

# İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN MADDİ TAZMİNAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ

*Arş. Gör. Fatma Zeynep ALTINER\**

## I. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI

Çalışma hayatının gerekleri, işçi işveren ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal açıdan güçlü işverenin karşısında işçilerin işverene hem hukuki hem de ekonomik yönden bağımlı durumda olmaları nedeniyle, işverenin daha fazla korumaya yönelik yükümlülükler yüklenmesini gerektirmiştir<sup>1</sup>. İşçi ile işveren arasındaki sözleşmesel ilişkide kişisellik unsurunun da ön plana çıkması nedeniyle işverenin işçiyi gözetme borcu ağırlık kazandığı için, hem iş hukukunda hem de borçlar hukukunda özel olarak düzenlenmiştir. İş Kanununda, bu borca ilişkin genel kural m. 77/I'de her işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu şeklinde ifade edilirken, Borçlar Kanununda aynı husustaki düzenleme olan m.332/I hükmünde iş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecbur olduğu şeklinde ifadesini bulmuştur.

İşverenin gözetme borcunun kapsamına özellikle işçinin karşılaştığı mesleki risklere karşı da koruyucu önlemler alma yükümlülüğü girer. İşçinin doğrudan doğruya işin ifası veya iş dolayısıyla karşı karşıya kaldığı tehlike-

---

\* Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Hukuk Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi.

<sup>1</sup> İbrahim AYDINLI, İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Bir Yaklaşım, Kamu İş, C. 8, S.1/2005, s.5.

lere mesleki risk adı verilmekte olup, mesleki riskler esasen, iş kazası ve meslek hastalığı olarak iki temel riski işaret eder<sup>2</sup>.

İş kazası ve meslek hastalığı tanımını İş Kanunu ve Borçlar Kanununda değil, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda bulmuştur. İş kazası; m. 13 hükmüne göre 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 Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır. Meslek hastalığı ise m. 14 hükmünde sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlülük halleridir.

BK m. 332 ve İşK.m. 77 işveren açısından işçinin karşılaşacağı mesleki risklere karşı gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini alma yükümlülüğünü düzenlemiştir. BK m. 332'de işveren akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde istenilebilecek önlemleri almakla yükümlü tutulmuşken; İşK.m. 77'de daha objektif bir kıstasla işçinin sağlık ve güvenliğini sağlayacak tedbirlerin noksansız şekilde alınması aranmış; ayrıca hakkaniyet ölçüsünde olup olmadığını değerlendirmeye lüzum görülmemiştir. Özel hukuk normu nitelikli BK m. 332, kamu hukuku normu nitelikli İşK.m. 77 ile tamamlanarak ve bu hükümlere göre çıkartılan Tüzük ve Yönetmelik normları dikkate alınarak, hukuk sisteminde birlik sağlanmalıdır. İşte bu hükümlerin birlikte değerlendirilmesi ile işverenin gözetme borcunun kapsamı belirlenir ve işverenin bu borcuna aykırı hareket etmesi sebebiyle işçinin bedensel zarara uğraması durumunda 26.10.1932 tarih 30/10 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı gereğince işçinin sözleşmeye aykırılık çerçevesinde tazminat talebi yerinde görülmüştür. BK m. 332/f.son'da: İş sahibinin yukarıdaki fıkra hükmüne aykırı hareketi neticesinde işçinin ölme-

---

<sup>2</sup> İlhan ULUSAN, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Sorumluluğu, İstanbul 1990, s.20.

si halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olacağı şeklinde ifade edilmiştir<sup>3</sup>. İşçinin uğradığı zararın prensipte sosyal sigorta tarafından karşılanması amaçlanmasına rağmen, sosyal sigorta tarafından karşılanacak olan zararın işçinin uğradığı zararın tamamı olmaması sebebiyle işverenin de sorumluluğu kabul edilmektedir<sup>4</sup>.

İş Kanunu işçinin karşılaşacağı risklere karşı alınacak tedbirler açısından farklı düzenlemeler getirmiştir. İşK.m.77/II: İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. İş K. m77/III: İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar. İş K. m.77/IV: Bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çiraklara ve stajyerlere de uygulanır. Yine İş K. m. 79 hükmünde işyerinin tesis ve tertiplerinde çalışma yöntem ve şekillerinde makine ve cihazlarda işçi yaşamı için tehlike teşkil eden husus tespit edilmesi halinde işin durdurulması ve işyerinin kapatılması düzenlenmiştir. İş K. m.80, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulması zorunluluğuna dair şartları düzenlemiştir. Madde 81 ve 82 İşverenin işyerinde sağlması gereken iş sağlığı ve güvenlik hizmetlerini, m. 83 ise işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçinin iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep, kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar ücret ve diğer hak-

---

3 Cevdet YAVUZ/Burak ÖZEN/Faruk ACAR, Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler, İstanbul Haziran 2007, Yenilenmiş 7. baskı, s. 475; Fikret EREN, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşkazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974, s.36 vd.; Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2008, s. 153.

4 Kemal OĞUZMAN/Turgut ÖZ, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2009, s.642 vd.

ları saklı olmak kaydıyla çalışmaktan kaçınma, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde ise altı iş günü içinde, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme haklarını düzenlemiştir<sup>5</sup>.

Tüm bu düzenlemelerin yanı sıra yeterli güvenlik önlemlerinin alınmaması sonucu işçinin ölmesi veya sakatlığa uğraması ya da meslek hastalığına tutulması halinde genel hükümler yolu ile işverene hukuki sorumluluk yüklenilerek, kendisinden maddi ve manevi zararların giderilmesi talep edilebilmektedir<sup>6</sup>. İşverenin sorumluluğu hususunda kusura dayanan sorumluluk görüşü, zaman içinde tartışmalara neden olmuş Yargıtay kararlarının da etkisiyle zaman içinde tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluk görüşü ağırlık kazanmıştır<sup>7</sup>. Yargıtay BK m. 332 ile İşK.m.77 hükümlerini birlikte yorumlayarak, kusursuz iş kazalarıyla meslek hastalıkları riskinin işçiye değil işverene yüklenmesi gerektiği görüşünden hareket etmekte ve işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluğunu kusursuz sorumluluk olarak nitelendirmektedir. Tehlikeli işlerde çalışan işçilerin uğradıkları zararın Sosyal Sigortalarca karşılanmayan kısmı için Yargıtay ne işverenin ne de işçinin kusurunun bulunmaması halinde işverenin tehlike sorumluluğu çerçevesinde sorumlu olacağını kabul etmektedir<sup>8</sup>. İşçinin yüklendiği edimin niteliği itibariyle tehlikeli ve zarar doğurmaya yatkın olması ve işverene bağımlı olarak çalışan işçinin korunması ilkesi tehlikeli ve zarara yatkın işlerde işçinin ayrıca korunmasını gerektirmektedir<sup>9</sup>.

BK. m. 332 ve İşK.m.77 maddesinde yer alan işçiyi koruma borcuna aykırı davranılması halinde duruma göre özel hukuk ve kamu hukuku yaptırımları uygulanır. İşyerinde iş güvenliği eksikliklerinin bulunması halinde idari para cezası ödenmesi yükümünün yanı sıra işçi sağlığı yarattığı tehlike aç-

---

5 Öner EYRENCİ/Savaş TAŞKENT/Devrim ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2006, s. 282.

6 Kadir ARICI, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, TES-İŞ Ankara 1999, s.106, ÇELİK s.157.

7 OĞUZMAN/ÖZ, s.643 vd.

8 Mustafa TİFTİK, Tehlike Sorumluluğunun Ayırıcı Özellikleri ve Türk Hukukunda Tehlike Sorumluluklarının Genel Kural İle Düzenlenmesi Sorunu, Erzurum 1997, s.76 vd.

9 Sermet AKMAN, Tehlikeli ve Zarara Yatkın İşlerde İşçinin Sorumluluğu, İHFM, C.XLII, S.1-4 s. 432.

sından işin durdurulması veya işyerinin kapatılması idari yaptırımına başvurulabilir. İşçinin bu önlemlerin alınmaması sebebiyle sakat kalması ya da ölmesi halinde TCK uyarınca cezai yaptırım uygulanır. Ayrıca, iş kazası ve meslek hastalığından doğan zarar halinde işçi bir özel hukuk yaptırımı olan maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabileceği gibi, ölüm halinde ise hak sahipleri destekten yoksun kalma tazminat ve manevi tazminat talep edebilecektir. Aynı olayda koşulları varsa hukuki idari ve cezai yaptırımlar birlikte uygulanabilir.

## II. İŞVERENİN MADDİ TAZMİNAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşverenin tazminat yükümlülüğü işçinin iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle uğradığı bedensel zarar nedeniyle uğradığı zarar veya işçinin ölümü halinde işçinin yakınlarının uğradığı zararlardan maddi zarar açısından sosyal sigorta tarafından karşılanmayan kısmının karşılanmasına yöneliktir<sup>10</sup>. Esasen işçinin iş kazasına uğraması ya da meslek hastalığına yakalanması sosyal sigorta kapsamında olduğundan işverenin kuruma ödediği primler bağlamında bu zarar Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri çerçevesinde karşılanacaktır. Kurumun işverene rücu edebilmesi, işçinin işverenden tazminat talebinin dışındadır<sup>11</sup>.

İşverenin maddi tazminat yükümlülüğünün kapsamına işçinin iş kazası ya da meslek hastalığı sebebiyle uğradığı cismani zararlar, işçinin ölümü halinde işçi yakınlarının uğradığı maddi zararlar başka bir deyişle yoksun kalınan destek sebebiyle uğranılan zararlar girer.

İş sözleşmesinin küçük yaştaki işçi çalıştırılması yasağını ihlal etmesi gibi BK m. 19-20 hükümlerine aykırılık taşıdığı durumlarda dahi iş sözleşmesinin işçileri koruma düşüncesi ve sürekli borç ilişkisi doğuran hukuki ilişkilerinin sebepsiz tasfiye hükümlerine göre zorluk yaratacağı endişesi ile

---

<sup>10</sup> Sosyal Sigorta işçinin maddi zararını esasen karşılamakla yükümlü olduğundan, işveren maddi tazminat açısından karşılanmayan kısım ile yükümlü tutulurken, işçinin uğradığı manevi zarar Sosyal Sigorta kapsamının dışında kaldığından işveren şartlar gerçekleştiği takdirde, hakimin takdir ettiği oranda manevi zararının tamamını karşılamakla yükümlüdür. Manevi tazminat yükümlülüğü çalışmamızın kapsamı dışında tutulmaktadır.

<sup>11</sup> Sarper SÜZEK, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu (tebliğ), Galatasaray Üniversitesi İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 yılı Toplantısı, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, İstanbul 1996, s.21, OĞUZMAN/ÖZ, a.g.e., s.644.

ileriye etkili hükümsüz sayılması görüşü bu noktada etkisini göstererek işverenin sorumlu tutulması sonucunu doğurur<sup>12</sup>.

İşverenin maddi tazminat yükümlülüğünü belirlerken üzerinde en önemle durulması gereken nokta işverenin sorumluluğunun hangi sorumluluk esasına dayandığı hususudur. Türk Hukukunda genel sorumluluk hukuku ilkelerinden ayrılmak için kanunda sorumluluğu açıkça kaldıran ya da sınırlayan bir hükmün bulunması gerekir. Aksi takdirde, mağdurun zararının zarar veren tarafından tazmin edilmesi gerekir. İşverenin maddi tazminat yükümlülüğünün açıkça kanunda düzenlenmemesi sebebiyle, doktrinde tartışmalara neden olması ile birlikte genel kanı, zararın sosyal sigorta tarafından karşılanmayan kısmının işverenden genel hükümlere göre istenebileceği görüşünü taşımaktadır. Daha önce de belirttiğimiz gibi bu görüş Yargıtay tarafından da desteklenmektedir<sup>13</sup>.

İşverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu mu kusursuz sorumluluk mu olduğu hususu doktrinde önemli tartışmalara sebep olmuştur. İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun özel olarak kanunda bir düzenlemede yer almamasından hareket ederek genel hükümlere göre sorumlu tutulacağına dair kusur sorumluluğu fikrinin<sup>14</sup> yanı sıra, sanayinin gösterdiği gelişme ve iktisadi hayata hakim olan makineleşmenin etkisiyle birlikte tehlike sorumluluğu esasına dayanılması sebebiyle işverene kusursuz sorumluluk da getirildiği görüşü de etkisini göstermiştir. Tehlike sorumluluğu esasına göre işveren özen borcuna dayanan işçiyi gözetme borcunu ideal

---

12 Pınar ÖZTÜRK, Milletlerarası Özel Hukukta İş Kazası, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, Prof. Dr. Aysel ÇELİKEL'e Armağan, Yıl 19-20, Sayı 1-2, 1999-2000, s.795 vd. ÖZTÜRK, bir istisna olarak, yabancıların çalışmaları yasağına aykırı sözleşmelerin baştan itibaren hükümsüz sayılacağına dair doktrindeki görüşü, hukuk düzenimizde geçerli olan anlayışla ve sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmelerin niteliğiyle bağdaşmadığı gerekçesiyle haklı olarak eleştirmiştir; ÖZTÜRK, s.797. Nitekim, 27.02.2003 tarih, 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzni Hakkında Kanun ile yabancı çalıştırma yasağına aykırılık para cezasına çevrilmiştir.

13 SÜZEK, s.21; EREN, s.80; Yargıtay 9 HD. 20.11.1990 tarih, E. 1990/9930, K.1990/12307; Tekstil İşveren Dergisi, Haziran 1991, S.13.

14 Kemal OĞUZMAN, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İHFM, C.XXXIV, S.1-4, 1969, s.342, Salahattin Sulhi TEKİNAY, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi, M.H.A.D. 1968, S. 3, s.79; Levent AKIN, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara, 2001, s.97 vd.

ölçüler içinde yerine getirmesi halinde dahi meydana gelen zarardan sorumlu olacağı kabul edilmektedir<sup>15</sup>.

Borçlar Kanunu Tasarısı m. 416: “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, sağlığını gerektirdiği ölçüde gözetmek ve işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamakla, özellikle kadın ve erkek işçilerin cinsel tacize uğramamaları ve cinsel tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işçinin yaşamını, sağlığını ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine uymaması sonucunda işçinin ölmesi durumunda, desteğinden yoksun kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşılık isteyecekleri tazminat, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbidir” düzenlemesi ile işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu mu kusursuz sorumluluk mu hususunda yeni bir düzenleme getirmemekle birlikte, Tasarıda tehlike esasına dayalı sorumluluğun düzenlenecek olmasının işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun da hukukta yasal düzenleme gereğince tehlike sorumluluğu esasına dayalı olarak kabul edilmesini mümkün kılacaktır.

Mevcut düzenleme açısından bakarsak, işverenin sorumluluğunun kusura dayanıp dayanmadığı tartışmaları tam olarak sona ermiş sayılamaz, ancak Yargıtay’ın istikrarlı içtihadları ve doktrinde son yıllarda Yargıtay kararlarının da etkisiyle ağırlık kazanması sebebiyle tehlike sorumluluğu esası ağırlık kazandığı dikkate alınmalıdır<sup>16</sup>.

İşverenin kusurunun aranıp aranmayacağı açısından değerlendirildiğinde; işverenin sorumluluğu genel hükümler çerçevesinde kusur sorumluluğu olarak kabul edildiği takdirde, işverenin sorumluluğu akdi sorumluluk olarak

---

<sup>15</sup> İlhan ULUSAN, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, s. 119; EREN, s.81; TİFTİK, 81; Yargıtay HGK, 18.03.1982 tarih E.9-722, K.203; YKD, 1988, S.5, s.598 vd.

<sup>16</sup> Yargıtay 9 HD. 29.12.1981 tarih, E.11284/K.15904; YKD, 1984, S.4, s. 512 vd. Yargıtay HGK. 18.03.1982 tarih, E. 9-722, K.203, YKD 1988, S.5, s. 598 vd. ; 28.10.1983 tarih, E. 1981/9-929, K.1983/1044, YKD 1984, S. 3, s.347 vd.

kabul edildiğinden zarar gören sadece bir iş kazasına veya meslek hastalığına maruz kaldığını ve bu yüzden uğradığı zararı ve işverenin yerine getirmekle yükümlü olduğu güvenlik ve sağlık tedbirlerini yerine getirmediğini ispat etmekle yetinecektir. Uğranılan zarar işverence gereken tedbirlerin alınmamasından ileri gelmesi hayatın normal akışına da uygun olduğundan ayrıca illiyetin ispatına gerek kalmayacaktır. Bu durumda işveren, sorumluluktan ancak gerekli tedbirlerin alınmasında kusuru bulunmadığını ispat ederse ya da zarar ile tedbirin alınmaması arasında illiyet bağı bulunmadığını ispat ederse sorumluluktan kurtulacaktır. Sorumluluğun akdi sorumluluk olması nedeniyle zarar gören işverenin kusurunu değil, işveren kusursuzluğunu ispat yükümlülüğü altındadır ve zamanaşımında BK m. 125 uygulanacaktır<sup>17</sup>.

İşverenin maddi tazminat yükümlülüğü için temelde iki şartın gerçekleşmesi aranacaktır:

- İşçinin sosyal sigorta tarafından karşılanmayan bir zararının bulunması
- İşçinin uğradığı zarara iş kazası veya meslek hastalığının sebep olması

Diğer bir ifade ile ikinci şartın gerçekleşip gerçekleşmediğini belirlemek açısından zarar ile iş kazası veya meslek hastalığı arasında uygun illiyet bağı bulunması gerekecektir. İş kazası veya meslek hastalığı ile uygun illiyet bağı bulunmayan veya kesilmiş olan zararlardan işveren sorumlu tutulmayacaktır<sup>18</sup>.

Yargıtay içtihatları ve doktrinin hakim görüşü çerçevesinde işverenin sorumluluğunun niteliği tehlike sorumluluğu olarak kabul edilirse, işverenin sorumluluğu kusur aranmayan bir sorumluluk olduğu için işverenin kusuru bulunmadığını ispat ederek sorumluluktan kurtulması mümkün olmayacağı gibi kusurunun derecesi de tazminatın belirlenmesinde önem taşımayacaktır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, bu noktada yumuşama eğilimi göstererek; işvereni tehlike sorumluluğu esasına göre sorumlu kabul ederken, olayda hiçbir kusuru bulunmayan işvereni tam kusurlu, ağır ihmalli, kasıtlı olarak hareket ettiği hallerde olduğu gibi zararın tamamından sorumlu tutmaya imkan olmadığını, hak ve nesafet kurallarının da bunu gerektirdiğini hakim

---

<sup>17</sup> OĞUZMAN, s.337 vd.

<sup>18</sup> OĞUZMAN/ÖZ, s.643; Cemal ÖZTÜRKLER, Ölüm ve Bedeni Zarar Hallerinde Maddi Tazminatın Hesaplanması Teknikleri, Ankara 2003, s.68.



BK m. 43/I gereğince tazminatı hak ve mevkiin icabına ve hatanın ağırlığına göre belirlenmesi gerektiğini ifade ettiği görülmektedir<sup>19</sup>.

Sosyal sigorta tarafından karşılanmayan her iş kazasına ilişkin zararın kusursuz işverene yükletilmesi, kanunda düzenlenmeyen bir kusursuz sorumluluk halini, kanunda bu hususta bir boşluk bulunduğu gerekçesi ile uygulamak kusur prensibini esas alan Türk Hukuk sisteminde aşırılığa kaçmak olabilir ancak, işletme kazası niteliği taşıyan kazalarda işverenin tehlike sorumluluğu esasına göre sorumlu tutulabileceğini kabul etmek yerinde bir yaklaşım olacaktır<sup>20</sup>.

İşverenin tazminat yükümlülüğü işçiye uğradığı cismani zarar için ödenecek olan maddi tazminat ve işçinin ölümünden sonra işçinin yakınlarına ödenecek olan maddi tazminat ve özellikle destekten yoksun kalma tazminatı olarak iki grupta incelenebilir<sup>21</sup>.

#### **A. İşçinin Maddi Tazminat Talebi**

İşçi tarafından talep edilebilecek olan maddi tazminat talebi işçinin iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda uğradığı zararlardan sosyal sigorta tarafından karşılanan kısım dışında kalan, cismani zararlarının tazminidir. Genel hükümlere göre talep edilecek olan bir tazminat olması sebebiyle BK m. 46 hükmündeki cismani bir zarara düşer olan kimse külliye veya kısmen çalışmaya muktedir olamamasından ve ileride iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve ziyanını ve bütün masraflarını isteyebilir

---

<sup>19</sup> OĞUZMAN/ÖZ, s.646; Yargıtay HGK, 25.05.1968 tarih, E.9-110 K.343, (OĞUZMAN, s.323) Yargıtay'ın tutumu, işverenin kusurlu sorumlu tutulması gerektiği görüşünde olan OĞUZMAN tarafından eleştirilmiştir. Tehlike sorumluluğunun kusurlu işverenle kusursuz işvereni aynı sorumluluk altında değerlendirmesinin işvereni önlem almaya iten faktörün ortadan kalkmasına neden olacağını öne süren OĞUZMAN aynı kanaatin bu kararda Yargıtay'ı da etkilediği bu nedenle kusursuz sorumluluk esasını ile çelişkiye düşülen bir karar verdiğini ifade etmektedir. Kusursuz işverenin sorumluluğuna ilişkin belirlenecek tazminat açısından Yargıtay HGK. 25.11.1970 tarih, E.864/K.650 sayılı kararında BK m. 43/I hükmü gereği tazminat indirimi yapılacağı yönünde karara varmıştır. Mustafa ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1984.

<sup>20</sup> Kemal Tahir GÜRSOY, İşverenin Sorumluluğu (BK m. 332, İş K. m. 73), AÜHFD, 1974, C.31, S.1-4, s.196.

<sup>21</sup> İsa KARAKAŞ, SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları, Ankara 2009, s.138.

hükümü gözetilerek hakim bir karara varacaktır<sup>22</sup>. Bu hüküm yalnızca Borçlar Hukuku alanında değil, genel olarak özel yasalarla düzenlenmiş tüm sorumluluk hukukunda uygulanabilen bir hüküm olup, haksız fiil sorumluluğunun yanı sıra, BK m. 98/II'deki: "Haksız fiillerden mütevellit mesuliyete müteallik hükümler, kıyasen akde muhalif hareketlere de tatbik olunur" hükmü gereği akde aykırılıkta da uygulanabilmektedir<sup>23</sup>.

İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü ya da çalışma gücünü kısmen kaybetmesi nedeniyle açılacak tazminat davalarında hakim kural olarak zarar ve tazminat hesabına ilişkin tüm verileri belirlemek zorundadır. Tüm veriler belirlendikten sonra dosyanın bilirkişiye verilmesi gerekecektir<sup>24</sup>.

### 1. İşçinin Uğradığı Zarar:

Vücut bütünlüğünün ihlali, bir kimsenin fiziki ya da ruhsal bütünlüğünün her türlü ihlalidir<sup>25</sup>. İşçinin bedence uğradığı zararlar, yaralanma, sakatlanma, kırık, çıkık, yanık, körlük, sağırılık gibi dış organlarda meydana gelen arızalar, iç kanama, beyin sarsıntısı gibi iç organlarda meydana gelebilecek arızalar olabileceği gibi sigortalıyı psikolojik yönden etkileyen sinir bozuklukları, şuur, hafıza kaybı, akıl hastalığı gibi psikolojik yönden arızalar da zararın kapsamına girer<sup>26</sup>.

---

22 İlhan ULUSAN, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısında İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, s.144; SÜZEK, s.30.

23 Ömer EKMEKÇİ, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay Kararları, Galatasaray Üniversitesi İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 yılı Toplantısı, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, İstanbul 1996, s. 91.

24 Mustafa Reşit KARAHASAN, Tazminat Hukuku, İstanbul 2003, s.155.

25 EKMEKÇİ, s.92.

26 Aziz Can TUNCAY/Ömer EKMEKÇİ, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2005, s.279 vd, ÖZTÜRKLER, s.89; AKIN, s. 161 vd..

**2. Zararın Kapsamının Belirlenmesi:**

Hakimin tazminata hükmedebilmesi için her şeyden önce zararın miktarını tespit edebilmesi gerekir<sup>27</sup>. Maddi zararın hesaplanmasında BK m.98/II hükmü gereği haksız fiil hükümleri kıyasen borca aykırılık halinde de uygulanacağından hakim BK m. 42 vd. hükümlere göre hareket edecektir<sup>28</sup>.

Zararın hesaplanmasında hakime olayın mutad cereyanı, zarar görenin aldığı önlemler yol gösterici ilkelerdir. Fakat salt bu ilkelere uymak hakimin zararı ve zarara bağlı tazminatı belirlemesi için yeterli olmaz. Özellikle yoksun kalınan kar ya da çalışma gücündeki kayıp gibi hakimin mesleki bilgisini aşan özel uzmanlık gerektiren hususların belirlenmesi gereği ile birlikişi görüşüne başvurulabilir<sup>29</sup>.

BK m. 46 hükmü gereğince, vücut bütünlüğünün ihlali halinde, mağdurun malvarlığında meydana gelebilecek zarar, masraflar, çalışma gücünün kısmen ya da tamamen kaybedilmesinden doğan zararlar ve ekonomik geleceğin sarsılmasının yol açacağı zararlar olarak başlıklar altında toplanabilmektedir<sup>30</sup>. Daha önce de belirttiğimiz gibi, işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranışı yüzünden zarar gören işçi veya işçi yakınlarının açtıkları maddi tazminat davaları, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerince sağlanan haklar dışında kalan zararların ödetilmesi” ilkesine dayandırılmaktadır. Bu nedenle, öncelikle davacının iş kazası sigortasından kendisine gelir bağlanmasını istemesi sonuç alamazsa Kuruma karşı dava açması ve mahkemenin de o davanın sonucunu beklemesi gerekir<sup>31</sup>.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 16’da İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar olarak: a) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi, b) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması. c) İş kazası veya

---

27 Salahattin Sulhi TEKİNAY/Sermet AKMAN/Haluk BURCUOĞLU/Atilla ALTOP, Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993, s. 634.

28 ULUSAN, s.132

29 ULUSAN, s.133.

30 EKMEKÇİ, s.93; AKIN, Maddi Tazminat, s.103.

31 ÇELİK, s.158.

meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması d) Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi e) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi olarak sayılmıştır. Bu çerçevede işçinin maddi tazminat talebi açısından, Sosyal sigorta kapsamında karşılanan ve mahsup edilmesi gereken bedel kalemleri tüm sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında belirlenerek mahsup edilecek, başka bir deyişle bu hükümler çerçevesinde karşılanmayan zararlar maddi tazminat davasının konusu olabilecektir.

Buna göre işçinin cismani zarar nedeniyle uğradığı zarar olarak talep edebileceği zararlar:

**a) Masraflar:**

Masraflar kavramının kapsamına, uğranılan cismani zararın sonuçlarını ortadan kaldırmak veya azaltmak ya da artmasını engellemek için katlanılan giderler girer.

Buna göre iş kazasında kazalının olay yerinden taşınarak gerekli sağlık tesislerine nakli, ilk müdahale için yapılan giderler, kazalının veya meslek hastalığına tutulan kimsenin tedavisi için sarfedilen giderler, bakıma muhtaç olunması nedeniyle gereken giderler bu kapsama girer.

Bu tür masraflar fiilen yapılmış masraflar olabileceği gibi, ileride gerçekleşecek olan bir ameliyat gibi hüküm tarihinden sonra gerçekleşmesi muhtemel bir masraf olması da mümkündür. Bu durumda gelecekte yapılması muhtemel masraflar bilirkişi aracılığıyla belirlenir. Tazmini gereken masraflar zarar ile illiyet bağı bulunan masraflardır.

Tazminat borçlusunu zarara sokmak amacı taşımadığı sürece, zarar görenin tedavisi belirli bir tarifeye sınırlı olmayıp, resmi hastaneden yararlanma zorunluluğu da yoktur. Kendi ekonomik durumunun elvermeyeceği bir tedaviyi yaptırmaması da ihlal edilen değeri karşısında aşırı bir gider olarak kabul edilemez. Ancak, tazminat borçlusunu zarara sokmak amacıyla yapılan aşırı giderler hakim tarafından BK m. 44/I hükmüne göre indirilebilir<sup>32</sup>.

Esasen iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan işverenin maddi tazminat yükümlülüğüne ilişkin olarak, işçinin yaptığı masrafların Kurum tara-

---

<sup>32</sup> EKMEKÇİ, s.93 vd.

findan karşılanan masraflar olması sebebiyle zaten tazmin edilmesi gereken bir zararın kalmayacağı öne sürülmekte ise de<sup>33</sup>, durumun özelliklerine göre yine de Kurum ödenekleri dışında kalan bir masrafın bulunması halinde BK m. 46 hükmü çerçevesinde bu zararın da tazmin edilmesi yoluna gidilebileceği göz ardı edilmemelidir.

**b) Kısmen veya Tamamen Çalışma Gücünün Kaybedilmesi ve Ekonomik Geleceğin Sarsılması Nedeniyle Uğranılan Zarar:**

Çalışma gücünden, çalışma kuvvetinin fayda getirici şekilde kullanılabilmesi anlaşılır<sup>34</sup>. Uğranılan zarar kişiyi kısmen ya da tamamen çalışmaktan alıkoyabilir. Çalışma gücünde meydana gelen kayıplar aynı zamanda işçinin ekonomik geleceğini de etkiler<sup>35</sup>.

Hüküm anında mağdur tamamen iyileşmişse, mağdurun çalışmadığı zaman için alması muhtemel normal ücrete göre zararı tespit edilir. Hüküm zamanında mağdur henüz iyileşmemişse, çalışma gücünün kaybı geçici olabileceği gibi sürekli de olabilir. Çalışma gücünün kaybına dair neticeleri varsayımsal bir zarar olarak hesaplanacağından cismani bütünlüğün ne şekilde ve ne derecede ihlal olunduğu, mağdurun mesleki durumu, bir ameliyatta veya devamlı tedaviye rıza göstermiş olup olmadığı, mağdurun geliri, çalışma gücünün muhtemel kazanılma anı ve devam süresi kriterleri dikkate alınarak hesaplamanın yapılması gerekir<sup>36</sup>.

İşçinin uğradığı cismani zarar işçinin çalışma gücünde kayba yol açtığı takdirde, çalışma gücünde görülebilecek olan eksiklikler:

- İşçinin geçici bir süre için çalışma gücünü kaybetmesi
- İşçinin hayatı boyunca çalışma gücünü kısmen kaybetmesi ve kısmi bir maluliyetle karşı karşıya kalması
- İşçinin çalışma gücünü tümünden yitirerek tam olarak maluliyetle karşı karşıya kalması

---

33 ULUSAN, s.147.

34 Haluk TANDOĞAN, Türk Mesuliyet Hukuku, Ankara 1961, s.285.

35 EKMEKÇİ, s.94

36 TANDOĞAN, s.285 vd.

- İşçinin kazadan belirli bir süre geçmesine rağmen iyileşemeyerek hayatını yitirmesi şeklinde gerçekleşir<sup>37</sup>.

Buna göre:

*Çalışma Gücünün Geçici Olarak Kaybı:* Mağdurun hüküm tarihinde çalışma kaybı sona ermişse ya da bu tarihten sonra iyileşeceği anlaşılmışsa çalışma gücünün geçici kaybından söz edilir. Çalışma gücünün geçici kaybı ve devam süresi tıbbi raporla belirlenir. Bu noktada ceza davasında alınan tıbbi raporun, bedenin sadece normal fonksiyonlarını dikkate alarak hazırlanması nedeniyle çalışma gücünün kaybına ilişkin tespitte yararlı olamayacağı dikkate alınmalı ve bilhassa çalışma gücünü dikkate alan bir rapor alınmalıdır. Çalışma gücünün kaybına ilişkin belirtiler derhal etkisini gösterebileceği gibi zaman sürecinde de varlığını hissettirebilir<sup>38</sup>.

*Çalışma Gücünün Sürekli Olarak Kaybı:* mağdurun bedeni veya ruhi zedelenmesinin kalıcılık göstermesi durumunda çalışma gücünün sürekli olarak kaybından söz edilir. Bu kayıp tam olabileceği gibi kısmi de olabilir.

Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle çalışma gücünde bir azalma olmasına rağmen, aynı işinde emsalleri gibi ücretini almak suretiyle çalışmaya devam etmesi, tazminat talebine engel teşkil etmez. Bunun nedeni aynı işin yapılması için, işçinin daha fazla çaba göstermek zorunda kalmasıdır<sup>39</sup>. Bu hususta işverenin bu hususta göstereceği hoşgörünün süreklilik arz etmesi ve işçinin de normal standartlarda kazanç artışına bağlı olarak çalışmasını sürdürebilmesinin şüpheli olduğu dikkate alınarak işçi yararı gözetilmelidir.

### 3. Tazminatın Belirlenmesi:

Tazminatın miktarını zararın gerçek miktarı belirler. Tazminatın en yüksek haddi, zararın gerçek miktarını aşamaz. Bu nedenle tazminatın miktarını belirlemek hususunda tek faktör zararın miktarı olmayıp, diğer faktörlerin de

---

<sup>37</sup> Reşat ATABEK, İş Kazası ve Sigortası, İstanbul 1978, s.302.

<sup>38</sup> EKMEKÇİ, s.96.

<sup>39</sup> Ali Nevzat EROL, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Doğan Hukuk Davaları, s.106 vd.

göz önüne alınması gerekmektedir. Tazminatın miktarını belirlemede etkili olan faktörlerin başında kusurun derecesi gelir<sup>40</sup>.

Bedensel zarar doğuran haksız fiillerde BK m. 46/II gereği cismani zararın hüküm tarihindeki duruma göre hesaplanması kabul edilmektedir<sup>41</sup>.

Ödenen masraflar açısından belirlenecek tazminat hesabı tedavi için gerçekleşmiş ve gerçekleşmesi muhtemel her türlü masraf bedeli dikkate alınarak hesaplanır.

Zarara uğrayan işçinin net geliri, yaşam ve çalışma süresi, sakatlık derecesi, karşılıklı kusur oranı, davacıların sosyal konumları, destek süresi ve payları, Sosyal Sigortalar kapsamında yapılan yardımlar tam olarak belirlendikten sonra dosya hesap için bilirkişiye verilir.

Bu tür davalarda, olay tarihi ile hüküm tarihi arasındaki sürede zararın somut olarak gerçekleşmiş olması, hüküm tarihinden sonraki geleceğe yönelik devre ilişkin zarar hesaplarının ise varsayımlara dayanması iki türlü hesaplama yapılmasını gerektirmektedir. Olay tarihi ile hüküm tarihi arasındaki süre içinde zarar somut olarak gerçekleşmiş bulunduğundan belirlenen tazminat ve olay tarihinden itibaren uygulanacak faizde iskonto olmaz. Sosyal sigorta kapsamında uygulanan gelirlerin mahsubundan sonra kalan miktar işlemler tazminatı oluşturacaktır. Sigorta ödemeleri zararın tamamını karşılıyorsa bu dönem için tazminat ödemesi gerekmez. Sigorta ödemeleri zararı aşarsa, çifte ödemeyi önlemek için hüküm tarihinden sonraki dönem için yapılan hesaplamalarda aşan miktarın indirilmesi gerekecektir. Hükümden sonraki döneme ilişkin zararların hesaplanmasında ise varsayımlara dayanılmakla birlikte mümkün oldukça gerçeğe en yakın hesaplama yöntemi uygulanmalıdır. Bu nedenle hükümden sonraki döneme ilişkin zarar ve tazminat hesabı yapılırken, zarar görenin yıllık ortalama geliri esas alınarak değil, hükümden sonraki her yıl için %10 oranında arttırma yapmak suretiyle hesaplama yapılmalıdır. Bu şekilde belirlenen zararlardan hüküm tarihi itibarıyla ayrı ayrı iskontoya tabi tutularak peşin sermaye değerlerinin bulunması gerekir. Yaşlılık dönemine ilişkin hesaplamaların da aynı yöntemle yapılma-

---

40 Arkun KUDAT, İş ve Trafik Kazalarında Ölüm Tazminatı Ankara 1975, s.125 vd.

41 Salahattin Sulhi TEKİNAY, Destekten Mahrum Kalma Tazminatı, s.201,202.

sı gerekir<sup>42</sup>. Hüküm tarihine en yakın veriler esas alınarak rapor tanzim tarihine kadar gerçekleşen zararın hesaplanması gerekir<sup>43</sup>.

Bu açıdan iş gücü kaybına ilişkin maddi tazminat taleplerinde dikkate alınacak kriterleri incelersek:

*Muhtemel Yaşam Süresi:* Zarar görenin istatistiki verilere göre, belli bir tarihten sonra daha yaşama olasılığı bulunan süreyi ifade eder. Ölüm halindeki maddi tazminatın belirlenmesinde de bu faktör önemli rol oynar. "Population Masculine et Feminine (PMF)" Fransız cetveli ile Devlet İstatistik Enstitüsünün yaşama tablosu dikkate alınarak istatistiki tespit sağlanmaktadır<sup>44</sup>. Hesaplamalarda işçinin hesap anındaki yaşına göre kaç yıl yaşayacağı PMF tabloları aracılığıyla belirlenerek, muhtemel yaşam süresi varsayımsal bir değişken olmaktan çıkarılır. İşlemler genellikle işçinin 60 yaşına kadar çalışacağı ve sonrasında PMF tablosuna göre belirlenecek olan ölüm tarihine kadar yaşlılık aylığı ile geçineceği temellerine dayandırılarak belirlenir<sup>45</sup>.

Uygulamada, Fransız kökenli olan PMF cetvelinin kullanılması Türkiye gerçeklerini yansıtmadığı gerekçesi ile eleştirilerek tazminat davalarında itiraz olarak ileri sürülmesine rağmen, Yargıtay tarafından istikrarlı bir yöntem olduğu gerekçesi ile benimsenmektedir<sup>46</sup>. Bu soruna karşı, istikrarlı bir uygulamanın Türkiye kriterlerine daha uygun tablolarla sürdürülebilmesi için Devlet İstatistik Enstitüsünün hazırladığı tabloların işlevsellik kazanması gerektiği çözümü yerinde olarak ileri sürülmüştür<sup>47</sup>.

*İş Görülebilirlik Süresinin Başlangıcı ve Sonu:* Mağdurun kısmen veya tamamen çalışmaya muktedir olamamasından doğan zararlar tazmin edilmesi gerektiğinden, mağdurun çalışma süresinin belirlenmesi gerekir. İhlal nede-

---

42 KARAHASAN, s.155.

43 ÇELİK, s.158, Yargıtay HGK. 28.06.1995 tarih, 1994/9-777 E. 1994/688 K., KARAHASAN, s. 155.

44 EKMEKÇİ, s.99; AKIN, Maddi Tazminat, s. 119

45 AKIN, Maddi Tazminat, s.104.

46 Yargıtay HGK. 01.11.1974 tarih, 1974/199 E. 1974/1932 K., İş ve Hukuk, Ocak-Şubat 1975, S.7.

47 AKIN, Maddi Tazminat, s.123.



niyle meydana gelen gelir kaybı, mağdurun bu kaza olmasaydı gelir elde edeceği süre boyunca söz konusu olur. Yargıtay emeklilik yaşını da kriter olarak dikkate almakla birlikte emeklilikten sonra çalışma ihtimalini de dikkate almakta bu süre için de beş senelik bir süre zarfında daha çalışma imkanından mahrum kalındığı kabul edilmektedir<sup>48</sup>. Benimsenen bu sistem, durumun şartlarını dikkate almayan standart bir uygulama olması nedeniyle eleştirilerek, yürütülen işe göre iş görme süresinin tespit edilmesinin daha yerinde olacağı öne sürülmektedir<sup>49</sup>.

*Muhtemel Yaşam ve Çalışma Süresinde Kısalma Olasılığı:* Zarar hesabı normal bakiye süreye göre hesaplanıp, bundan belli bir yüzdeyle indirim yapılabilir. Ancak şüphesiz neden olduğu bir kısaltmadan zarar verenin yararlandırılması da düşünülemez. Bakiye sürede kısaltmanın kaza nedenine dayanması, bu dengenin manevi tazminatla kurulmasını gerektirir<sup>50</sup>.

*Kaybın Oranı ve Kapsamı:* İş kazası sonucunda ortaya çıkan meslekte kazanma gücünün kaybı oranı Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğüyle getirilen cetvellere göre sayısal bir sistematik içinde belirlenir<sup>51</sup>. Bu sistemde, kişinin meslekten kazanma gücünün oranı tespit edilirken A, B, C, D ve E Cetveli olmak üzere beş cetvelden yararlanılmaktadır. A cetveli iş kazalarının veya meslek hastalıklarının neden olduğu hastalık ve arızaları vücuttaki yerlerine göre sınıflandırır. B cetveli işçinin çalıştığı iş kolları ve meslek veya iş çeşidi listelerini içerir. C cetveli sürekli iş göremezlik ifade eden simgeleri A cetveli listelerine uygun olarak vücuttaki yerine göre 14 tablo halinde sergiler. D cetveli arızaları ağırlık ölçülerine ve sürekli iş göremezlik simgelerine göre meslekten kazanma gücünün kaybını bulmaya yarar. E cetveli de D cetveline göre bulunan orana ve sigortalının sürekli iş göremezlik halinin tespit edildiği veya sigortalının sağlık durumunda sürekli iş göremezlik yönünden bir değişiklik olmuşsa, bu değişikliğin raporla tespit edildiği tarihten itibaren yaşına göre meslekten kazanma gücünün azalma oranının tespitine yarar<sup>52</sup>.

---

48 EKMEKÇİ, s.98.

49 AKIN, Maddi Tazminat, s. 121.

50 EKMEKÇİ, s.100.

51 AKIN, Maddi Tazminat, s. 111.

52 EKMEKÇİ, s.100; AKIN, Maddi Tazminat, s.111 vd.

Yapılan hesaplama sonucunda bulunan meslekten kazanma gücünün kaybına ilişkin raporlar kurum tarafından işçiye bildirilir. Bu raporlar bağlayıcı olmayıp, işçi ve işverenin raporlara itiraz edebilme imkanı vardır. Nitekim 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda, Usûlüne uygun sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgeler ile gerekli diğer belgelerin incelenmesiyle; yurt dışında tedavi için yapılacak sevkler, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu tespit edilen meslekte kazanma gücünün kaybına veya meslekte kazanma gücünün kaybı derecelerine ilişkin usûlüne uygun düzenlenmiş sağlık kurulu raporları ve diğer belgelere istinaden Kurumca verilen karara ilgililerin itirazı halinde, durum Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanacağı öngörülmüştür (m. 95/II)<sup>53</sup>.

*Gelir Durumu:* Bedensel bir zarara uğrayan işçinin maddi tazminat talebinde, işçinin ücreti kriter olarak dikkate alınır. Kural olarak işçi günlük olarak çalışıyorsa gündeliği, haftalıkla çalışıyorsa haftalığı, aylıkla çalışıyorsa aylığı dikkate alınarak hesaplama yapılır. Bu noktada işçinin son ücretinin belirlenmesi yeterli olmayıp farklı ihtimaller de dikkate alınmalıdır. Bu nedenle, maaş, ücret ve gündeliklerin zamanla yükselmesi veya azalması ihtimalleri, ikramiyeler, temettü hisseleri, primler ve meslek dışı gelirler zararın hesabında ele alınır.

Öte yandan Yargıtay içtihatlarında iş kazası sonucunda işçinin vücut gücünde yoksun kaldığı orantıya uygun olarak harcayacağı emek ve çaba için ücretinin dışında ayrıca usulüne uygun olarak hesaplanacak tazminat uygun görülmektedir<sup>54</sup>.

*Ekonomik Geleceğin Sarsılması:* Çalışma gücü doğrudan etkilenmemekle birlikte zarar görenin ekonomik olanaklarını zedeleyici bir sonuç meydana getiriyorsa, maddi zarardan söz edilebilir. Özellikle toplumda yüz yüze çalışılan mesleklerde yüzde meydana getirilen eserler ekonomik geleceğin sarsılmasına neden olarak gösterilir. Çok zaman çalışma gücünün kaybindan doğan zararlar iç içe geçen bu zarar kişinin ekonomik geleceği sarsılmasaydı

---

<sup>53</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.112. AKIN.

<sup>54</sup> ULUSAN s.145, AKIN, Maddi Tazminat, s.124 vd.; Yargıtay HGK. 03.05.1974, 1974/972-2 E., 1972/480 K., KARAHASAN, s.155; Yargıtay 10. HD. 04.12.1975 tarih, 1974/4429 E. 1974/6403 K. İş Hukuku Dergisi, Aralık 1976, S. 19; Yargıtay 4. HD. 19.04.1982 tarih, 1982/3059 E. 1982/3398 K., YKD. Aralık 1982, s.1646.

elde edebileceği gelire, mevcut koşullarda elde edebileceği değer karşılaştırılmak suretiyle tespit edilmektedir<sup>55</sup>.

*Kusur Tespiti:* Daha önce de belirttiğimiz üzere Yargıtay tehlike sorumluluğunu belirlediği kararlarda dahi kusurun ağırlığına önem verdiği için işverenin kusurunun belirlenmesi önem taşımaktadır. Kusurun belirlenmesinde uygulamada bilirkişiye başvurulmaktadır. Bilirkişi tarafların kusur oranlarının saptanmasında objektif ölçütü esas alırken işyerinin fizik koşulları, makinanın niteliği, işçinin deneyimi, kazanın gerçekleştiği zamanın fazla çalışma saatleri içinde olup olmadığı gibi kriterlere göre hesaplama yapmaktadır.

Kusur belirlenirken kusurun ağırlık düzeyi, zarar görenin rızası, zarar görenin kendi kusuru gibi hususlarda kusur ve buna bağlı olarak belirlenecek olan tazminat bedelinde etkili olacaktır<sup>56</sup>.

İşverenin kusuru belirlenirken, kusur objektifleştirilerek aynı kategorideki işverenlerin genel davranış eğilimi değil, dürüst, makul ve dikkatli bir soyut işveren modelinin göstermesi gereken davranış tarzının dikkate alınması gerekir<sup>57</sup>.

İş kazası ve meslek hastalığında kusurun belirlenmesine göre işverenin sorumluluğunun kapsamı da değişecektir. Buna göre:

- İş kazası veya meslek hastalığının ortaya çıkmasında işveren tamamıyla kusurlu ise zararın tümünden sorumlu olacaktır.
- İşveren başka bir işçisi ile birlikte sorumlu ise BK m. 332, İş K. m.77 ile birlikte ayrıca işçisinin eyleminden BK m. 100 hükmüne göre sorumlu olacaktır.
- İşverenin yanı sıra zarar gören işçinin kusuru varsa birlikte kusura göre işverenin sorumluluğu hafifleyecektir.
- İşverenin hiç kusuru olmayıp, zarar başka bir işçisinin kusurundan meydana gelmişse işveren BK m. 100'e göre sorumlu olacaktır.

---

55 ULUSAN, s.147.

56 ULUSAN s. 153 vd.

57 AKIN, Maddi Tazminat, s.142.

- Kusurun tümü zarar gören işçiye aitse işverenin sorumlu tutulması mümkün değildir.

- Hiç kimsenin kusuru olmaksızın, kaçınılmazlık ve beklenmezlik sonucu olay meydana gelmişse, işveren tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluk çerçevesinde sorumlu tutulabilecektir. İşverenin sorumluluğunun kapsamını hakim diğer unsurları dikkate alarak takdir edecektir<sup>58</sup>.

Borçlar Hukukunda mücbir sebep olarak nitelenen kaçınılmazlık ilkesi İş Hukukunda iş kazalarında işverenin meydana gelen zararlarla ilişkisini kesen bir sebep olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple işverenin sorumluluğu sona ermektedir. Uygun nedensellik bağına kesen bir diğer sebep de yukarıda belirtildiği üzere zararın tamamıyla işçinin kusurundan kaynaklanmasıdır. Ancak Yargıtay zaman zaman bu hallerde dahi hakkaniyet gereği belli bir tazminata hükmetmektedir<sup>59</sup>.

*Faiz:* İşveren aleyhine açılan maddi tazminat davasında ayrıca talep edildiği takdirde tazminatın yanı sıra faize de hükmedilebilecektir<sup>60</sup>.

#### 4. Maddi Tazminat Davasında Taraflar:

**Davacı Taraf:** Davacı taraf, davalının fiilinden zarar gören kişidir. BK m. 46 anlamında zarar gören daima bir gerçek kişidir. Üçüncü kişilerin BK m. 46 kapsamında tazminat hakkı yoktur<sup>61</sup>. Tazminat talebi mağdura ait olup, ölümü halinde mirasçılara intikal eder<sup>62</sup>. Davacı taraf sınırlı ehliyetsizse, kanuni temsilcileri tarafından dava açılır ya da sınırlı ehliyetsizin açtığı davaya yasal temsilci icazet verir. Davacı tam ehliyetsizse dava kanuni temsilcisi tarafından açılacaktır<sup>63</sup>.

**Davalı taraf:** Prensip olarak tazminat davasının tarafı işveren olmakla birlikte, işverenin yanında zararın doğmasına kusuru ile sebep olan üçüncü

---

<sup>58</sup> ULUSAN, s.154, AKIN, s. 141, OĞUZMAN/ÖZ, s.674 vd.

<sup>59</sup> Seda ÖKTEM ÇEVİK, İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğuna İlişkin Bir Karar İncelemesi, İBD, C. 82, S.5, 2008, Yargıtay 21. HD. 18.04.2005, E.2162, K.3880.

<sup>60</sup> AKIN, Maddi Tazminat, s.148.

<sup>61</sup> EKMEKÇİ, s.92.

<sup>62</sup> TANDOĞAN, s.283.

<sup>63</sup> ULUSAN, s.149.

kişi de olabilir. Bu noktada BK m. 50 ve 51 hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Yargıtay zararın oluşmasında Kurumun kusuru bulunduğunu tespit ettiği takdirde onu da sorumlu tutmak eğilimindedir<sup>64</sup>. Alt işverenin aldığı işçinin maruz kaldığı zararlardan asıl işveren de sorumlu tutulmaktadır. Olayda bir başka işçinin de sorumluluğu varsa şartlarına göre işverenin sorumluluğu BK m. 55 hükümlerine tabi olacaktır. İşverenin mali sigorta yaptırdığı durumlarda sigorta şirketi de davalı sıfatını taşır<sup>65</sup>.

### **B. İşçinin Ölümü Halinde Maddi Tazminat Talebi:**

Bir kişinin ölümüne neden olan bir ihlalin varlığı halinde ölen kişi ölümle birlikte kişiliği sona erdiği için meydana gelen zararın da ölen kişinin dışında meydana geldiği kabul edilir. İşçinin ölümü halinde, destekten yoksun kalma tazminatı talebi için esas olarak BK m. 45 hükmündeki genel düzenleme uygulanacak olmakla birlikte, BK m. 332 hükmündeki düzenlemenin de göz önüne alınması gerekir. BK m. 332/II hükmünde işçinin ölmesi halinde yardımından mahrum kalanların tazminat taleplerine akde aykırılık hükümlerinin uygulanacağı işaret edildiğinden, kusurun kanıtlanması, zamanaşımı, yardımcı şahıslardan sorumluluk gibi hususlarda, akde aykırılık hükümleri uygulanacaktır<sup>66</sup>.

Ölüm halinde maddi zararın kapsamı BK m. 45'te "Bir adam öldüğü takdirde zarar ve ziyan, bilhassa defin masraflarını da ihtiva eder. Ölüm, derhal vuku bulmamış ise zarar ve ziyan tedavi masraflarını ve çalışmağa muktedir olamamaktan mütevellit zararı ihtiva eder. Ölüm neticesi olarak diğer kimseler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde, onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir" şeklinde ifade edildiğinden üç zarar başlığı altında toplanabilir.

---

64 Levent AKIN, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay Kararları, Galatasaray Üniversitesi İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 yılı Toplantısı, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, İstanbul 1996, s. 33 vd., Yargıtay GHD. 05.05.1992 tarih, E.17556, K.5000.

65 ULUSAN, s.151.

66 ULUSAN, s.161; AYDINLI, s.9, d.n. 36.

**1. Defin Masrafları ve Diğer Giderler:**

Defin masrafları müteveffanın defnedilmesi sürecinde yapılan her türlü masraf olup ölümün derhal ya da sonradan gelmesinin bu hususta bir önemi yoktur. Ölenin dini inançlarına uygun olarak yapılacak defin masraflarının tamamı bu zarar kapsamına girer. Defin masraflarını talep hakkı mirasçılara aittir. Üçüncü kişi tarafından ödenen defin masrafları vekaletsiz iş görme hükümlerine göre istenebilir. Kurum tarafından ödenen masraflar için kurumun rücu hakkı saklıdır<sup>67</sup>.

**2. Tedavi Masrafları ve Çalışmamaktan Doğan Zarar:**

Ölüm derhal meydana gelmemişse tıpkı cismani zarardan meydana gelen tazminat talebinde olduğu gibi bu süreçte yapılan tedavi masrafları ve iş göremezlik hali için de talepte bulunulması mümkündür.

**3. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı:**

Kanun koyucu destekten yoksun kalma tazminatı ile işverenin iş güvenliği önlemlerini gereği gibi almaması nedeniyle geçirdiği iş kazası veya uğradığı meslek hastalığı nedeniyle ölen işçinin desteğinden yoksun kalanların borca aykırılık nedeniyle maddi tazminat talebinde bulunabilmeleri için imkan tanımıştır. Tazminat davalarında kural zarar gören kişi olmakla birlikte, destekten yoksun kalma tazminatı bunun bir istisnası olarak öleninde desteğinden yoksun kalan kişilere ölüm nedeniyle uğradıkları dolayısıyla zarar için tanınmıştır<sup>68</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatı, iş göremezlik tazminatından bağımsız bir taleptir, dolayısıyla, iş göremezlik tazminatına hükmedildiği durumlarda da, işçinin ölümünden sonra ayrıca destekten yoksun kalma tazminatı talep edilebilmesi mümkündür. Ancak, iş göremezlik tazminatının işçinin yaşayacağı ömre dair varsayımsal bir süre için ödendiği ve ölüm ile birlikte bu varsayımsal hesabın hüküm ifade etmediği dikkate alınarak iş göremezlik

---

<sup>67</sup> EKMEKÇİ, s.109; OĞUZMAN/ÖZ, s.563.

<sup>68</sup> Hüseyin HATEMİ, Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku, 9 N. 14; Mustafa TİFTİK, Akit Dışı Sorumlulukta Maddi Tazminatın Kapsamı, Ankara 1994, s.165. Destekten yoksun kalma tazminat talebinde tazmin edilen zararın yansıma zarar olduğu görüşünde bkz. K. Emre GÖKYAYLA, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2004, s. 58; TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 619; TEKİNAY, Tazminat, s.3 vd.

tazminatı bedelinin ölüm tarihinden sonrasındaki sürece denk gelen miktarı için destekten yoksun kalma tazminatından düşülerek denkleştirme yoluna gidilmesi yerinde olacaktır<sup>69</sup>.

#### **a. Destek Kavramı:**

Destekten kastedilen bir başkasına bakmak, onun normal yaşama ihtiyaçlarını devamlı ve az çok düzenli şekilde gidermek için yardımlarda bulunmaktır<sup>70</sup>. Bu bakımdan kanunun destek olarak gördüğü kişi yakınlarına veya yakın ilişkide bulunduğu başka kimselere sürekli ve düzenli biçimde yardım eden veya büyük olasılıkla yardım edecek olan kimsedir<sup>71</sup>. Bu nedenle ölen kişinin bakım gücüne yani ekonomik güce sahip olması gerekir. Ancak ölenin yoksulluğa düşmüş olması veya iflas etmiş olması veya terekenin borca batık olması destek tazminatı istenmesine engel değildir<sup>72</sup>. İleride kurulacak muhtemel bir bakım ilişkisi dahi destek kavramının içine girer.

#### **b. Destekten Yoksun Kalan Kişiler:**

Destekten yoksun kalan kişiler olarak hak sahipleri, ölenin çocukları, ana, babası, eşi, kardeşleri, nişanlı olarak kabul edilmektedir<sup>73</sup>. Kırsal kesimde yoğun olan imam nikahlı eşlerin sosyal zarurete düşmesini önleme kaydı ile serbest birleşmelerde de ölenin desteğinden söz edilebilmektedir.

Düzenli olmak kaydıyla başkalarına maddi yardımda bulunan kişilerin düzenli yardım ettiği kişilerde destekten yoksun kalmış olarak kabul etmek yerinde olacaktır<sup>74</sup>.

---

<sup>69</sup> Ahmet İYİMAYA, Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sorunları, Ankara 1990, s.15 vd.

<sup>70</sup> TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP s.621, Fikret EREN, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2009, s.722.

<sup>71</sup> Çelik Ahmet ÇELİK, Cana Gelen Zararlarda Tazminatın Ölçüsü ve Kazanç Kavramı, İstanbul 2006, s.32.

<sup>72</sup> ÇELİK, Tazminatın Ölçüsü, s.26.

<sup>73</sup> TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s.621; EKMEKÇİ, s.111 vd; ULUSAN, s.162 vd.

<sup>74</sup> ULUSAN, s.161 vd.

**c. Davanın Tarafları:**

**Davacı:** İşçinin ölümü neticesinde destekten yoksun kalan kişi davacıdır. Bu kişiler tek başlarına dava açabilecekleri gibi birlikte de dava açabilirler.

**Davalı:** Maddi tazminat davasında davalı sıfatını taşıyacakları belirlenen kişiler işçinin ölümü halinde de davalı sıfatını taşırlar. Bu açıdan bir fark arzetmez<sup>75</sup>.

**d. Zararın ve Tazminatın Hesaplanması:**

Sosyal Sigorta tarafından karşılanan zarar bedelinin mahsubu ve kusur oranının belirlenmesi maddi tazminat davası ile paralellik gösterir.

İki dava açısından en önemli farklılık, maddi zararın saptanması ve paylaşılmasında gösterir. Destekten yoksun kalanın zararı ölüm vuku bulmasaydı desteğin sağlayacağı varsayımsal bakım giderinin toplamından ibaretir. Zararın tespiti için fiili karinelere, halin özelliklerinden ve özellikle ölenle davacı arasındaki münasebetten yararlanılarak gelecekteki zarar hakkında varsayımsal bir tahmin yapılacaktır. Bu nedenle göz önüne alınması gereken unsurlar:

- ölenin mali imkanları ve kazancı
- destekten yoksun kalana ölenin sağladığı veya sağlayacak olduğu yardımlar
- ölene ait bakım kabiliyetinin, destekten yoksun kalana ait bakım ihtiyacının ve bakımın muhtemel devam süresi,
- ölüm olayının davacıya sağladığı menfaatler
- genel olarak ölümden sonra davacının mali durumunda gerçekleşmesi ihtimal dahilinde olan değişimlerdir<sup>76</sup>.

Desteğe ait gelirin saptanması ve kusur oranının belirlenmesi ile destekten yoksun kalan kişilerin gelirden ne ölçüde pay alacaklarının tespiti sağlanır.

---

<sup>75</sup> ULUSAN, s.168 vd.

<sup>76</sup> TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP s.621; ULUSAN, s.169; ÇELİK, Tazminatın Ölçüsü, s.26; EROL, s.112 vd.



Desteğin süresi belirlenirken, destekten yoksun kalan çocuklar için 18, 20 ve 25 yaş sınırları kabul edilmektedir. Eşler, nişanlılar ve serbest birleşmelerde destekten yoksun kalan kişinin evlenmesi süreyi sona erdirir. Ana ve babanın destekten yoksun kalma tazminatı talebinde destek süresi ömürleriyle sınırlıdır<sup>77</sup>.

Sağ kalan eşin yeniden evlenme olasılığı ve sosyal sigorta ödenekleri de indirim kriterleridir. Bu açıdan sağ kalan eşin evlenme olasılığı eşin yaşı ve sosyal durumu çocuk sayısı hatta fiziki görünüşü dahi dikkate alınarak tayin edilmelidir<sup>78</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanırken de yine uygun olduğu ölçüde işçinin maddi tazminatın belirlenmesinde yararlanılan kriterlerden yararlanılacaktır. Örneğin bakım süresi belirlenirken ortalama yaşam süresinin saptanmasında yararlanılan PMF tablosu ve istatistiklere başvurulacaktır<sup>79</sup>.

---

<sup>77</sup> TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s.621; EKMEKÇİ, s.111 vd; ULUSAN, s.162 vd.

<sup>78</sup> ULUSAN, s.172.

<sup>79</sup> EKMEKÇİ, s.111 vd; ULUSAN, s.162 vd, ÇELİK, Tazminatın Ölçüsü, s.21 vd.; Ayrıca Bkz. İkinci Bölüm, II, A, 3.