



T.C.

İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

TÜRKÇE TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN HUKUKİ VE CEZAI
SORUMLULUĞU**

Yüksek Lisans Tezi

İBRAHİM BATUHAN KARA

KASIM 2022

T.C.
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
TÜRKÇE TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN HUKUKİ VE CEZAI
SORUMLULUĞU

Yüksek Lisans Tezi

İBRAHİM BATUHAN KARA

DANIŞMAN

PROF. DR. İBRAHİM SUBAŞI

KASIM 2022

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim.

İbrahim Batuhan KARA

Danışmanlığını yaptığım işbu tezin tamamen öğrencinin çalışması olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığını taahhüt ederim.

Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI

İMZA SAYFASI

İbrahim Batuhan KARA tarafından hazırlanan “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluğu” başlıklı bu yüksek lisans tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalında hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI

.....

Kurumu: İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Üyeler:

Prof. Dr. Fuat BAYRAM

.....

Kurumu: Marmara Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Aslıhan KAYIK AYDINALP

.....

Kurumu: İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 11/11/2022

ÖNSÖZ

“İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluğu” başlığını taşıyan çalışma, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı’nda yüksek lisans tez çalışması olarak hazırlanmıştır. Çalışmanın amacı; iş kazası sonucunda işverenin karşılaşılabileceği yaptırımların açıklanması ve bu yaptırımların, iş hukukunun temel kavramları kapsamında değerlendirilmesidir.

Yüksek lisans eğitiminin ilk gününden itibaren çalışmaları ile bana örnek olan ve tez konumun belirlenmesi ile tez çalışmamın hazırlanmasında önemli katkıları olan hocam Sayın Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI’na teşekkürü bir borç bilirim.

Tez çalışmamın hazırlanması ve tez sürecimde pek çok konuda değerli görüşleri ile bana yardımcı olan hocalarım Sayın Prof. Dr. Fuat BAYRAM, Sayın Dr. Öğr. Üyesi Aslıhan KAYIK AYDINALP ve Sayın Arş. Gör. Dr. Ömer UĞUR’a sonsuz şükranlarımı sunarım.

Hayatımın her döneminde olduğu gibi yüksek lisans eğitimin ve tez çalışmam sırasında da bana her türlü desteği veren aileme ve bu süreçte bana destek olan arkadaşlarıma da sonsuz şükranlarımı sunarım.

İbrahim Batuhan KARA

Ankara, 2022.

ÖZET

İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN HUKUKİ VE CEZAI SORUMLULUĞU

Kara, İbrahim Batuhan

Yüksek Lisans Tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Programı

Danışman: Prof. Dr. İbrahim Subaşı

Kasım, 2022. 206 sayfa.

İş sözleşmesinde işçinin sadakat borcuna karşılık işverenin işçiyi gözetme borcu bulunmaktadır. İşveren bu borcu kapsamında, ilgili mevzuatta yer alan yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadır. Aksi takdirde yaşanacak iş kazası nedeniyle işverenin hukuki, cezai ve idari sorumluluğu doğacaktır. Gelişen teknoloji nedeniyle üretim hacmi ülkemizde ve dünyada sürekli artmaktadır. Ancak alınan bütün önlemlere rağmen yaşanan iş kazalarının önüne geçilememektedir. Son yıllarda madenlerde ve inşaat alanlarında gerçekleşen kazalar ile tüm dünyaya yayılan salgın hastalıklar da bu kapsamda değerlendirildiğinde konunun önemi anlaşılmaktadır. Ayrıca işverenin iş kazasından doğan sorumluluğu bakımından çeşitli hususlarda yargı kararlarında ve öğretici görüşlerinde fikir ayrılıkları bulunmaktadır. İş kazasının unsurları bireysel iş hukuku ile sosyal güvenlik hukuku açısından farklılık göstermektedir. İşverenin iş kazası nedeniyle hukuki sorumluluğunun doğabilmesi için yapılan iş ile gerçekleşen kaza arasında ve kaza ile oluşan zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir. İşverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğunun kapsamına maddi tazminat, manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na karşı rücu ödemesi girmektedir. İş kazası nedeniyle işçinin hayatını kaybetmesi veya yaralanması, öldürme ve yaralama suçlarına konu olabilmekte ve bu kapsamda işverenin cezai sorumluluğu doğmaktadır. Ayrıca işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymaması nedeniyle idari sorumluluğu da gündeme gelmektedir. İşverenin idari sorumluluğunda ise kamu ihalelerinden yasaklanma, işin durdurulması ya da idari para cezası gibi sonuçlar doğmaktadır. Çalışmada iş

hukukunun temel özneleri ve iş kazasının tanımı ilgili mevzuat hükümleri, yargı kararları ve uluslararası kuruluşların değerlendirmeleri doğrultusunda açıklanarak konunun anlaşılır kılınması sağlanacak, sonrasında işverenin iş kazasından doğan hukuki ve cezai sorumluluğu Yargıtay kararları ve öğreti görüşleri ışığında açıklanacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş kazası, işverenin hukuki sorumluluğu, işverenin cezai sorumluluğu, işverenin idari sorumluluğu.

ABSTRACT

LEGAL AND CRIMINAL LIABILITY OF THE EMPLOYER ARISING FROM OCCUPATIONAL ACCIDENT

Kara, İbrahim Batuhan

Master Thesis, Department of Private Law, Private Law Program

Advisor: Prof. Dr. İbrahim Subaşı

November, 2022. 206 pages.

In the employment contract, the employer has a duty to look after the employee in return for the employee's duty of being loyal. Within the scope of this liability, the employer has to fulfil his/her obligations stipulated in the relevant legislation. Otherwise, legal, criminal and administrative liabilities of the employer will arise due to any occupational accident to be experienced. Due to the developing technology, the production volume is constantly increasing in our country and in the world. However, despite all the precautions taken, occupational accidents cannot be prevented. The importance of the subject is understood when the accidents that have taken place in mines and construction areas and the epidemics spreading all over the world in recent years are considered in this context. In addition, there are differences of opinion in judicial decisions and doctrinal views on various issues in terms of the employer's liability arising from occupational accident. The elements of occupational accident differ in terms of individual labour law and social security law. In order for the employer to be legally liable for an occupational accident, there must be a causal link between the work done and the accident, and between the accident and the resulting damage. The scope of the employer's legal liability arising from an occupational accident includes material compensation, immaterial compensation, compensation for deprivation of support, and recourse payment for the Social Security Institution. The death or injury of the worker due to an occupational accident may be the subject of murder and injury crimes, and in this context, the employer's criminal liability arises. In addition, due to the employer's non-compliance with occupational health and safety obligations, administrative liability

also arises. The employer's administrative liability, on the other hand, results in bans from public tenders, suspension of operation or administrative fines. In the current study, the main subjects of labour law and the definition of occupational accident will be explained in line with the provisions of the relevant legislation, judicial decisions and the evaluations of international organizations and then the legal and criminal liability of the employer will be explained in the light of Supreme Court decisions and doctrinal views.

Keywords: Occupational accident, employer's legal liability, employer's criminal liability, employer's administrative liability.

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM	i
İMZA SAYFASI.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xiv
GİRİŞ.....	1

BÖLÜM I

TEMEL KAVRAMLAR

1. İŞÇİ.....	5
2. İŞVEREN.....	11
2.1 Alt İşveren.....	14
2.2 İşveren Vekili	20
2.3 İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu	22
2.3.1 İşçinin kişiliğini koruma borcu	24
2.3.2 İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma borcu	27
3. İŞYERİ	30
3.1 İşyerinden Sayılan Yerler.....	33
3.2 İşletme.....	34
4. İŞ SÖZLEŞMESİ	34

5. İŞ KAZASI	36
5.1 Bireysel İş Hukukunda İş Kazası	42
5.2 Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası.....	46

BÖLÜM II

İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞU

1. İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN KAYNAĞI, TÜRLERİ VE KOŞULLARI.....	50
1.1 İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğunun Kaynağı.....	51
1.2 İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğunun Türleri	54
1.2.1 Kusur sorumluluğu.....	54
1.2.1.1 Subjektif kusur sorumluluğu	55
1.2.1.2 Objektif kusur sorumluluğu	56
1.2.2 Kusursuz sorumluluk	58
1.2.2.1 Tehlike sorumluluğu.....	60
1.2.2.2 Diğer kusursuz sorumluluk türleri.....	62
1.2.3 Kusur sorumluluğu ile kusursuz sorumluluğun iş kazaları kapsamında değerlendirilmesi.....	64
1.2.4 Kaçınılmazlık halinde sorumluluk	65
1.3 İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğunun Koşulları	66
2. İŞVERENİN TAZMİNAT ÖDEME YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜ ORTADAN KALDIRAN DURUMLAR	68
2.1 İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluktan Kurtulmasının Genel Sebepleri.....	68
2.1.1 İliyet bağının kesilmesi	69

2.1.2 Hukuka uygunluk sebepleri	71
2.2 İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluktan Kurtulmasının Özel Sebepleri.....	72
2.2.1 İşin tamamının anahtar teslimi verilmesi	73
2.2.2 Zamanaşımı	73
2.2.3 İbraname	74
3. İŞ KAZASINDAN DOĞAN MADDİ TAZMİNAT	75
3.1 İş Kazasından Doğan Maddi Zararlar	80
3.1.1 Masraflar.....	81
3.1.1.1 Tedavi giderleri	83
3.1.1.2 Bakıcı giderleri.....	84
3.1.1.3 Cenaze ve defin giderleri	85
3.1.2 Kısmen veya tamamen çalışma gücünün kaybedilmesi ve ekonomik geleceğin sarsılması nedeniyle uğranılan zararlar	86
3.1.2.1 Geçici iş göremezlik zararları	87
3.1.2.2 Sürekli iş göremezlik zararları	87
3.1.2.3 Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararlar	88
3.2 İş Kazasından Doğan Maddi Tazminatın Belirlenmesi	89
4. İŞ KAZASINDAN DOĞAN MANEVİ TAZMİNAT	95
4.1 İş Kazasından Doğan Manevi Tazminatın Şartları.....	97
4.2 İş Kazası Nedeniyle Manevi Tazminat Talep Edebilecek Kişiler	98
4.2.1 İş kazası sonucunda fiziksel veya ruhsal bütünlüğün ihlali halinde manevi tazminat talebinde bulunabilecek kişiler.....	99
4.2.1.1 Fiziksel veya ruhsal bütünlüğü zarar gören işçi.....	100
4.2.1.2 Ağır bedensel zarar gören işçinin yakınları	100

4.2.1.3 Zarar gören işçinin veya yakınlarının mirasçıları	101
4.2.2 İş kazasının ölümle sonuçlanması halinde manevi tazminat talebinde bulunabilecek kişiler	102
4.2.2.1 Anne ve baba.....	103
4.2.2.2 Eş	103
4.2.2.3 Çocuklar	104
4.2.2.4 Kardeşler	105
4.2.2.5 Nişanlı ve Evlatlık	105
4.2.2.6 Diğer yakınlar.....	106
4.3 İş Kazasından Doğan Manevi Tazminatın Belirlenmesi	106
4.4 Manevi Tazminatın Bölünmezliği İlkesi	108
5. İŞ KAZASINDAN DOĞAN DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI	109
5.1 “Destek” Kavramı.....	113
5.2 İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Şartları ..	114
5.3 İş Kazası Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Talep Edebilecek Kişiler.....	115
5.3.1 Destekten yoksun kalan eş veya nişanlı	116
5.3.2 Destekten yoksun kalan anne, baba, çocuk veya kardeşler	118
5.3.3 Destekten yoksun kalan diğer kimseler.....	120
5.4 İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Belirlenmesi	120
6. İŞ KAZASI NEDENİYLE SOSYAL GÜVENLİK KURUMU’NUN İŞVERENE RÜCU HAKKI.....	121
6.1 İş Kazasından Doğan Rücu Davasının Türü	125

6.1.1 Eda davası.....	126
6.1.2 Belirsiz alacak davası	126
6.1.3 Kısmi dava	127
6.2 İş Kazalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Yapılabilecek Yardımlar	128
6.3 Sosyal Güvenlik Kurumu’nun İş Kazasından Doğan Rücu Hakkını Kullanabilmesinin Şartları	128
6.3.1 Kazaya uğrayanın sigortalı olması.....	129
6.3.2 Zarar verici olayın iş kazası niteliği taşıması	129
6.3.3 İşverenin kusurlu olması	130
6.3.4 İlliyet bağı.....	131
6.3.5 Sosyal Güvenlik Kurumu’nun zarara uğraması.....	131
6.4 Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Alacağının Belirlenmesi	132

BÖLÜM III

İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN CEZAI VE İDARI SORUMLULUĞU

1. İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN CEZAI SORUMLULUĞU	133
1.1 Suç ve Unsurları	134
1.1.1 Suçun maddi unsurları.....	136
1.1.2 Suçun kanuni unsuru	141
1.1.3 Hukuka aykırılık unsuru	141
1.1.4 Suçun manevi unsurları	143
1.1.4.1 Kast	144
1.1.4.2 Taksir	147

1.2 İşverenin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğunun Şartları ve İşverenin Cezai Sorumluluğuna Esas Suç Tipleri	152
1.2.1 İşverenin cezai sorumluluğunun şartları	152
1.2.2 İşverenin cezai sorumluluğuna esas suç tipleri.....	155
1.2.2.1 Öldürme	155
1.2.2.2 Yaralama	159
1.3 Yargılama Usulü.....	160
2. İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN İDARİ SORUMLULUĞU	162
2.1 İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri	163
2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılığın İdari Yaptırımları	163
2.2.1 İdari para cezaları.....	163
2.2.2 İşin durdurulması	165
2.2.3 Kamu ihalelerinden yasaklanma	167
2.3 İdarenin Sorumluluğu	168
2.3.1 İdarenin kusur sorumluluğu	168
2.3.2 İdarenin kusursuz sorumluluğu.....	170
SONUÇ.....	171
KAYNAKÇA.....	174
ÖZGEÇMİŞ	189

KISALTMALAR

a.g.e.	: Adı geçen eser
a.g.m.	: Adı geçen makale
a.g.t.	: Adı geçen tez
AİY	: Alt İşveren Yönetmeliği
BİK	: Basın İş Kanunu
bs.	: Baskı
CD	: Ceza Dairesi
CMK	: Ceza Muhakemesi Kanunu
DİK	: Deniz İş Kanunu
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
E.	: Esas
E.T.	: Erişim tarihi
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Ofisi
HD	: Hukuk Dairesi
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İMİK	: İş Mahkemeleri Kanunu
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İşK	: İş Kanunu
K.	: Karar
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
MEK	: Mesleki Eğitim Kanunu

PMF-1931	: Population Masculine et Feminine Yaşam Tablosu
RG.	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	: Tarih
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TİHEKK	: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TRH-2010	: Türkiye Kadın-Erkek Hayat Tablosu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
Y.	: Yargıtay
YCGK	: Yargıtay Ceza Genel Kurulu
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

GİRİŞ

Çalışma hayatının kurumsallaşması ve bazı ilkelere bağlanması yakın tarihlerde tamamlanmış olsa bile bu konudaki ilk fikirler ve düzenlemeler çok eski tarihlere dayanmaktadır. İnsanlık tarihi kadar eski olan çalışma hayatı, tarihsel süreç içerisinde daima çeşitli risk faktörlerini bünyesinde barındırmış ve bu faktörler neticesinde birtakım istenmeyen sonuçlara yol açmıştır. Bu bakımdan insanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma isteklerinin de çalışma hayatının bir parçası olması kaçınılmazdır. En basit şekilde: “İşyerinde veya iş ile ilgili bir nedenden ötürü çalışanın uğradığı dış sebeple meydana gelen ani bir olay sonucunda gerçekleşen kaza” olarak tanımlanabilecek olan iş kazası, çalışma hayatının beraberinde getirdiği risk faktörleri sonucunda oluşabilecek zararlı sonuçlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır¹. İş kazaları da çalışma hayatının insanlık tarihinde yerini alması ile karşımıza çıksa da asıl olarak Sanayi Devrimi sürecinde devletlerin dikkatini çekmeye başlamıştır. Bu dönemdeki makineleşme ve seri üretime bağlı olarak üretim süreçlerinin kompleks bir hal alması, iş kazalarının katlanarak artmasının ana sebeplerindendir. Hammurabi Kanunları’nda bile ilkel bir şekilde de olsa kendine yer bulan iş sağlığı ve güvenliği de esas itibarıyla Sanayi Devrimi ile dünya devletlerinin hukuk sistemlerinde düzenlenmeye başlamıştır². Ülkemizde ise sağlıklı bir ortamda çalışma hayatı, Anayasal güvence altına alındığı gibi çeşitli kanunlarla da korunmaktadır. Dünyada günümüzde yaklaşık olarak her 15 saniyede bir çalışan meslek hastalığı ya da iş kazası nedeniyle ölmekte ve her 15 saniyede yaklaşık olarak 153 çalışan iş kazası geçirmektedir. Yani her yıl yaklaşık olarak 317 milyon çalışan iş kazası geçirirken bu çalışanların yaklaşık olarak 2,3 milyonu geçirdiği iş kazası sonucunda ölmektedir³. Ülkemizde ise yılda yaklaşık olarak 350 binin üzerinde iş kazası gerçekleşmekte, gerçekleşen bu iş kazaları sonucunda ise 1200’ün üzerinde

¹ Ömer Ekmekçi, Ayşe Köme Akpulat, Ayşe Ledün Akdeniz, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2021), s. 171, 172.

² Doğukan Eker, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar*, 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayınları), s. 17.

³ Nihal Erginel ve Şura Toptancı, “İş Kazası Verilerinin Olasılık Dağılımları ile Modellenmesi”, *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, c. 5, (Isparta, 2017), s. 202, 203.

alışan lmektedir. Yani lkemizde yaklaşık olarak günde 4 çalışan iş kazası nedeniyle ölmekte olup Türkiye, lml iş kazaları bakımından dünyada ve Avrupa’da st sıralarda yer almaktadır⁴. Bu bakımdan iş kazalarını engellemeye yönelik etkin düzenlemelerin yapılmasının gerekliliği kaçınılmaz görülmektedir.

İş kazası sonucunda işverenler; işin sekteye uğraması, işin yürütülmesinde kullanılan aletlerin hatta bazı durumlarda doğrudan işyerinin bulunduğu tesisin zarar görmesi ve karşı karşıya kaldıkları tazminat sorumlulukları nedeniyle büyük maddi zararlara uğramaktadırlar. İşçiler ise iş kazası sonucunda çoğu zaman mesleki performanslarının tamamını veya bir kısmını kaybetmekte, manevi ve bedensel zarara uğramakta ve hatta bazı durumlarda hayatlarını kaybetmektedirler. Kazaya uğrayan işçilerin yakınları da kaza nedeniyle maddi ve manevi zarara uğramaktadırlar. İşçilerin ve yakınlarının uğradıkları ve telafi edilme imkanı bulunan zararlar bakımından, üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverenin sorumluluğu doğmakta olup bu sorumluluk, işverenin hukuki sorumluluğunu oluşturan tazminat sorumluluğu olarak uygulamada yer almaktadır. İşverenin tüm önlemleri almış olmasına rağmen hukuki sorumluluğunun söz konusu olabileceği tehlike sorumluluğu hali de bu anlamda önem tařımaktadır⁵. İş kazasının, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine bağlı olarak bir suç teşkil etmesi durumunda ise işverenin cezai sorumluluğu söz konusu olacaktır⁶. Nihayet iş sağlığı ve güvenliği bakımından mevzuat tarafından kendisine yüklenen yükümlülükleri yerine getiremeyen işveren, özel hukuk nitelikli hukuki sorumluluğun yanında kamu

⁴ Erginel ve Toptancı, a.g.m., s. 203, 204; Kaan Koçali, “Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2012-2020 Yılları Arası İş Kazaları Göstergelerinin Standardizasyonu”, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, c. 12, S. 2 (Malatya, 2021), s. 315-318; Serkan Yıldız ve Uğur zdemir, “Türkiye’de Gelişmişlik Seviyesi İş Kazası İlişkisinin Analizi ve Benzer Gelişmişlik Seviyesindeki lkelerle Karşılaştırılması”, *OHS ACADEMY İş Sağlığı ve Güvenliği Akademi Dergisi*, c. 4, S. 1 (İstanbul, 2021), s. 46, 47.

⁵ A. Murat Demircioğlu, Tankut Centel, Hasan Ali Kaplan, *İş Hukuku*, 21. bs. (İstanbul: Beta Yayınları, 2021), s. 165; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 259-263; İştar Cengiz, “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S. 34 (Ankara, 2018), s. 132-134; Mesut Balcı, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 4 (İstanbul, 2006), s. 159-163; Cem Baloğlu, “İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, c. 12, S. 3 (Ankara, 2014), s. 116, 117.

⁶ Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 308; Eker, a.g.e., s. 209, 213.

hukuku nitelikli cezai sorumluluk ile yine kamu hukuku nitelikli idari yaptırımlardan sorumludur⁷.

Çalışmanın amacı; işverenin iş kazasından doğan hukuki ve cezai sorumluluğunun açıklanması, konu hakkındaki Yargıtay kararlarının paylaşılması ve ilgili mevzuat hükümleri ile iş sağlığı ve güvenliği alanındaki uluslararası kuruluşların görüşleri doğrultusunda iş kazası uygulamasının açıklanarak konunun anlaşılır kılınmasını sağlamaktır.

Çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde iş hukukunun bazı temel kavramları açıklanmıştır. İş hukukunun ruhuna uygun olarak işçinin tanımı ile başlanarak işçi ile işçiye benzeyen kavramlar tanımlanmıştır. Devamında işveren kavramı, bazı özel görünüm şekilleri ve işverenin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki bazı borçları ile ele alınmıştır. Sonrasında işyeri kavramı, işyerinden sayılan yerler ve işletme kavramı ile değerlendirilmiştir. İş sözleşmesi de iş kazası uygulamasında önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle iş sözleşmesine de çalışmada ana hatlarıyla değinilmiştir. Son olarak iş kazasının tanımı yapılarak dünyadan ve ülkemizden iş kazası istatistiklerine yer verilmiş, bireysel iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazasının unsurları açıklanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise işverenin hukuki sorumluluğu konusunun üzerinde durulmuştur. İlk olarak işverenin hukuki sorumluluğunun kaynağı açıklanmış, devamında ise işverenin hukuki sorumluluğunun türleri ve doğabilmesinin koşulları üzerinde durulmuştur. Sonrasında işverenin hukuki sorumluluktan kurtulmasının genel ve özel sebepleri açıklanmıştır. Devamında işverenin maddi ve manevi tazminat ile destekten yoksun kalma tazminatı ödeme yükümlülükleri açıklanmıştır. Bu tazminatlar; şartları, hesaplanma yöntemleri ve usul işlemleri bakımından incelenmiştir. Bölümün devamında ise iş kazası nedeniyle işverene rücu edilebilecek durumlar, şartları ve usul işlemleri incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise işverenin kamu hukukundan doğan sorumluluğu konusu açıklanmıştır. Bu bakımdan ilk olarak işverenin cezai

⁷ Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 165; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 288; Eker, a.g.e., s. 117.

sorumluluğuna esas suç tipleri olan öldürme ve yaralama suçları, kast ve taksir düzeyinde incelenmiş, bilinçli taksir ve olası kast kurumları da çalışma konusu kapsamında açıklanmıştır. Son olarak işverenin idari sorumluluğu konusu; işverenin karşılaşılabileceği idari yaptırım türleri ve bizzat idarenin sorumluluğu durumlarını kapsayacak şekilde incelenmiştir.

BÖLÜM I

TEMEL KAVRAMLAR

1. İŞÇİ

İş hukukunun temel öznelerinden olan işçinin tanımı, 4857 sayılı İş Kanunu (İşK)⁸ m.2/1’de: “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir.*” şeklinde yapılmıştır. İşK m.8/1’de ise iş sözleşmesi: “*...bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.*” şeklinde tanımlanmıştır. Böylece “işçi” kavramı, herhangi bir işte işverene bağımlı olarak ücret karşılığı çalışan gerçek kişi olarak tanımlanabilir. Yani işçinin, bir iş sözleşmesi kapsamında çalışıyor olması ve gerçek kişi olması gerekmektedir⁹. İş sözleşmesinin ve iş sözleşmesi kapsamında işçiye düşen edimlerin kişisel nitelik taşıması nedeniyle tüzel kişiler asla işçi sıfatını kazanamamaktadırlar¹⁰.

⁸ RG., 10.06.2003, 25134.

⁹ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, 29. bs. (İstanbul: Beta Yayınları, 2016), s. 41; Kadir Arıcı, *Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri*, 1. bs. (Ankara: Gazi Kitabevi, 2022), s. 53; Emine Tuncay Senyen-Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, 10. bs. (Ankara: Gazi Kitabevi, 2019), s. 49-51; H. Hâdi Sümer, *İş Hukuku*, 24. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019), s. 15; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 34; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 3. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2021), s. 34, 35; Yusuf Alper ve İlknur Kılış, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 2. bs. (Bursa: Dora Yayınları, 2020), s. 9; Cevdet İlhan Günay, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 2. bs. (Ankara: Yetkin Yayınları, 2010), s. 175; Ahu Karabal, “İş Sağlığı ve İş Güvenliği”, *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, c. 5, S. 1 (Bartın, 2021), s. 3.

¹⁰ Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, 3. bs. (Ankara: Lykeion Yayınları, 2019), s. 31; Senyen-Kaplan, a.g.e., s. 51.

Konusu bir işin yapılması olan ancak iş sözleşmesi kapsamında yer almayan eser ve vekalet sözleşmesi gibi sözleşmeler kapsamında çalışan kişiler¹¹ ile İdare Hukuku kapsamında çalışan memurlar ve idari sözleşmeli olarak çalışan sözleşmeli personeller, İş Kanunu bakımından işçi sayılmamaktadırlar¹². Buna karşılık iş sözleşmesi kapsamında çalışanların tümü, İş Hukuku kapsamında işçi olarak kabul edilirler. Bu kapsamda söz konusu gerçek kişinin iş sözleşmesi kapsamında çalışması halinde, meslek unvanına bakılmaksızın hukuken işçi olduğu kabul edilecektir¹³. Şüphesiz ki taraflar arasındaki iş sözleşmesinin, tarafların serbest iradeleri ile kurulmuş olması gerekmektedir. Bu bakımdan cezaevlerinde, çocuk ıslahevlerinde veya askerlik hizmeti kapsamında yapılan çalışmalar, kamusal yükümlülük kapsamında olduğundan söz konusu çalışanlar işçi niteliğine sahip değildirler¹⁴.

Bir kimsenin işçi olarak nitelendirilebilmesi için özel kesime ait bir işyerinde çalışıyor olması zorunlu değildir. İşverenin bir kamu kuruluşu olması halinde de çalışan ile yapılan sözleşmenin iş sözleşmesi olması durumunda çalışan kişi işçi sıfatına sahiptir¹⁵.

Limitet şirketlerdeki ortak müdürler, işçilerde aranan bağımlılık unsurunu taşımadıkları ve şirketi işveren sıfatı ile temsil ettikleri için işçi sıfatına sahip değildirler.¹⁶ Ortak olmayan müdürler ise, söz konusu şirketin organı

¹¹ “... Ücret, iş görme (emek) ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici unsurlarıdır. İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmeleri olan eser ve vekalet sözleşmelerinden ayırt edici en önemli kıstas bağımlılık ilişkisidir. Her üç sözleşmede iş görme edimini yerine getirenin iş görülen kişiye (işveren-eser sahibi veya temsil edilen) karşı ekonomik bağılılığı vardır. ...” (YHGK, 2011/354 E., 2011/375 K., 01.06.2011 T.) www.lexpera.com [E.T. 08.02.2022].

¹² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 42; Senyen-Kaplan, a.g.e., s. 50, 51; Sümer, a.g.e., s. 15; Alper ve Kılış, a.g.e., s. 10; Günay, a.g.e., s. 175.

¹³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 42; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 31; Fevzi Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, 1. bs. (Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2006), s. 12.

¹⁴ Senyen-Kaplan, a.g.e., s. 50; Sümer, a.g.e., s. 15; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 21. bs. (İstanbul: Beta Yayınları, 2021), s. 139; Merda Elvan Tunca, “İşçi Statüsüne Sahip Olmamakla Birlikte 5510 Sayılı Kanunda Kısmi Sigortalı Sayılan Kişiler”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 28, S. 2 (Konya, 2020), s. 793-799.

¹⁵ Süzek, a.g.e., s. 140.

¹⁶ “... İşçiye özgü şahsi bağımlılık unsuru ortak müdürlerde görünmez, şirketi doğrudan doğruya işveren olarak temsil ederler. Bu nedenlerle ortak müdürlerin konumunu iş yasası kapsamında değerlendirme olanağı yoktur. ...” (Y. 9. HD, 2014/3752 E., 2014/5833 K., 25.02.2014 T.) www.lexpera.com [E.T. 11.02.2022].

sayıldıklarından işçi sıfatına sahip değillerdir¹⁷. Yani limitet şirketlerdeki ortak müdürler ve ortak olmayan müdürler, işçi sıfatına sahip değillerdir. Uygulamada bazı durumlarda, taraflar arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine veya adi ortaklık sözleşmesine dayandığına dair uyuşmazlıklar çıkmakta ve bu uyuşmazlıklar hizmet tespiti davalarına konu olabilmektedirler. Adi ortaklıktan bahsedebilmek için birbirleri üzerinde emir ve talimat verme yetkisine sahip olmayan, bu anlamda birbirlerine denk ortakların olması, bu ortakların beraberinde katılım payı getirmiş olması ve ortakların müşterek bir amacı gerçekleştirebilmek için birlikte çalışmaları gerekmektedir. İş sözleşmesinin ayırt edici üç temel unsuru olan ücret, emek ve bağımlılık unsurlarının¹⁸ bulunmadığı bu kapsamdaki ilişkiler, adi ortaklık ilişkisi olarak değerlendirilebileceklerdir¹⁹. Ancak taraflar arasındaki sözleşme belirlenirken somut olayın özelliklerine göre değerlendirme yapılmalıdır²⁰.

5953 sayılı Basın İş Kanunu (BİK)²¹ m.1/2’de yer alan: “*Bu kanunun şümülüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.*” ifadesi ile bir ajans, dergi veya gazetede iş sözleşmesi kapsamında çalışanların gazeteci olarak adlandırılacağı hüküm altına alınmıştır. Gazeteciler, iş sözleşmesi ile çalışmakta olup bu bakımdan da işçi niteliği taşırlar. Ancak söz konusu maddeden, iş sözleşmesi kapsamında çalışan kişinin ajans, dergi veya gazetede yapmakta olduğu işin fikir ve sanat işi olmaması halinde gazeteci sayılmayacağı ve hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı da anlaşılmaktadır. Yargıtay’a göre, haber ile ilgili

¹⁷ “... ortak olmayan müdürler de limitet şirketin organı olduğundan ve şirketle aralarındaki ilişki iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilemeyeceğinden...” (YHGK, 2016/926 E., 2019/1087 K., 17.10.2019 T.) www.lexpera.com [E.T. 11.02.2022].

¹⁸ (YHGK., 2011/354 E., 2011/375 K., 01.06.2011 T.) www.lexpera.com [E.T. 27.02.2022].

¹⁹ Aslıhan Kayık Aydınalp ve Baki Oğuz Mülayim, “Hizmet Tespiti Davalarında İş Sözleşmesi ile Adi Ortaklık Sözleşmesinin Tespitine İlişkin Ölçütler”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 27, S. 3 (Konya, 2019), s. 826-839.

²⁰ Yargıtay, emeğini ortaya koyan kişinin hukuki statüsünün belirlenmesinde kişisel ve hukuki olarak ortaklığa bağlılık unsurunun üzerinde durmuştur. (Y. 9. HD., 2017/21670 E., 2018/23781 K., 20.12.2018 T.) Kayık Aydınalp ve Mülayim, a.g.m., s. 835. Yargıtay başka bir kararında ise eşlerden birinin, uzun yıllar boyunca diğer eşin işçisi olarak çalışamayacağı yönünde karar vermiştir. (Y.10. HD., 2015/13265 E., 2015/14125 K., 07.09.2015 T.) Kayık Aydınalp ve Mülayim, a.g.m., s. 836.

²¹ RG., 20.06.1952, 8140.

birimlerde çalışanlar açısından, haberin oluşumuna doğrudan katkı veren kişiler BİK anlamında gazeteci sayılırlar²².

854 sayılı Deniz İş Kanunu (DİK)²³ m.2/B’de, DİK kapsamında işçi sayılanlar: “*Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere ‘gemi adamı’ denir.*” şeklinde sayılmıştır. Söz konusu maddede yer alan “diğer kimseler” ifadesinden; müzisyen, aşçı, kamarot veya temizlikçi gibi diğer gemi personellerinin de DİK kapsamında gemi adamı sayıldığı anlaşılmaktadır. Gemi adamları da tıpkı gazeteciler gibi iş sözleşmesi ile çalışmakta ve bu bakımdan işçi niteliği taşımaktadırlar²⁴.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK)²⁵, işçi kavramını İş Kanunu’nda tanımlandığı şekliyle kabul etmektedir²⁶. Ancak STİSK m. 2/4’te yer alan: “*İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır.*” ifadesi ile, söz konusu fıkra da yer alan çalışmaları bağımsız bir şekilde mesleki faaliyet olarak yürüten kişilere de STİSK 2-6. bölümlerinden yararlanma imkanı sağlanmıştır. Bu haklar, sendikal haklardan ibarettir. STİSK’nin toplu iş sözleşmeleri ve bunlardan doğan uyuşmazlıklar ile grev ve lokavta ilişkin hükümleri ise bu kişiler bakımından uygulama alanı bulamayacaktır²⁷.

İşK m. 4 hükmünde, İş Kanunu’na tabi olmayacak kişiler sayılmıştır. Bu kişiler arasında sporcular da bulunmaktadır. Ancak sporcuları spor yapması için çalıştıran antrenör, teknik direktör, idareci ve masör gibi çalışanlar sporcu değildirler. Bu kişiler ile spor kulüpleri arasındaki ilişkilere İş Kanunu hükümleri uygulanır²⁸.

²² (Y. 9. HD., 2016/20501 E., 2020/6789 K., 01.07.2020 T.) Şahin Çil, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları*, 9. bs. (Ankara: Yetkin Yayınları, 2022), s. 1519.

²³ RG., 29.04.1967, 12586.

²⁴ Süzek, a.g.e., s. 141.

²⁵ RG., 07.11.2012, 28460.

²⁶ STİSK m. 2/3.

²⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 42; Arıcı, a.g.e., s. 53, 54; Süzek, a.g.e., s. 142; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 35.

²⁸ (Y. 9. HD., 2015/24584 E., 2018/21216 K., 22.11.2018 T.) Çil, a.g.e., s. 109-111.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu (MEK)²⁹ m. 3 hükmünde: “Çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişi” şeklinde tanımlanan çıraklar, esas olarak Mesleki Eğitim Kanunu’na tabidirler. İşK m. 4/1-f hükmünde de bu durum belirtilmiştir. Ancak MEK kapsamında yer almayan işyerlerinde çalışan çıraklar, Türk Borçlar Kanunu (TBK)³⁰ m. 393 hükmünde yer alan: “Genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, kıyas yoluyla çıraklık sözleşmesine de uygulanır; özel kanun hükümleri saklıdır.” ifadesi uyarınca TBK hükümlerine tabidirler. MEK veya TBK hükümlerine tabi olduğuna bakılmaksızın tüm çıraklar İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)³¹’nin uygulama alanına dahil edilmişlerdir. Yine bu doğrultuda Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK)³² m. 5 hükmünde, çırakların, çalışmaları esnasında maruz kaldıkları yaralanma ve ölümlü olayların iş kazası sayılacağı belirtilmiştir. İSGK ve SSGSSK’da yer alan bu hükümler, çırakları korumayı amaçlamaktadır. Çıraklık sözleşmesi, iş sözleşmesinden farklı unsurlar içeren bir sözleşme olduğu için çıraklar da işçi niteliği taşımazlar³³. Çıraklar, iş sözleşmesine dayanarak çalışmamaları³⁴ nedeniyle STİSK kapsamında yer almamaktadırlar.

“Stajyer” kavramı, işçi ve çırak ile benzerlik gösterse de esas olarak onlardan ayrılır. İşçi, temel olarak geçimini sağlamak için; çırak, bir mesleği öğrenmek için; stajyer ise, var olan mesleki bilgisini işyerinde geliştirmek ve tecrübe edinmek için faaliyette bulunmaktadır³⁵. MEK m. 25 hükmüne göre, stajyerlere asgari ücretin belli oranı

²⁹ RG., 19.06.1986, 19139.

³⁰ RG., 04.02.2011, 27836.

³¹ RG., 30.06.2012, 28339.

³² RG., 16.06.2006, 26200.

³³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 46-48; Arıcı, a.g.e., s. 63; Senyen-Kaplan, a.g.e., s. 52, 53; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 38; Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 46; Günay, a.g.e., s. 176; Tunca, a.g.m., s. 802.

³⁴ Yargıtay bir kararında; bayan kuaföründe çalışan davacının yaşını, becerilerini ve tanık beyanlarına dayanarak çalışan işçiler düzeyinde ve niteliğinde hizmet üretiminde bulunmadığını dikkate alarak, söz konusu davacının çırak statüsünde olduğunu kabul etmiştir. (Y. 22. HD., 2015/30473 E., 2018/10743 K., 04.05.2018 T.) Çil, a.g.e., s. 75, 76.

³⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 49; Arıcı, a.g.e., s. 64; Senyen-Kaplan, a.g.e., s. 54; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 39; Demir, a.g.e., s. 19; Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 46; Tunca, a.g.m., s. 805, 806.

kadar ücret ödenir. Ödenen bu ücret sözleşmenin esaslı unsuru değil, kanundan doğan sosyal bir ücret niteliğindedir. Bu nedenle stajyerler, işçi sayılmamaktadırlar³⁶. Ancak stajyerler de tıpkı işçi sayılmayan çıraklar gibi İSGK hükümlerine ve SSGSSK’de yer alan iş kazası ve meslek hastalığı ile genel sağlık sigortasına ilişkin hükümlere tabidirler.

“İşçi” kavramına benzerlik göstermek ile bu kavramdan ayrılan memur ve sözleşmeli personel statüsü de konu bakımından önem arz etmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası³⁷’nın m. 128 hükmünde yer alan: *“Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.”* ifadesi ile, “memur” statüsü tanımlanmıştır. Bu bakımdan, genel idare esaslarına göre yürütülen kamu hizmetlerinin yerine getirilmesiyle görevli kişiler memur sayılmaktadır. İşçi ile memur arasındaki en temel fark, işçinin iş sözleşmesi kapsamında çalışmasına karşılık memurun atama usulü ile idare hukuku kapsamında görev yapmasıdır³⁸. Ayrıca memurların ödev ve sorumlulukları, hakları ve çalışmalarına ilişkin hususlar, Devlet Memurları Kanunu (DMK)³⁹ ile emredici olarak düzenlenmiştir. 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK)⁴⁰ ile çalıştırılan sözleşmeli personeller de işçi sayılmamakla birlikte sözleşmeli personel statüsü, memur statüsü kadar açık tanımlanmadığı için uygulamada çeşitli sorunlar ile karşılaşılmaktadır⁴¹. Ancak Yargıtay, özellikle de son yıllarda verdiği kararlarında, vakıf üniversitesinde çalışan öğretim üyeleri⁴² ile öğretim görevlileri⁴³’nin idari sözleşme ile çalıştıklarını ve uyuşmazlıklarda idari yargının görevli olduğunu kabul etmiştir.

İş ilişkisi kapsamında iş sözleşmesine tabi olarak çalışan gerçek kişiler “işçi” olarak nitelendirilirler. Bu kapsamda, yukarıda sayılan çırak, stajyer, memur ve sözleşmeli

³⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 49; Süzek, a.g.e., s. 147; Tunca, a.g.m., s. 806.

³⁷ RG., 09.11.1982, 17863.

³⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 32, 33; Demir, a.g.e., s. 13.

³⁹ RG., 23.07.1965, 12056.

⁴⁰ RG., 29.01.1990, 20417.

⁴¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 33; Günay, a.g.e., s. 88, 89.

⁴² (Y. 9. HD., 2018/10670 E., 2019/9495 K., 24.04.2019 T.) Çil, a.g.e., s. 29-34.

⁴³ (Y. 9. HD., 2018/2613 E., 2020/1118 K., 03.02.2020 T.) Çil, a.g.e., s. 23-27.

personel ve İŞK kapsamına girmeyen diğer çalışanlar, işçi sayılmazlar. Ancak İSGK m. 2 hükmünde yer alan: *“Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, ... çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.”* ifadesi ile yine İSGK’de “çalışan” kavramının tanımlandığı 3. maddede yer alan: *“Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi ifade eder.”* ifadesi değerlendirildiğinde; İSGK kapsamında “çalışan” kavramının, iş hukuku kapsamındaki “işçi” kavramından çok daha geniş kapsamlı olduğu ortaya çıkmaktadır⁴⁴. İşçi sayılıp sayılmamasına bakılmaksızın tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bakımından özel koruma hükümlerine tabi tutulması, oldukça önemli bir düzenlemedir.

2. İŞVEREN

İş hukukunun bir diğer öznesi olan işveren, İŞK m.2/1’de: *“Bir iş sözleşmesine dayanarak ... işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren ... denir.”* şeklinde tanımlanmıştır. İş hukukunun genel yapısına uygun olarak işveren kavramı, işçi kavramı esas alınarak tanımlanmıştır⁴⁵. STİSK m. 2/3’de ise işverenin, İş Kanunu’nda tanımlandığı şekliyle kabul edileceği ifadesi yer almaktadır. İşveren kavramı, İş Kanunu’ndaki düzenleniş şekline paralel olarak, SSGSSK m. 12/1’de: *“4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işverendir.”* ifadeleri ile kendine yer bulmuştur. Yine İş Kanunu’nda düzenleniş biçimine uygun olarak işveren kavramı, İSGK m. 3/1-ğ’de: *“Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan*

⁴⁴ Mehmet Serhat Avcı, *İşverenin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu*, 1. bs. (İstanbul: Tekbel Yayınları, 2018), s. 11, 12.

⁴⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 50; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 36; Arıcı, a.g.e., s. 54; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 39; Mehtap Yücel Bodur, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik*, 1. bs. (İstanbul: Beta Yayınları, 2018), s. 7, 8; Sarper Süzek, “Türk İş Hukukunda İşveren”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 17 (İstanbul, 2010), s. 17.

kurum ve kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır. Basın İş Kanunu’nda işverene ait bir tanımlama bulunmamaktadır. Ancak Kanun’un 1. ve 3. maddelerinden yola çıkarak, BİK kapsamında gazeteci çalıştıran gerçek veya tüzel kişilerin işveren olarak nitelendirilebileceği sonucuna ulaşılmaktadır⁴⁶. DİK m. 2/A’da ise işveren, İş Kanunu’ndan farklı olarak: “*Gemi sahibi veya kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimse*” şeklinde tanımlanmıştır. Görüldüğü gibi Deniz İş Kanunu’nda yer alan işveren tanımı, İş Kanunu’ndaki işveren tanımının aksine, işçi kavramı esas alınmadan yapılmıştır⁴⁷. Bu farklılığa rağmen, işveren kavramının tanımının yapıldığı tüm bu kanuni düzenlemeler birbirleriyle büyük ölçüde örtüşmektedir⁴⁸.

İş hukuku bakımından bir kişinin işveren sıfatını kazanması için, işyerinde işçi çalıştırması gerekmektedir. Bu kapsamda; işyerinde yürütülmekte olan işin niteliği, işyerinin özel sektörde veya kamu sektöründe faaliyet göstermesi veya işyerinde çalışan işçi sayısı gibi hususlar, işveren sıfatının kazanılması bakımından önem taşımamaktadır⁴⁹. Aynı şekilde işverenin, işyerinin maliki olup olmaması da işveren sıfatının kazanılması bakımından önem taşımamaktadır. İşverenin, Türk Ticaret Kanunu (TTK)⁵⁰ bakımından tacir sayılıp sayılmamasının da işveren sıfatının kazanılması hususunda önem taşımamaktadır⁵¹.

İşçi için mevcut olan gerçek kişi olma şartı, işveren sıfatının kazanılması için gerekli değildir. İşveren tüzel kişi olabileceği gibi tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da işveren olabilirler⁵². Tüzel kişinin işveren olması durumunda işveren sıfatını tüzel

⁴⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 36; Süzek, a.g.m., s. 17.

⁴⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 36; Yücel Bodur, a.g.e., s. 9; Süzek, a.g.m., s. 17.

⁴⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 51; Avcı, a.g.e., s. 13; Süzek, a.g.m., s. 17, 18.

⁴⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 50; Senyen-Kaplan, a.g.e., s. 54; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 39; Alper ve Kılış, a.g.e., s. 11; Yücel Bodur, a.g.e., s. 10; Süzek, a.g.m., s. 17.

⁵⁰ RG., 14.02.2011, 27846.

⁵¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 50; Senyen-Kaplan, a.g.e., s. 54; Süzek, a.g.m., s. 17.

⁵² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 50; Senyen-Kaplan, a.g.e., s. 54; Sümer, a.g.e., s. 16; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 39; Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 36; Alper ve Kılış, a.g.e., s. 11; Yücel Bodur, a.g.e., s. 10; Günay, a.g.e., s. 178; Demir, a.g.e., s. 21; Süzek, a.g.m., s. 17; Karabal, a.g.m., s. 4.

kişinin organı değil, doğrudan doğruya tüzel kişi taşır. Tüzel kişinin organları bu durumda işveren sıfatına sahip değildirler ancak işverenin kullanabileceği yetkileri tüzel kişi adına kullanırlar⁵³.

İşveren, işçiyi işe alıp işin görülmesini ister ve işyeri içinde emir ve talimat verir. İşveren bu bakımdan işyerinde kural koyma ve yaptırım uygulama yetkilerine sahiptir⁵⁴.

İşveren sıfatının kazanılması bakımından geçerli olan tüm bu düzenlemeler incelendiğinde; Devlet, bakanlıklar, dernekler, vakıflar, şirketler, kooperatifler, iflas idareleri, vasiyeti tenfiz memurları, donatma iştiraki ve hatta 18 yaşından küçükler işveren sıfatına sahip olabilirler. İşveren sıfatına sahip bu kişilerin bazılarının tüzel kişi olması, bazılarının da özel kişisel durumları nedeniyle, özellikle de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması veya eksik alınmasına bağlı olarak uygulamada işverenin sorumluluğunun belirlenmesi hususunda sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu nedenle somut işveren-soyut işveren ayrımı doğmuştur⁵⁵. İşçiye, iş ile ilgili emir ve talimat veren kişi “somut işveren” olarak adlandırılırken; iş görme ediminin alacaklısı olup işin görülmesini istemeye yetkili olan kişi “soyut işveren” olarak adlandırılır⁵⁶. Tüzel kişinin işveren olması durumunda soyut işveren tüzel kişi iken, işçiye karşı emir ve talimat yetkisini kullanan yetkili organ somut işverendir.

Soyut işveren-somut işveren ayrımının mevcut olduğu bir durumda hukuki sorumluluk, soyut işverene aittir. Bu uygulama sayesinde işçilerin ücret ve tazminat alacaklarının karşılıksız kalmasının büyük ölçüde önüne geçilmiştir⁵⁷. Buna karşılık cezai sorumluluk ise kural olarak somut işverene aittir⁵⁸. Bu bakımdan işverenin

⁵³ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 37; Yücel Bodur, a.g.e., s. 18-21; Süzek, a.g.m., s. 19.

⁵⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 51; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 36, 37; Senyen-Kaplan, a.g.e., s. 54, 55; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 40, 41; Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 37; Alper ve Kılış, a.g.e., s. 12; Yücel Bodur, a.g.e., s. 32, 33; Süzek, a.g.m., s. 18.

⁵⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 51; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 38; Yücel Bodur, a.g.e., s. 12, 13; Süzek, a.g.m., s. 18.

⁵⁶ Süzek, a.g.e., s. 149; Yücel Bodur, a.g.e., s. 13, 14; Süzek, a.g.m., s. 18.

⁵⁷ Süzek, a.g.m., s. 24; Onur Doğan, “İşverenin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu” (Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, 2020), s. 15.

⁵⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 39; Süzek, a.g.m., s. 24.

tüzel kişi olduğu durumlarda, yönetim yetkisine sahip organın cezai sorumluluğu bulunmaktadır⁵⁹.

Bir iş sözleşmesinin işveren tarafında birden fazla işverenin bulunması halinde birlikte işverenlik mevcuttur. İşçinin aynı dönemde birden fazla işveren ile farklı iş sözleşmeleri ile çalışması durumunda ise birden fazla işverenlik mevcuttur. Birlikte işverenlik halinde, TBK m. 162 vd. hükümleri uyarınca müteselsil sorumluluk söz konusudur. Bu nedenle birlikte işverenler, işçiye karşı birlikte sorumludurlar⁶⁰.

İşverenin değişmesi halinde mevcut iş sözleşmeleri, yeni işveren ile devam edecektir⁶¹. Bu durum; sözleşmelerin, onu yapan taraflar için hüküm doğurması kuralının bir istisnasıdır ve işçiye iş güvencesi sağlaması bakımından önem arz etmektedir.

2.1 Alt İşveren

Alt işveren ilişkisi, İşK m. 2/6'da: *“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. ...”* şeklinde tanımlanmıştır. Söz konusu maddeden alt işveren ilişkisinin, işyerindeki mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı iş niteliğindeki işlerde ya da asıl iş kapsamındaki işin bir bölümünde, işletme ve işin gereği ile teknolojik olarak uzmanlık gerektiren işlerde kurulabileceği anlaşılmaktadır. Yani alt işveren ilişkisi, asıl işin uzmanlık gerektirmeyen bölümlerinde kurulamaz. Asıl iş-yardımcı iş ayrımı bazı noktalarda tartışmalara sebep olmaktadır. Bu ayrıma çalışmanın ilerleyen bölümünde değinilecektir. İş ilişkisinin düzenlendiği diğer kanunlardan sadece SSGSSK'de alt işveren tanımlanmıştır. SSGSSK m. 12/6'da: *“Bir işverenden,*

⁵⁹ Süzek, a.g.m., s. 24; Doğan, a.g.t., s. 15.

⁶⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 38, 39; Arıcı, a.g.e., s. 55; Yücel Bodur, a.g.e., s. 70-75; Süzek, a.g.m., s. 21, 22.

⁶¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 39, 40; Günay, a.g.e., s. 178, 179; Süzek, a.g.m., s. 23.

işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir. ...” ifadesi ile alt işverenin tanımı yapılmıştır.

İş Kanunu’nda alt işveren ilişkisinin, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya teknolojik gelişmelerin beraberinde getirdiği uzmanlaşma olgusuna dayanarak kurulabileceği belirtilmiştir. Kanun’da geçen “yardımcı iş” kavramı ise, Alt İşveren Yönetmeliği (AİY)⁶² m. 3/ğ’de: “*İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş ...*” şeklinde tanımlanmıştır. Alt işverene devredilecek olan işin “uzmanlık gerektiren iş” niteliğinde olup olmadığı kesin olarak belirlenmesi gerekmektedir. İşin uzmanlık gerektirecek nitelikte olup olmadığı kesinleştirilemiyorsa, alanında uzman kişilerden oluşan bir heyetin hazırlayacağı bilirkişi raporu alınmalıdır⁶³.

Alt işveren ilişkisi, günümüzde daha çok işletme, nakliye ve inşaat işlerinde gündeme gelmektedir⁶⁴. Bir inşaat işinde elektrik tesisatının döşenmesi, bir fabrikanın yemekhanesinde yemek hizmetinin yürütülmesi veya bir bankanın temizlik işlerinin yürütülmesi gibi işler, alt işverene bırakılabilecek işlerdendir⁶⁵. Alt işveren ile asıl işveren arasındaki iş, iş veya vekalet sözleşmesi kapsamında değil; genellikle eser, taşıma veya kira sözleşmesi kapsamındadır⁶⁶. Alt işveren, asıl işveren karşısında işveren vekili konumunda değildir. Asıl işveren, işçilerine karşı kendisi

⁶² RG., 27.09.2008, 27010.

⁶³ “... bilirkişiler marifetiyle yapılan işin asıl iş mi yardımcı iş mi, işletmenin ve işin gereği ile yapılan işe ilişkin teknolojik nedenler olup olmadığı, yapılan işin uzmanlık gerektirip gerektirmediği yönlerinden keşifte yapılmak suretiyle inceleme yapılması ve sonucuna göre karar verilmesi gerekir. ...” (Y. 22. HD., 2017/45253 E., 2018/4272 K., 21.02.2018 T.) www.lexpera.com [E.T. 23.02.2022].

⁶⁴ Sümer, a.g.e., s. 16; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 41; Yusuf Büyükay, *Eser Sözleşmesi*, 3. bs. (Ankara: Yetkin Yayınevi, 2019), s. 85, 86.

⁶⁵ Süzek, a.g.e., s. 163; İbrahim Subaşı, “İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, 1. bs. (İstanbul: Beta Yayınları, 2011), s. 131, 132.

⁶⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 56; Süzek, a.g.e., s. 164; Subaşı, a.g.m., s. 132, 172; Ali Güzel, “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 1 (İstanbul, 2004), s. 62.

bizzat işveren konumundadır. Bu nedenle alt işveren, asıl işveren adına ve hesabına değil, kendi adına ve hesabına faaliyette bulunmaktadır⁶⁷.

AİY m. 4'te, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için gerekli olan şartlar düzenlenmiştir. Buna göre alt işveren, üstlenmiş olduğu iş için görevlendirdiği işçilerini, sadece söz konusu işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır⁶⁸. Buna karşın asıl işveren, aynı işyerindeki farklı işler için farklı alt işveren ilişkileri kurabilir. Asıl işverenin, işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır; alt işverene verilen iş, yardımcı iş⁶⁹ olmalı veya işletme ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmeli⁷⁰dir. Alt işverene verilen iş, asıl iş sürdüğü müddetçe devam edecek nitelikte olmalıdır. Yargıtay da: “... *asıl işverenin aynı işte işçi çalıştırmamakla birlikte işin konusunun da süreklilik göstermediği* ...”⁷¹ ifadesi ile, alt işverene verilecek olan işin sürekli nitelikte olması gerektiğini belirtmiştir.

⁶⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 56; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 40; Süzek, a.g.e., s. 164; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 42, 43; Subaşı, a.g.m., s. 132; Güzel, a.g.m., s. 40.

⁶⁸ Sadece işçi temini faaliyeti gösterenler, alt işveren sayılmazlar. Alt işverenin de ayrı bir iş organizasyonu olması gerekir. Yargıtay da alt işverenin araç-gereç ve işçiler ile ayrı bir organizasyona sahip olması gerektiğini belirtmiştir: “... *hizmetin görüldüğü şirketlerin taşıma alanında ayrı bir organizasyonlarının bulunmadığı, hizmetin görülmesi için kullanılan bütün araç ve donanım organizasyonunun İETT'ye ait olduğu, geçerli bir asıl-alt işveren ilişkisinin kurulamadığı, bu nedenle KİPTAŞ işçisi olarak gözüken davacının başından itibaren İETT işçisi olduğu* ...” (Y. 9. HD., 2016/1270 E., 2019/10845 K., 14.05.2019 T.) www.lexpera.com [E.T. 23.02.2022].

⁶⁹ Yardımcı iş niteliği, her işyeri bakımından ayrı olarak değerlendirilir. Yargıtay, üniversitelerdeki temizlik işlerini yardımcı iş kapsamında saymıştır. (Y. 9. HD., 2010/11733 E., 2010/11997 K., 03.05.2010 T.) www.lexpera.com [E.T. 23.02.2022]. Benzer şekilde Yargıtay, belediyelerdeki temizlik işlerinin de alt işverene devredilebileceği yönünde karar vermiştir. (Y. 9. HD., 2006/11437 E., 2006/15039 K., 22.05.2006 T.) www.lexpera.com [E.T. 23.02.2022]. Buna karşın Yargıtay, yurtlardaki temizlik işlerini, asıl işin bir parçası olarak kabul etmiştir. (Y. 9. HD., 2007/1469 E., 2007/14248 K., 07.05.2007 T.) www.lexpera.com [E.T. 23.02.2022].

⁷⁰ Yargıtay, engelliler için tesis kurma işinin, belediyenin asıl işi niteliğinde olmasına rağmen teknik uzmanlık gerektiren bir iş olması sebebiyle, alt işverene devredilebilecek bir iş olduğu yönünde karar vermiştir. (Y. 9. HD., 2015/12128 E., 2015/19617 K., 28.05.2015 T.) Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 148.

⁷¹ (Y. 22. HD., 2017/21932 E., 2019/10422 K., 13.05.2019 T.) www.lexpera.com [E.T. 23.02.2022].

İşK m. 2/7 ve AİY m. 3/g ve m. 12 hükümleri incelendiğinde; asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınıp haklarının kısıtlanarak çalıştırılmaları, uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene devredilmesi, alt işverenin önceden asıl işverenin işyerinde işçi olması veya kanuni ve kamusal yükümlülüklerden kaçmak veya işçilerin iş ve toplu iş sözleşmelerinden doğan haklarını sınırlandırmak ya da tamamen kaldırmak amacı ile gerçek iradenin gizlendiği sözleşmelerin yapılması halinde alt işverenlik ilişkisi muvazaalıdır⁷². Muvazaa, sözleşmedeki tarafların iradeleri ile irade açıklamaları arasındaki uyumsuzluktur. Söz konusu bu uyumsuzluk, bilerek ve istenerek oluşturulmuştur⁷³. TBK m. 19 gereği, muvazaalı sözleşmeler hüküm doğurmazlar, tarafların gerçek düşünceleri esas alınır. Muvazaalı sözleşmeler, üçüncü kişiler açısından da geçersizdir. Ayrıca üçüncü kişiler, her türlü delil ile muvazaanın varlığını ispat edebilirler⁷⁴. Yargıtay, muvazaanın varlığının müfettiş raporu ile tespit edilmesi halinde de asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulamayacağını kabul etmektedir⁷⁵. İşK m. 2/7 ve AİY m. 13'te yer alan düzenlemelere göre muvazaa ve sayılan diğer hallerde alt işverenin işçileri, başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul edilirler.

İşK m. 2/6'da yer alan: “... *Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.*” ifadesi ile SSGSSK m. 12/6'da yer alan: “... *Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur.*” ifadesi, işçiye güvence sağlamak amacıyla getirilmiş emredici

⁷² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 79-82; Arıcı, a.g.e., s. 60; Sümer, a.g.e., s. 19; Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 150; Subaşı, a.g.m., s. 154, 159, 160; Güzel, a.g.m., s. 40; Murat Şen ve Aslı Naneci, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 15 (İstanbul, 2009), s. 31, 32.

⁷³ İhsan Erdoğan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 3. bs. (Ankara: Gazi Kitabevi, 2017), s. 74; Turgut Akıntürk ve Derya Ateş, *Borçlar Hukuku*, 29. bs. (İstanbul: Beta Yayınları, 2020), s. 48, 49; Şen ve Naneci, a.g.m., s. 31.

⁷⁴ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 77.

⁷⁵ (Y. 22. HD., 2019/3640 E., 2019/13269 K., 18.06.2019 T.) www.lexpera.com [E.T. 25.02.2022].

hükümlerdir⁷⁶. Kanunlarda bahsedilen bu sorumluluk, müteselsil sorumluluktur⁷⁷. Bu nedenle asıl işveren, alt işveren ile birlikte; işçiye karşı, borç sona erene kadar borcun tamamından sorumludur⁷⁸. Söz konusu bu sorumluluk hukuki sorumluluktur ve alt işverenin işçilerinin asıl işverenin işyerinde çalıştığı süre ile ve alt işverenin işçileri karşısındaki sorumluluğu ile sınırlıdır. Asıl işverenin müteselsil sorumluluğu; ihbar, kıdem, kötüniet ve iş güvencesi tazminatları ile fazla çalışma, hafta tatili, yıllık izin, gıda ve yol yardımı gibi kanundan veya sözleşmeden doğan hakları kapsar⁷⁹.

Asıl işveren ile alt işverenin taraflardan birine sorumluluk muafiyeti getirmesinin, işçiler yönünden herhangi bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Bu tip bir düzenleme, sadece tarafların kusur miktarlarına göre doğabilecek rücu uyuşmazlıklarında hüküm doğurabilir⁸⁰. Aksi kararlaştırılmadığı halde asıl işveren ile alt işveren, alacaklardan yarı yarıya sorumludurlar. TBK m. 62 gereği kendi payına düşen miktardan fazlasını ödeyen taraf, söz konusu bu fazla ödemesi kadar diğer tarafa karşı rücu hakkına sahiptir. Belirtmek gerekir ki söz konusu bu rücu ilişkisinden doğan uyuşmazlıklar iş hukukunun inceleme alanının dışındadır, bu nedenle de iş mahkemelerinde görülmezler⁸¹.

Alt işveren, kendi işçilerinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. Bu yükümlülük, geniş anlamda işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında yer almaktadır⁸². Kendi organizasyon ve bağımsızlığına sahip olan ve kendisi ayrı bir işyeri olarak nitelendirilen alt işveren, işyerinde ayrı bir iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu kurmalıdır. Bu bakımdan asıl işverenin de birtakım yükümlülükleri

⁷⁶ Avcı, a.g.e., s. 18, 19; Subaşı, a.g.m., s. 162-165, 174; Güzel, a.g.m., s. 43.

⁷⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 67; Arıcı, a.g.e., s. 59; Senyen-Kaplan, a.g.e., s. 59; Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 163; Subaşı, a.g.m., s. 162; Güzel, a.g.m., s. 43; Şen ve Naneci, a.g.m., s. 41-43; Mustafa Halit Korkusuz, “Asıl İşveren İle Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, c. 72, S. 2 (İstanbul, 2014), s. 227.

⁷⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 68-70; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 38; Şen ve Naneci, a.g.m., s. 43-45.

⁷⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 69, 70; Sümer, a.g.e., s. 20; Şen ve Naneci, a.g.m., s. 43-45; Korkusuz, a.g.m., s. 226, 227.

⁸⁰ Avcı, a.g.e., s. 19; Demir, a.g.e., s. 20, 31.

⁸¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 72; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 45; Subaşı, a.g.m., s. 163, 165; Korkusuz, a.g.m., s. 228.

⁸² Avcı, a.g.e., s. 19, 20.

bulunmaktadır. Çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma, iş sağlığı ve güvenliği koordinasyonunu sağlama, risk değerlendirmesinde koordinasyon sağlama hususlarında asıl işverenin de çeşitli yükümlülükleri bulunmaktadır. Asıl işveren bakımından bu yükümlülüklerin bazılarının doğrudan alt işverene karşı yerine getirilmesi gerekmekte, bazılarının alt işverenin işçilerine karşı yerine getirilmesi gerekmekte ve bazılarının ise yerine getirilmesinde alt işverene yardımcı olunması gerekmektedir⁸³.

İŞK m. 2/6’da yer alan: “... *asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak ... alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.*” ifadesi, alt işverenin işçilerinin sendikal güvencesini korumaktadır. Ancak alt işverenin işçilerinin sendika üyesi olmaları halinde, asıl işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını sağlamak yerine asıl işvereni, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan işçi alacaklarından sorumlu tutan bu düzenleme, taşeronlaşmayı yaygınlaştırdığı gerekçesi ile öğretide eleştirilmiştir⁸⁴. Ancak bu düzenleme aynı fiziki birim içerisinde yer alsalar bile asıl işveren ile alt işverenin iş gördüğü yerlerin ayrı işyerleri olarak kabul edilmesine dayanmaktadır⁸⁵. Kuşkusuz ki muvazaa içeren alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işçiler, başından itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağından sendika üyeliklerinin asıl işverene bildirildiği tarih itibarıyla asıl işverenin işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlayacaklar ve aradaki ücret farkını talep edebileceklerdir⁸⁶.

İSGK m. 3’te Kanun’un uygulama kapsamı dahilinde tanımlara yer verilse de, alt işverenin tanımı yapılmamıştır. Bunun yerine İSGK m. 6, 16 ve 17’de: “... *başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanlar ...*” ifadesi

⁸³ Ömer Uğur, *Alt İşverenlik İlişkisi ve Kamu İşyerlerindeki Uygulaması*, 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017), s. 94-100.

⁸⁴ Demir, a.g.e., s. 46.

⁸⁵ Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 2. bs., (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2019), s. 385.

⁸⁶ Ekmekçi, a.g.e., s. 385; Demir, a.g.e., s. 46; Subaşı, a.g.m., s. 183, 184.

kullanılmıştır⁸⁷. Öğretide işveren vekilinin, İSGK m. 3'te tanımının yapılırken alt işverenin tanımlanmaması eleştirilmiştir⁸⁸.

2.2 İşveren Vekili

İşveren vekili, İŞK m. 2/4'te: “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanıma uygun olarak İSGK m. 3/2'de de: “İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.” ifadesi yer almaktadır. Bu ifadeler değerlendirildiğinde işveren vekilinin, işveren adına hareket etmek ve iş, işyeri veya işletmenin yönetiminde görev almak üzere iki temel unsurdan oluştuğu görülecektir.

İşveren vekilinin işveren adına hareket etmesi unsuru, işvereni doğrudan temsil yetkisine sahip olduğunu ifade etmektedir. Doğrudan doğruya temsilin sonucu olarak işveren vekilinin işlemlerinden kaynaklanacak hukuki sorumluluk işverene ait olacaktır⁸⁹. Örneğin işveren vekili olan genel müdürün, işyerindeki bir işçinin iş sözleşmesini feshetmesi nedeniyle kıdem tazminatı ödeme sorumluluğu işverene ait olacaktır⁹⁰. İşverenin söz konusu bu sorumluluğuna İŞK m. 2/4'te yer alan: “... İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.” ifadesi ile TBK m. 40/1'de yer alan: “Yetkili bir temsilci

⁸⁷ İbrahim Aydın, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nda ve/veya Kanunu'nda Alt İşveren-“... Başka İşyerlerinden Çalışmak Üzere Gelen Çalışanlar ...” Kavramının Anlamı Üzerine Genel Değerlendirme”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 26 (İstanbul, 2012), s. 20-23.

⁸⁸ Aydın, a.g.m., s. 20, 23.

⁸⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 51, 52; Süzek, a.g.e., s. 192; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 49; Senyen-Kaplan, a.g.e., s. 55; Sümer, a.g.e., s. 21; Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 85, 86; Günay, a.g.e., s. 181; Çağla Erdoğan, *İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu*, 1. bs. (Ankara: Yetkin Yayınları, 2016), s. 30, 31; Çiğdem Yılmaz, “Türk İş Hukuku'nda İşveren Vekili Kavramı ve İşveren Vekilinin Sorumluluğu” (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2021), s. 25.

⁹⁰ (Y. 9. HD., 2017/5451 E., 2017/10987 K., 20.06.2017 T.) Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 87; Sümer, a.g.e., s. 21.

tarafından bir başkası adına ve hesabına yapılan hukuki işlemin sonuçları, doğrudan doğruya temsil olunanı bağlar.” düzenlemesi kaynaklık etmektedir.

İşK m. 2/5’te yer alan: “... *İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.*” ifadesi, İş Kanunu’nun işveren vekilliğini, iş sözleşmesi esasında kabul ettiğini ortaya koymaktadır⁹¹. Bu noktada işveren vekilini işyerindeki diğer işçilerden ayıran özelliği, işvereni temsil yetkisine sahip olmasıdır⁹². Ayrıca TBK m. 42/1 hükmü gereği, temsil yetkisi iş sözleşmesinden kaynaklanıyorsa işveren, temsil yetkisini sınırlandırabilir veya tamamen geri alabilir.

İşveren vekili sadece işvereni temsil yetkisine sahip olması yönüyle öne çıkmaz. Temsil yetkisinin yanında bu yetkiyi de etkin kullanabilmek için işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almalıdır. İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bakımından yönetimde görev alma unsurunun kapsamı önem teşkil etmemektedir. Bu doğrultuda bir işyerinde birden fazla işveren vekili bulunabilecektir⁹³. Belirtmek gerekir ki bazı kanuni düzenlemeler işveren vekili kavramının kapsamını İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda olduğundan daha dar tutmaktadırlar⁹⁴. SSGSSK m. 12/2’de yer alan: “*İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütünüünün yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir. ...*” düzenlemesi ile STİSK m. 2/1-e’de işveren vekilinin: “*İşveren adına işletmenin bütünüünü yönetenler*” olarak tanımlanması ve benzer şekilde DİK m. 2/1-Ç’de işveren vekilinin: “*Kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimse*” olarak yer alması işveren vekilinin kapsamını söz konusu bu kanunlar bakımından daraltmıştır. Bu kanunlar bakımından; bir fabrikanın güvenlik amiri, üretim biriminin ustabaşı veya geminin kazan dairesinin baş makinisti işveren vekili sayılmazlar⁹⁵.

⁹¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 52; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 49; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 45; Ç. Erdoğan, a.g.e., s. 31.

⁹² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 51, 52; Sümer, a.g.e., s. 21.

⁹³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 52; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 49; Sümer, a.g.e., s. 21; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 45.

⁹⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 52, 53; Arıcı, a.g.e., s. 55, 56; Avcı, a.g.e., s. 23.

⁹⁵ Avcı, a.g.e., s. 23.

İşK m. 2/5'te yer alan: “Bu kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. ...” düzenlemesi ile İSGK m. 3/2 hükmü incelendiğinde işveren vekillerinin idari ve cezai sorumluluklarının, kusurları ile sebep oldukları sonuçlar bakımından mevcut olduğu anlaşılabacaktır. Bu hükümler işveren vekillerinin sorumluluğunu genişletmektedir⁹⁶ ve kural olarak doğacak cezai yaptırımların işveren hakkında değil işveren vekili hakkında doğmasına sebep olmaktadır⁹⁷. İşveren vekilinin iş kazası nedeniyle cezai sorumluluğu tek başına da gündeme gelebilir somut olayın özelliklerine göre işveren ile birlikte de gündeme gelebilir⁹⁸. İşveren vekillerinin işçilere karşı hukuki sorumlulukları bulunmamakta iken söz konusu idari ve cezai sorumlulukları ise yönetim konusundaki yetki ve görevleri ile sınırlı tutulmuştur⁹⁹.

İşveren, sadece cezai yaptırımdan kurtulmak amacıyla işveren vekili atamışsa sorumluluktan kurtulamayacaktır. İşveren vekilinin gerekli ehliyet ve bilgiye sahip olmaması ve işveren vekilinin uyarı ve taleplerini göz ardı edilmesi halleri; işverenin cezai yaptırıma sebep olan olayın oluşmasında kusuru bulunması halinde onu cezai yaptırımdan kurtarmayacaktır¹⁰⁰.

2.3 İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu

İş sözleşmesi kapsamında işverenin işçiye karşı temel borcu, şüphesiz ki ücret ödemektir. Bu borcunun yanında işverenin; eşit davranma borcu, alet ve malzeme sağlama borcu, giderleri karşılama borcu ile işçi tasarımı veya buluşu için karşılık ödeme borcu gibi borçları da bulunmaktadır¹⁰¹. Çalışmada, uygulamada daha sık rastlanan iş sağlığı ve güvenliği alanındaki borçlardan işçiyi gözetme borcu incelenecektir. Bu borçlara aykırı davranılması halinde işverenin sorumluluğu

⁹⁶ Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 89; Avcı, a.g.e., s. 25; Ç. Yılmaz, a.g.t., s. 212, 213.

⁹⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 50; Ç. Yılmaz, a.g.t., s. 212, 213.

⁹⁸ Avcı, a.g.e., s. 25; Ç. Erdoğan, a.g.e., s. 31, 32.

⁹⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 49.

¹⁰⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 50.

¹⁰¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 335; Alper ve Kılış, a.g.e., s. 63; Fuat Bayram, “Türk İş Hukukunda İşverenin, İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu” (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 2003), s. 393-399.

gündeme gelebilmektedir. İşçiyi gözetme borcunun kapsamına işçinin kişiliğini koruma borcu ile iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma borcu olmak üzere iki temel borç girmektedir.

İş sözleşmesi işçiye, işverene karşı sadakat borcu yüklemektedir. İşverene de bu borca karşılık işçiyi gözetme borcu yüklenmiştir¹⁰². İşçiyi gözetme borcu işverenin diğer borçlarını da kapsayan ve söz konusu borçların anlam kazanmasını sağlayan, somut sınırları bulunmayan bir borç niteliği taşımaktadır. Bu kapsamda işçiyi gözetme borcu temel olarak işçinin kişiliğine saygı gösterme ve koruma yükümlülüğünü, işçinin sağlığını ve yaşamını korumak için gerekli bütün önlemleri alma yükümlülüğünü, işçinin işyerine getirdiği eşyasını koruma yükümlülüğünü, işçiye çalışma belgesi verme yükümlülüğünü, işçinin kişisel verilerini koruma yükümlülüğünü ve işçiyi psikolojik ile fiziksel tacize karşı koruma yükümlülüğünü kapsamaktadır¹⁰³.

İşverenin, iş sözleşmesinden doğan tüm bu borçlarına ek olarak iş sağlığı ve güvenliği alanında birçok yükümlülüğü bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü, eğitim verme yükümlülüğü, çalışanları sağlık gözetimine tabi tutma yükümlülüğü ile iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirme yükümlülüğü olup bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde de işverenin sorumluluğu söz konusu olmaktadır¹⁰⁴. Adı geçen bu yükümlülükler, kompleks yapıda olmamaları ve düzenlendikleri mevzuat nedeniyle bu bölümde

¹⁰² Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 182; Karabal, a.g.m., s. 10; Gülistan Aşan, “Türk Hukukunda İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu” (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, 2021), s. 4; Birol Karadurdu, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu” (Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, 2017), s. 3.

¹⁰³ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 182, 183; Karabal, a.g.m., s. 10; Bayram, a.g.t., s. 268-270; Aşan, a.g.t., s. 23; Karadurdu, a.g.t., s. 18-32.

¹⁰⁴ H. Hâdi Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 4. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020), s. 160-168, 168-174, 179-181, 192, 193; Fuat Bayram, “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 7 (İstanbul, 2005), s. 1119-1123; Şükran Ertürk, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 27 (İstanbul, 2012), s. 14-23; Bayram, a.g.t., s. 201-206; Aşan, a.g.t., s. 84.

açıklanmayacaklardır. Ayrıca işveren, alt işverenin işçilerine karşı da bu yükümlülüklerini yerine getirmelidir¹⁰⁵.

İşveren, İSGK m. 10 gereğince özel olarak korunması gereken gruplardan olan engelliler, gençler, yaşlılar, gebe veya emziren çalışanlar da dahil olmak üzere kadın çalışanlar bakımından, özellikle de risk değerlendirmesi yaparken, bu çalışanların durumunu özel olarak dikkate almalıdır¹⁰⁶.

2.3.1 İşçinin kişiliğini koruma borcu

AY m. 17’de: “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.” ifadesi ile kişinin dokunulmazlığı hüküm altına alınmıştır. Türk Medeni Kanunu (TMK)¹⁰⁷ m. 23’te ise kişiliğin korunması kapsamında genel hükümlere yer verilmiştir. TMK m. 24’te; kişilik hakları zedelenen kişinin rızası, üstün nitelikte yarar veya kanunun verdiği yetki hallerinde, kişilik haklarına yapılan saldırının hukuka aykırı olmayacağı düzenlenmiştir. Nihayet TBK m. 58’de ise, kişilik haklarının zedelenmesi nedeniyle uğranan manevi zarar karşılığında manevi tazminat ödeneceği belirtilmiştir. Bunlar genel olarak kişinin ve kişiliğin korunması ile ilgili hükümlerdir. İşçinin kişiliğinin korunması ise işçinin yaşamının, sağlığının, özel yaşamının, ahlaki değerlerinin, özgürlüğünün, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve haysiyetinin ve saygınlığının korunmasını ifade etmektedir¹⁰⁸. Bu borç kapsamında işveren, sadece işçinin yaşamını korumak zorunda değil, onun kişiliğini de korumak zorundadır. Yani işçinin kişiliğinin korunması borcu, TMK m. 2

¹⁰⁵ Ömer Uğur, a.g.e., s. 94-100; İbrahim Aydın, “6331 Sayılı Kanun’da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 30 (İstanbul, 2013), s. 38-40; Esra Yiğit, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Paylaştırılması ve Asıl İşverenin Sorumluluğu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 41, (İstanbul, 2019), s. 207-216.

¹⁰⁶ Dilek Dulay Yangın ve Sevil Doğan, “Özel Bir Risk Grubu Olarak Engelli Çalışanlara Yönelik Alınması Gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Hukuki Çerçevesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 42 (İstanbul, 2019), s. 115; Bayram, a.g.t., s. 216-220, 227-229; Aşan, a.g.t., s. 78.

¹⁰⁷ RG., 08.12.2001, 24607.

¹⁰⁸ Avcı, a.g.e., s. 32; Mustafa Tiftik ve Ayşe Adıgüzel, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, S. 1 (Ankara, 2016), s. 330; Bayram, a.g.t., s. 17-46; Aşan, a.g.t., s. 25, 32, 33.

uyarınca dürüstlük kuralına göre belirlenecek olan yükümlülüklerin tamamını kapsayan bir borçtur¹⁰⁹. İşçinin kişiliğinin korunması borcu, işçinin sadakat borcuna ve işverene bağlı olmasına karşılık öngörülmüş olup işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alma borcu da esasında işçinin kişiliğini koruma borcunun bir parçasıdır¹¹⁰.

İSGK m. 4'te işverenin, çalışanların işleri ile ilgili sağlık ve güvenlik önlemlerini almakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Ancak işveren, bu yükümlülüğüne ek olarak çalışanlara eğitim ve bilgi vermek veya verilmesini sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, çalışanın işe uygunluğunu göz önüne almak ve bilgi verilenler dışındaki çalışanların özel tehlike bulunduran yerlere girmemesi için tedbir almakla da yükümlüdür¹¹¹. Aksi takdirde işverenin oluşacak zarardan sorumluluğu doğacaktır¹¹². İşçinin kişiliğinin korunması, TBK m. 417'de düzenlenmiştir. Buna göre işçinin kişiliğinin korunması yükümlülüğünün kapsamına; işçiye saygı göstermek, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamalarını sağlamak, bu tür tacizlere uğrayanların daha fazla zarar görmesini önlemek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik her türlü önlemi almak, ilgili araç ve gereçleri eksiksiz olarak bulundurmak ve işçinin kişisel verilerini korumak da girmektedir¹¹³. Maddenin devamında; işverenin bu yükümlülüklerini ihlali sonucunda meydana gelecek zararların tazmininin, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olacağı ifade edilmiştir¹¹⁴. İşçi, işverenin koruma

¹⁰⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 369; Senyen-Kaplan, a.g.e., s. 191; Sümer, *İş Hukuku*, s. 89; Özgür Oğuz, *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*, 1. bs. (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2011), s. 101; Bayram, a.g.t., s. 164, 165; Aşan, a.g.t., s. 6, 7.

¹¹⁰ Avcı, a.g.e., s. 31, 32; Tiftik ve Adıgüzel, a.g.m., s. 330; Karabal, a.g.m., s. 10; Aşan, a.g.t., s. 9-13; Karadurdu, a.g.t., s. 3.

¹¹¹ Ö. Oğuz, a.g.e., s. 103; Aşan, a.g.t., s. 69; Karadurdu, a.g.t., s. 61.

¹¹² "... sanık ...'nin, gözetim ve denetim görevini ihmal ederek suça konu traktörlü kepçenin bu konuda yeterli eğitim almamış kişiler tarafından kullanılmasına müsaade ederek kusurlu davranışları ile olayın meydana gelmesine sebebiyet verdiği hususunda tereddüt bulunmamasına rağmen ..." (Y. 12. CD., 2013/10072 E., 2014/ 11382 K., 09.05.2014 T.) www.lexpera.com [E.T. 26.02.2022].

¹¹³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 280-282; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 126; Tiftik ve Adıgüzel, a.g.m., s. 330; Seda Arslan, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, c. 20, S. 1 (İstanbul, 2014), s. 776; Aşan, a.g.t., s. 22, 23.

¹¹⁴ Tiftik ve Adıgüzel, a.g.m., s. 330; Murat Şen, "İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları (Yargıtay 9.

borcuna aykırı hareket etmesi nedeniyle uğramış olduğu ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından karşılanmayan maddi ve manevi zararlarının tazminini, TBK m. 51-56 hükümleri doğrultusunda işverenden talep edebilecektir¹¹⁵. İşçi ölmüş ise işçinin yakınları, TBK m. 53-56 hükümleri uyarınca işverenden manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı talep edebileceklerdir. İşK m. 24 uyarınca işçi, geçerli koşulların varlığı halinde iş sözleşmesini feshedebilir; İSGK m. 13 kapsamında ise çalışmaktan kaçınabilir¹¹⁶.

TBK m. 417’de, psikolojik taciz (mobbing) ifadesi yer alsa da tanımı yapılmamıştır. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (TİHEKK)¹¹⁷ m. 2’de taciz: “*Psikolojik ve cinsel türleri de dahil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış*” şeklinde tanımlanmıştır. TİHEKK m. 2’de yıldırma tanımlanırken m. 4’te ise ayrımcılık türleri sıralanmıştır¹¹⁸.

TBK m. 419’da kişisel verilerin kullanılması, işçinin kişiliğinin korunması kapsamında ele alınmış ve işçiyi koruma borcunun kapsamı genişletilmiştir¹¹⁹. Yine İSGK m. 15/5’te sağlık muayenesi sonrasında sağlık bilgilerinin gizli tutulması ve İşK m. 75/2’de işverenin, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları çerçevesinde kullanması düzenlenerek işçinin kişisel verilerinin de korunmasına olanak sağlanmıştır.

Asıl işveren ile alt işverenin işçileri arasında sözleşmesel herhangi bir bağ bulunmamakla birlikte, alt işverenin işçilerinin iş görme ediminin alacaklısı olan asıl

Hukuk Dairesi’nin 13.02.2012 Tarihli Bir Kararı Çerçevesinde)”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 28, (İstanbul, 2012), s. 135.

¹¹⁵ Şen, a.g.m., s. 136; Aşan, a.g.t., s. 138; Karadurdu, a.g.t., s. 129.

¹¹⁶ Sümer, a.g.e., s. 90; Aşan, a.g.t., s. 184; Karadurdu, a.g.t., s. 101-106.

¹¹⁷ RG., 20.04.2016, 29690.

¹¹⁸ Senyen-Kaplan, a.g.e., s. 202, 203; Serdar Solak, *Türk Hukukunda İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu*, 1. bs. (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2020), s. 10.

¹¹⁹ Çelik, Caniklioglu, Canbolat, a.g.e., s. 283, 284; Arıcı, a.g.e., s. 155; Senyen-Kaplan, a.g.e., s. 196; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 126; Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 301; Aşan, a.g.t., s. 23, 47, 48.

işverenin de alt işverenin işçilerini koruma yükümlülüğü bulunmaktadır¹²⁰. İşverenler, İş Kanunu’nda esas olarak kendi işçilerinden sorumlu tutuldukları için alt işverenler de kendi işçilerini korumakla yükümlüdürler¹²¹.

2.3.2 İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma borcu

TBK m. 417, işvereni işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik her türlü önlemi almakla ve araç-gereçleri eksiksiz bir şekilde bulundurmakla yükümlü tutmuştur. Bu kapsamda, kişisel koruyucu malzemelerin sağlanması ile iş sağlığı ve güvenliği bakımından önem teşkil eden uyarı işaretlerinin etkin olarak işyerinde bulundurulması da alınabilecek önlemler arasında sayılabilir¹²². İSGK m. 4’te ise işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine ilişkin yükümlülükleri, işverenin genel yükümlülüğü kapsamında sayılmıştır. İSGK kapsamında yer alan bu hüküm, emredici hukuk kuralı niteliği taşımaktadır¹²³.

İSGK m. 6 uyarınca işveren; çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve işyerinde on ve daha fazla çalışanın bulunması ile işyerinin çok tehlikeli sınıfta yer alması halinde diğer sağlık personeli görevlendirmekle yükümlüdür. Çalışanlar bu görevlendirme için gerekli nitelikleri taşımıyorlarsa işveren, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden bu hizmeti alabilir. Öğretide işverenin çalışanları arasından belirtilen nitelikleri taşıyanların bulunması halinde öncelikli olarak onları görevlendirilmesinin bir zorunluluk değil seçenek olmasının daha isabetli olacağı ifade edilmiştir¹²⁴. İSGK m. 8/2 uyarınca işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, işverene rehberlik ve danışmanlık edebileceklerdir. Bu kapsamda işyeri hekimi ve iş

¹²⁰ Deniz Boz Eravcı, “İşverenin Alt İşverenin İşçileri Üzerindeki Koruma Yükümlülüğünün Değerlendirilmesi”, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, c. 21, S. 2 (Eskişehir, 2020), s. 19; Aşan, a.g.t., s. 68.

¹²¹ Boz Eravcı, a.g.m., s. 27; Aşan, a.g.t., s. 76.

¹²² Gaye Baycık, “Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 60, S. 2 (Ankara, 2011), s. 233.

¹²³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 290, 291; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 124, 125, 161; Solak, a.g.e., s. 11; Aşan, a.g.t., s. 69.

¹²⁴ Efe Yamakoğlu, “İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü” (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 2015), s. 201, 202.

güvenliği uzmanı, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklikleri ve bu doğrultuda alınabilecek tedbirleri işverene yazılı olarak bildirirler. Söz konusu bu eksikliklerin düzeltilmesinden ve tedbirlerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin bu görevlerini yerine getirirken bağımsızlıklarının sağlanabilmesi amacıyla İSGK m. 8/1’de belirli güvenceler sağlanmıştır¹²⁵. Düzenlemeye göre bu kişilerin hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamayacaktır. Bu düzenleme, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri bakımından çok değerlidir. Çünkü bu çalışanlar iş sözleşmesi kapsamında, ücret karşılığında, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda işverene bağımlı şekilde görev almaları sebebiyle işçidirler¹²⁶. Ayrıca söz konusu iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri hakkında iş mevzuatının işçilere ilişkin öngördüğü hak ve yükümlülükler uygulama alanı bulacaktır¹²⁷.

İSGK m. 22/1 uyarınca işveren, elli veya daha fazla çalışanın olduğu ve altı aydan uzun süren sürekli nitelikteki işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak ve mevzuata uygun kurul kararlarını uygulamakla yükümlüdür. İş sağlığı ve güvenliği kurulu, mevzuatta yer alan işbirliği ve iletişim odaklı, çalışanların da katılımının sağlandığı tek hukuki kurumdur¹²⁸. Kurulların, işbirliğini ve iletişimi sağlama görevlerinin yanında bir başka önemli fonksiyonları da işyeri iç denetim mekanizmaları olarak nitelendirilmeleridir¹²⁹. Ancak kurulların iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki temel görevleri; araştırma ve inceleme yapmak, çalışanlara ilgili konularda eğitim vermek, tesislerin bakım, onarım ve denetimini yapmak,

¹²⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 302, 303; Deniz Boz Eravcı, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İlgili Yönetmelikleri Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri”, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, c. 8, S. 22 (Ankara, 2019), s. 338.

¹²⁶ Serdar Tahtakıran, “İşverenin İşyeri Sağlık Birimi Kurma ve İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümlülüğü” (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2009), s. 109.

¹²⁷ Tahtakıran, a.g.t., s. 109.

¹²⁸ Muharrem Emre Ulusoy, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Örgütlenme Yükümlülüğü” (Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2013), s. 31.

¹²⁹ Ulusoy, a.g.t., s. 32.

gerekli araştırmayı yaparak değerlendirmelerde bulunmak ve alınması gereken tedbirleri rapor halinde işverene bildirmektir¹³⁰.

Geçici iş ilişkisinin mevcut olduğu durumlarda geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçiyi gözetme borcundan ödünç veren ile birlikte sorumludur. Bu durum geçici iş ilişkisinde işçinin, geçici işverenin iş organizasyonun dahil olmasından kaynaklanmaktadır¹³¹. Geçici iş ilişkisinde esas ve geçici işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğüne aykırı davranışları nedeniyle işçi, çalışmaktan kaçınma hakkına sahip olduğu gibi talebine rağmen gerekli önlemlerin alınmamasına devam ediliyorsa, haklı nedenle fesih hakkına da sahiptir¹³².

İşK m. 14'te uzaktan çalışma ilişkisinde de işverenin, yapılan işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerektiği yer almaktadır. Maddede sayılan yükümlülükler sınırlı sayıda olmayıp işveren; çalışana uygun makine, ekipman, araç gereç vermekle, çalışana eğitim ve bilgi vermekle, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarını süresi içinde ilgili birimlere bildirmekle yükümlüdür¹³³.

Koronavirüs (COVID-19) kapsamında işverenin; çalışma ortamının havalandırılmasını sağlamak, işyerinin özellikle de kapalı alanlarının dezenfekte edilmesini sağlamak, yemek saatlerini zamana yaymak, çalışanların ateşlerinin kontrol edilmesini sağlamak, işyeri acil durum risk ve eylem planını Koronavirüs salgını olacakmış gibi revize etmek, ziyaretçi girişini iptal etmek, çalışan iletişim bilgilerini güncellemek ve Koronavirüs olduğundan şüphelenilen çalışan için ilgili

¹³⁰ Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 336; Nüvit Gerek, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları ile İşyeri Hekimlerinin İş Güvenliği Açısından Önemi”, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, c. 9, S. 1 (Eskişehir, 1991), s. 322, 323.

¹³¹ Ertan İren, “Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Yükümlülüğü”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 60, S. 2 (Ankara, 2011), s. 288, 289.

¹³² İren, a.g.m., s. 293-297; Canan Erdoğan, “Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, S. 2 (Ankara, 2017), s. 146-149.

¹³³ Kübra Demir, “Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 29, S. 3 (Konya, 2021), s. 2520, 2521.

sevk işlemlerini yapmak gibi önlemleri alması tavsiye edilmektedir¹³⁴. İSGK m. 13 uyarınca işçinin çalışmaktan kaçınması için ciddi ve yakın bir tehlikenin bulunması gerekmektedir. Ayrıca bu tehlikenin önlenemez nitelikte olması gerekmektedir. Bu nitelikleri taşıyan bir tehlikenin varlığı halinde işçi, Koronavirüs nedeniyle çalışmaktan kaçınabilir¹³⁵. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için ciddi ve yakın tehlikenin bulunması gerekip bu unsur tek başına yeterli değildir. Ayrıca tehlikenin tespiti için başvuru yapılmış olması, gerekli tedbirlerin alınmamasına rağmen işin devam ediyor olması ve nihayetinde tehlikenin de devam ediyor olması gerekmektedir¹³⁶. Ayrıca işçi, sürekli olarak doğrudan buluşarak görüştüğü işveren veya başka bir işçinin Koronavirüs olması ile talep etmiş olmasına rağmen işverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması sebebiyle fesih hakkına sahiptir¹³⁷.

3. İŞYERİ

İşyeri, İş Hukuku alanındaki kanuni düzenlemelerin yer itibarıyla uygulama alanını oluşturmakta ve bu kanuni düzenlemelerin önemli bir kısmında dikkate alınmaktadır. Günümüzde esnek çalışma yöntemleri ile “işyeri” kavramının sınırları genişleyip belirsizleşmeye başlasa bile iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile iş kazası tanımlamalarının işyeri temelinde düzenlenmesi, işyerinin kavramsal çerçevesinin belirlenmesini zorunlu kılmaktadır¹³⁸. İşK m. 2/1’de işyeri: “... İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımlamaya

¹³⁴ İbrahim Halil Şua, *COVID-19’un Çalışma Hayatına Etkileri 100 Soru-100 Cevap*, 1. bs. (İstanbul: Vizyon Basımevi, 2020), s. 14, 15.

¹³⁵ Şua, a.g.e., s. 19; Ayça İzmirlioğlu, “İşverenin Sağlık Gözetimi Sağlama Yükümlülüğüne COVID-19 Salgını Bağlamında Genel Bir Bakış”, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, c. 78, S. 2 (İstanbul, 2020), s. 473-475; Zehra Gizem Ateş, “COVID-19’un İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Alması Gereken Önlemlere Etkisi”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, c. 19, S. 38 (İstanbul, 2020), s. 172.

¹³⁶ Şua, a.g.e., s. 31, 32.

¹³⁷ Şua, a.g.e., s. 29, 30, 33.

¹³⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 51; Avcı, a.g.e., s. 5.

benzer olarak İSGK m. 3/1-h'de: "*İşyeri: Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği ... organizasyonu ... ifade eder.*" şeklinde yer alan "işyeri" kavramı, SSGSSK m. 11/1'de kendisine: "*İşyeri, sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir.*" ifadesi ile yer bulmuştur. STİSK m. 2/3 hükmünde işyeri kavramı için İŞK hükümlerine atıf yapılırken açıkça tanımı yapılmamakla birlikte DİK m. 1/1'e göre gemiler işyeri olarak kabul edilmiş, BİK m. 1/1' de ise gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajansları işyeri olarak kabul edilmiştir. İş Hukuku düzenlemeleri, işyeri bakımından çoğunlukla birbiriyle uyushmaktadır. "İşyeri" kavramının sınırlarının çizilmesi bakımından önem taşıyan bir Yargıtay kararı ise şu şekildedir: "... İş yapılan ya da çalışılan her yer, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından bir işyeri olarak kabul edilemeyeceği gibi, hiçbir işçi çalışmadığı halde işyeri olarak tanımlanabilecek yerler de mevcuttur. ... idarehane, yazıhane, muayenehane, imalathane, pansiyon, otel, kahvehane, mağaza, şube, eğlence ve spor salonları, hayvancılık tesisleri, çiftlik, tarla, bağ, bahçe, inşaat şantiyeleri, madenler, taş ocakları, vapur büfeleri gibi ticari, sınai, zirai ya da mesleki bir faaliyetin icrasına tahsis edilen veya bu faaliyetlerde kullanılan yerler de işyeri olarak kabul edilmektedir. ... bir yerin işyeri olarak vasıflandırılabilmesi için, geçici bir süre de olsa herhangi bir işe tahsis edilmesi gerekmektedir."¹³⁹. Kararda da yer aldığı gibi hiçbir işçinin çalışmadığı bazı yerler de bazı durumlarda "işyeri" olarak nitelendirilebilir. Ancak İş Hukuku bakımından bir işyerinin varlığından bahsedebilmek için işçi unsurunun da varlığı gerekmektedir¹⁴⁰. Bu kapsamda işyerinin unsurları; işveren, maddi olan ve olmayan unsurlar, iş gücü, teknik amaç, organizasyon ya da örgütlenme ve devamlılıktır¹⁴¹. Bu unsurlardan maddi unsurlar; mal ve hizmet üretiminde kullanılan taşınır ve taşınmaz mallardan oluşurken maddi olmayan unsurlar; teknik hedefe ulaşmak için kurulmuş olan organizasyon dahilinde

¹³⁹ (YCGK., 2014/777 E., 2016/264 K., 24.05.2016 T.) www.lexpera.com [E.T. 27.02.2022].

¹⁴⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 85; Demir, a.g.e., s. 58.

¹⁴¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 85, 86; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 46, 47; Candan Albayrak Zincirlioğlu, "İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S. 34 (Ankara, 2018), s. 429.

değerlendirilebilecek olan müşteri portföyü, iş gücü, deneyim, marka ve patent hakları gibi unsurlardan oluşmaktadır¹⁴².

İşK m. 3/1’de yer alan: *“Bu kanun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.”* hükmü ile işverene, işyerini bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Kanun hükmünde belirtilen müdürlük, Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüdür¹⁴³. İşverenin işyerini bildirme yükümlülüğünün amacı, çalışma yaşamının devlet tarafından gerektiği gibi denetlenebilmesinin kolaylaştırılmasıdır¹⁴⁴. Bu nedenle işyeri bildirimi, beyan edici bir işlem niteliğinde olup işyerinin hukuken varlığı için gereken kurucu bir işlem değildir. Yani işçi çalıştırılmaya başlandığı an, çalışan işçiler de çalıştıkları işyeri de İş Kanunu hükümlerine tabi olur¹⁴⁵. Bildirim yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımı, işyerinde çalıştırılan her işçi için öngörülen miktarda idari para cezası olarak düzenlenmiştir¹⁴⁶.

İşyerinin devri mümkün olmakla birlikte İşK m. 6/3’e göre devreden işveren, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devralan işveren ile birlikte devir tarihinden itibaren iki yıl boyunca sorumludur¹⁴⁷. Ayrıca

¹⁴² Senyen-Kaplan, a.g.e., s. 67; Avcı, a.g.e., s. 7.

¹⁴³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 95; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 53; Arıcı, a.g.e., s. 68.

¹⁴⁴ Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 49; Demir, a.g.e., s. 58; Emel Yılmaz ve Mete Kaan Namal, “Sosyal Güvenlik Mevzuatı Yönünden İşyeri Tescilinde Uygulama Sorunları, Sonuçları ve Çözüm Önerileri”, *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, c. 3, S. 1 (Elazığ, 2019), s. 4.

¹⁴⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 97; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 53, 54; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 50; Demir, a.g.e., s. 58.

¹⁴⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 95; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 54; Senyen-Kaplan, a.g.e., s. 72; E. Yılmaz ve Namal, a.g.m., s. 3.

¹⁴⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 91; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 57; Arıcı, a.g.e., s. 67; Senyen-Kaplan, a.g.e., s. 70, 71; Günay, a.g.e., s. 187; Ercüment Özkaraca, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*, 1. bs. (İstanbul: Beta Yayınları, 2009), s. 324, 325, 372; Aslıhan Kayık Aydınalp, “İş Hukuku

devir tarihinde işyerinin tamamında veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri, bütün hak ve borçları ile devralan işverene geçer¹⁴⁸. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alınacağı haklarda işçinin devreden işverenin yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür¹⁴⁹.

3.1 İşyerinden Sayılan Yerler

İşK m. 2/2’de yer alan: “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.” ifadesi ile işyerinde takip edilen teknik amaç ve yapılan iş ile ilgisi bulunmayan yerlerin de madde kapsamında işyeri sayıldığı anlaşılmaktadır¹⁵⁰. Maddede sayılan eklentilerin ise işyeri kapsamına tamamen sosyal nedenlerle dahil edildiği açıktır¹⁵¹. Madde kapsamında işyerine bağlı yerlerden söz edilebilmesi için işin niteliği bakımından bağlılık (amaçta birlik) ile işin yönetimi bakımından bağlılık (yönetimde birlik) unsurlarının bulunması gerekmektedir¹⁵². İSGK m. 3/1-h hükmünde de işyerinden sayılan yerler, İşK m. 2/2’de işyerinden sayılan yerler ile örtüşmektedir. Benzer bir durum, SSGSSK m. 11/2 için söz konusu olmakla birlikte bu hüküm ile “büro” da işyerinden sayılmıştır. Belirtmek gerekir ki bu düzenlemelerde sayılan yerler sınırlı olmayıp benzer yerler de işyerinden

Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler” (Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, 2016), s. 68.

¹⁴⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 90; Arıcı, a.g.e., s. 67; Süzek, a.g.e., s. 206; Günay, a.g.e., s. 188; Özkaraca, a.g.e., s. 363-365; Kayık Aydınalp, a.g.t., s. 36.

¹⁴⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 90, 91; Süzek, a.g.e., s. 206, 207; Senyen-Kaplan, a.g.e., s. 70; Kübra Demir, “İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, c. 25, S. 2 (İstanbul, 2019), s. 657, 660, 661, 664, 675; Kayık Aydınalp, a.g.t., s. 34, 63.

¹⁵⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 84; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 52.

¹⁵¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 53.

¹⁵² (Y. 9. HD., 2018/2441 E., 2018/5326 K., 15.03.2018 T.) www.lexpera.com [E.T. 27.02.2022]; (Y. 9. HD., 2014/19901 E., 2014/24440 K., 10.07.2014 T.) www.lexpera.com [E.T. 27.02.2022]; (Y. 9. HD., 2010/28347 E., 2010/29733 K., 19.10.2010 T.) www.lexpera.com [E.T. 27.02.2022]; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 86; Sümer, a.g.e., s. 22, 23; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 47; Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 92-96; Günay, a.g.e., s. 185.

sayılmaktadır¹⁵³. Ayrıca İŞK m. 2/3'e göre işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bütünlük teşkil etmektedir.

3.2 İşletme

İşletme, iktisadi amacın gerçekleşmesi için işletme sahibine ait bir veya birden fazla işyerinin örgütlenmesi ile oluşan birimdir¹⁵⁴. İşyerinde örgütlenme (organizasyon), teknik amaca ulaşma doğrultusunda iken işletmede iktisadi kar amacına ulaşmaya yöneliktir¹⁵⁵. İşletmeler; malvarlığı yönleri ile ticaret hukukunu ilgilendirirken ekonomik yönleri ile iktisat ve işletme bilimlerini, işletmede çalışan işçiler nedeniyle de iş hukukunu ilgilendirmektedirler¹⁵⁶. İşletmenin genel amaçları kar elde etme, topluma hizmet etme ve işletmenin varlığını sürdürme olarak sayılabilirken işletmenin özel amaçları ise istihdam yaratmak, tüketicilere uygun fiyatlı ve kaliteli ürün sağlamak ile ortaklara uygun ve adaletli kar payı sağlamak olarak sayılabilir¹⁵⁷.

4. İŞ SÖZLEŞMESİ

İş sözleşmesi, her iki tarafa karşılıklı borç yükleyen sözleşmeler grubunda yer almakla birlikte esas olarak bir tarafın borcu iş görme, diğer tarafın borcu ise ücret ödemedir¹⁵⁸. Elbette iş sözleşmesi sadece bu iki karşılıklı borçtan oluşmaz. İşçinin iş sözleşmesi kapsamındaki diğer temel borçları işverene sadakat borcu ile işverenin düzenleme ve talimatlarına uyma borcudur. İşverenin iş sözleşmesi kapsamındaki

¹⁵³ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 52; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 48.

¹⁵⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 98; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 49; Ahmet Taşkın, "İş Hukukunda İşletme Kavramı", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 32 (İstanbul, 2012), s. 77.

¹⁵⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 85; Arıcı, a.g.e., s. 71; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 49; Avcı, a.g.e., s. 7, 8.

¹⁵⁶ Senyen-Kaplan, a.g.e., s. 76; A. Taşkın, a.g.m., s. 77.

¹⁵⁷ A. Taşkın, a.g.m., s. 80-84.

¹⁵⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 113; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 73; Arıcı, a.g.e., s. 80; Senyen-Kaplan, a.g.e., s. 85; Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 67, 70; Karabal, a.g.m., s. 5.

diğer borçları ise işçiyi gözetme borcu ile eşit davranma borcudur¹⁵⁹. Bu borçların kapsamı şüphesiz ki genişletilebilir.

İş sözleşmeleri; belirli süreli-belirsiz süreli iş sözleşmeleri, sürekli-süreksiz iş sözleşmeleri ve tam süreli-kısmi süreli iş sözleşmeleri gibi ayrımlara tabi tutulabilirler¹⁶⁰.

Toplu iş sözleşmeleri de doğurdıkları sonuçlar bakımından önem teşkil etmektedir. STİSK, taraflara toplu iş sözleşmesi yaparak kanun koyucu gibi emredici hukuk kuralları koyabilme olanağı tanımıştır¹⁶¹. Bununla birlikte toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmesine aykırı hükümler içeremezler. Aksi durumlarda işçi yararı gözetilerek işçi lehine olan hüküm uygulama alanı bulur¹⁶².

İş sözleşmesi çeşitli yönleriyle eser sözleşmesi, vekalet sözleşmesi ve adi şirket sözleşmesi ile benzer özellikler göstermektedir¹⁶³. Yargıtay bir kararında: “... Ücret, iş görme (emek) ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici unsurlarıdır. İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmeleri olan eser ve vekalet sözleşmelerinden ayırt edici en önemli kıstas bağımlılık ilişkisidir. ... İş sözleşmesini belirleyen kriter hukuki-kişisel bağımlılıktır. ...” ifadesi ile, iş sözleşmesinin ücret, iş görme ve bağımlılık unsurlarından oluştuğunu ancak iş sözleşmesinin diğer iş görme sözleşmelerinden ayrılması bakımından “bağımlılık” unsurunun önem taşıdığını belirtmiştir¹⁶⁴. Anayasa Mahkemesi de: “... Bu akdi iş görmeye ilişkin diğer akitlerden ayıran, bu bağımlılık unsurudur. Hizmet akdinde işçi az veya çok işverene bağlıdır. Yani o çalışmasını işverenin gözetimi ve denetimi altında yapar. ...”

¹⁵⁹ Sümer, a.g.e., s. 63-95; Karabal, a.g.m., s. 5, 9, 10.

¹⁶⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 111; Günay, a.g.e., s. 189-193.

¹⁶¹ Fevzi Demir, *Sorularla Toplu İş Hukuku*, 1. bs. (Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2006), s. 212; İbrahim Subaşı, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Toplu İş Sözleşmesi”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, c. 20, S. 1 (İstanbul, 2014), s. 619.

¹⁶² Subaşı, a.g.m., s. 618.

¹⁶³ Çelik, Caniklioglu, Canbolat, a.g.e., s. 121-124; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 82, Arıcı, a.g.e., s. 81-83.

¹⁶⁴ (YHGK., 2011/354 E., 2011/375 K., 01.06.2011 T.) www.lexpera.com [E.T. 27.02.2022].

şeklinde verdiği karar ile iş sözleşmesindeki “bağımlılık” unsuruna dikkat çekmiştir¹⁶⁵.

İş sözleşmesinin devri mümkün olup devreden işveren ile devralan işveren arasında yapılan devir sözleşmesine işçinin de katılımıyla gerçekleştirilir. Devreden işveren ile devralan işveren arasındaki sözleşme sözlü olarak kurulsun bile TBK m. 429/1 gereğince işçinin yazılı rızası alınmalıdır¹⁶⁶.

İş sözleşmesi; tarafların anlaşması, mücbir sebep, fesih, belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin dolması, işçinin ölümü ve bazı özel durumların varlığı halinde de işverenin ölümü ile sona erer¹⁶⁷.

5. İŞ KAZASI

Sosyal güvenlik hakkı kapsamındaki sağlıklı çalışma ortamları çoğu zaman kısa vadede yüksek maliyet gerektirmeleri nedeniyle göz ardı edilmektedirler. Sağlıklı çalışma ortamlarında bile sıkça kazalar gerçekleşebilirken bu ortamlarda kazaların gerçekleşmesi ise çoğu zaman kaçınılmaz olmaktadır. Türk mevzuatında kaza tanımı yapılmamakla birlikte kaza; “bir irade sonucu olmaksızın ya da umulmayan haller nedeniyle bir kimsenin ya da bir şeyin arıza veya zarara uğraması” anlamı taşımaktadır. Bu tanımlama, geniş anlamda kaza kavramına uygundur. Dar anlamda kaza ise; “aniden ve dışarıdan gelen, istenilmeyen ve bedensel bütünlüğün zedelenmesi veya ölüm ile sonuçlanan olay” olarak tanımlanmaktadır. Bu bakımdan iş kazaları, dar anlamda kaza kapsamında yer almaktadırlar¹⁶⁸. Uluslararası Çalışma

¹⁶⁵ (Anayasa Mahkemesi, 1963/336 E., 1967/29 K., 27.09.1967 T., RG., 19.10.1968, 13031.) <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13031.pdf> [E.T. 27.02.2022].

¹⁶⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e., s. 220, 221; Arıcı, a.g.e., s. 130, 131; İbrahim Subaşı ve Yusuf Yiğit, “İş Sözleşmesinin Devrinde Şekil Şartı”, *İş ve Hayat Dergisi*, c. 4, S. 7 (Ankara, 2018), s. 148-154.

¹⁶⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 215.

¹⁶⁸ İbrahim Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 2. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), s. 58, 59; Günay, a.g.e., s. 432, 433; Altan Kayacan, *İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İş Hukuku Bakımından Sonuçları*, 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), s. 25, 26; Mesut Balcı, Birol Soner, Bahri Aydoğan, Ahmet Yener, *İş*

Örgütü (ILO) iş kazasını: “Belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olaydır.” şeklinde tanımlarken Dünya Sağlık Örgütü (WHO) bu tanımlamaya, iş kazası sonucunda makine, araç ve gereçlerin zarara uğramasını ve üretimin bir süre durmasını eklemiş, Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT) ise, fiziksel zararın yanında ruhsal zararın da iş kazası kapsamında yer alacağını kabul etmiştir¹⁶⁹.

AY m. 50 hükmünde yer alan: “*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. ...*” hükmü, iş sağlığı ve güvenliği bakımından önemli bir düzenlemedir. Buna ek olarak AY m. 56 hükmüne göre, herkesin sağlıklı bir ortamda yaşama hakkı vardır. Bu nedenle çalışanlara da sağlıklı çalışma ortamları sağlanmalıdır. AY m. 60 hükmünde ise herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve devletin, bu güvenliği sağlayacak tedbirleri alıp teşkilatı kuracağı belirtilmiştir. Belirtilen maddelerde Anayasa’da kendine yer bulan sosyal güvenlik hakkını sağlamak, devletin görevleri arasındadır¹⁷⁰.

2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu’nun Uygulanmasına Dair Yönetmelik, iş kazasını: “*Sigortalının işyerinde¹⁷¹ bulunduğu sırada ve iş ile ilgili olarak meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olay...*” şeklinde tanımlanmıştır. Bitkisel tozlar, alerjik mantarlar, tarımsal ilaçlar ve gübreler gibi tarımın doğasından kaynaklanan sorunlar ile tarım makineleri, gürültü, titreşim ve hayvansal riskler gibi diğer sorunlar ve tarımsal üretimin yapıldığı yerlerdeki diğer olumsuz koşullar göz önüne alındığında, tarım

Kazası ve Meslek Hastalığı, 1. bs. (Ankara: Yetkin Yayınları, 2020), s. 24; Tunca, a.g.m., s. 781, 782; Asım Kaya, “İş Kazasında İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S. 17 (Ankara, 2014), s. 333.

¹⁶⁹ Lütfi İnciroğlu, *İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Çalışan ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları*, 3. bs. (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2021), s. 84; Kayacan, a.g.e., s. 26; Yasemin Atasoy Karyağdı, *Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Yapılacak Parasal Yardımlar*, 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), s. 19; İsa Karakaş, *İş Kazası Meslek Hastalığı Uygulaması İtiraz ve Dava Yolları*, 4. bs. (Ankara: Yerel Yönetimler Yayınevi, 2021), s. 85; Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 24.

¹⁷⁰ Senyen-Kaplan, a.g.e., s. 423, 424; Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 22.

¹⁷¹ 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu’nun Uygulanmasına Dair Yönetmelik m. 3/d’de: “*Sigortalıların işlerini yaptıkları yerler*” işyeri olarak kabul edilmiştir.

sektörünün iş kazası bakımından çok riskli bir sektör olduğu söylenebilir¹⁷². Bu nedenle de tarım sektörü çalışanları bakımından mevzuatta ayrıca iş kazası tanımının yapılmış olması önem taşımaktadır.

İş kazası, bireysel iş hukuku ile sosyal sigortalar hukuku bakımından unsurları ve sonuçları bakımından farklılıklar göstermektedir. Söz konusu ayrım bu bölümde kısaca aktarılacak, çalışmanın ilerleyen kısımlarında ayrıca derinlemesine bu ayrıma değinilecektir. Sosyal sigortalar hukuku bakımından iş kazası, SSGSSK m. 13'te; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işyerinde yürütülen iş nedeniyle, sigortalının görevli olarak işyeri dışına gönderildiğinde geçen zamanda, emziren kadın sigortalının çocuğuna süt verdiği zamanda, sigortalının işin yapıldığı yere işverenin sağladığı taşıt ile gidiş geliş sırasında yaşanan ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenlen ya da ruhen engelli hale getiren olaylar olarak sayılmıştır. Bireysel iş hukuku bakımından iş kazası İSGK m.3/1-g'de: *"İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenlen engelli hale getiren olay"* şeklinde tanımlanmıştır. Öğretide, SSGSSK'dan sonra çıkarılan İSGK'da, SSGSSK'dan farklı bir iş kazası tanımının yapılması eleştirilmiş, İSGK'da, SSGSSK m. 13 hükmüne atıf yapılmasının yeterli olacağı belirtilmiştir¹⁷³. Ayrıca belirtmek gerekir ki, Yargıtay, verdiği çeşitli kararlarda, sigorta ödemelerinden yararlanma bakımından SSGSSK'da yer alan iş kazası unsurlarını dikkate almıştır¹⁷⁴.

İş kazasından bahsedebilmek için birtakım unsurların varlığı gerekmektedir. Buna göre, olay sonucu vücut bütünlüğünün ihlali veya ölüm gerçekleşmiş olmalıdır. Vücut bütünlüğünde gerçekleşen kayıp, anatomik bir değişiklik olarak görülebileceği

¹⁷² Baki Oğuz Mülayim, *Tarım Sektöründe Çalışanların Sosyal Güvenliği*, 1. bs. (Ankara: Adalet Yaynevi, 2021), s. 73-86; Özkan Güğercin ve Abdullah Nafi Baytorun, "Tarımda İş Kazaları ve Gerekli Önlemler", *Çukurova Tarım ve Gıda Bilimleri Dergisi*, c. 33, S. 2 (Adana, 2018), s. 160-162; Münevver Temir, "Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Tarımda Çalışanlar" (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, 2020), s. 295-301.

¹⁷³ İnciroğlu, a.g.e., s. 83, 84; Balcı, Soner, Aydoğdu, Yener, a.g.e., s. 26, 27; Tunca, a.g.m., s. 786.

¹⁷⁴ Balcı, Soner, Aydoğdu, Yener, a.g.e., s. 27; Yalçın Bostancı, "Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, c. 8, S. 1 (Ankara, 2005), s. 47-69.

gibi olay sonucu gerçekleşen ruhsal bozukluk olarak da görülebilir¹⁷⁵. Söz konusu zarara sebep olan olay, dışarıdan gelen bir etki sonucu ortaya çıkmış ise kaza olarak nitelendirilebilir. Bu kapsamda, kişinin bünyesinde önceden mevcut olan rahatsızlıklar nedeniyle oluşan zararlar, kaza sonucu oluşmuş sayılmazlar. Yargıtay, işçiyi koruma güdüsü ile hareket ederek kazanın dışarıdan gelen bir etken ile meydana gelmesi unsurunu benimsememiştir¹⁷⁶. Zarara sebep olan olayın sonuçlarının mağdur tarafından istenilmemesi gerekir. Ayrıca iş kazasının ani bir olay sonucu meydana gelmesi gerekmektedir. Zararları sonra ortaya çıksa da iş kazası ani bir olay neticesinde meydana gelmiş olmalıdır. Bu özellik iş kazasını meslek hastalığından ayıran temel unsurdur¹⁷⁷. Anilik süre bakımından değil bütünlük bakımından ele alınmalıdır. Zarara sebep olan olayın makul bir süre devam etmesi, ani olay niteliğini etkilemeyecektir¹⁷⁸. Şüphesiz ki olayın iş kazası sayılabilmesi için gerekli bir başka unsur, uygun illiyet bağının varlığıdır. Hayatın karmaşık yapısı içinde illiyet bağının tespit edilmesi her zaman kolay olmayacağından her somut olayı kendi şartları bakımından değerlendirmek gerekmektedir¹⁷⁹. Ortaya çıkan zararın, iş kazası olarak nitelendirilen olaydan kaynaklanması gerekmektedir. Belirtmek gerekir ki uygun illiyet bağının varlığı, esas olarak işverenin kusurunu ve bu nedenle iş kazasından sorumlu tutulup tutulamayacağını belirlemede rol oynamaktadır¹⁸⁰.

Koronavirüs bakımından işveren, işçiyi gözetme borcu altında bulunmakta ve bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak adına her türlü önlemi almakla yükümlüdür¹⁸¹. ILO Uzmanlar Komitesi'ne göre kişi, yaptığı iş ile bağlantılı olarak Koronavirüs'e yakalanmışsa, bunun işle bağlantılı bir zarar yani duruma göre iş

¹⁷⁵ Günay, a.g.e., s. 434; Balcı, Soner, Aydoğdu, Yener, a.g.e., s. 28; Tunca, a.g.m., s. 782.

¹⁷⁶ Günay, a.g.e., s. 434; Balcı, Soner, Aydoğdu, Yener, a.g.e., s. 27.

¹⁷⁷ Günay, a.g.e., s. 433; Tunca, a.g.m., s. 782; Bostancı, a.g.m., s. 46, 47; Kaya, a.g.m., s. 333, 334.

¹⁷⁸ Günay, a.g.e., s. 434; Balcı, Soner, Aydoğdu, Yener, a.g.e., s. 28; Kaya, a.g.m., s. 333, 334.

¹⁷⁹ Tunca, a.g.m., s. 782; Bostancı, a.g.m., s. 67.

¹⁸⁰ Günay, a.g.e., s. 434, 435; Balcı, Soner, Aydoğdu, Yener, a.g.e., s. 28, 29; Tunca, a.g.m., s. 783, 784, 787.

¹⁸¹ İbrahim Subaşı, "Küresel COVID-19 Salgını'nın Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi", *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 5, S. 9 (İstanbul, 2020), s. 136.

kazası veya meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Kişinin, işin gereği olarak halkla veya arkadaşlarıyla yakın temas kurması nedeniyle Koronavirüs'e yakalanması halinde de aynı sonuca varılmaktadır¹⁸². Bu kapsamda işçinin, işe toplu taşıma vasıtasıyla giderken Koronavirüs'e yakalanmasının ispatı durumunda işverenin sorumluluğuna gidilemeyecektir. Ancak işçinin, işverenin sağladığı servis ile işin yapıldığı yere gidiş veya dönüş esnasında Koronavirüs'e yakalanmasının ispatı durumunda iş kazası hükümlerine gidilecektir¹⁸³.

Yargıtay, H1N1 (domuz gribi) kapsamında verdiği bir kararda, kuluçka süresinin zarar ile olay arasındaki illiyet bağıını kesmediğini ifade etmiştir¹⁸⁴. Bu nedenle Koronavirüs bakımından da kuluçka süresinin iş kazası için gerekli olan anilik unsuruna uygun olduğunu kabul etmek mümkündür¹⁸⁵.

Koronavirüs; Almanya, İtalya ve Güney Kore'de iş kazası olarak kabul edilmiştir. Birçok ülke ise benzer şekilde vaka örnekleri ve kriterler üzerinden inceleme yürüterek değerlendirme yapmaktadır¹⁸⁶.

Diğer bulaşıcı hastalıklar bakımından da somut olayların ayrı olarak incelenmesi gerekip, gerekli koşulları taşıyan bulaşıcı hastalıkların iş kazası olarak değerlendirilmesi mümkündür¹⁸⁷. Sağlık çalışanlarının bulaşıcı hastalıklara yakalanması hususunda ise çalışma ortamlarında sürekli olarak virüs ve mikroplara maruz kalması sebebiyle kömür madeni işçileri ile aralarında bağ kurularak meslek hastalığı hükümlerinin gündeme gelebileceği kabul edilmektedir¹⁸⁸.

¹⁸² Gaye Baycık ve Çağla Erdoğan, "COVID-19 Hastalığının Sosyal Sigortalar Hukuku ve Bireysel İş Hukuku Açısından İş Kazası ve/veya Meslek Hastalığı Niteliği", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 12, S. 1 (Malatya, 2021), s. 354.

¹⁸³ Seda Arslan Durmuş, "COVID-19'un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi", *İstanbul Hukuk Mecmuası*, c. 78, S. 2 (İstanbul, 2020), s. 379.

¹⁸⁴ (Y. 21. HD., 2018/5018 E., 2019/2931 K., 15.04.2019 T.) Arslan Durmuş, a.g.m., s. 376.

¹⁸⁵ Arslan Durmuş, a.g.m., s. 376, 377.

¹⁸⁶ Emre Kol ve Seda Topgül, "COVID-19 Pandemisinin Sağlık Çalışanları Açısından İş Kazası ve Meslek Hastalığı Olarak Değerlendirilmesi", *Enderun Dergisi*, c. 5, S. 2 (İstanbul, 2021), s. 173-175.

¹⁸⁷ Hakan Cindemir, "Bulaşıcı Hastalıkların İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yönünden Nitelendirilmesi", *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 6, S. 11 (İstanbul, 2021), s. 89.

¹⁸⁸ Cindemir, a.g.m., s. 90.

İşe bağlı stres nedeniyle kalp krizi, beyin kanaması veya depresyon sonucuyla intihar gibi olaylar da, uygun illiyet bağının varlığıyla iş kazası olarak nitelendirilebilirler¹⁸⁹.

İş kazaları, nadir de olsa yurt dışında meydana gelebilmektedir¹⁹⁰. Yargıtay, bu olaylara ilişkin davalarda verdiği kararlarda özellikle de SSGSSK m. 5/1-g uyarınca Türk hukukunu uygulayarak karar vermektedir. Ancak uyuşmazlık bazlı değerlendirme yapıldığında bu durum, işçinin aleyhine sonuçlar doğurabilmektedir. 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (MÖHUK)¹⁹¹ m. 27 doğrultusunda karar verildiği durumlarda ise, somut olayın şartlarına göre Türk hukukundan daha iyi bir sosyal güvenlik düzenlemesine sahip bir ülkenin hukuku uygulama alanı bulabilecek ve bu sayede işçinin de daha etkin korunması sağlanabilecektir¹⁹².

İş kazaları çoğu zaman beraberinde yüksek maliyetler getirmektedir. Tıbbi müdahale giderleri ile ödenen tazminat miktarından oluşan doğrudan maliyet çoğu zaman kaza vardiyaasının üretim kaybı, alet ve teçhizata verilen zarar, raporların yazılması giderleri gibi masraflardan dolayı maliyetten daha az masraf oluşturmaktadır. Bu noktadan bakıldığında iş kazaları çok büyük maddi kayıplara neden olmakla kalmayıp çok büyük zaman kayıplarına da neden olmaktadır¹⁹³.

¹⁸⁹ Nazlı Elbir, “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşe Bağlı Stres Kavramı”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, c. 27, S. 1 (İstanbul, 2021), s. 811-817.

¹⁹⁰ “... Dava, davacının yakınlarının iş kazası sonucu ölümü nedeniyle uğradıkları maddi ve manevi zararların tazmini isteğine ilişkindir. ... Dosyadaki kayıt ve belgelerden davalı şirketin Fas'ta yapımını üstlendiği otoyol inşaatında toprak işleri formeni olarak çalışmak üzere...” (Y. 21. HD., 2009/2508 E., 2010/2687 K., 11.03.2010 T.) www.lexpera.com [E.T. 02.03.2022]; Lütfi Alpsoy, *İş Kazası ve Meslek Hastalıkları*, 1. bs. (Ankara: Maliye Postası Yayınları, 2021), s. 532-535.

¹⁹¹ RG., 12.12.2007, 26728.

¹⁹² Tunca, a.g.m., s. 782, 783; Ali Önal, “Güncel Yargıtay Kararları Işığında Yurt Dışında Meydana Gelen İş Kazalarında Uygulanacak Hukuk Sorunu”, *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 17, S. 2 (İstanbul, 2020), s. 700.

¹⁹³ Tevfik Güyagüler, “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önemi, Nedenleri ve Öneriler”, *Bilimsel Madencilik Dergisi*, c. 29, S. 4 (Ankara, 1990), s. 32, 33.

İş kazaları, erkek çalışanlar arasında daha sık görülürken eğitim seviyesi arttıkça görülme sıklığı düşmektedir. Ayrıca en çok iş kazası; metal, inşaat, tarım ve ormancılık iş kollarında görülmektedir¹⁹⁴.

Türkiye’de her gün ortalama olarak 4 işçi iş kazası sonucu hayatını kaybetmekte olup Türkiye, ölümlü iş kazaları bakımından dünyada ve Avrupa’da üst sıralarda yer almaktadır¹⁹⁵. İş kazası görülme sıklığı da artmakta olup taşeronlaşma, iş kazalarını arttıran önemli etkenlerden biri olarak görülmektedir¹⁹⁶.

5.1 Bireysel İş Hukukunda İş Kazası

Bireysel iş hukuku anlamında iş kazası, sorumluluk hukuku bakımından önem taşımakta olup işverenin işçiye karşı sorumlu olacağı iş kazalarını tanımlamak için kullanılmaktadır¹⁹⁷. İSGK m. 3/1-g’de iş kazası: *“İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay”* şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanım, SSGSSK kapsamındaki tanıma göre daha dar kapsamlı bir tanımdır¹⁹⁸. Ayrıca İSGK m. 2/2’de, İSGK hükümlerinin bazı faaliyet ve kişiler hakkında uygulanmayacağı belirtilmiştir. Bireysel iş hukuku kapsamındaki iş kazası hükümleri; bazı istisnalar dışındaki kamu sektörüne ve özel sektöre ait bütün iş ve işyerlerine, bu işyerlerinin işveren ve işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. Bu bakımdan iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki iş kazaları; İşK hükümleri doğrultusunda iş sözleşmesi kapsamında çalışanların, BİK ile DİK kapsamında çalışanların, genel hükümlere göre hizmet akdi ile çalışanların

¹⁹⁴ Mete Kaplan ve Melike Çallı Kaplan, “Türkiye’de Çalışanların Demografik Özelliklerinin İş Kazalarına Etkilerinin Analizi”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, c. 17, S. 2 (Balıkesir, 2019), s. 84-86.

¹⁹⁵ Koçali, a.g.m., s. 315-318.

¹⁹⁶ Mehmet Öçal ve Özal Çiçek, “Türkiye ve Avrupa Birliği’nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi”, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, c. 6, S. 16 (Ankara, 2017), s. 628; Saffet Tatma ve Mustafa Necmi İlhan, “Metal Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir Fabrikada İş Kazalarının Taşeron Çalışma Modeli ile İlişkisi”, *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, c. 4, S. 1 (Ankara, 2019), s. 6-8.

¹⁹⁷ Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 29; Tunca, a.g.m., s. 785.

¹⁹⁸ Karataş, a.g.e., s. 16, 17; Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 163; Tunca, a.g.m., s. 785.

ve ilgili diğer kanunlar kapsamındaki çalışanların uğradığı iş kazalarını da kapsamaktadır¹⁹⁹.

TBK m. 417 ve İSGK m. 4'e göre işverenler, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bütün önlemleri almak zorundadırlar. Mevzuatta belirtilmese bile işveren, bilim ve teknoloji alanındaki gelişmelerin bir gereklilik haline getirdiği iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin gerektiği gibi alınmaması sebebiyle gerçekleşen kaza, bireysel iş hukuku anlamında iş kazasıdır. Bu durumda ise işverenin, iş kazasına uğrayan sigortalı işçiye karşı hukuki sorumluluğu doğmaktadır²⁰⁰.

Bireysel iş hukuku anlamında iş kazası, işçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada, gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dışarıdan gelen bir etkenle işçiye bedensel veya ruhsal zarara uğratan olaydır. Bireysel iş hukuku anlamında iş kazası, işverenin kendisine yüklenen ödevleri gerektiği gibi yerine getirmemesinden kaynaklanmakta olup işverenin işçiye karşı sorumluluğunu doğurmaktadır. Bu bakımdan bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazaları, sosyal sigortalar hukuku anlamındaki iş kazalarından daha dar kapsamlıdır. Yani bireysel iş hukuku kapsamındaki her iş kazası, sosyal sigortalar hukuku kapsamında da iş kazası sayılır²⁰¹. Yargıtay'a göre, iş kazası sonucunda diğer koşulların da gerçekleşmesi halinde doğrudan doğruya kanunda belirtilen sigorta yardımlarının yapılması gerekir. İşveren aleyhinde açılan tazminat davasında ise işverenin sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için yapılan iş ile gerçekleşen kaza arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir²⁰².

Bireysel iş hukuku anlamında iş kazasının ilk unsuru kazaya uğrayan kişinin işçi olması yani olay kapsamında "işçi" unsurunun varlığıdır.

¹⁹⁹ Karakaş, a.g.e., s. 86; Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 29.

²⁰⁰ Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 33; Tuğçe Soydan, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşveren ve Üçüncü Kişilerin SGK Karşısındaki Sorumluluğu" (Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, 2021), s. 64, 65.

²⁰¹ İnciroğlu, a.g.e., s. 102; Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 33; Tunca, a.g.m., s. 785, 786.

²⁰² (Y. 21. HD., 2015/1499 E., 2015/15871 K., 07.09.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 01.03.2022].

Bireysel iş hukuku anlamında iş kazasının ikinci unsuru sigortalı işçinin kazaya uğramasıdır. Kazanın dışarıdan gelen, istenilmeyen, ani ve zarar verici bir nitelikte olması gerekmektedir²⁰³. Bu kapsamda önceden var olan bedensel hastalıklar nedeniyle meydana gelen zararlar ile işçinin zararı bilerek ve isteyerek gerçekleştirmesi, zarar meydana getiren olayın iş kazası sayılmasına engel olacaktır²⁰⁴. Üçüncü bir kişinin kasten işçiye zarar vermesi de iş kazası kapsamında değerlendirilmemektedir. Çünkü bu durumda somut olay bakımından illiyet bağının varlığından bahsedilemeyecektir²⁰⁵.

Bireysel iş hukuku anlamında iş kazasından söz edebilmek için işçi, kaza sonrasında bedensel veya ruhsal zarara uğramalıdır. Bu zararlar sonucunda işçi, çalışma gücü kaybına uğrar²⁰⁶. Belirtmek gerekir ki bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazasının neden olduğu maddi zarar, sosyal sigortalar hukuku anlamındaki iş kazasının neden olduğu maddi zarara kıyasla daha geniş kapsamlıdır. Sosyal sigortalar hukuku kapsamındaki iş kazasında sigortalının sağlık harcamaları ve kazanç kaybına ilişkin ödemeler Kurum tarafından sağlanan yardımlarla karşılanır. Bireysel iş hukuku kapsamındaki iş kazasında ise iş kazasının oluşturduğu maddi zarara, iş kazası sonucunda işçinin uğramış olduğu bedensel ve ruhsal zarar ile gelir kayıplarının yanında ileride doğacağı tahmin edilen çeşitli zararlar da dahil edilebilir²⁰⁷.

Bireysel iş hukuku anlamında iş kazasından bahsedebilmek için kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Bu bakımdan uğranan kaza ile ortaya çıkan zarar arasında neden-sonuç ilişkisi bulunmalıdır²⁰⁸. Ayrıca bireysel iş hukuku kapsamında bir kazanın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi ve işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için kaza ile işveren tarafından yürütülen iş arasında da

²⁰³ İnciroğlu, a.g.e., s. 86; Tunca, a.g.m., s. 786; Kaya, a.g.m., s. 332-334; Soydan, a.g.t., s. 4-6; Doğan, a.g.t., s. 39.

²⁰⁴ İnciroğlu, a.g.e., s. 87; Soydan, a.g.t., s. 30; Emre Aktaş, “İş Kazasında İşverenin İşçiye Karşı Hukuki Sorumlulukları” (Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, 2019), s. 71-74; Doğan, a.g.t., s. 39.

²⁰⁵ Ç. Erdoğan, a.g.e., s. 56; Tunca, a.g.m., s. 787; Soydan, a.g.t., s. 30; Aktaş, a.g.t., s. 74-76.

²⁰⁶ İnciroğlu, a.g.e., s. 87; Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 65; Soydan, a.g.t., s. 6; Aktaş, a.g.t., s. 8, 10, 17.

²⁰⁷ İnciroğlu, a.g.e., s. 87, 88; Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 65, 66.

²⁰⁸ İnciroğlu, a.g.e., s. 88; Kayacan, a.g.e., s. 34, 39; Tunca, a.g.m., s. 787; Soydan, a.g.t., s. 7; Aktaş, a.g.t., s. 29-32; Doğan, a.g.t., s. 41.

illiyet bağı bulunmalıdır²⁰⁹. Yani kaza; hayatın normal akışına göre, işveren tarafından yürütülen ve işçinin gördüğü işin doğrudan ya da dolaylı bir sonucu olmalıdır. İlliyet bağı, SGK ile işverenin sorumluluğu arasındaki önemli bir farktır. SSGSSK m. 13 kapsamındaki olay bakımından kaza ile zarar arasında uygun nedensellik bağının varlığı halinde SGK, iş kazası bakımından sorumlu olmaktadır. İşçinin SGK tarafından karşılanmayan zararlarından işverenin sorumlu tutulabilmesi için ise hem kaza ile oluşan zarar arasında hem de kaza ile iş arasında uygun illiyet bağının varlığı gerekmektedir²¹⁰. Bu kapsamda işin, işyerinde veya işyeri dışında yürütülmesi önem taşımayıp yürütülen iş ile sigortalının uğradığı kaza arasında uygun illiyet bağının bulunması önem taşımaktadır²¹¹. Kazanın işin yürütülmesi sonucunda meydana gelmesi, kazanın iş süresi içinde veya iş süresinde sayılan zamanlarda gerçekleşmesi, işyerinin ve yürütülen işin tehlikeli olması, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması durumlarında, gerçekleşen kaza ile yürütülen iş arasında uygun illiyet bağının bulunduğu karine olarak kabul edilir²¹². Mücbir sebep, zarar gören işçinin ağır kusuru, üçüncü kişinin ağır kusuru ve zarar gören işçi ile üçüncü kişinin birlikte kusuru söz konusu ise, uygun illiyet bağının kesilmesi söz konusu olacaktır. Bu nedenle işverenin sorumluluğundan bahsedilemeyecek ve iş kazasına uğrayan sigortalı, sadece ilgili sigorta yardımlarından faydalanabilecektir²¹³.

Bireysel iş hukuku kapsamındaki iş kazaları için 4 temel karine söz konusudur. Bu karinelerin bulunduğu durumlarda, aksi ispat edilmedikçe, gerçekleşen iş kazasının işyerinde yürütülen iş ile ilgili olduğu kabul edilmektedir. Bu karinelere ilki, işverenin yürüttüğü işin icrası esnasında gerçekleşen kazaların iş ile ilgili olduğunun kabul edilmesidir. İkinci karine, işverenin alması gereken iş sağlığı ve güvenliği

²⁰⁹ İnciroğlu, a.g.e., s. 88; Tunca, a.g.m., s. 787; Doğan, a.g.t., s. 41.

²¹⁰ Karataş, a.g.e., s. 17; Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 164; Tunca, a.g.m., s. 787.

²¹¹ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 106; Aydın, a.g.e., s. 72; İnciroğlu, a.g.e., s. 93; Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 67, 68; Tunca, a.g.m., s. 785-787.

²¹² Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 68; Tunca, a.g.m., s. 783, 784, 787.

²¹³ (Y. 10. HD., 2013/10642 E., 2014/2392 K., 12.02.2014 T.) www.lexpera.com [E.T. 02.03.2022]; Nihat Seyhun Alp, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları*, 1.bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018), s. 101, 102; Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 68-71; Tunca, a.g.m., s. 784; Kaya, a.g.m., s. 338.

önlemlerini almaması halinde, kazadan işverenin sorumlu olmasıdır. Üçüncü karine, iş süresi veya iş süresinden sayılan sürelerde gerçekleşen kazaların iş kazası sayılmasına ilişkindir. Dördüncü karine ise, kazanın yürütülen işin yarattığı tehlikenin sonucu gerçekleşmesi halinde kaza ile iş arasında uygun nedensellik bağının olduğuna dair karinedir²¹⁴.

5.2 Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası

SSGSSK kapsamına giren iş kazaları, sigortalı işçiye belirli bazı sosyal sigorta yardımlarının yapılması sonucunu doğurmaktadır²¹⁵. SSGSSK m. 13/1’de iş kazası, SSGSSK m. 4/1-a kapsamında çalışan sigortalının işyerinde olduğu zamanda, işverenin yürüttüğü iş sebebiyle ya da sigortalının kendi namına ve hesabına bağımsız olarak iş yaptığı durumlarda kendi yürüttüğü iş sebebiyle, işverene bağlı olarak iş yapan sigortalının görevi nedeniyle işyeri dışarısında diğer birimlere gönderildiği anlarda, emziren sigortalının kendisine ayrılan alanlarda, işverenin sağladığı bir taşıtla işyerine veya işin gerçekleştirildiği yere transfer esnasında gerçekleşen kaza olarak yer almıştır. SSGSSK m. 4/1-b kapsamında çalışan sigortalıların ise işyerinde olduğu zaman veya görülen iş nedeniyle işyerinin dışında gerçekleşen kaza, iş kazası olarak nitelendirilmiştir. Bu kapsamda sigortalının işyerinde iken karşılaştığı ve ruhsal ya da fiziksel olarak zarara yol açan her türlü olay iş kazası olarak değerlendirilmelidir²¹⁶.

SSGSSK m. 13’ün kenar başlığı “İş kazasının tanımı” olmakla birlikte ilgili maddede iş kazasının tanımı yapılmamış, hangi durumlarda meydana gelen kazaların iş kazası olarak değerlendirileceği düzenlenmiştir²¹⁷. Bu bakımdan işçi açısından bir kazanın

²¹⁴ Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 165; Tunca, a.g.m., s. 783, 784, 787.

²¹⁵ Alp, a.g.e., s. 19, 20; Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 29; Tunca, a.g.m., s. 786; Kaya, a.g.m., s. 337.

²¹⁶ Tunca, a.g.m., s. 787; Aslı Yılmaz, “Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk Sistemlerinden Birer Örnek ile Türk Hukuku Karşılaştırması”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, S. 11 (Ankara, 2017), s. 112; Kaya, a.g.m., s. 333.

²¹⁷ (Y. 10. HD., 2016/9772 E., 2016/13922 K., 17.11.2016 T.) www.lexpera.com [E.T. 03.03.2022]; (YHGK., 2014/949 E., 2016/287 K., 09.03.2016 T.) www.lexpera.com [E.T. 03.03.2022]; (Y. 10. HD., 2013/254 E., 2014/953 K., 21.01.2014 T.) www.lexpera.com [E.T. 03.03.2022].

iş kazası sayılabilmesi için iki temel şarttan bahsetmek mümkündür. İlk olarak kişi, kazanın gerçekleştiği tarihte iş sözleşmesi kapsamında çalışıyor olmalıdır. İkinci olarak kişi, SSGSSK m. 13/1’de yer alan zamanlarda sigortalı olmalıdır²¹⁸. Yani sosyal sigortalar hukuku bakımından bir kazanın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için kazaya uğrayan kişinin kaza anında sigortalı olması gerekir. MEK kapsamında kursiyerlerin, kursa devam ettikleri sürece uğradıkları kazaların iş kazası sayılması bu durumun istisnasıdır²¹⁹.

SSGSSK m. 4/1-a hükmüne göre iş sözleşmesi kapsamında bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar zorunlu sigortalı olarak sayılmıştır²²⁰. Bu kişiler açısından sigortalılık, fiilen işe başlamış olmak şartıyla işe girilen andan itibaren başlamaktadır. Ayrıca bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi, kazanın iş kazası sayılması önünde engel teşkil etmemektedir²²¹. Çalışanın İşK, BİK, DİK veya TBK kapsamında çalışması 4/a kapsamında sigortalı sayılmasına engel oluşturmaz. Sanat dallarında çalışanlar, yazar ve düşünürler de zorunlu sigorta kapsamında yer almaktadırlar. Ayrıca SSGSSK kapsamında bütün güzel sanat dallarında çalışanlar da sigortalıdırlar. Bunların dışında; tarım veya orman işlerinde süreksiz olarak çalışanlar, Türkiye İş Kurumu tarafından organize edilen toplum yararına çalışma programından faydalananlar, tutukevi ve ceza infaz kurumlarının atölye gibi tesislerinde çalışan tutuklu ve hükümlüler, yine SSGSSK m. 5 uyarınca çıraklar, stajyerler ve kursiyerler, Türk işveren tarafından yurt dışında çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçiler ve bir ay içerisinde en az 10 gün ev işlerinde çalışanlar 4/a kapsamında sigortalı sayılırlar²²².

03.03.2022]; (YHGK., 2004/529 E., 2004/527 K., 13.10.2004 T.) www.lexpera.com [E.T. 03.03.2022]; Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 76.

²¹⁸ Kayacan, a.g.e., s. 30; Tunca, a.g.m., s. 788; Kaya, a.g.m., s. 337, 338; Doğan, a.g.t., s. 48, 49.

²¹⁹ Sümer, a.g.e., s. 102, 103; Huriye Karataş, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu*, 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019), s. 19; Doğan, a.g.t., s. 49.

²²⁰ Aslıhan Kayık Aydınalp, “Sosyal Güvenlik Hukukunda Sigortalılık Hallerinin Çakışması”, *Terazi Hukuk Dergisi*, c. 1, S.106 (Ankara, 2015), s. 27, 28.

²²¹ Alp, a.g.e., s. 104, 105; Canan Ruhi ve Ahmet Cemal Ruhi, *İş Kazası veya Meslek Hastalıkları İle İlgili Tespit, Tazminat ve Rücuat Tazminat Davaları*, 3. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), s. 56; Doğan, a.g.t., s. 51.

²²² Ruhi ve Ruhi, a.g.e., s. 22, 23, 51; Karataş, a.g.e., s. 19, 20; Doğan, a.g.t., s. 51-53.

Köy ve mahalle muhtarları, ticari veya serbest meslek kazancı nedeniyle gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı olanlar, belirli şirket ortakları, tarımsal faaliyette bulunanlar, jockey ve antrenörler ile avukat ve noterler ise SSGSSK m. 4/1-b kapsamında sigortalı sayılmışlardır²²³. 4/b kapsamında sigortalı sayılmak için bağlı olunan vergi dairesi, meslek odası veya ilgili diğer kuruluşlara bildirimde bulunmak yeterlidir²²⁴.

Kamu kurumlarında ilgili kadrolarda sürekli çalışan devlet memurları, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, belediye başkan ve il encümenlerinin seçim ile belirlenen üyeleri ise 4/c kapsamında sigortalı sayılırlar. SSGSSK kapsamındaki kısa vadeli sigorta kollarına dair hükümler bu çalışanlar için uygulanmaz²²⁵.

Sosyal sigortalar hukuku bakımından da iş kazasının; kazaya uğrayanın sigortalı olması, sigortalının kazaya uğraması, bedensel veya ruhsal zarara uğrama ve kaza ile zarar arasında illiyet bağının bulunması olmak üzere 4 temel unsuru bulunmaktadır. Ancak sosyal sigortalar hukukunda bireysel iş hukukundan farklı olarak sigortalı işçinin kendi kastı ya da ağır kusuru nedeniyle kazanın gerçekleşmesi durumunda, diğer koşulların varlığı halinde, iş kazasından söz edilebilecektir. Bu kapsamda; üçüncü kişilerin kastı, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranışları, hatta işçinin intihar etmesi bile iş kazası olarak değerlendirilebilmektedir²²⁶. Dinlenme saatlerinde geçirilen kazalar da iş kazası sayıldığı gibi yıllık izin deyken işyerini ziyarete giden sigortalının geçirdiği kazaların da iş kazası sayılabileceği belirtilmiştir²²⁷. İşçinin işyerine ait araç ile işyeri bahçesinde beklerken yaşanan sel baskını sonucunda ölmesine ilişkin bir olayda Yargıtay, söz konusu sel baskınında ölen işçinin iş kazası sonucunda ölmüş olduğunu ve olayda kaçınılmazlık unsurunun bulunmadığı yönünde karar vermiştir²²⁸.

²²³ Ruhi ve Ruhi, a.g.e., s. 56-59; Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 139-145; Kayık Aydınalp, a.g.m., s. 27, 28.

²²⁴ Doğan, a.g.t., s. 53.

²²⁵ Ruhi ve Ruhi, a.g.e., s. 58, 59; Doğan, a.g.t., s. 53.

²²⁶ (Y. 10. HD., 2004/4465 E., 2004/6425 K., 05.07.2004 T.) www.lexpera.com [E.T. 05.03.2022]; Sümer, a.g.e., s. 105; Doğan, a.g.t., s. 54, 55.

²²⁷ A. Yılmaz, a.g.m., s. 112.

²²⁸ (Y. 10. HD., 2015/25354 E., 2016/3992 K., 24.03.2016 T.) www.lexpera.com [E.T. 05.03.2022].

Yargıtay, işçiyi koruma ilkesinin de etkisiyle özellikle de SSGSSK kapsamındaki iş kazasının sınırlarını geniş tutmaktadır. Bu kapsamda Yargıtay, verilen işin yürütümü sırasında işçinin uğradığı kazayı iş kazası olarak nitelendirmektedir²²⁹.

Trafik kazaları, SSGSSK kapsamında iş kazası sayılabilmektedir. Bu durumda, trafik iş kazasından söz edilecektir²³⁰. Trafik iş kazasının varlığının iddia edildiği bir olayda, mahkeme tarafından çözülmesi gereken ilk sorun kazanın bir trafik kazası mı yoksa trafik iş kazası mı olduğunun araştırılıp ortaya konmasıdır²³¹. Ayrıca trafik iş kazasında işveren ve sürücü açısından iş kazası, diğer taraf için ise normal trafik kazası olabilir²³².

SSGSSK m. 13 kapsamında genel olarak kazanın, gerçekleştirilen iş ile ilgili olması şartı aranmamaktadır. Sigortalıya daha geniş koruma imkanı sağlamak için kazaların iş kazası sayılması konusunda geniş bir çerçeve çizilmektedir. SSGSSK m. 13 kapsamında yer alan durumlarda, karine olarak kaza ile yürütülen iş arasında illiyet bağının bulunduğu kabul edilir. Ancak Yargıtay'ın da karar verirken her olayın meydana geliş biçimine göre değerlendirme yaptığını, bu durumun da hakkaniyet anlayışına daha uygun düştüğünü belirtmek gerekir²³³.

Sosyal sigorta kanunları ülkesel olup kural olarak yabancı ülkelerde meydana gelen sigorta olaylarına uygulanmazlar. Ancak sosyal sigorta kanunlarının kişiselliği gereğince sigortalının tabi olduğu sosyal güvenlik mevzuatı, geçici görevle yurt dışına gönderilen sigortalıyı orada da takip edecektir²³⁴.

²²⁹ (Y. 9. HD., 1972/35973 E., 1973/5522 K., 15.03.1973 T.) Balcı, Soner, Aydoğdu, Yener, a.g.e., s. 303.

²³⁰ Karakaş, a.g.e., s. 121, 122; Abdurrahman Akman ve Mesut Cemil İşler, “Trafik İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi”, *Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, c.4, S. 2 (Kırıkkale, 2012), s. 22.

²³¹ (Y. 10. HD., 2014/7200 E., 2014/8985 K., 17.04.2014 T.) Sami Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 3. bs. (Ankara: Adalet Yayınevi, 2017), s. 64-66.

²³² (Y. 4. HD., 2013/1312 E., 2013/7145 K., 17.04.2013 T.) Narter, a.g.e., s. 78.

²³³ Kayacan, a.g.e., s. 31-33; Doğan, a.g.t., s. 57-59.

²³⁴ Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 112.

BÖLÜM II

İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞU

1. İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN KAYNAĞI, TÜRLERİ VE KOŞULLARI

İşverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğunun kaynağı, TBK m. 417/3 hükmü gereği, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumluluktur²³⁵.

İşverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğunun türleri ise kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluk olmak üzere iki temel ayrıma dayanmaktadır. Kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğu ile kusursuz sorumluluğa yakın kusur sorumluluğu hali olarak nitelendirilen objektif sorumluluk da çalışma kapsamında incelenecektir²³⁶.

İşverenin iş kazası nedeniyle hukuki sorumluluğunun ortaya çıkabilmesi için bir iş kazası meydana gelmiş olması, bu konuda işverenin kusurunun bulunması, iş kazasının çalışanın bedensel veya ruhsal zararına ya da ölümüne neden olması ve iş

²³⁵ (YHGK. 2021/13 E., 2021/301 K., 18.03.2021 T.) www.lexpera.com [E.T. 11.04.2022]; (Y. 10. HD., 2020/8074 E., 2021/8719 K., 22.06.2021 T.) www.lexpera.com [E.T. 10.04.2022]; Ayşe Ledün Akdeniz, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, c. 72, S. 2 (İstanbul, 2014), s. 7; K. Ahmet Sevimli, “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 36 (İstanbul, 2013), s. 133.

²³⁶ Karakaş, a.g.e., s. 732, 733; Solak, a.g.e., s. 14.

kazası ile gerçekleşen sonuç arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir²³⁷.

İşverenin sorumluluğu asıl olup işin alt işverene bırakıldığı durumlarda müteselsil sorumluluk söz konusu olmaktadır. Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı söz konusu işyeri kapsamında kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Alt işveren ile asıl işveren, müteselsil sorumluluk hükümleri kapsamında sorumludurlar. Asıl işverenin sorumluluğunun niteliği kusursuz sorumluluk olup asıl işveren, alacaklıya yaptığı ödeme nedeniyle alt işverene rücu edebilme hakkına da sahiptir²³⁸. Asıl işveren ile alt işveren, aralarında yapacakları sözleşme ile sorumluluğun sadece alt işverende olacağına karar verebilirler. Ancak bu durum, işçi bakımından sonuç doğurmayacaktır²³⁹. Muvazaalı alt işveren ilişkisine benzer sonuçlar doğuran “asıl işverenin işi ehil ve yeterli donanıma sahip alt işverene devretme yükümlülüğü”, Yargıtay tarafından kabul edilmekte olup bu yükümlülüğe aykırı davranılması halinde alt işverenin işçilerinin asıl işverenin işçisi gibi değerlendirileceği belirtilmiştir²⁴⁰.

1.1 İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğunun Kaynağı

İşverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğu, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanmaktadır²⁴¹. Yani işçi, iş kazası sonucunda uğramış olduğu zararın tazmini

²³⁷ Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 245, 246; Kayacan, a.g.e., s. 92; Karataş, a.g.e., s. 64.

²³⁸ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 152, 153; Karataş, a.g.e., s. 74.

²³⁹ (Y. 10. HD., 2020/7864 E., 2021/3396 K., 16.03.2021 T.) www.lexpera.com [E.T. 14.04.2022]; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 153-155; Karataş, a.g.e., s. 75.

²⁴⁰ (Y. 12. CD., 2013/26452 E., 2014/22392 K., 11.11.2014 T.) Narter, a.g.e., s. 549.

²⁴¹ İnciroğlu, a.g.e., s. 122; Kayacan, a.g.e., s. 91; Ahmet Terzioğlu ve Ali Burak Aksungur, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu”, *Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi*, c. 3, S. 6 (Diyarbakır, 2019), s. 26.

için sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumluluk hükümlerine dayanabilecektir²⁴².

Akdi sorumluluk olarak da bilinen sözleşme sorumluluğu; borçlunun, tarafı olduğu sözleşmeden doğan borç ilişkisinde, söz konusu sözleşmeye aykırı davranışlarda bulunarak sözleşmenin diğer tarafı olan alacaklıya verdiği zararları tazmin etme yükümlülüğü altında olmasını ifade etmektedir²⁴³. Bu durum borca aykırılık teşkil etmektedir²⁴⁴. İş sözleşmesinin işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran niteliği nedeniyle işçi, işverene karşı sadakat yükümlülüğü altındayken işveren ise işçiyi gözetmekle yükümlüdür²⁴⁵. İşverenin bu borcunu yerine getirmemesi nedeniyle meydana gelen iş kazalarından dolayı sorumluluğu doğmaktadır²⁴⁶. Bu bakımdan işveren, dürüstlük kuralı kapsamında işçiyi koruma yükümlülüğü altındadır. Yani işveren, işçinin edim dışındaki mal ve şahıs varlıklarına zarar vermemekle yükümlüdür²⁴⁷. Söz konusu yükümlülük iş sözleşmesi kapsamında bir tür yan yükümlülük olup edim menfaati ile doğrudan ilişkili değildir ve edim yükümlülüğünden bağımsız bir nitelik taşımaktadır²⁴⁸.

TBK m. 417’de işverenin, işçinin kişiliğinin korunmasına yönelik yükümlülükleri yer almaktadır. İşverenin, madde doğrultusundaki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle gerçekleşen iş kazası sonucunda tazminat sorumluluğu ortaya

²⁴² Ali Ekin, *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)*, 1. bs. (Ankara: Yetkin Yayınları, 2010), s. 54; İnciroğlu, a.g.e., s. 122; Kayacan, a.g.e., s. 91.

²⁴³ Akıntürk ve Ateş, a.g.e., s. 85, 86.

²⁴⁴ Akıntürk ve Ateş, a.g.e., s. 86; Hüseyin Hatemi, *Kişiler Hukuku*, 8. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2020), s. 68.

²⁴⁵ (Y. 10. HD., 2020/8074 E., 2021/8719 K., 22.06.2021 T.) www.lexpera.com [E.T. 10.04.2022]; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 182; Leyla Kılıç, *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu*, 1. bs. (Ankara: Yetkin Yayınları, 2006), s. 40.

²⁴⁶ Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 245.

²⁴⁷ Bayram, a.g.m., s. 1104; İbrahim Aydın, “İşverenin Koruma Yükümlülüğüne İlişkin Düzenlemelerin Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Değerlendirilmesi”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 12, S. 1-2 (Konya, 2004), s. 53.

²⁴⁸ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 63, 64; Aydın, a.g.m., s. 52.

çıkılmaktadır²⁴⁹. TBK m. 417/3 gereğince işverenin Kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölmesi, vücut bütünlüğünün zedelenmiş olması ya da kişilik haklarının ihlal edilmiş olması sonucunda ortaya çıkan zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. TBK m. 417/3 hükmü haricinde de işverenin sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumluluğuna gidilebilecektir. Çünkü iş kazası meydana geldiğinde ilgili iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı hareket eden işveren, hizmet sözleşmesinden doğan işçiyi gözetme borcunu yerine getirmemiş olur ve bu nedenle sözleşmeye aykırılık hükümleri uygulama alanı bulur²⁵⁰.

İş kazasından doğan tazminat taleplerinde sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumluluk hükümlerinin uygulanması nedeniyle; işverenin sorumluluktan kurtulabilmesi için gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini aldığını veya söz konusu yükümlülüklerini kendi kusuru olmaksızın yerine getiremediğini ispat etmesi gerekmektedir²⁵¹.

İşçiyi koruma borcu kapsamında iş kazaları borca aykırılık teşkil etmektedir. Bu bakımdan doğacak zararların tazmini sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumluluk hükümlerine tabi olacaktır. Gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle meydana gelen iş kazasında işçinin ölümü halinde destekten yoksun kalanlar da iş sözleşmesinin tarafı olmamalarına karşın sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk esasına dayanabileceklerdir²⁵².

Sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumlulukta TBK m. 112 hükmü gereği ispat yükü borçlu taraf olan işverenin üzerindedir. Sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan

²⁴⁹ Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 246; İnciroğlu, a.g.e., s. 122; Kılıç, a.g.e., s. 47; Kayacan, a.g.e., s. 90, 91; Karakaş, a.g.e., s. 730; Karataş, a.g.e., s. 53.

²⁵⁰ (YHGK., 2015/2682 E., 2019/986 K., 01.10.2019 T.) www.lexpera.com [E.T. 10.04.2022].

²⁵¹ Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 248; Kayacan, a.g.e., s. 90, 91; Solak, a.g.e., s. 12.

²⁵² Ekin, a.g.e., s. 55; Kılıç, a.g.e., s. 170, 171; Sevimli, a.g.m., s. 134.

sorumluluğa bağlı talepler, TBK m. 146 gereği 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidirler²⁵³.

1.2 İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğunun Türleri

İşveren, herhangi bir sınırlama olmaksızın iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli bütün önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren bu kapsamda işçinin yaşamı, beden bütünlüğü ve sağlığı gibi kişilik değerlerini korumakla yükümlüdür. Bu nedenle işveren, kişiliği koruma borcu bakımından gerekli olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Aksi halde bunun sonucu olarak gerçekleşen iş kazalarından sorumlu olacaktır²⁵⁴. İş kazası nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği bakımından tartışmalar mevcut olmakla birlikte kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluk olmak üzere iki temel sorumluluk hali ile kusur sorumluluğunun türleri olan subjektif kusur sorumluluğu ile objektif kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğu hallerinden bahsetmek mümkündür²⁵⁵.

1.2.1 Kusur sorumluluğu

TBK m. 49 hükmü gereğince kusurlu ve hukuka aykırı bir fiil ile başkasına zarar veren, söz konusu zararı gidermekle yükümlüdür. Ayrıca zarara sebep olan fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile ahlaka aykırı sayılan bir fiil ile başkasına kasten zarar veren de söz konusu zararı gidermekle yükümlüdür. TBK m. 49 hükmü, kusurun tanımını içermese de sorumluluk hukukunun genel hükmü niteliği

²⁵³ Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 248; Ekin, a.g.e., s. 54, 55; İnciroğlu, a.g.e., s. 140, 141; Solak, a.g.e., s. 14; Kılıç, a.g.e., s. 169, 170; Akdeniz, a.g.m., s. 7; Sevimli, a.g.m., s. 133.

²⁵⁴ İnciroğlu, a.g.e., s. 115, 116; Karakaş, a.g.e., s. 732; Karataş, a.g.e., s. 55, 56; Levent Akın, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, c. 20, S. 1 (İstanbul, 2014), s. 658.

²⁵⁵ Karakaş, a.g.e., s. 732, 733; Solak, a.g.e., s. 14.

taşımaktadır²⁵⁶. Kusur TBK m. 49 hükmü kapsamında; hukuka aykırı sonuca yönelen, hukuk ve ahlak kuralları tarafından reddedilen veya kınanan bir irade veya irade eksikliği olarak tanımlanabilir²⁵⁷.

Kusur, hukuka aykırı nitelikteki fiili bilerek ve isteyerek gerçekleştirmek şeklinde ortaya çıkabileceği gibi hukuka aykırılık sonucundan kaçınabilmek için gerekli dikkat ve özenin eksik gösterilmesi şeklinde de ortaya çıkabilir. Bu bakımda, kast ve ihmal olmak üzere iki kusur türü bulunmaktadır. Kast, hukuka aykırı sonucu öngörerek bu sonucun doğmasını istemektir. Yani kastta bilme ve isteme unsurları bulunmaktadır. İhmalde ise hukuka aykırı sonuç istenmemekte buna karşılık gerekli tedbirlerin alınmaması nedeniyle söz konusu sonucun doğmasına sebep olunmaktadır²⁵⁸.

1.2.1.1 Subjektif kusur sorumluluğu

Subjektif kusur sorumluluğu, failin kişisel özellikleri bakımından değerlendirme yapılması görüşüdür. Bu bakımdan failin içinde bulunduğu psikolojik durum, failin kişisel yetenekleri, eğitim ve öğretim düzeyi, yetiştirilme şartları ve mesleki becerisi gibi etmenler, faile yüklenecek kusurun derecesini belirlemekte dikkate alınacaktır²⁵⁹.

Ayırt etme gücüne sahip olma durumu, TMK m. 13 hükmünde: *“Yaşının küçüklüğü yüzünden veya akıl hastalığı, akıl zayıflığı, sarhoşluk ya da bunlara benzer sebeplerden biriyle akla uygun biçimde davranma yeteneğinden yoksun olmayan*

²⁵⁶ Ömer Ekmekçi, Başak Baysal, İrem Yayvak Namlı, *Uygulamalı Tazminat Hukuku*, 1. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2022), s. 6; Mustafa Kılıçoğlu, *Tazminat Hukuku*, 6. bs. (Ankara: Bilge Yayınevi, 2016), s. 7, 8; Habip Oğuz, “Sorumluluk Hukukunda Kusur”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S. 28 (Ankara, 2016), s. 276.

²⁵⁷ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 118; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 8; H. Oğuz, a.g.m., s. 276, 277.

²⁵⁸ (YHGK., 2017/1425 E., 2021/1174 K., 07.10.2021 T.) www.lexpera.com [E.T. 12.04.2022]; (YHGK., 2017/3150 E., 2021/870 K., 29.06.2021 T.) www.lexpera.com [E.T. 12.04.2022]; Jale G. Akipek, Turgut Akıntürk, Derya Ateş, *Türk Medeni Hukuku, Başlangıç Hükümleri-Kişiler Hukuku*, 12. bs. (İstanbul: Beta Yayınları, 2015), s. 405, 406; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 118-121; Akıntürk ve Ateş, a.g.e., s. 90; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 7, 8; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 7; Kılıç, a.g.e., s. 156.

²⁵⁹ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 6; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 10; H. Oğuz, a.g.m., s. 277, 279.

herkes, bu Kanuna göre ayırt etme gücüne sahiptir.” şeklinde sayılmıştır. TMK m. 15 hükmünde ise ayırt etme gücü bulunmayan kimselerin fiillerinin Kanunda gösterilen ayırık durumlar haricinde hukuki sonuç doğurmayacağı düzenlenmiştir. İlgili TMK hükümleri kapsamında ayırt etme gücü, akla uygun biçimde davranma yeteneği olarak ifade edilebilir. Şüphesiz ki TMK m. 13 hükmünde sayılan sebeplerden birinin varlığı halinde akla uygun biçimde davranılmaması halinde ayırt etme gücünün bulunmadığı kabul edilir²⁶⁰. Ayırt etme gücü, kusur sorumluluğu bakımından temel ögeler arasında yer almaktadır. Objektif kusur sorumluluğunun katı şekilde uygulandığı durumlarda ayırt etme gücünün önemi azalmakta hatta ortadan kalkmaktadır. Subjektif kusur sorumluluğunda ise ayırt etme gücüne sahip olmayan bir kişiye sorumluluk yüklenemeyeceğinden hareketle ayırt etme gücünün kusur bakımından vazgeçilmez nitelikte olduğu vurgulanmaktadır²⁶¹.

1.2.1.2 Objektif kusur sorumluluğu

Objektif kusur sorumluluğu veya kusurun objektifleştirilmesi; işverenin, işçiyi gözetme borcuna aykırı davranışı nedeniyle oluşan iş kazasından kusuru oranında sorumlu tutulması temeline dayanan bir sorumluluk çeşididir²⁶². TBK m. 114 gereği işveren, her türlü kusurundan sorumludur²⁶³. Benzer şekilde İsviçre hukukunda da işverenin kast veya ağır kusurunun bulunması şartı aranmamakta, işverenin hafif kusuru bile sorumluluğunu doğurmaktadır²⁶⁴. Hukukumuzda işverenin kusurunun

²⁶⁰ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 286-288; M. Kemal Oğuzman, Özer Seliçi, Saibe Oktay-Özdemir, *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*, 20. bs. (İstanbul: Filiz Kitabevi, 2021), s. 56-63; Hatemi, a.g.e., s. 22, 23.

²⁶¹ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 10; H. Oğuz, a.g.m., s. 280.

²⁶² Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 6; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 10; Solak, a.g.e., s. 18; H. Oğuz, a.g.m., s. 279.

²⁶³ Süzek, a.g.e., s. 433.

²⁶⁴ İlhan Ulsan, *Fransız, Alman ve İsviçre Hukuklarında İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşveren Sorumluluğunun Düzenlenmesi*, 1. bs. (İstanbul: Aristo Yayınevi, 2021), s. 21; Kemal Oğuzman, “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, c. 34, S. 1-4 (İstanbul, 1968), s. 329-331.

ağırlığı, TBK m. 51 gereği, tazminat miktarının belirlenmesinde önem taşımaktadır²⁶⁵.

Objektif kusur sorumluluğu bakımından kusurun belirlenmesi, objektif kıstaslar esas alınarak yapılmalıdır. Bu doğrultuda işverenin mevzuatta belirlenen iş sağlığı ve güvenliği önlemler ile bilim ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda alması gereken tedbirler bakımından dikkatli bir işverenin göstermesi gereken özen esas alınarak değerlendirme yapılacaktır²⁶⁶.

Kusurun belirlenmesinde objektif kıstasların kullanılması, bu kıstasların değişmez ve mutlak nitelikte olduğu anlamına gelmediği gibi bütün kişiler ve durumlar bakımından da aynı olacağı anlamına gelmez. Yani objektif kusur sorumluluğu kapsamında herkesten aynı davranış beklenilmez, aynı şartlar altında bulunan kişilerden aynı davranış şekilleri beklenir²⁶⁷. İşveren bu doğrultuda bilgisizliği, tecrübesizliği ve mali durumu gibi kişisel sebepleri gerekçe göstererek sorumluluktan kurtulamaz. İşveren yalnızca oluşan kazada herhangi bir kusuru olmadığını, kendisi ile aynı şartlar altındaki makul, dikkatli ve dürüst bir işverenin alabileceği tüm tedbirleri aldığını, bu kapsamda alınacak başka bir tedbirin bulunmadığını ispat ederse sorumluluktan kurtulabilecektir²⁶⁸.

Objektif kusur sorumluluğu kapsamında işveren, İSGK m. 4 ve m. 5 hükümleri ile bu hükümlere uygun olarak yürürlüğe giren ilgili iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri hükümlerini uygulamakla yükümlüdür. Mevzuatta belirtilen bu önlemlerin alınmasının yanında yazılı olmayan ve teknolojik gelişmeler sonucunda gerekli hale gelen önlemlerin de işveren tarafından alınması gerekmektedir. Aksi takdirde işverenin kusurlu davranışta bulunduğu kabul edilecektir²⁶⁹.

²⁶⁵ Süzek, a.g.e., s. 433; H. Oğuz, a.g.m., s. 279.

²⁶⁶ (YHGK., 2013/586 E., 2014/95 K., 12.02.2014 T.) www.lexpera.com [E.T. 12.04.2022]; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 6; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 10; Solak, a.g.e., s. 18; H. Oğuz, a.g.m., s. 277, 278.

²⁶⁷ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 6; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 10, 11; Ekin, a.g.e., s. 53.

²⁶⁸ Ekin, a.g.e., s. 53; Solak, a.g.e., s. 18.

²⁶⁹ Solak, a.g.e., s. 19.

Objektif kusur sorumluluğu görüşü ile kusur sorumluluğunun kapsamı genişletilerek kusursuz sorumluluk hükümlerine yaklaştırılmıştır²⁷⁰. Ancak kusursuz sorumluluk ile objektif kusur sorumluluğunun birbirinden ayrıldığını ifade etmek gerekir. Kusursuz sorumluluk uygulamasında işverenin sorumluluğunun doğması için işverenin kusuru aranmamakta, işverenin işletmesi ile oluşan zarar arasında illiyet bağının bulunması yeterli olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle illiyet bağı kesilmediği sürece işveren kusursuz olduğunu ispatlasa da sorumluluktan kurtulamaz. Objektif kusur sorumluluğunda ise işverenin sorumluluğundan bahsedebilmek için işverenin kusurunun varlığı aranır. Ancak bu sistemde sorumluluk, işverenin kusurlu davranışı sonucunda objektif olarak belirlenen bir işveren profiline göre davranması gerektiği gibi davranmaması sonucunda ortaya çıkmaktadır²⁷¹.

Objektif kusur sorumluluğu, işveren bakımından olduğu gibi işçi bakımından da geçerli olabilmektedir. İş kazası sonucunda işverenin kusurunun belirlenmesinde uygulandığı gibi işçinin iş kazasındaki kusurunun belirlenmesinde de objektif kıstasların uygulanması gerekmektedir²⁷².

Objektif kusur sorumluluğu, her ne kadar kusur sorumluluğuna oranla işverenin sorumluluğunun sınırlarını genişletse de işverenin hareket alanını kusursuz sorumluluk hali kadar daraltmaması ve kusur sorumluluğuna oranla işçiye daha etkin güvence sağlaması bakımından konu kapsamında önemli bir yere sahiptir.

1.2.2 Kusursuz sorumluluk

Sanayileşme ile birlikte, işyerlerinde gerçekleşen iş kazalarının büyük bir kısmı kompleks üretim süreci nedeniyle, işveren ya da işçinin kusuru olmadan meydana gelmektedir. Kusur sorumluluğu ilkesi nedeniyle işçinin uğradığı zararın bazı

²⁷⁰ Süzek, a.g.e., s. 433, 434; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 271; Ekin, a.g.e., s. 53; Karakaş, a.g.e., s. 733; Solak, a.g.e., s. 19.

²⁷¹ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 6; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 10, 11; Ekin, a.g.e., s. 53, 54; H. Oğuz, a.g.m., s. 279.

²⁷² Solak, a.g.e., s. 19.

durumlarda tazmin edilememesi, tehlike sorumluluğu ve mesleki risk gibi birtakım kusursuz sorumluluk hallerinin doğmasına neden olmuştur²⁷³.

Kusursuz sorumluluk görüşü, kusuru olmasa bile işvereni iş kazasından hukuki olarak sorumlu tutmaktadır. Bu kapsamda işveren, kusuru olmasa bile sebebiyet verdiği zararı tazminle yükümlüdür²⁷⁴. Benzer şekilde AY m. 125 hükmü gereği kamu idaresi de kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödeme yükümlülüğü altındadır²⁷⁵. Kusursuz sorumluluk esasında işverenin sorumluluğunun belirlenmesi için kusurunun varlığı gerekmez. Olay ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması, işverenin sorumluluğunun belirlenmesi için yeterlidir. Bu doğrultuda işverenin sorumluluktan kurtulabilmesi, yalnızca illiyet bağının kesildiği durumlarda gündeme gelmektedir²⁷⁶.

Kusursuz sorumluluk görüşü, kusurun bulunmadığı veya ispat edilemediği durumlarda da zararın işverene yüklenmesi nedeniyle eleştirilmiştir²⁷⁷. Buna karşılık işverenin sorumluluğunu kusur sorumluluğu olarak kabul etmenin, İş Hukukunun temel amaçlarından olan işçiyi koruma amacı ile bağdaşmayacağı da savunulmuştur²⁷⁸. Kusursuz sorumluluğu esas alan bir başka görüşte ise, SGK'nın yeterli kaynağa sahip olmadığı için zararı SGK tarafından giderilmeyen işçinin asıl sorumluya başvurmasının kaçınılmaz olacağı bu durumda da asıl sorumlunun sorumluluğunu sınırlandırmanın adalete uygun düşmeyeceği ifade edilmiştir²⁷⁹. Görüldüğü üzere kusursuz sorumluluk görüşü, esas olarak işçinin zararını tazmin etmesi amacına yönelmiş ve İş Hukukunun temel motivasyonlarından birinin bu olduğunu vurgulamıştır.

²⁷³ Akıntürk ve Ateş, a.g.e., s. 95; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 18; Ekin, a.g.e., s. 46; Kayacan, a.g.e., s. 56, 57; Solak, a.g.e., s. 15; Kılıç, a.g.e., s. 159, 160.

²⁷⁴ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 138; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 19; İnciroğlu, a.g.e., s. 130; Kayacan, a.g.e., s. 56-58; Karataş, a.g.e., s. 58.

²⁷⁵ Lütfi İnciroğlu, *Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu*, 2. bs. (Ankara: Adalet Yayınevi, 2017), s. 108.

²⁷⁶ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 138, 139; Kayacan, a.g.e., s. 56; Karakaş, a.g.e., s. 733; Solak, a.g.e., s. 15.

²⁷⁷ Kayacan, a.g.e., s. 58; Karataş, a.g.e., s. 58, 59.

²⁷⁸ Kayacan, a.g.e., s. 58; Cengiz, a.g.m., s. 131; Ledün Akdeniz, a.g.m., s. 18, 19.

²⁷⁹ Cengiz, a.g.m., s. 132.

1.2.2.1 Tehlike sorumluluğu

Tehlike sorumluluğu, işverenin sorumlu tutulması için kusurunun ya da objektif özen yükümlülüğünün önem taşımadığı, sorumluluğun doğrudan doğruya önemli ölçüde tehlike arz eden işletmenin faaliyetlerine dayandığı bir sebep sorumluluğu niteliği taşımaktadır²⁸⁰. Bu kapsamda Yargıtay tarafından verilen bazı kararlarda işverenin sorumluluğunun bir tehlike sorumluluğu olduğuna değinilmiştir. Yargıtay'ın bu görüşünde riskin, işveren tarafından katlanılması gereken bir kavram olduğu düşüncesi etkili olmuştur²⁸¹.

Tehlike sorumluluğu, bir kusursuz sorumluluk türü olup TBK m. 71'de düzenlenmiştir. TBK m. 71/2'de: *“Bir işletmenin, mahiyeti veya faaliyette kullanılan malzeme, araçlar ya da güçler göz önünde tutulduğunda, bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olduğu sonucuna varılırsa, bunun önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletme olduğu kabul edilir. ...”* şeklinde tanımlanan “önemli ölçüde tehlike arz eden işletme” kavramı, tehlike sorumluluğunun uygulanması bakımından oldukça önemlidir. Çünkü tehlike sorumluluğu, yalnızca önemli ölçüde tehlike arz eden işletmelerde söz konusu olabilir²⁸². Bu doğrultuda; yüksek gerilim hatları, baz istasyonları, maden ocakları ve demir-çelik fabrikaları gibi tehlikeli işletmeler, “önemli ölçüde tehlike arz eden işletme” kapsamında değerlendirilebilir²⁸³. Ayrıca herhangi bir kanunda, benzer tehlikeler arz eden işletmeler bakımından özel bir tehlike sorumluluğu öngörülmüşse, bu işletme de önemli ölçüde tehlike arz eden işletme olarak kabul edilecektir. Bu bakımdan önemli ölçüde tehlike arz eden

²⁸⁰ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 146; Akıntürk ve Ateş, a.g.e., s. 95, 103; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 51-53; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 274; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 22; İnciroğlu, a.g.e., s. 134; Solak, a.g.e., s. 20.

²⁸¹ (Y. 21. HD., 2016/18006 E., 2018/1492 K., 20.02.2018 T.) www.lexpera.com [E.T. 12.04.2022]; (Y. 21. HD., 2005/120 E., 2005/3876 K., 18.04.2005 T.) www.lexpera.com [E.T. 12.04.2022]; Karataş, a.g.e., s. 58, 59; Cengiz, a.g.m., s. 133, 134.

²⁸² İ. Erdoğan, a.g.e., s. 146; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 51; İnciroğlu, *İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Çalışan ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları*, s. 134; Solak, a.g.e., s. 20; Tuğçe Oral, “Türk Borçlar Kanunu'nun 71. Maddesi Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından ve Meslek Hastalığından Doğan Tehlike Sorumluluğu”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S. 17 (Ankara, 2014), s. 283, 284.

²⁸³ Akıntürk ve Ateş, a.g.e., s. 103; Cengiz, a.g.m., s. 133.

işletmenin faaliyetine hukuk düzeni tarafından onay verilmiş olsa bile zarar görenler, söz konusu işletmenin faaliyetlerinin sebep olduğu zararın uygun bir bedelle denkleştirilmesini talep edebilirler²⁸⁴. Bu durumda zarar görenlerin bazı zararlara katlanmaları gerekecektir. Ancak gerekli izinler alınmamışsa işletme, oluşan tüm zarardan sorumlu olacaktır²⁸⁵.

Tehlike sorumluluğundan bahsedebilmek için ayrıca önemli ölçüde tehlike arz eden işletmenin varlığı ile zararın işletmede sürdürülen faaliyetin tipik tehlikesi nedeniyle gerçekleşmiş olması şartlarının bir arada gerçekleşmesi gerekir. Yani işletme faaliyetinin oluşturduğu tipik tehlike ile oluşan zarar arasında uygun bir illiyet bağının bulunması gerekmektedir²⁸⁶. Bu kapsamda uygun illiyet bağıni kesen yani işverenin sorumluluğunu kaldıran durumlar dışında kurtuluş karinesi bulunmamaktadır. Yani tehlike sorumluluğu, işveren bakımından mutlak bir sorumluluk teşkil etmektedir²⁸⁷. Bu kapsamda diğer sorumluluk hallerinde de geçerli olduğu gibi mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusuru hallerinde, illiyet bağı kesilir²⁸⁸. Tehlike sorumluluğunun bu özelliği de dikkate alındığında uygulamada kaçınılmazlık durumu gündeme geldiğinde yani işverenin, işyerinde gerekli bütün tedbirlerin alınmasına rağmen iş kazasının gerçekleştiği durumlarda, sorumluluğun tamamının işçinin üzerine bırakılması hakkaniyete aykırı olarak görülmüş ve oluşan zarara belli bir oranda işverenin de katılması gerektiği savunulmuştur²⁸⁹.

²⁸⁴ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 146; Akıntürk ve Ateş, a.g.e., s. 104; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 24; İnciroğlu, a.g.e., s. 134, 135; Solak, a.g.e., s. 20; Cengiz, a.g.m., s. 132.

²⁸⁵ İnciroğlu, a.g.e., s. 134; Solak, a.g.e., s. 21.

²⁸⁶ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 145, 146; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 53, 54; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 22; İnciroğlu, a.g.e., s. 134; Solak, a.g.e., s. 21; Cengiz, a.g.m., s. 132, 133; Oral, a.g.m., s. 286.

²⁸⁷ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 22; İnciroğlu, a.g.e., s. 137; Solak, a.g.e., s. 21.

²⁸⁸ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 29-33; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 22; İnciroğlu, a.g.e., s. 137; A. Murat Demircioğlu ve Arzu Şen Kalyon, "İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 15 (İzmir, 2013), s. 44; Oral, a.g.m., s. 292.

²⁸⁹ (YHGK., 2012/1121 E., 2013/386 K., 20.03.2013 T.) www.lexpera.com [E.T. 12.04.2022]; Solak, a.g.e., s. 21.

1.2.2.2 Diğer kusursuz sorumluluk türleri

TBK m. 66 kapsamında adam çalıştıran; görevlendirdiği söz konusu çalışanın, işin yapılması esnasında başkalarına verdiği zararı giderme yükümlülüğü altındadır. Bu sorumluluk, özen sorumluluğu olarak düzenlenmiş olup doğrudan doğruya kanundan kaynaklanan bir kusursuz sorumluluk halidir. Bu kapsamda kamu işvereni de çalışanın kusurlu davranışı ile başkalarına verdiği zarardan sorumludur. İşverenin, adam çalıştıranın sorumluluğu kapsamında sorumlu tutulabilmesi için kusurlu olmasına gerek olmayıp işverenin otoritesi altındaki işçinin işin görülmesi sırasında zarara neden olduğunun kanıtlanması, işverenin sorumluluğu bakımından yeterlidir. Görevlendirilen çalışanın işin yapılması esnasında bir iş kazasına sebebiyet vermesi, bu sorumluluk türünün çalışma konusu bakımından örneğini oluşturmaktadır. İşveren; çalışanın seçerken, yürütülen işle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetim yükümlülüğünü yerine getirirken söz konusu zararın doğmasına engel olmak için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse, sorumluluktan kurtulacaktır. Ayrıca istihdam edilenin zarara sebep olan davranışının yürütülen işin devamı sırasında olmayıp kişisel nedenlere dayanması halinde de işverenin sorumluluğundan söz edilemeyecektir. Benzer şekilde üçüncü kişinin tam kusurlu davranışı da illiyet bağıını kesmekte ve işverenin sorumluluğunu engellemektedir. Adam çalıştıran, çalıştırdığı kişinin kusurundan kaynaklanan zarara maruz kalan kişiye ödediği tazminat için zarar veren çalışana, sadece söz konusu çalışanın doğrudan sorumlu olduğu ölçüde rücu hakkına sahiptir²⁹⁰.

TBK m. 116 kapsamında borçlu, borcunu yanında çalışanlar aracılığıyla ifa ediyorsa bu kişilerin işin yürütülmesi sırasında diğer tarafa verdikleri zararı karşılamakla yükümlüdür. Yardımcı kişilerin fiillerinden kaynaklanan sorumluluk, önceden yapılan bir anlaşma ile kısmen veya tamamen kaldırılabilir. Ancak TBK m. 116/3 hükmü gereği uzmanlığı gerektiren bir hizmet, meslek veya sanatın, yalnızca kanunun veya ilgili makamların verdiği izinle yürütülmesi durumunda, yardımcı kişilerin fiillerine ilişkin yapılan sorumsuzluk anlaşması kesin olarak hükümsüzdür.

²⁹⁰ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 140, 141; Akıntürk ve Ateş, a.g.e., s. 98-100; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namli, a.g.e., s. 39-42; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 305, 306; İnciroğlu, a.g.e., s. 133, 134, 136; Solak, a.g.e., s. 22-24.

Yardımcı kişilerin fiillerinden doğan sorumlulukta, adam çalıştırının sorumluluğundan farklı olarak kurtuluş karinesi getirilmesi mümkün değildir²⁹¹.

2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu (KTK)²⁹² m. 85'e göre bir motorlu aracın işletilmesi nedeniyle bir kimse ölmüş veya yaralanmışsa, motorlu aracın bir teşebbüs tarafından işletilmesi halinde motorlu aracın işleteni ve bağlı olduğu teşebbüsün sahibi, söz konusu doğan zarardan müşterek ve müteselsil olarak sorumlu tutulmuştur. Toplu taşıma araçlarının sebep olduğu trafik kazaları, bu sorumluluk türünün çalışma konusu bakımından örneğini oluşturmaktadır. İşverenin araç işleteni olmadığı durumlarda, söz konusu madde kapsamında sorumluluğuna gidilemeyecektir. Araç işletenin sorumluluğu bu bağlamda değerlendirildiğinde tehlike sorumluluğuna dayalı bir kusursuz sorumluluk halidir²⁹³. İşleten ve araç işleticisi teşebbüs sahibi, aracın sürücüsünün ve aracın kullanılmasına yardım eden kişilerin kusurundan kendi kusuru gibi sorumlu tutulmuştur²⁹⁴. İşletilme halinde olmayan bir motorlu aracın sebep olduğu trafik kazasından dolayı işverenin sorumluluğunun gündeme gelebilmesi için zarar görenin, işleten veya işletenin eylemlerinden sorumlu tutulduğu kişilerin kazanın oluşmasında kusurlarının varlığının ya da araçtaki bir bozukluğun kazaya neden olduğu kanıtlanmalıdır. İşletici teşebbüs sahibi, kendisinin sorumlu olduğu kazalarda ya da yardımın doğrudan kendisine veya araçta bulunanlara veya kazanın tarafı olan üçüncü kişilere yapılan yardım sırasında yardım edenin maruz kaldığı zarardan da sorumlu tutulabilir²⁹⁵.

²⁹¹ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 140, 141; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 42; İnciroğlu, a.g.e., s. 136; Solak, a.g.e., s. 24, 25.

²⁹² RG., 18.10.1983, 18195.

²⁹³ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 147, 148; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 56; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 349; Solak, a.g.e., s. 25; Ferhat Canbolat ve Günhan Gönül Koşar, "Motorlu Aracın İşletilmesinden Doğan Hukuki Sorumlulukta "Kusur"un Önemi ve Sorumluluğa Etkisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 23, S. 2 (İzmir, 2021), s. 847.

²⁹⁴ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 147, 148; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 349; Canbolat ve Gönül Koşar, a.g.m., s. 850.

²⁹⁵ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 148; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 347-349; Solak, a.g.e., s. 26.

1.2.3 Kusur sorumluluğu ile kusursuz sorumluluğun iş kazaları kapsamında değerlendirilmesi

Öğretide ağırlıklı olarak kusursuz sorumluluk için kanunda açık bir düzenlemenin bulunması gerektiği, işverenin kusursuz sorumluluğu hususunda mevzuatımızda düzenleme bulunmadığı belirtilmektedir. Bu görüşü savunanlar ayrıca TBK’da sorumluluğun kural olarak kusura dayandırıldığı öne sürerek TBK m. 417’de yer alan sorumluluğun sözleşmeye aykırılıktan kaynaklandığı ve kusur temeline dayandığı savunmaktadır²⁹⁶. Tazminat kapsamında bir yaptırım söz konusu olduğu için öncelikle kusur sorumluluğu ilkesinden hareket edilirse hem işverenin hem de işçinin daha dikkatli ve daha özenli davranacağı, bu sayede de iş kazalarının önlenmesi konusunda ilerleme kaydedileceği belirtilmiştir. Buna karşın kusursuz sorumluluk görüşü ile iş kazalarının önlenmesinden ziyade oluşan zararın tazmini esas alınmaktadır²⁹⁷.

İSGK m. 4 ve TBK m. 417’de işveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü kılınmıştır. Söz konusu bu hükümlerin getirdiği yükümlülükler uymayan işveren, kazaya uğrayan sigortalıya, eğer sigortalı ölmüşse destekten yoksun kalanlara ve gerekli şartlar gerçekleşmişse SGK’ya karşı sorumlu olmaktadır. Kusursuz sorumluluk hükümleri uygulama alanı bulduğunda bahsi geçen yükümlülükler uyan işveren ile uymayan işverenin aynı şartlarda sorumlu olması, hakkaniyete aykırı olacaktır²⁹⁸. Yargıtay, bu hakkaniyetsizliği bir ölçüde giderebilmek adına tazminatın hesaplanması için işverenin kusurlu olup olmadığının araştırılması gerektiğini savunarak kusursuz sorumluluk hükümlerinin uygulandığı istisnai durumlarda tazminat miktarından hakkaniyet gereği indirim yapılması gerektiğini belirtmiştir²⁹⁹.

²⁹⁶ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 406; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 118, 138; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 274, 275; İnciroğlu, a.g.e., s. 118, 133; Karakaş, a.g.e., s. 732, 733; Solak, a.g.e., s. 15, 16; Karataş, a.g.e., s. 56-58, 63, 64; Cengiz, a.g.m., s. 130, 131.

²⁹⁷ İnciroğlu, a.g.e., s. 118; Karakaş, a.g.e., s. 737; Solak, a.g.e., s. 16.

²⁹⁸ Kayacan, a.g.e., s. 58; Solak, a.g.e., s. 16, 17.

²⁹⁹ (Y. 10. HD., 2021/1549 E., 2021/10208 K., 14.09.2021 T.) www.lexpera.com [E.T. 12.04.2022]; Karataş, a.g.e., s. 64.

Yargıtay, kusur sorumluluğu esasını kabul edip başlangıçta haksız fiil esasında karar verirken zamanla işçinin yararına olan akdi sorumluluk esasını kabul etmiştir³⁰⁰. Yargıtay son kararlarında, işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun türünün kusur sorumluluğu olduğunu kabul etmiştir³⁰¹. Yargıtay, işverenin iş kazası nedeniyle SGK karşısındaki sorumluluğunu da SSGSSK m. 21/1 kapsamında kusur sorumluluğu olarak nitelendirmiş, bu sorumluluğun hakkaniyet veya tehlike sorumluluğu olarak değerlendirilemeyeceğini belirtmiştir³⁰².

1.2.4 Kaçınılmazlık halinde sorumluluk

Kaçınılmazlık; hukuksal ve teknik anlamda önlenme imkanı bulunmayan, işveren tarafından mevzuatta öngörülmüş olan önlemlerin alınmasına rağmen önlenme olanağı bulunmayan durumları ifade etmektedir³⁰³.

Kaçınılmazlıktan bahsedebilmek için iş kazası, işverenin iradesi dışında gerçekleşmiş olmalıdır. Sel, çığ, hastalık gibi durumlar kaçınılmazlığa neden olabilmektedirler³⁰⁴. Kaçınılmaz olayın etkisi ile hukuk kuralları ya da taraflar arasındaki sözleşme hükümleri ihlal edilmiş olmalı ve kaçınılmaz olay sonucunda oluşan zarar, söz konusu bu ihlal sonucu oluşan bir zarar olmalıdır. Yani kaçınılmazlık nedeniyle oluşan zarar ile ihlal edilen kural veya hüküm arasında uygun illiyet bağı bulunmalıdır³⁰⁵.

³⁰⁰ (Y. 21. HD., 2018/32 E., 2019/1495 K., 28.02.2019 T.) www.lexpera.com [E.T. 12.04.2022]; Cengiz, a.g.m., s. 133, 134.

³⁰¹ (Y. 10. HD., 2021/472 E., 2021/15945 K., 14.12.2021 T.) www.lexpera.com [E.T. 12.04.2022]; (Y. 21. HD., 2017/3975 E., 2018/8261 K., 14.11.2018 T.) www.lexpera.com [E.T. 12.04.2022]; (YHGK., 2013/586 E., 2014/95 K., 12.02.2014 T.) www.lexpera.com [E.T. 12.04.2022]; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 264; İnciroğlu, a.g.e., s. 121; Kayacan, a.g.e., s. 55, 56; Solak, a.g.e., s. 17; Karataş, a.g.e., s. 60-63; Kılıç, a.g.e., s. 161.

³⁰² (Y. 10. HD., 2020/7528 E., 2021/8981 K., 24.06.2021 T.) www.lexpera.com [E.T. 12.04.2022]; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 259.

³⁰³ Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 275, 276; İnciroğlu, a.g.e., s. 138; Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 941, 942; Narter, a.g.e., s. 471; Gizem Yaşar, “İşveren Açısından İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Doğan Hukuki Sorumlulukta Kaçınılmazlık İlkesi” (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2020), s. 76.

³⁰⁴ İnciroğlu, a.g.e., s. 138; Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 942; Narter, a.g.e., s. 471.

³⁰⁵ İnciroğlu, a.g.e., s. 138; Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 942; Narter, a.g.e., s. 472.

Kaçınılmazlıktan söz edebilmek için önlenemez bir olayın varlığı gerekmektedir. Ancak buradaki önlenemezlik unsuru olay ile ilgili olmayıp hukuk kuralının ya da sözleşme hükmünün ihlalinin önlenemezliğidir. Bu kapsamda önlenemez bir olayın varlığına rağmen hukuk kuralı ya da sözleşme hükmünün ihlali önlenabiliyorsa, kaçınılmazlıktan söz edilemeyecektir³⁰⁶.

Yargıtay'a göre, işverenin tüm önlemleri alması ve kazalının da alınan bu önlemlere uyması halinde yine de kaza meydana gelmişse söz konusu kaza bakımından kaçınılmazlık mevcuttur³⁰⁷. Yine Yargıtay'a göre, iş kazasında kusurun belirlenmesinde kaçınılmazlık unsuru da göz önünde bulundurulacak ve belirlenen kaçınılmazlık payından işveren sorumlu tutulmayacaktır³⁰⁸. Bilirkişi raporlarında kazanın tamamen kaçınılmazlık sonucunda oluştuğu belirlenirse, TBK m. 51 gereğince işverenin sorumluluğu hakkaniyet ölçüsünde belirlenecektir³⁰⁹.

Kaçınılmazlık durumunda sorumluluğun işçi ile işveren arasında yarı yarıya paylaştırılması uygun gibi görünse de uygulamada genellikle işçinin işverene karşı daha zayıf bir konumda bulunması, işçiyi koruma ilkesi, sosyal devlet ilkesi ve nimet-külfet dengesi gibi hususlar da göz önünde bulundurularak işverene %60, işçiye ise %40 oranında sorumluluk yüklenmektedir³¹⁰.

1.3 İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğunun Koşulları

İşverenin, iş kazası nedeniyle hukuki olarak sorumluluğunun doğabilmesi için ilk şart, kuşkusuz olarak bireysel iş hukuku anlamında bir iş kazasının meydana gelmiş

³⁰⁶ (Y. 10. HD., 2021/97 E., 2021/2885 K., 09.03.2021 T.) www.lexpera.com [E.T. 13.04.2022]; (Y. 10. HD., 2008/2626 E., 2008/7283 K., 27.05.2008 T.) www.lexpera.com [E.T. 13.04.2022]; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 276; Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 942; Narter, a.g.e., s. 472, 473.

³⁰⁷ (Y. 10. HD., 2011/8011 E., 2011/8758 K., 14.06.2011 T.) www.lexpera.com [E.T. 13.04.2022]; (Y. 10. HD., 2005/1666 E., 2005/4544 K., 26.04.2005 T.) www.lexpera.com [E.T. 13.04.2022].

³⁰⁸ (Y. 10. HD., 2011/18262 E., 2013/1664 K., 08.02.2013 T.) Narter, a.g.e., s. 473.

³⁰⁹ (Y. 21. HD., 2004/899 E., 2004/1629 K., 26.02.2004 T.) www.lexpera.com [E.T. 13.04.2022]; Narter, a.g.e., s. 473; Yaşar, a.g.t., s. 120.

³¹⁰ (Y. 10. HD., 2020/8074 E., 2021/8719 K., 22.06.2021 T.) www.lexpera.com [E.T. 10.04.2022]; (YHGK., 2015/983 E., 2019/252 K., 07.03.2019 T.) www.lexpera.com [E.T. 13.04.2022]; Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 943.

olmasıdır³¹¹. Küçük sıyrıklar, çizikler veya ani heyecandan kaynaklanan kısa süreliğine fenalaşma gibi bedensel açıdan önem arz etmeyen yaralanmalar ve durumlar, bireysel iş hukuku anlamında iş kazası kapsamına girmemektedirler³¹². Ancak belirtmek gerekir ki yaşanan iş kazası sonrasında sigortalı, bedensel veya ruhsal bir zarara uğramalıdır³¹³.

İşverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğundan bahsedebilmek için kural olarak işverenin, kazanın meydana gelmesinde kusurunun bulunması gerekmektedir. İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında öngörülen yükümlülüklerini yerine getirmemesi, kusurlu sayılması bakımından yeterlidir³¹⁴. Bu bakımdan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gerektiği gibi veya hiç almayan işverenin iş kazası nedeniyle hukuki sorumluluğunun aslında işçinin veya ilgili yakınlarının iş kazası nedeniyle uğradıkları zararı tazmin etme yükümlülüğü olduğu söylenebilir³¹⁵.

İşverenin gerçekleşen iş kazası nedeniyle hukuki sorumluluğunun doğması için gerekli bir diğer unsur ise gerçekleşen iş kazası ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun illiyet bağının bulunmasıdır³¹⁶. Bu kapsamda illiyet bağını kesen bir durumun varlığı, işverenin hukuki sorumluluğu önünde engel teşkil etmektedir³¹⁷. İşverenin hukuki sorumluluğunu doğuran her iş kazası, SSGSSK kapsamında iş kazası olarak sayılır. Ancak SSGSSK kapsamında iş kazası sayılan hallerin tamamı işverenin hukuki sorumluluğunu doğuran bir iş kazası niteliğinde olmayabilir. SSGSSK kapsamında tutulan iş kazası halleri işçiyi ve yakınlarını korumak amacıyla, bireysel iş hukuk anlamındaki iş kazası hallerine oranla oldukça geniş tutulmuştur. Bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazalarının da bu ölçüde geniş tutulması, işverene getireceği külfet ve hakkaniyet bakımından oluşturacağı

³¹¹ İnciroğlu, a.g.e., s. 141; Karataş, a.g.e., s. 64.

³¹² Solak, a.g.e., s. 34.

³¹³ İnciroğlu, a.g.e., s. 141; Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 925; Solak, a.g.e., s. 35.

³¹⁴ Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 261; Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 925; Karataş, a.g.e., s. 65.

³¹⁵ Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 928.

³¹⁶ Hatemi, a.g.e., s. 16, 17; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 28, 29; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 263; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 65; İnciroğlu, a.g.e., s. 141; Balcı, Soner, Aydoğan, Yener, a.g.e., s. 925; Solak, a.g.e., s. 37.

³¹⁷ Hatemi, a.g.e., s. 16, 17; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 29-33; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 76, 77; İnciroğlu, a.g.e., s. 141; Solak, a.g.e., s. 50.

dengelesizlik nedeniyle mümkün değildir. SSGSSK kapsamındaki iş kazası ile işverenin hukuki sorumluluğunu doğuran iş kazası arasındaki bu farklılık, illiyet bağından kaynaklanmaktadır³¹⁸.

2. İŞVERENİN TAZMİNAT ÖDEME YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜ ORTADAN KALDIRAN DURUMLAR

İşveren, genel sorumluluktan kurtulma halleri ve özel sorumluluktan kurtulma halleri bakımından iki temel şekilde sorumluluktan kurtulabilir. İşverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluktan kurtulmasının genel sebepleri, sorumluluk açısından illiyet bağının kesilmesi ve belirli diğer genel sebepler olarak sayılabilir. İşverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluktan kurtulmasının özel sebepleri ise; işin tamamının anahtar teslimi verilmesi, zamanaşımı ve ibraname olarak sayılabilir³¹⁹.

2.1 İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluktan Kurtulmasının Genel Sebepleri

İşverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluktan kurtulmasının genel sebeplerinden ilki illiyet bağının kesilmesidir. Yapılan iş ile gerçekleşen kaza arasındaki illiyet bağının kesildiği durumlarda işverenin hukuki sorumluluğu da ortadan kalkacaktır³²⁰. Uygun illiyet bağını kesen nedenler ise; mücbir sebep, zarar gören işçinin ağır kusuru ve üçüncü kişilerin ağır kusuru olarak sayılabilir. Söz konusu bu durumların ortaya çıkması ile çalışanlar ve ilgili hak sahipleri kural olarak işverenden tazminat talep edemeyeceklerdir³²¹. Ayrıca diğer genel sebepler olarak

³¹⁸ İnciroğlu, a.g.e., s. 141; Karataş, a.g.e., s. 66.

³¹⁹ Narter, a.g.e., s. 535-551; Karataş, a.g.e., s. 67-82.

³²⁰ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 127, 128; Akıntürk ve Ateş, a.g.e., s. 91, 92; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 28; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 77; İnciroğlu, a.g.e., s. 141, 207; Karakaş, a.g.e., s. 733; Karataş, a.g.e., s. 67.

³²¹ (YHGK., 2012/1121 E., 2013/386 K., 20.03.2013 T.) www.lexpera.com [E.T. 14.04.2022]; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 115-117; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 29; Karakaş, a.g.e., s. 733; Karataş, a.g.e., s. 67, 68.

adlandırabileceğimiz birtakım hukuka uygunluk sebeplerinin bulunması halinde de işverenin sorumluluğundan bahsedilemeyecektir³²².

2.1.1 İlliyet bağının kesilmesi

Yapılan iş ile gerçekleşen kaza arasındaki uygun illiyet bağının kesilmesi, işverenin hukuki sorumluluğunu ortadan kaldırmaktadır. İlliyet bağının kesildiği durumlarda zarara uğrayan işçi veya hak sahipleri, kural olarak işverenden tazminat talep edemeyip sadece SGK yardım ve ödeneklerinden yararlanabilirler³²³. İşverenin kusursuz sorumluluk hükümleri kapsamında sorumluluğunun söz konusu olduğu durumlarda da tazmin yükümlülüğünün doğması için uygun illiyet bağının kesilmemiş olması gerekmektedir³²⁴.

İlliyet bağının kesilmesi kapsamındaki ilk neden mücbir sebeptir. Mücbir sebep; borçlunun faaliyetleri ve işletmesi dışında gerçekleşen ve genel bir davranış normu veya borcun ihlaline mutlak ve kaçınılması mümkün olmayan bir şekilde sebep olan, öngörülme ve karşı konma imkanı bulunmayan olağanüstü olayları ifade etmektedir³²⁵. Mücbir sebep teşkil eden olayın sonuçlarını öngörme imkanı bulunmamaktadır. Yani sahip olunan her türlü imkan ve araca rağmen söz konusu olayın sonuçlarının öngörülmesi mümkün değildir. Bu bakımdan mutlak veya objektif bir kaçınılmazlık söz konusu olup teknik ve bilimin o andaki imkanları ölçüsünde her türlü tedbir alınsa ve her türlü özen gösterilse bile zararlı sonuç hiçbir şekilde önlenemeyecektir³²⁶. Mücbir sebep kavramının bir başka unsuru ise zorlayıcı nedene sebebiyet veren olayın, borçlunun faaliyeti ve işletmesinin dışında gerçekleşmiş olmasıdır. Bu kapsamda haricilikten yoksun olan bir nedenden

³²² Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 12; Karataş, a.g.e., s. 72.

³²³ İnciroğlu, a.g.e., s. 141, 208; Narter, a.g.e., s. 535, 536.

³²⁴ (Y. 4. HD., 2016/1410 E., 2018/1295 K., 27.02.2018 T.) www.lexpera.com [E.T. 14.04.2022]; Narter, a.g.e., s. 536.

³²⁵ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 130, 131; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 30; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 79, 619; İnciroğlu, a.g.e., s. 145, 208, 209; Karataş, a.g.e., s. 68, 69.

³²⁶ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 130, 131; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 30; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 80; İnciroğlu, a.g.e., s. 145; Narter, a.g.e., s. 536, 537.

kaynaklanan zarar meydana gelmişse, mücbir sebep yerine bir işletme tehlikesinden bahsetmek mümkün olacaktır³²⁷.

Mücbir sebep söz konusu olduğunda işverenin sorumluluğu ortadan kalkmaktadır. Bu kapsamda işveren, iş kazasından doğan tazminat yükümlülüğünden kurtulmuş olur. Mücbir sebep ile benzer özellikler taşıyan kaçınılmazlık durumunda ise işverenin iş kazasından doğan sorumluluğu devam etmektedir. Yalnızca, işverenin ödeme yükümlülüğü altında olduğu tazminattan hakkaniyet indirimi yapılır³²⁸. Kaçınılmazlık, mücbir sebep kavramının bir unsuru olmakla birlikte sadece mutlak kaçınılmazlığın mevcut olduğu durumlarda mücbir sebepten bahsedilebilecektir. Bu bakımdan mücbir sebepteki kaçınılmazlık, borçlu da dahil olmak üzere herkes açısından mutlak bir nitelik taşımaktadır. Yani bu durumda herhangi bir kimse özen veya tedbir ile borcun ihlali engelleyemeyecektir³²⁹.

İş kazasından doğan hukuki sorumluluk bakımından illiyet bağının kesilmesi kapsamında ikinci neden, zarar gören işçinin ağır kusurudur. Zarar görenin kusuru, aynı koşullar altındaki normal bir insanın söz konusu zarara uğramamak için kaçınacağı davranış biçimi olarak ifade edilebilir³³⁰. Zarar görenin kusuru hükümlerinin uygulama alanı bulması ve uygun illiyet bağının kesilebilmesi için işçinin kendi kusurlu davranışının, yürütülen iş ile gerçekleşen kaza arasındaki illiyet bağını ikinci plana itebilecek ağırlıkta olması gerekmektedir. Bu kapsamda tüm kusurun işçiye yüklenebilmesi veya kusurun kast düzeyinde olması gerekmez. Ağır kusur da illiyet bağını kesebilecektir³³¹. Eğer işçinin olaydaki kusuru illiyet bağını kesecek yoğunlukta değilse, birlikte kusur hükümleri gereği bu durum işveren tarafından ödenecek tazminattan indirim sebebi sayılmaktadır³³². Zarar görenin ağır

³²⁷ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 130; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 30, 31; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 79, 619, 620; İnciroğlu, a.g.e., s. 146; Karataş, a.g.e., s. 70.

³²⁸ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 619, 620; İnciroğlu, a.g.e., s. 146; Karataş, a.g.e., s. 69, 70

³²⁹ (Y. 10. HD., 2016/21 E., 2018/6118 K., 26.06.2018 T.) www.lexpera.com [E.T. 14.04.2022].

³³⁰ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 131; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 31, 32; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 77, 78; Kayacan, a.g.e., s. 122; Karataş, a.g.e., s. 70.

³³¹ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 31, 32; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 78, 220, 221; Kayacan, a.g.e., s. 122; Narter, a.g.e., s. 539, 540; Karataş, a.g.e., s. 70, 71.

³³² Kılıçoğlu, a.g.e., s. 78, 220, 221; İnciroğlu, a.g.e., s. 142; Kayacan, a.g.e., s. 122; Narter, a.g.e., s. 540; Karataş, a.g.e., s. 71.

kusuru nedeniyle illiyet bağının kesilmesi, dürüstlük kuralına dayanmakta olup kimsenin kendi kusurundan yararlanamayacağı yönündeki genel hukuk kuralına uygun düşmektedir³³³.

İş kazası bakımından yürütülen iş ile gerçekleşen kaza arasındaki uygun illiyet bağına kesen bir başka neden, üçüncü şahsın ağır kusurudur. Üçüncü kişi, işverenin başka bir işçisi olabileceği gibi işveren ile bağlantısı olmayan bir kişi de olabilir³³⁴. Üçüncü kişinin davranışının uygun illiyet bağına kesebilmesi için belli bir kusur yoğunluğuna ulaşması gerekmektedir. Aksi durumlarda işçi karşısında işveren olarak sorumluluklar devam edecektir³³⁵. İş kazası, üçüncü kişinin tam veya ağır kusuru ile gerçekleşmişse uygun illiyet bağı kesilir ve işveren sorumluluktan kurtulur.³³⁶ Davranışın kusurlu davranış olarak nitelendirilebilmesi için üçüncü şahsın temyiz kudretine sahip olması gerekir. Bu kapsamda üçüncü şahsın kusuru kast şeklinde ortaya çıkabileceği gibi ihmal nedeniyle de ortaya çıkabilmektedir³³⁷.

2.1.2 Hukuka uygunluk sebepleri

Hukuka uygunluk sebepleri de işverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluktan kurtulma hallerinden biridir. Hukuk düzenimiz, bazı sınırlı ve istisnai durumlarda başkasına zarar vermeyi hukuka uygun bulmuştur³³⁸. Bu durumlarda zarar verici davranış, başından itibaren hukuka uygun bir davranış biçimi olarak kabul edildiği için böyle bir durumda aslında hiçbir zaman hukuka aykırılık doğmamış olur.

³³³ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 77, 221; İnciroğlu, a.g.e., s. 142; Karataş, a.g.e., s. 70.

³³⁴ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 78; İnciroğlu, a.g.e., s. 143, 144; Narter, a.g.e., s. 540; Karataş, a.g.e., s. 71.

³³⁵ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 131; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 33; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 78, 79, 231, 232; İnciroğlu, a.g.e., s. 144; Narter, a.g.e., s. 540.

³³⁶ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 33; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 78, 79, 231, 232; İnciroğlu, a.g.e., s. 144; Narter, a.g.e., s. 541.

³³⁷ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 33; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 232, 233; İnciroğlu, a.g.e., s. 143; Karataş, a.g.e., s. 71.

³³⁸ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 115; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 12; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 93; Karataş, a.g.e., s. 72.

Hukuka uygunluk sebeplerinin varlığı halinde, birbirleri ile çatışan hukuki menfaatlerden zarar verenin menfaati daha üstün tutulmaktadır³³⁹.

TBK m. 63/1 doğrultusunda, kanunun verdiği yetkiye dayanan bir fiil, zarara sebep olması durumunda hukuka uygun sayılabilir. Kanuni sınırlar içinde kaldığı sürece özel hukuktan doğan bir hakkın kullanılması da hukuka uygun sayılabilmektedir. TBK m. 63/2 uyarınca zarar görenin geçerli bir rızasının bulunması halinde de fiilin hukuka uygun sayılabileceği kabul edilmektedir³⁴⁰. TBK m. 63/2 hükmünde, haklı savunma (meşru müdafaa) hali ile zorunluluk durumlarında fiilin hukuka uygun sayılacağı yer almaktadır. Yine TBK m. 63/2 ve m. 64/3 hükümlerinde kişinin hakkını kendi gücü ile koruması da hukuka uygunluk sebepleri arasında gösterilmiştir³⁴¹. Üstün nitelikte özel veya kamusal yararın bulunması hali ile vekaletsiz iş görme durumları da gerekli şartların varlığı halinde hukuka uygunluk sebepleri arasında sayılmışlardır³⁴².

2.2 İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluktan Kurtulmasının Özel Sebepleri

İşverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluktan kurtulmasının özel sebepleri; işin tamamının anahtar teslimi verilmiş olması, zamanaşımı ve ibraname olarak sayılabilir. Ayrıca iş, bir kamu kuruluşu tarafından ihale ile verilmişse, işi veren gerçek veya tüzel kişinin iş kazasından dolayı sorumluluğu bulunmayacaktır³⁴³. Çünkü söz konusu durumda işi verenin işçi çalıştırdığı yer ve buna bağlı olarak işveren sıfatı bulunmamaktadır. Bu kapsamda ihale verenin kendisinin işçi çalıştırmadığı durumlarda alt işveren ilişkisinden bahsedilemez. İhale veren kurum,

³³⁹ Hatemi, a.g.e., s. 74; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 115; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 93; Narter, a.g.e., s. 542.

³⁴⁰ Hatemi, a.g.e., s. 73, 74; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 117; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 13-15; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 94; Narter, a.g.e., s. 542, 543; Karataş, a.g.e., s. 72.

³⁴¹ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 417; Hatemi, a.g.e., s. 73, 74; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 115, 116; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 16-20; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 97-101; Karataş, a.g.e., s. 72.

³⁴² İ. Erdoğan, a.g.e., s. 116, 117; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 22, 23; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 93, 94; Narter, a.g.e., s. 547, 548.

³⁴³ Karataş, a.g.e., s. 73.

asıl işin parçası niteliğindeki işin yapımını ihale kapsamında vermişse alt işveren ilişkisi ve bu kapsamda sorumluluğu doğacaktır. Buradaki ölçüt, ihaleyi veren kurumun kendi işinin veya yardımcı işinin bütün veya parça olarak ihale kapsamında verilmesidir³⁴⁴. Benzer hükümler mülkiyeti devlete ait olan madenlerde maden arama ve işletme hakkını alan kişilerin bu haklarını üçüncü kişilere devretmesi ile ortaya çıkan rödvans sözleşmeleri için de mevcuttur³⁴⁵.

2.2.1 İşin tamamının anahtar teslimi verilmesi

Anahtar teslimi iş verilmesi genellikle inşaat işlerinde uygulanmakta olup alt işveren müessesesinden farklıdır. Anahtar teslimi işte, işin tamamı bir bütün olarak başka bir işverene devredilmiştir³⁴⁶. Anahtar teslimi iş bakımından işi veren ile söz konusu işte çalışan işçi arasında iş sözleşmesi bulunmaz. Bu nedenle de işveren sıfatından ve işveren sıfatı ile sorumluluktan söz edilemeyecektir. Yargıtay da böyle bir durumda işi verene kusur yüklenemeyeceğini belirtmiştir³⁴⁷.

İşin tamamının anahtar teslimi olarak verilmiş sayılıp işi verenin kusuruna gidilememesi için işin bir bütün olarak verilmiş olması gerekir. İş veren, kendi asıl işinin parçası niteliği taşıyan işi veya yardımcı işleri vermişse, üst işveren olarak sorumlu tutulacaktır³⁴⁸.

2.2.2 Zamanaşımı

Zamanaşımı; kanun tarafından öngörülen sürenin geçmesiyle kişinin bir hakkı kazanması ya da bir borçtan kurtulmasını sağlayan hukuki bir müessesedir. İş kazası nedeniyle zarar gören sigortalı, sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayanırsa işverene karşı açılacak tazminat davasını iş kazası tarihinden itibaren genel zamanaşımı süresi

³⁴⁴ Karataş, a.g.e., s. 74.

³⁴⁵ Narter, a.g.e., s. 206-209, 550, 551.

³⁴⁶ Narter, a.g.e., s. 549; Karataş, a.g.e., s. 72.

³⁴⁷ (Y. 12. CD., 2013/19750 E., 2014/13728 K., 04.06.2014 T.) www.lexpera.com [E.T. 14.04.2022].

³⁴⁸ Narter, a.g.e., s. 550; Karataş, a.g.e., s. 73.

olan on yıl içinde açmalıdır³⁴⁹. Ancak olayda cezayı gerektiren bir fiil mevcut ise ve ilgili kanunda bu suç için daha uzun bir zamanaşımı süresi öngörülmüşse tazminat alacağı da söz konusu daha uzun süreye tabi olacaktır. Bu uygulama için eylemin ilgili kanunda suç sayılmış olması yeterlidir³⁵⁰. Ayrıca fail hakkında bir ceza davası açılmasına³⁵¹ ya da zarar görenin davaya katılmasına³⁵² gerek yoktur³⁵³.

Destekten yoksun kalma bakımından destekten yoksun kalanların açacağı tazminat davasının zamanaşımı süresi, desteğinden yoksun kalınının ölüm tarihinde başlamaktadır. Çünkü desteğinden yoksun kalınının öldüğü gün, hak sahipleri de zararı öğrenmiş sayılırlar³⁵⁴.

2.2.3 İbraname

İbraname, TBK m. 420’de düzenlenmiştir. Maddeye göre ibra sözleşmesi yazılı olarak yapılmalı, ibra konusu alacağın konusu ve miktarı açıkça belirtilmeli, ilgili ödeme banka aracılığıyla eksiksiz olarak yapılmalı ve ibra tarihi ile sözleşmenin sona erme tarihi arasında en az bir aylık zaman geçmiş olmalıdır. İbraname bu unsurları içermiyorsa kesin olarak hükümsüzdür. Destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri de dahil olmak üzere iş sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacakları da bu hükümlere tabidir³⁵⁵.

³⁴⁹ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 156, 244; Akıntürk ve Ateş, a.g.e., s. 195-197; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 113-115; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 758, 759; İnciroğlu, a.g.e., s. 227, 228; İ. Taşkın, a.g.e., s. 182; Karataş, a.g.e., s. 77.

³⁵⁰ (YHGK., 2013/2035 E., 2015/1345 K., 15.05.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 15.04.2022].

³⁵¹ (Y. 4. HD., 2014/15846 E., 2015/434 K., 19.01.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 15.04.2022].

³⁵² (Y. 4. HD., 2014/10343 E., 2015/8567 K., 25.06.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 15.04.2022].

³⁵³ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 156; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 115, 116; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 768-774; İ. Taşkın, a.g.e., s. 187; Karataş, a.g.e., s. 78.

³⁵⁴ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 115, 176; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 144, 758, 759; Karataş, a.g.e., s. 78.

³⁵⁵ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 239; Akıntürk ve Ateş, a.g.e., s. 173, 174; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 606; İnciroğlu, a.g.e., s. 214-221; İ. Taşkın, a.g.e., s. 177; Karataş, a.g.e., s. 79, 80.

Yargıtay kararlarında ibra, alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu sayede borçlunun borcundan kurtulmasını sağlayan bir akit olarak yer almıştır³⁵⁶.

İş kazası nedeniyle gündeme gelen tazminatlar hakkında düzenlenen ibranamelerde ise işçinin uğradığı zarar karşısında işverenden bir miktar para alması ve söz konusu zararları nedeniyle gelecekte işvereni dava etmeyeceğini belirttiği belgelerdir. TBK m. 420/3 hükmü gereğince, hakkın gerçek tutarda ödendiğini içermeyen ibra sözleşmeleri, belirtilen miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedirler. Bu nedenle işverenin ibraname kapsamında ödediği tutar ile tazmin edilecek zarar tutarı arasında büyük bir orantısızlık olmamalıdır. Aksi halde taraflar arasında düzenlenen bu belge bir ibraname değil, kısmi ifayı belgeleyen bir makbuz olarak değerlendirilir³⁵⁷.

İbranamenin hangi tazminat türü için düzenlendiğinin belli olmadığı durumlarda ise ibranamenin hem maddi hem de manevi tazminatı kapsadığı kabul edilmektedir. Bu kapsamda ibraname, borcu sona erdirici özellik taşıyan bir belge niteliği taşımaktadır³⁵⁸.

3. İŞ KAZASINDAN DOĞAN MADDİ TAZMİNAT

Maddi tazminat, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin işyerinde hiç veya yeterince alınmaması bir başka ifadeyle işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı davranması sonucunda işçide meydana gelen her türlü kaybın telafisi kapsamında değerlendirilebilecek bir tazminat türüdür. Bu bakımdan maddi tazminat ile iş kazası sonucunda işçinin uğradığı bedensel veya ruhsal zararlar nedeniyle malvarlığında meydana gelen eksilmeyi gidermek amaçlanmaktadır³⁵⁹. Yargıtay da bu doğrultuda

³⁵⁶ (Y. 21. HD., 2006/17982 E., 2007/7444 K., 03.03.2007 T.) www.lexpera.com [E.T. 15.04.2022].

³⁵⁷ (Y. 21. HD., 2015/13528 E., 2016/6953 K., 19.04.2016 T.) www.lexpera.com [E.T. 15.04.2022]; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 607; Günay, a.g.e., s. 443; İnciroğlu, a.g.e., s. 225; Karataş, a.g.e., s. 80.

³⁵⁸ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 239; Akıntürk ve Ateş, a.g.e., s. 173-175; Karataş, a.g.e., s. 80.

³⁵⁹ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 404; Oğuzman, Seliçi, Oktay-Özdemir, a.g.e., s. 273, 274; Hatemi, a.g.e., s. 76; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 132; Ekin, a.g.e., s. 64; Kılıç, a.g.e., s. 173; İnciroğlu, a.g.e., s. 148; Kayacan, a.g.e., s. 90; Karakaş, a.g.e., s. 740.

ilerleyerek iş kazalarından kaynaklanan tazminat davalarının amacını, kazaya uğrayan sigortalının SGK tarafından karşılanmayan zararını kusurlu davalıları tespit ederek belirlenen tazminat alacaklarından sorumlu tutmak olarak saptamıştır³⁶⁰. Bu doğrultuda işçinin maddi tazminat talebi öncesinde SGK'ya başvuruda bulunması gerekmektedir. İşçinin uğradığı tüm zarar SGK tarafından karşılanmışsa işçi, uğradığı maddi zararlar bakımından işverenden maddi tazminat talebinde bulunamayacaktır. Ayrıca SSGSSK m. 6 hükmünce kapsam dışı bırakılanlar veya SSGSSK m. 96 hükmü gereği bağlanacak gelirin zamanaşımına uğradığı durumlarda da kusura karşılık gelen zarar işveren tarafından karşılanacaktır³⁶¹.

İş kazası nedeniyle talep edilen maddi tazminat, işçinin kaza anında uğradığı zarar ile sınırlı değildir. Zarara sebep olan iş kazasının yaşandığı tarihten işçinin yaşam süresi sonuna kadar uğrayacağı gelir kaybı da bu kapsamda ele alınmalıdır³⁶².

İş kazasından kaynaklanan maddi tazminat hakkında İş Kanunu'nda hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle TBK'da yer alan ilgili düzenlemeler incelenmelidir³⁶³. TBK m. 54'te, bedensel zararlar; tedavi giderleri, kazanç kayıpları, çalışma gücüne bağlı kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından kaynaklanan kayıplar olmak üzere dört ana şekilde kabul edilmiştir. TBK m. 75'te ise bedensel zararın kapsamının karar esnasında tam olarak belirlenememesi durumunda hakimin kararın kesinleşme tarihinden itibaren iki yıl içinde tazminat hükmünü değiştirme yetkisine sahip olduğu belirtilmiştir³⁶⁴. Bu düzenleme özellikle de hakkaniyet bakımından oldukça önemlidir. Çünkü TBK m. 55 uyarınca, hesaplanan tazminat miktarı, hakkaniyet düşüncesi ile artırılıp azaltılamayacaktır.

TBK m. 51'de tazminatın belirlenmesi hususu düzenlenmiştir. Buna göre hakim, tazminata ilişkin durumun gereğini ve kusurun ağırlığını göz önünde bulundurarak

³⁶⁰ (Y. 21. HD., 2018/5477 E., 2019/4508 K., 18.06.2019 T.) www.lexpera.com [E.T. 15.04.2022].

³⁶¹ Karakaş, a.g.e., s. 741; Solak, a.g.e., s. 59.

³⁶² Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 406; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 135; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namli, a.g.e., s. 120; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 112, 120; Kılıç, a.g.e., s. 173; Kayacan, a.g.e., s. 91; Solak, a.g.e., s. 58.

³⁶³ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namli, a.g.e., s. 119; Kılıç, a.g.e., s. 173; Ekin, a.g.e., s. 64.

³⁶⁴ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 404, 405; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 133, 134; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namli, a.g.e., s. 87, 88; Karakaş, a.g.e., s. 739.

karar vermelidir. Ayrıca tazminatın irat biçiminde ödenmesi mümkün olup bu halde borçlu güvence göstermek zorundadır. TBK m. 52’de tazminatın indirilmesi, TBK m. 53’te ölüm hali, TBK m. 54’te bedensel zarar hali ve TBK m. 55’te ise tazminatın belirlenmesi düzenlenmiştir. Bu hükümlere göre kusurlu işveren, kaza geçiren işçinin sadece uğradığı cismani zarar kapsamındaki tedavi giderlerinden değil aynı zamanda kazaya uğrayan işçinin gelecekte ekonomik olarak karşılaşılabileceği mağduriyetlerden doğacak zararı da karşılamakla yükümlüdür³⁶⁵. Cismani zarar, sorumluluk hukuku bakımından kişinin bedenine veya ruhen zarara uğramasını kapsamaktadır. Yani cismani zararın kapsamına bir organın kopması veya yaralanması, duyların azalması veya kaybedilmesi, fiziksel görünümde değişikliğin oluşması veya güzelliğin ihlali gibi zararlar da girmektedir³⁶⁶.

İşçinin bir iş kazasına uğraması sonrasında SGK, söz konusu olayı SGK müfettişleri aracılığıyla incelemektedir. Yapılan inceleme sonrasında SGK müfettişleri düzenledikleri tutanak ve raporları tanzim ederler. Bu belgeler, mahkemelerce maddi tazminat davalarında incelenerek göz önünde bulundurulurlar³⁶⁷.

Belirtmek gerekir ki işverenin maddi tazminat yükümlülüğünün doğabilmesi için yapılan iş ile gerçekleşen kaza arasında illiyet bağının bulunması gerekir. Yani davacının zarara uğradığı kaza, yürütülen iş kapsamında gerçekleşmelidir³⁶⁸.

İşverenin iş kazasından kaynaklanan maddi tazminat yükümlülüğünden bahsedebilmek için, işçinin SGK tarafından karşılanmayan bir zararının bulunması ve işçinin uğradığı bu zarara bir iş kazasının sebep olmuş olması gerekmektedir³⁶⁹.

³⁶⁵ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 406; Oğuzman, Seliçi, Oktay-Özdemir, a.g.e., s. 274; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 133-135; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 120; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 50, 51, 120, 248-256; Ekin, a.g.e., s. 64, 65; Kayacan, a.g.e., s. 91; Karakaş, a.g.e., s. 740, 741.

³⁶⁶ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 51, 52, 119, 120; Ekin, a.g.e., s. 64; Solak, a.g.e., s. 60.

³⁶⁷ Karakaş, a.g.e., s. 741.

³⁶⁸ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 407; Oğuzman, Seliçi, Oktay-Özdemir, a.g.e., s. 274; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 132; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 65; Kayacan, a.g.e., s. 92; Karakaş, a.g.e., s. 741, 742.

³⁶⁹ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 65; Kayacan, a.g.e., s. 91; Fatma Zeynep Altınar, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Yükümlülüğü”, *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 13, S. 3-4 (Erzincan, 2009), s. 272.

İş kazasından kaynaklanan maddi tazminat davalarında talep edilmesi halinde olay tarihinden itibaren faize hükmedilmektedir. Ayrıca bu dava kapsamında kişilerin iş kazasındaki kusur oranlarının da net olarak saptanması gerekmektedir³⁷⁰.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (İMK)³⁷¹ m. 5 uyarınca, iş kazasından doğan maddi tazminat davaları, iş mahkemelerinin görev alanına girmektedir³⁷². İş mahkemelerinin görev sınırları, üç temel ölçüt etrafında belirlenmiştir. Uyuşmazlığın taraflarından biri işçi diğeri ise işveren veya işveren vekili olan ayrıca işçi ile işveren veya işveren vekili arasındaki uyuşmazlığın iş ilişkisinden ya da İş Kanunu'ndan doğduğu davalar, iş mahkemelerinin görev alanına girmektedir³⁷³. İş kazasından doğan maddi tazminat davaları, söz konusu iki başlık altında toplanabilen kişi ve konu unsurlarını sağlamaktadırlar³⁷⁴.

Yetkili mahkeme ise İMK m. 6 hükmüne göre belirlenir. Buna göre maddi tazminat davalarında yetkili mahkeme, davanın açıldığı tarihte davalılardan birinin yerleşim yeri veya işin yapıldığı yer mahkemeleridir. Maddi tazminat davasının iş kazasından doğması halinde bunlara ek olarak iş kazasının veya iş kazası sonucunda oluşan zararın gerçekleştiği yer ile iş kazasına uğrayan işçinin yerleşim yeri mahkemelerinde de görülebilmektedir. Bu düzenlemeye aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir³⁷⁵.

İş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanmaktadır. Ayrıca iş kazasından doğan maddi tazminat davaları kısmi dava olarak da açılabilirler, 6100 sayılı Hukuk

³⁷⁰ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 145; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 57-64; Karakaş, a.g.e., s. 741, 742.

³⁷¹ RG., 25.10.2017, 30221.

³⁷² (Y. 10. HD., 2015/17020 E., 2016/14722 K., 08.12.2016 T.) www.lexpera.com [E.T. 25.04.2022]; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 117; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 861; Filiz Berberoğlu Yenipınar, *İşverenin Sorumluluğu*, 1. bs. (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2018), s. 5-7; Solak, a.g.e., s. 142; Bostancı ve Çetinel, a.g.m., s. 358.

³⁷³ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 393, 394; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 117; Berberoğlu Yenipınar, a.g.e., s. 7; Bostancı ve Çetinel, a.g.m., s. 358.

³⁷⁴ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 117; Altınar, a.g.m., s. 284, 285.

³⁷⁵ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 417, 418; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 116; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 868-876; Berberoğlu Yenipınar, a.g.e., s. 19; Karakaş, a.g.e., s. 1022; Solak, a.g.e., s. 143; Bostancı ve Çetinel, a.g.m., s. 361.

Muhakemeleri Kanunu (HMK)³⁷⁶ m. 107 kapsamında koşulları varsa belirsiz alacak davası olarak da açılabilirler³⁷⁷.

İMK m. 3 doğrultusunda, dava şartı arabuluculuk hükümleri, iş kazasından doğan maddi tazminat davalarında uygulanmamaktadır. Bu nedenle hak sahipleri, dava şartı arabuluculuk yoluna başvurmadan da dava açabilirler. Öğretide arabuluculuğun gelişimine bağlı olarak gelecekte iş kazasından doğan maddi tazminat davaları için de dava şartı olarak arabuluculuk yolunun getirilebileceğini ifade eden bir görüş mevcuttur³⁷⁸. İş kazasından doğan maddi tazminat davaları bakımından dava şartı arabuluculuğun uygulanmaması durumu, tarafların ihtiyari arabuluculuk yoluna başvurmaları önünde engel teşkil etmemektedir³⁷⁹.

Ceza muhakemesi hukukunda bir alternatif çözüm yöntemi olarak düzenlenen uzlaştırma müessesesi ise 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu (CMK)³⁸⁰ m. 253/1 hükmü gereğince, işverenin taksirle işçinin yaralanmasına sebebiyet verdiği olaylarda uygulama alanı bulabilecektir. Bu durum öğretide, özel hukuk karakterli maddi tazminat talebinin medeni usul hukukunda alternatif çözüm yöntemi olan dava şartı arabuluculuk müessesesine tabi olmayıp ceza muhakemesi hukukunda alternatif çözüm yöntemi olan ve CMK m. 253 hükmü gereği başvurulması zorunlu olan uzlaştırma müessesesine tabi olması bakımından ve bu durumun hukukumuzda sistemli bir bütünün oluşması önünde engel teşkil etmesi nedeniyle eleştirilmektedir³⁸¹.

İş kazasından doğan maddi tazminat talepleri bakımından haksız fiil ve sözleşmeye aykırılık hükümleri yarışmaktadır. Haksız fiilden kaynaklanan talepler TBK m. 72 hükmü uyarınca, kural olarak zararın ve tazminat yükümlüsünün öğrenildiği tarihten başlayarak 2 yıllık ve her halde fiilin işlendiği tarihten başlayarak 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidirler. Sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumlulukta ise TBK

³⁷⁶ RG., 04.02.2011, 27836.

³⁷⁷ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 908; Solak, a.g.e., s. 143.

³⁷⁸ Bostancı ve Çetinel, a.g.m., s. 365.

³⁷⁹ Bostancı ve Çetinel, a.g.m., s. 366.

³⁸⁰ RG., 17.12.2004, 25673.

³⁸¹ Bostancı ve Çetinel, a.g.m., s. 368, 369.

m. 146 ve m. 417 uyarınca, 10 yıllık zamanaşımı süresi uygulanır³⁸². Yargıtay, zamanaşımının başlangıcını kimi kararlarında doğrudan olayın gerçekleştiği tarih olarak kabul ederken kimi kararlarında ise iş kazası nedeniyle oluşan zararın gelişiminin tamamlanıp iş göremezlik oranının kesinleştiği tarih olarak kabul etmiştir. İş kazasından doğan maddi tazminat davasının HMK m. 107 hükmü kapsamında belirsiz alacak davası olarak açılması halinde, davanın açılması ile alacağın tamamı bakımından zamanaşımı süresi duracaktır. Zamanaşımı süresinin dolması ile alacağın kendiliğinden ortadan kalkmadığı, eksik borç haline gelip itiraz halinde istenemez duruma geldiği de unutulmamalıdır³⁸³.

3.1 İş Kazasından Doğan Maddi Zararlar

Kişinin iradesi dışında malvarlığında gerçekleşen eksilme, “maddi zarar” olarak isimlendirilir. Bu kapsamda maddi zarardan bahsedebilmek için her şeyden önce bir malvarlığı değeri söz konusu olmalıdır. Devamında bu malvarlığında bir azalma meydana gelmelidir. Malvarlığında meydana gelen bu azalma ise azalmadan zarar görenin iradesi dışında gerçekleşmelidir³⁸⁴.

Tazminatın belirlenmesi bakımından iş kazasından doğan maddi zarar miktarının saptanması önem taşımaktadır. Çünkü hükmedilecek olan tazminat tutarı, iş kazası sonucunda oluşan zarar miktarını geçemez. Yani kişinin uğradığı zarar, bu kişiye ödenecek tazminat tutarının üst sınırını belirlemektedir³⁸⁵. Yukarıda da belirtildiği gibi tazminat yükünden SGK’nın karşılamış olduğu miktar düşülecektir. Bu bakımdan çoğu somut olayda SGK ödemeleri nedeniyle maddi tazminat tutarı, iş kazası nedeniyle uğranan maddi zarar miktarından düşük bir seviyede yer almaktadır. SSGSSK m. 16’da, iş kazası sigortasından sağlanan haklar sayılmıştır. Maddeye göre

³⁸² (Y. 21. HD., 2003/7272 E., 2003/9077 K., 10.11.2003 T.) www.lexpera.com [E.T. 25.04.2022].

³⁸³ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 407-410; Oğuzman, Seliçi, Oktay-Özdemir, a.g.e., s. 274; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 908-911; Solak, a.g.e., s. 140-142.

³⁸⁴ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 405, 406; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namli, a.g.e., s. 60; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 47; Narter, a.g.e., s. 274; İnciroğlu, a.g.e., s. 149, 150; Kayacan, a.g.e., s. 49.

³⁸⁵ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 133; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namli, a.g.e., s. 59; Kayacan, a.g.e., s. 50; Solak, a.g.e., s. 61.

geçici iş göremezlik ve sürekli iş göremezlik durumlarında sigortalıya, iş kazası sonucunda ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanacaktır. Ayrıca gelir bağlanan kız çocuğuna evlenme ödeneği ve ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilir. İşçinin bu hükümler çerçevesinde karşılanmayan zararları maddi tazminat davasına konu olabilmektedir³⁸⁶.

İşçinin görmüş olduğu cismani zarar nedeniyle uğradığı zarar olarak maddi tazminat davasına konu olabilecek zararları, masraflar ile kısmen veya tamamen çalışma gücünün kaybedilmesi ve ekonomik geleceğin sarsılması nedeniyle uğranılan zararlar olmak üzere iki temel başlıkta incelenebilir³⁸⁷. Ancak varlığı başvuran tarafından ispat edilmek şartıyla, belirtilen zarar kalemleri dışında kalan zararlar bakımından da tazminat talep edilebilir³⁸⁸.

3.1.1 Masraflar

TBK m. 54 kapsamında, SGK tarafından karşılanmayan tedavi giderleri ve kazanç kayıpları, iş kazası nedeniyle işçinin karşılaştığı masraflar olup bunların tazmini işverenden istenebilir. İş kazasının ölüm ile sonuçlanması halinde ise cenaze masrafları bu kapsama girmektedir. Ölümün hemen gerçekleşmediği durumlarda ise tedavi giderleri de masraflar kapsamında talep edilebilecek harcamalar arasındadır³⁸⁹.

Trafik iş kazalarında kişilerin araçlarına, mal veya hayvanlarına sıkça zarar gelmektedir. Kaza nedeniyle araçta oluşan değer kaybı, aracın onarım bedeli veya aracın kullanılamamasından kaynaklanan zararlar, maddi tazminat olarak istenebilir.

³⁸⁶ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 133, 134; Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 19. bs. (İstanbul: Beta Yayınları, 2021), s. 407-434; A. Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 21. bs. (İstanbul: Beta Yayınları, 2021), s. 442-453; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 250; Karakaş, a.g.e., s. 189; Solak, a.g.e., s. 120; Altınır, a.g.m., s. 275, 276.

³⁸⁷ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 406; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namli, a.g.e., s. 73, 83; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 112; Altınır, a.g.m., s. 276-278.

³⁸⁸ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 120; Solak, a.g.e., s. 61; Karataş, a.g.e., s. 86, 87.

³⁸⁹ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 136; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namli, a.g.e., s. 69, 70; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 112, 113; Kayacan, a.g.e., s. 50; Karataş, a.g.e., s. 87.

Bu kapsamda hayvan ya da eşyanın tamamen yok olmasından kaynaklanan zararlar da dava konusu yapılabilmektedir³⁹⁰.

İş kazası nedeniyle karşılaşılan masrafların kapsamına, kaza sonucu uğranan cismani zararın sonuçlarını tamamen ortadan kaldırmak veya belli bir miktarda azaltmak veya zararın artmasını engellemeye yönelik giderler girer³⁹¹. İş kazası nedeniyle karşılaşılan masraflar; tedavi giderleri, bakıcı giderleri ve cenaze giderleri olarak üç başlıkta toplanabilir. Ancak bu üç başlığın sınırlarını geniş tutmak gerekir. Kazalının olay yerinden taşınarak ilgili sağlık kurumuna naklinden doğan masraflar, ilk müdahale kapsamında doğan masraflar ve bakıma muhtaç olunmasından doğan masraflar bu kapsamda iş kazasından kaynaklanan masraflardandır. Ayrıca bu masraflar fiilen yapılmış masraflar olabileceği gibi, henüz yapılmayıp ileri bir tarihte gerçekleşecek ameliyat veya diğer işlemler için muhtemel bir masraf da olabilir. Böyle bir durumda, gelecekte yapılması muhtemel olan masraflar, bilirkişiler tarafından belirlenir. Bu kapsamda tazmini gereken masraflar, gerçekleşen kaza ile zarar arasında illiyet bağı bulunan masraflardır³⁹². Bu nedenle hukuki yardım alınması için yapılan masraflar da iş kazasından doğan maddi zararlar kapsamına girmektedir³⁹³.

Uygulamada çoğu somut olayda iş kazası nedeniyle işçinin yaptığı masraflar SGK tarafından karşılanmakta, bu nedenle de tazmin edilecek bir zarar kalmamaktadır. Ancak somut olayların bir kısmında SGK ödenekleri dışında kalan masraflar bulunmakta ve işverenin bu masrafları tazmini gerekmektedir³⁹⁴.

³⁹⁰ Karataş, a.g.e., s. 86.

³⁹¹ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 406; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 135; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 69; Altınır, a.g.m., s. 276.

³⁹² Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 406, 407; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 135; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 70; Altınır, a.g.m., s. 276.

³⁹³ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 407; Solak, a.g.e., s. 72.

³⁹⁴ Güzel, Okur, Canıklıoğlu, a.g.e., s. 407-434; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 442-453; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 112; Kayacan, a.g.e., s. 97; Altınır, a.g.m., s. 276, 277.

3.1.1.1 Tedavi giderleri

Tedavi giderleri, iş kazasından zarar görenin sağlığına kavuşması adına yapılan tüm giderleri kapsamaktadır. Bu nedenle hastane ücreti, taşıma giderleri, reçete ücretleri, protez ve nakil ücretleri, hastanın beslenme ücretleri gibi masraflar da tedavi gideri kapsamında yer almaktadır³⁹⁵. Ayrıca tedavi giderleri sadece kaza sonucu oluşan olumsuzlukları gidermek amacıyla yapılan masraflardan oluşmaz. İyileşmesi mümkün olmayan bir sakatlık veya hastalığın ilerlemesini engellemek amacıyla yapılan masraflar da tedavi giderlerinden sayılmaktadır³⁹⁶. Bu kapsamda tedavi giderlerinin, durumun gerekli kıldığı masraflardan oluştuğunu ve yapılan masraflar karşılığında iyileşmenin gerçekleşmiş olmasının aranmadığını belirtmek gerekir³⁹⁷. Yakınların zarar göreni yaptığı ziyaret için yaptıkları masraflar ise ahlaki ödev kapsamına girdiği için tedavi giderleri kapsamında değerlendirilemeyecektir³⁹⁸.

Tedavi giderlerinin asıl sorumlusu SGK'dır. İşveren, SGK tarafından karşılanmayan zorunlu giderlerden sorumludur³⁹⁹.

SSGSSK m. 67 uyarınca, normalde SGK sağlık hizmetlerinden faydalanabilmek için geriye doğru bir yıl içinde en az otuz gün prim ödenmiş olması gerekirken iş kazası durumlarında sigortalı olunan ilk gün bile tedavi yapılmaktadır. Bu nedenle iş kazası hali, provizyon gerektirmeyen bir hal olarak karşımıza çıkmaktadır⁴⁰⁰.

Gerçekleşen iş kazasının hemen ardından yapılacak ilk müdahaleler ve diğer acil durumlar açısından devlet hastanesi ile özel hastane arasında tercih yapılmaya zorlanamaz⁴⁰¹. Ancak olayın aciliyeti ve riskli durum ortadan kalktığına, olayın

³⁹⁵ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 406; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 135; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 70; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 112, 113; İrfan Taşkın, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat ve Hesaplanması*, 2. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022), s. 75, 76; Solak, a.g.e., s. 71; Ekin, a.g.e., s. 69, 70; Karataş, a.g.e., s. 87.

³⁹⁶ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 70; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 120; Ekin, a.g.e., s. 70; Karataş, a.g.e., s. 87.

³⁹⁷ İ. Taşkın, a.g.e., s. 76; Solak, a.g.e., s. 71; Karataş, a.g.e., s. 87.

³⁹⁸ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 120; Karataş, a.g.e., s. 87.

³⁹⁹ (Y. 21. HD., 2016/5377 E., 2017/6832 K., 26.09.2017 T.) www.lexpera.com [E.T. 16.04.2022].

⁴⁰⁰ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 131; Karataş, a.g.e., s. 88.

⁴⁰¹ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 70; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 112, 113; Solak, a.g.e., s. 71; Karataş, a.g.e., s. 89.

özellikleri ve kişinin sosyal durumu da ele alınarak TMK m. 2 uyarınca, dürüstlük kuralı esasına göre talep edilebilecek tedavi giderleri belirlenir⁴⁰².

Tazminat borçlusunu zarara sokma amacı taşımadığı müddetçe zarar görenin tedavisi belli bir tarifeye sınırlı değildir⁴⁰³. Bu kapsamda zarar görenin kendi ekonomik durumunun elvermeyeceği bir tedaviyi yaptırması aşırı gider kapsamına girmemektedir. Ancak tazminat borçlusunu zarara sokmak amacıyla yapılan her türlü aşırı gider, hakim tarafından TBK m. 52 uyarınca tazminatın indirilmesi nedeni olarak değerlendirilebilir⁴⁰⁴.

Tedavi giderlerinin ispatı için yazılı belge zorunluluğu yoktur, her türlü delil ile tedavi giderleri ispat edilebilir. Bu konuda ispat yükü işçinin üzerindedir. Ancak her türlü delil kabul edildiği için genel hayat tecrübeleri ve piyasa şartlarına göre bilirkişi tarafından da tespit yapılabilecektir⁴⁰⁵.

3.1.1.2 Bakıcı giderleri

Bakıcı giderleri, maddi tazminat kapsamında yer almakla birlikte iş kazası sonrasında kişide muhtaçlık halinin ortaya çıkması halinde, kişinin yaşamını sürdürebilmesi için üçüncü kişilere, gerekli yardımları karşılığında ödenen tutarı ifade etmektedir. Sağlık raporu kapsamında zarar görenin belli bir süre ya da ömür boyu bakıcıya muhtaç olup olmadığı hususu, adli tıp uzmanı tarafından belirlenir⁴⁰⁶. Ancak kazalı sigortalının iş göremezlik oranının %100 olduğu durumlarda mutlaka bakıma muhtaç olduğu kabul edilir⁴⁰⁷.

⁴⁰² Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 70; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 112; Solak, a.g.e., s. 71.

⁴⁰³ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 70; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 112, 113; Ekin, a.g.e., s. 70; Altıner, a.g.m., s. 276.

⁴⁰⁴ Kayacan, a.g.e., s. 123; Altıner, a.g.m., s. 276.

⁴⁰⁵ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 70; İ. Taşkın, a.g.e., s. 77; Solak, a.g.e., s. 71.

⁴⁰⁶ Karataş, a.g.e., s. 89, 90.

⁴⁰⁷ (Y. 21. HD., 2015/7398 E., 2015/11551 K., 21.05.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 16.04.2022]; Solak, a.g.e., s. 72.

Bakıcı giderleri, sağlıklı bir insanın belirlenen bakiye ömrü süresince brüt asgari ücret üzerinden hesaplanır⁴⁰⁸. Ancak Yargıtay, aile içi bakım ve dayanışmadan yararlanma nedeniyle bakıcı giderlerinden hakkaniyet indirimi yapılması gerektiğini belirtmiştir⁴⁰⁹.

Bakıcı giderleri, tedavi giderleri kapsamında olup açılacak tazminat davasında bakıcı giderlerinin de talep edildiği, dava dilekçesinde açık şekilde belirtilmelidir⁴¹⁰.

3.1.1.3 Cenaze ve defin giderleri

İşçinin iş kazası sonucunda ölmesi halinde işçinin yakınları tedavi giderlerini isteyebilecekleri gibi cenaze ve defin masraflarını da talep edebilirler. Cenaze masrafları ölenin terekesine ait olduğu için ölen kimsenin kanuni mirasçıları bu masrafları talep edebilirler⁴¹¹. Maddi tazminat kapsamında talep edilebilecek miktar, kuşkusuz ki SGK ya da diğer yetkili kurumlar tarafından karşılanmayan cenaze ve defin masraflarıdır⁴¹².

Cenaze ve defin giderleri bakımından belge sunulması gerekmemektedir. Geleneksel törenler doğrultusunda yapılan ve bölgeden bölgeye hatta aileden aileye farklılık gösteren cenaze ve defin giderlerine ilişkin ödemelerin çoğu kayıt dışıdır. Bu nedenle söz konusu masraflar, uzman bilirkişi tarafından gelenek-görenek ve dinsel törenler de göz önünde bulundurularak hesaplanacaktır. Hakim de TBK m. 50 uyarınca, hakkaniyete uygun bir karar vermelidir⁴¹³.

⁴⁰⁸ (Y. 17. HD., 2013/5693 E., 2014/7588 K., 12.05.2014 T.) www.lexpera.com [E.T. 16.04.2022].

⁴⁰⁹ (Y. 21. HD., 2018/5477 E., 2019/4508 K., 18.06.2019 T.) www.lexpera.com [E.T. 16.04.2022]; (Y. 21. HD., 2013/5732 E., 2013/15726 K., 12.09.2013 T.) www.lexpera.com [E.T. 16.04.2022].

⁴¹⁰ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 71, 72; Karataş, a.g.e., s. 90.

⁴¹¹ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 136; Karataş, a.g.e., s. 92.

⁴¹² Solak, a.g.e., s. 72.

⁴¹³ Karataş, a.g.e., s. 92, 93.

3.1.2 Kısmen veya tamamen çalışma gücünün kaybedilmesi ve ekonomik geleceğin sarsılması nedeniyle uğranılan zararlar

Çalışma gücü, çalışma kuvvetinin fayda sağlayabilecek ölçüde kullanılabilmesi yetisini ifade etmektedir. Bu nedenle iş kazası sonucunda uğranılan zarar, kişiyi kısmen ya da tamamen çalışmaktan alıkoyabilir. Ayrıca çalışma gücünde oluşan kayıplar, işçinin ekonomik geleceğini de etkilemektedirler⁴¹⁴.

Hükmün verildiği anda mağdurun tamamen iyileştiği durumlarda mağdurun uğradığı iş kazası nedeniyle çalışmadığı süreç için alacağı muhtemel ücrete göre zararı tespit edilir. Hükmün verildiği anda mağdurun henüz tamamen iyileşmediği durumlarda ise somut olayın özellikleri göz önüne alınır. Bu durumlarda çalışma gücünde meydana gelen kayıp geçici olabileceği gibi süreklilik arz eden bir yapıya sahip de olabilir. Bu yüzden söz konusu durumlarda cismani bütünlüğün ne şekilde ve ne derecede zedelendiği, mağdurun mesleki durumu, tedaviye veya ameliyata rıza gösterip göstermediği, mağdurun geliri, çalışma gücünün tahmini kazanılacağı tarih ve devam süresi gibi kriterler dikkate alınacaktır⁴¹⁵.

Sigortalı, geçirdiği iş kazası sonucunda çalışma gücünü kaybetmesine rağmen bazı durumlarda gelirinde azalma yaşamayabilir. Sigortalının emsalleri gibi ücret almaya devam ettiği bu durumlarda da tazminat talep edilebilecektir. Çünkü sigortalı, aynı işi yapabilmek için zarara uğradığı iş kazasının öncesine göre daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalacaktır⁴¹⁶. Bu düzenleme, iş hukukunun ruhuna uygun bir şekilde işçinin yararını gözetmektedir.

⁴¹⁴ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 406; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 135; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 73, 74; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 123; Kılıç, a.g.e., s. 173, 174; Kayacan, a.g.e., s. 98, 99; Altınır, a.g.m., s. 277.

⁴¹⁵ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 406; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 73-77; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 123, 124; Ekin, a.g.e., s. 65-67; Kılıç, a.g.e., s. 174; Kayacan, a.g.e., s. 97-100; Altınır, a.g.m., s. 277.

⁴¹⁶ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 123; Ekin, a.g.e., s. 66, 67; Kılıç, a.g.e., s. 174-176; İ. Taşkın, a.g.e., s. 78; Altıntaş, a.g.m., s. 278.

3.1.2.1 Geçici iş göremezlik zararları

Gerçekleşen iş kazası nedeniyle işçinin iş gücünü geçici olarak kaybetmesi halinde geçici iş göremezlik durumu söz konusu olur. Yani geçici iş göremezlik; sigortalının, iş kazası nedeniyle sağlık raporlarında belirtilen istirahat süresi boyunca geçici olarak çalışamamasıdır⁴¹⁷.

İş kazası geçiren işçinin tedavi ve iyileşme süresi boyunca kısmen veya tamamen çalışamaması durumu, işçinin bu dönem boyunca yoksun kalacağı kazançlarının tazminini gerektirmektedir. Bu bakımdan geçici iş göremezlik süresi, uygulamada çoğu olayda işçinin tedavi süresi ile uyuşmaktadır. Bu dönemde uğranan zarar, sigortalının rapor dahilinde olduğu dönem boyunca, %100 iş gücü kaybına uğramış olduğu kabul edilerek hesaplanmaktadır. Söz konusu bu yoksun kalınan kazançlardan SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin rücuyla tabi kısmı indirilerek tazminat miktarı elde edilir⁴¹⁸.

SSGSSK m. 18 uyarınca geçici iş göremezlik ödeneği, sigortalının tedavisi ve istirahati devam ettiği süre boyunca herhangi bir süreye tabi olmaksızın iş göremezlik halinin ortaya çıktığı ilk günden başlanarak ve SGK tarafından yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınması şartına bağlı olarak, iş kazası geçiren sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir⁴¹⁹.

3.1.2.2 Sürekli iş göremezlik zararları

İşçinin uğradığı iş kazası nedeniyle iş gücünü sürekli olarak kısmen veya tamamen kaybetmesi halinde sürekli iş göremezlik durumu söz konusu olmaktadır. Yani sürekli iş göremezlik hali, kişinin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi sonucunda meslekte kazanma gücünde kayıp veya azalma meydana gelmesidir⁴²⁰. İş kazası

⁴¹⁷ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 406; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 130, 131; Kayacan, a.g.e., s. 97, 98; Solak, a.g.e., s. 62; Karataş, a.g.e., s. 90.

⁴¹⁸ Kayacan, a.g.e., s. 97, 98; Solak, a.g.e., s. 62; Karataş, a.g.e., s. 90, 91.

⁴¹⁹ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 131; Karataş, a.g.e., s. 91.

⁴²⁰ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 132, 133; Solak, a.g.e., s. 63; Karataş, a.g.e., s. 91.

sonrasında işçi, işine geri dönse bile işini kaza öncesine göre daha zor yapacak hale gelebilmektedir. Böyle bir durumda işçi kazanç kaybına uğramasa da Yargıtay, işçinin efor kaybına uğradığını savunarak işçilerin tazminat talep edebilecekleri yönünde karar vermektedir⁴²¹.

SSGSSK m. 19 uyarınca, iş kazası sonucunda oluşan hastalık veya sakatlık nedeniyle SGK tarafından yetkilendirilen sağlık kurullarının vereceği raporlar doğrultusunda Kurum Sağlık Kurulu tarafından meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azaldığı belirlenen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanacaktır⁴²². Görüldüğü gibi sürekli iş göremezlik geliri bakımından asıl olan kazançta meydana gelen kayıp veya azalma değil, meslekte kazanma gücünde meydana gelen kayıp veya azalmadır.

3.1.2.3 Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararlar

TBK m. 54 kapsamında ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar da bedensel zararlar içinde değerlendirilmiştir. Özellikle beden gücünü kullanarak çalışan kişiler, kalıcı bir sakatlığa uğramasalar bile bedensel yeteneklerinin zayıflaması nedeniyle mesleklerini icra ederken sıkıntılar yaşamakta, meslekte yükselmeleri sekteye uğramakta, erken emeklilik veya meslek değiştirme yollarına başvurumaktadırlar. Söz konusu bu durumlarda ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar tazminat kapsamında talep edilebilecektir⁴²³.

Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan maddi zarara temel olarak ekonomik geleceğin sarsılmaması durumunda sağlanacak gelir ile mevcut şartlarla gelecekte sağlanacak gelir arasındaki fark belirlenerek ulaşılır⁴²⁴. Ekonomik geleceğin

⁴²¹ (Y. 17. HD., 2018/959 E., 2018/11263 K., 26.11.2018 T.) www.lexpera.com [E.T. 17.04.2022].

⁴²² Kılıçoğlu, a.g.e., s. 132; Kayacan, a.g.e., s. 98; Karataş, a.g.e., s. 92.

⁴²³ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 406; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 135; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 83-86; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 123; Kılıç, a.g.e., s. 177, 178; İ. Taşkın, a.g.e., s. 79; Solak, a.g.e., s. 64.

⁴²⁴ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 84-86; Ekin, a.g.e., s. 69; Kılıç, a.g.e., s. 178, 179; İ. Taşkın, a.g.e., s. 79.

sarsılmasından doğan zarar, bilirkişi raporu ile tespit edilemezse TBK m. 50 gereğince hakkaniyete uygun bir tazminata hükmedilir⁴²⁵.

3.2 İş Kazasından Doğan Maddi Tazminatın Belirlenmesi

İş kazasından doğan maddi tazminat miktarının belirlenmesi teknik bir işlem olup bilirkişiler aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Hesaplama farklı esas ve tekniklerin kullanılması ile hakime takdir yetkisinin tanınmış olması sebebiyle de tartışmalara konu olmaktadır. Bu nedenle çalışmada maddi tazminatın belirlenmesinde esas alınacak ilkelerden bahsedilmekle yetinilecek, örnek hesaplar veya hesap raporları yer almayacaktır.

İş Kanunu'nda maddi tazminatın belirlenmesine dair hüküm yer almamaktadır. Bu nedenle maddi tazminat bakımından TBK m. 51-55 hükümlerine göre işlem yapılmaktadır.

TBK m. 49 uyarınca; kusurlu ve hukuka aykırı bir nitelik taşıyan fiili ile başka bir kimseye zarar veren, söz konusu zararı giderme yükümlülüğü altındadır. TBK m. 50'de ise zarar görenin, zarar verenin kusurunu ispat etmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır. Bu bakımdan tazminat miktarının belirlenmesinde etkili olan hususların başında kusurun geldiğini söylemek mümkündür⁴²⁶. Maddi tazminatın kapsamının ve ödenme biçiminin somut olayın gerekleri ve kusurun ağırlığı esas alınarak belirleneceği hususu, TBK m. 51/1'de düzenlenmiştir. TBK m. 51/2'de ise tazminatın irat biçiminde ödenebilmesi için borçlunun güvence göstermek zorunda olduğu belirtilmiştir. TBK kapsamında yer alan bu düzenlemeler, tazminatın belirlenmesinde kullanılan ana ölçütler olup maddi tazminatın belirlenmesi hususunda birbirlerinden kayda değer miktarda farklılıklar içeren çok sayıda değişken kullanılmaktadır. Bu nedenle maddi tazminatın hesaplanmasında Yargıtay

⁴²⁵ Kılıç, a.g.e., s. 179, 180; İ. Taşkın, a.g.e., s. 80; Solak, a.g.e., s. 65.

⁴²⁶ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 405, 406; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 133, 134; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 145; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 205; Kılıç, a.g.e., s. 185-188; İ. Taşkın, a.g.e., s. 144; İnciroğlu, a.g.e., s. 157; Kayacan, a.g.e., s. 95, 96; Karakaş, a.g.e., s. 742; Altınır, a.g.m., s. 278, 279; İrem Kaysı Kınacıoğlu, "İş Kazası ve Meslek Hastalığında Maddi-Manevi Tazminat" (Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, 2019), s. 76.

içtihatları önemli bir yer tutmaktadır. Yargıtay, maddi tazminatın belirlenmesine yönelik: “... maddi tazminatın saptanmasında; zarar ve tazminata doğrudan etkili olan işçinin net geliri, bakiye ömrü, iş görebilirlik çağı, iş görmezlik ve karşılık kusur oranları, destek görenlerin gelirden alacakları pay oranları, eşin evlenme olasılığı, Sosyal Sigortalar 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, işçinin günlük net geliri tespit edilerek bilinen dönemdeki kazancı mevcut veriler nazara alınarak iskontolama ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanacağı, bilinmeyen dönemdeki kazancının ise; yıllık olarak %10 arttırılıp %10 iskonto tabi tutulacağı, 60 yaşına kadar (aktif) dönemde, 60 yaşından sonrada bakiye ömrüne kadar (pasif) dönemde elde edeceği kazançların ortalama yöntemine başvurulmadan ve asgari ücretle her yıl için ayrı ayrı hesaplanacağı Yargıtay’ın oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindendir. ...” şeklinde karar vermiştir⁴²⁷. Yargıtay’ın söz konusu kararından da anlaşıldığı gibi; meslekte kazanma gücü kaybı, iş görebilme çağı ve yaşam süresi, işçinin ekonomik durumu ve ücreti ile tarafların kusur oranları ve bu kusurların hakkaniyete etkisi gibi unsurlar, maddi tazminat miktarının belirlenmesi bakımından önem arz etmektedir. TBK m. 53 ve m. 54 hükümlerinde, ölüm halinde uğranılan zararlar ile bedensel zararlar sayılmıştır. Söz konusu bu zararlar, “İş Kazasından Doğan Maddi Zararlar⁴²⁸” başlığı altında incelenmiştir.

TBK m. 55 hükmü, maddi tazminatın belirlenmesi hakkında hükümler içermekte olup, öğretide tartışmalara yol açmıştır⁴²⁹. Söz konusu maddeye göre bedensel zararlar ve diğer maddi zararlar, ilgili TBK hükümleri ve sorumluluk ilkeleri çerçevesinde belirlenecektir. Kısmi olarak veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ve ifa amacı taşımayan ödemeler ise söz konusu zararın belirlenmesinde göz önüne alınmayacaklar ve tazminat tutarından

⁴²⁷ (Y. 10. HD., 2020/8254 E., 2020/6194 K., 02.11.2020 T.) www.lexpera.com [E.T. 19.04.2022].

⁴²⁸ İlgili başlık, çalışmanın 80.-89. sayfaları arasında yer almaktadır.

⁴²⁹ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 233; Bostancı ve Çetinel, a.g.m., s. 344.

indirilmeyeceklerdir. Ayrıca hesaplanan tazminat, miktarı esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılıp azaltılamayacaktır. Bu hükümler doğrultusunda SGK tarafından karşılanmayan tazminat miktarından işverenin sorumlu olduğu anlaşılmaktadır. Bu düzenleme, tazminatın işçi için bir zenginleşme aracı olarak kullanılmasını engellemeye yönelik atılmış etkili bir adımdır. Ayrıca söz konusu hüküm nedeniyle TBK m. 52/2’de düzenlenen hakimin hakkaniyet düşüncesi ile tazminat miktarını azaltması, iş kazasından doğan maddi tazminat bakımından mümkün olmayacaktır⁴³⁰. TBK m. 52/1 hükmü gereği ise işçinin iş kazasının meydana gelmesinde veya iş kazası sonucu oluşan zararın artmasında kusurlu olması durumunda, işçinin kusuru oranında tazminattan indirim yapılacaktır. İş kazasının meydana gelmesinde tam kusurlu olan işçi, kural olarak tazminat talebinde bulunamayacaktır⁴³¹. Yargıtay ise maddi tazminattan yapılacak indirimleri; maluliyet oranı, kusur oranı ve kanuni nedenler, en son olarak ise SGK ödemeleri olarak sıralamaktadır⁴³². Yargıtay’ın söz konusu uygulamasından da anlaşılabileceği gibi iş kazası kapsamında SGK ödemeleri dışında özel kaza veya hayat sigortası dahilinde yapılan ödemeler, hesaplanan tazminat miktarından düşülemeyecektir. Çünkü bu sigorta türlerinde primler, işçi tarafından ödenmekte olup işverene bir götürü veya yükümlülük oluşturmamaktadırlar. Zorunlu mali sorumluluk sigortası ile ihtiyari mali sorumluluk sigortası dahilinde yapılan ödemeler ise trafik iş kazaları bakımından hesaplanan zarardan düşülür. Çünkü bu sigorta türlerinde primler, iş kazası nedeniyle sorumluluğu bulunan işveren veya üçüncü kişiler tarafından yatırılmaktadır⁴³³.

İş gücü kaybına ilişkin maddi tazminat talepleri açısından çok sayıda farklı unsur ve kriter dikkate alınmaktadır. Bu unsurlardan ilki muhtemel yaşam süresidir. İş kazasına bağlı ölüm halinde maddi tazminatın belirlenmesinde önemli rol oynayan muhtemel yaşam süresi, zarar görenin istatistiksel verilere dayanarak belli bir

⁴³⁰ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 133, 134; Bostancı ve Çetinel, a.g.m., s. 344.

⁴³¹ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 134; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 105, 106; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 220; Kılıç, a.g.e., s. 186, 187; Solak, a.g.e., s. 102.

⁴³² (Y. 21. HD., 2010/3332 E., 2010/8523 K., 15.07.2010 T.) www.lexpera.com [E.T. 21.04.2022].

⁴³³ İ. Taşkın, a.g.e., s. 131; Solak, a.g.e., s. 101-103.

tarihten sonraki yaşama olasılığı bulunan süreyi belirtmektedir. Söz konusu muhtemel yaşam süresinin varsayımlara dayanmak yerine bilimsel veriler ışığında hesaplanması amacıyla çeşitli yaşam tabloları oluşturulmuştur. Population Masculine et Feminine (PMF-1931) adlı yaşam tablosu, Fransa’da hesaplanan bir yaşam tablosu olup ülkemizde de sıkça kullanılmaktaydı. Uygulamada, PMF-1931 cetvelinin Türkiye gerçeklerini yansıtmadığı, bu nedenle de Türkiye kriterlerine uygun yaşam tablolarının kullanılması gerektiği belirtilse de Yargıtay, söz konusu yöntemi istikrarlı bir yöntem olarak nitelendirmiş ve uzun bir süre boyunca hükümlerinde PMF-1931 yaşam tablosunu esas almıştır⁴³⁴. Ancak Yargıtay, son kararlarında Hazine müsteşarlığı, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Aktüerya Bilimleri Bölümü, BNB Danışmanlık, Marmara Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi’nin çalışmaları sonucunda hazırlanan Türkiye Kadın-Erkek Hayat Tablosu (TRH-2010) adlı ulusal mortalite tablosunun kullanılmasının, ülkemize özgü ve güncel veriler barındırdığı gerekçesiyle daha uygun olacağı yönünde hüküm vermektedir⁴³⁵. Yargıtay’ın bu yöndeki kararları, tazminat hesabında birliğin sağlanması ve TRH-2010 tablosunun ülkemizin şartları ile daha güncel verileri yansıtmaması nedeniyle isabetlidir. Muhtemel yaşam süresinin belirlenmesinin yanında maddi tazminat miktarının hesaplanabilmesi için mağdurun iş görebileceği sürenin de hesaplanması gerekmektedir⁴³⁶.

Maddi tazminat miktarının hesaplanabilmesi için net olarak belirlenmesi gereken bir diğer husus, iş kazası sonucunda ortaya çıkan meslekte kazanma gücü kaybının oranı ve kapsamıdır. Meslekte kazanma gücü kaybı da varsayımlara dayalı olarak belirlenmek yerine Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği⁴³⁷ ve Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü⁴³⁸ m. 5

⁴³⁴ (YHGK., 1974/199 E., 1974/1932 K., 01.11.1974 T.) Altınar, a.g.m., s. 280; (Y. 17. HD., 2018/4042 E., 2019/454 K., 22.01.2019 T.) Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 134.

⁴³⁵ (Y. 4. HD., 2021/22485 E., 2021/7332 K., 21.10.2021 T.) www.lexpera.com [E.T. 21.04.2022]; (Y. 10. HD., 2020/9717 E., 2021/2003 K., 23.02.2021 T.) www.lexpera.com [E.T. 21.04.2022].

⁴³⁶ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 139; Kılıç, a.g.e., s. 182-184; Kayacan, a.g.e., s. 99; Altınar, a.g.m., s. 280, 281.

⁴³⁷ RG., 11.10.2008, 27021.

⁴³⁸ RG., 22.06.1972, 14223.

uyarınca, söz konusu Tüzüğe ekli A, B, C, D ve E cetvellerine göre tespit edilecektir. A cetveli, iş kazasının neden olduğu arızaların vücuttaki yerlerine göre sınıflandırılmasını içerir. B cetveli, işçinin çalıştığı işkolu veya meslek çeşidinin belirlenmesinde kullanılır. C cetveli, sürekli iş göremezlik halinde bu duruma neden olan etkenlerin vücuttaki yerlerini belirlemede kullanılır. D cetveli, söz konusu arızaları ağırlık ölçülerine ve sürekli iş göremezlik simgelerine göre meslekte kazanma gücünün kaybını belirlemede kullanılır. E cetveli ise D cetveli esas alınarak belirlenmiş olan sürekli iş göremezlik halinin tespitinin veya sigortalının mevcut sağlık durumunda sürekli iş göremezlik bakımından değişiklik olması halinde söz konusu bu değişikliğin rapor ile tespitinden itibaren yaşa göre meslekte kazanma gücünün azalma oranının tespitinde kullanılır⁴³⁹. Söz konusu cetveller esas alınarak yapılan hesaplama sonucunda elde edilen meslekte kazanma gücü kaybına ilişkin raporlar SGK tarafından işçiye bildirilir. Bu raporlar bağlayıcı değildir. Yani işveren ile işçi raporlara itiraz edebilirler. SSGSSK m. 95/2 uyarınca, yurt dışında tedavi amacıyla yapılan sevklerde iş kazası sonucu tespit edilen meslekte kazanma gücü kaybı derecelerine ilişkin olan sağlık kurulu raporları ve ilgili diğer belgelere istinaden SGK tarafından verilen karara itiraz halinde durum, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu tarafından karara bağlanacaktır⁴⁴⁰.

Maddi tazminat miktarının hesaplanmasında önem arz eden diğer bir unsur, işçinin gelir durumudur. Maddi tazminat talebinde işçinin ücreti kriter olarak dikkate alınmaktadır. Ancak işçinin son ücretinin belirlenmesi yeterli olmayıp ücretin zaman içinde yükselmesi, ikramiyeler, prim ve temettü hisseleri gibi diğer gelirler de zararın hesabında dikkate alınmaktadır. Bunların yanında işçinin yol ve yemek ücretleri de hesaplamalara dahil edilir⁴⁴¹. Ayrıca işçinin iş kazası sonrasında uğradığı bedensel zarar bakımından harcayacağı emek ve çaba için de usulüne uygun olarak tazminat

⁴³⁹ Kılıç, a.g.e., s. 181, 182; Altınar, a.g.m., s. 281.

⁴⁴⁰ Altınar, a.g.m., s. 282.

⁴⁴¹ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 142-144; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 124, 125; Kılıç, a.g.e., s. 184, 185; Kaysı Kınacıoğlu, a.g.t., s. 82.

hesaplanmaktadır. Ekonomik geleceğin sarsılması durumu da maddi tazminatın belirlenmesi hususunda dikkate alınan bir unsurdur⁴⁴².

Kusurun tespiti, iş kazasından doğan maddi tazminat miktarının belirlenmesi bakımından büyük bir öneme sahiptir. Kusurun ağırlık düzeyi, zarar görenin rızası ve zarar görenin kusuru gibi hususlar, kusurun ve buna bağlı olarak hesaplanacak maddi tazminatın belirlenmesinde etkilidirler. Buna göre iş kazasının ortaya çıkmasında işveren tamamen kusurluysa, zararın tümünden işveren sorumlu olacaktır. İşveren ile zarar gören işçinin birlikte kusurlu olduğu durumlarda işverenin sorumluluğu, ilk duruma göre hafifleyecektir. Kusurun tamamen zarar gören işçiye ait olduğu durumlarda ise işveren, iş kazasından sorumlu tutulamayacaktır. Kaçınılmazlık durumlarına uygun bir olay meydana gelmişse, işverenin kusurundan bahsedilemez. Ancak iş kazasının tamamen zarar gören işçinin kusuru ile ortaya çıktığı hallerde ve kaçınılmazlık unsurunun bulunduğu hallerde işveren, hakkaniyet gereği belli bir tazminat ödemekle yükümlü kılınabilir⁴⁴³.

İş kazasından doğan maddi tazminat davalarında ayrıca talep edilmesi halinde tazminatın yanında faize de hükmedilmektedir⁴⁴⁴. Yargıtay’a göre, iş kazalarından kaynaklanan davalarda hüküm altına alınan tazminatlara yasal faiz uygulanacaktır⁴⁴⁵. Yine Yargıtay’a göre maddi tazminata, zararlandırıcı olayın gerçekleştiği tarihten itibaren yasal faiz yürütülecektir⁴⁴⁶.

⁴⁴² İ. Erdoğan, a.g.e., s. 135; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 83; Kılıç, a.g.e., s. 174-176; İ. Taşkın, a.g.e., s. 78; Altınar, a.g.m., s. 282, 283.

⁴⁴³ (Y. 21. HD., 2019/5246 E., 2020/975 K., 20.02.2020 T.) www.lexpera.com [E.T. 21.04.2022]; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 133, 134; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 146, 147; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 220; Kılıç, a.g.e., s. 191, 192; Altınar, a.g.m., s. 283, 284; Kaysı Kınacıoğlu, a.g.t., s. 82, 83.

⁴⁴⁴ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 256; Günay, a.g.e., s. 444; Kılıç, a.g.e., s. 191; İ. Taşkın, a.g.e., s. 171, 172; Altınar, a.g.m., s. 284.

⁴⁴⁵ (Y. 21. HD., 2016/20249 E., 2018/5102 K., 29.05.2018 T.) www.lexpera.com [E.T. 21.04.2022].

⁴⁴⁶ (Y. 21. HD., 2016/15223 E., 2017/9302 K., 14.11.2017 T.) www.lexpera.com [E.T. 21.04.2022]; Günay, a.g.e., s. 444; Kılıç, a.g.e., s. 191.

Tazminatın miktarının üst sınırını zararın gerçek miktarı belirlemektedir. Yani hükmedilebilecek en yüksek maddi tazminat miktarı, iş kazası sonucunda uğranılan zararın gerçek miktarını geçemez⁴⁴⁷.

4. İŞ KAZASINDAN DOĞAN MANEVİ TAZMİNAT

Manevi zarar, hukuka aykırılık teşkil eden davranışlar sonucunda kişinin acı duyması, korkması, üzülmesi veya huzurunun bozulması gibi şahıs varlığında oluşan zararlardır⁴⁴⁸. Manevi tazminat ise kişilik hakkına yapılan bu tecavüzler nedeniyle uygulanan tazminat çeşididir. Bu bakımdan manevi tazminat, bir malvarlığı değeri ihlal edilmemesine rağmen yaşanan ıstırap ve acının bir ölçüde hafiflemesini ve kişinin manevi açıdan tatmin edilmesini amaçlayan bir tazminat çeşididir⁴⁴⁹.

TBK m. 58/1 hükmü uyarınca, manevi tazminat kapsamında kural olarak bir miktar para ödenecektir. TBK m. 58/2’de ise manevi tazminat kapsamında yer alan para ödenmesi dışındaki yaptırımlar yer almaktadır. Ancak TBK m. 56 hükmü, iş kazalarından doğan manevi tazminat davalarında uygulama alanı bulmakta, bu nedenle de TBK m. 58/2 hükmünde yer alan diğer yaptırımlar, söz konusu davalarda uygulanmamaktadır. TBK m. 56 kapsamında, iş kazasına uğrayan işçi, sürekli iş göremez duruma gelip gelmediğine bakılmaksızın yaşadığı acı ve üzüntülere karşılık olmak üzere manevi tazminat talep hakkına sahiptir⁴⁵⁰. Yaşanan iş kazası sonucunda hayatını kaybeden veya ağır bedensel zarara uğrayan işçinin yakınları da manevi

⁴⁴⁷ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 133; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namli, a.g.e., s. 59; Kılıç, a.g.e., s. 191; Altınır, a.g.m., s. 278.

⁴⁴⁸ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 407; Oğuzman, Seliçi, Oktay-Özdemir, a.g.e., s. 275; Hatemi, a.g.e., s. 76; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 133; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1185; Kılıç, a.g.e., s. 203; İnciroğlu, a.g.e., s. 179; Kayacan, a.g.e., s. 113; Solak, a.g.e., s. 111.

⁴⁴⁹ (Y. 21. HD., 2019/5503 E., 2020/2376 K., 16.06.2020 T.) www.lexpera.com [E.T. 27.04.2022]; (Y. 21. HD., 2015/21757 E., 2016/15703 K., 28.12.2016 T.) www.lexpera.com [E.T. 27.04.2022]; (YHGK., 2013/461 E., 2014/55 K., 29.01.2014 T.) www.lexpera.com [E.T. 27.04.2022]; Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 407, 408; Oğuzman, Seliçi, Oktay-Özdemir, a.g.e., s. 275; Hatemi, a.g.e., s. 76; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 133; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1185; Kılıç, a.g.e., s. 203; Solak, a.g.e., s. 111.

⁴⁵⁰ (Y. 21. HD., 2006/8339 E., 2006/9319 K., 02.10.2006 T.) www.lexpera.com [E.T. 27.04.2022].

tazminat talep edebileceklerdir⁴⁵¹. Bu bakımdan manevi tazminatın şartları, manevi tazminat talebinde bulunabilecek kişiler ve manevi tazminatın belirlenmesi hususları, çalışma bakımından önem arz etmektedir.

Manevi zarar nedeniyle kişinin şahıs varlığında uğramış olduğu kayıp veya kayıplar, tıpkı maddi zararda olduğu gibi haksız fiil nedeniyle oluşabilecekleri gibi sözleşmeye aykırılık nedeniyle de oluşabilmektedirler⁴⁵².

SGK tarafından iş kazası geçiren sigortalıya yapılan ödemeler çoğu zaman söz konusu kaza nedeniyle ortaya çıkan bütün zararları karşılamaya yetmemektedir. Çünkü iş kazasına uğrayan işçinin veya işçinin ölümü halinde desteğinden yoksun kalanların uğradıkları manevi zararlara karşılık SGK tarafından herhangi bir ödeme yapılmamaktadır. Bu nedenle SGK tarafından iş kazasından doğan maddi zarar tamamen karşılanırsa bile manevi zarardan doğan manevi tazminat talepleri yine de gündeme gelecektir⁴⁵³.

Manevi tazminatın niteliği ve amacı bakımından tartışmalar mevcut olmakla birlikte, “tatmin görüşü⁴⁵⁴”, “cezalandırma görüşü⁴⁵⁵” ve “telafi görüşü⁴⁵⁶” olmak üzere üç temel görüşün varlığından bahsetmek mümkündür. Yargıtay ise manevi tazminatın hem mağdurun tatminini sağlaması hem de zarar verene karşı caydırıcılık unsuru taşıması gerektiği görüşündedir⁴⁵⁷.

⁴⁵¹ (Y. 21. HD., 2016/6755 E., 2016/15317 K., 20.12.2016 T.) www.lexpera.com [E.T. 27.04.2022]; Oğuzman, Seliçi, Oktay-Özdemir, a.g.e., s. 281; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 136; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1227, 1237; Karakaş, a.g.e., s. 799, 800; Solak, a.g.e., s. 111, 112; Karataş, a.g.e., s. 133.

⁴⁵² Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 408, 409; Oğuzman, Seliçi, Oktay-Özdemir, a.g.e., s. 275, 279; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1260; Kılıç, a.g.e., s. 209; Karataş, a.g.e., s. 132.

⁴⁵³ (Y. 21. HD., 2006/11129 E., 2006/9307 K., 02.10.2006 T.) www.lexpera.com [E.T. 27.04.2022]; Karataş, a.g.e., s. 133.

⁴⁵⁴ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 407; Oğuzman, Seliçi, Oktay-Özdemir, a.g.e., s. 275-277; Hatemi, a.g.e., s. 76; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 133; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1185-1189; Kılıç, a.g.e., s. 203, 204.

⁴⁵⁵ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1189, 1260.

⁴⁵⁶ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 407; Oğuzman, Seliçi, Oktay-Özdemir, a.g.e., s. 276, 277; Hatemi, a.g.e., s. 76; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 133; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1188, 1189; Kılıç, a.g.e., s. 203.

⁴⁵⁷ (YHGK., 2013/461 E., 2014/55 K., 29.01.2014 T.) www.lexpera.com [E.T. 27.04.2022]; (Y. 21. HD., 2012/22961 E., 2013/343 K., 16.01.2013 T.) www.lexpera.com [E.T. 27.04.2022]; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1229; Narter, a.g.e., s. 412-415; Karataş, a.g.e., s. 134, 135.

İMK m. 5 uyarınca, iş kazasından doğan tazminat davaları, iş mahkemelerinde görülecektir. Öğretide, işçinin ölümü durumunda yakınlarının talep edeceği manevi tazminat talepleri bakımından görevli mahkeme tartışmalara konu olmuştur. Bir görüş genel mahkemeleri görevli olarak kabul ederken⁴⁵⁸ ağırlıkta olan diğer görüş bu durumlarda da iş mahkemelerinin görevli olduğunu savunmaktadır⁴⁵⁹. Gerçekten de iş mahkemelerinin görevli olduğunu kabul etmek, hesaplanması teknik ve karışık olan tazminat işlemlerinde bir uzmanlık mahkemesi niteliği taşıyan iş mahkemelerinin bilgi ve deneyim olarak genel mahkemelerin üstünde olduğu esasına dayanıp, daha isabetli bir görüştür.

Manevi tazminat davalarında yetkili mahkeme ise İMK m. 6 uyarınca, davanın açıldığı tarihteki davalılardan birinin yerleşim yeri mahkemesi veya işin yapıldığı yer mahkemesidir. İş kazalarından doğan manevi tazminat davaları, bunlara ek olarak iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ve iş kazasından zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesinde de görülebilecektir. Bu düzenlemeye aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir⁴⁶⁰.

Dava şartı arabuluculuk hükümleri, İMK m. 3 uyarınca iş kazasından doğan manevi tazminat taleplerinde de uygulanmayacaktır. Bu sayede söz konusu hak sahipleri, arabuluculuk yoluna başvurmaksızın doğrudan manevi tazminat davası açabileceklerdir. Ancak iş kazasından doğan manevi tazminat davalarının dava şartı arabuluculuk kapsamında yer almaması, tarafların ihtiyari arabuluculuğa başvurmalarının önünde engel teşkil etmez⁴⁶¹.

4.1 İş Kazasından Doğan Manevi Tazminatın Şartları

Manevi tazminatın şartları TBK m. 56'da yer almaktadır. İş kazası nedeniyle zarar gören ya da ölenin yakınlarının manevi tazminat isteminde bulunabilmeleri için her

⁴⁵⁸ Ayşe Köme Akpulat, “İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri” (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2018), s. 84.

⁴⁵⁹ (Y. 17. HD., 2016/9792 E., 2019/4329 K., 09.04.2019 T.) www.lexpera.com [E.T. 04.05.2022]; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 861; Bostancı ve Çetinel, a.g.m., s. 358-361.

⁴⁶⁰ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 417, 418; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 868-876; Berberoğlu Yenipınar, a.g.e., s. 19; Karakaş, a.g.e., s. 1022; Bostancı ve Çetinel, a.g.m., s. 361.

⁴⁶¹ Bostancı ve Çetinel, a.g.m., s. 365.

şeyden önce bir fiilin varlığı gerekmektedir. Söz konusu bu fiil, hukuka aykırı nitelik taşıyan bir fiil olmalıdır. Hukuka aykırı bu fiil nedeniyle manevi bir zarar meydana gelmiş olmalı ve nihayet hukuka aykırı fiil ile gerçekleşen manevi zarar arasında uygun illiyet bağı bulunmalıdır. Ancak söz konusu bu şartların tamamının bir arada bulunduğu durumlarda manevi tazminata hükmedilebilecektir⁴⁶². Bilirkişi raporlarında iş kazası sonucunda işçinin ölmesi veya cismani zarara uğramasında kendi kusurunun da olması halinde tazminatta indirimde gidilecektir⁴⁶³.

4.2 İş Kazası Nedeniyle Manevi Tazminat Talep Edebilecek Kişiler

Manevi tazminat talebinde bulunabilecek kişiler, iş kazası sonucunda işçide bedensel ve ruhsal bütünlüğün ihlal meydana gelmesi ile işçinin ölmesi durumlarında farklılık göstermektedir. Ayrıca işçinin hayatta iken tazminat talep etmiş olması durumu da bu kişiler bakımından önem arz etmektedir⁴⁶⁴.

İş kazası nedeniyle bedensel olarak zarar gören işçiler, malul olma zorunluluğu olmaksızın manevi tazminat talep edebileceklerdir⁴⁶⁵. TBK m. 56/2 hükmü ile gelen bir yenilik olarak ağır bedensel zarar ve ölüm halinde işçinin yakınları da manevi tazminat talep edebileceklerdir. Söz konusu hükmün bedensel zararlara ilişkin olan kısmı, 818 sayılı Borçlar Kanunu⁴⁶⁶’nda yer almayan yeni bir düzenlemedir⁴⁶⁷. Uygulamada sigortalının %40-45 oranlarından daha fazla sürekli iş göremezliğe uğradığı durumlar, ağır bedensel zarar kapsamında kabul edilmekte ve zarara

⁴⁶² Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1253-1260; Ekin, a.g.e., s. 77-79; Karakaş, a.g.e., s. 798; Karataş, a.g.e., s. 135; M. Emin Zararsız, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat Ödeme Sorumluluğu”, *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 3, S. 3 (Diyarbakır, 1985), s. 305, 306.

⁴⁶³ Narter, a.g.e., s. 425, 426; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1259; Kayacan, a.g.e., s. 114.

⁴⁶⁴ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 136; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1227, 1237; Kılıç, a.g.e., s. 204, 206; Selim Gündüz, “İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucunda İşverenlerin Hukuki Sorumlulukları”, *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, c. 3, S. 2 (Elazığ, 2005), s. 142.

⁴⁶⁵ (Y. 21. HD., 2014/23535 E., 2015/9284 K., 28.04.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 28.04.2022]; (Y. 21. HD., 2014/19901 E., 2015/3403 K., 24.02.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 28.04.2022]; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1260; Kılıç, a.g.e., s. 204, 206; Karataş, a.g.e., s. 136.

⁴⁶⁶ RG., 29.04.1926, 359.

⁴⁶⁷ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 136; İnciroğlu, a.g.e., s. 194, 195; Karakaş, a.g.e., s. 799, 800; Karataş, a.g.e., s. 136, 137.

uğrayanın yakınlarının da manevi tazminat talebinde bulunabileceği kabul edilmektedir⁴⁶⁸.

Yaşanan iş kazasının sonucunda işçinin ölmesi durumunda ise işçinin yakınları, TBK m. 56 hükmü gereği, manevi tazminat talep edebileceklerdir. Kanun metninde “ölenin yakınları” ifadesi yer aldığı için ölenin ailesi dışındaki yakınları da ölüm sebebiyle duydukları acı ve ıstırap bakımından manevi tazminat talep edebileceklerdir⁴⁶⁹. Yani söz konusu yakınlık, aile hukuku anlamındaki yakınlık olmayıp duygusal anlamdaki yakınlıktır ve her somut olay bakımından olayın özelliklerine göre belirlenir⁴⁷⁰

4.2.1 İş kazası sonucunda fiziksel veya ruhsal bütünlüğün ihlali halinde manevi tazminat talebinde bulunabilecek kişiler

Bedensel bütünlük kavramı, fiziksel bütünlük ile ruhsal bütünlük unsurlarını kapsayan bir üst kavramdır. TBK m. 56, bedensel bütünlüğü zedelenen kişinin yanında ağır bedensel zarar gören veya ölen kişilerin yakınlarına da manevi tazminat talep etme hakkı tanımıştır. Bu nedenle TBK m. 56, fiziksel bütünlüğün yanında ruhsal bütünlüğü de koruyucu bir hükümdür. Bu bakımdan iş kazası, işçinin bedensel zararına yol açmış yani işçiye fiziksel veya ruhsal olarak zarar vermiş ancak işçinin ölümüne neden olmamışsa manevi tazminat talep etme hakkı kural olarak zarara uğrayan işçiye aittir⁴⁷¹. Belli şartların somut olayda mevcut olması halinde ise ağır

⁴⁶⁸ (Y. 21. HD., 2014/16815 E., 2015/5453 K., 17.03.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 28.04.2022]; (Y. 21. HD., 2014/19308 E., 2015/1377 K., 27.01.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 28.04.2022]; (Y. 21. HD., 2012/7491 E., 2013/530 K., 16.01.2013 T.) www.lexpera.com [E.T. 28.04.2022]; Karataş, a.g.e., s. 137.

⁴⁶⁹ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1227, 1234, 1237; İnciroğlu, a.g.e., s. 194; Karataş, a.g.e., s. 137; Muhammed Sulu, “Ölüm ve Bedensel Bütünlüğün İhlali Halinde Manevi Tazminat”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, c. 22, S. 3 (İstanbul, 2016), s. 2744.

⁴⁷⁰ (Y. 11. HD., 2003/3260 E., 2003/9976 K., 27.10.2003 T.) www.lexpera.com [E.T. 28.04.2022]; Narter, a.g.e., s. 419, 420; Kılıç, a.g.e., s. 206; İnciroğlu, a.g.e., s. 194; Sulu, a.g.m., s. 2744.

⁴⁷¹ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1227, 1237; Ekin, a.g.e., s. 79; Narter, a.g.e., s. 417; Kılıç, a.g.e., s. 204-206.

bedensel zarar gören işçinin yakınları ile zarar gören işçinin veya yakınlarının mirasçıları da manevi tazminat talep edebileceklerdir⁴⁷².

4.2.1.1 Fiziksel veya ruhsal bütünlüğü zarar gören işçi

TBK m. 56 hükmü uyarınca, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda zarar görene uygun miktarda manevi tazminat ödenebilecektir. Bu kapsamda işverenin koruma ve gözetme borcuna aykırı davranması sonucunda işçinin fiziksel ya da ruhsal bütünlüğü zarar görmüşse manevi tazminat talep etme hakkı kural olarak sadece zarar gören işçiye aittir⁴⁷³. İş kazası sonucunda işçinin yüzünde yara izi oluşması, işçinin cildinde çirkin görüntülerin oluşması, işçinin kaşının veya kirpiklerinin dökülmesi, işçinin herhangi bir kemiğinin kırılması, işçinin yaşadığı psikolojik rahatsızlıklar beden bütünlüğünün ihlali sayılmakta olup bu kapsamda zarar gören işçi manevi tazminat talep etme hakkına sahiptir⁴⁷⁴.

İş kazası nedeniyle manevi zarar gören işçi, uğradığı bu zararın karşılanması bakımından sorumlu işveren ile varsa üçüncü kişilere karşı manevi tazminat davası açabilecektir. Ayrıca iş kazası sonucunda işçide herhangi bir maluliyetin meydana gelmediği durumlarda yani iş kazası sonucunda işçide %0 iş göremezliğin mevcut olduğu durumlarda bile manevi tazminata hükmedilebilecektir⁴⁷⁵.

4.2.1.2 Ağır bedensel zarar gören işçinin yakınları

TBK, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda yer alan düzenlemelerden farklı olarak bedensel bütünlüğün ihlali nedeniyle manevi zararın tazmini ile ölüm halindeki

⁴⁷² Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1227, 1234; Narter, a.g.e., s. 417-419; Kılıç, a.g.e., s. 206; İnciroğlu, a.g.e., s. 194, 195.

⁴⁷³ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 136; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1227; Ekin, a.g.e., s. 79; Narter, a.g.e., s. 417; Kılıç, a.g.e., s. 204, 205.

⁴⁷⁴ (Y. 4. HD., 2000/416 E., 2000/2187 K., 07.03.1999 T.) www.lexpera.com [E.T. 28.04.2022]; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1201; Narter, a.g.e., s. 417.

⁴⁷⁵ (Y. 21. HD., 2014/23535 E., 2015/9284 K., 28.04.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 28.04.2022]; (Y. 21. HD., 2014/19901 E., 2015/3403 K., 24.02.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 28.04.2022]; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1260; Ekin, a.g.e., s. 79; Narter, a.g.e., s. 418; Kılıç, a.g.e., s. 204, 206; Solak, a.g.e., s. 112.

manevi zararın tazminini birbirlerinden ayırmıştır. TBK m. 56/2 hükmünde, ağır bedensel zarar veya ölüm hallerinde zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat talep etme hakkı vermiştir⁴⁷⁶.

Uygulamada, %40-45 oranlarının üzerindeki sürekli iş göremezlik durumları ağır bedensel zarar kapsamında değerlendirilmektedir. Bu oranın altındaki bir oranda sürekli iş göremezliğe uğrayan sigortalıların ağır bedensel zarar görmediği kabul edilir ve bu nedenle söz konusu sigortalıların yakınları manevi tazminat talep edemezler⁴⁷⁷.

Yakınlardan kasıt; anne, baba, karı, koca ve çocuk gibi yakınlar olup yakınları iş kazası sonucunda cismani zarara uğrayan davacılar ruhsal hastalık iddiasına dayanarak manevi tazminat davası açarlarsa ve bunu ispatlarsa talepleri kabul edilecektir. Tabii ki böyle bir durumda zarar verenin fiili ile davacının ruh sağlığının bozulması arasında uygun illiyet bağıını bulunması şartı da aranmaktadır⁴⁷⁸.

4.2.1.3 Zarar gören işçinin veya yakınlarının mirasçıları

Öğretideki bir görüşe göre manevi tazminat talep hakkı, kişiye sıkı sıkıya bağlı haklardan olup mirasçılara geçemez⁴⁷⁹. Bir başka görüşe göre ise manevi tazminat hakkı, bir alacak hakkıdır ve herhangi bir kısıtlama veya koşul olmaksızın mirasçılara geçer⁴⁸⁰. TMK m. 25/4 uyarınca manevi tazminat istemi, mirasbırakan tarafından ileri sürülmedikçe mirasçılara geçmeyecektir. Bu bakımdan TMK'da karma görüşün kabul edildiği söylenebilir. Öğretide de bu görüş ağır basmaktadır⁴⁸¹. Bu kapsamda iş kazası sonucunda zarar gören işçi, ölmeden önce manevi tazminat isteme iradesini açıklamışsa bu hakkı işçinin ölümü sonrasında mirasçılarına

⁴⁷⁶ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 136; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1227, 1234; Kılıç, a.g.e., s. 206; İnciroğlu, a.g.e., s. 194, 195; Narter, a.g.e., s. 418; Solak, a.g.e., s. 112.

⁴⁷⁷ (Y. 21. HD., 2012/7491 E., 2013/530 K., 16.01.2013 T.) www.lexpera.com [E.T. 28.04.2022]; (Y. 21. HD., 2014/19308 E., 2015/1377 K., 27.01.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 28.04.2022].

⁴⁷⁸ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1235; Narter, a.g.e., s. 418, 419; Kılıç, a.g.e., s. 206.

⁴⁷⁹ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 411; Hatemi, a.g.e., s. 79, 80.

⁴⁸⁰ Hatemi, a.g.e., s. 80; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 136.

⁴⁸¹ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 411, 412; Oğuzman, Seliçi, Oktay-Özdemir, a.g.e., s. 281, 282; Hatemi, a.g.e., s. 80; Kılıç, a.g.e., s. 211; Narter, a.g.e., s. 419.

gececektir. İşçinin manevi tazminat davası açması, manevi tazminat davası için vekaletname vermesi veya manevi tazminat sorumlusundan noter aracılığıyla ya da mektup yolu gibi diğer yollarla manevi tazminat isteminde bulunmuş olması gibi eylemleri, manevi tazminat isteme iradesi olarak kabul edilir ve bu eylemlerin herhangi birini gerçekleştiren işçi ölse bile mirasçıları manevi tazminat talep edebilirler⁴⁸².

4.2.2 İş kazasının ölümle sonuçlanması halinde manevi tazminat talebinde bulunabilecek kişiler

İşçi yaşanan iş kazası sonucunda ölürse yakınları, TBK m. 56/2 hükmü uyarınca manevi tazminat talep edebileceklerdir. Söz konusu kanun hükmünde “aile üyeleri” ifadesi yerine “yakınları” ifadesinin kullanılması, aile üyeleri haricindeki kişilerin de manevi tazminat talep edebileceği anlamına gelmektedir. Bu bakımdan önemli olan yakınlık aile hukuku anlamında yakınlık olmayıp duygusal anlamda bir yakınlıktır. Bu nedenle işçinin iş kazası sonucunda ölmesi halinde manevi tazminat talebinde bulunabilecek kişiler her somut olaya göre olayın özellikleri dikkate alınarak belirlenir⁴⁸³.

Arada yakın kan bağı bulunmasına rağmen soğuk ilişkiler içinde olan kişiler bakımından manevi tazminat gündeme gelmeyecekken herhangi bir kan bağı bulunmamasına rağmen ölen işçi ile manevi bir acı duygusu oluşturacak kadar yakın ilişki içerisinde olan kişiler bakımından manevi tazminat talep etme hakkı söz konusu olacaktır. Bu bakımdan ölenin yakınlarının sahip olduğu manevi tazminat talep etme yetkisinin mirasçılık sıfatı ile de ilgisi bulunmamaktadır⁴⁸⁴.

⁴⁸² (Y. 21. HD., 2015/5987 E., 2015/18074 K., 12.10.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 02.05.2022]; Narter, a.g.e., s. 419; Kılıç, a.g.e., s. 211.

⁴⁸³ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1237; İnciroğlu, a.g.e., s. 194; Narter, a.g.e., s. 419, 420; Kılıç, a.g.e., s. 206, 207.

⁴⁸⁴ (Y. 4. HD., 1998/5648 E., 1998/8925 K., 16.11.1998 T.) www.lexpera.com [E.T. 02.05.2022]; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1237-1239; Narter, a.g.e., s. 420; Kılıç, a.g.e., s. 206, 207.

4.2.2.1 Anne ve baba

Ölüm nedeniyle manevi tazminat isteyebilecek kişilerin başında şüphesiz olarak anne ve baba gelmektedir. Anne ve babanın manevi tazminat isteminde ölen çocuğun cinsiyeti, yaşı veya kişisel özellikleri önem taşımaz. Ayrıca ölenin anne ve babasının ölen dışında başka çocuklarının olup olamaması da manevi tazminatın miktarının belirlenmesinde herhangi bir rol oynamaz. Anne ile baba bakımından ölen her evlatlarının oluşturduğu manevi acının aynı derecede olduğu kabul edilir. Bu bakımdan anne veya babanın üvey olması durumunda da eğer ölen işçi ile aralarında manevi bağ kurulmuşsa manevi tazminat talep edebileceklerdir⁴⁸⁵.

Anne ile babanın ölüm neticesinde acı ve ıstırap çektikleri yasal bir karine olup anne ile babanın bu durumu ispat etmesi gerekmemektedir⁴⁸⁶.

4.2.2.2 Eş

Evlilik bağı, evli bulunan kimseler arasındaki duygusal bağın varlığına dair bir karine olarak kabul edilmektedir⁴⁸⁷. Bu nedenle ölen işçinin eşi manevi tazminat talebinde bulunabilecektir. Ancak ölen işçinin uzun süredir eşinden ayrı yaşaması ya da devam eden boşanma davası gibi durumlarda aradaki duygusal bağın varlığından bahsetmek mümkün değildir. Bu nedenle söz konusu durumlarda eşi ölen taraf manevi tazminat isteminde bulunamayacaktır⁴⁸⁸.

⁴⁸⁵ (Y. 21. HD., 2004/3967 E., 2004/4231 K., 29.04.2004 T.) www.lexpera.com [E.T. 02.05.2022]; Kılıç, a.g.e., s. 208; Narter, a.g.e., s. 420; Karataş, a.g.e., s. 138.

⁴⁸⁶ (Y. 21. HD., 2015/11359 E., 2015/18202 K., 12.10.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 02.05.2022]; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1239; Narter, a.g.e., s. 420.

⁴⁸⁷ (Y. 21. HD., 2015/11359 E., 2015/18202 K., 12.10.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 02.05.2022]; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1239; Kılıç, a.g.e., s. 207; Ekin, a.g.e., s. 83.

⁴⁸⁸ (Y. 17. HD., 2012/9316 E., 2013/6996 K., 14.05.2013 T.) www.lexpera.com [E.T. 02.05.2022]; (Y. 21. HD., 2006/152 E., 2006/1979 K., 06.03.2006 T.) www.lexpera.com [E.T. 02.05.2022]; Kılıç, a.g.e., s. 207; Narter, a.g.e., s. 421; Ekin, a.g.e., s. 83; Karataş, a.g.e., s. 138, 139.

Aralarında manevi bağı bulunması halinde resmi evlilik bağı olmadan birlikte yaşayan kimseler de manevi tazminat talebinde bulunabileceklerdir⁴⁸⁹.

Unutulmamalıdır ki bu başlık altındaki kimseler, aynı zamanda “ağır bedensel zarar”ın varlığı halinde manevi tazminat talep edebileceklerdir. Nitekim Yargıtay da kazaya uğrayan sigortalının sürekli iş göremezlik oranının düşük miktarlarda çıkması sonucunda davacı eş ve çocukların manevi tazminat taleplerini reddetmektedir⁴⁹⁰.

4.2.2.3 Çocuklar

Çocuklar da iş kazası sonucunda ölen anne ve babalarının ardından acı veya ıstırap yaşayacaklardır. Çocukların yaşayacağı manevi acılar da karine olarak kabul edilmiş olup aksini iddia eden, bu iddiasını ispatlamakla yükümlüdür⁴⁹¹. Çocukların, sağlıklı dönemlerinde ölen işçi ile yeterince ilgilenmemeleri manevi tazminat talep edebilmeleri üzerinde engel teşkil etmez. Bu durumda sadece manevi tazminatta indirim yapılabilecektir⁴⁹².

Yaşı çok küçük olan veya babasının ölümünden sonra doğan çocuklar hatta sağ doğmak kaydıyla cenin için de manevi tazminat talep edilebilir. Yargıtay bu konu hakkındaki kararlarında, manevi tazminatın sadece çekilen acıları kapsamayıp çekilecek acıları da kapsadığını belirtmiştir⁴⁹³.

Çocukların manevi tazminat talebinde bulunabilmeleri için evlilik bağı içinde doğmuş olmaları şartı da aranmamaktadır. Soybağı tahsis edilmiş olan çocuklar, iş

⁴⁸⁹ (Y. 21. HD., 2008/8297 E., 2009/1773 K., 11.02.2009 T.) www.lexpera.com [E.T. 02.05.2022]; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1237; Ekin, a.g.e., s. 83, 84; Kılıç, a.g.e., s. 207; Narter, a.g.e., s. 421, 422; İnciroğlu, a.g.e., s. 194; Karataş, a.g.e., s. 139.

⁴⁹⁰ (Y. 21. HD., 2016/19227 E., 2017/1232 K., 21.02.2017 T.) www.lexpera.com [E.T. 02.05.2022].

⁴⁹¹ (Y. 21. HD., 2015/11359 E., 2015/18202 K., 12.10.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 02.05.2022]; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1239; Narter, a.g.e., s. 422; Kılıç, a.g.e., s. 207; Karataş, a.g.e., s. 140.

⁴⁹² Karataş, a.g.e., s. 140.

⁴⁹³ (Y. 4. HD., 1983/7784 E., 1983/8331 K., 12.10.1983 T.) Narter, a.g.e., s. 422; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1243, 1244; Kılıç, a.g.e., s. 207, 208.

kazası sonucunda ölen işçi ile aralarında duygusal yakınlık bulunması halinde manevi tazminat talep edebileceklerdir⁴⁹⁴.

4.2.2.4 Kardeşler

Kardeşlerin de iş kazası sonucu ölüm halinde acı ve elem duymaları kaçınılmazdır. Ancak kardeş, eğer ölen işçi ile yaşadığı sürede duygusal bir ilişki kurmamışsa manevi tazminat talebinde bulunamaz ya da hükmedilecek tazminatta indirimle gidilir⁴⁹⁵. Ayrıca bazı durumlarda kardeşin manevi tazminat talep edebilmesi için ölen işçi ile birlikte oturması gerektiği savunulsa da⁴⁹⁶ uygulamada bu görüş genel olarak benimsenmemektedir⁴⁹⁷.

İşçinin ölüm tarihinde yaşı küçük olan kardeşler, tıpkı yaşı küçük olan çocuklar gibi manevi tazminat talep edebileceklerdir. Ancak işçinin ölüm tarihinde henüz doğmamış olan kardeşleri, işçinin henüz doğmamış olan çocuklarından farklı olarak manevi tazminat talep edemeyeceklerdir⁴⁹⁸.

4.2.2.5 Nişanlı ve Evlatlık

TBK m. 56 hükmü doğrultusunda işçinin ölümü nedeniyle manevi tazminat talep edebilmek için kan veya kayın hısımlığının bulunmasına gerek yoktur. Bu nedenle nişanlı veya evlatlık gibi yakınlar da manevi tazminat davası açabilmektedirler. Ancak ölüm halinde sağ kalan nişanlının, ölen nişanlı ile aralarında içten bir duygusal bağ bulunduğunu ispat etmesi gerekmektedir. Bu bakımdan uygulamada görücü usulü ile nişanlanmalar veya nişanlılığın evlilik ile sonuçlanmayacağının belli

⁴⁹⁴ Karataş, a.g.e., s. 141.

⁴⁹⁵ Narter, a.g.e., s. 423; Kılıç, a.g.e., s. 208; Karataş, a.g.e., s. 141.

⁴⁹⁶ (Y. 21. HD., 2006/152 E., 2006/1979 K., 06.03.2006 T.) www.lexpera.com [E.T. 02.05.2022].

⁴⁹⁷ (Y. 4. HD., 2007/1019 E., 2007/14433 K., 19.11.2007 T.) www.lexpera.com [E.T. 03.05.2022]; Narter, a.g.e., s. 423; Karataş, a.g.e., s. 142.

⁴⁹⁸ (Y. 4. HD., 1983/6447 E., 1984/2849 K., 23.10.1984 T.) www.lexpera.com [E.T. 03.05.2022]; Karataş, a.g.e., s. 141, 142.

olduğu durumlarda genellikle sağ kalan nişanlının manevi tazminat talebi reddedilmektedir⁴⁹⁹.

4.2.2.6 Diğer yakınlar

Ölen işçinin yakınları, göreceli bir kavram olmakla birlikte özellikle de geleneksel aile bağları içinde sayılan teyze, hala, dayı, amca, kayınpeder, kayınvalide gibi yakınların, ölen işçi ile aralarında manevi tazminata hükmedilmesini sağlayacak yoğunlukta bir duygusal bağın bulunduğunu ispat etmeleri halinde manevi tazminat isteminde bulunabilecekleri kabul edilmiştir⁵⁰⁰. Yargıtay bu doğrultuda, iş kazası sonucunda ölen sigortalının dede ile babaannesinin açtığı manevi tazminat davasını, davacılar ile ölen sigortalı arasında eylemli ve gerçek bir bağ bulunduğunun kanıtlanamaması sebebiyle reddetmiştir⁵⁰¹.

Ölen işçinin akrabası olmadığı halde ölen ile aralarında gerçek ve fiili bağ ile yakınlık bulunduğunu ispat eden kimseler de manevi tazminat talebinde bulunabileceklerdir⁵⁰².

4.3 İş Kazasından Doğan Manevi Tazminatın Belirlenmesi

İş kazası sonucunda işçinin uğradığı maddi zarar, çoğu zaman gözle görülebilen, sayısal olarak ölçülebilen bir değer niteliğindedir. Bu değer hesaplanmasının kolaylaştırılması amacıyla birtakım tablolara başvurulur. Manevi zarar söz konusu olduğunda ise manevi zararın doğası gereği bir ölçüm yapılamayacaktır. Manevi zararın ölçülmesiyle somut verilere ulaşılamayacağı, TBK m. 56 hükmünde de kendine yer bulmuştur. TBK m. 56 uyarınca hakim, olayın özelliklerini göz önünde

⁴⁹⁹ (Y. 11. HD., 2005/12013 E., 2006/3522 K., 04.04.2006 T.) www.lexpera.com [E.T. 03.05.2022]; Narter, a.g.e., s. 423.

⁵⁰⁰ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1237; Narter, a.g.e., s. 424; Karataş, a.g.e., s. 142.

⁵⁰¹ (Y. 21. HD., 2017/4601 E., 2017/7189 K., 03.10.2017 T.) Solak, a.g.e., s. 112. Yargıtay, eski tarihli bir kararında ise, büyükanne ve torun arasındaki akrabalık ve duygusal ilişki nedeniyle manevi tazminat talebinde bulunulabileceğini belirtmiştir. (Y. 4. HD., 1998/5648 E., 1998/8925 K., 16.11.1998 T.) www.lexpera.com [E.T. 02.05.2022]

⁵⁰² Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1237; İnciroğlu, a.g.e., s. 194; Narter, a.g.e., s. 424.

bulundurarak uygun bir manevi tazminat bedeli belirleyecektir⁵⁰³. Öğretide, manevi tazminata hükmedilebilmesi için kusur şartının bulunması gerektiği savunulduğu gibi⁵⁰⁴ işverenin kusursuz sorumluluğu halinde de manevi tazminata hükmedilebileceği⁵⁰⁵ görüşleri yer almaktadır. Ancak işçinin tam kusurlu olduğu hallerde manevi tazminat talep edilemeyecektir. Ayrıca işçi, iş kazası sonucunda malul kalmamış olsa bile manevi tazminat talep edebilecektir⁵⁰⁶. Ancak işçi, iş kazası sonucunda önemli bir manevi zararlarla karşılaşmış olmalıdır. Olağan, ruh ve beden sağlığını etkilemeyen acılar, manevi tazminat talebi için yeterli değildir⁵⁰⁷.

TBK m. 52/2 gereğince işveren, zarara hafif kusuruyla sebep olmuşsa manevi tazminatı ödediğinde yoksulluğa düşecekse ve hakkaniyet de gerektirirse hakim, tazminatı indirebilecektir⁵⁰⁸.

Yargıtay, Soma maden kazasında gündeme gelen manevi tazminat hakkında verdiği kararında: “...Gerçek olan insan yaşamıdır ve bu yaşamın yitirilmesinin ailesinde açtığı derin kederi hiçbir değer telafi etmesi olanaklı değildir. Burada amaçlanan sadece bir nebze olsun rahatlama duygusu vermek; öte yandan da zarar veren yanı da dikkat ve özen göstermek konusunda etkileyecek bir yaptırımla, caydırıcı olabilmektir. ... bu iş kazasının yalnızca iş kazasına uğrayanlarda veya kazalılarının yakınlarında değil toplumun tamamında derin bir üzüntü meydana getirdiği, bu kapsamda Soma maden kazası gibi toplumu derinden etkileyen facialarda hüküm altına alınan manevi tazminat tutarları değerlendirilirken manevi tazminatın caydırıcılık unsurunun öne çıkması gerektiği kabul edilmelidir. ...” ifadelerini

⁵⁰³ (Y. 21. HD., 2019/6125 E., 2020/2927 K., 30.06.2020 T.) www.lexpera.com [E.T. 03.05.2022]; Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 407-409; Oğuzman, Seliçi, Oktay-Özdemir, a.g.e., s. 277, 278; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 135, 136; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1272; Kılıç, a.g.e., s. 211; İnciroğlu, a.g.e., s. 191, 192; Kayacan, a.g.e., s. 113, 114; Solak, a.g.e., s. 113; Karataş, a.g.e., s. 142, 143; Kaysı Kınacıoğlu, a.g.t., s. 90.

⁵⁰⁴ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 410, 411; Solak, a.g.e., s. 113.

⁵⁰⁵ Oğuzman, Seliçi, Oktay-Özdemir, a.g.e., s. 280; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1272, 1273; Karataş, a.g.e., s. 143, 144.

⁵⁰⁶ (Y. 21. HD., 2014/23535 E., 2015/9284 K., 28.04.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 28.04.2022]; (Y. 21. HD., 2014/19901 E., 2015/3403 K., 24.02.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 28.04.2022]; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1237, 1273; Kılıç, a.g.e., s. 204, 206; İnciroğlu, a.g.e., s. 187; Karataş, a.g.e., s. 143.

⁵⁰⁷ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 408, 409; Narter, a.g.e., s. 424; Kılıç, a.g.e., s. 209.

⁵⁰⁸ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 135, 136; Kılıç, a.g.e., s. 213; İnciroğlu, a.g.e., s. 192; Karataş, a.g.e., s. 144.

kullanarak manevi tazminatın caydırıcılık unsuruna dikkat çekmiştir⁵⁰⁹. Yargıtay başka bir kararında ise manevi tazminat miktarının belirlenirken davacının zedelenmiş olan yaşam sevincinin tazelenmeye yönelik karar verilmesini ancak bunu yaparken felaketi özenir kılmamak, davalı tarafı ekonomik bir yıkıma sürüklemekten gerekli dikkat ve özeni göstermek konusunda daha tedbirli davranmaya yönlendirmek, günün ekonomik koşulları göz önüne alınarak davacıların ekonomik ve sosyal durumları, kaza tarihi, kazanın meydana geliş şekli gibi unsurları da göz önünde bulundurmak gerektiğini belirtmiştir⁵¹⁰.

Manevi zararın objektif yükü belirlenirken, zarara sebep olan iş kazası gerçekleşmeseydi zarar gören sigortalının duyacağı her türlü fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar dikkate alınmalıdır. Ancak bu sayede aynı olay sonucunda zarar gören birden fazla kişiden birinin daha hassas yapıda veya kırılgan olmasından dolayı daha yüksek miktarda tazminat talep etmesi önlenebilecektir. Ayrıca bu sayede manevi zarara uğramış ancak bu zararın etkilerini gerektiği gibi hissedemeyen yaşı küçükler, komadaki hastalar veya temyiz kudreti yerinde olmayanlar da düşük miktarda manevi tazminat talep etmek zorunda kalmayacaklardır⁵¹¹.

4.4 Manevi Tazminatın Bölünmezliği İlkesi

Manevi tazminat davası, HMK m. 109/1 uyarınca kısmi olarak açılamaz. Yine manevi tazminat talebi, HMK m. 176 hükmünde düzenlenen ıslah yoluyla da artırılmayacaktır⁵¹². Yargıtay’a göre de manevi tazminatın bölünmezliği ilkesi gereğince, manevi zarar karşılığı olarak talep edilebilecek manevi tazminat bölünerek istenemeyecektir⁵¹³. Yine Yargıtay, konuya ilişkin verdiği başka bir

⁵⁰⁹ (Y. 21. HD., 2016/15802 E., 2017/3195 K., 18.04.2017 T.) www.lexpera.com [E.T. 03.05.2022].

⁵¹⁰ (Y. 10. HD., 2020/6042 E., 2021/4555 K., 01.04.2021 T.) www.lexpera.com [E.T. 03.05.2022]; (Y. 21. HD., 2018/1411 E., 2019/1292 K., 25.02.2019 T.) www.lexpera.com [E.T. 03.05.2022].

⁵¹¹ Oğuzman, Seliçi, Oktay-Özdemir, a.g.e., s. 280, 281; Karataş, a.g.e., s. 144.

⁵¹² (Y. 21. HD., 2015/5987 E., 2015/18074 K., 12.10.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 02.05.2022]; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1245; Kılıç, a.g.e., s. 211; Karataş, a.g.e., s. 145.

⁵¹³ (Y. 4. HD., 2009/4089 E., 2010/1089 K., 10.02.2010 T.) www.lexpera.com [E.T. 04.05.2022].

kararında: “... Uyuşmazlık, manevi tazminatın bölünüp bölünmeyeceği noktasında toplanmaktadır. Gerçekten, hukuka aykırı bir eylem yüzünden çekilen elem ve üzüntüler, o tarihte duyulan ve duyulması gereken bir haldir. Başka bir anlatımla üzüntü ve acıyı zamana yaymak suretiyle, manevi tazminatın bölünmesi, bir kısmının dava konusu yapılması kalanın saklı tutulması olanağı yoktur. Niteliği itibariyle manevi tazminat bölünemez. Bir defada istenilmesi gerekir. ...” şeklinde isabetli bir açıklama yapmıştır⁵¹⁴.

5. İŞ KAZASINDAN DOĞAN DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI

TBK m. 53/3 ve m. 417/3 hükümleri, destekten yoksun kalma tazminatının hukuki dayanağını oluşturur. Destekten yoksun kalma tazminatı, “destek” olarak nitelendirilen kişinin hukuka aykırı bir fiil sonucu ölmesi durumunda söz konusu desteğin bakımından ve yardımından yararlanan kişilere tanınan bir tazminat türüdür⁵¹⁵. Böylece hukuka aykırı fiil nedeniyle yansıma zarara uğrayan kişiler de tazminat talebinde bulunabileceklerdir. Destekten yoksun kalma tazminatı, bu özelliği nedeniyle maddi tazminata ilişkin genel kuraldan ayrılmaktadır.

İş kazası sonucu ölen işçinin ilgili yakınları, ölümden sorumlu tutulabilecek kişilerden tazminat talep etme hakkına sahiptirler. İstenebilecek bu tazminat, destekten yoksun kalma tazminatı olup iş kazası sonucunda ölen işçinin muhtemel yaşam süresinde çalışarak elde edeceği kazancın destekten yoksun kalanlara yapacağı yardım tutarının peşin ve toptan ödenmesi şeklindedir⁵¹⁶. Destekten yoksun kalma tazminatı sayesinde ölen işçinin destek verdiği kişilerin hayatları, ölüm

⁵¹⁴ (Y. 21. HD., 2016/4660 E., 2017/7219 K., 03.10.2017 T.) www.lexpera.com [E.T. 04.05.2022].

⁵¹⁵ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 136; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 134, 135; Kayacan, a.g.e., s. 109; Narter, a.g.e., s. 350; Kılıç, a.g.e., s. 192, 193; Karakaş, a.g.e., s. 830; Ekin, a.g.e., s. 89, 90; Karataş, a.g.e., s. 109; A. Murat Demircioğlu ve Sergül Balsever, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, c. 74, Özel Sayı (İstanbul, 2016), s. 1172; Altınar, a.g.m., s. 286; Celalettin Baykırı, “İş Kazası ve Meslek Hastalığında Destekten Yoksun Kalma Tazminatı” (Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2019), s. 59, 60.

⁵¹⁶ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 134, 135; Kılıç, a.g.e., s. 201; Ekin, a.g.e., s. 89; Karataş, a.g.e., s. 110.

nedeniyle kötüleşmemiş olur. Yani destekten yoksun kalanlar, desteğin ölümü öncesindeki yaşamlarında sahip oldukları sosyal ve ekonomik durumlarını, destekten yoksun kalma tazminatı sayesinde koruma imkanına sahiptirler⁵¹⁷.

TBK m. 76 uyarınca; zarar gören, iddialarını inandırıcı delillerle ispatlayabilir ve istemde bulunursa hakim, zarar görene geçici ödeme yapılmasına karar verebilecektir. Destekten yoksun kalma tazminatında da söz konusu düzenleme, gerekli şartların mevcut olması durumunda uygulama alanı bulabilecektir⁵¹⁸.

Destekten yoksun kalma tazminatı, nitelik bakımından bağımsız bir özelliğe sahiptir. Yani destekten yoksun kalma tazminatı talep etme hakkı ölen işçiden ilgililere geçmez, doğrudan doğruya hayatta kalanların kişiliklerinde doğar⁵¹⁹. Bu bakımdan destekten yoksun kalma tazminatı, mirasçılık sıfatı ile ilgili bir tazminat türü değildir. Ancak iş kazası sonucu ölen işçinin mirasçılıktan çıkardığı kişiler, kural olarak destekten yoksun kalma tazminatı talep edemeyeceklerdir. Buna karşılık zarar gören desteğin henüz sağlıklı olduğu sırada tazminat sorumlusuna karşı sahip olduğu haklarından feragat etmesi ya da sulh olması gibi tasarrufları, destek görenlerin destekten yoksun kalma tazminatı talep etmeleri önünde engel teşkil etmemektedir⁵²⁰.

Destekten yoksun kalma tazminatı, çalışmada daha önce bahsedilen maddi tazminat talebinden bağımsız bir tazminat talebidir. İş göremezlik tazminatı olarak da adlandırılan maddi tazminata hükmedilen durumlarda iş kazasına uğrayan işçinin ölümünden sonra ayrıca destekten yoksun kalma tazminatı da talep edilebilecektir. Ancak maddi tazminat, işçinin yaşayacağı varsayımsal ömür üzerinden hesaplandığı için maddi tazminatın ölüm tarihinden sonraki sürece denk gelen miktarı için

⁵¹⁷ (Y. 17. HD., 2013/16156 E., 2015/2674 K., 12.02.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 10.05.2022]; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 151; Karakaş, a.g.e., s. 830; Karataş, a.g.e., s. 110; Demircioğlu ve Balsever, a.g.m., s. 1172; Baykın, a.g.t., s. 60.

⁵¹⁸ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 137; Karataş, a.g.e., s. 110.

⁵¹⁹ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 135; İnciroğlu, a.g.e., s. 163, 164; Karataş, a.g.e., s. 111; Demircioğlu ve Balsever, a.g.m., s. 1172, 1173; Baykın, a.g.t., s. 59.

⁵²⁰ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 137; Kayacan, a.g.e., s. 109, 110; Karataş, a.g.e., s. 111, 112.

destekten yoksun kalma tazminatından indirilerek denkleştirme yapılması daha yerinde olacaktır⁵²¹.

İş kazası sonucunda zarara uğrayan sigortalının ilgili yakınlarının zararları, SSGSSK kapsamında SGK tarafından karşılanacaktır. SGK yardımlarını aşan zararlar için ancak TBK hükümleri uyarınca işverenin sorumluluğu gündeme gelecektir. SGK yardımlarının ilgili hak sahiplerinin bütün zararlarını karşılaması durumunda işverene başvurulamayacaktır. SGK yardımlarının zararı tam olarak karşılamaması durumunda ise işverene başvurulabilecektir. Ayrıca SGK'nın, sorumlu işverene rücu etme hakkı bulunmaktadır⁵²². Destekten yoksun kalan kişiler, bu nedenle uğradıkları kayıpların dışında TBK m. 53 uyarınca, ölen işçinin cenaze giderlerini, ölümün hemen gerçekleşmediği durumlarda tedavi giderlerini ve çalışma gücünün azalması veya yitilmesi durumundan kaynaklanan kayıpları da talep edebilirler⁵²³.

Desteğin varlığını ispat etme yükü, destekten yoksun kalma tazminatı talep eden kişinin üstünde olup davacı bu kapsamda ayrıca ölen işçinin kendisine eylemli ve sürekli bir nitelik taşıyan yardımlarda bulunduğunu da ispat etmelidir⁵²⁴.

Destekten yoksun kalma tazminatının miktarının tespiti ise çok kapsamlı ve teknik bilgi gerektirip maddi tazminat miktarının hesaplanmasında olduğu gibi Yargıtay kararları ile şekillenmiştir⁵²⁵.

İş kazasından doğan destekten yoksun kalma tazminatlarında davacı taraf, destekten yoksun kalan hak sahipleridir. Hak sahipleri ayrı ayrı tazminat talep edebilecekleri gibi birlikte de tazminat talebinde bulunabilirler⁵²⁶. Dava hakkı, destekten yoksun kalan kişilerin doğrudan doğruya şahıslarında doğmuş olup asli ve bağımsız bir talep hakkı niteliği taşımaktadır. Yani iş kazası sonucunda ölen destek, bu hak üzerinde

⁵²¹ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 137; Kayacan, a.g.e., s. 111; Altıntaş, a.g.m., s. 286, 287.

⁵²² İ. Erdoğan, a.g.e., s. 137; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 647, 648; Demircioğlu ve Balsever, a.g.m., s. 1173.

⁵²³ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 136; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 134; İnciroğlu, a.g.e., s. 164; Narter, a.g.e., s. 364-367; Baykın, a.g.t., s. 62.

⁵²⁴ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 136, 137; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 134, 135; Kılıç, a.g.e., s. 195, 196; Baykın, a.g.t., s. 62.

⁵²⁵ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 190-204; Kılıç, a.g.e., s. 201; Demircioğlu ve Balsever, a.g.m., s. 1173; Baykın, a.g.t., s. 62.

⁵²⁶ Altınır, a.g.m., s. 288.

herhangi bir tasarruf yetkisine sahip değildir⁵²⁷. Davalı taraf ise esas olarak işverendir⁵²⁸.

İMK m. 5 hükmü gereği, iş ilişkisinden doğan her türlü uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevlidir. Ancak öğretide destekten yoksun kalma tazminatının işçinin şahsında doğmaması nedeniyle genel mahkemelerin görevli olduğunu savunanlar bulunmakla birlikte⁵²⁹, iş mahkemelerinin uzmanlık mahkemesi olmaları nedeniyle iş kazasından doğan destekten yoksun kalma tazminatının da bu mahkemelerde görülmesi daha isabetli olacaktır⁵³⁰.

İş kazasından doğan destekten yoksun kalma tazminatı bakımından yetkili mahkemeler ise İMK m. 6 uyarınca, davalının dava açıldığı sıradaki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesi, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer veya zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemeleridir⁵³¹.

İMK m. 3 uyarınca, dava şartı arabuluculuk hükümleri iş kazasından doğan destekten yoksun kalma tazminatı bakımından da uygulama alanı bulmayacaktır. Bu nedenle ilgili hak sahipleri, arabuluculuk yoluna başvurmadan destekten yoksun kalma tazminatı davası açabileceklerdir. Ancak iş kazasından doğan destekten yoksun kalma tazminatı davalarının dava şartı arabuluculuk kapsamında yer almaması, tarafların ihtiyari arabuluculuğa başvurmalarına engel değildir⁵³².

Destekten yoksun kalma tazminatı bakımından “destek” kavramı, tazminatın şartları, tazminat talebinde bulunabilecek kişiler ve tazminatın belirlenmesi hususları önem taşımaktadır.

⁵²⁷ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 135; Demircioğlu ve Balsever, a.g.m., s. 1180.

⁵²⁸ Demircioğlu ve Balsever, a.g.m., s. 1180; Altınar, a.g.m., s. 288.

⁵²⁹ Köme Akpulat, a.g.t., s. 84.

⁵³⁰ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 861; Bostancı ve Çetinel, a.g.m., s. 358-361.

⁵³¹ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 868-876; Berberoğlu Yenipınar, a.g.e., s. 19; Bostancı ve Çetinel, a.g.m., s. 361.

⁵³² Bostancı ve Çetinel, a.g.m., s. 365-368.

5.1 “Destek” Kavramı

Bir başkasına fiilen, sürekli ve düzenli bir niteliğe sahip olacak şekilde bakan veya ileride ona bakma ihtimali kuvvetli olan kişi “destek” olarak adlandırılmaktadır. Destek, “gerçek destek” veya “fiili destek” ile “varsayımsal destek” veya “farazi destek” olmak üzere ikiye ayrılır. Destekten yoksun kalma tazminatı talep eden kişiye ölünceye kadar düzenli olarak bakan kişi “gerçek destek” olarak adlandırılır. Eğer ölmeseydi hayatın doğal akışına göre destekten yoksun kalma tazminatı talep eden kişiye bakma ihtimali kuvvetli olan kişi ise “varsayımsal destek” olarak adlandırılır⁵³³.

Gerçek destek ile varsayımsal destek arasındaki fark, destek ilişkisinin kurulma zamanındadır. Gerçek destekte ölüm anından önce kurulmuş bir destek ilişkisi mevcutken varsayımsal destekte henüz kurulmamış ancak kurulma olasılığı yüksek olan bir destek ilişkisi mevcuttur⁵³⁴.

Gerçek destek daha çok eşlerin birbirlerine destek olmaları, çocukların anne ve babalarına ya da anne ve babaların çocuklarına destek olmaları veya kardeşlerin birbirlerine destek olmaları şeklinde karşımıza çıkar. Bu kapsamda bir kişinin birden fazla gerçek desteği olabileceği gibi bir kişi, birden fazla kişinin gerçek desteği de olabilecektir⁵³⁵. Ayrıca gerçek desteğinden yoksun kalan kimsenin bu nedenle uğradığı zarar, ölümün meydana geldiği tarihte doğmaktadır⁵³⁶.

Varsayımsal destek uygulamada daha çok, küçük yaştaki çocukların gelecekte anne ve babalarına yapabileceği yardımlar veya evliliğin gerçekleşeceğinin kanıtlanması

⁵³³ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 156-160; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 150, 151; Ekin, a.g.e., s. 91-93; Narter, a.g.e., s. 350-352; Karataş, a.g.e., s. 113; Demircioğlu ve Balsever, a.g.m., s. 1174, 1175.

⁵³⁴ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 157-160; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 150, 151; Demircioğlu ve Balsever, a.g.m., s. 1174; Altınar, a.g.m., s. 287.

⁵³⁵ Narter, a.g.e., s. 351.

⁵³⁶ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 161, 162; Narter, a.g.e., s. 351; Kılıç, a.g.e., s. 198; Demircioğlu ve Balsever, a.g.m., s. 1174, 1175.

halinde nişanlıların birbirlerine yapabileceği yardımlar şeklinde karşımıza çıkmaktadır⁵³⁷.

Gerçek desteğin varlığını ispat etme yükümlülüğü, destekten yoksun kalma tazminatı talep eden davacının üzerindedir. Davacı bu kapsamda, ölen kişinin kendisine fiilen ve sürekli bir destekte bulunduğunu ve bu desteğe ihtiyaç duyduğunu ispat etmelidir⁵³⁸.

Yargıtay, bakım gücünün varlığı için, yapılan desteğin parasal nitelikte olmasının zorunlu olmadığını belirtmiştir⁵³⁹.

5.2 İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Şartları

Destekten yoksun kalma tazminatı, nafakaya benzer özellikler taşısa da esasında bir maddi tazminat talebi niteliğindedir⁵⁴⁰. Ancak destekten yoksun kalma tazminatı; şartları, talep edebilecek kişiler ve tazminat miktarının hesaplanması gibi hususlar bakımından birçok noktada maddi tazminattan ayrılmaktadır. Bu nedenle çalışmada iş kazasından doğan destekten yoksun kalma tazminatı, iş kazasından doğan maddi tazminattan ayrı bir başlık altında incelenmiştir.

Destekten yoksun kalma tazminatından söz edebilmek için desteğin hukuka aykırı bir fiil sonucunda ölmüş olması gerekmektedir. Ölüm anı iş kazasının gerçekleştiği an olmak zorunda olmayıp bu andan sonra da işçinin ölmesi durumunda tazminatın doğumu açısından herhangi bir fark ortaya çıkmayacaktır. Ancak bu durumda uygun illiyet bağının varlığı aranacaktır. Belirtmek gerekir ki ölüm neticesini meydana getiren haksız fiil, çoğu durumda kusura dayanmaktadır. TBK m. 114/2 hükmü gereği, sözleşmeye aykırılık nedeniyle ölümün gerçekleşmesi halinde destekten

⁵³⁷ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 159, 160; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 151; Narter, a.g.e., s. 352.

⁵³⁸ Demircioğlu ve Balsever, a.g.m., s. 1175.

⁵³⁹ (Y. 10. HD., 2020/7558 E., 2021/5201 K., 13.04.2021 T.) www.lexpera.com [E.T. 12.05.2022].

⁵⁴⁰ Baykın, a.g.t., s. 65-67.

yoksun kalma tazminatı sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayandırılarak talep edilebilecektir⁵⁴¹.

Destekten yoksun kalma tazminatı talep edilebilmesi için diğer bir şart, desteğin gerekli bakım gücüne sahip olması aynı zamanda da tazminat talebinde bulunan kimselerin bakım ihtiyacı içinde olmasıdır. Bu bakımdan söz konusu destek, parasal bir nitelik taşımak zorunda değildir. Sonuç olarak destekten yoksun kalma tazminatının şartları; desteğin bakım gücü, tazminat isteminde bulunanın söz konusu bakıma olan ihtiyacı, desteğin yaptığı yardımın sürekli ve düzenli nitelikte olması olarak sayılabilir. Destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilebilmesi için, sayılan şartların hepsinin somut olayda bir arada olması gerekmektedir⁵⁴².

Yargıtay, destekten yoksun kalma tazminatının amacını, tazminatın şartlarını da göz önünde bulundurarak; destekten yoksun kalan kimselerin, desteğin ölümünden önceki yaşamlarındaki sosyal ve ekonomik seviyelerinin korunması ve desteğin ölümü sonrasında, destek olmaksızın ölüm öncesi seviyede yaşamlarının sürdürülmesi olarak açıklamıştır⁵⁴³.

5.3 İş Kazası Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Talep Edebilecek Kişiler

TBK m. 53/3 hükmünde, kimlerin destekten yoksun kalma tazminatı talep edebileceği yer almamış, ölenin desteğinden yoksun kalanların tazminat talebinde bulunabileceği gibi genel bir ifade kullanılmıştır. Bu ifadeden hareketle destekten yoksun kalan kişinin, ölen kişiye bir akrabalık bağı ile bağlı olması zorunlu olmadığı gibi ölen kişinin yasal mirasçısı konumunda olmasına da gerek yoktur. Bu bakımdan

⁵⁴¹ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 137; İnciroğlu, a.g.e., s. 166; Narter, a.g.e., s. 356, 357; Karataş, a.g.e., s. 112.

⁵⁴² Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 153-157; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 144-160; Kılıç, a.g.e., s. 195-198; Karataş, a.g.e., s. 113, 114.

⁵⁴³ (Y. 17. HD., 2013/16156 E., 2015/2674 K., 12.02.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 10.05.2022].

önemli olan asıl kriter, destek olan kişinin iş kazası sonucunda ölmesi nedeniyle onun sağladığı gelir ve yardımdan mahrum kalmaktır⁵⁴⁴.

Açıklamalar doğrultusunda ölenin desteğinden yoksun kalanlar, ölüm anında ölenin destek alan ya da gelecekte destek alma ihtimali kuvvetli olan kimselerdir. Bu kimseler, iş kazası nedeniyle destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilirler. Bu kimseler; eş veya nişanlı, anne ve baba veya çocuklar, kardeşler ve destekten yoksun kalan diğer kimseler olarak sayılabilir⁵⁴⁵.

5.3.1 Destekten yoksun kalan eş veya nişanlı

TMK m. 185 ve m. 186 hükümleri gereğince eşler, evlilik birliği kapsamında birbirlerine yardımcı olurlar ve bu birliğin giderlerine güçleri oranında birlikte katılırlar. Söz konusu hükümlerden de anlaşılabileceği gibi eşler, birbirlerinin en doğal destekleri konumundadırlar⁵⁴⁶.

Destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilebilmesi bakımından sağ kalan eşin kadın veya erkek olmasının bir önemi yoktur. Ancak tazminat miktarı ve koşulları, sağ kalan eşin cinsiyetine göre değişmektedir. Sağ kalan kadın ise, kural olarak desteğin yaşamının sonuna kadar süreceği kabul edilmektedir. Sağ kalan erkekse, destekten yoksunluk zararı bakım ihtiyacı ile sınırlı olacaktır⁵⁴⁷.

Eşini kaybeden kişinin bakım ihtiyacının hayatının sonuna kadar süreceği kabul edilmektedir. Bu kapsamda destek süresi, kişinin muhtemel yaşam süresi temel alınarak belirlenecektir. Ancak sağ kalan eş çalışmaya başlamış veya yeniden evlenmişse bakım ihtiyacının sona erdiği kabul edilir. Bu bakımdan eşinin ölümünden sonra çalışmaya başlayan kişi, elde ettiği gelir ölen eşinin sağladığı

⁵⁴⁴ İ. Erdoğan, a.g.e., s. 136, 137; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 134, 135, 150, 151, 161, 162; İnciroğlu, a.g.e., s. 167, 168; Narter, a.g.e., s. 352; Karataş, a.g.e., s. 114; Demircioğlu ve Balsever, a.g.m., s. 1177.

⁵⁴⁵ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 160-175; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 150-160; Kılıç, a.g.e., s. 199, 200; Kayacan, a.g.e., s. 109; Narter, a.g.e., s. 352, 353; Demircioğlu ve Balsever, a.g.m., s. 1177, 1178; Altınar, a.g.m., s. 287.

⁵⁴⁶ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 160; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 157; Kılıç, a.g.e., s. 199; Karataş, a.g.e., s. 114, 115; Demircioğlu ve Balsever, a.g.m., s. 1178.

⁵⁴⁷ Kılıç, a.g.e., s. 199; Karataş, a.g.e., s. 115.

destekten miktar olarak düşükse aradaki fark kadar destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilecektir⁵⁴⁸. Yeniden evlenme durumunda ise tazminat bakımından yeniden evlenilen tarihe kadar olan süre esas alınacaktır. Yeniden evlenen eşin daha sonra boşanması durumunda destek yeniden başlamayacaktır⁵⁴⁹.

Boşanmış eşler, kural olarak birbirlerinin desteği sayılmazlar. Ancak boşanmadan sonra yararına yoksulluk nafakasına hükmedilmiş olan eş bakımından ölen eş destek sayılmaktadır⁵⁵⁰. Boşanma davasının devamı sırasında eşlerden birinin ölmesi halinde ise somut olayın özelliklerine göre değerlendirme yapılmalıdır⁵⁵¹.

Eşlerin, birbirlerinin desteği olduklarını ispat etmeleri gerekmez. Böyle bir durum mevcutsa bunun varlığını davalı ispat etmelidir⁵⁵². Eşlerin birbirlerinin desteği olmaları için resmi nikahlı olmaları da bir zorunluluk değildir. Uzun süreden beri resmi nikahlıymış gibi birlikte yaşayan kişiler de birbirlerinin desteği olarak kabul edilip bu kapsamda tazminat talep etme hakkına sahiptirler. Uygulamada nikahsız eşlerin nikahlı eşlere göre yeniden evlenme ihtimallerinin daha kuvvetli olması nedeniyle nikahsız eşlerde tazminattan yapılan indirim oranı da yüksek tutulmaktadır⁵⁵³.

TMK m. 118 hükmü gereğince nişanlılar, birbirlerine evlenme vaadinde bulunmuş kimselerdir. Bu bakımdan nişanlılık, evliliğin gerçekleşeceği yönünde kuvvetli bir karine teşkil etmektedir. Evlilik hazırlığı yapan nişanlılar birbirlerinin varsayımsal desteği niteliğindedirler. Destekten yoksun kalma tazminatı davasında davalı evlenmenin gerçekleşmeyeceğini iddia eder ve bu iddiasını ispatlarsa sağ kalan nişanlı için destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilemeyecektir. Ölen

⁵⁴⁸ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 157, 158; Kılıç, a.g.e., s. 199; İnciroğlu, a.g.e., s. 168; Karataş, a.g.e., s. 115; Demircioğlu ve Balsever, a.g.m., s. 1178.

⁵⁴⁹ Demircioğlu ve Balsever, a.g.m., s. 1178.

⁵⁵⁰ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 161; Demircioğlu ve Balsever, a.g.m., s. 1178.

⁵⁵¹ Karataş, a.g.e., s. 116.

⁵⁵² (Y. 17. HD., 2012/14651 E., 2012/13312 K., 29.11.2012 T.) www.lexpera.com [E.T. 11.05.2022]; Karataş, a.g.e., s. 115.

⁵⁵³ (Y. 17. HD., 2016/15154 E., 2019/5802 K., 09.05.2019 T.) www.lexpera.com [E.T. 11.05.2022]; (Y. 21. HD., 2014/17542 E., 2015/6892 K., 01.04.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 11.05.2022]; (Y. 21. HD., 2007/289 E., 2007/8718 K., 28.05.2007 T.) www.lexpera.com [E.T. 11.05.2022]; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 161-163; Ekin, a.g.e., s. 99, 100; Karataş, a.g.e., s. 115, 116; Demircioğlu ve Balsever, a.g.m., s. 1179.

kimsenin eğer bilseydi nişanı bozma olasılığının yüksek olduğu durumlar bu kapsamda değerlendirilebilir.⁵⁵⁴

Nişanlı kimsenin nişanlısının öldüğü tarihteki yaşı, cinsiyeti, statüsü, dış görünüşü, yeniden evlenme arzusu içinde olup olmaması gibi hususlar dikkate alınarak evlenme olasılığı hesaplanır. Söz konusu evlenme olasılığı, nişanlı çiftin eğer evlenmiş olsalardı hesaplanacak olan tazminat miktarından orantılı olarak indirilerek destekten yoksun kalma tazminatının miktarı hesaplanır. Bu hesaplamanın temelinde nişanlı çiftlerin evli çiftlere kıyasla yeniden evlenme ihtimalinin daha yüksek olması kabulü yer almaktadır⁵⁵⁵.

5.3.2 Destekten yoksun kalan anne, baba, çocuk veya kardeşler

Ölen işçi, anne ve babasının geçimine destek sağlıyorsa, eylemli ve devamlı bir destek ilişkisinin de mevcut olması halinde anne ve babanın bakiye ömür süreleri boyunca bakım ihtiyacının bulunduğu kabul edilir. Bu kapsamda anne ve baba, destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilecek kişilerdendir⁵⁵⁶. Bu kapsamda ölen işçinin yaşının 18'den küçük olması veya anne ve babanın varlıklı olması hususları, tazminat talep edilebilmesinin önünde engel teşkil etmemektedir⁵⁵⁷.

Destegin sağlığında gelir elde eden anne ve babaların ileri yıllarda çalışma güçlerini ve gelirlerini yitirmeleri nedeniyle bakıma ihtiyaç duyabilecekleri de göz önünde tutulması gereken bir husustur⁵⁵⁸.

Anne veya babanın ölmesi halinde çocukların desteklerini yitirmeleri oldukça açık bir sonuçtur. Bu bakımdan çocuğun resmi evlilik bağı içerisinde doğup

⁵⁵⁴ İnciroğlu, a.g.e., s. 169; Karataş, 116-118.

⁵⁵⁵ Ekin, a.g.e., s. 99; Demircioğlu ve Balsever, a.g.m., s. 1178, 1179.

⁵⁵⁶ (Y. 10. HD., 2020/7558 E., 2021/5201 K., 13.04.2021 T.) www.lexpera.com [E.T. 11.05.2022]; (Y. 21. HD., 2019/4204 E., 2020/2141 K., 09.06.2020 T.) www.lexpera.com [E.T. 11.05.2022]; İ. Erdoğan, a.g.e., s. 137; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 167; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 153; Ekin, a.g.e., s. 101; Kılıç, a.g.e., s. 200; İnciroğlu, a.g.e., s. 169, 170; Karataş, a.g.e., s. 118; Demircioğlu ve Balsever, a.g.m., s. 1180.

⁵⁵⁷ (Y. 17. HD., 2012/10256 E., 2013/6733 K., 09.05.2013 T.) www.lexpera.com [E.T. 11.05.2022]; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 167; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 153, 154; Kılıç, a.g.e., s. 200; Karataş, a.g.e., s. 118, 119.

⁵⁵⁸ Ekin, a.g.e., s. 101.

doğmamasının ya da evlatlık olmasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Henüz doğmamış olan cenin bile babasının ölmesi halinde destekten yoksun kalmış kabul edilir⁵⁵⁹.

İş kazası sonucunda desteğini yitirmiş olan çocukların bakım süresi, kendi olanakları ile geçimlerini sağlayabilecekleri süreye kadar geçen zaman dilimini kapsamaktadır. Buna göre destekten yoksunluk süreleri; erkek çocuk için 18 yaşına kadar, kız çocuk için 22 yaşına kadarken ortaöğretimdeki erkek çocuk için 20 yaşına kadar ve nihayet yükseköğretimdeki kız veya erkek çocuk için 25 yaşına kadardır. Çocukların belirtilen yaşlarına kadar destek görecekları kabul edilmektedir⁵⁶⁰. Çocuğun sakat veya malul olması halinde desteğin ömür boyu süreceği, erkek çocuğun askerlik süresi boyunca da desteğin süreceği kabul edilmektedir⁵⁶¹.

Kardeşlerin birbirlerine bakma yükümlölükleri bulunmadığı için aile bağı ilişkisi yerine devamlı ve eylemli bir desteğin varlığı aranmaktadır. Bu kapsamda ölen işçi, kardeşine düzenli aralıklarla fiilen bir yardımda bulunuyorsa destek niteliğindedir⁵⁶². TMK m. 364 hükmü gereği kardeşler, birbirlerine karşı nafaka yükümlölüğü altındadırlar. Böyle bir durumda fiili ve sürekli destekten bahsetmek mümkündür⁵⁶³. Nafaka yükümlölüğü için kardeşin refah içinde bulunması gerekirken destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilmenin kardeşin refahı ile bir ilgisi bulunmamaktadır⁵⁶⁴.

⁵⁵⁹ Karataş, a.g.e., s. 119, 120; Demircioğlu ve Balsever, a.g.m., s. 1179.

⁵⁶⁰ (Y. 21. HD., 2009/15074 E., 2009/16961 K., 24.12.2009 T.) www.lexpera.com [E.T. 15.05.2022]; (Y. 10. HD., 2003/3075 E., 2003/3753 K., 24.04.2003 T.) www.lexpera.com [E.T. 15.05.2022]; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 165; Kılıç, a.g.e., s. 199, 200; İnciroğlu, a.g.e., s. 169; Karataş, a.g.e., s. 119, 120.

⁵⁶¹ (Y. 21. HD., 2009/15074 E., 2009/16961 K., 24.12.2009 T.) www.lexpera.com [E.T. 15.05.2022]; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 166; Ekin, a.g.e., s. 100; İnciroğlu, a.g.e., s. 169.

⁵⁶² (Y. 17. HD., 2012/5230 E., 2013/5314 K., 11.04.2013 T.) www.lexpera.com [E.T. 15.05.2022]; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 173; Ekin, a.g.e., s. 101; İnciroğlu, a.g.e., s. 170; Karataş, a.g.e., s. 120, 121; Demircioğlu ve Balsever, a.g.e., s. 1180.

⁵⁶³ (Y. 17. HD., 2012/5230 E., 2013/5314 K., 11.04.2013 T.) www.lexpera.com [E.T. 15.05.2022]; Ekin, a.g.e., s. 101; Karataş, a.g.e., s. 121.

⁵⁶⁴ Ekin, a.g.e., s. 101.

5.3.3 Destekten yoksun kalan diğer kimseler

Destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilmek için ölen işçinin akrabası ya da mirasçısı olma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak bu kişiler, ölenin desteğinden yoksun kaldıklarını ispat etmeleri şartında destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanabilirler. Bu kapsamda ölen işçinin bazı yakınları destekten yoksun kalma tazminatı talep edemezler. Bu kimselerin iş kazasından kaynaklanan ölüm nedeniyle uğradıkları zararlar, manevi tazminat ile giderilmektedir⁵⁶⁵.

5.4 İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Belirlenmesi

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanması, çok karışık ve başlı başına uzmanlık gerektiren bir konu olup uygulamada bilirkişiler aracılığıyla gerçekleştirilen bir işlemdir. Bu nedenle çalışmada, sadece tazminatın belirlenmesi hususunda önem arz eden hususlara değinilecektir. İş kazasından doğan destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanma yöntemi herhangi bir kanunda belirtilmemiş olup Yargıtay kararları ile şekillenmiştir⁵⁶⁶.

⁵⁶⁵ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 175; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 157, 158; Karataş, a.g.e., s. 121, 122.

⁵⁶⁶ “... Tazminatın saptanmasında ise; zarar ve tazminata doğrudan etkili olan işçinin net geliri, bakiye ömrü, iş görebilirlik çağı, karşılıklı kusur oranları, destek görenlerin gelirden alacakları pay oranları, eşin evlenme olasılığı kurum tarafından hak sahibine bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değeri gibi tüm verilerin hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde öncelikle belirlenmesi gerektiği tartışmasızdır. Öte yandan tazminat miktarı; işçinin olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluştuğu yönü ise söz götürmez. Başka bir anlatımla, işçinin günlük net geliri tespit edilerek bilinen dönemdeki kazancı mevcut veriler nazara alınarak ıskontoluma ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanacağı, bilinmeyen dönemdeki kazancının ise; yıllık olarak %10 arttırılıp %10 ıskontoya tabi tutulacağı, 60 yaşına kadar (aktif) dönemde, 60 yaşından sonra da bakiye ömrüne kadar (pasif) dönemde elde edeceği kazançların ortalama yöntemine başvurulmadan her yıl için ayrı ayrı hesaplanacağı, ... Dairemizin yerleşik görüşlerindendir.

Kuşkusuz, açıklanan zarar ve tazminatın hesaplanması yönteminde, hak sahibi eşin destek süresinin işçinin bakiye ömrü ile sınırlı olacağı, ... kaçınılmazlık, kusursuzluk veya kusurun ağırlığı gibi nedenlerden ötürü Türk Borçlar Kanununun 51-52. Maddeleri gereğince zarardan indirim yapılacağı ve en son olarak da aktif ve pasif dönemde, elde edilen kazançlar toplamından Kurum tarafından bildirilen ilk peşin sermaye değerinin rücu edilebilir bölümünün indirileceği, böylece belirlenen tazminata olay tarihinden itibaren yasal faiz yürütüleceği gibi, hususların göz önünde tutulacağı hukuksal gerçeği de ortadadır.

İş kazasından doğan destekten yoksun kalma tazminatında, öncelikle zarar süresinin başlangıcı ile desteğin geliri belirlenecektir. Sonrasında desteğe ait belirlenmiş olan gelir, ilgili kişilere paylaştırılacaktır⁵⁶⁷. Sağ kalan eşin evlenme şansı ve çalışıp kazanma yeteneği, desteğin kusuru, kaçınılmazlık hali, miras gelirinin mevcut olması, işverenin hükmedilecek olan destekten yoksun kalma tazminatını ödemesi halinde yoksulluk durumuna düşecek olması, hak sahiplerine bağlanan gelirler ile ilgili sigortalar kapsamında yapılan ödemeler, iş kazasından doğan destekten yoksun kalma tazminatında indirim sebepleri olarak kabul edilmektedir⁵⁶⁸.

Yargıtay, destekten yoksun kalma tazminatının peşin ve toptan ödeneceğini belirtse de öğretide TBK m. 51 kapsamında bu tazminatın irat şeklinde ödenebileceği de savunulmuştur⁵⁶⁹. Destekten yoksun kalma tazminatının toptan ödenmesi durumunda hesaplanan tazminat miktarından destek görenin tazminatı erken aldığı oranda indirim yapılması gerekmektedir. Çünkü ilgili hak sahipleri, yıllar içinde elde edebilecekleri miktarları tek bir seferde toplu olarak ve daha önceden elde etmektedirler⁵⁷⁰.

6. İŞ KAZASI NEDENİYLE SOSYAL GÜVENLİK KURUMU’NUN İŞVERENE RÜCU HAKKI

Rücu hakkı, kısa bir şekilde; bir kimsenin başkasına ait olan borcu yerine getirmesi nedeniyle bu durumdan fayda sağlayanlara başvurabilme hakkı olarak

...” (Y. 21. HD., 2014/17762E., 2015/6895 K., 01.04.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 19.05.2022].

⁵⁶⁷ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 183; Kılıç, a.g.e., s. 202; Narter, a.g.e., s. 367-374; Baykın, a.g.t., s. 82-99.

⁵⁶⁸ Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s. 196-208; İnciroğlu, a.g.e., s. 172, 173; Kayacan, a.g.e., s. 111; Narter, a.g.e., s. 374-380; Karakaş, a.g.e., s. 830, 831.

⁵⁶⁹ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 248-256; Kemal Tahir Gürsoy, “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 29, S. 1 (Ankara, 1972), s. 178; Fatma Ebru Gündüz ve Hakan Gündüz, “İdare Hukukunda Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 15, S. 3 (Ankara, 2011), s. 248, 249; Baykın, a.g.t., s. 132, 133.

⁵⁷⁰ Baykın, a.g.t., s. 133.

tanımlanabilir⁵⁷¹. Bu noktada borçlu lehine ödeme yapan üçüncü kişi lehine doğan alacak hakkı, önceki alacak hakkından bağımsız olarak doğmuşsa basit rücu hakkından bahsedilir⁵⁷². Halefiyet esasına dayanan rücu talebinde ise rücu hakkı sahibi, alacaklıya borcu ifa ederek alacaklının yerine geçer⁵⁷³. Bu nedenle halefiyet esasına dayalı rücu hakkı sahibi, basit rücu hakkı sahibinin aksine alacaklının tüm imtiyaz, yetki, def'i gibi bütün hak ve yetkilerine sahip olarak bir başka kimseye başvurabilecektir⁵⁷⁴. Halefiyet, yalnızca kanunda belirtilen durumlarda doğmaktadır⁵⁷⁵. Yargıtay'ın, SGK'nın işverene rücu hakkının basit rücu hakkına dayandığını savunduğu kararları bulunmakla birlikte⁵⁷⁶, çoğunluk görüşüne göre söz konusu hakkın hukuki niteliği kanuni halefiyettir⁵⁷⁷.

SGK, AY m. 2 hükmünde, Cumhuriyet'in nitelikleri arasında sayılmış olan sosyal devlet ilkesinin gereği olarak iş kazasına maruz kalan sigortalılara veya ilgili hak sahiplerine, belirlenen ödemeleri yapmakta veya belirlenen gelirleri bağlamaktadır. SGK, SSGSSK'nın ilgili hükümleri doğrultusunda söz konusu bağlanılan gelirler ve yapılan ödemeler kapsamında oluşan zararını, somut olaydaki sorumlulara rücu edebilmektedir. SGK'ya rücu hakkının tanınmış olmasının temel nedeni, işverenleri iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini etkin bir biçimde almaya teşvik etmektir. Bu sayede iş kazası sayısı ve buna bağlı olarak iş kazasına bağlı olarak yaşanan her

⁵⁷¹ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 652; İnciroğlu, a.g.e., s. 195; Andaç Esem, *Uygulamada İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davaları*, 1. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), s. 20, 21.

⁵⁷² Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 455; Esem, a.g.e., s. 21.

⁵⁷³ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 455.

⁵⁷⁴ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 455; Esem, a.g.e., s. 21.

⁵⁷⁵ (YHGK., 2000/103 E., 2000/124 K., 23.02.2000 T.) www.lexpera.com [E.T. 26.05.2022]; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 455; Esem, a.g.e., s. 21, 22; Gaye Baycık, "Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, c. 7, S. 1 (Ankara, 2017), s. 37; Orhan Ersun Civan, "İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 64, S. 3 (Ankara, 2015), s. 541-543.

⁵⁷⁶ (Y. 10. HD., 2019/558 E., 2020/2663 K., 03.06.2020 T.) www.lexpera.com [E.T. 26.05.2022]; (Y.10. HD., 2015/21550 E., 2017/7639 K., 07.11.2017 T.) www.lexpera.com [E.T. 26.05.2022]; (YHGK., 2014/2530 E., 2015/822 K., 18.02.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 26.05.2022].

⁵⁷⁷ (Y. 10. HD., 2015/5962 E., 2016/9135 K., 02.06.2016 T.) www.lexpera.com [E.T. 26.05.2022]; Güzel, Okur, Caniklioğlu, a.g.e., s. 436, 437; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 455; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 653; Günay, a.g.e., s. 879; Esem, a.g.e., s. 24, 25.

türden kayıplar azaltılmaya çalışılmaktadır⁵⁷⁸. Zararlandırıcı sigorta olayı meydana gelmişse SGK, Anayasa ve ilgili kanunlar aracılığıyla kendisine verilmiş olan görev kapsamında sosyal risklere maruz kalanlara yardımda bulunur. Ancak SGK, bu nedenle uğradığı zararını SSGSSK m. 21 ve m. 23 kapsamında, kusurlu davranışı ile zarara sebep olanlara rücu edebilecektir⁵⁷⁹.

Yargıtay’a göre, 01.10.2008 tarihinden itibaren meydana gelen zararlandırıcı sigorta olayları bakımından SSGSSK hükümleri uygulama alanı bulacaktır⁵⁸⁰. Ancak öğretide, Yargıtay’ın söz konusu görüşünün aksine 01.10.2008 tarihinden önce meydana gelen zararlandırıcı sigorta nedeniyle açılmış ve 01.10.2008 tarihinde henüz sonuçlanmamış olan rücu davalarında da SSGSSK hükümlerinin uygulanması gerektiği savunulmuştur⁵⁸¹.

SGK rücu davalarında davacı taraf, davayı açan SGK’dır. Davalı taraf ise işveren veya zarara sebep olan üçüncü kişilerdir. Bazı istisnai durumlarda⁵⁸² hak sahibi, aynı zamanda rücu borçlusu olabilmekle birlikte bu durumlarda SSGSSK m. 21/1 gereğince iş kazasından sorumlu olan tarafa SGK yardımlarının bir kısmından yararlanamayacakları için TBK m. 51 ve m. 52 gereğince, rücu alacağı miktarından indirim yapılacaktır⁵⁸³.

TBK m. 61 ve m. 62 hükümleri kapsamında, sigortalının zararlandırıcı sigorta olayına maruz kalmasına birden fazla kişi kusurları ile sebep olmuşsa teselsül hükümleri gereğince bu kişilerin birlikte sorumlulukları söz konusu olacaktır. SSGSSK m. 12 gereğince, SGK’nın rücu hakkı kapsamında işveren ile işveren

⁵⁷⁸ Esem, a.g.e., s. 17, 18; Civan, a.g.m., s. 533, 534.

⁵⁷⁹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, a.g.e., s. 438-446; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s.458, 466; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 647, 648; Kayacan, a.g.e., s. 111, 112; Esem, a.g.e., s. 18; Baycık, a.g.m., s. 34; Civan, a.g.m., s. 535.

⁵⁸⁰ (Y.10. HD., 2016/1427 E., 2018/6808 K., 19.09.2018 T.) www.lexpera.com [E.T. 26.05.2022]; (Y. 10. HD., 2018/1085 E., 2018/4549 K., 10.05.2018 T.) www.lexpera.com [E.T. 26.05.2022]; Esem, a.g.e., s. 19; Baycık, a.g.m., s. 32-34.

⁵⁸¹ Baycık, a.g.m., s. 33, 34.

⁵⁸² Yargıtay’ın önüne gelen bir uyumsuzlukta davalı işveren, aynı zamanda iş kazasında ölen sigortalının karısıdır. (Y. 10. HD., 2002/2137 E., 2002/4827 K., 27.05.2002 T.) www.lexpera.com [E.T. 30.05.2022].

⁵⁸³ Günay, a.g.e., s. 885-888; Nurşen Caniklioğlu ve Serkan Bingöl, “İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarında Yargılamaya İlişkin İlkeler”, *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 6, S. 1 (İstanbul, 2020), s. 38.

vekili, asıl işveren ile alt işveren, ödünç veren işveren ile ödünç alan işveren, işveren ile üçüncü kişi ve işveren ile sigorta şirketi, SGK'ya karşı sorumlu tutulabilecektir⁵⁸⁴.

SSGSSK m. 101 gereğince, SSGSSK hükümlerinin uygulanması kapsamındaki uyuşmazlıklar, iş mahkemelerinde görülecektir. İMK m. 5/1-b hükmünde ise SGK'nın taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara ilişkin dava ve işlere iş mahkemeleri bakacaktır. Bu bakımdan iş kazasından kaynaklanan SGK rücu davalarında görevli mahkeme, iş mahkemeleridir⁵⁸⁵.

İş kazasından doğan SGK rücu davaları bakımından yetkili mahkemeler ise İMK m. 6 uyarınca, davalının dava açıldığı sıradaki yerleşim yeri mahkemesi ile iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer veya zarar gören sigortalının yerleşim yeri mahkemeleridir. HMK m. 16 gereğince, davalıların ikametgah mahkemesinin yanında haksız fiilin olduğu yer mahkemesi de yetkilidir⁵⁸⁶.

Yargıtay, işin yapıldığı yer mahkemesinin işçi ile işveren arasındaki davalarda yetkili olduğunu savunarak SGK rücu davalarında bu kuralın uygulanmayacağı⁵⁸⁷ görüşünü savunmaktadır⁵⁸⁸. Ayrıca Yargıtay, SGK rücu davalarının HMK'da sayılan kesin yetki halleri arasında yer almamaları sebebiyle⁵⁸⁹ SGK rücu davalarında kesin yetki kuralının da uygulanmayacağı görüşünü savunmaktadır⁵⁹⁰.

⁵⁸⁴ Güzel, Okur, Caniklioğlu, a.g.e., s. 451, 452; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 461; Esem, a.g.e., s. 245, 246; Orhan Ersun Civan, "İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 64, S. 4 (Ankara, 2015), s. 1047-1050.

⁵⁸⁵ Esem, a.g.e., s. 260, 261; Caniklioğlu ve Bingöl, a.g.m., s. 36.

⁵⁸⁶ Esem, a.g.e., s. 261, 261; Caniklioğlu ve Bingöl, a.g.m., s. 36, 37.

⁵⁸⁷ SSGSSK m. 88/19 hükmü gereği; SGK prim ve diğer alacaklarının tahsilinde doğacak uyuşmazlıkların çözümlenmesinde, alacaklı SGK biriminin bulunduğu yer iş mahkemesi yetkilidir.

⁵⁸⁸ (Y. 10. HD., 2013/7145 E., 2014/621 K., 20.01.2014 T.) www.lexpera.com [E.T. 30.05.2022].

⁵⁸⁹ (YHGK., 2013/2359 E., 2015/1443 K., 27.05.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 30.05.2022].

⁵⁹⁰ (Y. 10. HD., 2016/11062 E., 2019/840 K., 06.02.2019 T.) www.lexpera.com [E.T. 30.05.2022]; (YHGK., 2013/2359 E., 2015/1443 K., 27.05.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 30.05.2022].

SSGSSK m. 93 hükmünde, SSGSSK kapsamında ve SGK tarafından açılan tazminat ve rücu davalarının on yıllık zamanaşımı süresine tabi oldukları belirtilmiştir. Söz konusu zamanaşımı tarihi, rücu konusu olan gelir ve aylıklar için SGK onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden itibaren başlamaktadır⁵⁹¹.

SGK rücu davalarında faiz uygulaması da zamanaşımı uygulamasına paralellik göstermektedir. Bu bakımdan uygulanacak faizler, rücu konusu gelir ve aylıklar yönünden SGK onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden itibaren başlayacaktır. SGK alacaklarına yasal faiz uygulanacak olup SGK'nın faiz talep edebilmesi için davalıların önceden temerrüde düşürülmesi gerekmemektedir⁵⁹².

6.1 İş Kazasından Doğan Rücu Davasının Türü

HMK m. 105 ve devamındaki maddelerde dava türleri düzenlenmiştir. Rücu davasının türleri bakımından HMK m. 105 kapsamındaki eda davası, HMK m. 107 kapsamındaki belirsiz alacak davası ve HMK m. 109 kapsamındaki kısmi dava türleri önem arz etmektedir⁵⁹³.

İş kazasından doğan rücu davalarında, SGK tarafından sigortalı veya ilgili hak sahiplerine bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değeri, bu kimselere yapılan ödemeler ve sarf edilen masraflar talep edilmektedir. Bu nedenle, SGK'nın alacağı belirlidir. Ancak açılan davada yeni bir kusur raporunun alınarak gerçek zarar hesabının yapılmasının gerekmesi veya reddedilecek miktar üzerinden SGK aleyhine vekalet ücreti ve yargılama giderleri hükmedilebilecek olması gibi sebeplerle SGK, rücu davasını tam alacak davası olarak açmamaktadır⁵⁹⁴.

⁵⁹¹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, a.g.e., s.449, 450; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 464, 465; Eşemen, a.g.e., s. 259; Caniklioğlu ve Bingöl, a.g.m., s. 45.

⁵⁹² Güzel, Okur, Caniklioğlu, a.g.e., s.450, 451; Caniklioğlu ve Bingöl, a.g.m., s. 46.

⁵⁹³ Alp, a.g.e., s. 140, 174, 175; Eşemen, a.g.e., s. 26, 27; Caniklioğlu ve Bingöl, a.g.m., s. 32, 33.

⁵⁹⁴ İnciroğlu, a.g.e., s. 200; Eşemen, a.g.e., s. 26; Caniklioğlu ve Bingöl, a.g.m., s. 32, 33.

6.1.1 Eda davası

Eda davaları; davacının, davalının bir şeyi yapmaya, vermeye veya yapmamaya mahkum edilmesini talep ettiği dava türüdür. Eda davalarında şahsi veya aynı haklara ilişkin taleplerde bulunulabilir. Yine eda davalarında, davalının olumlu bir edaya mahkum edilmesi talep edilebileceği gibi olumsuz bir edaya mahkum edilmesi de talep edilebilir⁵⁹⁵.

SGK, iş kazası nedeniyle uğradığı zararın yani SGK tarafından yapılan geçici iş göremezlik ödeneği ve sağlık giderleri gibi masrafların karşılanmasını talep etmektedir. Başka bir deyişle SGK, iş kazası nedeniyle uğramış olduğu zararın tazminini içeren bir alacak talebinde bulunmaktadır. Bu nedenle açılacak rücu davası, HMK m. 105 kapsamındaki eda davası niteliğindedir⁵⁹⁶.

Rücu davası sonucunda davalı, ilamda belirtilen alacakları ödemeye mahkum edilir. Davalının söz konusu alacağı ödememesi durumunda davacı, icra takibi yoluna başvurarak hükmün infazını talep edebilir⁵⁹⁷.

6.1.2 Belirsiz alacak davası

Talep sonucu, dava dilekçesinde mutlaka yer alması gereken bir unsur olup hakim talep sonucuna göre davayı incelemektedir. Davacı da genelde dava açarken alacağının miktarını bilmekte veya bilebilecek durumda olmaktadır. Ancak davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını veya değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin davacıdan beklenemeyeceği veya bunun imkansız olduğu durumlarda, belirsiz alacak davası söz konusu olacaktır. Bu davada davacı, HMK m. 107 uyarınca hukuki ilişki ile birlikte asgari bir miktar veya değer talep ederek belirsiz alacak davası açabilecektir⁵⁹⁸.

⁵⁹⁵ Hakan Pekcanitez, Oğuz Atalay, Muhammet Özkes, *Medenî Üsul Hukuku*, 6. bs. (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018), s. 208; Caniklioğlu ve Bingöl, a.g.m., s. 33.

⁵⁹⁶ Alp, a.g.e., s. 140; Esem, a.g.e., s. 27; Caniklioğlu ve Bingöl, a.g.m., s. 33.

⁵⁹⁷ Caniklioğlu ve Bingöl, a.g.m., s. 33.

⁵⁹⁸ Alp, a.g.e., s. 174; Pekcanitez, Atalay, Özkes, a.g.e., s. 214; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 908; Esem, a.g.e., s. 28; Caniklioğlu ve Bingöl, a.g.m., s. 34.

İş kazasından kaynaklanan rücu davalarında, davanın açıldığı tarihte SGK'dan tazminat alacağı miktarının tam ve kesin olarak belirlenmesi beklenemeyeceği için söz konusu davanın belirsiz alacak davası olarak açılabilmesi mümkündür⁵⁹⁹. HMK m. 107/2 hükmü doğrultusunda davalı tarafın verdiği bilgi ve tahkikat sonucu alacağın miktarı tam ve kesin olarak belirlenebildiğinde hakim tarafından tahkikat sona ermeden verilecek iki haftalık süre içerisinde SGK, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın ve ıslah yoluna başvurmayaya gerek olmaksızın talebini tam ve kesin olarak belirlemelidir. Aksi halde dava, talep sonucunda belirtilmiş olan miktar çerçevesinde görülüp karara bağlanacaktır⁶⁰⁰.

6.1.3 Kısmi dava

HMK m. 109 hükmünce davacının aynı hukuki ilişkiden doğan ve niteliği bakımından bölünebilir olan alacaklarının veya haklarının tümünü değil belirli bir kısmını talep ederek açtığı davalar, kısmi davalardır⁶⁰¹.

Kısmi olarak açılan rücu davalarında tahkikat aşamasında alacak miktarının belirlenmesi ile alacaklı taraf, HMK m. 176 hükmü doğrultusunda talep sonucunu ıslah edebilecektir⁶⁰². Bu bakımdan kısmi dava açılmış olması, fazlaya ilişkin hakların saklı tutulmuş olması halinde ek dava açılmasına engel olmayacaktır. Talep konusundan açıkça feragat edilmedikçe kısmi dava açılmış olması, talep konusunun kalan kısmından feragat edildiği anlamına gelmeyecektir⁶⁰³.

⁵⁹⁹ (Y. 10. HD., 2015/5270 E., 2016/7643 K., 09.05.2016 T.) www.lexpera.com [E.T. 27.05.2022]; Alp, a.g.e., s. 174; Esem, a.g.e., s. 29; Caniklioğlu ve Bingöl, a.g.m., s. 34.

⁶⁰⁰ Esem, a.g.e., s. 29, 30; Caniklioğlu ve Bingöl, a.g.m., s. 34.

⁶⁰¹ Pekcanitez, Atalay, Özekes, a.g.e., s. 213; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 908; Esem, a.g.e., s. 27; Caniklioğlu ve Bingöl, a.g.m., s. 35.

⁶⁰² Alp, a.g.e., s. 175; Esem, a.g.e., s. 27, 28; Caniklioğlu ve Bingöl, a.g.m., s. 35.

⁶⁰³ Alp, a.g.e., s. 175; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 908; Esem, a.g.e., s. 28.

6.2 İş Kazalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Yapılabilecek Yardımlar

İş kazalarında, SGK tarafından kazaya uğrayan sigortalıya veya ölen sigortalının hak sahiplerine birtakım yardımlar yapılmaktadır. Yapılan bu yardımlar bakımından gerekli şartların bulunması durumunda zarardan sorumlu olan işveren ve üçüncü kişilere SGK tarafından rücu edilir. SSGSSK m. 16 uyarınca, SGK'nın sağlayacağı yardımlardan faydalanabilmek bakımından tek şart, sigortalı olarak çalışmak olup prim ödeme miktarı ya da sigortalı olma süresi bakımından herhangi bir şart bulunmamaktadır⁶⁰⁴.

İş kazası sigorta kolu kapsamında sağlanan haklar, SSGSSK m. 16 hükmünde sayılmıştır. Söz konusu maddede; iş kazası geçiren sigortalıya geçici iş göremezlik süresi boyunca geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi, gerekli şartların sağlanması halinde sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması, iş kazası sonucunda ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması, gelir bağlanan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi, iş kazası sonucunda ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi düzenlenmiştir. Ayrıca SSGSSK m. 60 gereğince bu yardımlara ek olarak genel sağlık sigortası kapsamında da yardımlar yapılabilecektir⁶⁰⁵.

6.3 Sosyal Güvenlik Kurumu'nun İş Kazasından Doğan Rücu Hakkını Kullanabilmesinin Şartları

SSGSSK m. 21 hükmü ve Yargıtay uygulamasına göre, SGK'nın işverene rücu edebilmesi için birtakım şartların bir arada bulunması gerekmektedir⁶⁰⁶. Zarara uğrayanın sigortalı olması, zarara neden olan olayın iş kazası niteliğinde olması, zararın oluşmasında işverenin kastı ya da ilgili mevzuata aykırı bir hareketinin

⁶⁰⁴ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 442; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 249; Karakaş, a.g.e., s. 189, 190; Solak, a.g.e., s. 119, 120.

⁶⁰⁵ Güzel, Okur, Caniklioğlu, a.g.e., s. 407-434; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 442-453; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 250; Faruk Andaç, *Sosyal Güvenlik Hukuku ve İlgili Kuruluşlar*, 1. bs. (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2018), s.181; Karakaş, a.g.e., s. 189; Solak, a.g.e., s. 120.

⁶⁰⁶ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 658; Günay, a.g.e., s. 888, 889; İnciroğlu, a.g.e., s. 205; Esemem, a.g.e., s. 63; Karataş, a.g.e., s. 149.

bulunması ve işverenin söz konusu hareketi ile yaşanan iş kazası arasında illiyet bağının bulunması ve SGK'nın zarara uğraması, sorumluluk şartları olarak sayılabilir⁶⁰⁷.

6.3.1 Kazaya uğrayanın sigortalı olması

SGK'nın rücu hakkını kullanabilmesi için yapılan yardımlardan faydalanan kişinin sigortalı sayılması veya sigortalının eşi, çocuğu ya da anne veya babası olması gerekmektedir⁶⁰⁸. “Sigortalı” sayılacak kişiler ise SSGSSK m. 3 uyarınca, kısa veya uzun veya hem kısa hem de uzun sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya bizzat kendi adına prim ödemesi gereken kişilerdir⁶⁰⁹. SSGSSK m. 5 kapsamındaki iş kazası ve meslek hastalığı sigorta koluna tabi olanlar da rücu davaları bakımından sigortalı sayılacaklardır⁶¹⁰.

Rücu davaları bakımından zarara uğrayanın sigortalı olması yeterlidir. Sigortalı olma süresi veya ödediği prim bakımından başkaca bir gereklilik bulunmamaktadır⁶¹¹. SGK, sigortalı sayılmayanların uğradıkları zarar verici olaylar bakımından sosyal sigorta yardımı yapmayacaktır. Eğer bu kapsamda bir yardım yapılmışsa, TBK m. 77 hükmü gereği sebepsiz zenginleşme esasına göre tahsilat yapılacaktır⁶¹².

6.3.2 Zarar verici olayın iş kazası niteliği taşıması

SGK'nın işverene veya üçüncü kişilere karşı rücu davası açabilmesinin bir diğer şartı, zarar verici olayın iş kazası niteliği taşımasıdır. Bahsedilen iş kazası niteliği taşıma unsuru, sosyal sigortalar hukuku bakımından iş kazası sayılma unsuru olup

⁶⁰⁷ Güzel, Okur, Caniklioğlu, a.g.e., s. 438-449; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 405-429; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 598; Günay, a.g.e., s. 888; İnciroğlu, a.g.e., s. 205; Kayacan, a.g.e., s. 111, 112; Esem, a.g.e., s. 63; Civan, a.g.m., s. 546, 547.

⁶⁰⁸ Güzel, Okur, Caniklioğlu, a.g.e., s. 434; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 405, 406; Karataş, a.g.e., s. 149.

⁶⁰⁹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, a.g.e., s. 76, 77; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s.405; Esem, a.g.e., s. 63.

⁶¹⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu, a.g.e., s. 77; Esem, a.g.e., s. 66.

⁶¹¹ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 442; İnciroğlu, a.g.e., s. 149; Solak, a.g.e., s. 119, 120.

⁶¹² Esem, a.g.e., s. 66.

SSGSSK m. 13 hükmünde sayılan hallerden herhangi birinin ortaya çıkmış olması bu bakımdan yeterli olmaktadır⁶¹³. Belirtmek gerekir ki bu doğrultuda iş kazalarının kapsamı oldukça geniş tutulmuştur. Yargıtay; sigortalının işyerinin eklentisinde intihar etmesini⁶¹⁴, sigortalının işyerinde kalp krizi geçirmesini⁶¹⁵, hatta sigortalının işyerinde güneş çarpmasına uğramasını⁶¹⁶, bu kapsamda iş kazası olarak kabul etmiştir. Bu durum, iş hukukunun işçiyi koruma ilkesi ile örtüşse de bazı durumlarda adaletsiz sonuçların oluşmasına zemin hazırlamaktadır.

6.3.3 İşverenin kusurlu olması

SGK'nın işverene rücu edebilmesi için iş kazasının, işverenin kasıtlı davranışı sonucunda oluşması gerekmektedir⁶¹⁷. İşverenin kasıtlı davranışı; işverenin bilerek ve isteyerek hukuka aykırı eylemi ile iş kazasına neden olması olup bu durumda işverenin, zarara neden olan eylemini bilinçli bir şekilde yapmış olması yeterlidir. Sonuçların istenilip istenilmemesi, kastı ortadan kaldırmamaktadır⁶¹⁸.

SSGSSK m. 23/1 uyarınca, sigortalı çalıştırmaya başlanması durumunun süresi içinde ve sigortalı işe giriş bildirgesi ile birlikte SGK'ya bildirilmemesi halinde bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığının SGK tarafından tespit edildiği tarihten önce gerçekleşen iş kazası sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri, SGK tarafından ödenecektir. Bu durumda işveren, işçiye rücu hakkına sahiptir⁶¹⁹. Söz konusu düzenleme, işçiyi korumaya yönelik uygun bir adımdır. Bu noktada işverenin kusursuz sorumluluğundan bahsedilebilecek olup sorumluluğun kaynağı

⁶¹³ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 406-409; Esem, a.g.e., s. 71, 72; Karataş, a.g.e., s. 149.

⁶¹⁴ (Y. 10. HD., 2004/4465 E., 2004/6425 K., 05.07.2004 T.) www.lexpera.com [E.T. 05.03.2022].

⁶¹⁵ (YHGK, 2004/529 E., 2004/527 K., 13.10.2004 T.) www.lexpera.com [E.T. 29.05.2022].

⁶¹⁶ (Y. 21. HD., 2003/11566 E., 2004/2007 K., 04.03.2004 T.) Esem, a.g.e., s. 79.

⁶¹⁷ (Y. 10. HD., 2019/4831 E., 2020/7087 K., 14.12.2020 T.) www.lexpera.com [E.T. 29.05.2022]; (Y. 10. HD., 2016/11156 E., 2016/12759 K., 20.10.2016 T.) www.lexpera.com [E.T. 29.05.2022]; Güzel, Okur, Caniklioğlu, a.g.e., s. 438-440; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 458-460; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 251-259; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 658; Günay, a.g.e., s. 889; Karakaş, a.g.e., s. 295; Esem, a.g.e., s. 84; Karataş, a.g.e., s. 149, 150.

⁶¹⁸ Güzel, Okur, Caniklioğlu, a.g.e., s. 440; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 252; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 658; Karakaş, a.g.e., s. 295; Karataş, a.g.e., s. 149, 150.

⁶¹⁹ Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 258, 259; Karataş, a.g.e., s. 150.

gerçekleşen iş kazasındaki işverenin kusuru değil işverenin işe giriş bildirgesini vermemesidir. İşveren bu nedenle iş kazasının oluşmasında kusurunun bulunmadığını ispat etmiş olsa bile sorumluluktan kurtulamayacaktır.

6.3.4 İlliyet bağı

SGK'nın iş kazasından kaynaklanan rücu hakkından işverenin sorumlu tutulabilmesi için işverenin kusurlu hareketi ile zarar meydana getiren iş kazası arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Bu kapsamda zarar görenin kusuru, üçüncü kişinin kusuru ya da kaçınılmazlık hali, uygun illiyet bağına kesmektedir. Şüphesiz ki zarar görenin ya da üçüncü kişinin kusuru, illiyet bağına kesecek yoğunlukta olmalı yani ağır kusur olarak nitelendirilebilmelidir. Bu durumda işveren, uygun illiyet bağının kesilmesi sebebiyle sorumluluktan kurtulacaktır⁶²⁰.

6.3.5 Sosyal Güvenlik Kurumu'nun zarara uğraması

SSGSSK m. 21/1 hükmünde yer alan: “... Kurumca işverene ödettirilir. ...” ifadesinden de anlaşılabilir olduğu gibi zararlandırıcı sigorta olayı nedeniyle işverenin veya üçüncü kişilerin sorumluluğundan bahsedebilmek için zararlandırıcı sigorta olayı nedeniyle SGK'nın zarara uğraması gerekmektedir. Söz konusu bu zarar, SGK'nın rücu davasına konu olabilecek bir ödeme yapması, gelecek bir tarihte yapacak olması veya sigortalı ya da ilgili hak sahiplerine gelir bağlaması sonucunda girdiği masrafları ifade etmektedir. Dava konusu ödemelerin yapıldığını ya da gelirlerin bağlandığını ispat yükü, davacı taraf olan SGK'nın üzerindedir⁶²¹.

⁶²⁰ Güzel, Okur, Caniklioğlu, a.g.e., s. 439, 444, 445; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 427, 428; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 262, 263; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 658, 659; Günay, a.g.e., s. 892, 893; İnciroğlu, a.g.e., s. 208; Esemem, a.g.e., s. 81-83.

⁶²¹ Güzel, Okur, Caniklioğlu, a.g.e., s. 446-449; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 251, 252; İnciroğlu, a.g.e., s. 205; Esemem, a.g.e., s. 153.

6.4 Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Alacağı'nın Belirlenmesi

SGK'nın alacağı'nın belirlenmesi çok teknik bir konu olup karışık işlemleri bünyesinde barındırmaktadır. Bu nedenle çalışma kapsamında sadece SGK alacağı belirlenirken göz önünde tutulacak hususlara değinilecektir.

İşverenin zararlandırıcı sigorta olayından kusuru ile sorumlu olduğu hallerde, iç tavan ve dış tavan hesaplaması sonucunda hesaplanan miktarlardan düşük oranı ile işverenin kusur oranının çarpılması sonucunda elde edilen miktar, işverenin SGK rücu hakkından sorumlu olacağı miktardır⁶²².

İşverenin, zararlandırıcı sigorta olayından kusursuz olarak sorumlu olduğu hallerde işveren %100 sorumlu kabul edilecek ve sigortalının kusurunun %50'sinden az olmayacak şekilde indirim uygulanacaktır. Bu durum, TBK m. 51 ve m. 52 uyarınca gidilen hakkaniyet indiriminin bir uygulamasıdır⁶²³.

⁶²² Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 466; Esem, a.g.e., s. 193.

⁶²³ (Y. 10. HD., 2013/14278 E., 2014/5790 K., 13.03.2014 T.) www.lexpera.com [E.T. 29.05.2022]; (Y. 10. HD., 2013/6595 E., 2014/923 K., 21.01.2014 T.) www.lexpera.com [E.T. 29.05.2022]; Esem, a.g.e., s. 237, 238.

BÖLÜM III

İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN CEZAI VE İDARİ SORUMLULUĞU

1. İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN CEZAI SORUMLULUĞU

İşverenin iş kazasından doğan cezai sorumluluğu, esas itibarıyla kamu hukukunun inceleme alanına girmektedir. Ancak hem iş hukukunun kamu hukukunu ilgilendiren yönlerinin bulunması hem de konu bütünlüğünün sağlanması bakımından işverenin iş kazasından doğan cezai sorumluluğu, çalışma kapsamında genel esasları ile incelenecektir.

Cezai sorumluluk kapsamında kanunda suç olarak tanımlanan bir eylemi gerçekleştiren kişi, yine kanunda öngörülen bir cezai yaptırıma çarptırılır⁶²⁴. Ceza hukukunun tarih içindeki gelişimi ile birlikte günümüzde ceza sorumluluğunun esası, kusura ve sınırları kanun ile çizilen şahsi sorumluluğa dayanmaktadır. Cezai sorumluluk, bu yönü ile hukuki sorumluluktan ayrılmaktadır⁶²⁵.

İşverenin iş kazasından doğan cezai sorumluluğu, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK)⁶²⁶ hükümleri uyarınca belirlenecektir. Çünkü işveren veya işveren vekillerinin iş kazasından doğan cezai sorumluluklarına ilişkin özel bir ceza kanunu

⁶²⁴ Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 308, 309; Ç. Erdoğan, a.g.e., s. 71; Eker, a.g.e., s. 99, 102; Karakaş, a.g.e., s. 679; Avcı, a.g.e., s. 58, 59.

⁶²⁵ Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 308; Avcı, a.g.e., s. 59, 60; Eker, a.g.e., s. 97, 98, 102, 103; Mustafa Özen, “İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk”, *Ankara Barosu Dergisi*, S. 2 (Ankara, 2015), s. 234; Kaya, a.g.m., s. 349-351.

⁶²⁶ RG., 12.10.2004, 25611.

bulunmamaktadır. Bu bakımdan iş kazaları, TCK m. 81, m. 83 ve m. 85 uyarınca öldürme suçları ile TCK m. 86, m. 87 ve m. 89 uyarınca yaralama suçları kapsamında ele alınabilecektir. Ayrıca konuyla ilgili özel bir yargılama yöntemi de öngörülmediği için, CMK hükümleri uyarınca yargılama usulü gerçekleştirilecektir⁶²⁷. Belirtmek gerekir ki çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler içeren kanunlarda yapılan ilgili değişiklikler ile bazı cezai yaptırımlar idari para cezalarına dönüştürülmüştür. Bu nedenle ceza hukukunun iş hukuku kapsamında uygulama alanı da daralmıştır⁶²⁸.

Ceza, kişi işlediği suçta kusurlu olduğu için kişiye tatbik edilmektedir. Yani kişinin işlediği suçtan dolayı kusurlu olması, cezanın meşruluk zeminini oluşturmaktadır⁶²⁹. Bu bakımdan çalışmada ilk olarak kısaca suç ve unsurları açıklanacaktır.

1.1 Suç ve Unsurları

Suç, tarihsel süreç içerisinde çeşitli tanımlamalar kullanılarak açıklanmaya çalışılmıştır. 19. yüzyıl Kıta Avrupası'nda suç, nedensellik bağlantısı merkezinde, klasik suç teorisi adı ile açıklanmaktaydı. Bu teoriye göre suç; kanuni tarife uygun, hukuka aykırı ve kusurlu bir harekettir⁶³⁰. Neo klasik suç teorisi ile sosyal hareket kavramından yola çıkılarak suçun yapısı açıklanmaya çalışılmış, final suç teorisinde

⁶²⁷ Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 165; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 308, 309; Ç. Erdoğan, a.g.e., s. 179-201; Eker, a.g.e., s. 213; Narter, a.g.e., s. 606; Avcı, a.g.e., s. 62; Özen, a.g.m., s. 234-239; Doğan, a.g.t., s. 83.

⁶²⁸ Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 165; Eker, a.g.e., s. 107-116; Avcı, a.g.e., s. 62; Kaya, a.g.m., s. 348, 349.

⁶²⁹ İzzet Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 12. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016), s. 666; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 308; Eker, a.g.e., s. 110-112, 219; Mahmut Koca ve İlhan Üzülmüş, “Taksirli Suçların Teorik Yapısı ve Bu Bağlamda İş Kazalarından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğa İlişkin Değerlendirmeler”, *Adalet Dergisi*, S. 64 (Ankara, 2020), s. 240.

⁶³⁰ Özgenç, a.g.e., s. 141; Avcı, a.g.e., s. 62, 63; Özlem Dünder ve C. Yenal Kesbiç, “Malvarlığına Karşı İşlenen Suçların Suç Teorilerine Göre Mekansal Analizi”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c. 23, S. 44 (Balıkesir, 2020), s. 913.

final hareket kavramı esas alınmış, bu teorilerin bütünleştirilmesi ile de sentezci yaklaşım ortaya çıkmıştır⁶³¹.

Günümüzde ise suç, daha çok hukuki değerlerin ihlal edilmesi veya haksızlık teşkil eden fiil türü olarak kabul edilmektedir. Bu görüşe göre suç, toplumsal düzenin devamının sağlanabilmesi için korunması gerekli olan hukuki değerlerin açık ve bilinçli olarak ihlal edilmesi veya bu değerleri korumaya yönelik kuralların özensizlik niteliği taşıyan insan davranışları ile ihlal edilmesidir⁶³². Bu yönüyle suç, bir haksızlık oluşturmaktadır⁶³³. Suç teşkil eden her fiil, bu anlamda hukuki değer ihlaline de sebep olmaktadır. Bu nedenle bir hukuki değer ihlaline yol açmayan veya herhangi bir hukuki değer ile ilişkilendirilemeyen bir suçtan bahsetmek mümkün olmayacaktır. Yani suç oluşturan fiilin işlenmesi nedeniyle hukuki değer veya bazı hukuki değerler ihlal edilmiş olmalıdır. Bu noktada üzerinde durulması gereken husus, hukuk düzenine aykırılık teşkil eden her fiilin suç sayılmayacağıdır⁶³⁴. Kanun tarafından özel olarak tarif edilen ve bir cezai yaptırıma bağlanan hukuka aykırı eylemler suçtur. Bu şartı sağlamayan ancak hukuk düzenine aykırılık teşkil eden fiiller ise haksız fiil olarak adlandırılırlar. Bu bakımdan suç ile haksız fiil arasında nitelik bakımından herhangi bir fark bulunmamakta, kanun koyucunun tercihi neticesinde ortaya çıkan bir yaptırım farkı bulunmaktadır⁶³⁵.

Suçun unsurları TCK'da belirtilmemiştir. Bu nedenle öğretide suçun unsurlarına ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır⁶³⁶. Çalışma kapsamında suçun maddi unsurları, kanuni unsuru, hukuka aykırılık unsuru ve manevi unsurları incelenecektir.

⁶³¹ Özgenç, a.g.e., s. 145-156; Mahmut Koca ve İlhan Üzülmmez, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 14. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), s. 94-96; Dündar ve Kesbiç, a.g.m., s. 913; Senem Burkay, "Suç Teorileri ve Suç Olgusu: Antalya Örneği" (Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, 2008), s. 22-31.

⁶³² Özgenç, a.g.e., s. 157; Koca ve Üzülmmez, a.g.e., s. 85, 86; Avcı, a.g.e., s. 63; Koca ve Üzülmmez, a.g.m., s. 240, 241; Burkay, a.g.t., s. 3-12.

⁶³³ Özgenç, a.g.e., s. 157; Koca ve Üzülmmez, a.g.e., s. 85, 86; Burkay, a.g.t., s. 12.

⁶³⁴ Özgenç, a.g.e., s. 159, 160; Avcı, a.g.e., s. 65, 66; Zekeriya Yılmaz, "Suç-Haksız Fiil Ayrımı, Haksız Fiil Sorumluluğu ve Yeni Ceza Mevzuatı Açısından Şahsi Hak Davası", *Terazi Hukuk Dergisi*, c. 3, S. 21 (Ankara, 2008), s. 67-69; Burkay, a.g.t., s. 12.

⁶³⁵ Avcı, a.g.e., s. 63, 64; Z. Yılmaz, a.g.m., s. 68, 69.

⁶³⁶ Avcı, a.g.e., s. 64-66.

1.1.1 Suçun maddi unsurları

Suçun maddi unsurlarından ilki suçun mağduru ve suçun konusudur. İş kazalarında gündeme gelebilen öldürme ve yaralama suçlarının mağduru, canlı insandır. Söz konusu suçların konusunu ise canlı insanın bedeni oluşturmaktadır. Bu bakımdan öldürme ve yaralama suçlarının mağduru ve konusu, iş kazalarına ilişkin olaylarda, çalışandır. Öldürme ve yaralama suçları cansız bir kişiye karşı işlenemeyeceği için söz konusu çalışanın mutlaka iş kazası sırasında canlı olması gerekmektedir⁶³⁷. Belirtmek gerekir ki ceza hukukuna göre canlı sayılmak için, kısmen de olsa ana rahminden çıkmış olmak gerekmektedir⁶³⁸.

Suçun bir diğer maddi unsuru faildir. Fail, TCK m. 37’de: “*Suçun kanuni tanımında yer alan fiili birlikte gerçekleştiren kişilerden her biri...*” şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca TCK m. 37/2 hükmünde, suçun işlenmesinde başka bir kişiyi araç olarak kullanan kişinin de söz konusu suçun faili sayılacağı belirtilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılık sebebiyle doğacak cezai sorumluluk, işverene veya işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma görevini devrettiği işveren vekiline ait olmaktadır. Konuya ilişkin bir olayda Yargıtay, stajyerin maruz kaldığı kazanın iş kazası olduğunu kabul etmiş ve kazada sorumlunun da ustabaşı olduğu yönünde karar vermiştir⁶³⁹. Bu nedenle kendisine ayrıca iş sağlığı ve güvenliği önlemi alma görevi yüklenmeyen işveren vekilleri hakkında iş kazası nedeniyle cezai sorumluluk doğmaz. Şantiye şefi, söz konusu işveren vekillerine örnek olarak verilebilir. Bu doğrultuda Yargıtay bir kararında: “... .. İnşaat isimli firmanın yaptığı inşaatla sanık ...’ın firma sahibi olduğu, sanık ...’nın inşaat mühendisi şantiye şefi, diğer sanıklar ..., ... ve ...’un ise inşaatın kontrolünü yapan yapı denetim firması yetkilileri oldukları, ölen ...’nın sıva işçisi olarak inşaatla çalışırken 2. kat merdivenlerinden 7 metre yükseklikten korkulukla kapatılmayan merdiven boşluğuna düşerek öldüğü olayda; bilirkişi raporlarına göre merdiven boşluklarında herhangi bir güvenlik

⁶³⁷ Özgenç, a.g.e., s. 199, 202; Eker, a.g.e., s. 214; Ahmet Gökçen ve Murat Balcı, “Kasten Öldürme Suçu (TCK. m. 81), *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, c. 17, S. 1-2 (İstanbul, 2011), s. 123; Doğan, a.g.t., s. 100.

⁶³⁸ (YCGK., 2013/40 E., 2014/318 K., 10.06.2014 T.) www.lexpera.com [E.T. 03.06.2022].

⁶³⁹ (Y. 12. CD., 2014/11180 E., 2015/4197 K., 05.03.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 03.06.2022].

tertibatı, korkuluk ve uyarıcı levha bulundurulmaması sebebi ile kazanın meydana geldiği belirlenmiş ise de, sanık ...'a bu eksikliklerin giderilmesi hususunda şantiye şefi ve yapı denetim firması yetkilisi sanıklar tarafından herhangi bir bildirimde bulunulmadığı anlaşılmakla, inşaat alanında inşaat mühendisi şantiye şefi görevlendiren sanık ...'a yüklenebilecek kusur bulunmadığı gözetilip, beraatine karar verilmesi gerekirken isabetsiz bilirkişi raporuna dayanılarak mahkumiyetine karar verilmesi, Kanuna aykırı olup...” ifadeleri ile iş kazasının yaşandığı inşaat şirketinin sahibinin şantiye şefi tayin etmiş olması ve bir yapı denetim firması ile çalışmasına rağmen inşaattaki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerindeki eksikliklerin kendisine bildirilmemesi nedeniyle, söz konusu inşaat şirketinin sahibinin cezai sorumluluğunun bulunmadığı yönünde karar vermiştir⁶⁴⁰.

Fenni sorumlular da ayrıca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir görev üstlenmedikleri sürece iş kazalarından sorumlu tutulamazlar. Ancak fenni sorumlunun hesap hatası nedeniyle iş kazası gerçekleşmişse, bu kişilerin de cezai sorumlulukları doğar⁶⁴¹.

Alt işverenin işçisi nedeniyle doğabilecek cezai sorumluluk, esas olarak asıl işveren bakımından söz konusu olamaz. İşK m. 2 hükmünde, asıl işveren ile alt işveren arasında müteselsil sorumluluk esasının benimsendiği belirtilmiştir. Ancak söz konusu müteselsil sorumluluk, hukuki sorumluluk bakımından geçerlidir, cezai sorumluluk ise kişisel özelliktedir⁶⁴². Cezai sorumluluğun kişisel özelliği nedeniyle iş kazasının gerçekleştiği projede belirli konumlarda bulunmak veya mali destek sağlamak ceza sorumluluğunu gerektirmemektedir⁶⁴³.

⁶⁴⁰ (Y. 12. CD., 2017/4303 E., 2019/1997 K., 14.02.2019 T.) www.lexpera.com [E.T. 03.06.2022].

⁶⁴¹ Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 165, 166; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 324-331; Eker, a.g.e., s. 237, 249; Kılıç, a.g.e., s. 215.

⁶⁴² Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 166; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 308, 333-335; Eker, a.g.e., s. 228-230.

⁶⁴³ “... Sanık ...'nın hukuken ve sanık ...'in haricen müteahhidi, sanık ...'in de kalıp taşıeronu oldukları inşaatta, kalıp ustası olarak çalışan ...'in inşaatın 5. katından düşerek öldüğü olay nedeniyle soruşturma ve kovuşturma aşamalarında alınan bilirkişi raporlarında da işaret edildiği üzere, inşaatta yüksekte düşmeyi önleyici korkuluk, iskele gibi toplu koruyucu; baret, emniyet kemeri gibi kişisel koruyucu önlemlerin alınmadığı ve işin yetkili teknik eleman gözetiminde yürütülmediği anlaşılmakta ise de, inşaatın yapı ruhsatıyesinde şantiye şefi olarak ...'nun gösterilmiş olması, sanık ...'in savunmalarında inşaatla ilişkisinin sanık ...'ya maddi destek vermekten ibaret olduğuna dair bildirimlerde bulunması nazara

Suçun bir diğer maddi unsuru harekettir. Hareketin mutlak suretle bir insan hareketi olması gerekmektedir. Bu bakımdan hayvan hareketleri veya doğa olayları, ceza hukuku bakımından hareket niteliği taşımamaktadırlar⁶⁴⁴. Ayrıca ceza hukuku açısından hareket, kişinin serbest iradesi ile gerçekleştirdiği ve mutlaka dış dünyada açığa çıkan bir davranış olmalıdır. Bu bakımdan duygu, düşünce, istek veya refleks davranışları, ceza hukuku bakımından hareket olarak değerlendirilmezler⁶⁴⁵.

Suç teşkil eden hareket, yapma biçiminde olabileceği gibi yapmama biçiminde de olabilir. Bu bakımdan icrai suç veya ihmali suç olmak üzere iki farklı suç durumu mevcuttur. İşverenin iş kazalarından sorumlu oldukları eylemleri, daha çok iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini hiç veya gerektiği gibi almamaktan kaynaklanmaktadır. Bu nedenle iş kazalarının pek çoğu, ihmali suç kapsamında değerlendirilirler⁶⁴⁶. Ancak icrai hareket sebebiyle meydana gelen iş kazalarına da nispeten daha az da olsa rastlanılmaktadır⁶⁴⁷.

Suçun bir diğer maddi unsuru neticedir. Netice, hareket nedeniyle dış dünyada meydana gelen ve kanunda yazılı suç tanımında yer alan değişikliktir⁶⁴⁸. Taksirle öldürme suçunda netice, mağdurun beyin ölümünün gerçekleşmesidir. Gerçek kişinin ölmesi ile kişiliği de sona ermektedir⁶⁴⁹. Eski öğretilerde, kalp atışının ve solunumun

alındığında hakkında suç duyurusunda bulunulan ...'nın fiilen işin başında olup olmadığının ve sanık ...'ın inşaatın yapımı, işçilerin sevk ve idaresi konularındaki yetki ve sorumluluğunun tespiti amacıyla öncelikle haklarında suç duyurusunda bulunulan ... ile ... şirketi yetkilileri ... ve ... hakkında dava açılması sağlanarak açılacak davanın bu dosya ile birleştirilip, sanıkların görevlerine ilişkin kayıtların getirilmesi sonrası gerektiğinde yeniden bilirkişi raporu alınarak sanıkların hukuki durumlarının tespit ve tayini yerine eksik incelemesi sonucu yazılı şekilde karar verilmesi ...” (Y. 12. CD., 2014/7831 E., 2015/1723 K., 13.01.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 03.06.2022].

⁶⁴⁴ Özgenç, a.g.e., s. 162-165; Avcı, a.g.e., s. 66; Doğan, a.g.t., s. 126.

⁶⁴⁵ Özgenç, a.g.e., s. 164; Avcı, a.g.e., s. 66, 67; Eker, a.g.e., s. 215.

⁶⁴⁶ (Y. 12. CD., 2014/8055 E., 2015/6451 K., 14.04.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 05.06.2022]; (Y. 12. CD., 2012/730 E., 2012/18595 K., 13.09.2012 T.) www.lexpera.com [E.T. 05.06.2022].

⁶⁴⁷ (Y. 12. CD., 2016/7841 E., 2017/261 K. 13.01.2017 T.) www.lexpera.com [E.T. 05.06.2022].

⁶⁴⁸ Özgenç, a.g.e., s. 174; Ç. Erdoğan, a.g.e., s. 77; Avcı, a.g.e., s. 68; Eker, a.g.e., s. 215, 216; Doğan, a.g.t., s. 128.

⁶⁴⁹ Akipek, Akıntürk, Ateş, a.g.e., s. 246; Oğuzman, Seliçi, Oktay-Özdemir, a.g.e., s. 17, 18; Hatemi, a.g.e., s. 81, 82; Çağlar Özel, “Medeni Hukuk Açısından Ölüm Anının Belirlenmesi ve Ceset Üzerindeki Hakka İlişkin Bazı Düşünceler”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 51, S. 1 (Ankara, 2002), s. 44.

durması olarak bilinen biyolojik ölümün gerçekleşmesi ile ölüm neticesinin meydana geldiği kabul edilmekteydi. Ancak tıp alanında yaşanan gelişmelere bağlı olarak yapay kan dolaşımı, yapay solunum ve bitkisel hayat gibi ölümün söz konusu olamayacağı durumlar ortaya çıkmıştır. Bu nedenle de öğretilerde artık beyin hücrelerinin fonksiyonlarını yitirmesi sonucunda meydana gelen beyin ölümünün gerçekleşmesi ile kişinin öldüğü kabul edilmektedir⁶⁵⁰. Mağdurun ölmediği durumlarda ise taksirle yaralama suçunun gerçekleştiği kabul edilir. Çünkü taksirli suçlara teşebbüs mümkün değildir. Kasten öldürme suçunda mağdurun ölmediği durumlarda ise failin kastının öldürmeye yönelik olduğu durumlarda kasten öldürmeye teşebbüs, failin kastının yaralamaya yönelik olduğu durumlarda ise kasten yaralama suçlarının işlendiği kabul edilir⁶⁵¹. Taksirle yaralama suçunda ise mağdurun vücudunda acı meydana gelmesi, mağdurun sağlığının veya algılama yeteneğinin bozulması durumları suçun neticesini oluşturmaktadır. Bu nedenle taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçları, neticeli suçlar arasında yer almaktadırlar⁶⁵².

Suçun maddi unsurlarının sonuncusu, illiyet bağıdır. Suçun oluşması için hareket ile netice arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Yani hareket ile netice arasında sebep-sonuç ilişkisi bulunmalıdır. İlliyet bağının bulunmadığı durumlarda, fail de meydana gelen neticeden sorumlu tutulamayacaktır⁶⁵³. Ölümlü ya da yaralanmalı iş kazaları, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hiç alınmamış veya eksik alınmış olmasına bağlı olarak oluşmuşsa, illiyet bağının varlığı kabul edilir ve işveren veya ilgili kişilerin cezai sorumluluğu doğar. Ancak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünün ihlal edilmesine rağmen başka sebeplerle netice

⁶⁵⁰ Oğuzman, Seliçi, Oktay-Özdemir, a.g.e., s. 18-21; Gökçen ve Balcı, a.g.m., s. 117, 118; Özel, a.g.m., s. 48-52.

⁶⁵¹ Koca ve Üzülmmez, a.g.e., s. 128-131; Eker, a.g.e., s. 318, 319; Gökçen ve Balcı, a.g.m., s. 118; Doğan, a.g.t., s. 129.

⁶⁵² Özgenç, a.g.e., s. 174; Koca ve Üzülmmez, a.g.e., s. 130, 131; Ali Rıza Töngür ve Ekrem Çetintürk, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 1. bs. (Ankara: Adalet Yayınevi, 2020), s. 142, 143; Avcı, a.g.e., s. 68; Eker, a.g.e., s. 215, 216; Doğan, a.g.t., s. 129.

⁶⁵³ Özgenç, a.g.e., s. 175; Koca ve Üzülmmez, a.g.e., s. 132-134; Töngür ve Çetintürk, a.g.e., s. 144, 145; Avcı, a.g.e., s. 69; Eker, a.g.e., s. 215; Koca ve Üzülmmez, a.g.m., s. 257, 258; Doğan, a.g.t., s. 129.

oluşmuşsa, işveren veya işveren vekilinin cezai sorumluluğu doğmayacaktır⁶⁵⁴. Yargıtay: “... Sanık ...’in iş güvenliği uzmanı olarak çalıştığı ... Turizm A.Ş ünvanlı firmaya ait tersanedeki havuz bölümüne çekilmiş olan “M/V URANUS L” adlı geminin bakım ve onarım faaliyetini taşeronluk sözleşmesi kapsamında yürütmekte olan ve sanık ...’ın yetkilisi olduğu ... Tic. Ltd. Şti. isimli firmada, kaynak ve montaj işçisi olarak çalışmakta olan 25 yaşındaki ...’nın olay günü tadilata konu geminin makine dairesinin tavan kısmına tek başına (mapa) kaynak yaptığı sırada fenalaşması ve platform üzerinde baygın şekilde, sırtüstü yatar halde olduğunun farkedilmesi üzerine sağlık görevlisi tarafından yapılan ilk müdahalenin ardından tersaneye ait ambulansla en yakın hastaneye götürüldüğü ve yaklaşık bir saat sonra öldüğü olayda, her ne kadar tebliğnamede ağır çalışma koşulları altında çalışan ölene yasal izninin verilmemesinin ölüm neticesinin gerçekleşmesine etkisi araştırılmadan eksik incelemeyle hüküm kurulduğu nedeniyle hükmün bozulması yönünde görüş bildirilmiş ise de; ... İhtisas Kurulunun 28.08.2008 tarihli raporunda “otopside ölümü açıklayacak herhangi bir hastalık, travma veya zehirlenme bulgusu da saptanmadığından eldeki verilerle ölüm nedeninin belirlenemediğinin” ifade edildiği, ölen işçinin yakınlarının da ölenin bir sağlık probleminin bulunmadığını beyan ettikleri de dikkate alındığında tebliğnamede gösterilen hususlarla nedeni belirlenemeyen ölüm olayı arasında doğrudan illiyet bağı kurulamayacağından bozma öneren görüşe iştirak edilmemiştir. ...” ifadeleri ile işyerinde meydana gelen her ölümün bir suç niteliği taşımayacağını, dolayısıyla da işyerindeki her ölümün cezalandırılmasının zorunlu olmadığını belirtmiştir⁶⁵⁵.

⁶⁵⁴ Eker, a.g.e., s. 215, 257-259; Kılıç, a.g.e., s. 214; Koca ve Üzülmüş, a.g.m., s. 258; Doğan, a.g.t., s. 133.

⁶⁵⁵ (Y. 12. CD., 2014/17600 E., 2015/7093 K., 29.04.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 05.06.2022].

1.1.2 Suçun kanuni unsuru

Tipiklik olarak da bilinen kanuni unsur; bir eylemin, kanunda suç olarak tanımlanan soyut eylem tipiyle uyuşmasını ifade etmektedir⁶⁵⁶.

Kanuni unsurun iki temel koşulu vardır. İlk olarak söz konusu eylemin, henüz dış dünyada gerçekleştirilmeden önce ceza hukukuna kaynaklık eden bir metinde soyut olarak tarif edilmesi yani bir tipe bağlanması gerekmektedir. İkinci olarak ise söz konusu eylemin, kanundaki tarife uygun olması gerekmektedir. Bu bakımdan kanuni unsur, tip ve tipiklik şartlarını birlikte sağlamalıdır⁶⁵⁷.

1.1.3 Hukuka aykırılık unsuru

Kişinin gerçekleştirdiği eylemin suç olarak nitelendirilebilmesi için, kanuni tipe uygun olmasının yanında eylemin hukuk düzenine aykırılık teşkil etmesi gerekmektedir. Bu kapsamda hukuka aykırılık, hukuk düzeninin emir ve yasaklarına aykırı davranmak olarak tanımlanabilir. Hukuka aykırılık, sadece ceza hukuku hükümlerine aykırılıkta gündeme gelmez. Çünkü hukuka aykırılık parçalanamaz bir bütündür. Bu nedenle de herhangi bir hukuk disiplininde hukuka aykırılık, bütün hukuk düzenini etkileyecektir⁶⁵⁸.

Hukuka aykırılığın suç tanımlarında belirtilmiş olması gerekmemektedir. Çünkü kanuni tipe uygun nitelikte eylem, suç tanımının kapsamına girmekte olup hukuka uygunluk nedenlerinden herhangi biri mevcut olmadığı sürece hukuka aykırı sayılacaktır⁶⁵⁹.

TCK m. 24/1 hükmünde düzenlenen kanun hükmünü yerine getirme, TCK m. 25/1 hükmünde düzenlenen meşru savunma, TCK m. 26/1 hükmü ile düzenlenen hakkın kullanılması ve TCK m. 26/2 hükmü ile düzenlenen ilgilinin rızası, hukuka uygunluk

⁶⁵⁶ Ç. Erdoğan, a.g.e., s. 77; Avcı, a.g.e., s. 69; Eker, a.g.e., s. 109, 110; Gökçen ve Balcı, a.g.m., s. 111.

⁶⁵⁷ Avcı, a.g.e., s. 70; Eker, a.g.e., s. 109, 110; Gökçen ve Balcı, a.g.m., s. 111, 112.

⁶⁵⁸ Özgenç, a.g.e., s. 287; Avcı, a.g.e., s. 70, 71; Doğan, a.g.t., s. 137, 138.

⁶⁵⁹ Özgenç, a.g.e., s. 291-294; Avcı, a.g.e., s. 71; Eker, a.g.e., s. 109, 110; Doğan a.g.t., s. 138.

nedenleri olarak öngörülmüşlerdir. Söz konusu durumlarda, failin cezai sorumluluğundan bahsedilemeyecektir⁶⁶⁰.

TCK m. 24/1 düzenlemesinde, kanun hükmünü yerine getiren kimseye ceza verilemeyeceği belirtilmiştir. Bu sayede esasında suç oluşturan fiiller, hukuka aykırılık teşkil etmeyecek ve suç kapsamına girmeyecektir. Bu bakımdan kanun tarafından verilmiş bir yetkinin varlığı, esasında çoğu zaman görevin yerine getirilmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. CMK m. 129 hükmünde düzenlenen postada elkoyma ile CMK m. 135 hükmünde düzenlenen iletişimin tespiti, dinlenmesi ve kayda alınması fiilleri, koruma tedbirleri kapsamında sayıldıklarından hukuka uygundurlar. Yine TCK m. 24/2 ve m. 24/3 hükümleri gereğince, konusu suç teşkil eden emirler hariç olmak üzere yetkili merciden verilen emri görev gereği yerine getiren kişilerin sorumluluğu doğmayacaktır⁶⁶¹.

Bir kimsenin, kendisini veya bir başkasını hedef alan bir saldırı veya tecavüz karşısında, savunma amacıyla ve söz konusu saldırı veya tecavüzü defedecek ölçüde kuvvet kullanması, meşru savunma olarak adlandırılmakta olup bir hukuka uygunluk sebebi olarak hukuk sistemimizdeki yerini almıştır. Meşru savunmada işlenen fiil, dış görünüş itibarıyla suç oluştursa bile gerçekleşen saldırı veya tecavüz ile orantılı olduğundan, söz konusu eylemleri durdurmaya yönelik hukuka uygun bir hareket niteliği taşımaktadır⁶⁶². Bu nedenle saldırının tamamlandığı durumlarda meşru savunmadan da bahsedilemeyecektir⁶⁶³. Meşru savunma hali, iş kazaları bakımından oldukça sınırlı bir uygulama alanına sahiptir⁶⁶⁴.

Hakkın kullanılması da bir hukuka uygunluk nedeni olup hukuk düzeninin kişiye sağladığı hakkın kullanılması esnasındaki fiillerin de hukuka uygun sayılması esasına dayanmaktadır. Bu bakımdan hakkın kullanılmasından bahsederken öncelikle kişiye hukuk düzeni tarafından tanınmış subjektif bir hakkın var olması gerekmektedir.

⁶⁶⁰ Özgenç, a.g.e., s. 295, 296; Ç. Erdoğan, a.g.e., s. 78-80; Avcı, a.g.e., s. 71; Eker, a.g.e., s. 216-218.

⁶⁶¹ Özgenç, a.g.e., s. 303, 304; Eker, a.g.e., s. 216, 217.

⁶⁶² Özgenç, a.g.e., s. 339, 340; Eker, a.g.e., s. 217, 218.

⁶⁶³ Özgenç, a.g.e., s. 341.

⁶⁶⁴ Eker, a.g.e., s. 218.

Şüphesiz ki kişinin de söz konusu hakkını kanuni sınırlar içerisinde kullanması gerekmektedir⁶⁶⁵.

Hukuk düzeni tarafından kişiye, kendisi ile ilgili bazı konular bakımından başkaları tarafınca tasarrufta bulunma yetkisi tanınmıştır. Kişinin rızasına dayanarak başkalarınınca gerçekleştirilen davranışlar hukuka aykırı değildir⁶⁶⁶.

Çalışmanın konusu bakımından taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçları bakımından hukuka uygunluk nedenleri uygulama alanı bulmaz. Kasten yaralama suçunda; mağdurun rızası, tıbbi müdahaleler ve sportif faaliyetler hukuka uygunluk nedenleri olarak sayılabilir. Kasten öldürme suçunda ise yukarıda bahsedilen TCK hükümlerinden ilgilinin rızası haricindeki üç genel hukuka uygunluk nedeni uygulama alanı bulmaktadır⁶⁶⁷.

1.1.4 Suçun manevi unsurları

Suçun manevi unsuru, failin gerçekleştirdiği eylem ile arasındaki manevi bağı ifade etmektedir. Suçtan söz edebilmek için failin tipe uygun eylemi yerine getirmesinin yanında bu eylemin manevi olarak da faile bağlanabilmesi gerekmektedir. Yani suçun manevi unsuru, tipik eylemi iradi olarak gerçekleştirmektir. Eylemi kusurlu iradesi ile işleyen kişi suçu işlemiş kabul edilir ve söz konusu suça ilişkin kanunda öngörülen cezai yaptırım ile karşılaşır⁶⁶⁸. Bu bakımdan iş kazasının gerçekleştiği işyerinde çalışanların görevinin ve sorumluluğunun belirlenmesi önem taşımaktadır. Yargıtay, bu hususun gerekliliğini bir kararında: “... Maden mühendisi sanığın kendi beyanına göre ocak üretim planlamasını, sevkiyat planlamasını ve kalite kontrolünü yaptığı şantiyede temizlik görevlisi olarak çalışan ..., konteyner şeklindeki tuvaletin temizliğini yaptığı sırada tuvaletin etrafına düzensiz ve gelişigüzel şekilde bırakılmış, izole edilmemiş kablolar nedeni ile elektrik akımına maruz kalarak vefat ettiği olay nedeniyle alınan 30.07.2013 tarihli bilirkişi raporunda, şantiye müdürü veya şantiye

⁶⁶⁵ Özgenç, a.g.e., s. 297; Eker, a.g.e., s. 218.

⁶⁶⁶ Özgenç, a.g.e., s. 351-354.

⁶⁶⁷ Ç. Erdoğan, a.g.e., s. 80; Doğan, a.g.t., s. 138.

⁶⁶⁸ Özgenç, a.g.e., s. 221; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 308; Ç. Erdoğan, a.g.e., s. 110-112, 137; Avcı, a.g.e., s. 72; Eker, a.g.e., s. 215, 219, 258.

şefi sıfatı ile görev yapan kişilerin arazide gelişi güzel atılı vaziyette bulunan kabloları tekniğine uygun olarak gömülmesini sağlamadığı ve iş güvenliği'ne dikkat etmedikleri gerekçesi ile asli sorumlu olduklarının, kendi beyanına göre ocak üretim planlaması, sevkiyat planlaması ve kalite kontrolünden sorumlu olan sanığın ise kusurlu olmadığına belirtilmiş olduğu anlaşılmakla maddi gerçeğin ortaya çıkarılması bakımından anılan şirkette maden mühendisi olarak çalıştığı anlaşılan sanığın, olayın meydana geldiği şantiyede hangi görevi ifa ettiği, bir iş bölümü olup olmadığı ve var ise sanığın hangi birim ve konulardan sorumlu olduğu, çalışma sahasında iş güvenliğinden sorumlu olup olmadığı hususlarında ... Madencilik isimli şirket yetkililerinin ayrıntılı beyanlarına başvurulması, bu hususta varsa resmi bilgi ve belgelerin dosyaya celbi, bu suretle sanığın şantiyedeki görev ve sorumluluklarının tespiti ile gerektiğinde içinde elektrik mühendisi de bulunan üç kişilik iş güvenliği uzmanı bilirkişi heyetinden kusura ilişkin yeniden rapor alınması, sonucuna göre sanığın hukuki durumunun tayin ve takdiri yerine yazılı şekilde eksik inceleme ile hüküm kurulması, Kanuna aykırı olup ...” ifadeleri ile ortaya koymuştur⁶⁶⁹. Bu sayede failin ve sorumluluğun da belirlenmesi kolaylaşacaktır.

Fail eylemini suçun manevi unsurları bakımından, kasten veya taksirle işleyebilir.

1.1.4.1 Kast

TCK m. 21/1 hükmü uyarınca kast: “... suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesi...” olarak tanımlanabilir. Bu kapsamda kast, öngörülen ve suç oluşturan bir eylemin gerçekleştirilmesine yönelen iradedir⁶⁷⁰. Ceza hukuku bakımından asıl olan, suçun kasten işlenmesidir⁶⁷¹.

⁶⁶⁹ (Y. 12. CD., 2014/13674 E., 2015/7420 K., 05.05.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 06.06.2022].

⁶⁷⁰ Özgenç, a.g.e., s. 221, 222, 232; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 309, 310; Ç. Erdoğan, a.g.e., s. 163; Avcı, a.g.e., s. 72; Eker, a.g.e., s. 295, 296; Nuray Kovancı, “İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle İşverenin Cezai Sorumluluğunun Suçun Manevi Unsuru Bakımından Değerlendirilmesi”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, S. 11, (Ankara, 2018), s. 268; Doğan, a.g.t., s. 133.

⁶⁷¹ (YCGK, 2013/654 E., 2015/75 K., 31.03.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 06.06.2022].

Kast, bilme ve isteme olmak üzere iki temel unsurdan oluşmaktadır. Yani fail, eylemi önceden düşünüp öngörmeli veya zihninde canlandırmalıdır. Ayrıca fail, suçun kanuni tanımında yer alan hususları bilerek ve isteyerek hareket etmişse kastın varlığından bahsedilebilecektir⁶⁷². İsteme unsuru, kast ile taksiri birbirinden ayıran bir manevi unsur olma özelliğine sahiptir⁶⁷³.

TCK m. 21/2 hükmünde: “*Kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesi halinde olası kast vardır. ...*” ifadesi ile olası kast tanımlanmıştır. Olası kast halinde suçun kanuni tanımında yer alan maddi unsurların gerçekleşebileceği fail tarafından öngörülmüş ve kabul edilmiştir⁶⁷⁴. Fail, söz konusu öngörülerine kayıtsız kalarak eylemini gerçekleştirir ve

⁶⁷² Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 309, 310; Eker, a.g.e., s. 295, 296; Karakaş, a.g.e., s. 679; Avcı, a.g.e., s. 74; Kovancı, a.g.m., s. 268, 269; Doğan, a.g.t., s. 133.

⁶⁷³ Karakaş, a.g.e., s. 679, 680; Avcı, a.g.e., s. 74; Kovancı, a.g.m., s. 269.

⁶⁷⁴ “... Yukarıda belirtilen açıklamalar çerçevesinde tanık ifadeleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş müfettişi raporları, teknik inceleme raporları ve bilirkişi raporlarında belirtildiği üzere, yapılan denetimlerde noksanlıklar belirlendiği halde uyarıları dikkate almayarak aynı hatalı yöntemlerle çalışmaya devam eden ve madencilikte deneyimli olan sanıkların 2006 yılından beri işletmede metan gazı olduğunu bilmelerine rağmen bunu gözardı ederek, defterlerde bile bu hususa yer vermeyerek önceki denetimlerde defalarca istenmiş olan ocak gaz ölçümünü otomatik olarak yapacak erken uyarı sistemini kurmayarak, yeterli sayıda gaz ölçüm cihazı bulundurmayıp düzenli olarak kullanılmasını sağlamayarak, hatta basit ve ucuz olan vakvak tabir edilen uyarı aletini dahi temin edip kullanılmayarak, işletmede küldesak (havalandırma bakımından kör ve acil durumda kaçış imkanı bulunmayan) ayak çalıştırılarak, ocak üretim mahalline yeterli temiz hava akımını sağlayacak sistemi kurmayarak, ocak içindeki kirli ve temiz havanın karışmasını ve ısının yükselmesini göz ardı edip; çapı en az 30-40 cm olması gerekirken, 10-15 cm çapında hava borularıyla havalandırma yaparak, dolayısıyla yeterli ve uygun düzeyde havalandırma sağlanamaması nedenleriyle grizu birikmesine neden oldukları, 19.01.2007 tarihinden itibaren Ocağın, ... (Maden İşleri Genel Müdürlüğü) tarafından resmen “grizulu ocak” statüsüne alındığı ve bunun ... A.Ş yetkilileri tarafından bilinmesine rağmen, teknik nezaretçi defterinde metan gazı ölçümlerinin sıfır olarak gösterilmesi ve havalandırmanın normal olduğu belirtilmesi suretiyle gizlemeye çalıştıkları, bu nedenle idarenin denetimini de önledikleri, ocak içinde her vardiyada her atım öncesi ve sonrası gaz ölçümü yaptırıp kayıt altına aldırmadıkları, her ateşlemede lağım deliklerinin doldurulmasından önce ve doldurulmasından sonra ancak ateşlemeden önce metan gazı ölçümlerinin yapılmaması nedeni ile metan gazı artışının tespit edilememiş bulunması, Maden ve Taşocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzüğü’n 35. maddesinde düzenlenen “Grizulu ve kömür tozlu ocaklarda grizuya karşı güvenli elektrikli ateşleme aracı kullanılacaktır” hükmüne rağmen lağım atımında güvenli ve emniyetli olan ateşleme cihazı (manyeto) yerine, kontrolsüz güç kaynağı olan pil ile patlatma yapıldığı, ocakta kullanılan tesisat ve ekipmanların antigrizulu ve yanmaya karşı dirençli olarak tesis ettirmedikleri, ocak içine işçilerin sigara sokmasını ve içilmesini engelleyemedikleri, çalışan işçilere işe başlarken ve devamında tamamına iş sağlığı ve

böylece netice meydana gelir. Yani failin neticeyi mümkün olarak görmesi, neticenin gerçekleşme ihtimalini göze alarak hareket etmesi, neticenin istenmiş sayılması için yeterli sayılmaktadır⁶⁷⁵. Olası kast, suçun unsurlarının gerçekleşmesinin muhtemel görünmesi bakımından doğrudan kasttan ayrılmaktadır. Çünkü doğrudan kastta suçun unsurlarının gerçekleşmesi, fail tarafından muhakkak görülmektedir⁶⁷⁶.

Olası kastın varlığı halinde, TCK m. 21/2 hükmü uyarınca, suçun kasıtlı işlenmiş hali için kanunda öngörülen cezadan belirli ölçülerde indirimde gidilir.

Olası kastta neticenin gerçekleşmemesi durumunda failin sorumluluğundan bahsedilemez. Yani olası kastın varlığı halinde doğrudan kasttan farklı olarak teşebbüs hükümleri uygulama alanı bulmaz. Çünkü netice kastı belirler.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gerektiği gibi veya hiç almaması nedeniyle meydana gelen iş kazalarında işverenin kusur düzeyi tartışma konusudur. Öğretide, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren hakkında olası kast hükümlerinin uygulama alanı bulacağı ancak kamu vicdanı gibi

güvenliği eğitimi verdirip belgelemedikleri, fiziki şartları kötü, üretim, nakliyat ve havalandırma bakımından emniyet tedbirlerine uyulmayan ocak işleterek meydana gelen sonuca kayıtsız kalıp kabullendikleri izlenmiştir.

Olası kast, failin gerçekleştirebileceği mümkün veya muhtemel bir şekilde “öngörülmesine” rağmen sonucun meydana gelmesinin göze alınması, adeta “olursa olsun” biçimindeki bir düşünceyle failin işlenmesidir. Basit taksir ise failin öngörülebilir bir neticeyi “öngörmeyerek” dikkate ve özen yükümlülüğüne aykırı bir hareketle fiili işlemedir.

Olayımızda ise öngörülmekle birlikte gerçekleşmeyeceği düşünülen ve istenmeyen bir neticeden bahsedilmeyeceği, defalarca yapılan tespitler ve uyarılara rağmen hatalı, eksik ve tehlikeli çalışma yöntemini sürdüren sanıkların kusurluluk düzeyinin taksir düzeyini aştığı anlaşılmaktadır. Bu şekildeki çalışma ile grizu patlaması olabileceğini öngörmelerine rağmen, patlamayı gerçek anlamda engelleyici nitelikte bir çalışma yapmadıkları, aksine mevcut tehlikeli durumu gizlemek suretiyle, “olursa olsun” düşüncesi ile hatalı ve hileli faaliyetlerine devam ettikleri; bu nedenle gerçekleşen bu neticeden olası kast hükümleri uyarınca sorumlu tutulmaları gerektiği ve olası kastla adam öldürme suçunun unsurlarının oluştuğu gözetilmeden, sanıkların taksirle öldürme suçundan mahkumiyetlerine karar verilmesi, bozmayı gerektirmiş olup ...” (Y. 12. CD., 2017/11896 E., 2019/1208 K., 24.01.2019 T.) www.lexpera.com [E.T. 06.06.2022]; (Y. 12. CD., 2012/21104 E., 2013/25712 K., 14.11.2013 T.) www.lexpera.com [E.T. 06.06.2022].

⁶⁷⁵ Özgenç, a.g.e., s. 233-238; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 309-311; Ö. Oğuz, a.g.e., s. 138; Avcı, a.g.e., s. 75; Eker, a.g.e., s. 296, 297.

⁶⁷⁶ Özgenç, a.g.e., s. 233, 234; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 309-311; Avcı, a.g.e., s. 76; 297, 298; Kovancı, a.g.m., s. 279.

gerekçelerle bu kavrama başvurulmaması gerektiği savunulmaktadır⁶⁷⁷. Bu kapsamda, işyerinde risk değerlendirmesinin yapılmamış veya yaptırılmamış olması durumunda, iş kazası sonucunda oluşabilecek sonuçlar bakımından kayıtsız kalındığı ve riskin üstlenildiği düşüncesinden hareketle, söz konusu durumda da işveren hakkında olası kast hükümlerinin uygulanacağı kabul edilmiştir⁶⁷⁸. Gerçekten de işyerinde yapılacak olan risk değerlendirmesi ile sonucun öngörülmesi sağlanabilmekte, bu nedenle de söz konusu durumlarda olası kast hükümleri uygulama alanı bulabilmektedir.

Yargıtay, Bakanlık tarafından yapılan teftişlerde tespit edilen eksikliklerin umursanmaması ve en basit önlemlerin bile alınmamış olması durumunda, iş kazası bakımından olası kast hükümlerinin uygulanacağı yönünde karar vermiştir⁶⁷⁹. Başka bir kararda Yargıtay, grizu patlaması yaşanan madende; metan gazının varlığının tespit edilmiş olmasına karşın herhangi bir önlem alınmaması, madendeki metan gazı ölçüm cihazlarının tam olarak çalışmaması ve yapılan teftişler sonucunda alınması istenen önlemlerin alınmaması nedenlerine bağlı olarak olay hakkında olası kast hükümlerinin uygulanmasına karar vermiştir⁶⁸⁰.

1.1.4.2 Taksir

Taksir, TCK m. 22/2 hükmünde: “*Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir.*” şeklinde tanımlanmıştır. Suçlar kural olarak

⁶⁷⁷ Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 1. bs. (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014), s. 615; Eker, a.g.e., s. 299, 300.

⁶⁷⁸ Fatih Eraslan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü”, *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 6-7, S. 1-2 (Sakarya, 2021), s. 107; Halid Özkan, “İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 20, S. 1 (Ankara, 2016), s. 539; Fuat Bayram, “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hukuksal Çerçeve ve Türkiye’de Kurumsal Yapılanma”, *Türkiye İnsan Hakları Kurumu İş Sağlığı ve Güvenliği Çalıştayı*, (Ankara: Türkiye İnsan Hakları Kurumu Başkanlığı, 2014), s. 94.

⁶⁷⁹ (Y. 12. CD., 2012/21104 E., 2013/25712 K., 14.11.2013 T.) www.lexpera.com [E.T. 06.06.2022].

⁶⁸⁰ (Y. 12. CD., 2017/11896 E., 2019/1208 K., 24.01.2019 T.) www.lexpera.com [E.T. 06.06.2022].

kasten işlenebilir. Ancak kanunun belirlediği istisnai hallerde suçlar taksirle de işlenebilir. Bu bakımdan taksir, kastın ayrı bir türü veya hafifletici bir şekli olmayıp ondan bağımsız bir manevi unsurdur⁶⁸¹. Çalışma konusu bakımından TCK m. 85 ve m. 89 uyarınca, öldürme ve yaralama suçlarının taksirle işlenebileceği kabul edilmiştir.

Taksir nedeniyle gündeme gelen sorumluluğun kaynağı, bireyin topluma karşı belirli yükümlülüklerini yerine getirmemesidir. Bu bakımdan taksir, genel toplumsal deneyimler çerçevesinde özellikle de belli meslek gruplarından kişilerin daha dikkatli davranmasını ve daha dikkatli olmasını sağlamaya yöneliktir⁶⁸².

Yargıtay'ın çeşitli kararlarında taksirin unsurları; eylemin kanunda taksirle işlenebilen bir suç olarak düzenlenmiş olması, hareketin iradi olması buna karşılık neticenin iradi olmaması, neticenin öngörülebilir olması ve hareket ile netice arasında illiyet bağının bulunması olarak yer almıştır⁶⁸³. Bu bakımdan taksirli suçlarda hareket, iradi olarak yapılmakta olup kasıtlı suçlar ile taksirli suçlar arasında bu unsur bakımından bir fark bulunmamaktadır. Ancak taksirli suçlar, neticenin iradi olmaması başka bir deyişle failin neticeyi istememesi yönleri ile kasıtlı suçlardan ayrılmaktadırlar. Bu nedenle taksirli suçlarda teşebbüs ve iştirak hükümleri uygulama alanı bulmaz⁶⁸⁴. Ayrıca taksirli suçlarda netice öngörülebilir olmasına karşın fail tarafından gerekli dikkat ve özenin gösterilmemiş olması nedeniyle fail tarafından öngörülememektedir. Sonuç olarak tipik netice gerçekleşmekte ve illiyet bağının da mevcut olduğu durumlarda failin sorumluluğu doğmaktadır⁶⁸⁵.

⁶⁸¹ Özgenç, a.g.e., s. 243, 244; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 309, 310; Ç. Erdoğan, a.g.e., s. 137, 138; Avcı, a.g.e., s. 77, 78; Eker, a.g.e., s. 213, 214, 261, 286; Koca ve Üzülmüş, a.g.m., s. 240, 241; Kovancı, a.g.m., s. 268-270.

⁶⁸² (YCGK, 2002/235 E., 2002/387 K., 12.11.2002 T.) www.lexpera.com [E.T. 08.06.2022]; Özgenç, a.g.e., s. 246; Avcı, a.g.e., s. 77, 78; Eker, a.g.e., s. 299.

⁶⁸³ (YCGK, 2015/413 E., 2017/229 K., 11.04.2017 T.) www.lexpera.com [E.T. 08.06.2022]; (YCGK, 2013/38 E., 2014/493 K., 18.11.2014 T.) www.lexpera.com [E.T. 08.06.2022].

⁶⁸⁴ (YCGK, 2013/654 E., 2015/75 K., 31.03.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 06.06.2022]; Avcı, a.g.e., s. 79; Eker, a.g.e., s. 298.

⁶⁸⁵ Özgenç, a.g.e., s. 245, 246; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 310; Ç. Erdoğan, a.g.e., s. 145-148; Karakaş, a.g.e., s. 680, 681; Avcı, a.g.e., s. 79, 80; Eker, a.g.e., s. 262-264; Kılıç, a.g.e., s. 214; Koca ve Üzülmüş, a.g.m., s. 241-244; Kovancı, a.g.m., s. 269.

TCK m. 22/3 hükmünde: “*Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır...*” ifadesi ile bilinçli taksir tanımlanmıştır. Bilinçli taksir, taksirin ağırlaşmış bir şekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilinçli taksirde fail, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı hareketi sonucunda öngörebildiği ancak istemediği tipik neticenin meydana gelmesine sebebiyet vermektedir. Fail genel olarak öngördüğü ancak istemediği neticenin somut olayın şartları, failin yetenek, deneyim ve becerileri veya şans gibi etmenlerle meydana gelmeyeceğine inanmaktadır⁶⁸⁶.

Bilinçli taksir, bağımsız bir manevi unsur olarak düzenlenmemiştir. Bilinçli taksirin varlığı halinde faile verilecek ceza, belirli oranlarda ağırlaştırılacaktır⁶⁸⁷.

Öğretide, tartışmalara yol açmakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenin suç niteliğindeki eyleminin doğrudan bilinçli taksir olarak değerlendirilmesi gerektiği savunulmuştur⁶⁸⁸. Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda, 17 yaşındaki işçiyi hiçbir eğitim aldırmadan ve herhangi bir güvenlik önlemi almadan yapı işlerinde çalıştırması nedeniyle işveren hakkında bilinçli taksir hükümlerinin uygulanmasına karar vermiştir⁶⁸⁹. Ayrıca Yargıtay, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin çoğunluğuna uymayan işveren hakkında da bilinçli taksir hükümlerinin uygulanacağı yönünde karar vermiştir⁶⁹⁰. Yargıtay, bir başka kararında ise ihlal edilen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünün ağırlığı ve bu hususun iş güvenliği uzmanının uyarılarına karşın düzeltilmemiş olması durumunda da işveren hakkında bilinçli taksir hükümlerinin uygulama alanı bulacağına hükmetmiştir⁶⁹¹.

⁶⁸⁶ Özgenç, a.g.e., s. 272, 273; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 310; Ç. Erdoğan, a.g.e., s. 150, 151; Avcı, a.g.e., s. 83; Eker, a.g.e., s. 262-264; Kılıç, a.g.e., s. 214; Koca ve Üzülmüş, a.g.m., s. 263; Kovancı, a.g.m., s. 276-279.

⁶⁸⁷ Özgenç, a.g.e., s. 277; Avcı, a.g.e., s. 83, 84; Eker, a.g.e., s. 273, 274; Kovancı, a.g.m., s. 277.

⁶⁸⁸ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, 6. bs. (Ankara: Turhan Kitabevi, 2014), s. 1421.

⁶⁸⁹ (Y. 12. CD., 2017/1652 E., 2018/10208 K., 25.10.2018 T.) www.lexpera.com [E.T. 13.11.2022].

⁶⁹⁰ (Y. 12. CD., 2016/12686 E., 2017/105 K., 10.01.2017 T.) www.lexpera.com [E.T. 11.06.2022].

⁶⁹¹ (Y. 12. CD., 2017/1652 E., 2018/10208 K., 25.10.2018 T.) www.lexpera.com [E.T. 13.11.2022].

Yargıtay, vermiş olduğu bir kararda: “... Şu durumda; muhakkak görünen neticenin failce bilinmesi halinde doğrudan kast, öngörülen olası neticenin meydana gelmesinde kayıtsız kalınması durumunda olası kast, öngörülen muhtemel neticenin meydana gelmesinin istenmemesine rağmen objektif özen yükümlülüğüne aykırı hareket edilmek suretiyle neticenin meydana gelmesinin engellenmediği ahvalde bilinçli taksir, öngörülebilir neticenin objektif özen yükümlülüğüne aykırı hareket edilmiş olması nedeniyle öngörülemediği hallerde ise basit taksir söz konusu olacaktır. ...” ifadesi ile doğrudan kast, olası kast, bilinçli taksir ve basit taksir arasındaki ayrımı net bir şekilde ortaya koymuştur⁶⁹².

⁶⁹² (Y. 12. CD., 2016/7841 E., 2017/261 K., 12.01.2017 T.) www.lexpera.com [E.T. 08.06.2022]. Uygulamada doğrudan kast, olası kat, bilinçli taksir ve basit taksir ayrımı önem arz etmekte ve sıkça uyuşmazlıklara konu olmaktadır. Cezai sorumluluk bakımından büyük öneme sahip olan bu konuda, çeşitli unsurlar doğrultusunda sınıflandırma yapılmaktadır. Bu unsurların ve sınıflandırmanın yapılmasının, çalışma konusu bakımından da büyük önem taşıdığını belirtmek gerekir. Yargıtay Ceza Genel Kurulu ise, vermiş olduğu bir kararda doğrudan kast, olası kast, bilinçli taksir ve basit taksir arasındaki ayrımı ve bu ayrımın ne şekilde yapılacağını ayrıntılı bir şekilde açıklamıştır: “... Uyuşmazlık konusunda isabetli bir hukuki çözüme ulaşılabilmesi için; kast, olası kast, bilinçli taksir ve taksir kavramları üzerinde durulmasında fayda bulunmaktadır.

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 21. maddesi;

“1) Suçun oluşması kastın varlığına bağlıdır. Kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir.

2) Kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesi halinde olası kast vardır.” şeklinde düzenlenerek, birinci fıkranın ikinci cümlesinde doğrudan kast tanımlanmış, ikinci fıkrasında; öğreti ve uygulamada “dolaylı kast, belirli olmayan kast, gayrimuayyen kast, olursa olsun kastı” olarak da adlandırılan “olası kast” tanımına yer verilmiştir.

Buna göre, doğrudan kast; öngörülen ve suç teşkil eden fiili gerçekleştirmeye yönelik irade olup, kanunda suç olarak tanımlanmış eylemin bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesi ile oluşur. Fail hareketinin kanuni tipi gerçekleştireceğini bilmesi ve istemesi halinde doğrudan kastla hareket etmiş olacak, buna karşın işlemiş olduğu fiilin muhtemel bazı neticeleri meydana getirebileceğini öngörmesine ve bu neticelerin gerçekleşmesini mümkün ve muhtemel olarak tasavvur etmesine rağmen muhtemel neticeyi kabullenerek fiili işlemesi halinde olası kast söz konusu olacaktır.

Olası kast ile doğrudan kast arasındaki farkı ortaya koyan en belirgin unsur, doğrudan kasttaki bilme unsurudur. Fail hareketinin kanuni tipi gerçekleştireceğini biliyorsa doğrudan kastla hareket ettiğinin kabulü gerekmektedir. Yine failin hareketiyle hedeflediği doğrudan neticelerle birlikte, hareketin zorunlu veya kaçınılmaz olarak ortaya çıkan sonuçları da, açıkça istenmese dahi doğrudan kastın kapsamı içinde değerlendirilmelidir. Belli bir sonucun gerçekleşmesine yönelik hareketin, günlük hayat tecrübelerine göre diğer bir kısım neticeleri de doğurması muhakkak ise, failin bu sonuçlar açısından da doğrudan kastla hareket ettiği kabul edilmelidir.

Olası kastı doğrudan kasttan ayıran diğer ölçüt; suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşmesinin muhakkak olmayıp, muhtemel olmasıdır. Fail, böyle bir durumda muhakkak değil ama, büyük bir ihtimalle gerçekleşecek olan neticenin meydana gelmesini kabullenmekte ve “olursa olsun” düşüncesi ile göze almakta; neticenin gerçekleşmemesi için herhangi bir çaba göstermemektedir. Olası kastta fiilin kanunda tanımlanan bir sonucun gerçekleşmesine neden olacağı muhtemel görülmesine karşın, bu neticenin meydana gelmesi fail tarafından kabul edilmektedir.

Kural olarak suç; ancak kastla, kanunda açıkça gösterilen hallerde ise taksirle işlenir. İstisnai bir kusurluluk şekli olan taksirde, failin cezalandırılabilmesi için mutlaka kanunda açık bir düzenleme bulunması gerekmektedir. TCK’nun 22/2. maddesinde taksir; “dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla bir davranışın, suçun yasal tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleşmesidir” şeklinde tanımlanmıştır.

Ceza Genel Kurulunun birçok kararında vurgulandığı ve öğretide benimsendiği üzere taksirli suçlarda ayrıca aranması gereken hususlar;

- 1- Fiilin taksirle işlenebilen bir suç olması,
- 2- Hareketin iradi olması,
- 3- Sonucun istenmemesi,
- 4- Hareket ile sonuç arasında nedensellik bağının bulunması,
- 5- Sonucun öngörülebilir olmasına rağmen öngörülmemiş olması,

Şeklinde kabul edilmektedir.

Taksirli suçlarda, gerek icrai, gerekse ihmali hareketin iradi olması ve meydana gelen neticenin öngörülebilir olması gerekmektedir. İradi bir davranış bulunmadığı takdirde taksirden bahsedilemeyeceği gibi, öngörülemeyecek bir sonucun gerçekleşmesi halinde de failin taksirli suçtan sorumluluğuna gidilemeyecektir.

Sonucun gerçekleşmesinde mağdurun taksirli davranışının da etkisinin olması halinde, diğer taksirli davranış nedensellik bağını kesmediği sürece bu durum, failin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı gibi, taksirin niteliğini de değiştirmeyecektir. Türk Ceza Kanununda kusurun derecelendirilmesi suretiyle herhangi bir ceza indirimi söz konusu olmadığından, bu hal ancak temel cezanın tayininde dikkate alınabilecektir.

Türk Ceza Kanununda taksir; “basit” ve “bilinçli” olmak üzere ikili bir ayrıma tâbi tutulmuş, 22. maddesinin üçüncü fıkrasında bilinçli taksir; “kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi” şeklinde tanımlanmış, bu halde taksirli suça ilişkin cezanın üçte birden yarıya kadar artırılacağı öngörülmüştür.

Basit taksir ile bilinçli taksir arasındaki ayırt edici ölçüt; basit taksirde failin öngörülebilir nitelikteki neticeyi öngörmemesi, bilinçli taksir halinde ise bu neticeyi öngörmüş olmasıdır.

Bilinçli taksirde gerçekleşen sonuç, fail tarafından öngörüldüğü halde istenmemiştir. Gerçekten neticeyi öngördüğü halde, şansına veya başka etkenlere, hatta kendi beceri ve bilgisine güvenerek hareket eden kimsenin tehlikelilik hali, bunu öngörmemiş olan kimsenin tehlikelilik hali ile bir tutulamayacaktır. Neticeyi öngören kimse, ne olursa olsun bu sonucu meydana getirecek harekette bulunmamakla yükümlüdür.

Türk Ceza Kanununun 21. maddesinin ikinci fıkrasında; “öngörülmesine rağmen, fiili işlemesi” şeklinde tanımlanıp başkaca ayırıcı unsura yer verilmeyen olası kast ile aynı kanunun 22. maddesinin üçüncü fıkrasında; “öngördüğü neticeyi istememesine karşın neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır” biçiminde tanımlanan bilinçli taksirin karıştırılacağı hususu öğretide dile getirilmiş, kanun koyucu da madde metninde yer vermediği “kabullenme” ölçüsünü aynı maddenin gerekçesinde; “olası kast halinde suçun kanuni tanımında yer alan unsurlardan birinin somut olayda gerçekleşeceği öngörülmesine rağmen, kişi fiili işlemektedir, diğer bir deyişle, fail unsurların meydana gelmesini

1.2 İşverenin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğunun Şartları ve İşverenin Cezai Sorumluluğuna Esas Suç Tipleri

İş kazaları sonucunda meydana gelen ölüm ve yaralanmalar nedeniyle işverenler, alt işverenler, işveren vekilleri, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri, çalışanlar ve üçüncü kişiler cezai yönden sorumlu olabilirler.

İşverenlerin iş kazasından doğan cezai sorumluluklarına iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eksiklikler ve bu alandaki kusurları kaynaklık etmektedir⁶⁹³.

1.2.1 İşverenin cezai sorumluluğunun şartları

İşverenin cezai sorumluluğunun doğabilmesi için kuşkusuz olarak gerçekleşen ölüm veya yaralanmanın bir iş kazası sonucunda meydana gelmiş olması gerekmektedir. Yani cezai sorumluluk bakımından ilk şart bir iş kazasının varlığıdır. TCK hükümlerinde iş kazasının tanımı yapılmamış olup bu bakımdan ilgili kanunlar ışığında değerlendirme yapılacaktır. Uygulamada özellikle trafik kazaları ile trafik iş

kabullenmektedir” şeklinde açıklamak suretiyle, olası kastı bilinçli taksirden ayıracak kıtası ortaya koymuştur.

Kast, olası kast, bilinçli taksir ve taksir arasındaki ilişkiyi kısaca özetlemek gerekirse; gerçekleşmesi muhakkak görünen neticenin failce bilinmesi ve istenmesi halinde doğrudan kast, öngörülen muhtemel neticenin meydana gelmesine kayıtsız kalınması durumunda olası kast, öngörülen muhtemel neticenin meydana gelmesinin istenmemesine rağmen sonucun meydana gelmesinin engellenemediği ahvalde bilinçli taksir, öngörülebilir neticenin objektif özen yükümlülüğüne aykırı hareket edilmiş olması nedeniyle öngörülmediği hallerde ise basit taksir söz konusu olacaktır.

Olası kat ile bilinçli taksir arasındaki ayırıcı ölçüleri ise yargısal kararlar ve öğretideki görüşlerden yararlanmak suretiyle şu şekilde belirlemek mümkündür: Gerek olası kast, gerekse bilinçli taksirde netice fail tarafından öngörülmektedir. Bilinçli taksirde, öngörülen neticenin gerçekleşmeyeceği ümit edilmekte, olası kastta ise bu netice fail tarafından göze alınmakta ve kabullenilmektedir. Olası kastta fail öngördüğü neticenin meydana gelmesini kabullenerek, sonucun meydana gelmemesi için herhangi bir önlem almazken, bilinçli taksirde fail neticeyi öngörmesine rağmen, şansa veya başka etkenlere, hatta kendi bilgi veya becerisine güvenerek öngörülen sonucun gerçekleşmeyeceği inancıyla hareket etmektedir.

Nitekim Yargıtay Ceza Genel Kurulunun süreklilik arzeden kararlarında da bu hususlar vurgulanmıştır.

Bu açıklamalar ışığında uyumsuzluk konusu değerlendirildiğinde;

...” (YCGK, 2017/860 E., 2017/454 K., 07.11.2017 T.) www.lexpera.com [E.T. 08.06.2022].

⁶⁹³ Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 308, 309; Avcı, a.g.e., s. 86; Eker, a.g.e., s. 213; Kılıç, a.g.e., s. 214.

kazaları birbirine karıştırılsa da Yargıtay, iş kazası olarak nitelendirilemeyen olaylar bakımından işverenin zarara sebep olan neticeden sorumlu tutulamayacağına yönelik kararlar vermiştir⁶⁹⁴.

İşverenin cezai sorumluluğunun ikinci şartı işveren sıfatının varlığıdır. Yani somut olaydaki fail, işveren olmalıdır⁶⁹⁵. Bu kapsamda ölüm veya yaralanma olayına sebebiyet veren iş kazasının gerçekleşme anında, taraflar arasında geçerli bir iş ilişkisi bulunmalıdır. Yargıtay bir kararında, tarafların ücret konusunda görüşme aşamasında iken henüz iş ilişkisinin kurulmadığını, bu sebeple de sanığın işveren sıfatını taşımadığını belirtmiştir⁶⁹⁶. İşveren ayrıca işyerinde fiilen yönetim yetkisini kullanıyor olmalıdır. Yargıtay, fiilen yönetim yetkisini kullanmayan işverenin iş kazasından cezai olarak sorumlu tutulamayacağına yönelik karar vermiştir⁶⁹⁷.

İşverenin cezai sorumluluğunun bir diğer şartı dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılıktır. Bu kapsamda iş kazasının faili olan işveren, gerekli dikkat ve özeni göstermeyip zarar doğuran neticeye sebep olan kişi konumunda olmalıdır. Dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık iş kazaları bakımından çoğunlukla iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamak şeklinde karşımıza çıkmaktadır⁶⁹⁸. Zararı doğuran netice çalışanların veya üçüncü kişilerin eylemi sonucunda oluşsa bile işveren, gerekli önlemleri almaması durumunda cezai olarak sorumlu tutulur. Bu durum,

⁶⁹⁴ Yargıtay, işyeri ve işyerinde yürütülmekte olan iş ile doğrudan bağlantısı bulunmayan, bu nedenle de trafik kazası niteliği taşıyan kazalarda, yerel mahkemenin hatalı değerlendirme yaparak trafik kazasını trafik iş kazası olarak kabul etmesini ve bu nedenle de işverenin cezai sorumluluğuna gidilmesini hatalı bir karar olarak değerlendirmiştir. (Y. 12. CD., 2015/2394 E., 2015/18930 K., 04.12.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 09.06.2022]; Yargıtay, değerlendirmenin nedensellik bağı üzerinden yapıldığı durumlarda da işverenin cezai sorumluluğunun doğmayacağına yönelik karar vermiştir. (Y. 12. CD., 2014/18726 E., 2015/11281 K., 19.06.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 09.06.2022].

⁶⁹⁵ (Y. 12. CD., 2014/2264 E., 2014/25706 K., 16.12.2014 T.) www.lexpera.com [E.T. 09.06.2022].

⁶⁹⁶ (Y. 12. CD., 2012/24896 E., 2013/15087 K., 04.06.2013 T.) www.lexpera.com [E.T. 09.06.2022].

⁶⁹⁷ (Y. 12. CD., 2014/22476 E., 2015/15802 K., 19.10.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 09.06.2022].

⁶⁹⁸ Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 308-310; Avcı, a.g.e., s. 93; Kılıç, a.g.e., s. 214; Koca ve Üzülmüş, a.g.m., s. 245; Kovancı, a.g.m., s. 273-275.

işverenin kendi kusuru ile sorumlu tutulmasından kaynaklanıp ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesine ters düşmemektedir⁶⁹⁹.

İşverenin cezai sorumluluğunun son şartı işverenin dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı hareketi ile iş kazası arasında illiyet bağının bulunmasıdır. Yani işverenin kusurlu eyleminden sorumlu tutulabilmesi için zararı doğuran durumun işverenin hareketinden kaynaklı olarak oluşması gerekmektedir. Bu bakımdan iş güvenliği uzmanı, fabrika genel müdürü, vardiyadan sorumlu mühendis gibi iş sağlığı ve güvenliği bakımından sorumluluğu bulunan kişilerin hareketlerinin iş kazasının oluşmasında illiyet bağına kesmeleri halinde söz konusu kişilerin sorumluluğu doğacaktır⁷⁰⁰. Yargıtay, üçüncü kişinin eyleminin iş kazasının oluşumunda illiyet

⁶⁹⁹ Avcı, a.g.e., s. 93, 94; Eker, a.g.e., s. 249-251, 257-259; Koca ve Üzülmüş, a.g.m., s. 260-262.

⁷⁰⁰ “... 2) Sanıklar ... ve ... hakkında kurulan hükümlerin incelenmesinde;

Olay tarihinde ilgili tesiste vardiya mühendisi olarak görev yapan sanıkların dosya kapsamında bulunan bilgi ve belgelere göre 08:00-16:00 vardiyasında görevli oldukları, olay sırasında ilgili işin denetim ve kontrolü bakımından görevli ve yetkili olmadıkları, bu sebeple sanıklara kusur yüklenemeyeceği anlaşılmakla;

Yapılan yargılama sonunda, yüklenen suç açısından sanıkların taksirinin bulunmadığı, gerekçeleri gösterilerek mahkemece kabul ve takdir kılınmış olduğundan, katılan vekilinin, kusura ilişkin yerinde görülmeyen temyiz itirazlarının reddiyle, beraate ilişkin hükmün isteme uygun olarak ONANMASINA,

3) Sanık ... hakkında kurulan hükmün incelenmesine gelince;

Yapılan yargılamaya, toplanıp karar yerinde gösterilen delillere, mahkemenin kovuşturma sonuçlarına uygun olarak oluşan kanaat ve takdirine, incelenen dosya kapsamına göre, katılanlar vekilinin sair temyiz itirazlarının reddine, ancak;

Olay tarihinde ilgili tesiste 16.00-24.00 vardiyasının sorumlu mühendisi olan sanığın, bunker ve giriş ağızında meydana gelen tıkanıklığın giderilmesi işinin denetim ve kontrolünü usulüne uygun şekilde yapmadığı, ölen işçinin tehlikeli olan silo içerisine girmesini engellemediği, tanık beyanlarına göre ölenin çalışmalar sırasında baret takmadığı anlaşıldığından kişisel koruyucu donanımların işçiler tarafından kullanımını sağlamadığı ve tehlikeli çalışma alanlarına çalışma talimatları ile ikaz levhalarının asılmasını sağlamadığı ve bu nedenlerle meydana gelen ölüm olayında kusurlu olduğu anlaşılmakla, sanık hakkında taksirle öldürme suçu nedeniyle mahkumiyet kararı verilmesi gerekirken, oluş ve dosya kapsamına uygun olmayan gerekçe ile beraatine hükmedilmesi, kanuna aykırı olup ...” (Y. 12. CD., 2016/568 E., 2017/3775 K., 10.05.2017 T.) www.lexpera.com [E.T. 09.06.2022]; “... 1- Görev sorumluluğu kapsamında işyerindeki olaya konu aksaklıkları tespit eden ve işyeri defterine maddeler halinde yazarak görev ve sorumluluğunu yerine getiren iş güvenliği uzmanı sanık A.. D..’a olay nedeniyle kusur izafe edilemeyeceği gözetilmeden beraati yerine mahkumiyetine karar verilmesi,

2- İş güvenliği uzmanı tarafından, olay tarihinden önce, olaya konu eksikliklerin tespit edilerek onaylı işyeri defterine yazıldığı ve yönetmelik gereğince onaylı deftere yazılan önerilerin işverene tebliğ edilmiş sayılması ile tanık beyanlarından, olaya konu makinanın uzun zamandır arızalı olduğunun, bakım ve onarımının yapılmadan kullanılmasına devam

bağını kesecek düzeyde olması durumunda işverenin cezai sorumluluğunun ortadan kalkacağı yönünde karar vermiştir⁷⁰¹. Ayrıca kazaya uğrayan çalışanın tam kusurlu olduğu durumlarda da işveren bakımından illiyet bağı kesilmiş olacaktır⁷⁰².

1.2.2 İşverenin cezai sorumluluğuna esas suç tipleri

İşverenin iş kazalarındaki cezai sorumluluğu öldürme ve yaralama suçları bakımından gündeme gelebilir. Bu bakımdan işveren, iş kazalarında; kasten öldürme, kasten yaralama, taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçlarından sorumlu tutulabilecektir. Şüphesiz ki kasten öldürme ve yaralama suçları bakımından olası kast, taksirle öldürme ve yaralama suçları bakımından ise bilinçli taksir hükümleri, somut olayın gerekli şartları taşıması halinde uygulama alanı bulabileceklerdir. Bu bakımdan çalışmada, önce öldürme suçu sonrasında ise yaralama suçu kanun hükümleri, yargı kararları ve öğreti görüşü ışığında açıklanacaktır.

1.2.2.1 Öldürme

Öldürme suçunun temel hali kasten öldürmedir. Kastan öldürme suçu karşılığında yaşam hakkı koruma altına alınmıştır. Yaşam hakkı, diğer tüm hakların özü ve varlık sebebi olarak karşımıza çıkar. Bu nedenle kasten öldürme, bütün ülkelerin

edildiğinin anlaşılması karşısında; sanıklar K.. B.. ve A.. G.. hakkında bilinçli taksir koşullarının oluştuğu gözetilmeksizin hatalı değerlendirme sonucu bilinçli taksir nedeniyle cezada arttırım yapılmaması,

3- Fabrika genel müdürü sanık A.. Ö.. 'in, fabrikada çalışan işçi sayıları da nazara alınarak, fiili denetim sorumluluğunun olup olmadığının şüpheye yer bırakmayacak şekilde tespit edilmesinden sonra sanığın kusurunun bulunması halinde bilinçli taksir hükümleri de değerlendirilmek suretiyle hukuki durumunun belirlenmesi yerine eksik kovuşturmaya dayalı olarak taksirle öldürme suçundan cezalandırılmasına karar verilmesi, kanuna aykırı olup ...” (Y.12. CD., 2015/2717 E., 2016/489 K., 18.01.2016 T.) www.lexpera.com [E.T. 09.06.2022]; Yargıtay, şantiye şefi tayin edip yapı denetim firması ile anlaşılan buna rağmen kendisine inşaattaki iş sağlığı ve güvenliği eksiklikleri bildirilmeyen işverenin cezai sorumluluğunun doğmayacağı yönünde karar vermiştir. (Y. 12. CD., 2017/4303 E., 2019/1997 K., 14.02.2019 T.) www.lexpera.com [E.T. 03.06.2022].

⁷⁰¹ (YCGK, 2014/179 E., 2014/499 K., 18.11.2014 T.) www.lexpera.com [E.T. 09.06.2022].

⁷⁰² (Y. 12. CD., 2013/21246 E., 2014/11836 K., 14.05.2014 T.) www.lexpera.com [E.T. 09.06.2022].

kanunlarında suç olarak ele alınmıştır⁷⁰³. TCK m. 81 hükmü gereği bir insanı kasten öldüren kişi, müebbet hapis cezası ile cezalandırılacaktır. Kasten öldürme suçunun ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasına bağlanan nitelikli halleri ise TCK m. 82’de düzenlenmiştir. Ancak iş kazaları bakımından uygulamada TCK m. 82 hükmü gündeme gelmemektedir. Esasında öğretide bazı istisnai durumlarda aksi savunulmakla birlikte iş kazasının niteliği ve unsurları sebebiyle iş kazaları açısından doğrudan kastla öldürme söz konusu olamamaktadır⁷⁰⁴.

Uygulamada sık karşılaşılmamakla birlikte failin iş kazasının yaşanmasında gelmesinde ağır kusurunun bulunması durumunda olası kastın varlığı kabul edilmektedir⁷⁰⁵.

Uygulamada iş kazasına sebep olan eylem, daha çok işverenin ihmali davranışı ile gerçekleşmektedir. İhmali suçlar, yapılması gereken emir ve kurallara aykırı davranılmasına bağlı olarak ortaya çıkmaktadırlar⁷⁰⁶. TCK m. 83 hükmünde: “(1) *Kişinin yükümlü olduğu belli bir icrai davranışı gerçekleştirilmemesi dolayısıyla meydana gelen ölüm neticesinden sorumlu tutulabilmesi için, bu neticenin oluşumuna sebebiyet veren yükümlülük ihmalinin icrai davranışa eşdeğer olması gerekir.*

(2) *İhmali ve icrai davranışın eşdeğer kabul edilebilmesi için, kişinin;*

a) *Belli bir icrai davranışta bulunmak hususunda kanuni düzenlemelerden veya sözleşmeden kaynaklanan bir yükümlülüğünün bulunması,*

b) *Önceden gerçekleştirdiği davranışın başkalarının hayatı ile ilgili olarak tehlikeli bir durum oluşturmaya gerekir.*

⁷⁰³ Eker, a.g.e., s. 213, 214; Gökçen ve Balcı, a.g.m., 100-102; Doğan, a.g.t., s. 83.

⁷⁰⁴ Özgenç, a.g.e., s. 248-252; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 314, 320, 322; Ö. Oğuz, a.g.e., s. 138; Eker, a.g.e., s. 298-316; Ahmet Doğan Baygeldi ve Serpil Gerdan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Ölümlü İş Kazalarına Yönelik Yargıtay Kararları”, *Resilience*, c. 3, S. 2 (Eskişehir, 2019), s. 104; Kovancı, a.g.m., s. 281-292; Doğan, a.g.t., s. 83.

⁷⁰⁵ (Y. 12. CD., 2012/21104 E., 2013/25712 K., 14.11.2013 T.) www.lexpera.com [E.T. 10.06.2022]; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 314; Ö. Oğuz, a.g.e., s. 138.

⁷⁰⁶ Özgenç, a.g.e., s. 210; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 320; Eker, a.g.e., s. 323-328; Kılıç, a.g.e., s. 214; Gökçen ve Balcı, a.g.m., s. 113, 114; Kovancı, a.g.m., s. 275; Doğan, a.g.t., s. 85.

(3) *Belli bir yükümlülüğün ihmali ile ölüme neden olan kişi hakkında, temel ceza olarak, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine yirmi yıldan yirmi beş yıla kadar, müebbet hapis cezası yerine on beş yıldan yirmi yıla kadar, diğer hallerde ise on yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunabileceği gibi, cezada indirim de yapılmayabilir.*” ifadesi ile kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi suçu tanımlanmıştır. Yargıtay, kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi suçunun, iş kazaları bakımından uygulama alanı bulamayacağı görüşündedir⁷⁰⁷. Bu tür olaylarda Yargıtay, suçu taksirle işlenmiş olarak kabul etmekte ve suçun bilinçli taksir ile işlenip işlenmediğinin tespiti bakımından inceleme yapılmasına karar vermektedir⁷⁰⁸.

İşveren veya işveren vekili tarafından iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin gerektiği gibi alınmamasına bağlı olarak iş kazasına maruz kalan işçi veya işçilerin hayatlarını kaybetmeleri durumunda, taksirle öldürme suçu söz konusudur⁷⁰⁹. TCK m. 85/1 hükmünde taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişinin iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı, TCK m. 85/2 hükmünde ise fiil nedeniyle birden fazla insanın öldüğü veya birden fazla insanın ölüp ile en az bir insanın yaralandığı durumlarda failin iki yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı belirtilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulması halinde gerçekleşen iş kazasının engellenebileceği durumlarda taksirden söz edilebilecektir⁷¹⁰. Uygulamada bu hususta bilirkişi görüşlerinden faydalanılmaktadır⁷¹¹. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini hiç veya gerektiği gibi almayan failin istemediği sonucu öngörmesi fakat öngördüğü sonucun gerçekleşmeyeceğine inanarak risk aldığı durumlarda ise bilinçli

⁷⁰⁷ (Y. 12. CD., 2013/12050 E., 2014/8460 K., 07.04.2014 T.) www.lexpera.com [E.T. 10.06.2022].

⁷⁰⁸ (Y. 12. CD., 2015/10173 E., 2016/6442 K., 14.04.2016 T.) www.lexpera.com [E.T. 10.06.2022]; (Y. 12. CD., 2014/4462 E., 2015/3456 K., 25.02.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 10.06.2022].

⁷⁰⁹ Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 310; Ö. Oğuz, a.g.e., s. 136, 137; Avcı, a.g.e., s. 176; Eker, a.g.e., s. 213-215; Kılıç, a.g.e., s. 214; Koca ve Üzülmöz, a.g.m., s. 244-246; Kovancı, a.g.m., s. 273-275; Doğan, a.g.t., s. 89.

⁷¹⁰ Ö. Oğuz, a.g.e., s. 137; Avcı, a.g.e., s. 161; Eker, a.g.e., s. 214, 215.

⁷¹¹ Koca ve Üzülmöz, a.g.m., s. 266; Doğan, a.g.t., s. 90, 91.

taksirin varlığı söz konusudur⁷¹². Bu bakımdan Yargıtay, işyerinde birden çok birbirine benzer nitelikte iş kazasının oluşmasını bilinçli taksirin varlığına dair bir ölçüt olarak kabul etmiştir⁷¹³. Yargıtay benzer bir kararında, işyerinde daha önce benzer bir iş kazası yaşanmasına karşın risk değerlendirmesi yaptırmayan işverenin bilinçli taksirle hareket ettiğine yönelik değerlendirme yapmıştır⁷¹⁴. Ayrıca Yargıtay, işverene karşı yapılan iş güvenliği uyarılarına karşın işverenin gerekli önlemleri almamasını da bilinçli taksir kapsamında değerlendirmiştir⁷¹⁵.

⁷¹² Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 310; Ö. Oğuz, a.g.e., s. 138; Avcı, a.g.e., s. 162; Eker, a.g.e., s. 274.

⁷¹³ (Y. 12. CD., 2014/4462 E., 2015/3456 K., 25.02.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 10.06.2022].

⁷¹⁴ (Y. 12. CD., 2014/18035 E., 2015/12308 K., 01.07.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 11.06.2022]; Yargıtay, işin tehlikeli sınıfta yer almasına rağmen risk değerlendirmesi yapmayan ve diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de almayan işverenin de bilinçli taksirle hareket ettiğine karar vermiştir: “... sanığın sahibi olduğu ... Mobilya isimli işyerinde çalışan 17 yaşındaki ...'ın ... Mobilya işvereni ...'dan aldığı talimatla Yatar isimli hızar makinesinde MDF plakalarını keserken sol el 1. parmağını hıza kaptırması sonucunda 2. derece kemik kırığına neden olacak şekilde yaralandığı olayla ilgili olarak alınan bilirkişi raporunda “işyeri sorumlusu sanık ...'ın yanında çalıştırdığı katılana ve işyerine yönelik gerekli güvenlik tedbirlerini almadığı, işyerinin tehlikeli sınıfta yer almasına rağmen, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırmadığı, risk değerlendirmesinin yapılmadığı, katılana ait tehlikeli işte çalışabileceğine ilişkin sağlık raporunun aldırılmadığı, tehlikeli ve çok tehlikeli iş sınıfında yer alan işlerde yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenlerin çalıştırılmayacağına ilişkin şarta uyulmadığı, katılana iş güvenliği ile ilgili eğitimlerin verilmediği, yatar testere makinesinin işyerinde olduğu ve eğitimsiz kullanılamayacak bir endüstriyel makine olduğu, işyerinde olası risklere karşı kullanılmak üzere hazır bulundurulması gereken kişisel koruyucu donanım olmadığı ve bu hususlarda katılanın bilinçlendirilmediğinin belirtilmesi dikkate alınarak, sanığın bilinçli taksirle hareket ederek katılanın yaralanmasına asli kusuru ile sebebiyet verdiği ...” (Y. 12. CD., 2016/12686 E., 2017/105 K., 10.01.2017 T.) www.lexpera.com [E.T. 11.06.2022].

⁷¹⁵ “... sanık müdafii tarafından sunulan 27.02.2012 tarihli iş sağlığı ve güvenliği gözetim raporunda “dokuma bölümündeki dokuma makinelerinin çalışma esnasında kapaklarının açık olduğu, kapalı çalışılması gerektiği, ayrıca kompresörün açıkta yani kapaksız çalışan döner kayış-kasnak kısmının uzuv sıkışması/kaptırma ihtimaline karşı kapakla kapatılması gerektiğinin belirtilmiş olması, yine 28.03.2012 tarihinde iş güvenliği uzmanı tarafından yapılan denetimde “dokuma bölümündeki tik tak makinesinin açıkta çalışan kayış-kasnak kısmına koruyucu kapak yapılması gerektiği”nin vurgulanmış olmasına rağmen, sanık hakkında bilinçli taksir hükümleri uygulanmayarak, eksik cezaya hükmolunması, aleyhe temyiz olmadığından bozma sebebi yapılmamıştır. ...” (Y. 12. CD., 2017/8899 E., 2019/4562 K., 04.04.2019 T.) www.lexpera.com [E.T. 11.06.2022]; (Y. 12. CD., 2014/20438 E., 2015/13325 K., 14.09.2015 T.) www.lexpera.com [E.T. 11.06.2022].

1.2.2.2 Yaralama

Yaralama da öldürme gibi esas olarak kasten işlenir. Yaralama suçu kapsamında kişilerin beden bütünlüğü ve vücut dokunulmazlığı koruma altına alınmaktadır. Bu bakımdan yaralama suçunun konusunu da fail dışındaki kişi veya kişilerin vücudu oluşturmaktadır. Suçun mağduru da yaralama hareketine mağdur kalan kişi veya kişilerdir⁷¹⁶.

Kasten yaralama suçu, TCK m. 86/1 hükmünde bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına tabi tutulmuştur. Ancak kasten yaralama suçunun mağdur üzerindeki etkisi basit tıbbi müdahaleler ile ortadan kaldırılabilir seviyede ise, TCK m. 86/2 hükmü uyarınca, mağdurun şikayeti üzerine failin dört aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılmasını gerektirir. TCK m. 86/3 hükmü, kasten yaralama suçunun belli kişilere karşı işlenmesi durumunda şikayet aranmadan verilecek cezanın yarı oranında artırılacağını belirtmektedir. TCK m. 87 hükmünde ise suçun barındırdığı haksızlık içeriği, oluşan zararın boyutu ve kalıcılığı gerekçeleri ele alınarak suçun neticesi sebebiyle ağırlaştırılmış hallerine yer verilmiştir. İş kazaları sonucunda yaralanmalar çoğu zaman vücutta kalıcı hasarlar bıraktıkları için TCK m. 87 hükmü gereği verilecek cezanın bir ve iki kat veya yarısına kadar artırılması hükümleri ile karşılaşılmaktadır.

TCK m. 88 hükmünde, kasten yaralamanın ihmali davranışla işlenmesi düzenlenmiştir. Bu durumda verilecek ceza üçte iki oranında indirilecektir.

Taksirle yaralama, iş kazalarında en çok karşılaşılan suç tipi olarak karşımıza çıkmaktadır⁷¹⁷. Ceza hukukunda kural olarak kimse sonucunu bilmeyerek ve istemeden gerçekleştirdiği bir eylemden sorumlu tutulamaz. Suçlar, kural olarak kasten işlenebilirler. Bu kapsamda bir suçun taksirle işlenebilmesi için, kanunda ayrıca düzenlenmiş olması gerekmektedir⁷¹⁸. TCK m. 89'da, yaralama suçunun taksirle işlenebileceği düzenlenmiştir. Buna göre taksirle yaralama suçu bakımından

⁷¹⁶ Özgenç, a.g.e., s. 202; Eker, a.g.e., s. 286, 287; Doğan, a.g.t., s. 93.

⁷¹⁷ Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 314, 320; Ö. Oğuz, a.g.e., s. 139; Doğan, a.g.t., s. 96.

⁷¹⁸ Özgenç, a.g.e., s. 244; Eker, a.g.e., s. 260; Koca ve Üzülmüş, a.g.m., s. 240; Kovancı, a.g.m., s. 268; Doğan, a.g.t., s. 96.

üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası öngörülmüştür. TCK m. 89/2 ve m. 89/3 hükümleri⁷¹⁹ ise mağdurda oluşan yaralanmanın niteliği bakımından faile verilecek cezanın artırılması düzenlemelerini içermektedirler. İş kazalarında bu nitelikteki yaralanmaların sık görülmesi nedeniyle söz konusu hükümler sıkça uygulama alanı bulmaktadırlar⁷²⁰.

TCK m. 89/4 hükmünde, eğer fiil birden fazla kişinin yaralanmasına sebep olduysa, altı aydan üç yıla kadar hapis cezası öngörülmüştür.

1.3 Yargılama Usulü

Çalışmanın konusu usul işlemlerinden ziyade sorumluluğun unsurları, niteliği ve sonuçları olduğu için yargılama usulü ana hatları ile açıklanacaktır. Yargılama usulü, muhakeme sürecini belirtmekte olup iddia, savunma ve yargılama faaliyetlerini içermekte ve kollektif bir özellik sergilemektedir⁷²¹.

İş kazası meydana geldiğinde, İSGK m. 14 hükmü uyarınca işveren, üç iş günü içerisinde kazayı SGK'ya bildirmelidir. SGK müfettişleri, bildirim üzerine re'sen

⁷¹⁹ “... (2) Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

a) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına,

b) Vücudunda kemik kırılmasına,

c) Konuşmasında sürekli zorluğa,

d) Yüzünde sabit ize,

e) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma,

f) Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına,

Neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır.

(3) Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

a) İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine,

b) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine,

c) Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına,

d) Yüzünün sürekli değişikliğine,

e) Gebe bir kadının çocuğunun düşmesine,

Neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, bir kat artırılır.

... ” (TCK m. 89/2, m. 89/3).

⁷²⁰ Uygulamada işçinin parmağının, elinin veya kolunun kırılması veya kopması, işçinin yüz bölgesinin yaralanması ve işçinin gözünün yaralanması veya çıkması gibi durumlarla sıkça karşılaşilmektedir. Bu yaralanmalar ise, TCK m. 89/2 ve m. 89/3 hükümleri kapsamına girmektedirler: Alpsoy, a.g.e., s. 48-52, 138-140, 151-154, 173-175, 176-178, 232, 233, 251-256, 263-271, 273-300, 302-317, 322-328, 332-367, 430-435, 488-490, 500-503, 511-521.

⁷²¹ Cumhuriyet Şahin ve Neslihan Göktürk, *Ceza Muhakemesi Hukuku-I*, 10. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019), s. 37-39; Eker, a.g.e., s. 346; Doğan, a.g.t., s. 139.

soruşturma başlatırlar. Cezai soruşturma ise Cumhuriyet savcıları tarafından suçun işlendiği izlenimini veren durumun öğrenilmesi ile başlatılır⁷²². Muhakemenin ilk aşamasında iddia makamı, toplum adına Cumhuriyet savcısıdır. Cumhuriyet savcısı, bir suçun işlendiği izlenimini ihbar veya herhangi bir yol ile öğrenmesi ile birlikte maddi gerçeğin aydınlatılması için re'sen araştırma başlatır⁷²³.

Soruşturma aşamasında suç şüphesi altındaki kişi şüpheli sıfatını taşır. Soruşturma ise suç şüphesinin yetkili makamlarca öğrenilmesi ile iddianamenin kabulü arasındaki aşamadır. İddianamenin kabulü ile hükmün kesinleşmesi arasındaki aşama ise kovuşturma aşamasıdır⁷²⁴.

Soruşturma işlemleri bakımından şikayete bağlı olan suçlar ile şikayete bağlı olmayan suçlar birbirinden ayrılmaktadırlar. İki suç türü bakımından farklı muhakeme kuralları uygulama alanı bulmaktadır. Şikayete bağlı olmayan suçlarda Cumhuriyet savcısı, kovuşturmanın kamusalılığı ilkesi kapsamında re'sen soruşturma başlatır. Şikayete bağlı suçlarda ise muhakeme süreci suçtan zarar gören kişinin şikayeti ile başlayacaktır⁷²⁵. TCK m. 89/5 uyarınca, taksirle yaralama suçunun soruşturma ve kovuşturması şikayete bağlıdır. Ancak TCK m. 89/1 hükmünde düzenlenen basit yaralama dışındaki nitelikli hallerin bilinçli taksirle işlenmiş olması durumunda şikayet şartı aranmayacaktır⁷²⁶.

Uygulamada işçilerin; işlerini kaybetme korkuları, işveren ile şahsi ilişkileri, diğer çalışanların tepkileri ve çeşitli kaygılar nedeniyle yaralanma olaylarında çoğu zaman şikayetçi olunmamaktadır. Ancak işçiler, işveren ile anlaşamamaları halinde SSGSSK bakımından kendilerine sağlanan hakları alabilmek için SGK'ya yaralanmanın iş kazası sonucunda meydana geldiğini beyan etmektedirler⁷²⁷.

⁷²² Eker, a.g.e., s. 346, 347; Recep Gülşen, "Adli Soruşturmanın Başlaması", *Fasikül Hukuk Dergisi*, c. 3, S. 21 (Ankara, 2011), s. 30, 31; Doğan, a.g.t., s. 139; Kaya, a.g.m., s. 349.

⁷²³ Cumhur Şahin ve Neslihan Göktürk, *Ceza Muhakemesi Hukuku-II*, 4. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015), s. 21, 22, 93; Eker, a.g.e., s. 346, 347; Kaya, a.g.m., s. 349; Doğan, a.g.t., s. 139.

⁷²⁴ Şahin ve Göktürk, a.g.e., s. 93, 94; Eker, a.g.e., s. 354; Doğan, a.g.t., s. 139, 140.

⁷²⁵ Eker, a.g.e., s. 318; Doğan, a.g.t., s. 140.

⁷²⁶ Karakaş, a.g.e., s. 683; Ö. Oğuz, a.g.e., s. 139.

⁷²⁷ Doğan, a.g.t., s. 142.

İş kazasında işçinin tamamen kusurlu olduğu durumlar ile illiyet bağıını kesen diğer durumlar veya mücbir sebebin varlığı hariç olay hakkında beraat kararı verilmemesi hususu, Yargıtay tarafından belirtilmiştir⁷²⁸.

2. İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN İDARİ SORUMLULUĞU

İdari sorumluluk, tıpkı cezai sorumluluk gibi kamu hukuku kaynaklı olmakla birlikte cezai sorumluluğun alt dalı değildir. Ancak çalışmanın bütünlük arz etmesi bakımından bu bölümde açıklanacaktır.

İş kazalarından doğan idari sorumluluk iki boyutlu bir sorumluluk çeşididir. İşveren, alması gereken bütün iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almalıdır. Aksi takdirde gerekli tedbirlerin alınmaması sonucunda oluşan iş kazaları nedeniyle işverenin idari sorumluluğu doğacaktır⁷²⁹. Ayrıca yaşanan iş kazalarına bağlı somut olayda bazı şartlar gerçekleşmişse, ilgili idarenin de sorumluluğu gündeme gelebilmektedir. İdarenin idare hukukuna tabi işlemlerinden kaynaklı olarak verdiği zararlar, hizmet kusuru çerçevesinde değerlendirilmekte ve kusur esası ile idarenin sorumluluğu doğabilmektedir⁷³⁰. Çalışmanın önceki bölümlerinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü açıklandığı için bu bölümde söz konusu yükümlülüğe kısaca değinilecek ardından da işverenin karşılaşılabileceği idari yaptırım türleri açıklanacaktır.

⁷²⁸ (Y. 12. CD., 2005/7696 E., 2006/930 K., 20.02.2006 T.) www.lexpera.com [E.T. 13.06.2022].

⁷²⁹ Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 289, 290; Ö. Oğuz, a.g.e., s. 128; Eker, a.g.e., s. 117; Solak, a.g.e., s. 185; Kılıç, a.g.e., s. 141; M. Refik Korkusuz ve Tuba Nur Korkusuz, “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlerin İdari Sorumluluğu”, *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 1, S. 1 (İstanbul, 2016), s. 204; Özen, a.g.m., s. 248.

⁷³⁰ Solak, a.g.e., s. 185; Özen, a.g.m., s. 240.

2.1 İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri, iş sözleşmesinden ve kanundan doğmaktadır. TBK m. 417 uyarınca işveren, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her türlü önlemi almalı, araç ve gereçleri eksiksiz olarak bulundurmalıdır. Söz konusu hüküm ile işçinin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığının korunması amaçlanmıştır⁷³¹.

İSGK m. 4 hükmünde ise işverenin genel yükümlülükleri sayılmıştır. Bu kapsamda işveren; risk analizi yaptırma yükümlülüğü, uzman görevlendirme yükümlülüğü, eğitim verme yükümlülüğü, bilgilendirme yükümlülüğü ve sağlık kontrolü yükümlülüğü gibi yükümlülüklerle uymak zorundadır. Aksi halde yaşanan iş kazası sonucunda işverenin idari sorumluluğu gündeme gelecektir.

2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılığın İdari Yaptırımları

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri doğrultusunda davranmaması durumunda işçiler çalışmaktan kaçınabilir veya iş sözleşmesini feshedebilirler. Bunun dışında işveren, kamusal sorumluluk kapsamında idari para cezaları, işin durdurulması ve kamu ihalelerinden yasaklanma gibi idari yaptırımlarla da karşı karşıya kalabilir⁷³².

2.2.1 İdari para cezaları

İSGK m. 26 hükmünde idari para cezası düzenlenmiştir. Söz konusu madde kapsamında; İSGK m. 4, m. 6, m. 8, m. 10, m. 11, m. 12, m. 14, m. 15, m. 16, m. 17, m. 18, m. 20, m. 22, m. 23, m. 24, m. 25, m. 29 ve m. 30 hükümlerine aykırılık halinde idari para cezası öngörülmüştür. Ayrıca çalışanlarına uygun koruyucu donanım temin etmeyen işverenler ile yeraltı maden işletmelerinde takip sistemi

⁷³¹ Demircioğlu, Centel, Kaplan, a.g.e., s. 156-159; Eker, a.g.e., s. 117-120; Solak, a.g.e., s. 191; Korkusuz ve Korkusuz, a.g.m., s. 205.

⁷³² Eker, a.g.e., s. 119; Solak, a.g.e., s. 203; Korkusuz ve Korkusuz, a.g.m., s. 204.

kurmayan işverenler hakkında da idari para cezası yaptırımını öngörülmüştür⁷³³. Söz konusu idari para cezaları, gerekçesi belirtilmek kaydıyla Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğü tarafından verilmektedir. Bu durumun istisnası olarak İSGK m. 14 uyarınca bildirim yükümlülüğünün ihlalinde ise idari para cezası doğrudan SGK tarafından verilir.

İSGK m. 26/4 hükmü gereği, işin durdurulması halinde durdurmaya sebebiyet veren fiilden ötürü idari para cezası uygulanmayacaktır.

Kamu işvereni olan idareler de iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmediklerinde idari para cezası ile cezalandırılacaklardır⁷³⁴.

Öğretide, öngörülen idari para cezalarının⁷³⁵ miktar itibarıyla çok yüksek olduğu, bu nedenle de caydırıcılık amacını aştıkları savunulmuştur⁷³⁶.

⁷³³ İSGK m. 26/3 hükmü: “... (3) Bu maddede belirtilen idari para cezaları;

a) Ondan az çalışanı bulunan işyerlerinden;

1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,

2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yirmi beş oranında artırılarak,

3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,

b) On ila kırk dokuz çalışanı bulunan işyerlerinden;

1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,

2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,

3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,

c) Elli ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinden;

1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,

2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,

3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde iki yüz oranında artırılarak,

uygulanır. ...” ifadesi ile, kanunda belirlenen idari para cezalarının, işyerindeki çalışan sayısı ile işyerinin girdiği tehlike sınıfına göre artırılabilirliğini belirtmiştir.

⁷³⁴ İnciroğlu, a.g.e., s. 321; Eker, a.g.e., s. 148, 149; Solak, a.g.e., s. 208.

⁷³⁵ İSGK m. 26 hükmü ile düzenlenen idari para cezalarının net bir miktarı olmamakla birlikte ihlal edilen her yükümlülük için ayrı ayrı, ihlale uğrayan her çalışan için ayrı ayrı ve ihlalin devam ettiği her ay için ayrı ayrı idari para cezaları öngörülmüştür. İdari para cezaları, işyerindeki çalışan sayısı ve işyerinin girdiği tehlike sınıfına göre de değişiklik göstermektedir. İdari para cezalarının miktarı, kanuni düzenlemelerde kesin olarak belirtilmiştir. Bu nedenle de maktu nitelik taşıyan idari para cezaları, nispi para cezası hükmünde olmadıklarından, yıllar içinde enflasyon sebebiyle caydırıcılık unsurlarını kaybedebilmektedirler. Bu nedenle idari para cezalarının miktarında, enflasyon nedeniyle yıllar içinde bedellerinin hafiflememesi için, yıl bazında yeniden değerlendirme oranı ölçüsünde artış yapılmaktadır.

⁷³⁶ Eker, a.g.e., s. 120; Solak, a.g.e., s. 208.

2.2.2 İşin durdurulması

İSGK m. 25/1 hükmü: *“İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.”* ifadesi ile işyerinde işin durdurulmasını düzenlemiştir. İşyerinde ortaya çıkan söz konusu yaşamsal tehlike çalışanların tamamını ya da işyerinin tümünü etkiliyorsa işyerinin tamamında iş durdurulur. Ancak söz konusu yaşamsal tehlike işyerinin bir bölümünü etkiliyorsa, tehlikeden etkilenen işyeri bölümünde iş durdurulur⁷³⁷. İSGK m. 25/7 hükmü, işin durdurulmasının başka bir nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır.

İSGK m. 25/8 hükmü gereğince, durdurulan işlerde izinsiz olarak çalışma yaptırmaya devam eden işveren ve işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilecektir.

İşin durdurulması kararının alınabilmesi için öncelikle denetleme yetkisi bulunan iş müfettişinin işyerinde işin durdurulmasını gerektirecek sebeplerden birini tespit etmiş olması gerekmektedir. Söz konusu tespitten sonra denetim yetkisi olan üç iş müfettişinden oluşan heyet, ilk tespit tarihinden itibaren iki gün içinde işin durdurulup durdurulmayacağına karar verir. İşin durdurulması, inşaat işlerinde ve bazı kimyasalların kullandığı işlerde iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilebilir. Sayılanların dışında kalan durumlarda ise işin durdurulabilmesi için hakim kararı gerekmektedir⁷³⁸.

İşin durdurulması idari yaptırımını ile karşılaşan işyerinde çalışan işçiler bakımından uygulamada en önemli husus, söz konusu işçilerin haklarıdır. Çünkü işin durması

⁷³⁷ Ekin, a.g.e., s. 123, 124; Ö. Oğuz, a.g.e., s. 134, 135; Eker, a.g.e., s. 174-176; Solak, a.g.e., s. 209; Kılıç, a.g.e., s. 142; Korkusuz ve Korkusuz, a.g.m., s. 205, 206.

⁷³⁸ Eker, a.g.e., s. 179-185; Kılıç, a.g.e., s. 144-147; Korkusuz ve Korkusuz, a.g.m., s. 205-210.

çoğu zaman işverene büyük maddi kayıplar yaşatmakta, bazı durumlarda ise zaman olarak beklenenden uzun sürebilmektedir. İşin durdurulduğu işyerlerinin işverenleri, işçilerin ücretini ödemek veya işçilerin ücretlerinin düşmemesi kaydıyla işçilere, meslek ve durumlarına uygun başka bir iş vermekle yükümlüdür. Aksi halde işveren hakkında idari para cezası uygulanacaktır. İşçiye önerilen yeni işin ücreti eski işin ücretine göre düşükse veya yeni işin koşulları, işçinin meslek veya durumuna uygun değilse işçi, yeni işi kabul etmek zorunda değildir⁷³⁹.

İşçilere, değinilecek olan bazı hallerde çalışmaktan kaçınma hakkı ve bu hakkın da ilerisinde iş sözleşmesini feshetme hakkı tanınmıştır. Bu haklar, işin durdurulması idari yaptırım ile karıştırılmamalıdır. Ancak söz konusu haklar da işçiyi koruma amacı taşımaktadırlar.

İSGK m. 13 hükmü uyarınca işçi, işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmemesi ve bu nedenle işyerinde ciddi ve yakın bir tehlikenin bulunması durumunda çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir. Çalışmaktan kaçınma hakkı bu yönüyle, çalışanların iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalmalarının önüne geçmeye çalışan ve onları koruyan bir hak niteliğindedir⁷⁴⁰.

Ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez nitelikte olduğu durumlarda çalışanlar, herhangi bir usul işlemine tabi olmaksızın işyerini veya tehlike kapsamında yer alan bölgeyi terk ederek güvenli bölgeye gidebilirler. Tehlikenin ciddi olması, önemli boyutta zarar verebilecek kadar büyük çaplı olmasını ifade etmektedir. Tehlikenin yakın olmasından ise tehlikenin kısa bir süre içerisinde gerçekleşecek olması anlaşılmalıdır⁷⁴¹.

Çalışanlar, gerekli şartların varlığı halinde çalışmaktan kaçındıkları için kınanamazlar ve hakları da bu hareketleri nedeniyle kısıtlanamaz. Çalışmaktan

⁷³⁹ Eker, a.g.e., s. 190-193; Kılıç, a.g.e., s. 148.

⁷⁴⁰ Aydınli, a.g.e., s. 245, 246; Ö. Oğuz, a.g.e., s. 140, 141; Solak, a.g.e., s. 203; Kılıç, a.g.e., s. 127.

⁷⁴¹ Aydınli, a.g.e., s. 252, 253; Ö. Oğuz, a.g.e., s. 141, 142; Solak, a.g.e., s. 203; Kılıç, a.g.e., s. 133-135; Korkusuz ve Korkusuz, a.g.m., s. 206, 207; İbrahim Güldiken, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı” (Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, 2022), s. 39-44.

kaçınan çalışan, sözleşmeden ve kanundan doğan haklarına tıpkı çalışıyormuş gibi hak kazanır⁷⁴².

İSGK m. 25 hükmü kapsamında işyerinde işin durdurulması halinde, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını düzenleyen İSGK m. 13 hükümleri uygulanamayacaktır.

İş sözleşmesi kapsamında çalışanlar, talepte bulunmalarına karşın gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığında tabi oldukları kanun hükümleri doğrultusunda haklı nedenle iş sözleşmelerini feshedebileceklerdir. Söz konusu fesih hakkı, sadece iş sözleşmesi kapsamında çalışan kişilere tanınmış bir haktır. Bu nedenle memurlar ve diğer kamu görevlileri bu haktan yararlanamayacaklardır⁷⁴³.

2.2.3 Kamu ihalelerinden yasaklanma

İSGK m. 25/A hükmüne göre, ölümlü iş kazasının meydana geldiği maden işyerlerinde yargı kararı ile kusurlu olduğu tespit edilen işverenin, iki yıl süre ile kamu ihalelerine katılması mahkeme tarafından yasaklanır. İşverenin siciline işlenmesi için yasaklama kararının bir nüshası Kamu İhale Kurumu'na gönderilir ve Kamu İhale Kurumu'nun internet sayfasında bu durum ilan edilir.

Belirtmek gerekir ki kamu ihalelerine girmekten yasaklanan kişi, iş kazasının gerçekleştiği işyerindeki işverendir⁷⁴⁴.

Kamu ihalelerinden yasaklanma, yalnızca maden işyerleri⁷⁴⁵ bakımından gündeme gelebilecektir. Bu bakımdan söz konusu yaptırım, etkili ve caydırıcı bir nitelik taşımaktadır⁷⁴⁶.

⁷⁴² Aydın, a.g.e., s. 254-257; Ö. Oğuz, a.g.e., s. 149-151; Solak, a.g.e., s. 204; Kılıç, a.g.e., s. 136; Korkusuz ve Korkusuz, a.g.m., s. 210, 211; Güldiken, a.g.t., s. 94.

⁷⁴³ Ekmekçi ve Yiğit, a.g.e., s. 680; Faruk Andaç, *Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Uygulaması*, 1. bs. (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2022), s. 130-133; Solak, a.g.e., s. 204; Kılıç, a.g.e., s. 136-140; Güldiken, a.g.t., s. 120.

⁷⁴⁴ Eker, a.g.e., s. 199; Korkusuz ve Korkusuz, a.g.m., s. 219, 220.

⁷⁴⁵ Rödövens sözleşmesi, maden işyerleri bakımından, işverenin cezai ve idari sorumluluğu kapsamında değinilmesi gereken bir husustur. Rödövens, işletme ruhsatı sahibinin maden işletme hakkını belirli bir süreliğine, her yıl üretilen madenin her bir tonu karşılığında kira ödemesi karşılığında rödövensçiye devretmesidir. Rödövensçi, madeni kendi adına

2.3 İdarenin Sorumluluğu

İdarenin mali sorumluluğu, kusura dayalı sorumluluk türleri olan hizmet kusuru ve kamu görevlisinin kişisel kusurundan kaynaklanabileceği gibi bazı durumlarda kusursuz sorumluluk esasından da kaynaklanabilmektedir. İdarenin mali sorumluluğu, esas olarak yürüttüğü işlemlerin özel hukuk işlemi veya idare hukuku işlemi olması bakımından değişiklik göstermektedir⁷⁴⁷.

2.3.1 İdarenin kusur sorumluluğu

İdarenin, idare hukukuna dayalı olarak üçüncü kişilere verdiği kusur sorumluluğu ilkesi çerçevesinde desteklenen iki tür sorumluluğu mevcuttur. İlk sorumluluk hizmet kusuru, ikinci sorumluluk ise kamu görevlisinin kişisel kusurudur.

İdarenin hizmet kusurundan kaynaklanan sorumluluğu, bir kusur sorumluluğu türü olup idari sözleşmelerden veya idari işlem ve eylemlerden doğabilmektedir⁷⁴⁸. Hizmet kusurunda idarenin mali sorumluluğuna dayanak oluşturan kusur, özel hukuk anlamında kusur olarak kabul edilmekteydi. Ancak ilerleyen dönemlerde kamu görevlilerinin kast, ihmal veya dikkatsizliklerine dayanmak yerine idare; hizmetin kurulması, düzenlenmesi ve işletilmesinde aksaklık bulunması halinde sorumlu

işletmiyorsa; üretim, çalışma ve organizasyon bakımından ruhsat sahibine tam olarak bağlı ise rödövars ilişkisinden değil, alt işverenlik ilişkisinden bahsedilecektir. Rödövarsçının maden üretim faaliyetini bağımsız şekilde gerçekleştirmediği ve üretim ile işçiler üzerindeki yönetim yetkisinin ruhsat sahibinde olduğu durumlarda ise hizmet alımından değil işçi temininden bahsetmek gerekecektir. (Y. 12. CD., 2018/4573 E., 2018/6919 K., 20.06.2018 T.) www.lexpera.com [E.T. 14.06.2022]. Geçerli bir rödövars sözleşmesinin varlığı halinde alt işverenlik söz konusu olmadığı için sorumluluk tamamen rödövarsçıya aittir. (Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s. 338; Alper Uyumaz ve Fatma Güngör, “Rödövars Sözleşmesi”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 19, S. 4 (Ankara, 2015), s. 169.) Bu kapsamda Yargıtay, madendeki eksiklikleri ve tehlikeleri bilmelerine rağmen uyarı görevini yerine getirmeyen, önemsenmeyen ve zamana yayılan ihlaller nedeniyle üst düzey yöneticiler de dahil olmak üzere kusuru olan kişilerin cezai sorumluluğuna gidilmesi gerektiğini ifade etmiştir. (Y. 12. CD., 2018/4573 E., 2018/6919 K., 20.06.2018 T.) www.lexpera.com [E.T. 14.06.2022].

⁷⁴⁶ İnciroğlu, a.g.e., s. 327, 328; Eker, a.g.e., s. 196; Solak, a.g.e., s. 212.

⁷⁴⁷ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 927, 928, 936, 937; Özen, a.g.m., s. 240; Müzeyyen Eroğlu Durkal, “İdarenin Sorumluluğunun Ortaya Çıkışı ve Temeli”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, c. 23, S. 1 (Ankara, 2019), s. 162, 163.

⁷⁴⁸ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 927; İnciroğlu, *Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu*, s. 98; Özen, a.g.m., s. 240.

olarak kabul edilmiştir. Bu kapsamda hizmetin kötü işlemesi, geç işlemesi veya hiç işlememesi durumları, hizmet kusuru olarak değerlendirilmektedir⁷⁴⁹.

Kamu görevlisinin kişisel kusuru ise esas olarak kamu görevlilerinin hizmet ile ilgili olmayan icrai veya ihmali hareketlerini ifade etmektedir. Kamu görevlisinin suç niteliğindeki hareketleri, kötü niyetle hareket etmesi, ağır kusuru veya yargı kararlarına uymaması durumlarında, söz konusu hareketlerin hizmet ile ilgili olmaları halinde bile kişisel kusur kapsamında değerlendirileceklerdir⁷⁵⁰. Bu durum, idarenin gözetim ve iyi eleman seçme yükümlülüğünün bir yansımasıdır⁷⁵¹.

İdarenin kusur sorumluluğu nedeniyle mali olarak sorumlu tutulabilmesi için; icrai veya ihmali nitelikte bir idari işlem ya da eylemin bulunması, bu idari işlem veya eylem nedeniyle bir zararın meydana gelmiş olması, zarar ile idari işlem veya eylem arasında nedensellik bağının bulunması ve idarenin söz konusu zarardan dolayı kusurlu sayılması gerekmektedir. Mücbir sebep ve kaza halleri, idarenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaktadır. Zarar görenin kusuru ile üçüncü kişinin kusuru ise idarenin sorumluluğunu azaltan nedenlerdir⁷⁵².

İdarenin kusur sorumluluğu esasına dayanan hallerde, kamu görevlisinin kişisel kusurunun bulunduğu durumlar da dahil olmak üzere idare aleyhine dava açılmalıdır⁷⁵³. Hizmet kusuru hallerinde, kamu görevlisine kusuru oranında rücu yapılır⁷⁵⁴.

İş kazaları bakımından idarenin kusura dayalı sorumluluğuna gitmek daha isabetli olacaktır. İdarenin kusur sorumluluğuna gidilen durumlarda, işverenin de kusurunun varlığı halinde kusur paylaşımı yoluna gidilmelidir. Kusur paylaşımının tespiti,

⁷⁴⁹ İnciroğlu, a.g.e., s. 99-101; Özen, a.g.m., s. 240, 241; Eroğlu Durkal, a.g.m., s. 163.

⁷⁵⁰ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 927, 928; Özen, a.g.m., s. 241.

⁷⁵¹ (YHGK., 2013/4 E., 2013/1035 K., 10.07.2013 T.) www.lexpera.com [E.T. 15.06.2022]; (YHGK., 2012/729 E., 2013/163 K., 30.01.2013 T.) www.lexpera.com [E.T. 15.06.2022].

⁷⁵² İnciroğlu, a.g.e., s. 110-116; Özen, a.g.m., s. 242, 243.

⁷⁵³ (YHGK., 2013/419 E., 2013/1690 K., 25.12.2013 T.) www.lexpera.com [E.T. 15.06.2022].

⁷⁵⁴ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 934, 936; İnciroğlu, a.g.e., s. 103, 104; Özen, a.g.m., s. 246; Eroğlu Durkal, a.g.m., s. 175, 176.

birlikte kişiler tarafından yapılmalıdır. Ayrıca idarenin işveren olduğu durumlarda, genel kurallar çerçevesinde idarenin tehlike sorumluluğuna gidilmelidir⁷⁵⁵.

2.3.2 İdarenin kusursuz sorumluluğu

İdarenin kusursuz sorumluluğu, tehlike ilkesi ile fedakarlığın denkleştirilmesi ilkesi kapsamında kabul edilmiştir. Ayrıca idarenin kusursuz sorumluluğu için icrai veya ihmali nitelikte bir idari işlem ya da eylem bulunmalı, söz konusu işlem ya da eylem sonucunda bir zarar oluşmalı ve meydana gelen zarar ile idari işlem veya eylem arasında nedensellik bağı bulunmalıdır. Bu bakımdan idarenin kusursuz sorumluluğuna gidilebilecek hallerde, idarenin tehlikeli faaliyetlerinin mevcut olduğu söylenebilir⁷⁵⁶.

⁷⁵⁵ İnciroğlu, a.g.e., s. 109; Özen, a.g.m., s. 247.

⁷⁵⁶ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 939; Eroğlu Durkal, a.g.m., s. 167, 168, 177-179, 183, 184; Özen, a.g.m., s. 246, 247.

SONUÇ

Sanayi devrimi ile hız kazanan endüstriyel üretim süreci, makinelerin üretim alanlarında entegre edilmesi ve devasa üretim tesislerinin kurulması ile doruk noktasına ulaşmıştır. Ayrıca gelişen teknoloji, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin etkinliğini artırsa da bünyesinde yüksek tehlike barındıran yeni işkollarının da ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu durumun kaçınılmaz bir sonucu olarak iş kazaları ve ölümlü iş kazaları, günümüzde bile çözülmesi gereken önemli sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadırlar.

İş kazalarını önlemeye yönelik kanuni düzenlemelerin yeterliliğini sorgulamak gerekmektedir. Çünkü uygulamada işverenler çoğu zaman, mali külfet ve zaman kaybı olarak gördükleri iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gerektiği gibi almamaktadırlar. Buna bağlı olarak yaşanan iş kazaları sonucunda ise işverenlerin yanında işçiler ve yakınlarının maddi ve manevi kayıplarının yanında devletler de ciddi miktarda maddi kayıp ve prestij kaybı yaşamaktadırlar. Bu bakımdan ülkemiz özelinde, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ve işçilerin bu önlemlere yönelik tutumları bakımından devletin eğitim ve denetim faaliyetlerinin etkinliğinin sağlanması faydalı olacaktır.

Çalışma konusunu iş kazaları oluşturmaktadır. Ancak işçi sayılıp sayılmamasına bakılmaksızın tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bakımından özel koruma hükümlerine tabi tutulması, çalışan sağlığının korunması ile güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının temini bakımından oldukça önemli bir düzenlemedir. İş kazası halinde işçinin sigorta ödemelerinden yararlanabilmesi bakımından işçiye kolaylıklar sağlanması ise iş kazasının önlenememesi durumlarında işçiye ve yakınlarına sosyal güvenlik sağlanması bakımından önem arz etmekte ve iş hukukunun ruhuna uygun düşmektedir. Ancak bazı uygulamalarda işçiyi koruma ilkesinin dozu artırılmakta, bu durum ise işveren aleyhine sonuçlara neden olmaktadır. Sağlıklı bir üretim süreci, iş hayatı ve ekonomiden bahsedebilmek için kuşkusuz olarak iş sürecinin bütün özneleri gözetilmelidir. Tabii ki sosyal açıdan işverene göre güçsüz durumda olan

işçiyi korumak, iş hukukunun temel amaçlarından biri olsa da ölçünün işçi lehine kaçırılması durumlarıyla da uygulamada sıkça karşılaşılmakta ve bu durum hem işveren açısından haksızlık oluşturmakta hem de uzun vadede üretim sürecinin baltalanmasına yol açmaktadır.

İşverenin iş kazası nedeniyle karşılaşılabileceği tazminat ödemeleri bakımından ise tazminatın hesaplanması konusunun kanuni zemine oturtulmasının, uygulamaya fayda sağlayacağı söylenebilir. Hukukumuzda daha çok yargı içtihatları ile şekillenen bu kurumun çerçevesinin mevzuatta net bir şekilde yer alması, yargı kararlarında birliğin sağlanmasına katkıda bulunacaktır. Ayrıca tazminat hesaplama yöntemleri belirlenirken, günümüzün toplum yapısı ile aile yaşantısı göz önünde bulundurulmalıdır. Tazminat hesabında kullanılan PMF 1931 tablosundan TRH-2010 tablosuna geçilmiş olması, bu bakımdan önemli bir adım olarak değerlendirilebilir. TRH-2010 tablosunun güncelliği ve ülkemizin gerçeklerini daha doğru bir şekilde yansıtması ile tazminat hesabı bakımından yargı kararlarında birliğin sağlanması bakımından bu karar, oldukça isabetli bir karardır.

İşverenin iş kazasından doğan cezai sorumluluğu bakımından uygulamada çeşitli aksaklıklar bulunmaktadır. Bu kapsamda ilk olarak ceza soruşturmalarının etkisinin beklenen düzeyde olmadığı söylenebilir. Bu husus esas olarak ceza muhakemesi bakımından anlam taşısa da bilirkişi raporlarının birden fazla bilirkişi tarafından ve kapsamlı bir şekilde hazırlanması, işyerindeki ihmal ve ihlallerin isabetli bir şekilde değerlendirilmesi ve bu kapsamda sorumluluğu bulunan kişilerin doğru bir şekilde saptanması gibi değişiklikler ile uygulamada bu alanda yaşanan sorunların büyük ölçüde azalması sağlanabilecektir.

İşverenin cezai sorumluluğu bakımından özellikle dikkat edilmesi gereken bir başka husus ise internet medyasının ve kitle iletişim aygıtlarının gelişmesi ve yaygınlaşmasına bağlı olarak oluşabilecek kamuoyu baskısı ile yargı merciilerinin toplum vicdanını tatmin etmeye yönelik tavır takınmasıdır. Toplum, medyanın da etkisiyle bazı durumlarda yargı merciilerinin kararına etki edebilmektedir. Bu durum zaman zaman suçta ve cezada kanunilik ilkesinin ihlal edilmesine yol açmakta ve

haksızlık oluşturmaktadır. Bu bakımdan yargı merciilerinin bağımsızlığının ihlaline yol açabilecek her türlü davranışa dikkat edilmelidir.

İşverenin idari sorumluluğunun kapsamının değerlendirilip idari yaptırımlarının etkinliğinin artırılması, iş kazalarının engellenmesi bakımından önemli bir adım olacaktır. Zira idari yaptırımlar, yapıları gereği hızlı bir şekilde uygulanabilmektedir. Bu bakımdan özellikle de idari para cezalarının etkinliğinin artırılması, işverenler üzerinde etkili bir baskı oluşturacaktır. Ancak bu hususta ise idarenin keyfi uygulamalar ile bazı işverenlere yüklü miktarda idari para cezası uygulamasının önü açılmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Akdeniz, A. L. (2014). İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Doğan Sorumluluğunun Niteliği. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. 72 (2), 3-29.
- Akın, L. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 20 (1), 657-674.
- Akıntürk, T. ve Ateş, D. (2020). *Borçlar Hukuku*. (29. bs.) İstanbul: Beta Yayınları.
- Akipek, J., Akıntürk, T. ve Ateş, D. (2015). *Türk Medeni Hukuku, Başlangıç Hükümleri-Kişiler Hukuku*. (12. bs.) İstanbul: Beta Yayınları.
- Akman, A. ve İşler, M. C. (2012). Trafik İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi. *Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, 4 (2), 21-25.
- Aktaş, E. (2019). *İş Kazasında İşverenin İşçiye Karşı Hukuki Sorumlulukları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Albayrak Zincirlioğlu, C. (2018). İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (34), 425-450.
- Alp, N. S., (2018). *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları*. (1. bs.) Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alper, Y. ve Kılış, İ. (2020). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. (2. bs.) Bursa: Dora Yayınları.
- Alpsoy, L. (2021). *İş Kazası ve Meslek Hastalıkları*. (1. bs.) Ankara: Maliye Postası Yayınları.
- Altın, F. Z. (2009). İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Yükümlülüğü. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 13 (3-4), 265-289.

- Andaç, F. (2022). *Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Uygulaması*. (1. bs.) İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Andaç, F. (2018). *Sosyal Güvenlik Hukuku ve İlgili Kuruluşlar*. (1. bs.) İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Arıcı, K. (2022). *Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri*. (1. bs.) Ankara: Gazi Kitabevi.
- Arsan Durmuş, S. (2020). COVID-19’un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 78 (2), 363-393.
- Arsan, S. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20 (1), 767-808.
- Aşan, G. (2021). *Türk Hukukunda İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Atasoy Karyağdı, Y. (2021). *Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Yapılacak Parasal Yardımlar*. (1. bs.) Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ateş, Z. G. (2020). COVID-19’un İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Alması Gereken nlemlere Etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (38), 161-179.
- Avcı, M. S. (2018). *İşverenin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu*. (1. bs.) İstanbul: Tekbel Yayınları.
- Aydınlı, İ. (2021.) *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. (2. bs.) Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aydınlı, İ. (2013). 6331 Sayılı Kanun’da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği zellikler ve Hukuki Sorumluluk. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (30), 37-42.
- Aydınlı, İ. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı’nda ve/veya Kanunu’nda Alt İşveren-“... Başka İşyerlerinden çalışmak üzere Gelen alışanlar ...” Kavramının Anlamı zerine Genel Değerlendirme. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (26), 19-24.

- Aydınlı, İ. (2004). İşverenin Koruma Yükümlülüğüne İlişkin Düzenlemelerin Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağ) Bakımından Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 12 (1-2), 51-65.
- Balcı, M. (2006). İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. (4), 151-182.
- Balcı, M., Soner, B., Aydoğan, B. ve Yener, A. (2020). *İş Kazası ve Meslek Hastalığı*. (1. bs.) Ankara: Yetkin Yayınları.
- Baloğlu, C. (2014). İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 13 (3), 107-123.
- Baycık, G. (2017). Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 7 (1), 31-70.
- Baycık, G. (2011). Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60 (2), 227-254.
- Baycık, G. ve Erdoğan, Ç. (2021). COVID-19 Hastalığının Sosyal Sigortalar Hukuku ve Bireysel İş Hukuku Açısından İş Kazası ve/veya Meslek Hastalığı Niteliği. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 346-362.
- Baygeldi, A. D. ve Gerdan, S. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Ölümlü İş Kazalarına Yönelik Yargıtay Kararları. *Resilience*. 3 (2), 101-111.
- Bayram, F. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hukuksal Çerçeve ve Türkiye’de Kurumsal Yapılanma. *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu İş Sağlığı ve Güvenliği Çalıştayı*, Ankara: Türkiye İnsan Hakları Kurumu Başkanlığı, 91-98.
- Bayram, F. (2005). Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (7), 1103-1128.
- Bayram, F. (2003). *Türk İş Hukukunda İşverenin, İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu*. Yayınlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Baykın, C. (2019). *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Berberoğlu Yenipınar, F. (2018). *İşverenin Sorumluluğu*. (1. bs.) İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Bostancı, Y. (2005). Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 8 (1), 39-73.
- Bostancı, Y. ve Çetinel, T. (2021). İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Taleplerinin Usûl Hukukunun Bazı Kurumları Bakımından Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 11 (1), 331-375.
- Boz Eravcı, D. (2020). İşverenin Alt İşverenin İşçileri Üzerindeki Koruma Yükümlülüğünün Değerlendirilmesi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (2), 19-34.
- Boz Eravcı, D. (2019). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İlgili Yönetmelikleri Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 8 (22), 330-355.
- Burkay, S. (2008). *Suç Teorileri ve Suç Olgusu: Antalya Örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyükcay, Y. (2019). *Eser Sözleşmesi*. (3. bs.) Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Canbolat, F. ve Gönül Koşar, G. (2021). Motorlu Aracın İşletilmesinden Doğan Hukuki Sorumlulukta “Kusur”un Önemi ve Sorumluluğa Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 23 (2), 839-872.
- Caniklioğlu, N. ve Bingöl, S. (2020). İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarında Yargılamaya İlişkin İlkeler. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 6 (1), 31-49.
- Cengiz, İ. (2018). İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. (34), 123-142.

- Cindemir, H. (2021). Bulaşıcı Hastalıkların İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yönünden Nitelendirilmesi. *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6 (11), 61-96.
- Civan, O. E. (2015). İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 64 (4), 1015-1070.
- Civan, O. E. (2015). İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 64 (3), 531-594.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2016). *İş Hukuku Dersleri*. (29. bs.) İstanbul: Beta Yayınları.
- Çil, Ş. (2022). *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları*. (9. bs.) Ankara: Yetkin Yayınları.
- Demir, F. (2006). *Sorularla Bireysel İş Hukuku*. (1. bs.) Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları.
- Demir, F. (2006). *Sorularla Toplu İş Hukuku*. (1. bs.) Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları.
- Demir, K. (2021). Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 29 (3), 2501-2543.
- Demir, K. (2019). İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 25 (2), 653-681.
- Demircioğlu, A. M., Centel, T. ve Kaplan, H. A. (2021). *İş Hukuku*. (21. bs.) İstanbul: Beta Yayınları.
- Demircioğlu, A. M. ve Balsever, S. (2016). İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. 74, 1171-1187.

- Demircioğlu, A. M. ve Şen Kalyon, A. (2013). İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15, 33-50.
- Doğan, O. (2020). *İşverenin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dündar, Ö. ve Kesbiç, C. Y. (2020). Malvarlığına Karşı İşlenen Suçların Suç Teorilerine Göre Mekansal Analizi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 23 (44), 911-936.
- Eker, D. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar*. (1. bs.) İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Ekin, A. (2010). *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklere Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)*. (1. bs.) Ankara: Yetkin Yayınları.
- Ekmekçi, Ö. (2019). *Toplu İş Hukuku Dersleri*. (2. bs.) İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Ekmekçi, Ö., Baysal, B. ve Yayvak Namlı, İ. (2022). *Uygulamalı Tazminat Hukuku*. (1. bs.) İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Ekmekçi, Ö., Köme Akpulat, A. ve Akdeniz, A. L. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. (1. bs.) İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021). *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. (3. bs.) İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Elbir, N. (2021). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşe Bağlı Stres Kavramı. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 27 (1), 798-824.
- Eraslan, F. (2021). İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü. *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6-7 (1-2), 57-115.
- Erdoğan, C. (2017). Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, (2), 127-158.

- Erdoğan, Ç. (2016). *İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu*. (1. bs.) Ankara: Yetkin Yayınları.
- Erdoğan, İ. (2017). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. (3. bs.) Ankara: Gazi Kitabevi.
- Erginel, N. ve Toptancı, Ş. (2017). İş Kazası Verilerinin Olasılık Dağılımları ile Modellenmesi. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*. 5, 201-212
- Eroğlu Durkal, M. (2019). İdarenin Sorumluluğunun Ortaya Çıkışı ve Temeli. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 23 (1), 159-189.
- Ertürk, Ş. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (27), 13-24.
- Esemen, A. (2021). *Uygulamada İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davaları*. (1. bs.) Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gerek, N. (1991). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları ile İşyeri Hekimlerinin İş Güvenliği Açısından Önemi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (1), 321-328.
- Gökçen, A. ve Balcı, M. (2011). Kasten Öldürme Suçu (TCK. m. 81). *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 17 (1-2), 95-218.
- Güğercin, Ö. ve Baytorun, A. N. (2018). Tarımda İş Kazaları ve Gerekli Önlemler. *Çukurova Tarım ve Gıda Bilimleri Dergisi*, 33 (2), 157-168.
- Güldiken, İ. (2022). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gülşen, R. (2011). Adli Soruşturmanın Başlaması. *Fasikül Hukuk Dergisi*. 3 (21), 30-41.
- Günay, C. İ. (2010). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. (2. bs.) Ankara: Yetkin Yayınları.
- Gündüz, F. E. ve Gündüz, H. (2011). İdare Hukukunda Destekten Yoksun Kalma Tazminatı. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15 (3), 225-258.

- Gündüz, S. (2005). İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucunda İşverenlerin Hukuki Sorumlulukları. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*. 3 (2), 138-145.
- Gürsoy, K. T. (1972). Destekten Yoksun Kalma Tazminatı. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 29 (1), 143-198.
- Güyağüler, T. (1990). İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önemi, Nedenleri ve Öneriler. *Bilimsel Madencilik Dergisi*, 29 (4), 31-34.
- Güzel, A. (2004). İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. (1), 31-65.
- Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioglu, N. (2021). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. (19. bs.) İstanbul: Beta Yayınları.
- Hatemi, H. (2020). *Kişiler Hukuku*. (8. bs.) İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- İnciroğlu, L. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Çalışan ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları*. (3. bs.) İstanbul: Legal Yayıncılık.
- İnciroğlu, L. (2017). *Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu*. (2. bs.) Ankara: Adalet Yayınevi.
- İren, E. (2011). Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Yükümlülüğü. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60 (2), 281-308.
- İzmirlioğlu, A. (2020). İşverenin Sağlık Gözetimi Sağlama Yükümlülüğüne COVID-19 Salgını Bağlamında Genel Bir Bakış. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 78 (2), 455-483.
- Kaplan, M. ve Çallı Kaplan, M. (2019). Türkiye’de Çalışanların Demografik Özelliklerinin İş Kazalarına Etkilerinin Analizi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17 (2), 74-89.
- Karabal, A. (2021). İş Sağlığı ve İş Güvenliği. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 5 (1), 1-21.
- Karadurdu, B. (2017). *İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Karakaş, İ. (2021). *İş Kazası Meslek Hastalığı Uygulaması İtiraz ve Dava Yolları*. (4. bs.) Ankara: Yerel Yönetimler Yayınevi.
- Karataş, H. (2019). *İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu*. (1. bs.) Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kaya, A. (2014). İş Kazasında İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. (17), 331-360.
- Kayacan, A. (2021). *İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İş Hukuku Bakımından Sonuçları*. (1. bs.) Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kayık Aydınalp, A. (2016). *İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler*. Yayımlanmamış doktora tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kayık Aydınalp, A. (2015). Sosyal Güvenlik Hukukunda Sigortalılık Hallerinin Çakışması. *Terazi Hukuk Dergisi*. 10 (106), 27-32.
- Kayık Aydınalp, A. ve Mülayim, B. O. (2019). Hizmet Tespiti Davalarında İş Sözleşmesi ile Adi Ortaklık Sözleşmesinin Tespitine İlişkin Ölçütler. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 27 (3), 809-843.
- Kaysı Kınacıoğlu, İ. (2019). *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Maddi-Manevi Tazminat*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Kılıç, L. (2006). *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu*. (1. bs.) Ankara: Yetkin Yayınları.
- Kılıçoğlu, M. (2016). *Tazminat Hukuku*. (6. bs.) Ankara: Bilge Yayınevi.
- Koca, M. ve Üzülmüş, İ. (2021). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. (14. bs.) Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Koca, M. ve Üzülmüş, İ. (2020). Taksirli Suçların Teorik Yapısı ve Bu Bağlamda İş Kazalarından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğa İlişkin Değerlendirmeler. *Adalet Dergisi*. (64), 239-268.

- Koçali, K. (2021). Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2012-2020 Yılları Arası İş Kazası Göstergelerinin Standardizasyonu. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 12 (2), 302-327.
- Kol, E. ve Topgül, S. (2021). COVID-19 Pandemisinin Sağlık Çalışanları Açısından İş Kazası ve Meslek Hastalığı Olarak Değerlendirilmesi. *Enderun Dergisi*, 5 (2), 165-195.
- Korkusuz, M. H. (2014). Asıl İşveren ile Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 72 (2), 209-231.
- Korkusuz, M. R. ve Korkusuz, T. N. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlerin İdari Sorumluluğu. *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 1 (1), 200-225.
- Kovancı, N. (2018). İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle İşverenin Cezai Sorumluluğunun Suçun Manevi Unsuru Bakımından Değerlendirilmesi. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*. (11), 263-296.
- Köme Akpulat, A. (2018). *İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri*. Yayımlanmamış doktora tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2019). *İş Hukuku Ders Kitabı*. (3. bs.) Ankara: Lykeion Yayınları.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2014). *İş Hukuku*. (6. bs.) Ankara: Turhan Kitabevi.
- Mülayim, B. O. (2021). *Tarım Sektöründe Çalışanların Sosyal Güvenliği*. (1. bs.) Ankara: Adalet Yayınevi.
- Narter, S. (2017). *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. (3. bs.) Ankara: Adalet Yayınevi.
- Oğuz, H. (2016). Sorumluluk Hukukunda Kusur. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. (28), 273-286.
- Oğuz, Ö. (2011). *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*. (1. bs.) İstanbul: Legal Yayıncılık.

- Oğuzman, K. (1968). İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. 34 (1-4), 322-342.
- Oğuzman, K., Seliçi, Ö. ve Oktay-Özdemir, S. (2021). *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*. (20. bs.) İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Oral, T. (2014). Türk Borçlar Kanunu'nun 71. Maddesi Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından ve Meslek Hastalığından Doğan Tehlike Sorumluluğu. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. (17), 267-302.
- Öçal, M. ve Çiçek, Ö. (2017). Türkiye ve Avrupa Birliği'nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6 (16), 616-637.
- Önal, A. (2020). Güncel Yargıtay Kararları Işığında Yurt Dışında Meydana Gelen İş Kazalarında Uygulanacak Hukuk Sorunu. *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17 (2), 665-707.
- Özdemir, E. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. (1. bs.) İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Özel, Ç. (2002). Medeni Hukuk Açısından Ölüm Anının Belirlenmesi ve Ceset Üzerindeki Hakka İlişkin Bazı Düşünceler. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 51 (1), 43-77.
- Özen, M. (2015). İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk. *Ankara Barosu Dergisi*. (2), 215-254.
- Özgenç, İ. (2016). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. (12. bs.) Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Özkan, H. (2016). İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20 (1), 511-572.
- Özkaraca, E. (2009). *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*. (1. bs.) İstanbul: Beta Yayınları.

Pekcanitez, H., Atalay, O. ve Özekes, M. (2018). *Medeni Usul Hukuku*. (6. bs.) İstanbul: Vedat Kitapçılık.

Ruhi, C. ve Ruhi, A. C. (2021). *İş Kazası veya Meslek Hastalıkları ile İlgili Tespit, Tazminat ve Rücuat Tazminat Davaları*. (3. bs.) Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Senyen-Kaplan, E. T. (2019). *Bireysel İş Hukuku*. (10. bs.) Ankara: Gazi Kitabevi.

Sevimli, K. A. (2013). Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (36), 107-148.

Solak, S. (2020). *Türk Hukukunda İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu*. (1. bs.) İstanbul: Legal Yayıncılık.

Soydan, T. (2021). *İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşveren ve Üçüncü Kişilerin SGK Karşısındaki Sorumluluğu*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Subaşı, İ. (2020). Küresel COVID-19 Salgını'nın Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi. *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5 (9), 127-194.

Subaşı, İ. (2014). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Toplu İş Sözleşmesi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20 (1), 595-654.

Subaşı, İ. (2011). İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi. *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*. (1. bs.) İstanbul: Beta Yayınları, 125-186.

Subaşı, İ. ve Yiğit, Y. (2018). İş Sözleşmesinin Devrinde Şekil Şartı. *İş ve Hayat Dergisi*, 4 (7), 148-175.

Sulu, M. (2016). Ölüm ve Bedensel Bütünlüğün İhlali Halinde Manevi Tazminat. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 22 (3), 2737-2756.

Sümer, H. H. (2020). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. (4. bs.) Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Sümer, H. H. (2019). *İş Hukuku*. (24. bs.) Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Süzek, S. (2021). *İş Hukuku*. (21. bs.) İstanbul: Beta Yayınları.
- Süzek, S. (2010). Türk İş Hukukunda İşveren. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. (17), 17-26.
- Şahin, C. ve Göktürk, N. (2019). *Ceza Muhakemesi Hukuku-I*. (10. bs.) Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şahin, C. ve Göktürk, N. (2015). *Ceza Muhakemesi Hukuku-II*. (4. bs.) Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şen, M. (2012). İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 13.02.2012 Tarihli Bir Kararı Çerçevesinde). *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (28), 129-139.
- Şen, M. ve Naneci, A. (2009). Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. (15), 24-54.
- Şua, İ. H. (2020). *COVID-19'un Çalışma Hayatına Etkileri 100 Soru-100 Cevap*. (1. bs.) İstanbul: Vizyon Basımevi.
- Tahtakıran, S. (2009). *İşverenin İşyeri Sağlık Birimi Kurma ve İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümlülüğü*. Yayımlanmamış doktora tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taşkın, A. (2012). İş Hukukunda İşletme Kavramı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (32), 75-112.
- Taşkın, İ. (2022). *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat ve Hesaplanması*. (2. bs.) Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tatma, S. ve İlhan, M. N. (2019). Metal Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir Fabrikada İş Kazalarının Taşeron Çalışma Modeli ile İlişkisi. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 40-50.
- Temir, M. (2020). *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Tarımda Çalışanlar*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Terzioğlu, A. ve Aksungur, A. B. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu. *Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi*. 3(6), 12-54.

- Tiftik, M. ve Adıgüzel, A. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, (1), 319-356.
- Töngür, A. R. ve Çetintürk, E. (2020). *Ceza Hukuku Genel Hükümler*. (1. bs.) Ankara: Adalet Yayınevi.
- Tunca, M. E. (2020). İşçi Statüsüne Sahip Olmamakla Birlikte 5510 Sayılı Kanunda Kısmi Sigortalı Sayılan Kişiler. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 28 (2), 777-818.
- Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2021). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. (21. bs.) İstanbul: Beta Yayınları.
- Uğur, Ö. (2017). *Alt İşverenlik İlişkisi ve Kamu İşyerlerindeki Uygulaması*. (1. bs.) Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ulusay, İ. (2021). *Fransız, Alman ve İsviçre Hukuklarında İş Kazası ve Meslek Hastalığı*. (1. bs.) İstanbul: Aristo Yayınevi.
- Ulusoy, M. E., (2013). *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Örgütlenme Yükümlülüğü*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uyumaz, A. ve Güngör, F. (2015). Rödovans Sözleşmesi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 19 (4), 145-186.
- Yamakoğlu, E. (2015). *İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü*. Yayımlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yangın, D. D. ve Doğan, S. (2019). Özel Bir Risk Grubu Olarak Engelli Çalışanlara Yönelik Alınması Gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Hukuki Çerçevesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (42), 110-127.
- Yaşar, G. (2020). *İşveren Açısından İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Doğan Hukuki Sorumlulukta Kaçınılmazlık İlkesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yıldız, S. ve Özdemir, U. (2021). Türkiye’de Gelişmişlik Seviyesi İş Kazası İlişkisinin Analizi ve Benzer Gelişmişlik Seviyesindeki Ülkelerle Karşılaştırılması. *OHS ACADEMY İş Sağlığı ve Güvenliği Akademi Dergisi*. 4 (1), 44-54.
- Yılmaz, A. (2017). Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk Sistemlerinden Birer Örnek ile Türk Hukuku Karşılaştırması. *Sosyal Güvence Dergisi*, (11), 107-127.
- Yılmaz, Ç. (2021). *Türk İş Hukuku’nda İşveren Vekili Kavramı ve İşveren Vekilinin Sorumluluğu*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, E. ve Namal, M. K. (2019). Sosyal Güvenlik Mevzuatı Yönünden İşyeri Tescilinde Uygulama Sorunları. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3 (1), 1-12.
- Yılmaz, Z. (2008). Suç-Haksız Fiil Ayrımı, Haksız Fiil Sorumluluğu ve Yeni Ceza Mevzuatı Açısından Şahsi Hak Davası. *Terazi Hukuk Dergisi*. 3 (21), 67-79.
- Yiğit, E. (2019). Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Paylaştırılması ve Asıl İşverenin Sorumluluğu. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (41), 206-220.
- Yücel Bodur, M. (2018). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik*. (1. bs.) İstanbul: Beta Yayınları.
- Zararsız, M. E. (1985). İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat Ödeme Sorumluluğu. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 3 (3), 287-325.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: İbrahim Batuhan KARA

Uyruğu: T.C.

Doğum Tarihi ve Yeri: 12 Şubat 1998, Ankara

Elektronik Posta: batuhankara1998@gmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Gazi Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Hukuk Bölümü	2020

YABANCI DİLLER

Orta düzeyde İngilizce; başlangıç düzeyinde Almanca.

HOBİLER

Yüzme, futbol, koleksiyonculuk.