

Geliş Tarihi:

10.02.2025

Kabul Tarihi:

31.07.2025

Yayınlanma Tarihi:

29.09.2025

Kaynakça Gösterimi: Akkaya, Ö.N. & Subaşı, İ. (2025). İşverenin iş kazasından kaynaklanan hukuki sorumluluğu. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(53), 606-640, doi: 10.46928/iticusbe.1637157

İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN KAYNAKLANAN HUKUKİ SORUMLULUĞU*

Araştırma

Özge Naz Akkaya 

Sorumlu Yazar

İstanbul Ticaret Üniversitesi

onaz.akk1@gmail.com

İbrahim Subaşı 

İstanbul Ticaret Üniversitesi

subasi6191@gmail.com

Özge Naz Akkaya, İstanbul Ticaret Üniversitesi Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı mezunu olup Avukatlık mesleğini icra etmektedir.

İbrahim Subaşı, Prof. Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesidir.

* Bu makale, İstanbul Ticaret Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı kapsamında, Özge Naz Akkaya tarafından hazırlanan ve Prof. Dr. İbrahim Subaşı danışmanlığında yürütülen “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluğu” konulu yüksek lisans tezinden uyarlanmıştır.

İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Hukuki Sorumluluğu

Özge Naz Akkaya
onaz.akk1@gmail.com
İbrahim Subaşı
subasi6191@gmail.com

Özet

İş kazaları, iş hayatının önemli risklerinden biridir ve işveren açısından sosyal ve hukuki sorumlulukları beraberinde getirir. Kazaya maruz kalan işçi, maddi ve manevi birtakım zararlarla karşı karşıya kalmakta olup bu zararların tazmini kimi zaman kusur oranında kimi zaman ise diğer birtakım kriterler doğrultusunda işverene yüklenmektedir. Bu doğrultuda çalışmada öncelikle iş kazası kavramı ve hukuki niteliği ele alınmış, ardından işverenin hukuki sorumluluğu doktrinde öne çıkan görüşler ve Yargıtay içtihatları ışığında değerlendirilmiştir. Ayrıca, kazaya uğrayan işçinin talep edebileceği maddi ve manevi zarar kalemleri ile işverenin bu zararlardan hangi durumlarda ve hangi ölçüde sorumlu tutulacağı açıklanmıştır. Çalışmanın amacı, iş kazalarından doğan hukuki sorumluluğu tespit etmek ve işverenin tazmin yükümlülüğünü ortaya koymaktır. Yöntem olarak yasal düzenlemeler, Yargıtay içtihatları ve doktrinde öne çıkan görüşler incelenmiştir. Bulgular, işverenin sorumluluğunun yalnızca kusur oranına bağlı olmadığı, kimi zaman tehlike esasına dayalı sorumluluk prensiplerinin de geçerli olduğunu göstermektedir. Çalışma, işverenin iş kazalarından kaynaklanan hukuki sorumluluğunu ayrıntılı şekilde ele alarak uygulamadaki sorunları ortaya koymakta, güncel Yargıtay içtihatları ışığında tazminat türlerine ilişkin detaylı incelemeleriyle literatüre önemli bir katkı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş kazası, işverenin sorumluluğu, maddi ve manevi tazminat, destekten yoksun kalma tazminatı.

JEL Kodu: K31

Employer's Legal Liability Arising From Work Accident

Abstract

Occupational accidents are one of the significant risks in professional life and bring along both social and legal responsibilities for the employer. The employee who is involved in an accident faces various material and immaterial damages, and the compensation for these damages is sometimes assigned to the employer based on the degree of fault, or according to other criteria. In this context, the study first addresses the concept of occupational accidents and their legal nature, followed by an evaluation of the legal liability of the employer, considering prominent views in the doctrine and the decisions of the Court of Cassation. Additionally, the material and immaterial damage items that the injured employee can claim are explained, as well as the circumstances under which and to what extent the employer will be held responsible for these damages. The purpose of the study is to identify the legal liability arising from occupational accidents and to clarify the employer's obligation to compensate. The method involves an examination of legal regulations, the decisions of the Court of Cassation, and prominent views in the doctrine. The findings show that the employer's liability is not solely dependent on the degree of fault, and that sometimes principles of liability based on the nature of the risk are also applicable. The study provides a detailed analysis of the employer's legal liability arising from occupational accidents, highlights practical issues, and makes a significant contribution to the literature with its in-depth examination of types of compensation in light of current Court of Cassation rulings.

Keywords: Work accident, employer liability, material and moral compensation, loss of support compensation.

JEL Code: K31

Giriş

İş hayatının en önemli risklerinden biri olarak karşımıza çıkan iş kazaları, bir diğer deyişle çalışanların işyerinde veya işin yürütümü sırasında uğradıkları kazalar hem sosyal hem de hukuki sorumlulukları doğurur. İş kazasından kaynaklanan hukuki sorumluluk, işverenin çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu bir çerçevede değerlendirilir (Tuncay vd., 2023, s. 363). Kaza kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde istem dışı veya ihmal, tedbirsizlik ve dikkatsizlik dolayısıyla bir kimsenin, bir nesnenin veya bir aracın zarara uğraması şeklinde, iş kazası ise iş yerinde meydana gelen ve işçiye bedensel veya ruhsal yönden zarar veren olay tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, t.y.). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu¹ (İSGK) ise iş kazası kavramını “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hâle getiren olay” (m.3/1g) olarak tanımlanmıştır. 6331 sayılı Kanun kapsamında bir iş kazası meydana geldiği takdirde işverenin ve/veya işveren vekilinin hukuki sorumluluğu gündeme gelmektedir.

Bu çalışma kapsamında; öncelikle işverenin iş kazasından kaynaklanan hukuki sorumluluğunun niteliği doktrindeki görüşler ve Yargıtay kararları ışığında analiz edilecektir. Ardından sorumluluğun kapsamı; maddi tazminat, manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı başlıkları altında detaylı bir şekilde ele alınacaktır. Böylece iş kazalarının hukuki sonuçları hem teorik hem de uygulamalı bir perspektifle değerlendirilerek, iş kazasına uğrayan işçinin uğradığı zararlar ve zararların hangi esaslara göre tazmin edileceği ortaya konulacaktır.

İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Hukuki Sorumluluğunun Niteliği

İşyerinde veya işin yürütülmesi sırasında meydana gelen bir iş kazası sonucunda, işçinin bedensel ya da ruhsal bütünlüğünde bir zararın ortaya çıkması halinde işverenin hukuki sorumluluğu doğmaktadır. İşverenin iş kazasından kaynaklanan hukuki sorumluluğunun niteliği konusunda doktrinde görüş birliği mevcut değildir. Bu konuda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. İşverenin iş kazasından kaynaklanan sorumluluğunun kusur sorumluluğu olduğunu ileri süren yazarlar kusursuz sorumluluğun istisnai olduğunu, bunun yasada ayrıca ve açıkça düzenlenmesi gerektiğini

¹ Resmi Gazete (R.G.) 30.06.2012, Sayı: 28339.

savunmaktadır. Ancak 6331 sayılı İSGK'de bu yönde özel bir hüküm bulunmadığı için bu görüşte olan yazarlar işverenin sorumluluğunun 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu² (TBK) 112. maddesi ile 417. maddesi gereğince kusura dayalı olduğunu savunmaktadırlar (Baycık, 2013, s. 108; Kaya, 2014, s. 342; Solak, 2020, s. 17; Sümer, 2022, s. 217). Oğuzman'ın görüşü ise; kusursuz sorumluluk ilkesinin kabul edilebilmesi için kanunda bunun açıkça öngörülmüş olması gerektiği ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İş Kanunu'nda kusursuz sorumluluk düzenlemesine ilişkin herhangi düzenleme olmadığı yönündedir. Yazara göre, kusura dayalı sorumluluk kural, kusursuz sorumluluk istisnadır. İstisnaya dayalı bir sorumluluk için yasal dayanak olmalıdır. İş Kanunu ve diğer kanunlarda iş kazalarında kusursuz sorumluluğun kabulüne ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır (Oğuzman, 2011, s. 337).

Kusur sorumluluğu esasına göre işverenin hukuki sorumluluğu ve bu kapsamda tazminat yükümlülüğünün varlığından söz edebilmek için zararı meydana getiren fiilde işverenin kusurunun bulunması gerekmektedir (Çelik vd., 2023, s. 418). İşverenin kusurunun varlığı ise somut olayın özel şartları dikkate alınarak değerlendirilecektir. TBK m. 417 ve İSGK m.4 ile işverene işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini (İSG) sağlama yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak işveren İSG mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerin yanı sıra mevzuatta açıkça düzenlenmemiş olsa bile bilim ve teknolojiadaki gelişmeleri yakından takip etmek ve gerekli tüm önlemleri almak durumundadır. Başka bir ifadeyle işveren, İSG alanında ortaya çıkan bilimsel ve teknik yenilikleri işin yapıldığı her alanda uygulamakla yükümlüdür. Bu yükümlülüklerini hiç ya da gereği gibi yerine getirmemesi halinde işverenin kusur sorumluluğu doğacaktır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2019 yılında vermiş olduğu kararı da bu görüşü savunan yazarlara paralellik göstermektedir:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 77 ve devamı maddelerini yürürlükten kaldıran 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4 ve 5. maddelerde işverenin yükümlülüklerini, 19. maddede de çalışanların yükümlülüklerinin çağdaş anlayışla daha ayrıntılı ve somut olarak ortaya koymuş ve kusur sorumluluğunun sınırlarını kusursuz sorumluluğun sınırlarına yaklaştırmıştır. 6331 sayılı Kanun'un 4 ve 5. maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri hükümleri işverenin sorumluluğunu objektifleştiren

² R.G. 04.02.2011, Sayı: 27836.

kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 28.11.2019, E.2016/1912, K.2019/1235)

Kusur sorumluluğunun sınırlarının belirlenmesinde, Yargıtay'ın son dönemdeki kararlarında da vurguladığı kusurun objektifleştirilmesi yaklaşımı, uygulamada giderek daha fazla önem kazanan bir ölçüt haline gelmektedir (Yarg. 10. HD., 13.02.2024, E.2022/5781 K.2024/1145; Yarg. 10. HD., 07.05.2024, E.2023/13845 K.2024/4932). Hukuk düzeninin, kişiden makul bir şekilde beklediği özenin derecesinin objektif kriterlere dayalı olarak belirlenmesi gerekmektedir (Eren, 1974, s. 111). Kusurun objektifleştirilmesinde kişinin, kendisinden hukuk düzenince makul bir biçimde beklenen gerekli özeni gösterip göstermediği, o kişinin içinde bulunduğu zaman ve mekân şartları dikkate alınarak aynı yaşta, cinsiyette, meslekte ve fiziksel durumda olan, normal ve orta zekalı bir bireyin göstereceği özen ile kıyaslanarak tayin edilmektedir (Atamer, 1996, s. 31; Baysal, 2012, s. 107).

Yargıtay 2024 yılında vermiş olduğu kararında; dozer operatörü olarak çalışan davacının çalıştığı iş yerinde, işverenin doktora gitmesine izin vermemesi sonucunda, kornea dekolmanı tanısıyla ameliyat olması ve sonrasında gözünde tamamen görme kaybı yaşaması şeklinde meydana gelen iş kazasında davanın reddi yönünde hüküm kuran yerel mahkeme kararını, kusurun objektifleştirilmesi kavramına vurgu yaparak bozmuştur:

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4 ve 5 inci maddeleri ile bunu uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmelikleri hükümleri, işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak, işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır. Öte yandan, objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaşırsa da onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü, bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Kusurun objektifleştirilmesi kriterinin

yanısına, Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2 nci maddesinin, Anayasa hükümleri ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4 üncü maddesi kapsamında yorumlanması da işverenin sorumluluğunu oldukça genişletecektir. (Yarg. 10. HD., 19.09.2024, E.2023/3796, K.2024/8795)

Yargıtay 2024 tarihli bir diğer kararında; temizlik işçisi olarak çalışan ve iş kazası sonucu vefat eden işçinin yakınları tarafından açılan maddi ve manevi tazminat davasının kabulüne karar veren yerel mahkeme kararını, objektifleştirilmiş kusur ve illiyet bağı kavramlarına değinerek bozmuştur:

Öte yandan objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremez. Çünkü, bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2 nci maddesi, Anayasa ve 6331 sayılı Kanun hükümleri objektifleştirilmiş kusur sorumluluğu ilkesi gereğince işverenin sorumluluğunu oldukça genişletmiştir. Öte yandan işvereni, zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluktan kurtaracak olan durum, eylem ile meydana gelen zarar arasındaki uygun illiyet rabitasının kesilmesidir. Kusursuz sorumlulukta olduğu gibi kusur sorumluluğunda da illiyet bağı; mücbir sebep, zarar görenin ve üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilebilir. Uygun illiyet bağının kesildiğinin ispatı halinde, işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir.... Bu açıklamalar doğrultusunda; davalı ...'in davacının temizlik işini yaptığı kaldırımın bulunduğu yol sathından değil, karşı şeritte seyri esnasında iddiaya göre önüne aniden çıkan köpeğe çarpmamak için direksiyonu kırması ile şerit ihlali yapıp kaldırıma çıkarak sigortalıya çarpması ile kazanın gerçekleştiğinin anlaşılmış olması karşısında; işverenler tarafından alınacak önlemlerin iş kazasının gerçekleşmesine engel olmayacağı, bu kapsamda davalı ...'in (%100) tam kusurlu eylemi ile olayın gerçekleştiği kabul edilerek, davalı asıl işveren Belediye ve alt işveren ... Temizlik şirketi yönünden davanın reddi, gerekirken hatalı değerlendirme yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olmuştur. (Yarg. 10. HD., 22.04.2024, E.2024/3951, K.2024/4269)

İşverenin iş kazasından kaynaklanan hukuki sorumluluğunun niteliği ile ilgili diğer görüş, bu sorumluluğun kusursuz sorumluluğa dayandığı yönündedir (Cengiz, 2018, s. 131; Centel, 2011, s. 17; Güzel & Ugan Çatalıkaya, 2012, s. 185-186; Kayacan, 2021, s. 58; Mollamahmutoğlu vd., 2022, s. 1363-1364; Ruhi & Ruhi, 2024, s. 79). Bu görüşte olan yazarlara göre, kusursuz sorumluluk esas olarak yalnızca kanunda açıkça belirtilen

hallerde değil, boşluk olan durumlarda da hâkimin kanun koyucu gibi davranması suretiyle uygulanabilir. Yazarlar, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle uğranılan zararlarda işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğuna dayandırılmasının işçiyi koruma ilkesine aykırı olacağı ve bu nedenle kusursuz sorumluluk esasının uygulanmasının hakkaniyet gereğine daha uygun düşeceğini savunmaktadır.

Kusursuz sorumluluk esasının somut olaya uygulanabilmesi için, işverenin iş kazasının meydana gelmesinde herhangi bir kusurunun bulunması şart değildir. İş kazası ile kaza sonucu ortaya çıkan zarar arasında illiyet bağı bulunması sorumluluk için yeterli görülmektedir (Güzel & Ugan Çataalkaya, 2012, s. 185-186). Bu yaklaşım, TBK m.71 düzenlemesi ile paralellik arz etmektedir. Kusur sorumluluğunun en ağır hallerinden birisi olan tehlike sorumluluğunu düzenleyen ve “Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur” şeklinde kaleme alınan maddede işletenin faaliyetinin yol açtığı ağır tehlikelerden dolayı kusursuz sorumlu tutulacağını belirtilmiştir. Bir görüşe göre, Kanunda açıkça bunun bir kusursuz sorumluluk hali olduğu düzenlenmemişse de maddenin düzenleme amacına bakıldığında burada tehlike esasına dayalı bir kusursuz sorumluluk halinin varlığı kabul edilmelidir (Ruhi & Ruhi, 2024, s. 79; Ulsan, 1990, s. 119-121). Farklı yöndeki görüşe göre ise, her ne kadar TBK m.71 hükmünde yer alan işletme ve işleten kavramları, iş hukuku terminolojisindeki işyeri ve işveren kavramlarıyla büyük ölçüde örtüşse de işverenin İSG yükümlülüklerini yerine getirmemesi nedeniyle meydana gelen zararlarda tehlike sorumluluğuna başvurulması mümkün değildir (Uyaroğlu, 2022, s. 498).

Kusursuz sorumluluk esasının paralellik arz ettiği bir diğer düzenleme TBK m.66’dır. “Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu” başlığı altında düzenlenen maddede adam çalıştıran kişinin, çalışanın kendisine verilen işi ifa ettiği sırada üçüncü kişilere verdiği zarardan dolayı sorumlu tutulacağı belirtilmiştir. Bu çerçevede iş kazalarında da benzer şekilde, zarar ile iş ilişkisi arasında uygun illiyet bağının kurulması halinde işverenin kusuru aranmaksızın sorumluluğu gündeme gelebilecektir.

Kanaatimizce, işverenin İSG önlemlerini almaması halinde ortaya çıkan zararların niteliğinin yalnızca kusura dayalı sorumluluk rejimi ile sınırlandırılması mümkün değildir. İşverenin yürüttüğü faaliyet alanının tehlike doğurucu karakteri ile bu faaliyet kapsamında çalışanların maruz kaldığı riskler dikkate alındığında, bazı durumlarda

kusur aranmaksızın tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluğun uygulanması hem işçinin korunması hem de hukuk güvenliği açısından daha adil ve işlevsel bir yaklaşım olacaktır.

Yargıtay, işverenin İSG yükümlülüğüne aykırı hareketi neticesinde meydana gelen iş kazasında işverenin sorumluluk esasını zaman içerisinde farklı ilke ve gerekçelerle açıklamıştır. Yargıtay, konuya ilişkin ilk kararlarında tehlike (risk) ilkesinden hareketle işverenin kusursuz sorumluluğuna gitmiştir (Yarg. 9. HD., 13.03.1967, E.1967/2341, K.1967/1970; Yarg. 9. HD., 04.07.1985, E.1985/4294, K.1985/7382).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da iş kazalarının önlenemez ve kaçınılmaz olduğu hallerde ise kusursuzluk sorumluluk esasını kabul etmektedir:

Önlenemezlik unsuru, tamamen davranış normu ve borca aykırılıkla ilgili olup alınabilinecek tüm tedbirler alınmış olursa dahi bir davranış normunun veya sözleşmeden doğan bir borcun ihlalinin ifadesidir. Yani olay önlenemez olmasına rağmen bir davranış kuralına ya da sözleşmeden doğan borca aykırılık önlenabiliyorsa artık kaçınılmazlıktan söz etme imkânı yoktur. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler önlenemez olaylara karşın bir davranış kuralını ve borca aykırılığı önleme olanağını sağlamaktadır. Örneğin: bir inşaat işçisinin üzerinde çalışacağı tabiyeyi hazırlamak için duvara beton çivisi çakarken çivinin başının kırılıp gözüne kaçması olayında çivinin kırılması irade dışı ve önlenemez bir olay olmakla birlikte kırılan bu çivinin işçinin gözüne kaçması önlenemez bir olay değildir. Zira çalışma esnasında gözlük kullanılarak bu neticenin önüne geçilebilir. O halde böylesi bir durumda olayın önlenemezliğinden bahisle kaçınılmazlıktan bahsetme imkânı yoktur. (Yarg. HGK., 15.12.2022, E.2021/297, K.2022/1760; Yarg. 10. HD., 18.05.2021, E.2020/11418, K.2021/6456)

Ancak Yargıtay son dönemde verdiği kararlarla tehlike sorumluluğu ve kusursuz sorumluluk esasından uzaklaşarak, kusur sorumluluğu ilkesine yönelmiştir. Bu yeni yaklaşımda, işverenin yalnızca mevzuatta yer alan yazılı kurallara değil, aynı zamanda teknolojik gelişmelerin gerektirdiği önlemlere uygun hareket etme yükümlülüğü bulunduğu belirtilmekte, bu yükümlülüklere aykırılık işverenin kusuru olarak değerlendirilmektedir:

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. ve 5. maddeleri ile bunu uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmelikleri hükümleri,

işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak, işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır. Öte yandan, objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü, bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Kusurun objektifleştirilmesi kriterinin yanı sıra, Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2 nci maddesinin, Anayasa hükümleri ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4 üncü maddesi kapsamında yorumlanması da işverenin sorumluluğunu oldukça genişletecektir. Yukarıda belirtilen açıklamalar doğrultusunda; işvereni zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluk halinden kurtaracak olan durum iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ihmalleri ile oluşan zarar arasındaki uygun nedensellik bağının kesildiğini ispat etmekten ibarettir. Hukuk Genel Kurulunun 20.03.2013 tarih 2012/21-1121 E. 2013/386 sayılı kararında da belirtildiği üzere uygun nedensellik bağı üç durumda kesilebilir. Bunlar mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusurudur. Bu hallerden birinin varlığı halinde işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir. İş kazası hukuki sebebine dayalı tazminat davalarında olayın gerçekleşme şeklinin tarafların gösterdiği deliller dikkate alınarak her türlü şüpheden uzak bir şekilde ortaya konulması ve giderek kusur oranlarının bu olaya uygun şekilde belirlenmesi gerektiği açıktır. (Yarg. 10. HD., 04.02.2025, E.2024/1731 K.2025/1456; Yarg. 10. HD., 08.10.2024, E.2023/9877, K.2024/9641)

İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Hukuki Sorumluluğunun Kapsamı

İş kazası ve meslek hastalığı neticesinde meydana gelen zarar kalemlerini esasen üç ana başlıkta incelemek mümkündür.

Maddi Tazminat

İşçi, işverenin İSG yükümlülüklerine aykırı davranışı sebebiyle meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla uğradığı zararların tazminini talep edebilir. Maddi zarar, İSG önlemlerinin hiç veya yeterince alınmaması sebebiyle işçide vuku bulan her türlü kayıp olarak tanımlanmaktadır (Akyiğit, 2008, s. 211). Maddi tazminata ilişkin İSG ve İş Hukuku mevzuatında hüküm bulunmaması nedeniyle işverenden talep

edilecek olan maddi tazminatlar hakkında TBK m.49 hükmü esas alınmaktadır (Kaya, 2014, s. 360). İşçinin maruz kaldığı iş kazası, şahsi malvarlığına yönelik zararlarla birlikte, bedensel bütünlüğünün ihlaline de sebebiyet verebilir. TBK m.54'e göre bedensel zarar kalemleri; tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplardan oluşmaktadır (Demiral Verhoeven, 2022, s. 302). Maddede yer alan "özellikle şunlardır" ifadesiyle talep edilebilecek zararların yalnızca bu hükümle sınırlı olmadığı ve belirtilen dört kalem dışında da farklı zararların tazmin edilebileceği ifade edilmiştir.

Maddi tazminat davasının amacı, iş kazası meydana gelmeseydi işçinin olacağı halin yeniden sağlanmasıdır (Aydınlı, 2021, s. 340). Bu kapsamda zarar gören işçi, yalnızca uğradığı cismani zararlar ile tedavi masraflarının telafi edilmesini değil, aynı zamanda gelecekte iktisaden maruz kalabileceği, mağduriyetinden doğacak zararlarını da talep etme hakkına sahiptir.

Tazmin Edilecek Zararlar.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Tarafından Karşılanmayan Zararlar. Bir iş kazası meydana geldiği takdirde kural, sigortalı çalışanların iş kazasından kaynaklanan bedensel zararlarının ya da ölüm halinde destekten yoksun kalacakların zararlarının SGK tarafından karşılanmasıdır (Tuncay vd., 2023, s. 362). Ancak SGK'nın sunduğu yardımlar, yalnızca yasal çerçevede belirlenen sınırlar içerisinde kaldığından işverenin İSG yükümlülüklerine aykırı davranması halinde zarara uğrayan işçi ya da işçinin ölümü durumunda desteğinden yoksun kalacak yakınları, karşılanmamış maddi ve manevi zararlar için işverene karşı tazminat talebinde bulunabilir. Bu zararların işverenden istenebileceği hususu doğrudan mevzuatta düzenlenmemiş olup doktrin ve yerleşik içtihatlarla dayanmaktadır (Alper, 2019, s. 261; Demir, 2018, s. 240-243; Kaplan, 2019, s. 219; Korkmaz & Alp, 2019, s. 166; Taşkent vd., 2024, s. 410; Tunçoğmağ, 1988, s. 322). İşverenin işçinin yaşamını, sağlığını ve bedensel bütünlüğünü korumaya yönelik gerekli önlemleri alma yükümlülüğü, işçiyi gözetme borcunun doğal bir yansıması olup bu yükümlülükler TBK m.417 ve sair mevzuat ile detaylıca ele alınmıştır (Tugay, 2024, s. 39). Bu itibarla, SGK kapsamı dışında kalan zararlar için işverene başvurma hakkı, işçinin temel haklarının korunması ve işverenin sorumluluklarının yerine getirilmesi bakımından kritik bir hukuki araç olarak öne

çıkılmaktadır. Belirtilen nitelikte zarara uğrayan işçilerin zararlarının tazmininde, bedensel zararlar sonuçlanan tüm sorumluluk durumlarında uygulanan TBK m.53 ve m.54 devreye girmektedir (Araslı, 2011, s. 142; Çoban, 2019, s. 70).

Tedavi Giderleri. Kaza geçiren işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığına yönelik olarak oluşan zararları telafi etmek amacıyla yapılan masraflar, tedavi giderleri olarak adlandırılmaktadır. Örneğin; işçinin sağlık kurumlarına taşınması için yapılan taşıma giderleri, sağlık kurumlarına yapılan ödemeler, beslenme ve bakım ücreti, tekerlekli sandalye, koltuk değneği ve protez ücreti gibi iş kazası ile nedensellik bağı bulunan giderler örnek gösterilebilir (Karataş, 2019, s. 76; Sümer, 2022, s. 228). Tedavi giderlerinin masraf olarak talep edilebilmesi için mutlak surette bir sağlık kuruluşunda yapılması gerekli olmayıp ispatlanması durumunda evde sürdürülen tedavi sırasında yapılan sağlık harcamaları da maddi tazminat kapsamında talep edilebilecektir. Örneğin; işçi evinde tedavi gördüğü süre içerisinde hemşire veya hasta bakıcı yardımından faydalandı ise bunlara ödediği paralar da tedavi giderleri kapsamındadır (Eren, 2018, s. 770). Bu aşamada, işverenin talep edeceği tedavi giderlerinin türü ve miktarı açısından mahkemelerin dikkate aldığı ölçüt, durumun gerektirdiği masraf ilkesidir (Yarg. 21. HD., 26.05.2024, E.2014/4296, K.2024/11145; Yarg. 10. HD., 30.05.2017, E.2016/16892, K.2017/4630).

Tedavi giderleri kapsamında hüküm tarihine kadar yapılan giderler ile ileride yapılması muhtemel olan giderler talep edilecektir (Ruhi & Ruhi, 2021, s. 71). Bu durumda zarar gören işçinin gelecekte ortaya çıkması muhtemel masrafların belirlenmesi için, konuyla ilgili uzman bir bilirkişiye yaptırılacak hesaplama esas alınacaktır:

Bu durumda mahkemece, konusunda uzman bir adli tıp bilirkişisinden, davacının kazadaki yaralanması ile tedavisinin mahiyeti, süresi ve şekli ile tedavi belgeleri dikkate alınmak suretiyle, bu süreçte yapılması muhtemel ve belgelenmemiş tedavi giderlerinin miktarı konusunda, ayrıca yaralanması nedeniyle yapıldığını iddia ettiği kaplıca tedavisinin de iyileşmesi için zorunlu olup olmadığı da değerlendirilerek bu tedavi için sarfedilen harcamanın belirlendiği ayrıntılı, gerekçeli, denetime elverişli bir rapor alınarak, oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken, eksik incelemeyle yazılı olduğu biçimde hüküm tesisi doğru görülmemiştir. (Yarg. 17. HD., 29.01.2018, E.2015/6307, K.2018/327)

Son olarak belirtmelidir ki 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu³ (SSGSSK) m.63 gereğince sigortalı işçinin tedavi giderleri SGK tarafından sağlandığı için maddi tazminat kapsamında istenebilecek tedavi giderleri ancak SGK tarafından karşılanmamış olanlar ile sınırlıdır (Bkz. Yarg. 21. HD., 13.12.2016, E.2016/5853, K.2016/15019; Yarg. 21. HD., 25.06.2018, E.2016/12999 K.2018/5561). Bir diğer deyişle tedavi giderlerinden aslen kurum sorumlu olup işveren kurum tarafından karşılanmayan zorunlu masraflardan sorumlu tutulacaktır (Güneren, 2018, s. 622-623).

Çalışma Gücünün Azalması veya Yitirilmesinden Doğan Kayıplar. Çalışma gücü, işçinin fiziksel ve zihinsel yeteneklerinin gelir elde etmek amacıyla kullanılması anlamına gelir. Bu çalışma gücünün iş kazası neticesinde azalması veya yitirilmesinden doğan olumsuz ekonomik kayıplar zararı oluşturmaktadır (Eren, 2018, s. 771). Çalışma gücünün azalmasından veya yitirilmesinden doğan kayıpları “geçici işgöremezlik” ve “sürekli işgöremezlik” olarak ikiye ayırmak mümkündür.

Geçici İşgöremezlik Tazminatı (Kazanç Kaybı). TBK m.54’te açıkça geçici iş göremezlik zararlarından bahsedilmese de geçici iş göremezlik zararları, kişinin iş göremez duruma gelmesi sonucunda malvarlığında oluşan kayıplara dayanarak kanunda belirtilen kazanç kaybı zararları arasında sayılmaktadır. Geçici iş göremezlikte işçinin uğradığı zararlar 3 grupta toplanabilir.

Birinci ihtimalde, iş kazası neticesinde işçi iş göremez olmuş ve çalışmamakta ancak tedavi sonrasında sağlığına kavuşmuş bulunmaktadır. Bir diğer deyişle kaza neticesinde açılan maddi tazminat davasında hâkim karar verdiği esnada işçi tamamen iyileşmiş ve çalışma gücündeki azalma sona ermiştir. Bu noktada zarar, işçinin iyileşme zamanına değin çalışmamasından doğan kazanç kaybından ibarettir. Bir diğer deyişle bu zarar, yalnızca hükmün verileceği tarihe kadar olan kazanç kaybını içermektedir (Braun, 2015, s. 48).

İkinci ihtimalde, iş kazası neticesinde işçi tamamen iş göremez durumda olmayıp kısmen de olsa çalışabilmektedir (Narter, 2021, s. 401). Bu durumda kısmen mesleğini sürdürebilen işçi, tam ve sürekli çalışma durumunda kazanabileceği ücretle kısmi iş göremezken elde edeceği ücret arasındaki farkın tazminini talep edebilir. Örneğin,

³ R.G. 16.06.2006, Sayı: 26200.

sağlıklı olduğu dönemde haftanın tüm iş günlerinde çalışabilen bir işçi, kaza sonrasında geçici olarak sadece haftanın birkaç günü çalışabilecek duruma gelmişse, bu süre zarfında yoksun kaldığı gelir için işverenden tazminat talebinde bulunabilir (Narter, 2021, s. 401).

Üçüncü ihtimalde, iş kazası neticesinde işçinin çalışma gücünü kısmen yitirmesi durumunun malvarlığında bir eksilmeye sebebiyet vermemesi veya çalışmasını aynen devam ettirmesi ancak işini daha fazla efor sarf ederek yapması durumudur (Braun, 2015, s. 49). Bu durumda, işçi çalışmaya devam edebilse de sakatlık derecesi nedeniyle yaşatlarına ve benzer işleri yapanlara kıyasla daha fazla güç ve çaba sarf edeceğinden, kazançlarında bir düşüş olmasa dahi tazminat talep etme hakkı bulunduğu kabul edilmektedir. Bu tür tazminatlar, Yargıtay kararlarında güç kaybı-efor kaybı tazminatı olarak adlandırılmaktadır (Bkz. Yarg. 17. HD., 04.03.2019, E.2016/7224, K.2019/2379).

Sürekli İş Göremezlik Tazminatı. TBK m.54/3'te kişilerin çalışma güçlerinin azalması veya kaybolması nedeniyle meydana gelen zararların bedensel zararlar kapsamında tazmin edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Kazaya uğrayan işçinin iş göremezlik durumunun kalıcı olması halinde sürekli iş göremezlikten söz edilir. İşçinin tedaviyle iyileşmesi mümkün olmayan malullük hallerinde, bir diğer deyişle duyu ve uzuvlarında ortaya çıkan kayıp ve hasarın daimî olması ve işçinin meslekte kazanma gücünü en az %10 oranında yitimesi durumunda sürekli iş göremezlik söz konusu olmaktadır. El, ayak, göz, kulak gibi organların veya zihinsel yeteneklerin kalıcı olarak kaybı ya da işlevlerini yitirmesi, sürekli iş göremezlik durumuna örnek olarak gösterilebilir. Zarar gören işçinin çalışma gücü sürekli olarak azalmış veya yitirilmiş ise zarar, geleceğe ilişkin farazi zarar olarak hesaplanır. Bu noktada zararın ve çalışma gücünün gerçek kaybının belirlenmesinde tüm somut durumlar ve zarar görenin mesleki durumu da göz önünde tutulur (Eren, 2018, s. 772).

Ekonomik Kayıplar. Maddi tazminat kapsamında ele alınması gereken bir diğer zarar kalemi, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar olarak karşımıza çıkmaktadır. İş kazası, işçinin çalışma gücünde azalmayla sonuçlanmasa dahi işçinin ekonomik geleceği sarsılabilir (Sümer, 2022, s. 230). Dolayısıyla kaza sonucunda işçinin çalışma gücünde azalma meydana gelsin veya gelmesin mesleğini yapamaz hale gelebilir, mesleğini değiştirmek zorunda kalabilir, mesleki alanda ilerleme olanağını

yitirebilir veya erken emekliye sevk edilebilir. Beden gücünü kullanarak çalışan polis, asker, sporcu gibi işçilerin uğradıkları kaza sakatlıkla sonuçlanmasa da bedensel yetenek ve imkanlarının zayıflaması durumunda mesleklerini icra etmeleri veya yükselmeleri etkilenebilir (Solak, 2020, s. 64). Bu gibi mesleğe ilişkin zararların yanı sıra kişisel özelliklerin meydana getirdiği zararlar ve estetik zararlar da söz konusu olabilir. Örneğin; bir dansöz veya mankenin, özellikle bacak veya yüz gibi vücudun belirli bölgelerinde oluşan bir yara izi, onun çalışma kapasitesini etkilemese de mesleki durumunu olumsuz yönde etkileyebilir ve bu durum ekonomik geleceğini tehlikeye atabilir (Oğuzman & Öz, 2000, s. 543). Bir diğer örnek olarak; yüz ve beden şekli önem arz eden bir sahne sanatçısı veya hostes için yeni bir iş bulma veya işini devam ettirmede daha az tercih edilme sebebi olabilecek bir durum da ekonomik kayıp olarak nitelendirilmektedir (Topcuoğlu, 2022, s. 34). Yargıtay'ın yerleşik içtihadı gereğince de bu tür zararlar müstakbel olup çalışma gücünün tamamen veya kısmen kaybı nedeniyle ortaya çıkan zararlar dışında ve bağımsızdırlar (Yarg. 4. HD., 29.06.2022, E.2021/24942, K.2022/9679; Yarg. 17. HD., 04.12.2018, E.2015/19042 K.2018/11667).

Yargıtay ekonomik geleceğin sarsılmasından meydana gelen kayıpları şu şekilde izah etmiştir:

Vücut bütünlüğü ihlâl edilen kişi çalışma gücünde bir azalma meydana gelmese dahi iş piyasasında yeni bir iş bulmakta veya eski işini korumakta güçlük çekmekte veya aynı işte çalışsa dahi ihlâlden öncesine nazaran daha çok emek sarf etmek zorunda kalmaktadır. Hatta bu kişiler ihlâl fiili neticesinde işlerinden tamamen de çıkarılabilirler. Vücut bütünlüğünün ihlâli nedeniyle ekonomik geleceğin sarsılması özellikle mesleği nedeniyle bazı kişiler bakımından ayrıca önem arz etmektedir. Örneğin, vücut bütünlüğü ihlâl edilen bir sinema sanatçısının, halkla ilişkiler bölümünde çalışan bir kişinin yüzünde sabit bir iz kalması bu kişilerin çalışma güçlerinde fiilen bir eksiklik meydana getirmemekle birlikte iş bulmalarını imkânsızlaştıracak, zorlaştıracak ya da kariyer olarak yükselmelerine engel olabilecektir. Bu gibi durumlarda zarar gören ekonomik geleceği sarsılarak zarara uğratılmış olur. (Yarg. 4. HD., 01.06.2021, E.2021/9671, K.2021/2136)

Davacı bu davasında iyileştirme giderlerinde sayılan estetik ameliyat giderleriyle birlikte aynı zamanda ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan zararlarını da istemiştir. Kuşku yoktur ki,

genellikle bedensel ve ruhsal tamlığın halele uğratılması hallerinde, bunun doğal sonucu olarak zarara uğrayan kişinin ekonomik geleceğinin de sarsıldığı bir olgu olarak kabul edilmek gerekir. Ayrıca bazı durumlarda ve özellikle bu davanın konusunu oluşturan olayda olduğu gibi, beden ve ruh tamlığının yani cismani bütünlüğün ihlali, çalışma gücünü hiçbir şekilde etkilememiş olmasına rağmen, zarara uğrayanın ekonomik ve mesleki alanda geleceğini, gelişme ve ilerlemesini tehlikeye koyabilir, o kimsenin çalışma gücünden tamamiyle yararlanmasına engel olabilir, kazancını etkileyebilir. Bu duruma örnek olarak, bu davamızda olduğu gibi, vücut tamlığının ihlâlinden doğan çirkinleşme gösterilebilir. Nitekim, davacı da yüzündeki sabit iz ve eserlerin terzilik mesleğini eskisi gibi yürütmesine engel olacağını ileri sürmektedir. Gerçekten, yüzü çirkinleşen kimselerin mutlak uğraşları konusunda mevcut çalışma güçlerinden yararlanmaları, sağlıklı kişilerle rekabet etmeleri daha güçtür. Zira iş piyasasında, bedensel (fiziksel) yapısı tam olanın, sakat ve çirkin olanlara nazaran iş bulma ve kazanç sağlama olanakları daha fazladır. Bundan başka bazı mesleklerde güzelliğin, yüz ifadesinin önemi büyüktür. O halde, olayımızda olduğu gibi terzi olan davacının yüzünü bozan bir yara nedeniyle aslında çalışma gücü azalmamış, aynı mesleği yine de devam ettirmiş (yani mesleğin icrasına doğrudan doğruya engel olmamış) bulunmakla beraber, bu izler mesleğinde ilerlemesine engel ve dolayısıyla ekonomik geleceğinin sarsılmasına neden olmuş ise, yarayı meydana getiren davalılar bu yüzden doğacak olan zarardan sorumlu olacaklardır. Hatta, bir Federal Mahkeme kararında da vurgulandığı gibi, mağdur çirkinleşme bile, eskiden tanınmış olan yüz şeklinin değişmesi yüzünden ekonomik geleceği sarsılabilir ve bu sebepten ötürü tazminat isteyebilir...O halde, yukarıda yazılı nedenlerde ötürü davacı hem estetik ameliyatların gerektirdiği giderleri ve hem de gerçekleştiği takdirde ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan zararlarını istemekte haklıdır. (Yarg. 4. HD., 27.03.1979, E.1978/13013, K.1979/4136)

“Ekonomik geleceğin sarsılması nedeniyle ortaya çıkan zarar hesaplanırken zarar görenin ekonomik geleceği sarsılmasaydı elde edeceği kazanç ile ihlâl fiili sonucunda gelecekte elde edeceği muhtemel kazanç karşılaştırılmalıdır” (Gökcan, 2025, s. 90). Zararın miktarını tam manasıyla tespit etmek mümkün olmadığından, mahkemece mevcut deliller ve raporlar doğrultusunda farazi bir hesaplama ile tazminat miktarını takdir edilecektir (Topcuoğlu, 2022, s. 47).

Maddi Tazminat Hesaplanması. Maddi tazminat hesaplanmasında, iş kazası meydana gelmeseydi işçinin sahip olacağı maddi durumun sağlanması hedeflenir. Hesaplama yöntemine ilişkin mevzuatta herhangi bir düzenleme bulunmadığından yöntem Yargıtay’ın İçtihatlarıyla belirlenmiştir. Maddi tazminat hesaplanmasında iki dönem esas alınır (Süzek & Başterzi, 2024, s. 451).

Bilinen (İşlemiş) Dönem. İşçinin geçirmiş olduğu kaza tarihi ile hükme esas alınan rapor tarihi arasındaki zaman dilimini kapsayan dönemdir. Bu dönemde tazminat hesaplamasında esas alınacak ücret, işçinin kaza anındaki gerçek ücretidir. Gerçek ücret ise işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarına dayanarak belirlenecek olup işçinin imzasının bulunmadığı iş yeri ve sigorta kayıtları nazara alınamayacaktır. “İşçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarının bulunmaması durumunda işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu dikkate alınarak, emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret göz önünde tutularak” veya asgari ücret üzerinden tazminatın belirlenmesi gerekmektedir (Akın, 2001, s. 127). Yargıtay içtihadı gereği, gerçek ücrete ek olarak işyerinde uygulanan prim, ikramiye, yakacak – yol – yemek ücreti, bayram ücreti, kira ve çocuk yardımı gibi süreklilik arz eden ödemelerin tazminat hesabında dikkate alınarak ücrete eklenmesi gerekmektedir ki buna geniş anlamda ücret (giydirilmiş ücret) denilmektedir. Bu dönemde, işleyecek zarar döneminin aksine %10 artırma ve iskontolama işlemi yapılmaz (Bel, 2018, s. 31).

Bilinmeyen (İşleyecek) Dönem. Hüküm tarihi ile işçinin bakiye ömrü sonuna kadar ortaya çıkması muhtemel zararları kapsamaktadır (Sümer, 2022, s. 231). İşleyecek zarar dönemi iki döneme ayrılmaktadır. Bunlardan ilki “işleyecek aktif dönem”dir. Bu dönem, hüküm tarihi ile işçinin iş görebilme çağının sona erdiği tarihe kadar olan süreçtir (Güneren, 2018, s. 761). Yargıtay’ın yerleşmiş içtihadı gereği iş görebilme çağı 60 yaş olarak belirlenmiştir. Bir diğer deyişle, hesaplama işçinin kaza tarihinde yapmış olduğu işe ve işin niteliğine bakılmaksızın Yargıtay tarafından belirlenen yaşa kadar çalışabileceği kabul edilerek yapılacaktır. Bu hesaplama hüküm anında tespit edilen ücretin, iş görebilme çağının sonuna kadar her yıl %10 artırılması ve %10 iskontolanması şeklinde yapılacaktır. İkincisi ise “işleyecek pasif dönem”dir. Bu ise, işçinin iş görebilme çağının sona erdiği tarihten muhtemel yaşam süresinin sonuna kadar geçen süreçtir (Sümer, 2022, s. 231). Bir diğer deyişle işçinin 60 yaşında alması gereken yaşlılık aylığı yıllık olarak hesaplanmaktadır (Aydın, 2021, s. 343). Bu

dönemde zarar hesaplanmasında bilinen en son ve net asgari ücret esas alınıp asgari geçim indirimi eklenmemiş asgari ücret üzerinden yine yıllık bazda %10 arttırılıp, %10 iskontoya tabi tutulmaktadır. Konuyla ilgili Yargıtay kararları şu şekildedir:

Uyuşmazlık, tazminatın belirlenmesi noktasında toplanmaktadır. Tazminatın saptanmasında ise, zarar ve tazminata doğrudan etkili olan işçinin net geliri, PMF 1931 yaşama tablosundan tespit olunan bakiye ömrü, iş görebilirlik çağı, iş görmezlik ve karşılık kusur oranları, Kurum tarafından bağlanan gelirin peşin sermaye değeri gibi tüm verilerin hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde öncelikle belirlenmesi gerektiği tartışmasızdır. Öte yandan tazminat miktarının, işçinin olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluştuğu yönü ise söz götürmez. Başka bir anlatımla, olay tarihi ile hükme en yakın tarihe, diğer bir deyişle, hesap raporu tarihine kadar olan bilinen dönem zararının, işçinin günlük net geliri tespit edilerek bilinen dönemdeki kazancı mevcut veriler nazara alınarak iskontolama ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanacağı, bilirkişi hesap raporu tarihinden 60 yaşın bitimine kadar olan bilinmeyen (aktif) dönem zararının, bilinen son kazancının yıllık olarak % 10 arttırılıp % 10 iskontoya tabi tutulması suretiyle hesaplanacağı, 60 yaşın bitiminde başlayıp, bakiye ömrün bitimine kadar devam eden pasif dönemde elde edeceği kazançların ise ortalama yöntemine başvurulmadan, bilinen en son net ve asgari geçim indirimi eklenmemiş asgari ücret üzerinden yine yıllık bazda % 10 arttırılıp, % 10 iskontoya tabi tutulacağı, işlemiş-işleyecek dönem kazançlarının her yıl için ayrı ayrı hesaplanacağı Yargıtay'ın oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindendir. (Yarg. 21. HD., 17.03.2016, E.2015/18490, K.2016/4699)

Mahkemece hükme esas alınan hesap raporunun, pasif dönem zararı hesaplanırken asgari geçim indiriminin dikkate alınıp alınmadığı anlaşılmadığından ve bu haliyle yukarıda açıklanan ilkeleri içermediği giderek hükme dayanak alınacak nitelikte olmadığı açıktır. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın hesaba ilişkin yetersiz bilirkişi raporu hükme dayanak alınmak suretiyle yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. (Yarg. 21. HD., 15.05.2014, E.2014/4654, K.2014/10884)

Maddi Tazminata Hükmedilirken Dikkate Alınacaklar.

Muhtemel Ömür Süresi. İş kazasına maruz kalan işçinin iş görebilme çağı ile bu süre sona erdikten sonra muhtemel ömür süresinin belirlenmesi tazminatın hesaplanması bakımından önem arz etmektedir (Bel, 2018, s. 29). İş görebilme çağı ile muhtemel ömür süresi birbirinden farklı iki kavram olup iş görebilme çağı, muhtemel ömür süresi içerisinde “kişinin aktif olarak çalışabildiği ve kazanç elde edebildiği süre”yi belirtir (Sümer, 2022, s. 222). Türk Hukukunda muhtemel ömür süresine ilişkin istatistiki veriler ve cetvel söz konusu değildir. Yargıtay’ın yerleşik içtihadı gereğince kişinin iş görebilme yani faal çalışma yaşı 60’tır. Muhtemel ömür süresi ise Yaşam Tablosuna (P.M.F - *Population Masculine et Feminine*) göre belirlenecektir.

Kusur. Tazminat miktarı tayin edilirken iş kazasına sebebiyet verenin kusur durumu önem arz etmektedir (Narter, 2021, s. 407). İş kazalarında hem işçinin hem işverenin kusurunun bulunduğu durumlar ortak kusur olarak adlandırılmaktadır. Doktrinde müterafik kusur şu şekilde izah edilmiştir:

Müterafik (ortak) kusur, makul bir kimsenin kendi yararına sakınmak zorunda olduğu düşüncesiz, dikkatsiz bir hareket tarzıdır. Müterafik (ortak) kusur kasdi olabileceği gibi, ihmal şeklinde de ortaya çıkabilir. Zarar görenin müterafik (ortak) kusuru tespit edilirken, aynen zarar verenin kusurunda olduğu gibi objektif kusur kriterlerine başvurulmalı, yani objektifleştirilmiş kusur kavramı esas alınmalıdır. Zarar görenin müterafik kusuru illiyet bağıni kesecek yoğunlukta ise zarar veren sorumluluktan kurtulacak ve tazminat ödemeyecektir. Buna karşılık zarar görenin müterafik (ortak) kusuru bu yoğunlukta değilse ortak sebep olarak tazminattan indirim sebebi teşkil edecektir. Zira bu hâlde zarar görenin kusuru, diğer ortak sebepler arasında kısmi bir sebep olarak zararın doğmasına veya artmasına katkıda bulunmuştur. (Eren, 2018, s. 791)

Bu durumlarda TBK m.52 uygulanmakta ve bu surette hâkime hakkaniyet çerçevesinde tazminatı indirme yetkisi tanınmaktadır.⁴ Burada İş kazasının yol açtığı toplam brüt

⁴ TBK m.52 gereğince “zarar gören zararlı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir”. Ancak İş Hukuku ve İş Kazaları bakımından, işçinin iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde zarara uğramak konusunda rıza göstereceği ihtimali düşünölemeyeceği için tazminat davaları bakımından rızaya ilişkin hükmün uygulama alanı bulması söz konusu olmayacaktır (Çelik, 2021, s. 419).

zarardan, işçinin kendi kusuru oranında bir indirim yapılır (Bkz. Yarg. 21. HD., 17.09.1996, E.1996/4670, K.1996/4659).

İşçinin Ücreti. Maddi tazminat miktarının belirlenmesinde işçinin mahrum kaldığı ücretin saptanması önem arz etmektedir (Kocagil, 2011, s. 198). Zarar hesaplanmasında esas alınacak ücret, işçinin giydirilmiş ücretidir. Giydirilmiş ücret, diğer bir tabirle geniş anlamda ücret, kök ücretin yanı sıra fazla mesai, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, prim, ikramiye, kira yardımı, temizlik yardımı, yemek yardımı gibi sosyal hak ve ödemelerin de eklenmesiyle bulunan ücrettir (Bel, 2018, s. 29). Maddi tazminat hesabının giydirilmiş ücretten yapılması, giydirilmiş ücretin ise daimilik arz eden ödemelerin dikkate alınmak suretiyle tespit edilmesi gerektiği Yargıtay’ın yerleşmiş görüşlerindendir (Bkz. Yarg. 21. HD., 25.01.2011, E.2010/8671, K.2011/422).

Manevi Tazminat

“Bir kimsenin kişilik değerlerinde kendi iradesi dışında meydana gelen eksiklikler” manevi zarar olarak tanımlanmaktadır (Tandoğan, 2010, s. 330). Manevi zararı kabul eden hukuk sistemleri, bu yaklaşımın bir sonucu olarak manevi tazminatı da kabul etmiştir. İş Hukukun doğma ve gelişmesinin temel sebebi, iş ilişkisinde ekonomik yönden güçsüz taraf olan işçinin korunmaması kaygısıdır (Demircioğlu & Centel, 2016, s. 20). Şu hâlde manevi zarara uğrayan ve ekonomik yönden güçsüz olan işçinin uğradığı zarar yönünden tatmin edilmesi, bu amaç doğrultusunda uygun düşmektedir. Nitekim bu yönde olan Yargıtay görüşü ile manevi tazminatın amacının zarara uğrayan kişinin manevi olarak tatmin edilmesinin olduğu belirtilmektedir:

Hükmedilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşır. Bir ceza olmadığı gibi, mamelek hukukuna ilişkin zararın karşılanması da amaç edinmemiştir. O halde, bu tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin Duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır. (Yarg. 10. HD., 25.03.2021, E.2020/6051, K.2021/4067)

İş kazası sonucunda işçinin uğradığı manevi zararlara veya işçinin ölümünden dolayı destekten mahrum kalanların zararlarına karşılık, SGK tarafından herhangi bir ödeme yapılmamaktadır. Bu sebeple iş kazası neticesinde işçi bedensel veya ruhsal zarara

uğrar ise, maddi tazminat yanında veya maddi tazminattan bağımsız olarak koşulları varsa manevi tazminat da isteyebilir (Mollamahmutoğlu vd., 2022, s. 1520). 4857 sayılı İş Kanunu'nda⁵ (İK) manevi tazminatı açıklayan özel hüküm mevcut değildir. Bu nedenle genel hüküm niteliğindeki TBK'nin manevi tazminata ilişkin hükümleri esas alınmaktadır (Özkanlı, 2015, s. 111). Manevi tazminatın yasal dayanağı TBK m.56'dır. Bu kapsamda manevi tazminat talep edilebilmesi için işçinin geçirdiği iş kazası neticesinde beden bütünlüğü ihlal edilmiş veya ölüm gerçekleşmiş ve bu durumda kendisi veya yakınlarının gerçekleşen olay neticesinde elem ve ızdırap duymuş olmaları gerekmektedir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu 1966 tarihli kararında, manevi tazminata hükmedilebilmesinin koşulları ile bu tazminata hükmedilirken göz önünde bulundurulması gereken esasları ortaya koymuştur:

Özel hal ve şartlar, her olaya göre değişir... Bu özelliklerin başında manevi zararın önemli olması gerekir... Demek ki, cismani zarara uğrayan kimsede veya ölenin yakınlarında önemli bir manevi zarar (elem, ıstırap) husule gelmeli, yani gerçekten manevi bir tatmin ihtiyacı doğmuş bulunmalıdır. Ölüm vuku bulmuşsa, sağlığında ölen ile davacı arasındaki münasebetin mahiyeti ve derecesi bu hususun takdirinde büyük rol oynar. Bundan başka olayın oluş şekli, nazara alınır. Feci bir olay ile normal şartlar altında meydana gelmiş olan olay bir tutulamaz. Nihayet ilgilerin yani failin, olaydan başka sorumlu varsa onun, mesela istihdam edenin, ölenin, davacıların içtimai vekillerinin, tahsil ve iktisadi durumlarının göz önünde tutulması lazımdır. Kısacası kanun vaazı, her olayda meydana çıkan ihtiyacı karşılayan kesin bir kural koymaktaki zorluğu düşünerek, 47 inci madde (yeni BK.56.madde) metnini kasten elastiki bir şekilde formüle etmiş ve manevi tazminat hükmedilmesini gerekli kılan hal ve şartları, hâkimin takdirine bırakmıştır. (Yarg. İçtihadı Birleştirme Kurulu, 22.06.1966, E.1966/7, K.1996/7)

Manevi Tazminatın Maddi Tazminattan Farkı ve Manevi Tazminatın Bölünmezliği İlkesi. Manevi tazminat taleplerinin maddi tazminat taleplerinden farkı uygulamada farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Bu farklardan birincisi **maddi zararın** kişinin malvarlığında kendi iradesi dışında gerçekleşen bir azalmayı ifade etmesine karşın, **manevi zararın** ise bireyin kişilik değerlerinde, duygusal ya da ruhsal

⁵ R.G. 10.06.2003, Sayı: 25134.

bütünlüğünde istemi dışında meydana gelen olumsuz etkileri konu almasıdır (Kılıçoğlu, 2017, s. 552).

Manevi tazminat talepleri ile maddi tazminat talepleri arasındaki bir diğer fark, manevi tazminatta bölünmezlik ilkesi gereğince manevi zararların bir kısmı ilk davada talep edilip fazlaya ilişkin haklar saklı tutulamıyor oluşudur. (Koçak, 2021, s. 150). İş kazası neticesinde duyulan acı ve üzüntü, o tarihte duyulması gereken bir durum olup acı ve üzüntüyü zamana yaymak suretiyle manevi tazminatin bölünmesi, bir kısmının dava konusu yapılması, geri kalanın saklı tutulması veya ek dava açılması mümkün değildir (Yarg. İBK., 22.06.1966, E.1966/7, K.1996/7; Tanrıver, 2021, s. 637).

Manevi tazminatin ıslah yoluyla artırımı konusunda ise Yargıtay yıllara göre fikir ayrılığı yaşamıştır. Yargıtay’ın eski tarihli kararları, ıslah talebi ile manevi tazminat talep edilemeyeceği yönündedir:

Dava, iş kazası sonucu sürekli iş göremezliğe uğrayan davacı işçinin maddi zararının giderilmesi istemine ilişkindir. Yargılama sırasında davacı dava dilekçesini ıslah ile maddi tazminat miktarını artırmış ve ayrıca dava dilekçesinde yer almayan manevi tazminat isteminde bulunmuştur. Mahkemece manevi tazminata ilişkin açılmış bir dava olmadığı halde, ıslah dilekçesi ile manevi tazminat istemi dikkate alınarak, manevi tazminatin kısmen kabulüne karar verilmesi yanlıştır. İslahta dava konusu olmayan bir istemin dava kapsamına alınması mümkün değildir. Bu nedenle davacının ayrıca dava açma hakkı saklı kalmak üzere manevi tazminata ilişkin ıslah isteminin reddine” şeklinde karar verilmesi gerekirken davacının manevi tazminat talebinin kısmen kabulü ile 4.000,0 YTL. manevi tazminatin olay tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine şeklinde hüküm kurularak söz konusu ıslaha değer verilmesi doğru bulunmamıştır. (Yarg. 21. HD., 19.12.2006, E.2006/7883, K.2006/15731)

Güncel kararlarında ise Yargıtay, ıslah dilekçesinin mahkemeye sunulmasında harç yatırıp yatırılmamasına göre ayırım yapmakta olup yeniden başvurma harcı ve nispi harç yatırmak suretiyle sunulan ıslah dilekçelerini ek bir dava olarak nitelendirmekte ve mahkemenin manevi tazminat talebi yönünden deliller toplandıktan sonra oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerektiği kanaatindedir (Bkz. Yarg. 21. HD., 11.04.2019, E.2018/3449 K.2019/2821).

Manevi Tazminat Talep Edebilecek Kişiler. Manevi tazminat davasını kazaya uğrayan işçi kendisi açabileceği gibi, ağır bedensel zarar veya ölüm halinde işçinin yakınları tarafından da bu davanın açılması mümkündür. Davayı açma yetkisini haiz kişiler aşağıda sırasıyla incelenmiştir.

İşçi. TBK m.56 uyarınca, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda maruz kaldığı manevi zararın tazminini talep edebileceği belirtilmektedir. Şu hâlde, iş kazası işçinin bedensel ve / veya ruhsal zararına sebep olmuş ve fakat ölümle sonuçlanmamışsa manevi tazminat isteme hakkı işçiye aittir (Bal, 2010, s. 114).

İşçinin Yakınları. İşçi iş kazası neticesinde ağır bedensel zarar veya ölüm durumu ile karşı karşıya kalmışsa, yakınları lehine de manevi tazminata hükmedilebilecektir. Gerçekten de “işçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu uğradığı cismani zarardan yakınlarının şoka girmesi, derin üzüntü ve elem duyması ve bunun sonucunda ruhen zarara maruz kalmaları halinde” manevi tazminat talebinde bulunabileceklerinin kabulü isabetlidir. Bu noktada kanunda geçen zarar görenin yakınları kavramı ile, yalnızca zarar gören işçinin kan veya sıhri hısımları kastedilmemektedir (Mollamahmutoğlu vd., 2022, s. 1521). Bir diğer deyişle buradaki yakınlar terimi ile aile hukuku çerçevesinde yakınlık değil duygusal yakınlık kastedilmekte olup “ölümün vuku bulmasından derin elem ve üzüntü duyabilecek şekilde hayatta iken ölenle ilişkisi bulunan kişiler” manevi tazminat talebinde bulunabileceklerdir (Uluslan, 1990, s. 187-188).

İşçinin yakınının yaşının herhangi bir önemi bulunmamakta olup ayırt etme gücüne sahip olan ve ölümün acısını derinden hissedecek bir yaşta olan çocuk da manevi tazminat talebinde bulunabilecektir (Bkz. Yarg. 4. HD., 28.03.2019, E.2019/441, K.2019/1839). Hatta iş kazası neticesinde işçinin çocuğu, ana rahmine düşen cenin olması durumunda tazminat talep edebilecektir. Yargıtay, 1984 yılında “Davacının doğmadan önce cenin halinde iken desteği olan babasının ölümü nedeniyle Borçlar Kanunu’nun 45, 47. maddeleri uyarınca maddi ve manevi tazminat isteyebileceğinde kuşku yoktur” şeklinde vermiş olduğu karar ile bu hususa işaret etmiştir (Yarg. 4. HD., 23.10.1984, E.1984/6447, K.1984/2849).

Yargıtay bir diğer kararında, “ölenin yakını” kavramı ile kastedilen yakınlık durumunun ne olduğunu açıklığa kavuşturmuştur:

Yakını Kavramı TBK. m.56'nın gerekçesine bakıldığında, 818 sayılı BK'da ölüm halinde, "ölünün ailesi" yararına olmak üzere manevi tazminata karar verildiği halde, yeni düzenlemede "ölenin yakınları" yararına olmak üzere manevi tazminata karar verileceği, hükmün kapsamının genişletildiği belirtilmektedir. Hal böyle olunca, ölenin yakınlarının, ölenin ailesini de içine alarak daha geniş bir kavramı ifade ettiği anlaşılmaktadır. Ancak BK döneminde de gerek öğretide gerekse yargı kararlarında "aile" kavramının, ölümden büyük üzüntü ve elem duyan yakınlar olduğu kabul edilmekteydi. Belirtmek gerekir ki, ölenin yakınından maksat miras veya nafaka yakınlığı da değildir. Ölen kişi ile güçlü duygusal bağı olan fakat herhangi bir ailevi veya hukukî ilişkisi olmayan bir kişi de pekala ölenin yakını olması hasebiyle bu madde kapsamında manevi tazminat talep edebilir. Buna mukabil, ölenin akrabası olmakla birlikte, ilişkisi azalmış kişilerin manevi bir zarara uğradıkları kabul edilemeyeceğinden dolayı lehlerinde manevi tazminata hükmedilmemelidir. (Yarg. 4. HD., 24.06.2021, E.2021/3528, K.2021/3659)

Dolayısıyla ölen işçinin yakını olsa bile onunla uzun süredir görüşmeyen ve duygusal ilişki içerisinde bulunmayan birisi tazminat talebinde bulunamayacaktır.

Manevi Tazminat Hesaplanması ve Faiz. TBK m.56'da yer alan ölçüye göre hâkime manevi tazminat miktarının belirlenmesinde iki konuda takdir hakkı verilmiş olup bunlardan birisi tazminata hükmedilip hükmedilmeyeceği, hükmedilecekse ne kadar miktara hükmedileceğidir. Bu noktada manevi tazminat miktarının belirlenmesinde işçinin kusur durumu, işçinin ve / veya yakınlarının sosyal ve ekonomik durumları, tedavi sürecinin ne kadar sürdüğü, olayın fecaati gibi etkenler önem arz etmektedir. Yargıtay'ın yerleşik içtihadında da bu husus belirtilmiştir:

Hâkimin bu takdir hakkını kullanırken, ülkenin ekonomik koşulları tarafların sosyal ve ekonomik durumları paranın satın alma gücü, tarafların kusur durumu olayın ağırlığı davacının sürekli iş göremezlik oranı, işçinin yaşı, olay tarihi gibi özellikleri göz önünde tutması, hükmedilecek tutarın manevi tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda olması gerektiği de söz götürmez. Bu açıklamalar doğrultusunda somut olayda, %0 oranında sürekli iş göremezliğe uğrayan davacının sürekli iş göremez duruma gelmesi dahi, üzüntü ve elem duyacağı, ruh bütünlüğünün ihlali, sinir bozukluğunun da bedensel zarar kavramına dahil bulunduğu gözetilerek, tedavi gördüğü süre dikkate alınarak uygun bir miktar manevi tazminata karar verilmesi gerekirken, mahkemece manevi

tazminat isteminin reddine karar verilmesi doğru olmamıştır. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular nazara alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir. O halde, davacının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır. (Yarg. 21. HD., 12.02.2019, E.2018/920, K.2019/886)

Olayın Fecaati ve Manevi Zararın Önemi. Olayın oluş şekli, olağan bir biçimde veya olağanüstü, acı ve üzüntüyü daha fazla artıran biçimde gerçekleşmesi gibi durumlar manevi tazminata hükmedilirken göz önünde bulundurulmaktadır (Koçak, 2021, s. 155). Manevi zararın önemi, olayın fecaati ile bağlantı olup işbu zararın belirli bir ağırlıkta olması gerekmektedir. Bu özel durumların niteliğine göre tazminat miktarı da değişkenlik gösterecektir. Örneğin; bir işçinin iş kazası neticesinde parmağını kaybetmesi ile görme yetisini kaybetmesi halinde birbirinden farklı maluliyetler oluşacaktır. Ancak her ne kadar durum böyle ise Yargıtay'ın, maluliyet oranı sıfır dahi olsa iş kazası neticesinde duyulan elem ve ızdırap sebebiyle kusur durumuna göre manevi tazminata hükmedilebileceğine yönelik kararı da vardır:

Bu açıklamalar doğrultusunda somut olayda, %0 oranında sürekli iş göremezliğe uğrayan davacının sürekli iş göremez duruma gelmesi dahi, üzüntü ve elem duyacağı, ruh bütünlüğünün ihlali, sinir bozukluğunun da bedensel zarar kavramına dahil bulunduğu gözetilerek, tedavi gördüğü süre dikkate alınarak uygun bir miktar manevi tazminata karar verilmesi gerekirken, mahkemece manevi tazminat isteminin reddine karar verilmesi doğru olmamıştır. (Yarg. 21. HD., 05.12.2017, E.2016/9132, K.2017/10143)

İşçinin Kusuru. Hâkimin tazminatı belirlerken göz önünde bulundurduğu en önemli unsurlardan birisi işçinin kusurudur. Uygulamada kusur oranları yargılama esnasında alınan uzman bilirkişi raporu ile hesaplanmakta ve sonuca göre karar vermek cihetine gidilmektedir. Kazanın meydana gelmesinde işçinin kendi kusurunun da olduğu durumda hâkim tarafından tazminatta indirimle gidilecektir (Aydın, 2021, s. 515). Kazanın tamamen işçinin kusuru ile meydana gelmesi durumunda ise illiyet bağı kesilmiş olduğundan işverenin sorumluluğuna ulaşmak mümkün olmayacaktır (Mollamahmutoğlu vd., 2022, s. 1522).

Sosyal ve Ekonomik Durum. Manevî tazminattan umulan fayda, maddi tazminatı tamamlaması ve verilen bedelin zarar verici üzerinde caydırıcı bir etki bırakmasıdır. Bu nedenle tarafların sosyal ve ekonomik durumları manevi tazminata hükmedilirken göz

önünde bulundurulması gereken en önemli etkenlerdendir (Mollamahmutoğlu vd., 2021, s. 1522). İş kazası neticesinde işçinin şahıs varlığında meydana gelen zarar tazmin edilirken aynı zamanda işverenin sosyal ve ekonomik varlığının da devamlılığı sağlanmalıdır. Bu nedenle hâkim sosyal ve ekonomik durum araştırma tutanağını da baz alarak, işvereni acz haline düşürmeyecek ancak işçide de manevi tatmin duygusu sağlayacak bir meblağa hükmedilmelidir.

Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

İş kazasına uğrayan işçinin ölümü halinde, işçi yaşıyor olsaydı ölümüyle desteğinden yoksun kalanlara yapabileceği yardımın peşin ve toptan şekilde ödeneceği tazminata destekten yoksun kalma tazminatı denir (Sümer, 2022, s. 237). Destekten yoksun kalma tazminatının amacı, yaşam hakkı ihlal edilen kişi ölmeseydi arasında destek ilişkisi olan kişi veya kişilere yardım edeceğinin öngörülmesi nedeniyle destek olunanların ölüm olayından önceki ekonomik ve sosyal durumlarının korunmasıdır (Ruhi & Ruhi, 2018, s. 61). Başka bir söyleyişle, olaydan sonra da destek olmasa dahi, kişinin o dönemdeki gibi yaşayabilmesi için gereksindiği paranın sağlanmasıdır.

Diğer bir ifadeyle, destekten yoksun kalma tazminatı niteliği itibarıyla; üçüncü kişilere, desteğin gelir ve yardımından yoksun kalmaları nedeniyle tanınmış bağımsız bir hak olup, mirasçılık sıfatı ve miras hukuku ile ilgisi yoktur. Çünkü bu hak, mirasçılık sıfatından değil, eylemli olarak destek olanın ölümü nedeniyle, onun gelir ve yardımından yoksun kalma ya da farazi destek olma olgusundan kaynaklanmaktadır. (Yarg. HGK., 25.05.1984, E.1982/9301, K.1984/619)

Destek ve Desteklenen Kişiler. Destek veya desteklenen kişiler arasında mirasçılık ilişkisi veya kanundan ya da sözleşmeden kaynaklanan bir bakma yükümlülüğü olması şartı bulunmamaktadır. Zira dayanak madde metninde de açıkça “ölenin desteğinden yoksun kalma” ifadesine yer verilmiş olup mirasçılık veya akrabalık bağı aranmamıştır (Karataş, 2019, s. 76). Aslolan, ölen kişi olan desteğin hayatta iken ya da hayatta olsaydı, fiilen ve devamı olarak baktığı ya da bakma ihtimali güçlü olan kişilerin olmasıdır (Aydın, 2021, s. 344).

Eş. Evlilik birliği içerisinde Türk Medeni Kanunu'nun⁶ (TMK) 186. maddesi gereğince eşlerin birbirine destekçi olduğu konusunda tereddüt yoktur. Birlik içerisinde eşlerin her ikisi de çalışıyor ve kazanç elde ediyor olsa da ya da malvarlıkları fazla olan zengin kişiler olsalar ya da birbirinin ölümü halinde diğeri bakıma muhtaç olmasa bile destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilecektir (Narter, 2021, s. 427) Eşini kaybeden kişinin bakım ihtiyacı kural olarak yaşamının sonuna kadar sürer ise de destek süresi olası yaşam süresi esas alınarak belirlenir (Sümer, 2022, s. 239). Bu noktada uygulamada sağ kalan eşin kadın veya erkek olmasına göre bir ayırım yapılmaktadır. Sağ kalan eş erkek ise, destekten yoksun kalma tazminatı onun bakım ihtiyacı olan süre ile sınırlanmış, kadın ise yaşamının sonuna değin desteğe ihtiyacı olacağı varsayılmıştır (Özdemir, 2020, s. 550). Tazminat miktarı belirlenirken sağ eşin evlenme olasılığı da dikkate alınmaktadır. Dul eşin yeniden evlenme olasılığı konusunda Türkiye koşullarına göre yapılmış kapsamlı bir araştırma ve düzenlenmiş tablo mevcut değildir. Bu nedenle İsviçre menşeli H. Moser, Stauffer/Schaetzle tabloları ile Askerî Yüksek İdare Mahkemesi kararlarında yer alan tablo birlikte kullanılmakta ve bu üç tablonun ortalamasının alınması tavsiye edilmektedir (Özdemir, 2020, s. 306).

Nikahsız Eş. Uzun süre boyunca evlilik birliği içerisindeymiş gibi yaşayan kişiler de birbirlerine karşı destek olarak tazminat talep etme hakkına sahiptirler. Bunun için ilişkinin geçici olmaması ve taraflar arasında nikah olmaksızın, ortak bir yaşam sürdürme kararlılığının bulunması gerekmektedir. Bu noktada eşlerin başka birisiyle evli olmaması da önem arz etmektedir (Sümer, 2022, s. 240). Yargıtay genel olarak nikahsız eşe tazminat verilmesine olumlu yaklaşmaktadır. Özellikle son dönemdeki kararlarıyla nikahsız eşlerden birisinin resmi nikahı olsa da ölen ile ortak çocukları var ise bu durumda desteğin kabulü gerektiği yönünde kararlar vermiştir:

Somut olayda, davacı nikahsız eş Hüseyin'in resmi nikahla başka bir kişiyle evli olduğu, bu nedenle destek tazminatı talep edemeyeceği gerekçesiyle dava bu davacı yönünden reddedilmiş ise de, dosya kapsamındaki tanık beyanlarında davacı ...'in destekle birlikte de yaşadığı, ortak dört çocuklarının olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, davacı ...'in de destekten yoksun kaldığının kabulü ile tazminat hesabı için ek rapor alınması gerekirken yazılı olduğu

⁶ R.G. 08.12.2001, Sayı: 24607.

şekilde yanlışlı değerlendirmeyle karar verilmesi doğru görülmemiştir. (Yarg. 17. HD., 07.07.2020, E.2019/1957, K.2020/4421)

Hayatını kaybeden ... resmi nikahlı eşi olmadığı, davacının kaza tarihinde başka bir kişiyle evli olduğu, kazadan önceki dönemde davacının ve murisin yerleşim yeri adreslerinin de farklı olduğu gerekçesiyle destek tazminatı talebinin reddine karar verilmiş ise de, tanık beyanları ve tüm dosya kapsamına göre kazada hayatını kaybeden.... ile davacı ...'nın kazadan 7 yıl öncesinden beri birlikte yaşadıkları, hatta davacının resmi evliliğinden olma oğlu de onlarla birlikte kaldığının anlaşılmasına göre ölenin davacıya destek olduğunun kabulü edilerek bir karar verilmesi gerekirken, yanlışlı gerekçeyle, yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi doğru olmayıp bozmayı gerektirmiştir. (Yarg. 17. HD., 06.04.2017, E.2014/21638, K.2017/3717)

Medeni Yasa uyarınca evlilik bağı kurulmasa bile karı-koca olarak bir araya gelerek bu amaç ve duygu ile yaşamın sürdürülmesi karşısında, kadınlar için fiilen ve düzenli olarak onun geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak biçimde yardım eden ve olayların normal akışına göre, eğer ölüm gerçekleşmeseydi gelecekte de bu yardımı sağlayacak bakım yükümlülüğünü yerine getiren erkeğin destek sayılması gerekir. Bu nedenle, nikahsız eşin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü nedeniyle destekten yoksun kalmaya dayalı olarak maddi tazminat davası açma hakkı vardır. (Yarg. 21. HD., 25.09.2014, E.2014/8509, K.2014/18671)

Çocuk. Destekten yoksun kalma tazminatını eşin yanında çocuk da talep edebilir. Bunun için çocuğun evlilik içinde veya dışında doğmuş olması önem arz etmemektedir (Seratlı, 2003, s. 152-153). İş kazası neticesinde desteğini yitiren çocuklar yaşam sürelerinin sonuna kadar değil kendi olanakları ile geçimlerini sağlayacakları zaman dilimine kadar bakım ihtiyacındadır (Süzek & Başterzi, 2024, s. 465). Genellikle erkek çocuklar 18, kız çocukları ise 22 yaşın ikmaline değin destekten yararlanabilirler (Demircioğlu & Kaplan, 2016, s. 253). Anne babanın gözetimi altında olan evlatlıklar, evlilik dışı doğmuş çocuklar ve üvey çocuklar da destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilirler (Mollamahmutoğlu vd., 2022, s. 1520). Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir (Bkz. Yarg. 4. HD., 17.06.2021, E.2021/14789, K.2021/3202).

Anne ve Baba. Anne babasına fiilen bakmakta olan işçinin ölümü durumunda, desteğin kaybı söz konusu olacaktır. Bu durumdaki ana ve baba, hayat standartlarındaki düşüş nedeniyle, sosyal konumlarına uygun olarak destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilirler. Desteğin sağlığında gelir sağlayan ana ve babanın ilerleyen yaşlarda çalışma yeteneklerini ve kazançlarını kaybetmeleri sonucunda bakım ihtiyaçları doğabileceği ihtimali de dikkate alınır (Kılıç, 2006, s. 200).

Kardeşler. Türk Hukuk Mevzuatına göre kardeşlerin birbirlerine bakım yükümlülüğü söz konusu değildir. Ancak TMK'nin 364. maddesinde yardım edilmediği halde yoksulluğa düşecek olan altsoy ve üstsoyun yanı sıra kardeşe de nafaka verilebileceği belirtilmiş, bunun için nafaka verecek olan kardeşin de refah içinde olması şartı aranmıştır. Bu hükümden yola çıkarak ancak özel durumlarda ve fiilen destek olduğu kanıtlanmak koşuluyla birbirlerinin desteği olabilirler (Çelik, 2014, s. 17). Hayatta olan kişi, kardeşinin vefatı ile kendisine düzenli ve fiili olarak destek sağlayan kardeşinin desteğinden mahrum kaldığını ve kendi bakımına muhtaç bir durumda olduğunu kanıtlayabilirse, destekten yoksun kalma tazminatı talebinde bulunabilir. Yargıtay'ın yerleşik içtihadı da bu yöndedir:

Kardeşlerin birbirine karşı kural olarak bakım görevi yoktur. Ancak, bir kardeşin diğer kardeşe eylemli ve düzenli olarak yardım etmesi halinde, bu kardeş diğerinin desteği sayılır. Bu halde, davacı kardeşin refah halinde bulunması şartı aranmaz. Kardeşler arasında gerçek bakım ilişkisi olduğundan, hayatta kalan kardeş destekten yoksun kalma tazminatı talebinde bulunabilir. (Yarg. 17. HD., 12.02.2024, E.2018/644, K.2018/5742; Yarg. 17. HD., 17.01.2019, E.2018/5534, K.2019/341)

Sonuç

İş hayatında önemli bir risk olan iş kazaları, çalışanların iş yerinde veya işin yürütümü sırasında uğradıkları kazalardır. İş kazalarının gerçekleşmesi halinde, işverenin hukuki sorumluluğu öncelikle İSG ile İş Hukuku çerçevesinde değerlendirilmekte olup işverenin, gerek çalışanların korunmasına yönelik mevzuat ile kendisine yüklenen gerekse de teknolojinin gerekli kıldığı yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde doğan sorumlulukları vardır. Meydana gelen iş kazası neticesinde işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği konusunda doktrinde ve içtihatlarda görüş birliği sağlanmış değildir. Bir kısım yazar işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu olduğunu zira

6331 sayılı İSGK’de kusursuz sorumluluğa dair özel bir hüküm bulunmadığını belirtmekte iken bazı yazarlar ise iş kazasından kaynaklanan sorumluluğun kusursuz sorumluluk olduğunu iddia etmektedir. Yargıtay konuyla ilgili dönem içerisinde farklı kararlar vermiş ise de iş kazası tazminat davalarında kusur sorumluluğu ilkesini kabul etmekte, işverenin alması gereken önlemleri ve işçinin bu önlemlere uyup uymadığını detaylı bir şekilde incelemektedir.

İş kazası ve meslek hastalığı neticesinde meydana gelen zarar kalemlerini esasen üç ana başlıkta incelemek mümkündür. Maddi tazminat, iş kazası sonucu meydana gelen zararların tazmini amacıyla talep edilen bir hukuki haktır. Bu tazminat kalemleri; tedavi giderleri, çalışma gücündeki azalma ya da yitimden kaynaklanan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararlar olarak çeşitlendirilmektedir. Maddi tazminatın hesaplanmasında, iş kazası olmamış olsaydı işçinin maddi durumunun ne olacağı temel alınmaktadır. Manevi tazminat, iş kazaları neticesinde meydana gelen ruhsal zararların telafisi maksadıyla işçilerin ve onların yakınlarının çektiği elem ve üzüntülerin tazmin edilmesine yönelik bir amaç taşımaktadır. TBK’nin 56.maddesi, manevi tazminat taleplerinin yasal dayanağını oluşturmaktadır. Manevi tazminatın belirlenmesinde olayın seyrinin ağırlığı, işçinin kusur durumu ve tarafların sosyoekonomik durumu göz önünde bulundurulmalıdır. Mahkemeler, hukukun ve adaletin gerektirdiği ölçüde, mağdurların acılarını telafi etmeye yönelik bir yaklaşım sergilemelidir. Destekten yoksun kalma tazminatı ise, iş kazası sonucunda hayatını kaybeden bir çalışanın yakınlarının yaşam standartlarını korumayı amaçlayan önemli bir hukuki mekanizma olup bu tazminat, yaşam hakkı ihlal edilen kişinin, hayatta kalsaydı destek olabileceği kişilere sunacağı yardımların kaybını telafi etmek üzere düzenlenmiştir. Eşler, çocuklar, ana-babalar ve belirli durumlarda kardeşler, destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilecekler arasında yer alır. Eşlerin birbirlerine olan destek yükümlülüğü, evlilik birliği içinde veya dışında geçerli iken, çocukların destekten yararlanma süreleri belirli yaşlarla sınırlı tutulmaktadır.

Kanaatimizce, kazaya maruz kalan işçiye tanınan bu hakların etkin bir şekilde uygulanması, sosyal ve ekonomik durumlarını koruma açısından kritik öneme sahiptir. İş kazalarının ardından hayata geçirilen bu tazminat mekanizmaları, hukukun üstünlüğü ve sosyal dayanışmanın güçlenmesine olanak tanıyarak toplumun genel refahına katkı sağlamaktadır.

Sorumluluk Beyanı

Söz konusu makale kapsamında gerçekleştirilen çalışma etik kurul izni gerektirmemektedir. Araştırma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uygun hareket edilmiş; tüm veriler açık erişimli ve kamuya açık kaynaklardan elde edilmiştir.

Kaynakça

- Akın, L. (2001). *İş kazasından doğan maddi tazminat*. Yetkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2008). *İçtihatlı ve açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu şerhi* (3. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Alper, Y. (2019). *Sosyal sigortalar hukuku* (10. Baskı). Dora Yayınevi.
- Araslı, U. (2011). Yeni Borçlar Yasası'nın iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan maddi tazminat davalarında getirdiği sistem ve hakkaniyet indirimi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (24), 143–155.
- Atamer, Y. (1996). *Haksız fiillerden doğan sorumluluğun sınırlandırılması: Özellikle uygun nedensellik bağı ve normun koruma amacı kuramları*. Beta Yayınları.
- Aydınlı, İ. (2021). *İş sağlığı ve güvenliğinden doğan hukuki ve cezai sorumluluk* (2. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Bal, Ö. (2010). *Türk iş hukukunda manevi tazminat*. Adalet Yayınevi.
- Baycık, G. (2013). Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin haklarında yeni düzenlemeler, *Ankara Barosu Dergisi*, 71(3), 103-170.
- Baysal, B. (2012). *Zarar görenin kusuru*. On İki Levha Yayıncılık.
- Bel, G. (2018). İş kazasında işverenin hukuki sorumluluğu: Maddi tazminat ve hesaplanması, *Fasikül Hukuk Dergisi*, 10(102), 26-36.
- Braun, C. A. (2015). Haksız fiilde bedensel zararın ispatına ve bedensel zarardan sorumluluğa ilişkin bir Yargıtay kararının değerlendirilmesi, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 64(1), 37-64. https://doi.org/10.1501/Hukfak_0000001773
- Cengiz, İ. (2018). İşverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğu. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (34), 123-142.

- Centel, T. (2011). Türk Borçlar Kanunu'nda genel olarak işçinin kişiliğinin korunması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 6(24), 15-20.
- Çelik, Ç. A. (2014). *Ölüm nedeniyle destekten yoksunluk*. Seçkin Yayıncılık.
- Çelik, Ç. A. (2021). *Bedensel zararlar (2. Baskı)*. Seçkin Yayıncılık.
- Çelik, N., Caniklioglu, N., Canbolat, T., & Özkaraca, E. (2023). *İş hukuku dersleri (36. Baskı)*. Beta Yayınları.
- Çoban, N. (2019). İş kazalarından doğan maddi tazminat faizinin hukuki niteliği. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 14(4), 69-96.
- Demir, F. (2018). *İş hukuku uygulaması (11. Baskı)*. Albi Yayınları.
- Demiral Verhoeven, E. G. (2022). *İş kazaları (2. Baskı)*. Seçkin Yayıncılık.
- Demircioğlu, A. M., & Centel, T. (2016). *İş hukuku (16. Baskı)*. Beta Yayınları.
- Demircioğlu, A. M., & Kaplan, H. A. (2016). *Sorularla iş sağlığı ve güvenliği hukuku*. Beta Yayınları.
- Eren, F. (1974) *Sorumluluk hukuku açısından uygun illiyet bağı teorisi*. Sevinç Matbaası.
- Eren, F. (2018). *Borçlar hukuku genel hükümler (23. Baskı)*. Yetkin Yayıncılık.
- Gökcan, H. T. (2025). *Karayolları Trafik Kanunu'na göre hukuki sorumluluk, tazminat, sigorta ve rücu davaları (10. Baskı)*. Seçkin Yayıncılık.
- Güneren, A. (2018). *İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davaları (2. Baskı)*. Adalet Yayınevi.
- Güzel, A., & Ugan Çatalkaya, D. (2012). İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun niteliği ve sınırları – karar incelemesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 15(3), 157-188.
- İş Kanunu (2003, 10 Haziran). (Sayı: 25134). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm#1>
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012, 30 Haziran). (Sayı: 28339). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>

- Kaplan, T. S. (2019). *Bireysel iş hukuku* (10. Baskı). Gazi Kitabevi.
- Karataş, H. (2019). *İş kazası ve meslek hastalığında işverenin hukuki sorumluluğu*. Seçkin Yayıncılık.
- Kaya, A. (2014). İş kazasında işverenin hukuki ve cezai sorumluluğu, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (17), 331-360.
- Kayacan, A. (2021). *İş kazası ve meslek hastalıklarının iş hukuku bakımından sonuçları*. Seçkin Yayıncılık.
- Kılıç, L. (2006). *İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü ve sorumluluğu*. Yetkin Yayıncılık.
- Kılıçoğlu, A. M. (2017). *Borçlar hukuku genel hükümler* (21. Baskı). Turhan Kitabevi.
- Kocagil, İ. (2011). İş kazasından doğan maddi ve manevi tazminat davaları. *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(1), 171-223.
- Koçak, B. (2021). İş kazası sebebiyle işverenin maddi ve manevi tazminat sorumluluğu. *İstanbul Barosu Dergisi*, 95(2), 118-162.
- Korkmaz, F., & Alp, N. S. (2019). *Bireysel iş hukuku* (4. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., & Baysal, U. (2022). *İş hukuku* (7. Baskı). Lykeion Yayınları.
- Narter, S. (2021). *İş kazası ve meslek hastalığında hukuki ve cezai sorumluluk* (4. Baskı). Adalet Yayınevi.
- Oğuzman, M. K. (2011). İş kazası veya meslek hastalıklarından doğan zararlardan işverenin sorumluluğu, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 34(1-4), 322-342.
- Oğuzman, M. K., & Öz, T. (2000). *Borçlar hukuku genel hükümler* (3. Baskı). Filiz Kitabevi.
- Özdemir, E. (2020). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri*. Vedat Kitapçılık.
- Özkanlı, E. (2015). *İş kazası ve meslek hastalığından doğan manevi tazminat davası* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Ruhi, C., & Ruhi, A. C. (2018). *İş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan tespit ve tazminat davaları*. Seçkin Yayıncılık.
- Ruhi, C., & Ruhi, A. C. (2021). *Trafik kazalarından doğan hukuki sorumluluk*. Seçkin Yayıncılık.
- Ruhi, C., & Ruhi, A. C. (2024). *İş kazası veya meslek hastalıklarından kaynaklanan davalar* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Seratlı, G. B. (2003). *İş kazasından doğan destekten yoksun kalma tazminatı*. Yetkin Yayıncılık.
- Solak, S. (2020). *Türk iş hukukunda işverenin iş kazasından doğan sorumluluğu*. Legal Yayıncılık.
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006, 16 Haziran). (Sayı: 26200). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm>
- Sümer, H. H. (2022). *İş sağlığı ve güvenliği hukuku* (6. Baskı). Yetkin Yayıncılık.
- Süzek, S., & Başterzi, S. (2024). *İş hukuku* (24. Baskı). Beta Yayınları.
- Tandoğan, H. (2010). *Türk mesuliyet hukuku*. Vedat Kitapçılık.
- Tanrıver, S. (2021). *Medeni usul hukuku* (2. Baskı). Yetkin Yayıncılık.
- Taşkent, S., Eyrenci, Ö., Ulucan, D., & Başkan, Ş. E. (2024). *İş hukuku* (10. Baskı). Beta Yayınları.
- Topcuoğlu, S. (2022). *Bedensel zarar bağlamında ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararların tazmini*. Seçkin Yayıncılık.
- Tugay, M. (2024). *Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Tazminat ve Rücu Davalarında Kusur*. Seçkin Yayıncılık.
- Tuncay, A. C., Ekmekçi, Ö., & Gülver, E. (2023). *Sosyal güvenlik hukuku dersleri* (22. Baskı). Beta Yayınları.
- Tunçoğmağ, K. (1988). *Sosyal güvenlik kavramı ve sosyal sigortalar* (4. Baskı). Beta Yayınları.

Türk Borçlar Kanunu (2011, 4 Şubat). (Sayı: 27836).

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm>

Türk Dil Kurumu. (t.y.). *Güncel Türkçe Sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/>

Türk Medeni Kanunu (2001, 8 Aralık). (Sayı: 24607)

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2001/12/20011208.htm#1>

Uluslan, İ. (1990). *Özellikle Borçlar hukuku ve iş hukuku açısından işverenin işçiyi gözetme borcu ve bundan doğan hukuki sorumluluğu*. Kazancı Hukuki Yayınları.

Uyaroğlu, M. (2022). İşverenin tehlike sorumluluğu (TBK m.71). *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (51), 483-500.

Yargıtay. (t.y.). *Yargıtay Karar Arama*. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>