tazminat talebinin karşılanamayacağını hükme bağla-

---

<sup>9</sup> Oğuzman, Kemal, Öz, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2009, s. 515.

<sup>10</sup> Karar için bkz. Balcı, Mesut, age. s. 553.

<sup>11</sup> Bahis konusu Karar için bkz. Balcı, mesut, age. s. 555-556.

<sup>12</sup> Balcı, Mesut, age. s. 553.

mıştır.<sup>13</sup> Hemen belirtmek lazım gelir ki, salt mirasçılık hakkına sahip olanların manevi tazminat talebinde bulunabilecekleri yönündeki belirleme doğru değildir. Nitekim Yargıtayımızın 4 üncü Hukuk Dairesinin 17/11/2006 tarih ve 2006/12432 sayılı Kararında işçi ile içsel ve gerçek bir duygu bağının varlığı manevi tazminat talebi için yeterli görülmüştür.

## 5. SONUÇ

En nihayetinde iş kazasından meydana gelen zararların tazmini açısından, evleviyetle husule gelen hadisenin iş kazası olup olmadığıнын tayini, ortada bir iş kazası var ise bunun neticesinde maddi veya manevi zararın olup olmadığıнын tayini, keza Yargıtayımızın aksine meydana gelen olayda işverenin kusurunun olup olmadığıнын tayini ile iş kazası nedeniyle zarar gören veya yakınlarına sosyal güvenlik mevzuatı mucibince yapılan ödemelerin gözetilerek bir neticeye varılması gerektiği kanaatindeyiz. Bu çerçevede bahis konusu zararın akde dayanılarak tazmini yapılacağından ispat küflentinin işverende olacağı gözetilerek uygulamanın şekillenmesi ve mutlak surette meydana gelen kazada işverenin en azından hafif kusurlu da olsa kusurunun bulunması gerektiğini düşünmekteyiz.

---

<sup>13</sup> Bahis mevzusu kararlar için bkz. Balcı, Mesut, age. s. 562-563.