

# Uzlaştırmanın İş Kazalarından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davalarına Etkisi

Nazlı SAĞLAM<sup>1</sup>

ORCID: 0000-0002-0943-6332

**Öz:** İş kazaları hukuki sorumluluk gibi cezai sorumluluk da meydana getirir. 5237 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu m.253 uyarınca, yaralanma ile sonuçlanan iş kazaları da uzlaştırma kapsamındadır. Uzlaştırma sonucunda tarafların maddi-manevi tazminat konusunda anlaşmaları halinde artık bu konuda hukuk davası açmak mümkün değildir (CMK. m.253/19). Uzlaştırmada 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.28’de düzenlenen aşırı yararlanma halinde de anılan madde uyarınca getirilen dava açma yasağının uygulanıp uygulanmayacağı tartışmalıdır. Zira, iş kazalarından doğan maddi tazminat davalarında hesaplama uzmanlık gerektirmekte olup, tarafların bu konuda yeterince aydınlatılması mümkün olmayabilir. Bu nedenle işçilerin aşırı yararlanma yahut ahlaka aykırılık iddiası ile uzlaşılan edim miktarının üzerinde bir alacağının bulunduğunu ileri sürüp süremeyeceğinin incelenmesi gerekir.

**Anahtar Sözcükler:** Uzlaştırma, İş Kazası, Maddi ve Manevi Tazminat, Aşırı Yararlanma

## The Effect Of Reconciliation On Material And Moral Compensation Cases From Occupational Accidents

**Abstract:** Occupational accidents originate civil liability as well as criminal liability. In accordance with Article 253 of Criminal Procedure Law No. 5237, occupational accidents which resulting in injury are also within the scope of reconciliation. In consequence of the reconciliation if the parties agree on compromise about material and moral compensation, there is no longer possible to file suit about this subject matter (Article 253/19 of Criminal Procedure Law No. 5237). It is controversial whether to apply aforementioned prohibition of litigation if there is a lesion which is regulated in Article 28 of Turkish Code of Obligations Law No 6098. Because, calculation of material compensation from occupational accidents requires to proficiency, informed enough the parties about calculation may not possible most of the time. Therefore, it is necessary to examine whether the

<sup>1</sup> Arş.Gör. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD

Makale Geliş Tarihi:09.07.2020-Makale Kabul Tarihi:16.12.2020

employees can claim that they have a claim higher than the amount of execution agreed with the claim of lesion use or immorality.

**Key Words:** Reconciliation, Occupational Accident, Material and Moral Compensation, Lesion

## Giriş

Uzlaştırma, ceza hukukuna ilişkin uyuşmazlıkların adli makamların denetiminde ancak yargı dışı yollar ile çözümünü hedefleyen alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir. Anılan kurum hukukumuzda, ilk defa, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu m.73/8'deki düzenleme ile girmiştir. Ne var ki söz konusu düzenleme 06.12.2006 tarihli, 5560 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır. 5560 sayılı Kanun ile Ceza Muhakemesi Kanunu'nun "uzlaştırma" başlıklı m.253'de önemli değişiklikler yapılmıştır. 24.11.2016 tarihli, 6763 sayılı Kanunla CMK. m.253'de bazı değişiklikler daha gerçekleştirilmiştir. Yapılan değişiklikle madde metni yeniden düzenlenmiş, bunun yanı sıra madde başlığı "uzlaştırma" olarak değiştirilmiştir.

Çalışmamızın iş hukuku ile bağlantısına baktığımızda, iş kazalarının taksirle yaralama suçunu oluşturabilmesi nedeni ile CMK m.253'de sayılan uzlaştırma kapsamına girdiği görülmektedir. Bilindiği üzere, iş kazalarından doğan maddi ve manevi tazminat davaları uygulamada sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Yaşanılan iş kazasının taksirle yaralama suçu kapsamına girmesi halinde de uzlaştırma yapılabilmektedir. Ne var ki üzerinde durulması gereken husus, CMK m. 253/19'da yer alan ve uzlaştırma yapıldıktan sonra artık uzlaştırma konusu ile ilgili olarak tazminat davası açılmayacağını düzenleyen hükümdür. Söz konusu hüküm nedeni ile, iş kazalarında maddi veya manevi tazminat üzerinde uzlaştırma sağlandığında, mağdur veya suçtan zarar görenin artık tazminat davası açma hakkı olmamaktadır.

Biz de çalışmamızda, uzlaştırmanın iş kazalarından doğan maddi ve manevi tazminat davaları üzerindeki etkisini incelemeye çalışacağız. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için öncelikle, iş kazası kavramı açıklığa kavuşturulmaya çalışılmış, sonrasında ise, ceza muhakemesi sistemindeki uzlaştırmanın üzerinde durulmuştur. Son olarak, ceza yargılamasındaki uzlaştırmanın iş kazalarından doğan maddi ve manevi tazminat davalarına etkisi 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.28'de yer alan "aşırı yararlanma" kurumu özelinde ele alınmıştır.

## İş Kazası Kavramı

İş kazası, hem bireysel iş hukuku hem de sosyal güvenlik hukukuna ilişkin bir kavramdır. İş kazası özel hukuk açısından işvereni, kamu hukuku açısından ise Sosyal Güvenlik Kurumu'nu ilgilendirir. Çalışmamızda, işverenin sorumluluğunu doğuran, başka bir ifadeyle bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazasında uzlaştırma incelenecektir. Bu nedenle kavramın bireysel iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından ayrı ayrı incelenmesinin konunun daha iyi anlaşılabilmesi için faydalı olabileceğini düşünmekteyiz.

## Bireysel İş Hukuku Anlamında (İşverenin Sorumluluğunu Doğuran) İş Kazası

İş kazası, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu<sup>2</sup> m.3/I-g'de "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay" şeklinde tanımlanmıştır. Anılan Kanun m.4/I'de ise, işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliklerini sağlamakla yükümlü olduğu belirtildikten sonra bu çerçevede alması gereken önlemler sayılmıştır<sup>3</sup>. Bunun yanı sıra, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu<sup>4</sup> m.417'de "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daba fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür" ifadelerine yer verilerek işverenin işçiyi gözetme borcu ve bu bağlamda alması gereken önlemler belirtilmiştir (Maddenin düzenleniş şekline göre anlaşılacağı üzere; kanun koyucu birinci fıkrada işverenin geniş anlamda gözetme borcundan söz etmekte iken, ikinci fıkrada ise işçinin sağlığı ve bedensel bütünlüğünü korumayı öngören işverenin dar anlamda işçiyi gözetme borcunu düzenlemiştir, bkz. Caniklioğlu, 2016:41; Süzek, 2018:416; Çelik vd. 2017:321). İşte anılan bu yükümlülüklerin gerektiği gibi yerine getirilmemesinden kaynaklanan kaza, bireysel iş hukuku anlamında iş kazasının doğumuna -ileride açıklamaya çalışacağımız şartların da varlığı halinde- neden olabilir (Kaplan, 1992: 82, 90; Tuncay, 2015:17; Doğan Yenisey, 2007:109; Erdoğan, 2016:55; Akın, 2001:44). İşverenin sorumluluğunu doğuran, bireysel iş hukuku anlamında iş kazaları, sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazalarına göre daha dar kapsamlı olup, sosyal güvenlik hukuku anlamındaki her iş kazası işverenin sorumluluğunun doğmasına neden olmayabilir (Tuncay, 2015:17).

İşverenin sorumlu olduğu bir iş kazasından söz edebilmek için; dıştan gelen istenilmeyen olay neticesinde bir kazanın meydana gelmesi, kaza ile işverence yürütülen iş ve kaza ile zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunması, işverenin kusurlu olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamış olması ve bunun

<sup>2</sup> 30.06.2012 t. ve 28339 S.lı RG.

<sup>3</sup> 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4/I'de işverenin alması gereken önlemler şu şekilde sayılmıştır: "a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayatı ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır".

<sup>4</sup> 04.02.2011 t. ve 27836 S.lı RG.

sonucunda işçinin bedensel veya ruhsal bir zarara maruz kalması gerekir (Anılan unsurlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, 1996:35-37; Akın, 2011:53-66; Akın, 2001:45-55; Seratlı, 2003:38-43; Kaplan, 1992:82-96; Demircioğlu ve Balsever, 2016:1175).

İşverenin sorumluluğunu doğuran iş kazası ile sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazası kavramını birbirinden ayıran husus, her iki durumdaki illiyet bağının farklı biçimde meydana gelmesidir (Süzek, 2018:424; Demircioğlu ve Balsever:1175). Kazanın 5510 sayılı Kanun anlamında iş kazası sayılabilmesi için anılan Kanun m.13'de sayılan hallerden birinde gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir. Burada aranan nedensellik bağı, kaza ile ortaya çıkan zarar arasındaki nedensellik bağıdır, nedensellik bağının oluşması için başka bir koşul gerekmez (Özdemir, 2014:520-521; Akın, 2001:48-49; Süzek, 2018:424-425; Doğan Yenisey, 2007:109). Ancak bir kazadan işverenin sorumlu olabilmesi için, kaza ile ortaya çıkan zarar arasındaki nedensellik bağı yeterli olmayıp, bunun yanı sıra, kaza ile işverence yürütülen iş arasında da uygun nedensellik bağı bulunmalıdır (Akın, 2001:47; Akın, 2011b:33; Kaplan, 1992:91; Yıldız, 2010:10; Tuncay, 2015:17; Demircioğlu ve Balsever, 2016:1175; Erdoğan, 2016:56-57; Süzek, 2018:425).

Buradaki kaza ile nedensellik bağı içerisinde bulunması gereken iş kavramı, öğretide ve yargı kararlarında birbirinden farklı şekillerde ifade edilmektedir (Öğretide de kaza ile iş arasındaki nedensellik bağı kavramı için farklı tanımlamalar yapılmıştır. Bir yazara göre, kaza ile nedensellik bağı içinde bulunması gereken unsur işçinin işidir, bkz. İzveren, 1970:202. Aynı yönde bkz. Demircioğlu ve Kaplan, 2016:227. Bir başka yazara göre ise, kaza ile arasında nedensellik bağı bulunması gereken iş kavramı, yapılan iştir, bkz. Süzek, 1985:224; Kılıçoğlu, 2014:77; Süzek, 2018:425. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, 2001:47-49). Ancak bizce de isabetli olan görüşe göre, kaza ile nedensellik bağı içerisinde bulunması gereken iş kavramı, kazanın işverenin işiyle olan ilgisidir (Akın, 2001:47; Akın, 2011b: 33).

## **5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Anlamında İş Kazası**

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.13'de kazaların hangi hallerde anılan Kanun bakımından iş kazası sayılacağı belirtilmiş, ancak iş kazasının tanımına yer verilmemiştir. Söz konusu maddeye göre iş 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 geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır”.

Bir kazanın 5510 sayılı Kanun anlamında iş kazası sayılabilmesi, anılan Kanun kapsamındaki bir kişiye zarar veren olayın m.13'de sayılan hallerden biri içinde gerçekleşmiş olmasına bağlıdır (Akın, 2001:24)<sup>5</sup>. 5510 sayılı Kanun anlamındaki iş kazasının unsurları ise, ilgili kişinin sigortalı olması (Tunçomağ, 1988:297-298; Tuncay, 1982:203; Demircioğlu ve Güzel, 2001:177; Araslı, 2002:414; Uşan, 2009:176; Saraç, 2012:128; Tuncay ve Ekmekçi, 2015:227; Arıcı, 2015:319; Korkusuz ve Uğur, 2015:288; Alper, 2015:227; Sözer, 2015:311; Güzel vd. 2016:334; Demircioğlu ve Kaplan, 2016:215; Akın, 2001:38)<sup>6</sup>, meydana gelen kazanın SSGSSK. m.13/P'de belirtilen hallerden birisinin içerisinde yer alması (Tunçomağ, 1988:291-295; Demircioğlu ve Güzel, 2001:179-183; Akın, 2001:26-37; Araslı, 2014:414-417; Arıcı, 2015:316-317; Alper, 2015:228-231; Korkusuz ve Uğur, 2015:289-291; Sözer, 2015:319-331; Tuncay ve Ekmekçi, 2015:362; Güzel vd. 2016:345. Aynı yönde bkz. Başbuğ, 2013:103), kaza sonucunda bedensel veya ruhsal bir zarar ya da ölüm şeklinde bir zararın ortaya çıkması (Tunçomağ, 1988:297; Demircioğlu ve Güzel, 2001:183; Akın, 2001:37; Araslı, 2014:417; Sözer, 2015:331; Tuncay ve Ekmekçi, 2015:375; Güzel vd. 2016:346), kaza ile zarar arasında illiyet bulunması (Tunçomağ, 1988:298-300; Demircioğlu ve Güzel, 2001:183; Akın, 2001:39; Araslı, 2014:418; Alper, 2015:231-232; Arıcı, 2015:320; Sözer, 2015:332; Tuncay ve Ekmekçi, 2015:364; Demircioğlu ve Kaplan, 2016:219; Güzel vd. 2016: 346) şeklinde sayılabilir (Yıldız, 2010:9; Demircioğlu ve Balsever, 2016:1174; Akın, 2001:26-42; Arıcı, 2015:319 vd.; Sözer, 2015:311).

Öğretide ise 5510 sayılı Kanun anlamındaki iş kazasının genel olarak; *“sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla*

<sup>5</sup> Aynı yöndeki bir Yargıtay kararında şu ifadelerle yer verilmiştir: *“Kanun'un açık hükümleri bir yana bırakılarak, iş kazası kavramının unsurlarının belirlenmesine olanak yoktur. Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için, sigortalıyı bedence ve ruha zarara uğratan olayın maddenin belirlediği “hal ve durumlardan” birinde meydana gelmiş bulunması gerekli ve yeterlidir. Bu sınırlı durumlar dışında meydana gelen ve sigortalıyı ruh ve bedence zarara uğratan olayların iş kazası olarak kabulüne imkan bulunmamaktadır. Gerek uygulama ve gerek öğretilerde açıkça kabul edildiği ve madde metninden de anlaşıldığı üzere bu maddede sayılan haller örnekleme niteliğinde değil, sınırlayıcı niteliktedir. Bu hallerden birine girmeyen sigorta olayı iş kazası sayılamaz. Sayılan bu hallerin birlikte gerçekleşme koşulu bulunmayıp, herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir. Eş söyleyişle, iş kazası hukuksal nitelikte bir olay olup, bu olayın yukarıda açıklanan yasa maddesinde sınırlandırılan ve belirtilen hallerden herhangi birinin oluşmasıyla ortaya çıkması gerekir...”* Yarg. 10 HD., 17.11.2016, 9772/13922 www.hukukturk.com (s.e.t. 25.07.2019). Aynı yöndeki diğer Yargıtay kararları için bkz. Yarg. 10 HD 21.01.2014, 2013/254, 2014/953 www.legalbank.net (s.e.t. 25.07.2019); Yarg. 10 HD, 12.4.2016, 2016/5074, 2016/5491, www.yargitay.gov.tr (s.e.t. 25.07.2019).

<sup>6</sup> Bu yöndeki bir Yargıtay kararında şu ifadelerle yer verilmiştir: *“...Olayın, iş kazası olarak kabul edilebilmesi için olaya maruz kalan kişinin 5510 sayılı Kanununun 4. maddesi anlamında sigortalı olması, olayın, 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinde sayılı ve sınırlı olarak belirtilen hal ve durumlardan birinde meydana gelmesi koşuldur. Başka bir anlatımla, olayın, iş kazası sayılabilmesi için iki koşulun birlikte gerçekleşmesi zorunludur...”* Yarg. 10 HD, 24.02.2014, 2013/4466, 2014/3445, www.legalbank.net (s.e.t. 25.07.2019).

*aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan bir olay*” şeklinde tanımlandığı görülmektedir (Eren, 1974:5). Ancak anılan tanımda söz edilen “*iş veya işin gereği dolayısıyla*” ve “*aniden ve dıştan meydana gelen*” ifadeleri 5510 sayılı Kanun’da kabul edilen iş kazası halleri ile bağdaşmamaktadır (Öğretide bu yönde görüş belirten bir yazara göre; “*SGK mevzuatı açısından kanunda sayılmayan hallerin iş kazası kavramına dahil edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle ‘dışarıdan gelen bir etki’, ‘aniden meydana gelme’ gibi unsurların iş kazası kavramına dahil edilmesi mümkün değildir. Bunun doğal sonucu içeriden gelen bir etkiyle ve yavaş yavaş meydana gelen, sigortalıyı kanunda sayılan hallerden birinde zarara uğratan olay iş kazası olarak da kabul edilebilecektir...*” bkz. Başbuğ, 2013:106 (naklen)). Zira, “*iş veya işin gereği dolayısıyla*” ifadesi bir kazanın sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası sayılabilmesi için yapılan iş ile meydana gelen kaza arasında illiyet bağının bulunması gerektiğini düşündürülebilir. Ne var ki bir kazanın sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası sayılabilmesi için gereken illiyet bağı, kaza ile zarar arasındaki illiyet bağıdır (İllyet bağı kavramı genel olarak; gerçekleşen zararlar sorumluluğun ilişkilendirildiği olay veya davranış arasındaki sebep sonuç ilişkisi şeklinde tanımlanmaktadır. İllyet bağı kavramına ilişkin tanımlamalar için bkz. Eren, 1975:52-53; Feyzioglu, 1976:504; Tekil, 1981:142-143; Tekinay vd. 1993:567; Nomer, 2020:175-177; Kılıçoğlu, 2019:400-402; Tercier vd. 2016:573; Eren, 2019:605; Oğuzman ve Öz, 2019:45-47; Brox ve Walker, 2018:§44, Rn. 5, Rn.13.)<sup>7</sup>.

Nitekim konuya ilişkin bir olayda, sigortalının sıva yaparken ayağı iskeleden kaymış ve ayağında bir sıyrılmaya meydana gelmiştir. Anılan olaydan sekiz gün sonra sigortalı septi-semi şoku nedeni ile böbrek yetmezliğinden vefat etmiştir. Yargıtay’a intikal eden bu olayda, Yargıtayca, septi-semi şoku ile böbrek yetmezliği arasında uygun neden-sonuç bağı bulunup bulunmadığı hususunun tıbbi açıdan belirlenmesi gerektiği, bu nokta açıklığa kavuşmadan, illiyet bağının bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddedilmesinin isabetsiz olduğu belirtilmiştir<sup>8</sup>.

Öğretide tartışmalara neden olan bir diğer ifade “*aniden ve dıştan meydana gelen*”dir. Gerçekten de SSGSSK. m.13’e bakıldığında, kazanın iş kazası sayılabilmesi

<sup>7</sup> Yargıtay ise yerleşmiş içtihatlarında uygun illiyet bağına şöyle tanımlamaktadır: “*bir olay hayattaki genel denemelere ve olayların tabii akışına göre, diğer bir olayı meydana getirmeye elverişli bulunur, diğer bir deyimle, olayın ortaya çıkması görünüşte söz konusu diğer bir olayın meydana gelmiş olmasıyla kolaylaşmış bulunursa, ilk olay, uygun sebep ve sonuç ölçüsüne göre, ikincisinin nedeni sayılır*” Yarg. 10 HD, 19.11.1976, 5763/7910, www.legalbank.net (s.e.t. 25.07.2019)

<sup>8</sup> Yarg. 10 HD, 07.04.1987, 2000/2044, Güzel, 1992:179. Yargıtay konu ile ilgili olarak, kaza ile meydana gelen zarar arasına başka zarar verici olayların girmemiş olmasını da aramaktadır. Buna ilişkin bir olayda, sigortalı işyerinde geçirdiği iş kazası sonucunda tedavi amacı ile hastaneye kaldırılır. Tedavisi bittikten sonra memleketine dönerken trafik kazası geçirerek vefat eden sigortalının ölümü ile daha evvel yaralanmasına neden olan iş kazasıyla ölüm arasındaki illiyet bağının trafik kazasıyla kesilmiş olduğuna karar vererek olayın sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası olmadığına karar vermiştir. Anılan karar için bkz. Yarg. 10 HD, 25.05.1989, 2064/4630, www.legalbank.net (s.e.t. 25.07.2019).

için maddede sayılan hallerden birine girmesi yeterli kabul edilmiş, bunun dışında kazanın içten veya dıştan gelen bir etki ile gerçekleşmiş olması şartı aranmamıştır (Taşkent, 2001:1954) (Ancak öğretilerdeki diğer bir görüşe göre, kaza kavramının önemli unsurlarından biri olan “dışarıdan meydana gelme” özelliğini ortadan kaldıran bir düzenleme SSGSSK’da mevcut değildir. Bu nedenle sigortalıyı korumaya çalışmak için kaza kavramını pozitif hukuk ile açıklanamayacak nedenlerle tamamen unsurlarından sıyrılmış olarak anlamak mevcut hukuk düzenlemeleriyle çatışır, bkz. Aydın, 2015:59). Nitekim Yargıtay da işyerinde kalp krizi geçirerek vefat edilmesini yerleşmiş içtihatları doğrultusunda iş kazası olarak kabul etmektedir<sup>9</sup>.

Ne var ki, öğretilerdeki bir görüşe göre, işyerinde geçirilen kalp krizi veya bir hastalık sonucunda ölüm olayının gerçekleşmesi halinde söz konusu olayın meydana gelişinin işyerinde bulunma ile bir ilgisi yok ise olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi mümkün değildir (Uşan, 2013:390-393; Uşan, 2009: 176; Alper, 2015:232; Tuncay ve Ekmekçi, 2015:369. Aksi görüş için bkz. Aydın, 2006:17 vd; Başbuğ, 2013:106; Aydın, 2015:57. Aynı yönde bkz. Güleç (Uçakhan), 2014:33) .

Bunun yanı sıra öğretilerde, buradaki “dıştan gelen etki” durumunun “istenilmemiş” olması da gerektiği belirtilmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2015:363). Dıştan gelen etkinin istenilmemiş, arzu edilmemiş ya da iradesi dışında gerçekleşmiş olması gerektiğini ileri süren görüşe göre, sigortalının kastı, bile isteye kendisine zarar vermesi sonucunda kazaya uğraması SSGSSK anlamındaki iş kazası kavramının dışındadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2015:363) (Öğretilerdeki aksi görüşe göre ise, sigortalının kastı, bile bile kendisini zarara uğratması örneğin işyerinde bir işçinin intihar etmesi de 5510 sayılı Kanun anlamında iş kazasıdır, bkz. Çemberci, 1985:198; Akın, 2001:29; Başbuğ, 2013:105; Güzel vd., 2015:338).

## **Ceza Muhakemesi Hukukunda Uzlaştırma**

Uzlaştırma, cezalandırıcı ve ıslah edici adalet anlayışından farklı olarak yeni bir eğilim şeklinde karşımıza çıkan, suçun meydana getirdiği zararı gidermeyi amaçlayan onarıcı adalet olarak pek çok hukuk sisteminde uygulanmaktadır.

Uzlaştırma kurumunun daha iyi anlaşılabilmesi için öncelikle söz konusu kurumun meydana gelmesindeki düşünsel temeller ve ardından mevzuat hükümlerinin incelenmesinin faydalı olabileceği kanaatindeyiz.

## **Uzlaştırma Kurumunun Düşünsel Temelleri**

Ortaçağ dönemindeki suç ve suçluya bakıştaki (Ortaçağ’ın suça ve suçluya bakışı

<sup>9</sup> Yarg. 10 HD, 20.03.2017, 2015/10611, 2017/2289, www.legalbank.net (s.e.t. 25.07.2019). Aynı yöndeki başka Yargıtay kararları için bkz. 27.12.2013, 3429/260001, www.legalbank.net (s.e.t. 25.07.2019), Yarg. HGK, 13.10.2004, 21-529/527, kararın incelemesi için bkz. Uşan, 2005:119-126; Yarg. 21 HD, 03.11.2004, 8871/9254, kararın incelemesi için bkz. Aydın, 2006:36-47.

“doğüstü güçler” perspektifinden gerçekleşmiştir. Nitekim söz konusu dönemde suçların kaynağı olarak doğüstü güçler (cinler, periler, şeytanlar vb.) gösterilmekteydi. Bu yaklaşım içerisinde suç bir günah olarak ele alınmaktaydı. Suç olgusu metafizik öğelerle açıklanmaya çalışıldığı için suç işleyen bireyin kötü güçlerin etkisi altına girerek suçu işlediğine inanılmaktaydı. Bunun sonucu olarak suçu önlemeye yönelik rasyonel önleyici tedbirlerin varlığından söz edilememektedir. Ayrıca çoğu suçun cezasının ne olduğu hakkında kanunlarda herhangi bir açıklık yoktu. Bunun yanı sıra uygulanan cezalar çok acımasızdı. Zira bu cezalar, işlenen yahut işlendiği iddia edilen suçlar ile orantısız ve keyfi idi. Ortaçağ’ın suç anlayışı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Tarlow ve Lowman, 2018:29-57; Rousseaux, X., 1997:87-118; Dolu, 2009:91-93; Gökulu, 2014:639) zalim, barbarca ve adaletsiz düşünce sistemi Aydınlanma Çağı’nın etkisiyle sorgulanmaya başlanmıştır (Bekri, 2016:73-98; Dolu, 2009:94). Aydınlanma Çağı’nın etkisi ile başlayan akla dayanan dönüşüm süreciyle, kanunların yazılı ve herkesin anlayabileceği şekilde olması, suç olan eylemlerin açıkça belirli olması, yargılamaların adil ve hızlı bir şekilde yapılması, cezaların insani ve ıslah edici olmaları gerektiği ve her türlü insanlık dışı muamele, işkence, gizli muhakemeler, keyfi muamelelerin kaldırılması gerektiği savunulmuştur (Soyaslan, 2018:60; Dolu, 2009:94).

Günümüzdeki ceza adalet sistemi üzerinde en büyük etkiyi yapan klasik okul felsefesine göre (Klasik okul yaklaşımına göre, yargılama keyfilikten uzak olmalı, yargılama herkese eşit bir şekilde uygulanan yasal prosedürler çerçevesinde gerçekleştirilmeli, verilecek cezalar suçla orantılı ve insancıl olmalıdır. Klasik okul felsefesinin suçta bakış açısı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Dönmezer ve Erman, 2016:63-75; Özgenç, 2019:159-163; Özen, 2019:112-113; Hafızoğulları ve Özen, 2019:112-113; Dolu, vd. 2012:75; Özbek vd., 2019:101-103; Soyaslan, 2018:75-76; Dolu, 2009:91 vd.; Gökulu, 2014:630 vd.), insanlar suçu rasyonel bir düşünme sürecinin sonunda işlemektedir ve kişi kendi eyleminden sorumludur. Bu nedenle de etkin bir cezalandırma sistemi ile kişilerin suç işlemekten vazgeçirilebileceği ileri sürülmüştür.

Merkeziye cezayı alan cezalandırıcı adalet sisteminin, yirminci yüzyılda onarıcı adalet sistemine dönüştüğü ifade edilmektedir (Johnstone ve Van Ness, 2007:5; Woolford, ve Ratner, 2010:6; Dolu vd. 2012:77; Bekri, 2016:75). Onarıcı adalet anlayışına göre, cezalandırma sadece suçluya açı çektirmek amacına yönelik olmayıp, toplumun ve suçlunun ortak çıkarları da dikkate alınmalıdır. Anılan sistemde cezalar, hem toplumun tepkisini ortaya koymasını sağlamakta hem de suçluyu yeniden topluma kazandırmayı hedeflemektedir (Johnstone ve Van Ness, 2007:5-24; Özbek, 2018:4 ). Cezalandırma yerine, suçun neden olduğu zararın onarılmasını amaçlayan bu sistem, klasik ceza anlayışına alternatif veya tamamlayıcı bir sistem olarak görülmektedir (Johnstone ve Van Ness, 2007:6; Bekri, 2016:75). Burada suçlama ve suçluluktan ziyade sorumluluk, hangi zarara neden olunduğu, zararın giderilmesi için yapılabilecekler ve ileride ortaya çıkabilecek daha fazla zarar



ile yanlış anlaşılmalara ve çatışmaların önüne geçilmesine odaklanılmakta, fail ve mağdurun yanı sıra yakınlarının ve suçla bağlantılı olanların da aktif katılımına imkan sağlayan işbirliğine dayalı süreçler öngörülmektedir (Johnstone ve Van Ness, 2007:7; Woolford ve Ratner, 2010:6). Öngörülen söz konusu süreçlerle, tarafların kendilerini ifade etmeleri mümkün hale getirilerek, katılımların gönüllü olması ve failin sorumluluğunu kabul etmesi gerekmektedir (Onarıcı adalet anlayışı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Johnstone ve Van Ness, 2007:5-24; Gabbay, 2005:357 vd.; Uludağ, 2011:129 vd.; Jahic ve Yeşiladalı, 2008:15 vd.; Özbek, 2018:3-14; Akbulut ve Aksan, 2019:13-21; Aşkın, vd., 2020:17-39).

## Uzlaştırma Kurumuna Genel Bakış

### Genel Olarak

Uzlaştırma; soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlı suçlar ile kanunda belirtilen bazı suçlarda şüphelinin veya sanığın bir edimi<sup>10</sup> yerine getirmeyi, mağdurun veya suçtan zarar görenin de bununla yetinmeyi kabul etmesi halinde, soruşturma aşamasında kovuşturmaya yer olmadığı veya kamu davasının açılmasının ertelenmesi kararı verilmesini; kovuşturma aşamasında davanın düşmesi veya hükmün açıklanmasının geri bırakılmasını sağlayan bir ceza muhakemesi kurumudur (Yurtcan, 2019:793; Soyaslan, 2019:368; Şahin, ve Göktürk, 2019:209; Ünver, ve Hakeri, 2019:1823) (Öğretideki bir başka tanıma göre uzlaştırma; şüpheli ve mağdur arasında barıştırma, bir edim üzerine anlaşılma ve zararı giderme üzerine tarafsız bir uzlaştırma aracılığı ile uygulanan yöntemdir, bkz. Özbek vd., 2019:844; benzer yönde bkz. Centel ve Zafer, 2020:431. Bir diğer tanıma göre uzlaştırma; soruşturulması ile kovuşturulması şikayete bağlı olan, ağır olmayan suçlarda, suç ile bozulan kamu düzenini tarafların barışması ile yeniden sağlayan, mağdurun zararının giderilmesi ile adaleti de yerine getiren yeni bir yaptırım benzeri kurumdur, bkz.

<sup>10</sup> Edim ifadesinden ne anlaşılması gerektiği Kanunda belirtilmemiştir. Uzlaştırma süreci sonunda belirlenebilecek edim konusunda gerek Kanun gerekse Yönetmelikte “hukuka ve ahlaka uygun olma” şartı dışında herhangi bir sınırlama yapılmamıştır. Edim olarak, mağdurun zararının giderilmesi amaçlanmaktadır. Zarar olarak ise, mağdurun maruz kaldığı maddi veya manevi zarar söz konusu olabilir. Kanunun yürürlüğe girdiği ilk dönemde aranan “zararın tamamen giderilmiş olması” şartı artık aranmadığı için tarafların üzerinde anlaşmış oldukları herhangi bir edimin ifası söz konusu olur. Yönetmelik m.33/1’de de edimin konusu olarak maddi veya manevi zararın kısmen ya da tamamen tazmin edilmesi ya da eski hale getirme, bir kamu kurumu veya kamu yararına hizmet veren özel bir kuruluş ile yardıma muhtaç kişi ya da kişilere bağış yapmak gibi edimlerde bulunulması, mağdur, suçtan zarar gören, bunların gösterecekleri üçüncü şahıs veya bir kamu kurumu ya da kamu yararına hizmet veren özel bir kuruluşun belirli hizmetlerinin geçici süreyle yerine getirilmesi, Toplumla faydalı birey olmayı sağlayacak bir programa katılımın sağlanması ve mağdurdan veya suçtan zarar görenden özür dilenmesi edimin konusu olarak düzenlenmiştir. Yönetmelik m.33/2’e göre ise taraflar edimsiz olarak da uzlaşabilirler.

Yenisey ve Nuhoglu, 2019:809. Öğretideki bir diğer tanıma göre ise uzlaştırma, mevzuat ile belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde adli makamların denetimi altında tarafsız üçüncü kişinin yönetiminde, uzlaştırma kapsamındaki suçlarda tarafların özgür iradeleriyle edimli veya edimsiz olarak anlaşmaları, barışmaları suretiyle uyuşmazlığı ve muhakemeyi sona erdiren süreci ifade eden bir kurumdur, bkz. Akbulut ve Aksan, 2019:29, benzer yönde bkz. Yerdelen, 2018:20. Bir başka tanıma göre uzlaştırma, ihtilafların dava olmadan tartışma, müzakere veyahut şahsi iletişim yöntemlerinin kullanılması yolu ile çözümlenmesidir, bkz. Aşkın vd., 2020:41).

Uzlaştırma kurumunun maddi ceza hukukuna ilişkin kısmı 2005 yılında 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu<sup>11</sup> m.73'de düzenlenmişken, 06.12.2006 tarihinde 5560 sayılı Kanun ile getirilen değişiklik neticesinde kurum bütünü ile 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununda<sup>12</sup> düzenlenmiştir. Anılan Kanun m.253, m.254 ve m.255'de uzlaştırma kurumu ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir.

Söz konusu düzenlemelerden CMK. m.253'de hangi suçların uzlaştırmaya tabi olacağı tek tek sayılmıştır<sup>13</sup>. Ne var ki, Ceza Muhakemesi Kanununda hangi hallerde uzlaştırmaya başvurulabileceği ve uzlaştırmaya başvuru usulü düzenlense de, uzlaştırmanın tanımı yapılmamıştır. Konuya ilişkin, "Ceza Muhakemesinde Uzlaştırma Yönetmeliği"nde<sup>14</sup>; "*Uzlaştırma kapsamına giren bir suç nedeniyle şüpheli veya sanık ile mağdur, suçtan zarar gören veya kanuni temsilcisinin, Kanun ve bu Yönetmelikteki usul ve esaslara uygun olarak uzlaştırmacı tarafından anlaşılabilirliği suretiyle uyuşmazlığın giderilmesi sürecini...*" ifadelerine yer verilerek uzlaştırma kurumu tanımlanmıştır (m.4/1-k).

<sup>11</sup> 12.10.2004 t. ve 25611 S.lı RG.

<sup>12</sup> 17.12.2004 t. ve 25673 S.lı RG.

<sup>13</sup> CMK. m.253/Pe göre; soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlı suçlar ile şikayete bağlı olup olmadığına bakılmaksızın, Türk Ceza Kanununda yer alan; kasten yaralama (üçüncü fıkra hariç, m.86, m.88), taksirle yaralama (m.89), tehdit (m.106, birinci fıkra), konut dokunulmazlığının ihlali (m.116), iş ve çalışma hürriyetinin ihlali (m.117, birinci fıkra; m.119, birinci fıkra (c) bendi), hırsızlık (m.141), güveni kötüye kullanma (m.155), dolandırıcılık (m.157), suç eşyasının satın alınması veya kabul edilmesi (m.165), çocuğun kaçırılması ve alkonulması (m.234), ticari sır, bankacılık sırrı veya müşteri sırrı niteliğindeki bilgi veya belgelerin açıklanması (dördüncü fıkra hariç, m.239) şeklinde sınırlı olarak sayılan suçlarda şüpheli ile mağdur veya suçtan zarar gören gerçek veya özel hukuk tüzel kişininin uzlaştırılması girişiminde bulunulması öngörülmüştür. Bunun yanı sıra, soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlı olanlar hariç olmak üzere; diğer kanunlarda yer alan suçlarla ilgili olarak uzlaştırma yoluna gidilebilmesi için, kanunda açık hüküm bulunması gerekir (CMK. m.253/2). Soruşturulması ve kovuşturulması şikayet bağlı olsa dahi cinsel dokunulmazlığa karşı suçlarda uzlaştırmaya gidilmesi mümkün değildir (CMK. m.253/3). Ayrıntılı bilgi için bkz. Yurtcan, 2019:794-798; Soyaslan, 2019:369-370; Centel ve Zafer, 2020:432-434; Şahin ve Göktürk, 2019:212; Özbek vd., 2019:845-846, 849; Yenisey ve Nuhoglu, 2019:812-817; Ünver ve Hakeri, 2019:1828-1833; Akbulut ve Aksan, 2019:83-111; Aşkın vd., 2020:87-104.

<sup>14</sup> 05.08.2017 t. ve 30145 S.lı RG.

## Uzlaştırma Süreci

Uzlaştırmada, taraflar şüpheli veya sanık ile mağdur yahut suçtan zarar gören gerçek ya da özel hukuk tüzel kişisidir (CMK. m.253/1). Suçtan zarar görenin kamu tüzel kişisi olması halinde suç konusu uzlaştırmaya tabi olsa dahi uzlaştırma hükümlerinin uygulanması mümkün değildir (şahin ve Göktürk, 2019:212; Ünver ve Hakeri, 2019:1833; Özbek vd., 2019:852; Yenisey ve Nuhoğlu, 2019:817).

Uzlaştırma, kural olarak soruşturma aşamasında söz konusu olsa da mahkemenin de uzlaştırma hükümlerini uygulaması mümkündür (şahin ve Göktürk, 2019: 212; Ünver ve Hakeri, 2019:1833; Akbulut ve Aksan, 2019:115, 140; Aşkın vd., 2020:166). Gerçekten de, kamu davası açıldıktan sonra kovuşturma konusu suçun uzlaştırma kapsamında olduğunun anlaşılması halinde, uzlaştırma işlemi CMK m.253'de belirlenen usul ve esaslara göre mahkeme tarafından yapılır (CMK m.254). Bu nedenle uzlaştırma “soruşturma evresinde uzlaştırma” ve “kovuşturma evresinde uzlaştırma” olmak üzere ikiye ayrılarak incelenmektedir.

### *Soruşturma Evresinde Uzlaştırma*

Soruşturma evresinde uzlaştırmanın uygulanabilmesi için öncelikle soruşturma konusu suçun uzlaştırma kapsamında olması ve yeterli şüpheli oluşturacak delillerin bulunması gereklidir. Yeterli şüpheli oluşturacak delilin bulunması da tıpkı soruşturma konusunun uzlaştırma kapsamında olması gibi uzlaştırma hükümlerini uygulanabilmesinin ön şartıdır (Centel ve Zafer, 2020:432-436; şahin ve Göktürk, 2019:213; Özbek vd., 2019:845, 850; Yenisey ve Nuhoğlu, 2019:810; Akbulut ve Aksan, 2019:125-129; Aşkın vd., 2020:85-122).

Söz konusu ön şartlar gerçekleştikten sonra, dosya uzlaştırma bürosuna gönderilir. Uzlaştırma teklifi ancak büro aracılığı ile yapılabilir (CMK. m.253/4), savcı veya savcının talimatı üzerine adli kolluk görevlisi tarafından uzlaştırma teklifinin yapılması mümkün değildir (Özbek vd., 2019:853; Yenisey ve Nuhoğlu, 2019:810).

Uzlaştırma bürosu tarafından görevlendirilen uzlaştırmacı, şüpheli ile mağdur veya suçtan zarar görene uzlaştırma teklifinde bulunur. şüphelinin, mağdurun veya suçtan zarar görenin reşit olmaması durumunda ise uzlaştırma teklifi bu kişilerin kanuni temsilcilerine yapılır (CMK m.253/4) (Özbek vd., 2019:854; Yenisey ve Nuhoğlu, 2019:811). Uzlaştırma teklifinde bulunulması halinde, kişiye uzlaştırmanın mahiyeti ve uzlaştırmayı kabul veya reddetmesinin hukuki sonuçları izah edilir (CMK m.253/5).

şüpheli, mağdur veya suçtan zarar gören, kendisine uzlaştırma teklifinde bulunulduktan itibaren üç gün içinde kararını bildirmediği takdirde, teklifi reddetmiş sayılır (CMK m.253/4).

Görevlendirilen uzlaştırmacıya, soruşturma dosyasında yer alan ve Cumhuriyet savcısı tarafından uygun görülen belgelerin birer örneği verilir (CMK m.253/11). Uzlaştırmacı, dosyadaki belgeler kendisine verildikten itibaren en geç otuz gün içinde uzlaştırma işlemini sonuçlandırır. Cumhuriyet savcısı bu süreyi en çok yirmi gün daha uzatabilir (CMK m.253/13).

Uzlaştırma müzakereleri sonunca uzlaştırmacı, bir rapor hazırlayarak kendisine verilen belge örnekleriyle birlikte Cumhuriyet savcısına verir. Uzlaştırmanın gerçekleşmesi durumunda, tarafların imzalarını da içeren raporda, ne suretle uzlaşıldığı ayrıntılı olarak açıklanır (CMK m.253/15).

Cumhuriyet savcısı uzlaştırmanın tarafların özgür iradelerine dayandığını ve edimin hukuka uygun olduğunu belirlerse raporu veya belgeyi mühür ve imza altına alarak soruşturma dosyasında muhafaza eder (CMK m.253/17).

#### *Kovuşturma Evresinde Uzlaştırma*

Uzlaştırma kamu davası açıldıktan sonra da yapılabilir. Bir suçun uzlaştıma kapsamına girdiği gözden kaçırılmış olabileceği gibi, suç daha sonra nitelik değiştirerek uzlaştırma kapsamındaki bir suç haline gelebilir (Centel ve Zafer, 2020:441-442; Ünver ve Hakeri, 2019:1842; Özbek vd., 2019:858; Akbulut ve Aksan, 2019:140; Aşkın vd. 2020:166-168). Uzlaştırmanın kural olarak soruşturma aşamasında yapılması öngörülmüş ise de, kamu davası açıldıktan sonra kovuşturma konusu suçun uzlaştırma kapsamında olduğunun anlaşılması durumunda, uzlaştırma işlemleri mahkeme tarafından yapılmaz, dosya uzlaştırma bürosuna gönderilir (CMK m.254/1).

Soruşturma evresinde uzlaşamayan tarafların kovuşturma evresinde uzlaşmaya başvurmak istemeleri halinde uzlaştırmanın mümkün olup olmadığı hususu tartışmalıdır. Bu konuda Yargıtay, soruşturma evresinde usulüne uygun olarak teklif edilen uzlaştırmanın taraflarca reddedilmesi halinde kovuşturma evresinde taraflarca uzlaştırma talep edilse dahi uzlaştırma hükümlerinin uygulanmasının mümkün olmadığı görüşündedir<sup>15</sup>. Ancak öğretilerdeki bir görüşe göre, uzlaştırmanın alternatif bir çözüm yöntemi olduğu göz önüne alındığında, tarafların soruşturma evresinde uzlaştırma teklifini reddetmesine rağmen kovuşturma evresinde uzlaştırma talep etmeleri değerlendirilmelidir (Özbek vd., 2019:859).

## **Uzlaştırmanın Sonucu**

#### *Soruşturma Aşamasında*

Soruşturma aşamasında yapılan uzlaştırmanın sonuçları CMK m.253/19'da düzenlenmiştir. Anılan düzenlemeye göre, uzlaştırma sonucunda şüphelinin edimi def'aten yerine getirmesi halinde, hakkında kovuşturmaya yer olmadığı kararı verilir. Uzlaştırma hükümlerinin uygulanabilmesinin en önemli koşulu, suçtan zarar görenin zararlarının ödenmiş olmasıdır (Ünver ve Hakeri, 2019:1844).

Edimin yerine getirilmesinin ileri bir tarihe bırakılması, taksidde bağlanması ya da süreklilik arz etmesi durumunda, CMK. m.171'de öngörülen şartlar

<sup>15</sup> Bkz. Yarg. 18. CD., 15.01.2019, 2018/3357, 2019/1311, www.lexpera.com (s.e.t. 25.05.2020), Yarg. 18. CD., 19.12.2017, 3359/15056, www.lexpera.com (s.e.t. 25.05.2020), Yarg. CGK., 22.01.2013, 2012/6-1142, 2013/17, www.lexpera.com (s.e.t. 25.05.2020).

aranmaksızın, şüpheli hakkında kamu davasının açılmasının ertelenmesi kararı verilir. Erteleme süresi boyunca zamanaşımı işlemez. Kamu davasının açılmasının ertelenmesi kararından sonra, uzlaştırmanın gereklerinin yerine getirilmemesi halinde, CMK. m.171/4'deki şart aranmaksızın, kamu davası açılır (CMK. m.253/19). Uzlaştırmanın sağlanması durumunda ise, soruşturma konusu suç nedeni ile tazminat davası açılmaz; açılmış olan davadan feragat edilmiş sayılır. Şüphelinin, edimini yerine getirmemesi durumunda uzlaştırma raporu veya belgesi, 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu uyarınca anılan Kanununun 38. maddesinde yazılı ilam mahiyetini haiz belgelerden sayılır (Ünver ve Hakeri, 2019:1844; Özbek vd., 2019:856).

Uzlaştırma teklifi reddedilmiş olsa da, şüpheli ile mağdur veya suçtan zarar gören uzlaştıklarını gösteren belge ile en geç iddianamenin düzenlendiği tarihe dek Cumhuriyet savcısına başvurarak uzlaştıklarını beyan edebilirler (CMK. m.253/16).

Uzlaşmanın gerçekleşmesi halinde şüpheli uzlaştırmacının gideri ve masraflarını ödemez, bunlar Devlet Hazinesi tarafından karşılanır (CMK. m.253/22).

Uzlaştırmanın sağlanması halinde, soruşturma konusu suç nedeni ile artık tazminat davası açılması mümkün değildir (CMK. m.253/19).

#### *Mahkeme Tarafından Uzlaştırmada*

Mahkeme tarafından gerçekleştirilen uzlaştırmanın sonuçları CMK. m.254/2'de düzenlenmiştir. Buna göre, öncelikle, uzlaştırma gerçekleştiği takdirde, sanığın edimini defaten yerine getirmesi halinde davanın düşmesine karar verilir. Edimin yerine getirilmesinin ileri bir tarihe bırakılması, taksidde bağlanması veya süreklilik arz etmesi halinde ise, sanık hakkında CMK m.231'deki şartlar aranmaksızın, hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilir. Geri bırakma süresi boyunca zamanaşımı işlemez. Hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmesinin ardından, uzlaştırmanın gereklerinin yerine getirilmemesi halinde, mahkeme tarafından, CMK m.231/11'deki şartlar aranmaksızın hüküm açıklanır (Özbek vd., 2019:859; Yenisey ve Nuhoglu, 2019:825; Aşkın vd., 2020:156).

### **İş Kazalarında Uzlaştırmaya Gidilebilecek Haller**

İşyerlerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayarak ölüm veya yaralanmalara neden olan işveren veya işveren vekilleri, bu davranışları nedeni ile hukuki sorumluluğun yanı sıra cezai sorumlulukla karşı karşıya kalabilmektedir (Akın, 2011:122; Sarıbay Öztürk, 2015:349; Erdoğan, 2016:71). Bu davranışların sorumluları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri alma yükümlülüğü bulunan işverenler ve işverenlerin anılan alandaki yetkilerini devrettikleri işveren vekilleridir (Akın, 2008:213; Erdoğan, 2016:71).

Türk Ceza Kanununa göre, bir işçinin iş kazasına uğrayarak ölmesi veya yaralanması taksirle ölüme ve yaralanmaya neden olma suçlarına vücut vermektedir. Taksir, TCK m.22 uyarınca; dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık nedeni ile, bir

davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleşmesidir. İş kazalarında da fail, başka bir deyişle işveren veya işveren vekili, uyulması zorunlu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alarak engelleyebileceği iş kazasını, bu önlemleri almadığı ve kaza meydana geldiği için kınanmakta ve iş kazası sonucu gerçekleşen ölüm veya yaralanma, önlem almakla yükümlü işverenlerin neden oldukları taksirle ölüme veya yaralanmaya sebebiyet verme eylemi olarak değerlendirilmektedir (İş kazalarından doğan taksirli öldürme ve yaralama suçu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Kaymaz, ve Gökvan, 2006:347 vd.; Akın, 2008:213-221; Akın, 2011:123 vd.; Erdoğan, 2016:71 vd.).

Uzlaştırma hükümlerine gidilebilecek hollere baktığımızda, kapsama sadece taksirle yaralama suçunun alındığını görmekteyiz (CMK. m.253/1). Bu nedenle iş kazalarında ölüm halleri değil sadece yaralanma durumlarında bu suçun şikayete bağlı olup olmadığı önem taşımaksızın uzlaştırmaya başvurulabilir.

## **Ceza Yargılamasındaki Uzlaştırmanın İş Kazalarından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davalarına Etkisi**

### **Genel Olarak**

Genel uzlaştırma hallerinde olduğu gibi iş kazalarında uzlaşmanın sağlanması halinde, soruşturma konusu suç nedeni ile tazminat davası açılmaz, açılmış olunan davadan feragat edilmiş sayılır (CMK. m.253/19).

Uzlaştırma raporu nedeni ile tazminat davası açılmaması için uzlaşma tutanağında belirli bir miktar paranın yazılması ve uzlaşma tutanağında açıkça tazminat taleplerinin bulunmadığının belirtilmelidir (Bilgen, 2018:207). Şayet uzlaştırma raporunun içeriğinden sadece maddi tazminat konusunda uzlaştırma yapıldığı anlaşılıyor ise bu durumda manevi tazminat hakkından dolayı tazminat davası açılabileceğinin kabulü gerekir (Balci, 2018:1195; Narter, 2018:374). Sadece manevi tazminat için bir uzlaşma söz konusu ise, bu kez mağdurun maddi tazminat davası açma hakkının olduğunun kabul edilmelidir. Uzlaştırma raporunda zarar miktarı belirtilmekle beraber, bu zararın maddi veya manevi zarar mı olduğundan söz edilmemiş ise uzlaşmanın hem maddi hem de manevi tazminatı kapsadığı kabul edilmelidir (Balci, 2018:1195). Ne var ki, Yargıtay, uzlaştırma tutanağında belirtilen miktarın neden ve hangi amaca yönelik olduğunun belirtilmediği bir olayda borcun sona erdiğinin kabul edilemeyeceğini belirtmiş ve yerel mahkeme tarafından uzlaştırma tutanağına itibar edilerek davacının iş kazasından doğan maddi ve manevi tazminat talebinin reddedilmesini isabetli bulmamıştır.<sup>16</sup> Kanaatimizce de, uzlaştırma raporunda üzerinde uzlaşılan edimin hangi tazminata yönelik olduğunun anlaşılmadığı durumlarda, borcun sona erdiğinin kabul edilmesi mümkün olmamalıdır.

<sup>16</sup> Anılan karar için bkz. Yarg. 21. HD, 03.04.2018, 2016/16146, 2018/3263, www.legalbank.net (s.e.t. 08.11.2019).

İş kazasının savcılığa intikal etmesi sonucunda işçi ve işveren uzlaştırmaya gidebilir. Uzlaşma sonucunda işçiye bir miktar tazminat ödemesi yapılabilir. Daha sonra işçinin iş kazasından doğan tazminat alacağı için işverene maddi ve manevi tazminat davası açmasını CMK. m.253/19 hükmü engellemektedir.

İş kazası sonucunda oluşan özellikle maddi zarar çeşitli değişkenlere bağlı olduğundan zararın gerçek tutarını tespit etmek, birtakım hesaplamalar yapılmadan mümkün değildir. İş kazasından doğan maddi tazminat miktarının nasıl belirleneceği konusunda mevzuatımızda herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Anılan tazminat, işçi ile işveren ilişkisinden kaynaklandığından uygulamada Yargıtay tarafından bu ilişkinin özelliklerine göre belirlenmiş birtakım esaslar çerçevesinde hesap edilir<sup>17</sup>.

Böyle bir durumda işçi gerçek zararından daha az miktarda maddi tazminat alabilir. CMK. m.253/19 gereğince, usulüne uygun olarak yapılan bir uzlaştırma sonrasında mağdurun aşırı yararlanma iddiası ile tazminat davası açıp açamayacağı bu noktada önem arz etmektedir. Bu nedenle konunun Yargıtay kararları ile birlikte irdelenmesinin faydalı olabileceği kanaatindeyiz.

## Yargıtay Uygulaması

Uygulamada, iş kazaları sonucunda meydana gelen taksirle yaralama sonucunda yapılan uzlaştırmalara çok rastlanmamaktadır. Bu nedenle Yargıtay'ın bu bağlamda önüne gelen uyuşmazlık sayısının sınırlı olduğu görülmektedir.

Yargıtay'ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta, iş kazası geçiren işçi, ceza soruşturması sırasında 25.000 TL maddi-manevi tazminat bedeli karşılığında şüpheli ile uzlaşmıştır. Ne var ki, işçi, uzlaştırmanın yapıldığı tarihlerde müzayaka halinde olduğunu ve bu nedenle uzlaştırmanın geçerli olmadığını iddia ederek “aşırı yararlanma” hukuksal nedenine dayanarak maddi ve manevi tazminat davası

<sup>17</sup> Genel olarak belirtmek gerekirse, iş kazalarından doğan maddi tazminat miktarının belirlenmesi için öncelikle kazaya uğrayan işçinin zararının tespit edilmesi gerekir. Zarar tespit edilirken, “işlemiş zarar dönemi” (İşlemiş zarar dönemi; zararların somut olarak gerçekleştiği ve kazanç kayıplarının gerçek değerler üzerinden hesaplandığı kaza ile hüküm tarihi arasındaki dönemdir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, 1996:247-250; Güleç (Uçakhan), 2014:496; Aydın, 2015:326; Süzek, 2018:432) ve “işleyecek zarar dönemi” (İşleyecek zarar dönemi; hüküm tarihi ile işçinin muhtemel yaşam süresi arasındaki zaman dilimi olup, bu dönem de kendi içerisinde, hüküm tarihi ile işçinin iş görebilme çağının sona erme tarihini kapsayan işleyecek aktif dönem ve işçinin iş görebilme çağının sona erdiği tarihten işçinin muhtemel yaşam süresinin sonunu içeren işleyecek pasif dönem olarak ikiye ayrılır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, 1996:250-258; Güleç (Uçakhan), 2014:496-500; Süzek, 2018:432-433) şeklinde iki ayrı dönem göz önüne alınır. Anılan dönemlere ilişkin hesap edilen brüt zarar miktarı maddi tazminatın en yüksek haddini oluşturacaktır (Süzek, 2018:435). İşçinin gerçek zararının tespit edilebilmesi için ise bundan bazı indirimlerin yapılması gerekir (Maddi tazminat hesaplanmasında indirim nedenleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Özkul, 1995:22-23; Süzek, 2018:435-438).

açmıştır. İlk derece mahkemesince, CMK. m.253/19 gereğince ceza kovuşturması sırasında uzlaştırma sağlandığından davanın reddine karar verilmiştir. Yargıtay da verdiği kararında, ilk derece mahkemesinin kararını isabetli bularak onamıştır<sup>18</sup>. Anılan kararın karşı oy yazısında konu hakkında detaylı bir değerlendirme yapılarak TBK. m.28'e göre aşırı yararlanma hukuksal nedenine bağlı olarak iradenin fesada uğratıldığı kanıtlandığı takdirde, ödemenin yapıldığı tarih göz önünde tutularak davacının karşılanmayan zararının uzman bilirkişiler aracılığı ile saptanması, böylece hesaplanacak miktar ile bunu karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunup bulunmadığının denetlenmesi, açık oransızlığın bulunması durumunda maddi tazminata ilişkin ödemenin "kısmi ifayı içeren makbuz" niteliğinde kabul edilmesi ve yapılan ödemenin ödeme tarihindeki gerçek zararı hangi oranda karşıladığının saptanması, son verilere göre hesaplanan tazminat miktarından, yasal indirimler yapılmak suretiyle belirlenecek karşılanmayan zarardan davalı tarafın ödeme yapılan tarihe göre zararı karşılandığı oranda indirim yapılması, daha sonra kalan miktara hükmedilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Trafik kazası sonucu meydana gelen ölüm veya yaralanma hallerinde yapılan uzlaştırmalara ve akabinde açılan maddi-manevi tazminat davalarına ilişkin pek çok uyuşmazlık Yargıtay'ın önüne gelmiş ve incelenmiştir. Bu bağlamda, Yargıtay tarafından verilen kararların trafik kazası nedeni ile gerçekleşen iş kazalarında uzlaştırma halleri için de emsal teşkil edip etmeyeceğinin değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Yukarıda iş kazasını tanımlarken de değindiğimiz üzere, SSGSSK. m.13'de kazaların hangi hallerde anılan Kanun bakımından iş kazası sayılacağı belirtilmiştir. Bu durumda, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda (SSGSSK. m.13/1-c) veya işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında (SSGSSK. m.13/1-e) trafik kazası geçirmesi sonucunda ölümü veya yaralanması da iş kazasıdır. Söz konusu bu hallerin yanı sıra, işverenin 6331 Sayılı Kanun m.4/1 ile TBK. m.417'de öngörülen yükümlülüklerin gerektiği gibi yerine getirilmemesinden kaynaklanan kazalarda, işverenin sorumlu tutulabilmesinin şartlarının ve elbette uzlaştırma kapsamına girebilecek taksirle yaralama suçlarından birinin varlığı halinde Yargıtay'ın konu ile ilgili vermiş olduğu kararlarına da değinilmesi gerekmektedir kanaatindeyiz.

Kara Yolları Trafik Kanunu<sup>19</sup> kapsamına giren kazalarda yapılan uzlaştırma, KTK. "Sorumluluğa İlişkin Anlaşmalar" başlıklı m.111'de yer alan, *"Bu Kanunla öngörülen hukuki sorumluluğu kaldıran veya daraltan anlaşmalar geçersizdir (f.1). Tazminat miktarlarına ilişkin olup da, yetersiz veya fazla olduğu açıkça belli olan anlaşmalar veya uzlaştırmalar yapıldıkları tarihten başlayarak iki yıl içinde iptal edilebilir (f.2)"* hükmü

<sup>18</sup> Yarg. 21. HD., 19.04.2016, 2015/13528, 2016/6953, www.lexpera.com (s.e.t. 08.11.2019). Kararın değerlendirmesi için bkz. Baycık, 2018:244-252.

<sup>19</sup> 18.10.1983 t. ve 18195 S.lı RG.



dikkate alınarak değerlendirilmektedir. Nitekim Yargıtay konu ile ilgili bir kararında, davacı ile davalılar arasında yapılan uzlaşmaya göre belirlenen 10.000,00 TL'lik ödemenin ne kadarının manevi ne kadarının maddi olduğunun açıklattırılması, ardından maddi zararın, öncelikle ödeme tarihindeki verilere göre hesaplanması, ödenmesi gereken miktarla ödenen miktar arasında KTK. m.111'de belirtildiği şekilde fahiş bir fark olup olmadığının bu şekilde değerlendirilmesi gerektiği, şayet ödenmesi gereken tazminat miktarı ile ödenmiş olan miktar arasında fahiş fark olduğu saptanırsa, davacı tarafından daha önce verilen ibranamenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmesi ve rapor tarihindeki verilere göre hesaplanacak tazminat tutarından davalılar tarafından yapılan ödemelerin güncellenerek düşülmesi, ayrıca ibraname ve kendi beyanlarına göre manevi tazminatın da değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>20</sup>.

Konu ile ilgili olarak karşımıza çıkan ve KTK. kapsamına girmeyen iş kazalarında, Yargıtay, iş kazalarından doğan ceza davalarında uzlaşmanın sağlanması halinde artık tazminat davası açılmayacağı yönünde karar vermektedir (Yarg. 21HD, 19.04.2016, 2015/13528, 2016/6953). Anılan kararın karşı oy yazısında ise uzlaştırma tutanağı ibraname olarak değerlendirilerek iş hukukunda ibranamenin özellikleri dikkate alınarak TBK. m.28 uyarınca ileri sürülen aşırı yararlanma iddiasının incelenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Uzlaştırma, ceza muhakemesi alanına dahil bir kurumdur. Uzlaştırma kurumunun amacı öncelikle; işlendiği iddia edilen suç nedeni ile, şüpheli veya sanık ile mağdur veya suçtan zarar gören arasında meydana gelen çekişmeyi bir uzlaştırmacının girişimi ile, ceza muhakemesi dışında çözümlenektir (Dölling, 2010:18-21). Bunun yanı sıra, zararın giderilmesi gibi yöntemler ile mağdur veya suçtan zarar görenin tatmin edilmesi ve son olarak kamu davası sayısının azaltılarak yargının iş yükünün hafifletilmesi de uzlaştırma kurumunun amaçları arasındadır (Ekici Şahin ve Yemenici, 2018:453). Uzlaştırma, her ne kadar bir Ceza Muhakemesi kurumu olsa CMK. m.253/19'da yer alan ve uzlaştırmanın gerçekleşmesi halinde artık tazminat davası açılmayacağına, açılmış olan davadan feragat edileceğine ilişkin hüküm gereğince, hem özel hukuk hem de ceza hukuku ihtilaflarını çözen her iki hukuk dalına müşterek bir kurum haline getirilmiştir.

Biz de çalışmamızda anılan karşı oy yazısından yola çıkarak, uzlaştırma raporunun niteliğini ve "aşırı yararlanma" hukuki kurumunun burada uygulanabilme kabiliyetini incelemeye çalışacağız.

<sup>20</sup> Yarg. 17. HD., 18.04.2019, 2016/12789, 2019/4989, www.yargitay.gov.tr (s.e.t. 10.11.2019). Aynı yöndeki diğer Yargıtay kararları için bkz. Yarg. 17. HD., 29.05.2019, 2016/15309, 2019/7039 www.yargitay.gov.tr (s.e.t. 10.11.2019), Yarg. 17HD, 20.12.2010, 9911/11252, www.legalbank.net (s.e.t. 12.12.2019), Yarg. 11. HD., 12.06.2006, 2005/6740, 2006/6708, www.legalbank.net (s.e.t. 12.12.2019).

## Uzlaştırma Raporunun Hukuki Niteliğinin Değerlendirilmesi

Uzlaştırma raporu her şeyden evvel mağdur veya suçtan zarar gören ile failin iradelerinin uyuşması ile meydana gelir. Karşılıklı irade beyanlarını içermesi gerektiği için hukuki işlem olan uzlaştırma bir sözleşmedir. Uzlaştırmanın bir sözleşme olduğu açık olsa da nasıl bir sözleşme olduğu tartışmalıdır.

### *Uzlaştırma Raporu İbraname Niteliğinde Midir?*

İş hukukunda sıklıkla karşımıza çıkan ibra kurumu 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenmemiştir. İbra sözleşmesi 6098 sayılı TBK. m.132, m.136 ve m.420 hükümlerinde düzenlenmekte ve iş hukukunda “ibraname” kavramı ile ifade edilmektedir. TBK. m.420’de yer alan düzenlemede iş hukuku alanında yapılacak olan ibra sözleşmeleri özel olarak hüküm altına alınmıştır. TBK. m.420 hükmünde yer alan düzenlemeden önce iş hukukunda ibranamenin geçerliliği ile hüküm ve sonuçları yargı kararları ile belirlenmekte iken ibraname artık m.420 hükmü çerçevesinde değerlendirilmektedir (Süzek, 2018:774). TBK. m.132’de, borcu doğuran işlemin tarafların aralarında yapacakları ibra sözleşmesi ile tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilirliği belirtilerek ibranın borcu sona erdirici niteliği vurgulanmıştır. TBK. m.420’de ise, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçi alacaklarının ödendiğine ilişkin veya iş kazalarından sonra sigortalı veya destekten yoksun kalanların maddi, manevi zararlarının giderilmesi üzerine düzenlenecek ibra sözleşmesinin geçerlilik koşulları belirlenmiştir.

İbra ile ilgili öğretide farklı tanımlar bulunmaktadır. Bu tanımlardan ilkinde göre ibra, alacaklının alacağını istemekten vazgeçerek borçluyu borcundan kurtarması sonucu borcun sona ermesidir (Kılıçoğlu, 2019:1062; Mollamahmutoğlu vd., 2014:1188; Hatemi ve Gökyayla, 2015:313; Şen, 2014:75). Bir diğer tanımda ise ibra, borçluyu borcu ifa etmeden borçtan kurtarmak konusunda alacaklı ile borçlunun anlaşmasıdır (Oğuzman ve Öz, 2019:572). Başka bir tanımda ise ibra, kaynağı ne olursa olsun var olan veya gelecekte var olacak bir alacak hakkının, alacaklının alacağından vazgeçerek ifa edilmeden ortadan kaldırılmasına yönelik olarak alacaklı ile borçlu arasında yapılan sözleşmedir (Reisoğlu, 2013:403; Gümüş, 2015:18).

İbranın hukuki niteliğine yönelik yapılan değerlendirmelerden ilkinde göre ibra, bir sözleşme olup, tek taraflı tasarruf işlemi değildir. Bu nedenle, alacaklının alacağından vazgeçmesi yeterli değildir aynı zamanda borçlunun da bunu kabul etmesi gerekir. İbra ile alacaklı borçluya bir kazandırmada bulunur. Bu kazandırma geçerli bir sebebe dayanmalı, sözleşmesinin geçerliliği ise genel şartlara tabi olmalıdır (Tercier vd., 2016:454). Buna benzer bir diğer değerlendirmeye göre ibra; alacaklının borç ifa edilmediği halde borçluyu borcundan kısmen veya tamamen kurtarmasıdır. İbra, alacaklı ile borçlu arasında yapılan iki taraflı bir tasarruf işlemidir (Nomer, 2020:443). Bir başka yazara göre, ibra, borçlandırıcı bir işlem değil, iki taraflı bir tasarruf işlemidir. Zira bu sözleşme ile alacaklının alacak hakkı doğrudan ve kesin olarak etkilenmekte, alacaklı alacak hakkından kısmen veya tamamen vazgeçmekte ayrıca var olan alacak hakkı ortadan kalkmaktadır (Eren, 2019:1421).

İş hukuku uygulamasında ise işçilerden alınan ibra belgeleri, alacaklının yani işçinin alacağından vazgeçmesinden ziyade, belgede miktarı gösterilen ödemelerin alındığını ifade eden bir makbuz mahiyetindedir (Mollamahmutoğlu vd., 2014:1189; Senyen-Kaplan, 2019:339). İş hukukunda ibranamenin geçerlilik koşullarına bakıldığında TBK. m.420/2 uyarınca; *“İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür”* ifadelerinin yer aldığı görülmektedir.

İbramenin geçerlilik koşullarından “ödemenin hak tutarına nazaran noksansız” yapılmış olması şartı uzlaştırma kurumu ile bağdaşmamaktadır. Zira ibranamede hak tutarına göre eksiksiz ödeme yapılmaması ibranameyi hükümsüz hale getirmekte ve yapılan bu ödeme makbuz niteliğinde kabul edilmektedir (TBK. m.420/3). Uzlaştırmada ise yerine getirilmesi gereken edim konusunda gerek Kanun gerekse Yönetmelikte “hukuka ve ahlaka uygun olma” şartı dışında herhangi bir sınırlama yapılmamıştır. Bu bağlamda “zararın tamamen giderilmiş olması” şartı aranmamaktadır. Hatta “özür dileme” bile edim konusu yapılabilmektedir. Uzlaştırma raporu ibraname olarak kabul edilirse, uzlaştırmada zararın tamamının karşılanması şartı aranmadığından, kendisine ödenen miktarın gerçek zarardan daha az olduğu yahut edimin özür dileme olarak kararlaştırıldığı bir uzlaşmada sadece aşırı yararlanma iddiası ile değil “ödemenin hak tutarına nazaran noksansız” gerçekleştirilmediği iddiası ile uzlaştırma raporunun hükümsüz olduğunu ileri sürerek tazminat davası açması mümkün hale gelecektir. Görüldüğü üzere, uzlaştırmanın ibraname olarak kabul edilmesi, iş kazalarında taksirle yaralama halinde yapılan her uzlaştırmanın hükümsüz olduğu sonucuna varılmasına neden olabilir. Bu da, uzlaştırma kurumunun amacı ile bağdaşmayacağından, ibraname ile uzlaştırma raporunun hukuki niteliğinin birbiri ile örtüşmediği kanaatindeyiz.

#### *Uzlaştırma Raporu Bir Sulh Sözleşmesi Midir?*

Öğretide genel olarak kabul edilen tanıma göre sulh, bir hukuki ilişkideki ihtilaf veya belirsizliğe karşılıklı ödümlerle son veren ve o ilişkinin içeriğini bağlayıcı bir biçimde saptayan karşılıklı sözleşmesidir (Tanım için bkz. Serozan, 2019:114. Benzer yönde bkz. Ulsan, 1971:125-147, 150; Eren, 2015: 104; Eren, 2019b:1024; Tanrıver, 1994:333; Yavuz, vd. 2019:16; Zevkliler ve Gökyayla, 2019:13). Sulh sözleşmesi genellikle bölümsel bir ibrayı içermekte, bunun yanı sıra tespit sözleşmesinin de özelliklerini barındırmaktadır (Serozan, 2019:414).

Sulh sözleşmesinden bahsedebilmek için zorunlu unsurlardan ilki, “kendisinden önce taraflar arasındaki tartışmalı ya da belirsiz özel hukuk karakterli hukuki bir ilişkinin varlığı”dır (Ulsan, 1971:150; Eren, 2015:106; Yavuz vd., 2019:17; Hızır Asrav, 2019:29). Bu nedenle sulh sözleşmesinin diğer sözleşmelerin aksine bağımlı bir nitelik taşıdığı belirtilmektedir (Ulsan, 1971:150). Söz konusu

unsurun geniş yorumlanması gerektiği, sulh sözleşmesinin konusunun salt borçlar hukuku karakterli özel hukuk ilişkilerini içermesinin zorunlu olmadığı, aile hukuku, miras hukuku, iş hukuku kaynaklı uyuşmazlıkların da sulh sözleşmesine konu edilebileceği ifade edilmektedir (Uluslan, 1971:150-151; Hızır Asrav, 2019:31). Bu halde iş kazalarından doğan maddi manevi tazminat taleplerinin de sulh sözleşmesine konu edilebileceği kanaatindeyiz. Uyuşmazlık yahut belirsizlik de sulh sözleşmesinin ikinci unsuru olup, taraflar arasındaki hukuki ilişkinin tartışmalı ya da belirsiz olması gerekmektedir. Uzlaşmada gündeme gelen zararın karşılanması hususunun bu şartı da yerine getirdiğini ifade edebiliriz. Sulh sözleşmesinde muhakkak bulunması gereken temel unsurlardan bir diğeri karşılıklı fedakarlıktır (Hızır Asrav, 2019:39). Karşılıklı fedakarlığın ölçüsü belirli değildir. Fedakarlık çok az olabileceği gibi, malvarlığı değerinin olması da gerekmez (Uluslan, 1971:153; Hızır Asrav, 2019:41). Bu nedenle uzlaşmada kararlaştırılacak edim de sulh sözleşmesindeki karşılıklı fedakarlık şartını yerine getirebilir. Bir sulh sözleşmesinden bahsedebilmek için gerekli son zorunlu unsur ise tarafların anlaşmasıdır. Uzlaşma kurumuna baktığımızda ileride de değineceğimiz üzere, uzlaştırma uzlaştırmacının kontrolü ve müdahalesi altında ve son olarak Cumhuriyet Savcısı veya kovuşturma aşamasında mahkemenin onayına bağlı bir şekilde neticelenmektedir. Hatta taraflar arasında kararlaştırılan edim “hukuka ve ahlaka uygun” bulunmaz ise değiştirilmesi istenebilmektedir. Bu hususun nasıl yorumlanması gerektiği konusunda herhangi bir açıklık yoktur. Taraflar dışındaki üçüncü bir makamın denetimine tabi tutulması ve uzlaşmanın geçerli olabilmesi için söz konusu makamın onayının aranması tamamlayıcı bir unsur olarak değerlendirilebilir kanaatindeyiz. Bu nedenle tarafların karşılıklı ve özgür iradeleri ile anlaşması uzlaştırma raporurunda da söz konusudur. Ancak sulh sözleşmesinde iki taraf söz konusu iken, uzlaştırmada savcı veya hakim üçüncü bir taraf konumundadır. Bunun yanı sıra, uzlaştırma sağlansa da sağlanmasa da uzlaştırmacının ücreti ödenmektedir (CMK. m.253/22). Ancak sulh sözleşmesinde uzlaştırmada olduğu gibi üçüncü bir tarafa herhangi bir ücret ödenmesi söz konusu olmaz.

Sulh sözleşmesi, taraflar arasında ve mahkeme dışında yapılabileceği gibi (adi sulh), anlaşmazlığın mahkemeye yansması halinde mahkeme önünde de yapılabilir (kazai sulh) (Zevkliler ve Gökyayla, 2019:13. Ayrıntılı bilgi için bkz. Hızır Asrav, 2019:155-156). Mahkeme önünde yapılacak sulh sözleşmesi 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m.313-315 arasında düzenlenmiştir. Ancak, mahkeme dışı sulh sözleşmesi ne 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda ne de diğer kanunlarda düzenlenmiştir. Tarafların kendi aralarında yaptığı sulh sözleşmesi herhangi bir şekle tabi değilken mahkeme önünde yapılan sulh sözleşmesinin tutanağa geçirilerek taraflarca imzalanması gerekmektedir (HMK m.154/III-ç) (Zevkliler ve Gökyayla, 2019:13; Yavuz vd., 2019:16). Uzlaştırmanın hukuki niteliği hakkında öğretilerdeki bir görüşe göre de, “...mahkeme dışı sulh niteliği taşıyan uzlaştırmanın ibra sözleşmesi içermesi durumunda, TBK’nun 420. maddesinin ayrıca uygulanacağını ve işinin geriye kalan haklarını zamanaşımı süresi içinde talep

etmesinin mümkün olduğu kabul edilmelidir” (Baycık, 2018:246-247). Burada uzlaştırma, hukuki niteliği itibari ile “mahkeme dışı sulh sözleşmesi” olarak değerlendirilmiştir. Benzer bir diğer görüşe göre de, uzlaşma belgesi mağdur ile uzlaşan şüpheli açısından sulh sözleşmesi niteliğindedir (Balcı, 2018:1197). Kanaatimizce uzlaştırma raporu için sulh sözleşmesi veya mahkeme dışı sulh sözleşmesi değerlendirmelerine katılmak mümkün değildir. Zira, mahkeme dışı sulh sözleşmesi ilam niteliğinde olmayıp ilam niteliğinde olan ve alacağı tahsil etme hakkı veren mahkeme içi sulh sözleşmesidir. Uzlaştırma raporuna baktığımızda ise şüphelinin, edimini yerine getirmemesi durumunda uzlaştırma raporu veya belgesi, 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu uyarınca anılan Kanununun 38. maddesinde yazılı ilam mahiyetini haiz belgelerden sayılmaktadır (CMK. m.253/19). Uzlaştırma raporunun mahkeme dışı sulh sözleşmesinden bir diğer farkı da süre sınırlamasıdır. Soruşturma evresinde, uzlaştırmacı, dosyadaki belgeler kendisine verildikten itibaren en geç otuz gün içinde uzlaştırma işlemini sonuçlandırır. Cumhuriyet savcısı bu süreyi en çok yirmi gün daha uzatabilir (CMK m.253/13). Bir diğer süre sınırlaması ise, CMK. m.253/16’da yer almaktadır. Anılan madde uyarınca, yapılan uzlaştırma teklifi taraflarca reddedilmiş olsa dahi, şüpheli ile mağdur veya suçtan zarar gören uzlaştıklarını gösteren belge ile en geç iddianamenin düzenlendiği tarihe dek Cumhuriyet savcısına başvurarak uzlaştıklarını beyan edebilirler. Mahkeme dışı sulh sözleşmesinde ise böyle bir süre sınırlaması olmayıp taraflar her zaman sulh sözleşmesi yaparak aralarındaki uyuşmazlığa son verebilirler (Hızır Asrav, 2019:35).

Sulh sözleşmesi ile uzlaştırma arasındaki bir diğer fark, taraflar noktasında ortaya çıkmaktadır. Uzlaştırmanın tarafları, mağdur veya suçtan zarar gören ile şüpheli iken sulh sözleşmesi hukuk davasında taraf olan bütün taraflar arasında söz konusu olabilmektedir (Balcı, 2018:1195). Açıklamaya çalıştığımız bu nedenlerle uzlaştırma raporunun mahkeme dışı sulh sözleşmesi veya sulh sözleşmesi niteliğinde olmadığını düşünmekteyiz.

#### *Değerlendirmemiz*

Uzlaştırmanın hukuki niteliği değerlendirilirken öncelikle, tarafların birbirine uygun karşılıklı irade beyanları ile kurulduğu göz önüne alındığında iki taraflı bir hukuki işlem, bir diğer deyişle sözleşme olduğu görülmektedir.

Uzlaştırmanın sonuçları hem kamu hukuku hem de özel hukuku ilgilendirmektedir. Uzlaştırmanın ceza yargılamasındaki etkileri kamu hukuku alanında meydana gelmektedir. Uzlaştırmada bir edim üzerinde anlaşma ve anlaşılacak konu hakkında daha sonra hukuk davası açılmaması ise özel hukukta sonuç yaratmaktadır. Uzlaştırmanın, şüphelinin veya sanığın bir edimi yerine getirmeyi üstlenmesi ve mağdur veya zarar görenin de bununla yetinmeyi kabul etmesi haline gerçekleşeceği düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere, burada edim kavramı, CMK. veya ilgili yönetmelikte tanımlanmamıştır. Zira, böyle bir tanımlamaya da ihtiyaç yoktur, çünkü edim kavramı Borçlar Hukukuna özgü bir kavramdır (Özbek, 2018:100). Yine, üzerinde anlaşılacak edim hakkında hukuk

davası, başka bir ifade ile maddi ve manevi tazminat davası açılmayacağıının öngörülmesi de özel hukukun kapsamındaki bir etkisidir. Bunların yanı sıra, uzlaştırma raporunun ilam niteliğini haiz olması da özel hukuka sirayet eden bir özelliktir. Bu nedenle uzlaştırma raporunun, bir sözleşme olarak özel hukuk boyutlu bir çerçevede ele alınıp alınamayacağıının değerlendirilmesi gerekmektedir. Kanaatimizce burada tartışılması gereken husus, savcı veya mahkemeye getirilen denetim yükümlülüğünün uzlaştırma raporunun tarafların özgür iradeleri ile yapılmasına bir etkisi olup olmadığıdır. Zira, özel hukuk sözleşmeleri tarafların karşılıklı ve serbest iradeleriyle meydana gelir. Uzlaştırmada da, soruşturma aşamasında savcının, şayet uzlaştırma kovuşturma aşamasında gerçekleştiriliyor ise de hakimin uzlaştırmanın tarafların özgür iradelerine dayandığını ve edimin hukuka uygun olduğunu tespit etme yükümlülüğünün, uzlaştırmanın tarafların özgür iradesine dayanıp dayanmadığının tespiti noktasında bir denetim mekanizmasına hizmet ettiği ifade edilmektedir (Yerdelen, 2018:26). Kanaatimizce de savcı veya mahkemenin denetim yükümlülüğünü uzlaştırma raporunda tamamlayıcı bir unsur olarak değerlendirerek, bu bağlamda uzlaştırma raporunun tarafların karşılıklı ve özgür iradelerine dayandığı kabul edilmelidir.

Uzlaştırma raporunun ibraname ve sulh sözleşmesi ile karşılaştırılması sonucunda uzlaştırma raporunun anılan her iki sözleşme türünden farklı olduğunu yukarıda incelemeye çalıştık. İbraname ve sulh sözleşmesi ile tam anlamıyla örtüşmeyen uzlaştırma raporunun, açıklamaya çalıştığımız tüm bu nedenlerle özel hukuk sözleşmesi niteliğinde kendine özgü (sui generis) bir sözleşme olduğu kanaatindeyiz.

Uzlaştırma raporunun bir özel hukuk sözleşmesi olarak değerlendirilmesi neticesinde de, uzlaştırmada aşırı yararlanma iddialarının dikkate alınıp alınmayacağını aşağıda incelemeye çalışacağız.

## **Uzlaştırmada “Aşırı Yararlanma (Gabin)”**

### ***Genel Olarak***

Aşırı yararlanma (gabin), taraflardan birinin zayıf olduğu ihtimallerde, daha güçlü olanın zayıfı istismar etmesi sonucu karşılıklı edimler arasında açık nispetsizlik bulunan sözleşmelerin meydana gelmesinde görülmektedir (Kocayusufpaşaoğlu vd., 2017:480). TBK m.28’de yer alan düzenlemeye göre, zarar görenin zor durumda kalmasından veya düşüncesizliğinden ya da deneyimsizliğinden yaralanılmak suretiyle, elde edilen karşılıklı edimler arasında açık bir oransızlığın bulunması halinde, zarar gören, durumun özelliğine göre ya sözleşme ile bağlı olmadığını diğer tarafa bildirerek ediminin geri verilmesini ya da sözleşmeye bağlı kalarak edimler arasındaki oransızlığın giderilmesini isteyebilir. Yine aynı düzenleme uyarınca, zarar gören bu hakkını, düşüncesizlik veya deneyimsizliğini öğrendiği; zor durumda kalmada ise, bu durumun ortadan kalktığı tarihten başlayarak bir yıl ve her hâlde sözleşmenin kurulduğu tarihten başlayarak beş yıl

içinde kullanabilir. Bunun yanı sıra, gabin bulunan bir sözleşmede edimler arasında açık değil de “çok ve olağanüstü” bir açıklık bulunması halinde ise, TBK. m.28’e göre, bir yıllık hak düşürücü süre içerisinde iptal edilmesi değil, TBK. m.27 çerçevesinde baştan itibaren tam veya kısmi hükümsüz olduğu kabul edilmektedir (Kocayusufpaşaoğlu vd., 2017:500-502). Bu durumda sözleşmeyi gabin hallerinden biri altında yapan kişinin TBK. m.27 ve m.28’e başvurması mümkündür.

Zor durumda (müzayaka hâlinde) olmak, çaresizlik içinde kalacak kadar sıkıntıda bulunmak demektir. Kişi, maddi imkânsızlıklardan dolayı güç durumda kalabileceği gibi psikolojik rahatsızlıklardan ötürü olumsuz bir ruh hali içine girmiş olması sebebiyle de güç bir durumda kalabilir. Düşüncesizlik (hiffetsizlik), sözleşme yapılırken üzerinde gerektiği şekilde muhakeme yapmadan hemen karar vermektir. Deneyimsizlik (tecrübesizlik) ise, özel bir bilgi düzeyinin gerektirdiği durumlarda buna sahip olmadan sözleşme akdetmektir. Bunlara dayalı olarak edimler arasında aşırı bir oransızlık meydana gelmelidir. Sözleşmede edimler arasında aşırı oransızlık bulunduğu her durumda sözleşmenin sakatlığından bahsedilemez. Sözleşme taraflarından birinin içinde bulunduğu anılan durumlardan diğer tarafın yararlanma kastıyla hareket etmesi gerekir (Nomer, 2020:113-115; Eren, 2019:470-474; Kılıçoğlu, 2019:292-296).

Uzlaştırmada belirlenen edimin gerçek zarar miktarının çok üzerinde veya altında olması halinde yaptırımın ne olacağı konusunda herhangi bir düzenleme yoktur. Her ne kadar CMK. m.253/17’de Cumhuriyet savcısının, uzlaşmanın tarafların özgür iradelerine dayanıp dayanmadığını ve belirlenen edimin hukuka uygunluğunu denetleyeceği belirtilmişse de özellikle “hukuka uygun olma” ifadesinden ne anlaşılması gerektiği açık değildir. Öğretideki bir görüşe göre, zararın çok üzerinde ve aşırı yararlanma derecesinde altında bir miktarda tarafların uzlaşması halinde savcılık veya mahkeme müdahale ederek raporu kabul etmeyecek, geri çevirecektir (Ünver ve Hakeri, 2019:1835). Ancak daha evvel de belirttiğimiz üzere, uzlaştırmada yerine getirilmesi gereken edim konusunda gerek Kanun gerekse Yönetmelikte “hukuka ve ahlaka uygun olma” şartı dışında herhangi bir sınırlama yapılmamıştır. Bu bağlamda “zararın tamamen giderilmiş olması” şartı aranmamaktadır. Hatta “özür dileme” bile edim konusu yapılabilmektedir. Uzlaşmanın amacı suçun işlenmesinden sonra fail ve mağdur arasında meydana gelen çekişmeyi, bir uzlaştırmacının girişimleriyle çözmek hem adaleti sağlamak hem de mağduru tatmin etmektir. Böylece zarar giderilince fail ile mağdur arasında barış sağlanabilecektir. Sonuç olarak Cumhuriyet savcısı her ne kadar zararın tamamen giderilmiş olması şartı aranmasa da, uzlaşmanın amacı doğrultusunda mağduru belirlenen edim ile tatmin edilip edilmediğine bakabilir. Ancak bu düzenleme, savcılığa verilmiş bir yetki olup, uzlaştırma raporunun onaylanması savcının bu yetkisini kullandığı ve edimin onaylandığı anlamına gelmemektedir. Zira bu hususların tespiti bir yargılamayı zorunlu kılar (Baycık, 2018:248). Nitekim iş kazalarından doğan maddi tazminatın hesaplanması Yargıtay kararları ile yıllar içerisinde şekillenmiş bir hesap yöntemi ile saptanmaktadır. Hatta

iş kazalarından doğan maddi tazminat davalarında mahkeme, tazminat hesaplaması için dosyayı uzman bilirkişilere göndermektedir. Bu denli karışık bir hesaplamanın uzlaştırmacı veya Cumhuriyet savcısı tarafından bilenebilmesi kanaatimizce pek mümkün değildir. Bu durumda, TBK m.28’de düzenlenen “aşırı yararlanma” hukuki nedenine dayanılabilir mi sorusunun cevaplanması gereklidir.

## **Karayolları Trafik Kanununun Kapsamına Giren İş Kazaları Açısından Değerlendirme**

Karayolları Trafik Kanunu kapsamında bir kaza meydana gelmesine ek olarak yaşanan kazanın iş kazası sayılabileceği haller olabilir. Nitekim Yargıtay’ın önüne gelen bir olayda montaj ustası olarak çalışan işçi, 23/06/2006 günü sabahı işten dönerken iki arkadaşı ile birlikte ve kendi iradesindeki şirkete ait araçla trafik kazası geçirmiş ve sağ bacağını diz altından kaybetmiştir. Kaza olmadan önce davalının istemi üzerine birçok yere uğranılıp iş yapıldığını, saat 01:30 civarı ise başka bir yere daha uğranılarak ordaki işleri de bitirip inşaatı ayrılmış, 22 saatlik bir mesaiden sonra da 06:30 sularında kaza meydana gelmiştir. Yaşanan kaza “trafik iş kazası” olarak nitelendirilmiş ve işverenin hukuki sorumluluğunu doğurmuştur<sup>21</sup>.

İşte bu şekilde gerçekleşen iş kazalarında uzlaştırmaya gidilmesi halinde “aşırı yararlanma” iddiasının ileri sürülüp sürülemeyeceğinin incelenmesi gerekir. İş kazaları sonucunda meydana gelen taksirle yaralama sonucunda yapılan uzlaştırmaların Karayolları Trafik Kanunu kapsamında olması halinde Yargıtay tarafından KTK. “Sorumluluğa İlişkin Anlaşmalar” başlıklı m.111’de yer alan, “*Bu Kanunla öngörülen hukuki sorumluluğu kaldıran veya daraltan anlaşmalar geçersizdir (f.1). Tazminat miktarlarına ilişkin olup da, yetersiz veya fabişi olduğu açıkça belli olan anlaşmalar veya uzlaştırmalar yapıldıkları tarihten başlayarak iki yıl içinde iptal edilebilir (f.2)*” hükmü dikkate alınarak aşırı yararlanma iddiası incelenmekte ve dikkate alınmaktadır. Yargıtay’ın uzlaştırma kapsamındaki uygulamasını ele aldığımız bölümde bu hususa yer verildiğinden burada tekrara düşmemek adına daha fazla bilgi verilmeyecektir.

Sonuç olarak şunu belirtmekte fayda vardır ki, kanaatimizce de, KTK m.111’de uzlaştırmada aşırı yararlanma hususunda özel bir düzenleme getirildiğinden anılan düzenleme dikkate alınarak bu kapsamda değerlendirilebilecek iş kazalarında uzlaştırma halinde aşırı yararlanma iddiasının incelenmesi isabetlidir.

## **Karayolları Trafik Kanunu Kapsamı Dışında Kalan İş Kazaları Açısından Değerlendirme**

Karayolları Trafik Kanunu kapsamı dışında kalan iş kazalarındaki maddi ve manevi tazminat talepleri ile ilgili KTK. m.111’deki gibi özel bir düzenleme yer

<sup>21</sup> Anılan karar için bkz. Yarg. 9.HD, 23.10.2013, 7989/26703 www.legalbank.net (s.e.t.19.12.2019).



almamaktadır. Zira, iş kazalarından doğan tazminat talepleri 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun genel hükümleri çerçevesinde talep edilebilmektedir.

Öğretide isabetle belirtildiği üzere uzlaştırma raporunun Cumhuriyet savcısı tarafından denetlenmesi ve sonucunda onaylanması uzlaşmanın hukuka ve ahlaka uygun olduğunu, taraflar arasında aşırı yararlanmanın unsurlarının gerçekleşmediğini göstermez (Baycık, 2018:248). Zira, aşırı yararlanma müessesesi sözleşme özgürlüğünden ahlaka aykırı biçimde yararlanılarak zayıf durumdaki karşı tarafın sömürülmesinin önüne geçilmesi amacını taşımakta olup, sözleşme özgürlüğüne getirilmiş bir sınırlamadır (Kocayusufoğlu vd., 2017:478-482). Bunun yanı sıra, uzlaştırmada kararlaştırılan edime baktığımızda, suç nedeni ile ortaya çıkan maddi ve manevi zararın tazmin edilmesi olduğu görülmektedir. Bilindiği üzere, iş kazalarından doğan maddi tazminat davalarında, tazminat hesaplaması Yargıtay tarafından uzun yıllardır uygulanan ve teknik bir konu niteliği teşkil eden hesaplama yöntemi ile gerçekleştirilmektedir. İş kazalarından doğan tazminat davalarında bu denli uzmanlık gerektiren teknik bir tazminatın hesap edilmesi mahkemelerce bilirkişiler aracılığı ile gerçekleştirilmektedir. Hesaplama yöntemi oldukça zor olan maddi tazminat taleplerinde, karşılıklı edimler arasında, işçilerin uzlaştırmada zor durumda kalmasından ya da deneyimsizliğinden kaynaklanabilecek açık orantısızlıkların ortaya çıkması muhtemeldir. Uzlaştırmacıların avukat ya da hukuk öğrenimi görmüş kişiler arasından seçilmesi de uzlaştırma raporunun hukuka ve ahlaka aykırı olmadığını veya tarafların uzlaşma halinde ne kazanacakları veya kaybedecekleri konusunda yeterince aydınlatıldıklarını göstermez (Baycık, 2018:249).

İş kazalarından doğan manevi tazminatın konu edildiği bir uzlaştırmada ise aynı sonuca varmak kanaatimizce mümkün değildir. Manevi tazminatın bölünerek talep edilemeyeceği ilkesinden hareket edildiğinde, manevi tazminatı alan mağdur veya suçtan zarar görenin daha sonra yeniden bu yöndeki tazminat talebi kabul edilmemektedir (Kılıçoğlu, 2004:22; Bal, 2012:153; Tanrıver, 2016:601-603, Balcı vd. 2019:232-233).

## Sonuç

Uzlaştırma, CMK m.253 hükmü gereğince yapılan faaliyet sonucunda elde edilen pozitif sonuç olarak ifade edilebilir. CMK. m.253 gereğince uzlaştırma kapsamına girebilecek suçlara baktığımızda bizi ilgilendiren suçun taksirle yaralama olduğunu görmekteyiz. Zira, işyerlerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayarak ölüm veya yaralanmalara neden olan işveren veya işveren vekilleri, bu davranışları nedeni ile cezai sorumlulukla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu suçların failleri, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri alma yükümlülüğü bulunan işverenler ve işverenlerin anılan alandaki yetkilerini devrettikleri işveren vekilleri olmaktadır.

Söz konusu hallerde yapılan uzlaştırmalarda CMK m.253/19 gereğince tazminat davası açılmıyor oluşu akillara, uzlaştırmada belirlenen edim konusunda

aşırı yararlanma iddiasının değerlendirilip değerlendirilmeyeceği sorusunu getirmektedir. Aşırı yararlanma kurumunun incelenbilmesi için her şeyden evvel uzlaştırmanın hukuki niteliğinin tespit edilmesi gerekir.

Uzlaştırmanın tarafların birbirine uygun karşılıklı irade beyanları ile kurulduğu göz önüne alındığında iki taraflı bir hukuki işlem, bir diğer deyişle sözleşme olduğu açıktır. Uzlaştırma raporunun ibraname ve sulh sözleşmesi ile karşılaştırılması neticesinde tarafımızca varılan sonuç, anılan sözleşmelerden farklı unsurlar içerdiği olmuştur. Bunun yanı sıra, uzlaştırma raporunun özel hukuk karakterinin ağırlığı nedeni ile kendine özgü (sui generis) bir özel hukuk sözleşmesi olarak kabul edilmesi daha isabetlidir.

Uzlaştırmada “aşırı yararlanma” iddiasının ileri sürülüp sürülemeyeceğinin değerlendirilmesi ise konunun suçun Karayolları Trafik Kanunu kapsamında yer alıp almamasına göre bir ayırım yapılmasıyla çözümlenebilmektedir. KTK. m.111 gereğince, bu kanunun kapsamına giren ve tazminat miktarlarına ilişkin olup da yetersiz veya fahiş olduğu açıkça belli olan anlaşma ve uzlaştırmalar iki yıl içerisinde iptal edilebilir. Yargıtay da, bizce de isabetli olarak Karayolları Trafik Kanunu kapsamında yapılan uzlaştırmalarda aşırı yararlanma iddiasını dikkate alarak inceleme yapmakta ve karar vermektedir.

Karayolları Trafik Kanunu kapsamına girmeyen ancak yine de işverenin sorumlu olduğu iş kazası sayılan hallerde ise durum değişmektedir. Yargıtay önüne gelen uyuşmazlıkta uzlaştırmada aşırı yararlanma iddialarının dinlenmeyeceğine karar vermiştir. Ne var ki, kanaatimizce sözleşme özgürlüğünün sınırlandırılması olarak getirilen aşırı yararlanma kurumunun iş kazalarından doğan maddi tazminat davalarında uygulanmasının önünde bir engel yoktur. Aynı durumu iş kazalarından doğan manevi zarar tazmini için geçerli değildir. Zira, manevi tazminat talebinin bölünmezliği ilkesi gereğince, uzlaştırmada manevi zarar karşılanmış ise artık aşırı yararlanma iddiası nedeni ile tazminat davası açılarak manevi tazminat talep edilebilmesi mümkün değildir.

**KAYNAKÇA:**

- Akbulut, B. ve Aksan, M. (2019) **Ceza Muhakemesi Hukukunda Uzlaştırma**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akın, L. (1996) **Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay Kararları**, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısı, İstanbul.
- Akın, L. (2001) **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Akın, L. (2008) “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu”, **TİSK Akademi**, 5, 210-231.
- Akın, L. (2011a) “Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Sorumluluklar”, **Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği**, İstanbul: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayınları.
- Akın, L. (2011b) “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı”, **Çimento İşveren Dergisi** (Karar İncelemesi), 2, 26-39.
- Alper, Y. (2015) **Sosyal Sigortalar Hukuku**, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Antalya, O. G. (2019), **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt: V/1,3**, Ankara:Seçkin Yayıncılık.
- Araslı, U. (2002) **Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Arıcı, K. (2015) **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aşkın, U. vd. (2020) **Ceza Muhakemesi Hukukunda Uzlaştırma**, Ankara:Adalet Yayınevi.
- Aydınlı, İ. (2006) “İş Kazasının Görevli Mahkemelerin Belirlenmesindeki Etkisi ve Kalp Krizinin İş Kazası Niteliğine İlişkin Karar İncelemesi”, **Çimento İşveren Dergisi**, 5, 36-47.
- Aydınlı, İ. (2015) **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, Ankara:Seçkin Yayıncılık.
- Bal, Ö. (2016), **Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat**, İstanbul: Adalet Yayınevi.
- Balcı, M. (2018) **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Balcı, M. vd. (2019) **İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Manevi Tazminat Davaları**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Başbuğ, A. (2013) **İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Ankara:Şeker-İş Yayınları.
- Baycık, G. (2018) “İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016**, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Bekri, M. N. (2016) “Ceza Muhakemesi Uygulamasında Uzlaştırma”, **Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 1, 73-98.

- Bilgen, M. (2018) “Ceza Hukukundaki Bazı Düzenlemelerin Hukuk Davalarına Etkisi”, **Fasikül Hukuk Dergisi**, 100, 207-217.
- Brox, H. ve Walker, W-D. (2018) **Besonders Schuldrecht**, 42. Auflage, 2018.
- Caniklioğlu, N. (2016) **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Centel, N. ve Zafer, H. (2020) **Ceza Muhakemesi Hukuku El Kitabı**, İstanbul:Beta Yayınları.
- Çelik, N. vd. (2017) **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul: Beta Yayınları.
- Çenberci, M. (1985) **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara:Olgaç Matbaası.
- Demircioğlu M. ve Kaplan H. A. (2016) **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul: Beta Yayınları.
- Demircioğlu, A. M. ve Güzel, A. (2001) **İşverenin Sosyal Sigorta Yüklümlükleri ve Sorumluluğu**, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Demircioğlu, M. ve Balsever S. (2016) “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Cilt II, İstanbul**, 1171-1188.
- Doğan Yenisey, K. (2007) **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme**, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Dolu, O. (2009) “Rasyonel Bir Tercih Olarak Suç: Klasik Okul Düşüncelerinin Suçu Açıklama ve Önleme Kapasitesinin Değerlendirilmesi”, **Polis Bilimleri Dergisi**, 11 (4), 90-120.
- Dolu, O. vd. (2012) “Türk Ceza Adalet Sisteminin Caydırıcılık Kapasitesine İlişkin Eleştirel Bir Değerlendirme”, **AÜHFD**, 61(1), 69-106.
- Dölling, D. (2010) “İşlenen Suç Nedeniyle, Suç Failleri ve Mağdurları Arasında Arabuluculuk (Meditation)”, Çeviri: Sulhi Dönmezer, **Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi**, Özel Sayı 1.
- Dönmezer, S. ve Erman, S. (2016) **Nazarî ve Tatbikî Ceza Hukuku Cilt I**, İstanbul:Der Yayınları.
- Ekici Şahin, M. ve Yemenici, K. (2018) “6763 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler Işığında Ceza Muhakemesi Hukukunda Uzlaştırma”, **ERÜHFD**, 13(1), 443-507.
- Erdoğan, Ç. (2016) **İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Eren, F. (1974) **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu**, Ankara: Sevinç Matbaası.
- Eren, F. (1975) **Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi**, Ankara: Sevinç Matbaası.
- Eren, F. (2015) “İsimsiz Bazı Sözleşme Türleri”, **Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 1, 67-129

- Eren, F. (2019) **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Eren, F. (2019b) **Borçlar Hukuku Özel Hükümler** Ankara:Yetkin Yayınları.
- Feyzioğlu, F. N. (1976) **Borçlar Hukuku**, İstanbul:Fakülteler Matbaası.
- Gabbay, Z. D. (2005) “Justifying Restorative Justice: A Theoretical Justification for the Use of Restorative Justice Practices”, **Journal of Dispute Resolution**, Vol. 2005, No. 2, 349-398.
- Gökulu, G. (2014) “Aydınlanma Felsefesinin Ceza Adalet Sistemine Etkileri ve Şiddetin Eleştirisi”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 5, 629-650.
- Güleç (Uçakhan), S. (2014) **Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gümüş, M. A. (2015) **Türk İsviçre Borçlar Hukukunda İbra Sözleşmesi**, İstanbul:Vedat Kitapçılık.
- Güzel vd. (2016) **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul:Beta Yayınları.
- Güzel, A. (1992) “Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1990**, İstanbul: İş. Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını.
- Hafızoğulları, Z. ve Özen, M. (2019) **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Ankara:Us-A Yayıncılık.
- Hatemi, H. ve Gökyayla, E. (2015) **Borçlar Hukuku Genel Bölüm**, İstanbul:Vedat Kitapçılık.
- Hızır Asrav, F. (2019) **Sulh Sözleşmesi**, Ankara:Adalet Yayınevi.
- İzveren, A. (1970) **Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar**, Ankara: Doğu Matbaacılık.
- Jahic, G. ve Yeşiladalı, B. (2008) “Onarıcı Adalet: Yeni Bir Yaklaşım, Onarıcı Adalet, Mağdur-Fail Arabuluculuğu ve Uzlaştırma Uygulamaları: Türkiye ve Avrupa Bakışı”, Derleyenler: Jahic, G. ve Yeşiladalı B. **Bilgi Üniversitesi-Avrupa Onarıcı Adalet Forumu**, İstanbul: Sena Ofset Ambalaj ve Matbaacılık.
- Johnstone, G. ve Van Ness, D. W. (2007) **Handbook of Restorative Justice, The Meaning of Restorative Justice**, Willan Publishing,
- Kaplan, E. T. (1992) **İşverenin Hukuki Sorumluluğu (Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından)**, Ankara: Dayınlarlı Hukuk Yayınları.
- Kaymaz, S. ve Gökvan, H. T. (2006), **5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda Taksirle Adam Öldürme ve Yaralama Suçları**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kılıçoğlu, M. (2004) “Cismani Zarar ve Ölüm Hallerinde Manevi Zarar ve Manevi Tazminat”, *Kamu-İş*, 7(3), 1-30.
- Kılıçoğlu, M. (2014) **Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri**, Ankara: Bilge Basım Yayım.
- Kocayusufpaşaoğlu, N. vd. (2017) Borçlar Hukuku Genel Bölüm Birinci Cilt**, İstanbul, 2017: Filiz Kitabevi.

- Korkusuz, M. R. ve Uğur, S. (2015) **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Bursa:Ekin Yayınları.
- Mollamahmutoğlu H. vd. (2014) **İş Hukuku**, Ankara:Turhan Kitabevi.
- Narter, S. (2018), **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, Ankara:Adalet Yayınevi.
- Nomer, H. N. (2020) **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, İstanbul: Beta Yayınları. Kılıçoğlu, A. M. (2019) **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Oğuzman, K. ve Öz, T. (2019) **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt-2**, İstanbul:Vedat Kitapçılık.
- Özbek, M. S. (2018) **Onarıcı Adalet (Ceza Muhakemesi Hukukunda Uzlaştırma Eğitim Kitabı, Ed. Özbek, M. S., CÜNİ, O., ÖZCAN, M.)** Ankara: Alternatif Çözümler Daire Başkanlığı Yayını-1.
- Özbek, V. Ö. vd. (2019) **Ceza Muhakemesi Hukuku**, Ankara:Seçkin Yayıncılık.
- Özbek, V. Ö. vd. (2019) **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Ankara:Seçkin Yayıncılık.
- Özdemir, E. (2014) **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Özen, M. (2019), **Öğreti ve Uygulama Işığında Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Ankara:Adalet Yayınevi.
- Özgenç, İ. (2019) **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Ankara:Seçkin Yayıncılık.
- Özkul, E. A. (1995) “Destekten Yoksun Kalma ve İş görmezlik Tazminatlarının Hesabına İlişkin İlkeler”, **Çimento İşveren Dergisi**, 9(1), 13-25.
- Reisoğlu, S. (2013), **Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, İstanbul:Beta Yayınları.
- Rousseaux, X. (1997) *Crime, Justice and Society in Medieval and Early Modern Times: Thirty Years of Crime and Criminal Justice History*, **Crime, Histoire & Sociétés / Crime, History & Societies [Online]**, Vol. 1, n°1 <http://journals.openedition.org/chs/1034> ; DOI : 10.4000/chs.1034 (10.10.2019).
- Saraç, C. (2012) “İşyerinde Kalp Krizinden Ölüm ve İşverenin İş Kazasından Dolayı Sorumluluğu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 26, 125-131.
- Sarıbay Öztürk, G. (2015) **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**, İstanbul:Beta Yayınları.
- Senyen-Kaplan, E. T. (2019) **Bireysel İş Hukuku**, Ankara:Gazi Kitabevi.
- Serathı, G. B. (2003) **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Serozan, R. vd. (2019) **Borçlar Hukuku Özel Bölüm**, İstanbul:On İki Levha Yayıncılık.
- Soyaslan, D. (2018) **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Ankara:Yetkin Yayınları.
- Soyaslan, D. (2019) **Ceza Muhakemesi Hukuku**, Ankara:Yetkin Yayınları.
- Sözer, A. N. (2015) **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, İstanbul:Beta Yayınları.

- Süzek, S. (1985) **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara:Savaş Yayınları.
- Süzek, S. (2018) **İş Hukuku**, İstanbul: Beta Yayınları.
- Şahin, C. ve Göktürk, N. (2019) **Ceza Muhakemesi Hukuku -II-** Ankara:Seçkin Yayıncılık.
- Şen, M. (2014) “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre İş Hukuku’nda İbra Sözleşmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 24, 74-88.
- Tanrıver, S. (1994) “Mahkeme Huzurunda Yapılan Sulhler”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 49(01), 333-348.
- Tanrıver, S. (2016) **Medeni Usul Hukuku, C.I**, Ankara:Yetkin Yayınları.
- Tarlow, S. ve Lowman, E. B. (2018) **Harnessing The Power of The Criminal Corpse, Palgrave Historical Studies in the Criminal Corpse and its Afterlife**, Palgrave Macmillan Publishers (eBook).
- Taşkent, S. (2001), “İş Kazası Kavramı”, **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan Cilt II**, İstanbul:Beta Yayınları, 1951-1966.
- Tekil, F. (1981) **Borçlar Hukuku**, İstanbul: Yelken Matbaası.
- Tekinay, S. vd. (1993) **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Tercier, P. vd. (2016) **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Tuncay, A. C. (1982) “İş Kazasının Unsurları ve İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu”, **İHU, SSK 11, No 2**.
- Tuncay, A. C. (2015) “İş Kazası ve İşverenin Sorumluluğu”, **Giresun Barosu Bülteni**, 10, 16-32.
- Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2015) **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, İstanbul: Beta Yayınları.
- Tunçomağ, K. (1988) **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, İstanbul:Beta Yayınları.
- Uludağ, Ş. (2011) “Onarıcı ve Cezalandırıcı Adalet: Paradigma Değişikliğini Tetikleyen Şartlar”, **Polis Bilimleri Dergisi**, 13(4), 127-151.
- Uluslan, İ. (1971) “Maddi Hukuk ve Usul Hukuku Açısından Sulh Sözleşmesi”, **İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 5(7), 125-147.
- Uşan, M. F. (2005), “İşyerinde Geçirilen Kalp Krizi İş Kazası Mıdır? (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)” **Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi**, 10, 119-126.
- Uşan, M. F. (2009) **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Uşan, M. F. (2013), “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtay’ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011**, Ankara:Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları.

- Ünver, Y. ve Hakeri, H. (2019) **Ceza Muhakemesi Hukuku, III. Cilt**, Ankara:Adalet Yayınevi.
- Woolford, A. ve Ratner, R.S. (2010) “Disrupting the informal–formal justice complex: on the transformative potential of civil mediation, restorative justice and reparations politics” **Contemporary Justice Review** Vol. 13, No. 1, 5-17.
- Yavuz, C. vd. (2019) **Borçlar Hukuku (Özel Hükümler)**, İstanbul:Beta Yayınları.
- Yenisey, F. ve Nuhoglu, A. (2019) **Ceza Muhakemesi Hukuku**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yerdelen, E. (2018) **Uzlaştırmanın Esasları ve Benzer Kurumlardan Farkları (Ceza Muhakemesi Hukukunda Uzlaştırma Eğitim Kitabı, Ed. Özbek, M. S., CÜNİ, O., ÖZCAN, M.)** Ankara: Alternatif Çözümler Daire Başkanlığı Yayını-1.
- Yıldız, G.B. (2010) “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, **Toprak İşveren Dergisi**, 86, 8-16.
- Yurtcan, E. (2019) **Ceza Yargılaması Hukuku**, Ankara:Seçkin Yayıncılık.
- Zevkliler, A. ve Gökyayla, K. E. (2019) **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, Ankara:Turhan Kitabevi.