

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN
HUKUKİ VE CEZAİ SORUMLULUĞU

Yüksek Lisans Tezi

Özge Naz AKKAYA

İSTANBUL, 2025

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN
HUKUKİ VE CEZAİ SORUMLULUĞU

Yüksek Lisans Tezi

Özge Naz AKKAYA
200011794

Danışman: Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI

İSTANBUL, 2025

ETİK BEYAN SAYFASI

Hazırlamış olduğum tez özgün bir çalışma olup YÖK ve İstanbul Ticaret Üniversitesi Lisansüstü Yönetmeliklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmayı yaparken bilimsel etik kurallarına tamamıyla uyduğumu; yararlandığım tüm kaynakları gösterdiğimi ve hiçbir kaynaktan yaptığım ayrıntılı alıntı olmadığını beyan ederim. Bu tezin ihtiva ettiği tüm hususlar şahsi görüşüm olup İstanbul Ticaret Üniversitesi'nin resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

Özge Naz AKKAYA

ÖZET

İşveren, başta 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olmak üzere İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı kapsamında kendisine yüklenen yükümlülüklerle riayet etmekle mükelleftir. İşverenin söz konusu yükümlülüklerle aykırı davranması, iş kazalarının meydana gelme riskini artırmaktadır. Gerçekleşen bir iş kazası sonucunda işverenin hem hukuki hem de cezai sorumluluğu gündeme gelir. İşverenin hukuki sorumluluğu; tazminat yükümlülüğü şeklinde ortaya çıkmakta olup maddi tazminat, manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı şeklinde sınıflandırılmaktadır. Bu tazminatlara hükmedilirken özellikle olayın meydana geliş şekli, işçinin ve işverenin kusur durumu, zararın niteliği gibi unsurlar dikkate alınmaktadır. İşverenin cezai sorumluluğu bakımından ise; İş Hukukunda bu hususta özel bir düzenleme olmadığı için 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu uygulama alanı bulacaktır. İşverenin cezai sorumluluğu belirlenirken eyleme yönelik irade durumu incelenmekte, fiilin kasten mi yoksa taksirle mi olduğu tespit edilmektedir. Uygulamada özellikle iş kazalarının meydana geldiği durumlarda işverenin olası kastla mı yoksa bilinçli taksirle mi hareket ettiği hususunda çeşitli tartışmalar mevcuttur. Bu yüksek lisans tezinde; birinci bölümde işverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukundan doğan yükümlülükleri, ikinci bölümde meydana gelen olayın iş kazası olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği ve bu nitelendirmenin ölçütleri ele alınacaktır. Üçüncü ve dördüncü bölümlerde ise işverenin iş kazasından doğan hukuki ve cezai sorumlulukları ayrıntılı şekilde incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Kazası, İşverenin Sorumluluğu.

ABSTRACT

Employers are obligated to comply with the obligations imposed on them under Occupational Health and Safety legislation, particularly Occupational Health and Safety Law No. 6331. Any breach by the employer of these obligations increases the risk of workplace accidents. An employer is subject to both legal and criminal liability as a result of a workplace accident. The employer's legal liability arises in the form of compensation, which is categorized as pecuniary damages, non-pecuniary damages, and compensation for loss of support. When awarding these damages, factors such as the manner in which the incident occurred, the fault of the employee and employer, and the nature of the damages are taken into consideration. Regarding the employer's criminal liability, since there is no specific regulation on this matter in Labor Law, Turkish Penal Code No. 5237 will apply. When determining an employer's criminal liability, the employer's intent to act is examined, and whether the act was intentional or negligent is determined. In practice, particularly in cases of workplace accidents, there are various debates about whether the employer acted with possible intent or conscious negligence. In this master's thesis, the first part will examine the employer's liability arising from Occupational Health and Safety Law. The second part will examine whether the incident qualifies as a workplace accident and the decision to conduct this assessment. The third and fourth parts will examine in detail the employer's legal and criminal liabilities arising from workplace accidents.

Keywords: *Occupational Health And Safety, Occupational Accident, Employer's Liability.*

ÖNSÖZ

Bugünlere gelmemde emeği ve katkısı olan, yüksek lisans öğrenim sürecim boyunca desteğini hiç esirgemeyen ve her zaman yanımda olan sevgili aileme; annem, babam ve ablama sonsuz teşekkür ve sevgi ile...

Özge Naz Akkaya



İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

Etik Beyan Sayfası	İİ
Özet	İİİ
Abstract	İV
Kısaltmalar	X

GİRİŞ	1
-------------	---

1. BÖLÜM: İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNDAN KAYNAKLANAN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I. GENEL OLARAK	2
II. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNDAN KAYNAKLANAN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	3
A. Her Türlü Tedbirin Alınması Yükümlülüğü	3
B. Gözetme Yükümlülüğü	5
C. Bilgilendirme Yükümlülüğü	6
D. Eğitim Yükümlülüğü	8
1. Kapsamı	9
2. Eğitim Zamanı ve İşçinin Yükümlülüğü	10
E. Risk Değerlendirmesi	14

2. BÖLÜM: İŞ KAZASI

I. BİREYSEL İŞ HUKUKU BAKIMINDAN	17
A. Kazanın Gerçekleşmesi	18
1. Kazanın İşyerinde Meydana Gelmesi	19
2. Kazanın İşin Yürütümü Nedeniyle Meydana Gelmesi	20
B. Kazanın Bedensel veya Ruhsal Zarara Sebep Olması	20
II. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAKIMINDAN	20
A. Sigortalı Sayılma	22
B. Kazanın Gerçekleşmesi	23
1. Sigortalının İş Yerinde Bulunduğu Sırada Meydana Gelen İş Kazası	24
2. İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle Meydana Gelen İş Kazası	25

a. Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Sigortalının, Görevli Olarak İşyeri Dışında Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Meydana Gelen İş Kazası	26
b. Emziren Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermesi İçin Ayrılan Zamanlarda Meydana Gelen İş Kazası	29
c. Sigortalının İşveren Tarafından Sağlanan Bir Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş ve Gelişi Sırasında Meydana Gelen İş Kazası	30
C. Kazanın Bedensel veya Ruhsal Zarara Sebep Olması	34
3. BÖLÜM: İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞU	
I. İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN NİTELİĞİ VE TÜRLERİ	35
A. Kusur Sorumluluğu	35
1. Kusurun Objektifleştirilmesi	36
2. Kusur Sorumluluğunun Kaynağı	39
B. Kusursuz Sorumluluk (Sebep Sorumluluğu)	43
C. Tehlike Sorumluluğu	44
D. Yargıtay Uygulaması	46
II. İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN KAPSAMI	49
A. Maddi Tazminat	49
1. Tazmin Edilecek Zararlar	50
a. Tedavi Giderleri	50
b. Çalışma Gücünün Azalması veya Yitirilmesinden Doğan Kayıplar	52
aa. Geçici İş Göremezlik Tazminatı (Kazanç Kaybı)	53
bb. Sürekli İş Göremezlik Tazminatı	55
c. Ekonomik Kayıplar	56
2. Maddi Tazminat Hesaplanması	58
a. Bilinen (İşlemiş) Dönem	59
b. Bilinmeyen (İşleyecek) Dönem	61
aa. İşleyecek Aktif Dönem	61
bb. İşleyecek Pasif Dönem	63
3. Maddi Tazminata Hükmedilirken Esas Alınacak Unsurlar	64
a. İş Görebilme Çağı ve Muhtemel Ömür Süresi	64
b. Kusur	68
aa. Müterafik Kusur	68
bb. İşverenin “Hafif” Kusuru	71
c. İşçinin Ücreti	72

B. Manevi Tazminat.....	74
1. Manevi Tazminatın Maddi Tazminattan Farkı ve Manevi Tazminatın Bölünmezliği İlkesi.....	75
2. Manevi Tazminat Talep Edebilecek Kişiler	80
a. İşçi.....	82
b. İşçinin Yakınları.....	82
3. Manevi Tazminat Hesaplanması ve Faiz	84
a. Olayın Fecaati ve Manevi Zararın Önemi.....	85
b. İşçinin Kusuru.....	85
c. Sosyal ve Ekonomik Durum	86
C. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	86
1. Destek ve Desteklenen Kişiler.....	87
a. Eş.....	88
b. Nikahsız Eş	89
c. Çocuk	90
d. Anne, Baba ve Kardeşler	90
2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Hesaplanması	91
4. BÖLÜM: İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN CEZAİ SORUMLULUĞU	
I. İŞ KAZALARINDA FAİL.....	92
A. İşveren Kavramı ve Soyut İşveren-Somut İşveren Ayrımı	93
B. İşveren Vekili	95
1. Yetki Devri Yapılan Kişinin Yeterli ve Gerekli Vasıflara Sahip Olması.....	96
2. Geçerli ve Gerçek Anlamda Bir Yetki Devri Olması.....	100
C. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinde Cezai Sorumluluk.....	101
D. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanının Cezai Sorumluluğu.....	104
II. İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN CEZAİ SORUMLULUĞUNUN TAYİNİNDE MANEVİ UNSUR	107
A. Doğrudan Kast	107
B. Olası Kast.....	107
C. Taksir.....	110
1. Basit Taksir, Bilinçli Taksir ve Farkları	111
2. Olası Kast ve Bilinçli Taksir Farkları	113
III. İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN CEZAİ SORUMLULUĞUNDA SUÇ TIPLARI	114
A. Kasten Öldürme ve Yaralama Suçu	114

B. Taksirle Öldürme.....	117
C. Taksirle Yaralama.....	122
IV. SORUŞTURMA AŞAMASI	124
SONUÇ	128
KAYNAKÇA	131



KISALTMALAR

AYM.	: Anayasa Mahkemesi
BAM.	: Bölge Adliye Mahkemesi
bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
CD.	: Ceza Dairesi
CGK.	: Ceza Genel Kurulu
ÇİSGEUEHY	: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
D.	: Dergi
E.	: Esas
f.	: Fıkra
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İK	: İş Kanunu
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGRDY	: İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
K.	: Karar
m.	: Madde
M.	: Mecmua
PMF	: Population Mesculine et Fèminine (Yaşam Tablosu)
RG.	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMK	: Türk Medeni Kanun

vd. : ve devamı
WHO : World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
Yarg. : Yargıtay



GİRİŞ

İşveren, başta 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olmak üzere, ilgili mevzuat kapsamında kendisine yüklenen yükümlülüklerle uymakla yükümlüdür. Bu yükümlülüklerle aykırı davranılması, iş kazalarının ortaya çıkma olasılığını artırmakta ve hem işçi hem de işveren açısından ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Gerçekleşen iş kazaları sonucunda işverenin hukuki ve cezai sorumluluğu gündeme gelir. Hukuki sorumluluk, başta maddi ve manevi tazminat ile destekten yoksun kalma tazminatı olmak üzere çeşitli tazminat yükümlülüklerini içerir ve tazminatın kapsamı ile miktarı; olayın oluş şekli, tarafların kusur durumu ve zararın niteliği gibi kriterler göz önünde bulundurularak belirlenir. Cezai sorumluluk bakımından ise, İş Hukukunda özel bir düzenleme bulunmadığından 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. Bu kapsamda işverenin eyleminin kasten mi yoksa taksirle mi gerçekleştirildiği tespit edilmektedir.

Bu tez çalışmasının amacı; işverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukundan doğan yükümlülüklerini, iş kazalarının nitelendirilmesini ve bu kazalardan doğan hukuki ve cezai sorumlulukları ayrıntılı bir şekilde incelemektir. Çalışma, işverenin hangi yükümlülüklerle ve ne ölçüde uyması gerektiğini, iş kazalarının nasıl tanımlandığını ve bu kazaların hukuki ve cezai sonuçlarını sistematik bir şekilde ortaya koyarak, iş sağlığı ve güvenliği alanında mevcut sorunlara çözüm önerileri sunmayı hedeflemektedir. İş kazalarının önlenmesi, çalışanların güvenliği ve işverenin yasal risklerinin azaltılması açısından toplumsal, hukuki ve ekonomik faydalar sağlayacaktır.

Çalışmanın birinci bölümde işverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukundan doğan yükümlülükleri, ikinci bölümde meydana gelen olayın iş kazası olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği ve bu nitelendirmenin ölçütleri ele alınacaktır. Üçüncü ve dördüncü bölümlerde ise işverenin iş kazasından doğan hukuki sorumlulukları ile cezai sorumlulukları ayrıntılı şekilde incelenecektir.

1. BÖLÜM: İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNDAN KAYNAKLANAN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I. Genel Olarak

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)¹ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından 1950 yılında yapılan tanımlamaya göre iş sağlığı; iş kaynaklı risk faktörlerinin kontrol altına alınarak çalışanların bedensel, zihinsel ve sosyal iyiliklerinin korunması, geliştirilmesi ve iyileştirilmesi, aynı zamanda işin çalışana ve çalışanların işlerine uyumlarının sağlanması çabalarını kapsamaktadır.² Uluslararası Çalışma Örgütü, bu hedeflere ulaşmak ve uluslararası standartları belirlemek amacıyla sözleşmeler, protokoller ve tavsiye kararları gibi düzenlemeler çıkarmaktadır.³

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanında ilk önemli uluslararası düzenleme olan 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme'nin 3. maddesinde iş sağlığı kavramı *“İşle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar”* şeklinde tanımlanmıştır.⁴

10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Türkiye tarafından 10 Mart 1954 tarihinde 6366 sayılı Kanunla onaylanarak yürürlüğe girmiştir.⁵ Bildirgenin 22. maddesinde, *“Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, toplumsal güvenliğe hakkı vardır; ulusal çabalarla, uluslararası işbirliği yoluyla ve her Devletin örgütlenme ve kaynaklarına göre herkes insan onuru ve kişiliğin özgür gelişmesi bakımından vazgeçilmez olan ekonomik,*

¹ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1919 yılında kurulmuş uluslararası bir kuruluş ve Birleşmiş Milletler'in özel bir ajansıdır. ILO'nun ana hedefi, işçi haklarını korumak, işçi refahını artırmak ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarını teşvik etmektir. Bu amaçla uluslararası standartlar belirleyerek üye ülkeler arasında işbirliği sağlamayı da amaçlar. Türkiye, ILO'nun aktif bir üyesi olup, örgütün çalışmalarına etkin bir şekilde katkıda bulunmaktadır. (Detaylı bilgi için bkz. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), “About the ILO”, <https://www.ilo.org/about-ilo>)

² Sami Narter, **İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, 4. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2021, s.146.

³ Türkiye; On Temel Sözleşmenin tamamını, Yönetişim Sözleşmelerinden üçünü ve 177 Teknik Sözleşmeden 48'ini onaylamıştır. (Detaylı bilgi için bkz. <https://www.ilo.org/tr/regions-and-countries/europe-and-central-asia/ilo-turkiye-ofisi/turkiyenin-onayladigi-ilo-sozlesmeleri>)

⁴ Türkiye ILO'nun 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme ve 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesini imzalamıştır. (<https://www.ilo.org/tr/resource/155-nolu-sagligi-ve-guvenligi-ve-calisma-ortamina-iliskin-sozlesme>)

⁵ RG., 10.03.1954, S. 8662.

toplumsal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir.” denilmek suretiyle işçilerin, sosyal güvenliğin koruyucu şemsiyesi altına alındığı görülmektedir.

Ülkemizde İSG alanındaki yasal düzenlemeler, başta 4857 sayılı İş Kanunu (İK) olmak üzere çeşitli kanunlarda dağınık bir şekilde yer alan hükümlerle şekillenmişti.⁶ Ancak 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) bu alana ilişkin hükümlerin tek çatı altında toplanmasını sağlamış olup İSG mevzuatı açısından en kapsamlı düzenlemeyi teşkil etmektedir.⁷

Türk Hukuk mevzuatı bakımından ise bu kavram en geniş tanımıyla; *“işyerlerinde işin yürütümü sebebiyle oluşabilecek tehlike ve riski ortadan kaldırtmayı veya azaltmayı ve çalışanların, müşterilerin ve sosyal çevrenin sağlığını beden ve ruhen en üst düzeyde tutmayı amaç edinen önleme ve koruma nitelikli bilimsel çalışmalardır”* şeklinde ifade edilmektedir.⁸

II. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukundan Kaynaklanan Yükümlülükleri

İş sağlığı ve güvenliği açısından uygun bir çalışma ortamının sağlanması, öncelikle insan hayatının korunması açısından büyük önem taşır. Bu koşulların sağlanması, iş faaliyetlerinden maksimum verimliliğin elde edilmesi için kritik bir faktördür. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukundan kaynaklanan yükümlülükleri temel olarak 6331 sayılı İSGK’de yer almaktadır. Kanun’un dördüncü maddesinde işverenin genel yükümlülüğü başlığı altında işverenin bazı yükümlülükleri düzenlenmiş olup genel yükümlülükler altında sayılan yükümlülüklerin bir kısmı önem arz ettiği için, ayrı maddelerde daha geniş bir surette ele alınmıştır.

A. Her Türlü Tedbirin Alınması Yükümlülüğü

İSGK m.4 gereğince işveren; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbiri almakla mükelleftir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK)⁹ m.417/2

⁶ RG., 10.06.2003, S. 25134.

⁷ RG., 30.06.2012, S. 28339. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hazırlanırken, Avrupa Birliği tarafından 1989 yılında kabul edilen 89/391 EEC sayılı Çerçeve Yönerge, Türkiye’nin 2004 yılında onayladığı olan 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ve 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme gibi uluslararası düzenlemeler göz önünde bulundurulmuştur.

⁸ Zehra Gönül Balkır, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması - İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu**, Sosyal Güvenlik D., C. 2, S. 1, Mart 2012, s.59.

⁹ RG., 11.01.2011, S. 27836.

ve İK. mülga m.77’de de “her türlü önlem” ifadesi kullanılmış olup benzer düzenlemelere yer verilmiştir. Her türlü önlem ifadesiyle; işverenlerin, ekonomik yönden zayıf veya küçük ölçekli olduklarından bahisle sorumluluktan kurtulamayacakları, bilim ve teknolojinin mümkün kıldığı tüm önlemlerin alınması gerekliliği ifade edilmektedir.¹⁰ Şu halde işverenler, mevzuatta yazılı olmasa bilimsel ve teknolojik gelişmelerle ortaya çıkan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yakından izlemek ve bunları işin yapıldığı her alanda uygulamak zorundadır. Nitekim Kanun’un her türlü tedbirin alınması ifadesindeki amacı; yasa koyucunun, işvereni, insan hayatını korumak için gerekli olan her türlü önlemi maliyet hesaplarının üstünde tutarak almaya yönlendirmektir.

Maddede kullanılan her türlü tedbir ifadesi doktrinde eleştirilerin odağı olmuştur. Caniklioğlu’na göre; öngörülen her türlü tedbirin sınırını çizmek özellikle teknolojinin sürekli geliştiği ve değiştiği günümüzde oldukça güç olup işverenin gerekli önlemleri alıp almadığı her somut olayın kendi özellikleri dikkate alınarak değerlendirilmelidir.¹¹ Aktekin’e göre; her türlü ibaresi işverenin yükümlülüğünü sınırsız hale getirdiği için bu ifadenin kanundan çıkartılması gerekmektedir.¹² Arslan’a göre; işverenin her türlü tedbir almasının sınırı teknolojinin ulaştığı son nokta olmakla beraber, yeni teknoloji ürününün alınmaması ve bir iş kazası meydana gelmesi durumunda sorumluluğuna gidilirken işyerinde kullanılan ürünlerde iyileştirmeye gidilerek de iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesinin mümkün olup olmadığı araştırılmalıdır.¹³ Çoğunluğun aksine Alpagut’a göre ise; uygulamada iş sağlığı ve güvenliği bilincinin henüz tam olarak yerleşmemiş olması ve çoğu zaman en basit önlemlerin dahi alınmaması nedeniyle iş kazalarının meydana geldiği dikkate alındığında, kanunda yer alan her türlü tedbir ifadesi, kural olarak sorun teşkil etmeyeceği gibi, yeterli düzeyde etkin de değildir.¹⁴

Yargıtay ise “Anılan düzenleme, işçiyi gözetim ödevi ve insan yaşamının üstün değer olarak korunması gereğinden hareketle; salt mevzuatta öngörülen önlemlerle

¹⁰ Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2020, s.34.

¹¹ Nurşen Caniklioğlu, **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri Çalışma Mevzuatı Semineri Notları**, Türkiye Toprak Seramik Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, Antalya 26-30 Eylül 2012, s.36

¹² Şeyda Aktekin, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında Düünden Bugüne**, Sicil İş Hukuku D., S. 25, Mart 2012, s.98.

¹³ Seda Arslan, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri**, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları D., C. 20, S. 1, Haziran 2014, s.778.

¹⁴ Gülsevil Alpagut, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi**, TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Ankara 25 Nisan 2012, s.27.

yetinilmeyip, bilimsel ve teknolojik gelişimin ulaştığı aşama uyarınca alınması gereken önlemlerin de işveren tarafından alınmasını zorunlu kılmaktadır... kazasının oluşumuna etken kusur oranlarının saptanmasına yönelik incelemede; ihlal edilen mevzuat hükümleri, zararlı sonuçların önlenmesi için koşulların taraflara yüklediği özen ve dikkat yükümlüne aykırı davranışın doğurduğu sonuçlar irdelenip, kusur aidiyet ve oranları gerekçeleriyle ortaya konulmalıdır.” şeklinde görüş bildirerek aslolanın işçinin sağlığı olduğunu, işçilerin korunması ve yaşamlarının üstün değeri göz önünde bulundurularak işverenin sadece hukuken belirlenmiş önlemleri değil, aynı zamanda mevcut gelişmiş teknolojik imkanları da kullanarak önleyici tedbirler alması gerektiğini vurgulamıştır.¹⁵

B. Gözetme Yükümlülüğü

İş sözleşmesi her iki tarafa borç yükleyen (sinallagmatik) bir sözleşmedir. Tarafların başlıca edimleri; işçinin iş görme, işverenin ise ücret ödemedir. Buna ek olarak işçinin sadakat borcu bulunmaktadır. İşçi bu yükümlülük çerçevesinde işverenin menfaatlerine zarar vermemek, işyerinin düzenini ve güvenliğini korumak, işyerine ait gizlilikleri ifşa etmemek gibi sorumluluklar taşır.¹⁶ Bununla birlikte işverenin, bu yükümlülüğe karşılık olarak işçiye karşı bir gözetim borcu bulunmaktadır. Bu borç, Kamu Hukuku niteliği taşıyan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler ve iş akdinin niteliğinden kaynaklanmaktadır. Borcun yasal dayanağı TBK m.417’dir. “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı bu maddede; işverenin hizmet ilişkisi çerçevesinde işçinin kişiliğine saygı göstermek, onu korumak ve işyerinde dürüstlük ilkelerine dayalı bir düzen sağlamak, işçilerin psikolojik ve cinsel tacizden korunmasını temin etmek ve bu tür tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmesini engellemek için gerekli önlemleri almak zorunda olduğundan bahsedilmektedir. Maddenin 2. fıkrasına göre ise; işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli tüm önlemleri almak ve uygun araç ve gereçleri eksiksiz bir şekilde temin etmekle yükümlüdür. Kanun koyucu işverene 1. fıkrafta geniş anlamda, 2. fıkrafta ise daha dar kapsamlı bir gözetim (koruma) borcu yüklemiştir.¹⁷ İşverenin iş sağlığı ve iş güvenliğini sağlama borcu, işverenin gözetme

¹⁵ Yarg. 10. HD., 23.06.2022, E. 2022/7014, K. 2022/9739; Yarg. 10. HD., 31.01.2019, E. 2016/12942, K. 2019/561. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

¹⁶ İbrahim Subaşı, **Küresel Covid-19 Salgını’nın Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi**, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., C. 5, S. 9, Eylül 2020, s.135.

¹⁷ Nuri Çelik / Nurşen Caniklioğlu / Talat Canbolat / Ercüment Özkaraca, **İş Hukuku Dersleri**, 36. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2023, s.366-367

borcunun farklı bir görünüş şeklidir.¹⁸ Borcun kapsamı somut olay özelliklerine ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (TMK)¹⁹ 2. maddesinde yer alan dürüstlük kuralına göre belirlenmelidir.²⁰

C. Bilgilendirme Yükümlülüğü

Çalışanlar, işlerini yerine getirirken karşılaşılabilecekleri potansiyel tehlikeler hakkında genellikle yeterli bilgiye ve deneyime sahip değildirler. Bu nedenle işverenin çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçlenmelerini sağlamak amacıyla yer alan bir diğer önemli yükümlülüğü de bilgilendirme yükümlülüğüdür. 6331 sayılı İSGK m.16'da bilgilendirme yükümlülüğünün kapsamı kabaca belirtilmiş olmakla beraber işverenin bilgilendirme yükümlülüğünün bu sınırlardan ibaret olmadığını belirtmek gerekir. Maddeye göre işverenin bilgilendirme yükümlülüğü kapsamı şunlardır:

“İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir:

a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.

¹⁸ Cansu Adsoy, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çalışanların Yükümlülükleri ve Hakları**, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2020, s.15.

¹⁹ RG., 08.12.2001, S. 24607.

²⁰ “Hizmet sözleşmesi bir yanda işçinin iş görme borcunu, öte yanda işverenin ücret ödeme borcunu ihtiva eden, taraflardan her birinin öteki tarafın edimine karşı borç yüklendiği iki taraflı bir sözleşme olarak tanımlanabilir. Hizmet sözleşmesinden kaynaklanan iş ilişkisi ise işçi yönünden işverene içten bağlılık (sadakat borcu), işveren yönünden işçiyi korumak ve gözetmek borcu şeklinde ortaya çıkar. Gerçekten işçi, işverenin işi ve işyeri ile ilgili çıkarlarını korumak, çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, buna karşı işveren de işçinin kişiliğine saygı göstermek, işçiyi korumak, işyeri tehlikelerinden zarar görmemesi için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, işçinin özlük hakları ve diğer maddi çıkarlarının gerektirdiği uygun bildirimlerde ve davranışlarda bulunmak, işçinin çıkarına aykırı davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür. İşveren gözetme borcu gereği çalıştırdığı işçileri iş yerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, onların yaşam, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için iş yerinde teknik ve tıbbi önlemler dâhil olmak üzere bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak zorundadır... Görüldüğü üzere gerek Borçlar Kanunu ile İş Kanunu'nda ve gerekse İş Kanunu'nun ilgili hükümlerini yürürlükten kaldıran 6331 sayılı Kanun'da işverenin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan işçiyi gözetme borcunun kapsamı belirlenmiştir. İş kazası meydana geldiğinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuata aykırı hareket eden işveren hizmet sözleşmesinden doğan işçiyi gözetme borcunu yerine getirmemiş olacağından sözleşmeye aykırı davranmış sayılacaktır. Bu nedenle bu konuda işverenin sorumluluğu her şeyden önce akdi bir sorumluluk esasına dayanır. İsviçre hukukunda da yükümlülükleri ifa etmeyen işverenin gözetim borcuna aykırılıktan doğan sorumluluğunun akitten doğan sorumluluk olduğu hem doktrin hem de içtihatlarla kabul edilmiştir.” Yarg. 21. HD., 27.02.2020, E. 2019/5616, K. 2020/1181; Yarg. 9. HD., 25.05.2022, E. 2022/4922, K. 2022/6503. (<https://www.lexpera.com.tr>)

b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.

c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.”

İşverenin bu bilgilendirme yükümlülüğü yalnızca kendi çalışanlarına yönelik değildir. İşveren, farklı işyerlerinden çalışmak üzere kendi iş yerine gelen çalışanların işverenlerine de bu bilgileri vermekle yükümlüdür. Örneğin; alt işverenlere, ödünç işçilerin işverenlerine veya yüklenicilere karşı bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmelidir. İşverenin müşterileri veya ziyaretçiler gibi çalışma amacı dışında işyerine gelenler ise bu kapsamda sayılmayacaktır.²¹

İşverenlerin bilgilendirme yükümlülüğünü ne şekilde yerine getireceğine ilişkin 6331 sayılı Kanun’da herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Ancak tasarının gerekçesinde yer alan “*Bilgilendirme, açık ve net olmalıdır. Bilgilendirme, yazılı olabileceği gibi bilgilendirmede sözlü anlatımlar, görseller, video sunumları da iyi sonuçların elde edilmesini sağlayabilir.*”²² ifadesi nazara alındığında; işverenin bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirdiğini ispat edebilmesi için bu bilgilendirmenin sözlü anlatımlar, görseller veya video sunumlarıyla desteklenmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır. Öyle ki bu durumlarda dahi katılımcı işçilerin imzasından sadır bir belge olması gerekmektedir. Yargıtay da 2023 yılında vermiş olduğu kararında, “*İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuat hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal öneme sahip bulunan araç ve gereçlerin sigortalılar tarafından kullanılması sağlandığında, kaza olasılığının tamamen ortadan kaldırılabileceği de yadsınamaz bir gerçektir.*” demek suretiyle işverenin bilgilendirme yükümlülüğünü ne surette yerine getireceğine vurgu yapmıştır.²³

²¹ Caniklioğlu, **Yükümlülükler**, s.66.

²² <https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/kanunlar/is-sagligi-ve-guvenligi-kanunu-6331>

²³ Yarg. 10. HD., 25.04.2023, E. 2022/5834 K. 2023/4389. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

D. Eğitim Yükümlülüğü

6331 sayılı İSGK m.4/1-a'da işverenin her türlü tedbiri almasına ikinci örnek olarak eğitim verme yükümlülüğü genel olarak ifade edilmiş; m.17'de ise “çalışanların eğitimi” başlığı altında bu yükümlülüğün kapsamı, ayrıntıları, eğitimin ne zaman ve kimlere verileceği, gerektiğinde yenilenmesi ve tekrarlanması gerektiği açıklanmıştır. Kanun koyucu, işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğüyle ilgili Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (ÇİSGEUEHY) çıkartarak verilecek eğitimlerin usul ve esaslarını belirlemiştir.²⁴

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi; kazalara ve hastalıklara yol açan risk faktörlerini tanımayı, bu risk faktörlerine karşı hazırlıklı olmayı ve bu tanıma ve hazırlıklı olma sürecine temel oluşturacak bilinç ve yetenekleri kazandırmayı amaçlayan önemli araçlardan birisidir.²⁵ Eğitim, iş verimliliğini artırmanın yanı sıra çalışanlar için güvenli ortam oluşturulmasında da önemli rol oynamaktadır. Mesleki veya akademik eğitim almamış çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun nasıl daha etkin işleyeceğini bilmemeleri nedeniyle birçok yanlış veya eksik davranış sergileyebileceği göz önüne alındığında, her düzeydeki eğitim eksikliklerinin değişen koşullara göre yenilenmesi veya tekrarlanması iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu açısından büyük önem taşımaktadır.²⁶ Bu kapsamda eğitimle hedeflenen ana unsurun, işçilerin dikkatini iş güvenliğine çekmek ve onları bu konuda bilgilendirerek güvenlik bilincini oluşturmak olduğu söylenebilir.²⁷ Bu noktada doktrinde bir görüşe göre; bireylere eğitim bilincinin kazandırılmasına çok küçük yaşlardan itibaren başlanmalı ve bu bilinç devlet tarafından sağlanmalıdır.²⁸ Bir diğer

²⁴ RG., 15.05.2013, S. 28648.

²⁵ İbrahim Subaşı, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, s.425; İlkur Kılık / Seçil Demir, **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme**, Çalışma İlişkileri D., C. 3, S. 1, Ocak 2012, s.25.

²⁶ Barış Duman, **İş Hukukumuzda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğüne İlişkin Temel Esaslar**, Terazi Hukuk D., C. 14, S. 153, Mayıs 2019, s.997.

²⁷ “... işverenlerin maddede sayılan diğer önlemlerin yanı sıra çalışanların karşı karşıya bulunduğu mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gereken tedbirler konusunda iş sağlığı ve güvenliği eğitim programı hazırlamak, çalışanların bu eğitime katılmalarını sağlamakla yükümlü oldukları, ancak sanığın yetkilisi olduğu şirket tarafından ölene bu konuda herhangi bir eğitim verildiğine, çalışırken karşılaşabileceği risklerin neler olabileceğinin anlatıldığına, risk ve olağan dışı durumlarla karşılaşma halinde nasıl davranılacağına dair eğitim verildiğine ilişkin belge ve bilgi bulunmadığı dikkate alındığında, işveren sıfatı bulunan sanığın iş sağlığı ve güvenliğine yönelik mevzuatta öngörülen yükümlülüklerini yerine getirmemek suretiyle dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranarak öngörülebilecek neticeyi öngörmediği ve söz konusu olayın meydana geldiği, bu nedenle sanığın meydana gelen ölüm olayında kusurunun bulunduğu kabul edilmelidir.” Yarg. CGK., 09.06.2020, E. 2017/706, K. 2020/274. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²⁸ Ömer Ekmekçi, **İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları**, Mercek İş Hukuku D., S. 41, Ocak 2006, s.101.

görüŖe göre; iŖ sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması sadece iŖverenlerin sorumluluğu değildir. Bunun yanı sıra üniversiteler, araştırma kurumları, basın yayın kuruluşları, gönüllü dernekler ve meslek kuruluşları da bu alanda çalışmalar ve araştırmalar yapmalı; toplumun dikkati iŖ kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik iŖ sağlığı ve güvenliği önlemlerine çekilmelidir.²⁹ Her ne kadar tüm eğitimlerde olduğu gibi iŖ sağlığı ve güvenliği eğitiminin de küçük yaŖlarda ve temelden başlatılması gerekmekte ise de salt bu duruma dayanılarak iŖverenin bu eğitim yükümlölüğünden kaçınması ve / veya iŖ kazası meydana geldiği taktirde sorumluluktan kurtulması hukuka uygun düŖmeyecektir. İŖ sağlığı ve güvenliği kültürünün toplumun her kesiminde yerleşmesi için daha geniş çaplı bir iŖ birliği Ŗart olup devlet, eğitim kurumları vasıtasıyla çocukluk döneminden itibaren bu konuda farkındalık oluŖturmalıdır. Aynı zamanda üniversiteler, medya ve sivil toplum kuruluşları da bu çabaya destek vererek toplumun genelinde bilinçlenmeye katkı sağlamalıdır. Bu tür bir toplumsal iŖ birliği, iŖ kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde daha etkili ve sürdürülebilir sonuçlar elde edilmesine olanak tanıyacaktır.

1. Kapsamı

İŖverenin eğitim verme yükümlölüğü açısından sözleşmenin türü önemli değildir. İŖveren ile iŖçi arasında akdedilen sözleşme belirli süreli, deneme süreli veya kısmi süreli olabilir. İŖveren haftada bir gün çalışanlara ya da az tehlikeli iŖlerde çalışanlara da iŖ sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorundadır.³⁰ Ayrıca iŖyerinde iŖ kazası ve meslek hastalığı risklerine iŖçiler kadar ırak ve stajyerlerin de maruz kalabileceği dikkate alındığında, iŖverenin eğitim yükümlölüğünün ırak ve stajyerler için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür.³¹

Asıl iŖveren alt iŖveren ilişkisi kurulan iŖyerlerinde, her iŖveren kendi çalışanlarına iŖ sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur. ÇİSGEUEHY m.5/3'te bu durum Ŗu Ŗekilde ifade edilmiŖtir: *“İŖ Kanunu'nun 2 nci maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen asıl iŖveren-alt iŖveren ilişkisi kurulan iŖyerlerinde, her iŖveren kendi*

²⁹ Sarper Süzek / Süleyman BaŖterzi, **İŖ Hukuku**, 24. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2024, s.982.

³⁰ Caniklioğlu, **Yükümlölükler**, s.69.

³¹ 6331 sayılı İSGK m.4: *“Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün iŖlere ve iŖyerlerine, bu iŖyerlerinin iŖverenleri ile iŖveren vekillerine, ırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.”*

çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur. Bu işyerlerinde alt işverenin çalışanlarının eğitimleri ile ilgili asıl işveren alt işverence bilgilendirilir. Asıl işveren, alt işverenin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair belgeleri kontrol etmekle yükümlüdür. Ayrıca asıl işveren, alt işverenin çalışanlarına işe başlamadan önce işyerine özgü risklere ilişkin bilgi verir.” İşyerinde asıl işverenin, alt işveren işçilerine iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme zorunluluğunun öngörülmemesi, asıl işverenin alt işverenin işçilerine doğrudan emir ve talimat verme yetkisinin bulunmamasıyla açıklanabilir.³² Ancak bu durum, asıl işverenin eğitim yükümlülüğünde hiçbir rolü bulunmadığı anlamına gelmemektedir. Bu işyerlerinde; alt işverenin çalışanlarının eğitimleri ile ilgili asıl işveren, alt işverence bilgilendirilir. Asıl işveren ise alt işverenin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair belgeleri kontrol etmekle yükümlü olup buna ek olarak alt işverenin çalışanlarına işe başlamadan önce işyerine özgü risklere ilişkin bilgi vermekle mükelleftir.³³

Eğitim programlarının hazırlanmasında ise iş kolunun özellikleri, yapılan işin niteliği ve eğitim alacak çalışanların vasıfları dikkate alınarak bu amaca uygun şekilde hareket edilmeli; çalışanların yetişkin bireyler olduğu ve farklı yaş gruplarında algı seviyelerinin değişiklik gösterdiği göz önünde bulundurularak, yöntem seçiminde yetişkin eğitiminin temel öğrenme özelliklerine de dikkat edilmelidir.³⁴

2. Eğitim Zamanı ve İşçinin Yükümlülüğü

6331 sayılı İSGK m.17’de eğitimin verilme zamanının önemine vurgu yapılmıştır. Özellikle işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi halinde veya yeni teknoloji uygulanması halinde eğitim verilmesi ve / veya verilen eğitimin tekrarlanması gerektiğini belirtmiştir. Maddenin beşinci fıkrasında tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışacaklar için ilave yükümlülükler getirilmiştir. Buna

³² Tuba Nur Korkusuz, **6331 Sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu Kapsamında İşverenin Yükümlülükleri**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2017, s.40.

³³ Konuyla ilgili ÇİSĞEUEHY m.5/3’de 24.05.2018 tarihinde yapılan değişiklik öncesinde söz konusu hüküm “22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2 nci maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur.” şeklindeydi. Konu ile ilgili ayrıntılı bilgi ve o dönem doktrinde hakim görüş için bkz. Eren Yıldız, **Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2019, s.96 vd.

³⁴ Atilla Yelboğa, **Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları**, Turhan Kitabevi, Ankara 2010, s.342-343.

göre; tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflarda yer alan iş yerlerinde yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılmayacaktır.³⁵

Yargıtay 2022 yılında vermiş olduğu kararında, çok tehlikeli iş kolunda çalışan işçiye icra ettiği faaliyete uygun olarak mesleki eğitim vermeyen işveren vekilinin, meydana gelen iş kazasından bilinçli taksir sebebiyle sorumluluğuna gidilmesi gerektiğine karar vermiştir: *“Dosya içeriğine göre; katılanın, sanığın yetkilisi olduğu... Döküm A.Ş.’de 18.01.2011 tarihinden beri metal döküm operatörü olarak görevli olduğu, olay günü gündüz vardiyasında çalıştığı sırada saat 14.45’te ocaktan gelen erimiş madenin potaya dökülürken oluğa çarparak gözüne sıçraması sonucu sağ gözünden yaralandığı olayda; İş Yeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre icra edilen iş kolunun çok tehlikeli işler kapsamında yer aldığı; 6331 sayılı Kanunun 15. maddesine göre, çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacakların yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu almadan işe başlatılamayacakları, 17. maddesine göre ise, mesleki eğitim alma zorunluluğu olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenlerin çalıştırılmayacağı düzenlemelerine yer verildiği; dosya içeriğine göre katılana işveren tarafından koruyucu gözlük verilmediği, çok tehlikeli işte çalışabileceğine dair sağlık raporu alınmadığı, çok tehlikeli bir iş kolunda çalışan katılana icra ettiği faaliyete uygun mesleki eğitimler verilmediği anlaşılmakla, işyeri yetkilisi ve beyanına göre işveren vekili olan sanık hakkında bilinçli taksir koşullarının oluştuğu anlaşılmakla...”*³⁶

³⁵ “Dosya kapsamından ölenin elektrik meslek dalı ile ilgili diplomasının bulunup bulunmadığının ya da bu hususta mesleki bir eğitim de alıp almadığının anlaşılamadığı, bu hususta araştırma yapılarak varsa evrakların dosya içerisine alınması, anılan mevzuat kapsamında belgelerin değerlendirilerek dosya içeriğine göre öleni, çok tehlikeli iş sınıfında yer alan elektrik işi ile ilgili diploma ve mesleki eğitim belgesi bulunmamasına rağmen elektrikçi olarak çalıştırıldığının anlaşılmaması halinde ise sanıklar hakkında koşulları oluşması sebebiyle TCK’nın 22/3. maddesi gereğince bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması gerektiğinin dikkate alınarak hüküm kurulması gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi, bozmayı gerektirmiş olup...” Yarg. 12. CD., 23.06.2022, E. 2020/4321, K. 2022/5033. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

³⁶ Yarg. 12. CD., 24.03.2022, E. 2021/4851, K. 2022/2324; “Sanıklar hakkında ... Yeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre icra edilen ... kolunun çok tehlikeli işler kapsamında yer aldığı; 6331 sayılı Kanunun 15. maddesine göre, çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacakların yapacakları işe uygun olduklarını belirten ... raporu almadan işe başlatılamayacakları, 17. maddesine göre ise, mesleki eğitim alma zorunluluğu olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenlerin çalıştırılmayacağı düzenlemelerine yer verildiği; dosya içeriğine göre çok tehlikeli

Eğitim yükümlülüğünün yerine getirilmesi yalnızca iş sağlığı ve güvenliğine dair bilgilerin aktarılmasıyla sınırlı olmayıp, bu bilgilerin uygulamalı yöntemlerle öğretilmesi ve öneminin çalışanlara kavratılması suretiyle sağlanmalıdır. Yargıtay konuyla ilgili vermiş olduğu kararında, *“İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuat hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal öneme sahip bulunan araç ve gereçlerin sigortalılar tarafından kullanılması sağlandığında, kaza olasılığının tamamen ortadan kaldırılabilceği de yadsınamaz bir gerçektir.”* şeklinde değerlendirmede bulunarak verilen eğitimlerin uygulamalı aktarım ve denetiminin önemine vurgu yapmıştır.³⁷

İşçinin tecrübeli olması veya dikkatli çalışması nedeniyle, işverenin mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri almasının gerekmeyeceği şeklindeki bir düşünceyle bu önlemleri almaktan imtina etmesi hukuken kabul edilemez bir durumdur. Yargıtay’ın bu konuda verdiği karar da bu görüşü doğrular niteliktedir: *“4857 sayılı Kanun’un 77. maddesi uyarınca, işverenler iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşverenler alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Anılan madde ile, işverenlere, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramından kapsamlı olarak, her türlü önlemi almak yanında, bir anlamda objektif özen yükümlülüğü de öngörülmektedir. Bu itibarla işverenin, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri,*

işte çalışabileceğine dair ... raporu alınmadığı anlaşılmakla, daimi nezaretçi ve vardiya şefi olan sanıklar hakkında koşulları oluşması sebebiyle TCK’nın 22/3. maddesi gereğince bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması gerektiğinin gözetilmemesi kanuna aykırı olup...” Yarg. 12. CD., 21.04.2021, E. 2019/7370, K. 2021/3821 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

³⁷ Yarg. 10. HD., 13.04.2015, E. 2014/8922, K. 2015/7093. Aynı Yönde: *“İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuat hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal öneme sahip bulunan araç ve gereçlerin sigortalılar tarafından kullanılması sağlandığında, kazalanma / hastalanma ihtimalinin tamamen ortadan kaldırılabilceği de yadsınamaz bir gerçektir.”* Bursa BAM. 9. HD., 28.02.2019, E. 2018/2304, K. 2019/497. (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>)

işçinin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekmeyeceği gibi bir düşünce ile almaktan sarfinazar etmesi kabul edilemez.”³⁸

Yargıtay Ceza Genel Kurulu, işçinin kolunu zımpara makinesine sıkıştırması şeklinde gerçekleşen iş kazasında, işverenin işçilere gerekli iş sağlığı eğitimi vermediği ve ekipman sağlamadığından bahisle kusuru bulunduğu karar vermiştir: *“Sanığın sahibi olduğu işyerinde, olay tarihinden altı ay önce polisaj işçisi olarak çalışmaya başlayan katılanın, olay günü çalışırken kullanmak üzere sağ eline eldiven giydiği, sol eli için kullanacağı eldivenin ıslak olması ve başka eldiven de bulunmaması nedeniyle sol eline sardığı bezin ucunu zımpara makinesinde kesmek istediği, bu esnada kolunun makineye sıkışması sonucunda parçalı kırık oluşacak şekilde yaralandığı olayda; sanığın, işçilere gerekli iş güvenliği eğitiminin verilmesini sağlamaması, yeterince kişisel koruyucu malzemeyi temin etmemesi ve işçilere verilen malzemelerin kullanılıp kullanılmadığını denetlememesi nedenleriyle olayın meydana gelmesinde kusurlu olduğu anlaşıldığından, atılı suçtan cezalandırılması gerektiği kabul edilmelidir.”³⁹*

Tüm sorumluluk işverene verilmiş olmakla beraber, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına katkılarını artırmanın en etkili yolu eğitimidir. İş sağlığı güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü, işverenin asli yükümlülüğü olsa da işçinin de işverenin verdiği bu eğitimlere katılma yükümlülüğü vardır. İşçinin eğitimlere katılmaması veya katılmayı reddetmesi ve sonrasında bir iş kazasının meydana gelmesi halinde işçinin kusurlu davrandığı sonucuna varılabilecektir. İşçinin bu konuda kendisine düşen yükümlülüğü yerine getirmemesi, olası bir iş kazası halinde kusur oranlarının belirlenmesinde dikkate alınacak unsurlar arasındadır.⁴⁰ Ayrıca Yargıtay, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almamakta ya da gerekli eğitimlere iştirak etmemekte ısrar eden işçilere karşı işverenin gerekli disiplin cezalarını tatbik edebileceği ve iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebileceğini kabul etmektedir.⁴¹

6331 sayılı İSGK ve ÇİSGEUEHY gereğince; iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. İşveren bu giderlere katlanmak durumundadır. Yargıtay

³⁸ Yarg. 10. HD., 08.10.2020, E. 2020/6384, K. 2020/5741; Yarg. 10. HD., 17.10.2018, E. 2016/9221, K. 2018/8185; Yarg. 10. HD., 23.02.2021, E. 2020/6368, K. 2021/2078. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

³⁹ Yarg. CGK., 19.12.2017, E. 2017/461, K. 2017/549. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

⁴⁰ Sevil Doğan, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşverenin İşçilerine Eğitim Verme Yükümlülüğü ve Kapsamı**, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar IV, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020, s.162.

⁴¹ Caniklioğlu, **Yükümlülükler**, s.37.

konuyla ilgili isabetli olarak, “Verilen eğitimin karşılığında yüklenilen çalışma süresinin de eğitimin türü ve masrafları ile uyumlu olması gerekir. Buna karşın, işçiye 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerine göre, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken eğitimlere ait giderler istenemez.” şeklinde karar vermiştir.⁴²

E. Risk Değerlendirmesi

6331 sayılı İSGK temelinde koruma ve önleme politikası yer almakta olup kanun koyucu, işverene, bir iş kazası meydana geldikten sonra kazanın sebeplerini araştırıp bunlara karşı tedbir almak yerine kazanın hiç yaşanmaması için gerekli sistemin tesis edilmesi yükümlülüğünü getirmektedir.⁴³ Bu da riski en aza indirmek veya riske yol açan tehlikeleri tamamen ortaya kaldırmak amacına yönelik olarak yapılan risk değerlendirmesi ile mümkündür. İSGK m.4/1-c’ye göre; işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür ve bu kapsamda risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. İSGK m.3 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (İSGRDY)⁴⁴ m.4’te risk ve risk değerlendirmesi kavramları tanımlanmış olup isabetli olarak metinlerde aynı tanımların yapıldığı görülmektedir. Risk değerlendirmesi; işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalardır.

İşveren; çalışma ortamı ve çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak, devam ettirmek ve iyileştirmek amacıyla iş sağlığı ve güvenliği açısından risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. Risk değerlendirmesi genellikle işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından

⁴² Yarg. 22. HD., 23.02.2015, E. 2014/27312, K. 2015/6860; “İşçiye işverence verilen eğitim, işçinin iş yerinde mal ve hizmet üretimine katkı sağlanması sebebiyle işveren yararına olmakla birlikte, verilen eğitim sayesinde işçi daha nitelikli hale gelmekte ve ileride daha kolay iş bulabilmektedir. Bu nedenle işçiye masrafları işverence karşılanmak üzere verilen eğitim karşılığında, işçinin belli bir süre çalışmasının kararlaştırılması mümkündür. İşçinin de verilen eğitim karşılığında işverene belli bir süre iş görmesi işverene olan sadakat borcu kapsamında değerlendirilmelidir. Bununla birlikte verilen eğitimin karşılığında yükümlenilen çalışma süresinin de eğitimin türü ve masrafları ile uyumlu olması gerekir. Buna karşın, işçiye 6331 sayılı Kanun hükümlerine göre iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken eğitimlere ait giderlerin işçiden talebi mümkün görülmemelidir.” Yarg. 9. HD., 08.01.2019, E. 2015/35228, K. 2019/264. (<https://www.lexpera.com.tr>)

⁴³ Mahmut Kabakcı, **Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2009, s.68.

⁴⁴ RG., 29.12.2012, S. 28512.

gerçekleştirilmektedir. Risk değerlendirmesi ekibinde kimlerin olması gerektiği İSGRDY m.6'da yer almaktadır. Buna göre ekipte işveren veya işveren vekili, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, işyerindeki çalışan temsilcileri, işyerindeki destek elemanları bulunmalıdır. Buna ek olarak işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanların da bulunması gerekmektedir.

İşveren risk değerlendirmesini ister kendisi yapsın isterse dışarıdan hizmet satın alarak yaptırın, ihtiyaç halinde bu ekibe destek olmakla mükelleftir. Ancak 6331 sayılı İSGK m.4 gereğince; işverenin, işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alması, onun bu alandaki sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır.⁴⁵

Risk değerlendirmesi çeşitli yöntemlerle yapılabilmekte olup doktrinde bu yöntemler sayısal, sözel ve karma olarak sınıflandırılmaktadır.⁴⁶ Her işyerinin kendine özgü risk ve tehlikeleri barındırması sebebiyle seçilecek yöntem de farklılaşacaktır.⁴⁷ Nitekim mevzuatta da bununla uygun olarak her sektörün kendi bünyesinde taşıdığı risk faktörlerine göre özel yönetmelikler çıkartılmıştır. Her bir yöntemin kendine özgü özellikleri olsa da risk değerlendirmesi yapacak olan kişi ve kuruluşlar risk değerlendirmesini yalnızca kendilerine sunulan verilerle sınırlı değil, bu konuda uzman kişi ya da kuruluşlardan beklenecek özende yapmalıdırlar.⁴⁸

Risk değerlendirmesi; işverenin, yasal sorumluluklarına riayet etmesi için gerekli koruyucu ve önleyici tedbirleri belirlemesine yardımcı olur. Ancak risk değerlendirmesinin yapılmış olması, işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Burada aslolan iş kazasının meydana gelmesinde etkili

⁴⁵ Görkem Çetin, **İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Risk Değerlendirmesi**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku D., C. 13, S. 51, 2016, s.1517.

⁴⁶ Hasan Selçuk, **İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Konular**, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s.364 vd.

⁴⁷ Fatih Yılmaz, **Risk Değerlendirmesinde Yöntem Tartışması**, Toprak İşveren Sendikası D., S. 86, 2010, s.16-19; *"İşyerinde var olan tehlikelerin neler olduğunu saptamak için işyerinde aynı üretim, yöntem ve teknikleri ile üretim yapan benzer işyerlerinde meydana gelen iş kazaları ve ortaya çıkan meslek hastalıkları da mutlaka dikkate alınmalıdır. Risk Değerlendirme Yönetmeliği bu hususu "...değerlendirilebilir" şeklinde ifade etse de bir işyerinde mevcut risklerin en önemli göstergelerinden birisi geçmişte edinilmiş tecrübelerdir."* Fatih Eraslan, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü**, Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., C. 6-7, S. 1-2, Mayıs 2021, s.81.

⁴⁸ Çetin, **Risk Değerlendirmesi**, s.1517.

olan kusur oranlarının belirlenmesi olup bu süreçte ihlal edilen yasal düzenlemeler ile tarafların zararları önlemek için yerine getirmesi gereken özen ve dikkat yükümlülüklerine aykırı davranışların sonuçları detaylı olarak incelenmeli ve kusurun kime ait olduğu ile oranları gerekçeleriyle ortaya konulmalıdır. Yargıtay konuyla ilgili vermiş olduğu kararında, işverenin risk değerlendirmesi yaptığına dair hiçbir irdelemeye yer verilmeksizin hazırlanan bilirkişi raporunu hükme esas alarak işverenin kusursuz olduğu yönünde verilen yerel mahkeme kararını bozmuştur: “... beton dökülecek inşaatta davalı işverenlikçe öncesinde risk değerlendirmesi yapıldığına dair bir irdelemeye ise bilirkişi tarafından hiç yer verilmemiştir. Halbuki belirtilen bu hususlardan tek başına kazalı işçiye iş güvenlik eğitimi verilmemesi dahi meydana gelen neticeye etkili olup yine risk değerlendirmesi konusundaki davalı işveren eksikliğinin önemi izahtan varestes bir durumdur. O halde mevcut hali ile 13.05.2015 tarihli kusur raporun hükme esas alınabilecek içerikte olmadığı ortadadır. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin yetersiz kusur raporuna dayalı olarak davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”⁴⁹

Risk değerlendirmesine katılan işçilerin bu süreçte geçirdikleri sürenin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı hususunda ise mevzuatta açık hüküm yoktur. Eraslan’a göre; iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde olduğu gibi risk değerlendirmesinde de katkıda bulunarak mesai harcayan işçinin bu zarfta geçirdiği süre çalışma süresinden sayılmalı ve haftalık 45 saati aşan çalışma olduğu taktirde işçi fazla çalışma ücretine hak kazanmış olmalıdır.⁵⁰ Bu noktada risk değerlendirmesinin haftalık çalışma süresine dahil olup olmadığına dair tıpkı İSGK m.17 gibi açık bir yasal düzenleme yapılması gerekmekte olup aksi taktirde uygulamada işçilik alacakları bakımından işveren ve / veya işyerine göre değişen teamüller oluşacaktır.

⁴⁹ Yarg. 21. HD., 21.03.2016, E. 2015/17839, K. 2016/4837. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

⁵⁰ Eraslan, **Risk Değerlendirmesi**, s.74.

2. BÖLÜM: İŞ KAZASI

I. Bireysel İş Hukuku Bakımından

Kaza kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde istem dışı veya ihmal, tedbirsizlik ve dikkatsizlik dolayısıyla bir kimsenin, bir nesnenin veya bir aracın zarara uğraması şeklinde; iş kazası ise iş yerinde meydana gelen ve işçiye bedensel veya ruhsal yönden zarar veren olay olarak tanımlanmaktadır.⁵¹ İş kazası kavramı Türk Hukukunda ilk kez 27.06.1945 tarih ve 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu⁵² ile kullanılmış,⁵³ Bireysel İş Hukuku bağlamında 6331 sayılı İSGK m.3/1-g’de tanımlanmıştır: “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay.” Tanımdan yola çıkılırsa, bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için kazanın iş yerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelmiş olması ve neticede ölüme sebebiyet vermesi veya vücut bütünlüğünü engelli hale getirmesi gerekmektedir.

Doktrinde yaygın olarak kabul edilen tanıma göre ise iş kazası; işçinin, işverenin denetimi altında olduğu bir dönemde yaptığı iş veya işin gereği sebebiyle, ani ve dışarıdan kaynaklanan bir etkiyle bedensel veya ruhsal zarar görebileceği bir olaydır.⁵⁴ Doktrindeki bazı yazarlar meydana gelen kazanın iş kazası olarak sayılabilmesi için; ani, istenilmemiş olması ve dıştan gelen bir etkiyle meydana gelmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır.⁵⁵ Buna karşılık Yargıtay’ın, kazanın dıştan gelen etkiyle meydana gelmesi şartını aramadığı çeşitli kararları da mevcuttur. Örneğin; Yargıtay, işyerinde geçirilen kalp krizi sonucu ölüm olayının meydana gelmesinde dış etkinin bulunmadığı, buna göre olayın iş kazası olarak nitelendirilemeyeceği gerekçesi ile davanın reddine karar veren yerel mahkeme kararını bozmuştur. Bozma gerekçesinde ise sigortalının işyerinde çalışırken geçirdiği kalp krizi sonrasında bedence arızaya uğradığı ve öldüğü hususu gözetildiğinde

⁵¹ <https://sozluk.gov.tr>

⁵² RG., 07.07.1945, S. 6051.

⁵³ Serdar Solak, **Türk İş Hukukunda İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2020, s.27.

⁵⁴ Zübeyde Başboğa Şahbaz, **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2010, s.13; Mesut Balcı, **İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması**, 3. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2018, s.110 vd.; A. Murat Demircioğlu / Doğan Korkmaz / Hasan Ali Kaplan, **Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası**, 4. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018, s.395 vd.

⁵⁵ A. Can Tuncay / Ömer Ekmekçi / Enver Gülver, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 22. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023, s.366; Yasemin Başmanav, **İş Kazası ve Meslek Hastalığında Manevi Tazminat**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku D., C. 10, S. 40, 2013, s.47-48.

olayın iş kazası olduğunun kabulü gerektiğini belirtmiştir.⁵⁶ Yargıtay bir başka kararında, bir sitede sitenin güvenlik görevlisi ve bahçıvanı olarak çalışan sigortalının, site yöneticisinin talimatı ile yaralı köpeğin site dışına alınması sırasında köpek tarafından ısırılması sonucu sağ el işaret parmağının koptuğu olayı iş kazası saymıştır.⁵⁷

A. Kazanın Gerçekleşmesi

İş kazasının varlığından bahsedebilmek için bir kazanın meydana gelmiş olması gerekmektedir. Hukuki bakımdan kaza kavramı iki türlü anlam taşımakta olup bunlar geniş ve dar anlamlar olarak değerlendirilmektedir. Ani bir şekilde ve istenmeden meydana gelen bir zararın vücuda gelmesine vesile olan bütün sebepler, geniş anlamda kaza olarak tanımlanmakta olup bu anlamda ölüm, vücut bütünlüğünün ihlali ve eşya hususundaki zararların da dahil olduğu belirtilmektedir.⁵⁸ Dar anlamda ise kaza kavramı yalnızca ölüm ve vücut bütünlüğün ihlalini kapsamakta olup ufak çizik, sıyrık, heyecan

⁵⁶ Yarg. 10. HD., 27.12.2013, E. 2013/3429, K. 2013/26001. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>) Farklı Yönde: "Eldeki davada, davacılar murisi ...'ün 24.04.2007 tarihinden itibaren davalıya ait iş yerinde uluslararası tır şoförü olarak çalışmaya başladığı, vefat tarihinden önce murisin işverene ait tır ile Almanya'ya (Bremen'e) gittiği, tırın içindeki yükleri boşalttığı, tıra yeni yük yüklenmesi için işverenin emir ve talimatlarını beklediği sırada Almanya 'da (Leverkusen'de) bulunan akrabasının yanına gittiği, akrabası ile dışarıda vakit geçirdikleri sırada rahatsızlanarak hastaneye götürüldüğü, hastanede 13.01.2008 tarihinde hayatını kaybettiği, olayın iş kazası olduğunun tespitin talep edildiği Mahkemece davanın kabulüne karar verildiği anlaşılmıştır. Mahkemece ölüm olayının Leverkusen'de, mesai saatleri dışında ve mal teslim ettikleri şehir olan Bremen'e 300 km mesafede meydana geldiği gözetilerek 5510 sayılı Kanun'un 13 üncü maddesi şartlarının gerçekleşmediği irdelenmeksizin yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmektedir." Yarg. 10. HD., 04.07.2024, E. 2024/5617 K. 2024/7656. (<https://www.dejure.ai>)

⁵⁷ "Somut olayda, davacının davalı site emrinde sitenin güvenlik görevlisi ve bahçıvanı olarak çalıştığı sırada kazanın gerçekleştiği sırada site yöneticisi olarak görev yapan ... talimatı ile yaralı bir sokak köpeğine ekmek ve su verildiği çağrılan veterinerin köpeğin iyileşmesinin mümkün olmadığını söylemesi üzerine uyutma kararı alınarak köpeğe öldürücü iğne yapıldığı buna rağmen köpeğin ölmemesi üzerine ertesi gün yönetici talimatıyla yaralı köpeğin site dışına alınması sırasında davacıyı ısırması sonucu sağ el işaret parmağının koptuğu bundan dolayı tedaviye alındığı ve olay sonrası davacının 1.6.2005 tarihli işe giriş bildirgesi ile site yönetimince SGK 'na işçi olarak bildirildiği anlaşılmaktadır. 506 sayılı Yasa'nın 2, 6 ve 11.maddelerine göre hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanların bu Kanuna göre sigortalı sayılacakları, çalıştırılanların işe alınmalarıyla birlikte kendiliğinden "Sigortalı" olacakları, sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak ve yükümlerinin sigortalının işe alındığı tarihten başlayacağı, bu suretle sigortalı olma hak ve yükümlünden kaçınılamayacağı ve vazgeçilemeyeceği hukuksal gerçeği karşısında davacının davalıya ait site işyerinde sözlü hizmet sözleşmesi ile çalışmakta iken 17.4.2005 tarihinde yönetici talimatı ile siteden uzaklaştırmaya çalıştığı sokak köpeğinin ısırması sonucu yaralanması olayı aynı Yasa'nın 11.maddesine göre iş kazasıdır. Bu nedenlerle davacının söz konusu yerdeki ev sahiplerinin şahsi işlerini yevmiye usulü yaptığı taraflar arasında iş akdinin bulunmadığı yönündeki gerekçe dosya içeriğine uygun düşmemektedir... Ancak olay iş kazası olup diğer davalı yönünden yasal sorumluluk devam ettiğinden işin esasına girilmeden yazılı gerekçelerle davanın reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.." Yarg. 21. HD., 11.04.2013, E. 2013/598, K. 2013/6694. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

⁵⁸ Fikret Eren, **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1974, s.7.

kaynaklı fenalaşma gibi önem arz etmeyen bedeni ve ruhi arızaların iş kazası olarak değerlendirilemeyeceği ileri sürülmüştür.⁵⁹

1. Kazanın İşyerinde Meydana Gelmesi

İşyeri kavramının tanımı, İK. m.2'de *"İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir."* şeklinde tanımlanmıştır. İşyerinin varlığından bahsedebilmek için işyeri tanımında yer alan unsurların bir arada bulunması şarttır.⁶⁰ Kanun bu kavramın yanı sıra, işyeri olmasa dahi işyeri sayılacak nitelikteki yerleri de kapsayan bir tanımlama daha yapmıştır: *"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 meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır."*(m.2/2)

Kazanın işyeri ve işyeri sayılan yerlerde meydana gelmesi durumunda karine olarak bu kaza iş kazası olarak değerlendirilmekte olup meydana gelen olayın yapılan iş ile ilgili olup olmadığı önem arz etmemektedir. Örneğin; işçinin işyerinde veya işyeri sayılan yerlerde top oynarken yaralanması, meyve doğrarken bıçakla elini kesmesi ve hatta işyerinde intihar etmesi dahi iş kazası sayılacaktır.⁶¹ Ancak bir görüşe göre; işyerinde gerçekleşmiş olsa da işten kaynaklanmayan sebeplerle herhangi bir vakitte herhangi bir kimsenin başına gelebilecek hâdiseler -örneğin; köpek ısırması, böcek sokması, göze toz kaçması gibi haller - uğranılan kaza ve görülen iş arasında uygun bir illiyet bağı mevcut olmadığı için iş kazası sayılmayacaktır.⁶² Belirtilen tüm bu durumlar ile işyerinde işçi için potansiyel risk oluşturabilecek her türlü olay iş kazası olarak değerlendirilmelidir. Nihayetinde işyerinde meydana gelen kazaların, mesai saatleri içinde ya da dışında, ara

⁵⁹ Ercan Güven, **İş Kazası Yönünden Sosyal Politika Sorunları**, Ankara 1970, s.3.

⁶⁰ Taliye Akbıyık, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Halleri ve Kurum Tarafından Yapılan Yardımlar ile Sunulan Hizmetler**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul 2023, s.74.

⁶¹ "Sözgelimi intihar eylemi eğer işyerinde gerçekleşmiş ise, olayın salt işyerinde meydana gelmesi durumunda bile, intihar eden sigortalının gördüğü işle ilgili ve işverenin kusurundan kaynaklanmamış olmasına rağmen 506 sayılı Yasanın 110 maddesi açıklığı gereği olay yine de iş kazasıdır. Ancak bu durumda olaylarla iş ve işveren arasında nedensellik bağı bulunmayacağı için işveren ve onun halefi olanlar Kuruma karşı sorumlu tutulamaz" Yarg. 10. HD., 05.07.2004, E. 2004/4465 K. 2004/6425. (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>)

⁶² A. Can Tuncay, **Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013**, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017, s.547-548.

dinlenmesi sırasında olup olmaması önemli arz etmemekte olup bu tür kazaların hepsi iş kazası sayılmalıdır.

2. Kazanın İşin Yürütümü Nedeniyle Meydana Gelmesi

Gerçekleşen kazanın iş kazası sayılabilmesi için mutlaka iş yerinde meydana gelmesi şart değildir. İşyerinde gerçekleşmemekle beraber kaza işin yürütümü nedeniyle meydana geldiyse bu halde de iş kazasından bahsedilecektir. Ekseriyette bunun sebebi işçinin işyeri dışında da işverenin emir ve talimatı altında çalışmasından kaynaklanır. Zira işverenin yönetim (talimat verme) hakkı karşısında işçinin de bu talimatlara uyma (itaat) borcu bulunmakta olup işbu karşılıklı yükümlülükler yalnızca işçinin iş yerinde bulunduğu zaman dilimiyle sınırlı değildir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, Bireysel İş Hukuku bağlamında bir iş kazasından bahsedebilmek için iş yeri dışında meydana gelen kazanın işin yürütümü nedeniyle meydana gelmesi gerektiğidir.⁶³

B. Kazanın Bedensel veya Ruhsal Zarara Sebep Olması

Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için işçinin bu kaza neticesinde bedenlen veya ruhen bir zarar uğraması gerekmektedir. Doktrinde bu zararlara “cismani zarar” da denilmektedir.⁶⁴ Bireysel İş Hukuku anlamındaki iş kazası; tedavi gideri, çalışma gücünün azalması ve yitirilmesinden meydana gelen kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar ve kazanç kaybı olmak üzere geniş kapsamlıdır.⁶⁵ Ruhsal zarar ise akıl zayıflığı ve sinir bozuklukları olarak ortaya çıkmaktadır

II. Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun (SSGSSK)⁶⁶ 13. maddesi uyarınca İş Kazası kavramının tanımı aşağıdaki gibidir:

“İş kazası;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

⁶³ Haluk Hadi Sümer, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023, s.144.

⁶⁴ Hamdi Mollamahmutoğlu / Muhittin Astarlı / Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, 7. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2022, s.1444.

⁶⁵ Ali Güneren, **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları**, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2018, s.494.

⁶⁶ RG., 31.05.2006, S. 26200.

- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.”

5510 sayılı SSGSSK iş kazasını unsurlar üzerinden tanımlanmış olup meydana gelen kazanın Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından iş kazası sayılabilmesi için ancak sınırlı sayıda belirtilen bu hallerden birinin gerçekleşmesi gerekmektedir.⁶⁷ Genel tanım olarak 6331 İSGK’de açıklanan iş kazası terimi, 5510 sayılı SSGSSK kapsamında iş kazası sayılmasına karşılık; daha geniş kapsamlı 5510 sayılı Kanun kapsamındaki her iş kazası 6331’e göre tanımlanan iş kazası olarak nitelendirilemeyecektir.⁶⁸ Nitekim 6331 sayılı Kanun’un madde gerekçesinde de bu husus “Tasarıda da iş kazası tanımı benzer bir şekilde işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan olayların iş kazası olduğu şeklinde ve 5510 sayılı Kanundaki tanımı da kapsayacak daha üst genel bir tanım olarak yapılmıştır. Böylece söz konusu Kanunda yer alan iş kazası tanımı veya sigortalıya iş kazası sonucu hangi hallerde hangi hakların sağlanacağını belirleyen şartların kısıtlanmamasına imkân verilmiş ve mevcut uygulamalarda duraksamaya yer verilmemesi sağlanmıştır. Ayrıca "işin yürütümü nedeniyle" ifadesi iş kazası tanımına eklenerek 5510 sayılı Kanunda sayılan iş kazası şartlarından görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş gibi durumlarında tanım kapsamında değerlendirilmesine imkân sağlanmıştır. Bunun yanında meslek hastalığında da aynı usul benimsenerek mesleki risklere maruziyet esas alınarak genel bir tanım yapılmıştır.”

⁶⁷ “Olayın, iş kazası olarak kabul edilebilmesi için; olaya, maruz kalan kişinin 5510 sayılı Kanunun 4. maddesi anlamında sigortalı olması, olayın, 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde sayılı ve sınırlı olarak belirtilen hal ve durumlardan birinde meydana gelmesi koşuldur. Başka bir anlatımla, olayın, iş kazası sayılabilmesi için iki koşulun birlikte gerçekleşmesi zorunludur.” Yarg. 21. HD., 15.10.2018, E. 2018/641, K. 2018/7389. (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>)

⁶⁸ Levent Akın, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2001, s.44-45.

şeklinde belirtilmiştir.⁶⁹ Doktrinde; 6331 sayılı Kanun ile getirilen tanımın, 5510 Sayılı Kanundaki düzenlemeye kıyasla daha dar bir çerçeveye sahip olduğu ve bunun isabetli olmadığı, ayrıca kanun metnindeki ifadeden tasarının amaçladığı sonuca ulaşmanın zor olduğu, bu nedenle iki kanun maddesi arasında çelişki olduğu belirtilerek bu durum eleştirilmiştir.⁷⁰ İş kazası kavramına ilişkin hukuki bütünlük sağlanması açısından 6331 sayılı Kanun’da iş kazasının düzenlendiği maddede, 5510 sayılı Kanun’un 13. maddesine atıf yapılmasının daha isabetli olabileceği belirtilmiştir.⁷¹

5510 sayılı Kanun kapsamında meydana gelen bir kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesi için gereken unsurlar aşağıda yer almaktadır.

A. Sigortalı Sayılma

5510 sayılı SSGSSK m.13 gereğince, bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için kazaya maruz kalan kişinin 5510 sayılı Kanun anlamında sigortalı olması gerekmektedir. Kanun’un “Sigortalı Sayılanlar” başlıklı 4. maddesinde kimlerin sigortalı sayılacağı detaylı şekilde açıklanmıştır. Sigortalı olmaktan kasıt, sadece Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) sistemine kaydedilmekten ibaret değildir. Bir kişi sigortalı olarak çalışması gereken bir işte çalışıyor olmasına rağmen işveren bu yükümlülüğü yerine getirmeyerek kaydını yapmamışsa SGK tarafından yapılan denetimler sonucunda söz konusu kişi sigortalı olarak kabul edilir ve tıpkı resmi olarak tescil edilmiş bir sigortalı gibi tüm sigortalılık haklarından faydalanır.⁷²

Meydana gelen olayın iş kazası olup olmadığı değerlendirilirken, sigortalı için prim ödenmiş olması veya belirli bir süre çalışmış olması gibi şartlar aranmayacağı gibi, sigortalının yaşının küçük olması ya da emekli olup çalışıyor olması da dikkate alınmayacaktır.⁷³ Ancak kazaya uğrayan kişinin fiilen sigortalı olması, sigortalılık şartlarını taşıyor olması gerekmektedir. Bu çerçevede gerçekte bir hizmet ilişkisinde çalışmadığı halde sigorta primi ödenmiş ve yalnızca kayden sigortalı olarak görünen bir

⁶⁹ <https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/Kanunlar/is-sagligi-ve-guvenligi-Kanunu-6331>

⁷⁰ Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri*, s.29.

⁷¹ Yusuf Güleşçi, *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü (5510 Sayılı SSGSSK ve 6331 Sayılı İSGK Karşılaştırmalı Olarak İnceleme)*, Sicil İş Hukuku D., S. 32, 2014, s.167.

⁷² Kadir Arıcı, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, 2. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2022, s.338.

⁷³ Kenan Tunçomağ / Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018, s.265.

kişinin kazaya uğraması durumunda, iş kazasının mevcut olduğundan bahsedilemeyecektir.⁷⁴ Yargıtay, vefat eden işçinin lehine murisleri tarafından açılan iş kazasının tespiti davasında kabule yönelik yerel mahkeme kararını, işçinin hizmet sözleşmesi ile değil eser sözleşmesi ile çalıştığı ve bu surette 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı statüsü taşımadığından bahisle bozmuştur: *“06.04.2005 tarihinde değirmenin tamiri esnasında, davacı murisinin kıyafetinin değirmen miline takılması sonucu, milin çalışır vaziyette olmasından dolayı yaralanarak vefatı şeklinde sonuçlanan olayda, yukarıda belirtilen mevzuat hükümleri kapsamında, iş kazası unsurlarının gerçekleşmediği, konuya ilişkin düzenlenen kurum denetmen raporunda da olayın iş kazası olduğuna dair bir tespitin yapılamadığı, bu bağlamda davaya konu iddia olunan kaza olayının gerçekleştiği tarihte, davacı murisi ile davalıların miras bırakanları ... ve ... arasındaki ilişkide hizmet akdinin belirleyici özelliği olan zaman ve bağımlılık unsurları mevcut olmadığından, davacı murisinin sigortalı olmadığı, bu kapsamda mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 2 nci maddesi gereği yasal şartların oluşmaması nedeni ile iddia olunan kaza olayının iş kazası olarak değerlendirilmesinin mümkün bulunmadığı anlaşıldığından, Mahkemece yukarıda belirtilen açıklamalar ışığında, 5510 sayılı Kanun'un 13 üncü maddesi şartlarının gerçekleşmediği gözetilerek, davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde davanın kabulüne karar verilmesi isabetsiz bulunmuştur.”⁷⁵*

Öte yandan elliden az işçinin çalıştığı tarım ve orman işleri, İş Kanunu kapsamına dahil olmamasına rağmen bu işlerde sürekli çalışan tarım işçileri 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılmaktadır. Bu nedenle, bu kişilerin uğradığı kazalar da iş kazası olarak kabul edilmektedir.⁷⁶

B. Kazanın Gerçekleşmesi

5510 sayılı Kanun m.13/1'de bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için kazanın hangi koşullarda meydana gelmesi gerektiği beş bent halinde düzenlenmiştir. Dolayısıyla 5510

⁷⁴ Serkan Bingöl, **İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortalarında İşverenin Sorumluluğu**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul 2020, s.10.

⁷⁵ Yarg. 10. HD., 20.03.2024, E. 2024/1709, K. 2024/2987. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

⁷⁶ Bingöl, **İşverenin Sorumluluğu**, s.11.

sayılı Kanun gereğince bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için maddede sayılan bu beş durumundan herhangi birisinin meydana gelmesi yeterli olacaktır.⁷⁷

1. Sigortalının İş Yerinde Bulunduğu Sırada Meydana Gelen İş Kazası

5510 sayılı Kanun m.13/1-a gereğince, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada uğradığı kazalar iş kazası sayılmaktadır. 5510 sayılı Kanun m.11'de işyeri kavramı sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlarla birlikte işlerini yaptıkları yerler olarak tanımlanmıştır. Bu kapsamda işyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler - dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler- ile araçlar da işyerinden sayılmıştır.⁷⁸ Sigortalıyı zarara uğratan bir olayın iş kazası olarak kabul edilmesi için bu olayın işyerinde veya işyeri sayılan yerlerde gerçekleşmesi yeterli görülmektedir.⁷⁹ Buralarda meydana gelen kazanın işle ilgili veya mesai saatleri⁸⁰ içerisinde olması mutlak şart değildir. Şu halde; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada avluda koşarken düşmesi sonucu bedensel zarar görmesi veya yemekhanede kavga etmesi nedeniyle yaralanması, dinlenme yerinde herhangi bir şahıs tarafından tabanca ile vurulması ya da işyeri sınırları içerisinde bulunan havuz gibi yerlerde boğulma sonucu ölüm durumları iş kazası olarak kabul edilmektedir.⁸¹

⁷⁷ “Gerek uygulama ve gerek doktrinde açıkça kabul edildiği ve madde metninden de anlaşıldığı üzere bu maddede sayılan haller örnekleme niteliğinde değil, sınırlayıcı niteliktedir. Bu hallerden birine girmeyen sigorta olayı iş kazası sayılamaz. Sayılan bu hallerin birlikte gerçekleşme koşulu bulunmayıp, herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir. Eş söyleyişle, iş kazası hukuksal nitelikte bir olay olup, bu olayın yukarıda açıklanan yasa maddesinde sınırlandırılan ve belirtilen hallerden herhangi birinin oluşmasıyla ortaya çıkması gerekir.” Yarg. 10. HD., 18.04.2022, E. 2022/1275, K. 2022/5806; Yarg. 10. HD., 23.12.2019, E. 2018/1292 K. 2019/10164; Yarg. 10. HD., 18.11.2021 E. 2021/7571, K. 2021/14457. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

⁷⁸ Ahmet Özcan, **Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazaları ile İlgili Tarafların Sorumlulukları ve İş Kazalarının İşletmeler Üzerindeki Etkileri**, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Konya 2017, s.11.

⁷⁹ “Olayın iş kazası sayılması için kazanın sadece iş yeri koşullarından veya işverenin iş güvenliği önlemlerini almamasından meydana gelmesi gerekmez. Kazanın iş yerinde ve dolayısıyla işçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada meydana gelmesi yeterlidir. İş yeri ile ilgisi bulunmayan 3. kişilerin kasti veya taksirli eylemi, yıldırım düşmesi, deprem gibi doğa olaylarının neden olduğu kaza da iş kazasıdır.” Yarg. 21. HD., 02.11.2015, E. 2015/14827, K. 2015/19327. (<https://legalbank.net>)

⁸⁰ “... davacının elinde meydana gelen kırık sebebiyle ameliyat olmasına rağmen davalı işveren tarafından işe giriş bildirgesinin verilmesi ve hastanede yatış yapmasına rağmen aynı gün sigorta girişinin bulunması ve somut olayla uyumlu hastane kayıtları birlikte değerlendirildiğinde olayın mesai saatleri içinde gerçekleştiği anlaşılmakla Mahkemece verilen davanın kabulüne ilişkin karar yerinde olduğu kanaatine varılarak...” Yarg. 10. HD., 21.11.2024, E. 2024/9965 K. 2024/11444. (<https://www.dejure.ai>)

⁸¹ Memduh Yelekcı, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara 1991, s.136.

Yargıtay bir kararında, sigortalının fabrikada genel bakım yapılması nedeniyle ustabaşına yardımcı olması için görevlendirildiği soğutma bölümünde bakım işinde çalışırken oksijen borusunun patlaması sonucu gazdan etkilenmesi ve devam eden süreçte evinde kalp krizi geçirerek ölmesini, sürecin iş yerinde başladığını kabul ederek iş kazası olarak nitelendirmiştir.⁸²

2. İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle Meydana Gelen İş Kazası

5510 sayılı Kanun m.13/1-b, gereğince, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelen ve sigortalıyı hemen ya d sonradan bedenen veya ruhen engelli hale getiren olay iş kazasıdır. Maddenin lafzına göre; işyeri dışında sigortalının uğradığı kazanın iş kazası sayılabilmesi için işverence işyeri dışında yürütülmekte olan bir iş nedeniyle görevlendirilmiş olması gerekmekte olup bunun dışında kazaya sebebiyet veren durumun hangi nedenden doğduğu önemli değildir.⁸³ Şu halde kombi tamiri işinde çalışan sigortalının tamir için gittiği evde düşerek bacağını kırması, tarlada çalışan sigortalının traktörden düşerek yaralanması, mobilya imalatı işi yapan sigortalının montaj için işyeri dışında gittiği adreste ayağına mobilya parçalarından birinin düşmesi sonucu yaralanması durumları iş kazası olarak kabul edilmektedir.⁸⁴

Yargıtay, mesai saatleri içerisinde siyasi parti mitingine katılan sigortalının geçirdiği kazayı iş kazası olarak nitelendiren yerel mahkeme kararını, işveren tarafından herhangi bir talimat verildiğine dair belge ve kanıt olmadığı gerekçesiyle bozmuştur.⁸⁵

⁸² “..paketleme bölümü işçisi müteveffa ... 'nin o gece fabrikada genel bakım yapılması nedeniyle ustabaşı ...'e yardımcı olarak verildiği, ...'in soğutma bölümünde bakım işinde çalışırken oksijen borusunun patlaması sonucu gazdan etkilenerek bayıldığı, sonrasında ayıldığı ve bundan sonra fiziki olarak herhangi bir rahatsızlığı olmadan 08.00 servisi ile her zamanki gibi evine bırakıldığı, 29/09/2002 günü yine 24.00 - 08.00 vardiyasında çalışmaya başladığı, saat 03.00 sıralarında bütün işçilerle birlikte yemekte domates, peynir, zeytin, haşlama yumurta yediği, 07.30 sıralarında... 'nin lavaboda istişfar ederken görüldüğü, durumun ustabaşı ...'e bildirildiği, ...'in... 'nin yanına gittiği ve ne olduğunu sorması üzerine. .. 'nin sürekli kusuyorum ağzıma zeytin tadı geliyor midemi üşüttüm dediği, mesai bitimine kadar vardiyada istirahat ettiği, 08.00 servisi ile evine bırakıldığı, annesine rahatsız olduğunu kahvaltı yapmayacağını söyleyerek odasında istirahata çekildiği, aynı gün 17.00 sıralarında yatağında ölü olarak bulunduğu,... 'nin 01/09/2000-28/09/2002 tarihleri arasında davalı şirkete ait işyerinden hizmet bildiriminin yapıldığı, otopsi raporunda ... 'nin ölümünün patolojik beyin kanaması sonucunda meydana geldiğinin.. davacı murisinin baş ağrısı, mide bulantısı ve kusma şikayetlerinin ölümüne yol açan beyin kanamasının bulguları olabileceği ve sürecin iş yerinde başladığının kabulü gerektiği belirtildiğinden..” Yarg. 21. HD., 14.01.2019, E. 2018/7249, K. 2019/48. (<https://www.lexpera.com.tr>)

⁸³ Narter, **Sorumluluk**, s.31.

⁸⁴ Özcan, **Sorumluluklar ve Etkiler**, s.22-24.

⁸⁵ Yarg. 21. HD., 07.05.2012, E. 2011/10571, K. 2012/7530. (<https://www.lexpera.com.tr>)

Yargıtay bir diğer kararında, iş sebebiyle yurt dışı seyahatine çıkan ve bu seyahatte domuz gribi olup vefat eden işçinin ölümünü iş kazası olarak değerlendirmiştir: “*Davacı murisinin, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle Ukrayna’ya yapılan sefer sırasında bulaştığı yukarıda belirtilen rapor kapsamından anlaşılan H1N1 virüsüne bağlı olarak, daha sonra meydana gelen ölümünün iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği açıktır. O halde, davacı ve davalı Kurum vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.*”⁸⁶

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, su dağıtım firmasında çalışan elemanın teslim ettiği su bedelini almak üzere gittiği bir iş merkezinde asansör boşluğuna düşerek hayatını yitirmesini iş kazası olarak değerlendirmiştir: “*Davalı işveren Erikli Şirketinde su dağıtıcısı olarak çalışan davacıların murisi Önder Ateş’in 10.3.2000 günü Mega Center’da 4.katta bulunan dava dışı Şekerli Mamul Sanayiciler Derneğine bir gün önce götürdüğü su bedelini tahsil etmek için gittiği ve dönüşte bozuk olan asansörün katta olmamasına rağmen kapısının açılması sonucu, asansöre binmek istemesi üzerine asansör boşluğuna düşmesi nedeniyle ölümün gerçekleştiği dosya içeriğindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Yerel Mahkeme ile Özel Daire arasında, gerçekleşen bu ölüm olayının 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 11.maddesine göre bir iş kazası olduğu konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır.*”⁸⁷

a. Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Sigortalının, Görevli Olarak İşyeri Dışında Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Meydana Gelen İş Kazası

5510 sayılı Kanun m.13/1-c gereğince, işveren tarafından görevli olarak başka bir yere gönderilen işçinin asıl işi yapmadığı bu zaman diliminde uğradığı kaza iş kazasıdır. İşveren, sigortalıyı işyeri dışında bir görev ifa etmekle yükümlü tutabilir. Bu görev yeri aynı veya başka bir ilde olabileceği gibi yabancı bir ülkede de olabilir. Nitekim 5510 sayılı Kanun’un 10. maddesinde, “*4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalıların işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri, (c) bendinde sayılan sigortalıların mevzuatlarında belirtilen usûle uygun olarak yurt dışına gönderilmeleri veya (b) bendinde sayılanların sigortalılığa esas çalışması nedeniyle yurt*

⁸⁶ Yarg. 21. HD., 15.04.2019, E. 2018/5018, K. 2019/2931. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

⁸⁷ Yarg. HGK., 03.02.2010, E. 2010/2136, K. 2010/67. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

dışında bulunmaları halinde, bu görevleri yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri devam eder” şeklinde düzenleme de mevcuttur. Bu madde ile geçici görevle yurt dışına gönderilen sigortalıların görevlerini yaptıkları sürece hak ve yükümlülüklerinin devam edeceği belirtilmiştir.⁸⁸ Şu halde işçi yurt içi veya yurt dışında bir yere gönderilirken henüz işin yapılacağı yere varmadan veya gittiği yerde iş arası dinlenirken veya mesai saatleri içerisinde olmayan zaman diliminde kazaya uğrarsa bu kaza da iş kazası olarak nitelendirilecektir.⁸⁹

Kanun maddesinde geçen “sigortalının asıl işini yapmaksızın geçen zaman diliminde” ifadesi ile ne anlaşılması gerektiği Yargıtay tarafından açıklığa kavuşturulmuş olup sigortalının görevli olarak gönderildiği yerde gezme ve dinlenme saatleri ya da özel işlerini gördüğü zamanların bu kapsamda olduğu belirtilmiştir.⁹⁰ Ancak bu noktada yapılan eylemlerin normal yaşantı çerçevesinde ve hoşgörü ile karşılanabilecek bir zaman süreci içerisinde meydana gelmesi gerektiği belirtilmektedir. Gerçekten de sigortalı boş zamanlarını normal bir yaşantı içinde geçirmek zorunda olup haklı bir neden olmadıkça rizikoyu artırmamalıdır. Örneğin; işveren tarafından malzeme almak için görevlendirilen sigortalının alışveriş sonrasında dönerken babasına ait işyerinde çay içmek için oturduğu sırada silahlı saldırı sonucu ölmesi hali hoşgörü sınırları içerisinde kabul edilebilecek zaman dilimi içerisinde gerçekleştiği için iş kazası sayılmışken,⁹¹ sigortalının herhangi bir görevlendirme olmaksızın mülkiyeti şirkete ait ve işverenin oğlunun sevk ve idaresinde olan araçla gezmek amaçlı Çorum’a gitmesi ve burada eğlendikten sonra aşırı alkollü şekilde Samsun’a gidilirken yapılan kaza sonucu yaralanması, özel amaçlı eğlence

⁸⁸ “Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile somut uyuşmazlıkta, dosya kapsamına göre davacı vekilinin, davalı işverenin yurt dışındaki iş yerinde çalışan müvekkilinin inşaatla dış cephe sıvası çekerken 10.01.2006 tarihinde iş kazası geçirdiğini iddia ettiği... Mahkeme kararının gerekçesinde davalı şirketin Irak-...’de bulunan 1008 adet konut inşaat işini üstlendiği ve davacının bu işyerinde inşaat boya işçisi olduğu, bu esnada iş kazası geçirdiği ifadelerine yer verildiği; Ticaret Sicil Gazetesine göre davalı şirketin Türkiye’de yerleşim yeri ve adresinin bulunduğu, neticede Yargıtay incelemesinden geçerek kesinleşen hizmet tespiti dosyası, mevcut evrak ve tanık ifadeleri ile davacı iddialarının kanıtlandığı anlaşılmakla, davanın kabulüne dair mahkeme kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu sonucuna varılmış...” Yarg. 10. HD., 28.03.2024, E. 2024/2067 K. 2024/3454. (<https://www.dejure.ai>)

⁸⁹ İbrahim Aydın, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2021, s.73.

⁹⁰ Yarg. 10. HD., 02.06.1983, E. 1983/2061, K. 1983/3002. (<https://legalbank.net>)

⁹¹ Yarg. HGK., 05.06.1996, E. 1996/10228, K. 1996/454. (<https://legalbank.net>)

ve seyahatler sonucu meydana gelen olay olması sebebiyle iş kazası olarak nitelendirmemiştir.⁹²

Yargıtay, sigortalının asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen kazanın iş kazası olup olmadığını değerlendirirken “hayatın olağan akışı” kriterine de dayanmaktadır. Örneğin; sigortalının şantiyede işçi olarak çalışmakta iken, güvenlik şefinin şahsi ev eşyalarını şantiye dışında taşıdığı sırada ev eşyasının gözüne çarpması sonucunda meydana gelen kazayı iş kazası olarak değerlendiren yerel mahkeme kararını “ev eşyalarının taşınması işi için işverenin görevlendirme yapmasının hayatın olağan akışına uygun olmadığı” gerekçesiyle bozmuştur.⁹³ Bir diğer örnek ise; aynı işyerinde çalışan erkek ve kadın sigortalının, erkeğin sevk ve idaresinde olan motorda iş çıkışı geçirdikleri kazayı “evli bir kadının servis hizmeti olan işyerinde, diğer ulaşım araçlarını tercih etmemesi ve motorsikletle evine bırakılmasının hayatın olağan akışına uygun olmadığı” gerekçesiyle iş kazası olarak değerlendirmemiştir.⁹⁴

Yargıtay bir diğer kararında, davacı şoförün işverene ait kamyonla Balıkesir’e mal taşırken yolda aracı park edip şoför mahallinde içki alemi yaptığı sırada aynı araçta muavinlik yapan çocuğa sarkıntılık yapması üzerine muavin tarafından yaralanması ve % 89 oranında iş göremez hale gelmesi durumunu iş kazası olarak değerlendirmeyen yerel mahkeme kararını, “Yasa koyucunun amacı, olayın vuku bulduğu yer ve zaman ile davacının davranışı hep birlikte değerlendirildiğinde, davalıların sorumluluk koşullarının gerçekleştiğinden söz edilemez. Bu nedenlerle mahkemenin, bu olayı bir iş

⁹² Yarg. 21. HD., 29.04.2002, E. 2002/2036, K. 2002/3525. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

⁹³ “Kaza 23.02.2018 tarihinde, davacı, davalı şirkete ait şantiyede işçi olarak çalışmakta iken, şantiyede güvenlik şefi olarak çalışan ...’ın şahsi ev eşyalarını şantiye dışında taşıdığı sırada ev eşyasının gözüne çarpması sonucunda meydana gelmiştir. Davacı aynı gün hastaneye müracaat etmiş ve sağ gözünden operasyon geçirerek 01.03.2018’de taburcu olmuş ancak hastanede iş kazası geçirdiğini beyan etmemiş, tedavi evraklarına göre davacının daha önce de sağ gözünden operasyon geçirdiği anlaşılmış, 12.04.2018 tarihinde kuruma müracaat ederek 03.03.2018’de şirkete ait şantiyede iş kazası geçirdiğini beyan etmiştir. Kollukta ve mahkemede bilgi ve görgülerine başvurulmuş diğer çalışanlar ise çelişkili beyanlarda bulunmuşlardır. Evini taşıtan ... emniyette vermiş olduğu ifadede işyerinde sorumlu pozisyonunda bulunan ... ve ...’ın işçileri kendisine verdiğini beyan etmiş, bozma üzerine bu kişilerden ... ve ... tanık olarak dinlenmiş, ... aranan şahıslardan olduğundan dinlenememiş ve davanın kabulüne, kazanın iş kazası olduğunun tespitine karar verilmiştir. İlk Derece ve Bölge Adliye Mahkemesi tarafından toplanan delillerden, davacının davalı işveren tarafından görevlendirildiğine yönelik davacı beyanından başka delil bulunmadığı, olayın hemen akabinde işten çıkışı verilen ...’ın ev eşyalarının taşınması işi için işverenin görevlendirme yapmasının hayatın olağan akışına uygun olmadığı, görevlendirme yapılmış olsa dahi kolтуğun göze çarpması şeklindeki kazanın sübutuna dair bir delil bulunmadığı anlaşılmakla, davanın reddi yerine kabulü bozmayı gerektirmiştir.” Yarg. 10. HD., 20.06.2022, E. 2022/6558, K. 2022/9433. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

⁹⁴ Yarg. 21. HD., 12.07.2011, E. 2010/14098, K. 2011/6281. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

*kazası olarak görmeyen direnme kararı usul ve yasaya uygun bulunduğundan onanmalıdır.” gerekçesiyle onamıştır.*⁹⁵

b. Emziren Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermesi İçin Ayrılan Zamanlarda Meydana Gelen İş Kazası

5510 sayılı Kanun m.13/1-d gereğince, emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermesi için ayrılan zamanlarda meydana gelen olaylar iş kazasıdır. İş Kanunu m.74/8 gereğince kadın işçilere, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmek için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Kadın işçi süt iznini hangi zaman dilimi içerisinde ve kaç bölere kullanacağına kendisi karar verebilecektir.⁹⁶ Bu zaman dilimi içerisinde kadın işçinin maruz kalacağı kaza da iş kazası sayılacaktır.

Süt vermek için ayrılan zamanlarda uğranılan zararlandırııcı olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi, süt veren kadının işverenle olan iş ilişkisi dolayısıyladır.⁹⁷ Bu nedenle olayın iş kazası olarak kabulü için, kazanın süt verme için ayrılan zaman dilimi içinde meydana gelmesi yeterli bir sebep olacaktır.⁹⁸ İşçi süt vermek için ayrılan bu zaman dilimini istediği gibi değerlendirebilir. Önemli olan belirtilen zaman diliminde gerçekleştirilen eylemlerin hayatın olağan akışı içerisinde ve süt verme amacı taşıyan bir kişiden beklenen davranışlara uygun olmasıdır.⁹⁹

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, süt izni süresi içerisinde işyerine gelmek üzereyken motorlu trafik kazasına uğraması sonucu vefat eden sigortalının geçirdiği kazayı iş kazası olarak nitelendirmiştir: “*Nitekim sigorta olayı iş kazası niteliğindedir. Çünkü sigortalı emzikli bir kadındır. Toplu sözleşmenin 64. maddesi uygulanarak kendisine, saat 7-9 arasında kullanılmak üzere, işveren tarafından 2 saat emzirme (süt izni) verilmiş bulunan sigortalı bu izin süresi içerisinde saat 8:30 sırasında işyerine gelmek üzere yolda karşıdan karşıya geçerken davalının kullandığı motorlu taşıtın çarpması sonucu vefat etmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu’nun 62/d maddesine göre, (Yeni 4857/m.66-1-e) “emzikli*

⁹⁵ Yarg. HGK., 15.04.1987, E. 1986/10644, K. 1987/330. (<https://legalbank.net>)

⁹⁶ Lütfi İncirlioğlu, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çalışan ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları**, 3. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2021, s.98.

⁹⁷ Halit Yılmaz, **Süt Verme için Ayrılan Zamanlarda Meydana Gelen İş Kazası**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku D., C. 18, S. 72, Aralık 2021, s.1554 vd.

⁹⁸ Ebru Pakin Akın, **Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s.38.

⁹⁹ Asiye Şahin Emir, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Anahık**, Adalet Yayınevi, İstanbul 2019, s.350.

kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için belirlenen süreler” iş süresinden sayılır ve iş süresinden sayılan zaman içerisinde işyerine gelirken uğranılan kaza da iş kazasıdır.”¹⁰⁰

c. Sigortalının İşveren Tarafından Sağlanan Bir Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş ve Geliş Sırasında Meydana Gelen İş Kazası

5510 sayılı Kanun m.13/1-e gereğince, sigortalın işverence sağlanan bir taşıtlı işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen kazalar da iş kazası sayılmaktadır. Bu bent kapsamında bir iş kazasının varlığından söz edebilmek için 2 koşulun kümülatif olarak bulunması gerekmektedir. İlk olarak işverence sağlanmış bir taşıtlı varlığı gerekmektedir.¹⁰¹ 5510 sayılı Kanun’da yer alan bu düzenlemede, 506 sayılı Kanun’da¹⁰² yer alan “toplu taşıt” ifadesine yer verilmemiştir.¹⁰³ Dolayısıyla sigortalının işveren tarafından sağlanan toplu taşıt ile olduğu kadar, kendisine tahsis edilen hususi araç ile bireysel olarak işe gidip gelmesi sırasında uğradığı kaza da iş kazası sayılmaktadır.¹⁰⁴ Nitekim Yargıtay da bu görüşte olup sigortalıya tahsis edilen özel araç ile sigortalının diğer işçileri işe götürürken kaza geçirip ölmesi şeklinde meydana gelen olayı, “*işverenin işe getirilip götürülenlere güvence sağladığı toplu ve münferit taşımalar arasında bir ayırım gözetilemeyeceği, böyle bir ayırımın sosyal güvenlik ilkelerine ters düşeceği, münferit taşımaların adalete uygun olmayacağı, çoğun içinde azın da bulunacağı*” gerekçeleriyle iş kazası olarak değerlendirmiştir.¹⁰⁵

¹⁰⁰ Yarg. HGK., 10.06.1983, E. 1983/328, K. 1983/652. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

¹⁰¹ Ömer Ekmekçi / Ayşe Köme Akpulat / Ayşe Ledün Akdeniz, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022, s.199.

¹⁰² RG., 29.07.1964, S. 11766.

¹⁰³ Narter, **Sorumluluk**, s.34. Yargıtay 506 sayılı Kanun Döneminde hususi tahsis edilen araçlarda meydana gelen kazaların da iş kazası olduğu görüşünde idi: “... sigortalının, işyerinin hem yazarı, hem de genel koordinatörü olmasına ve tanık beyanıyla anlaşılan çalışma düzenine göre, belli mesai saatlerine bağlı olmayıp, işine erken başlayıp geç saatlere kadar çalıştığı, işin ve görevin niteliği itibarıyla kendisine topluca işyerine getirip götürme kuralı uygulanamayacağından, işverence, özel bir araç tahsis edilmesine ve bu araçla, evinden işyerine gidip gelmesine ve olay günü de evinden çıkıp işyeri olan ... Gazetesi’ne gitmek üzere bu araca binip hareket etmek üzere iken teröristlerin silahlı saldırısı sonucu şoförüyle birlikte ölmesine, 506 sayılı Kanunun 11/A-e maddesindeki amacın, sigortalı işverenin aracıyla işe getirilip götürülürken uğradığı olayları iş kazası saymak olmasına, Kanun koyucunun işverenin aracıyla işe getirilip götürülenlere güvence sağlamayı düşünmesine, bu konuda toplu ve münferit taşımalar arasında bir ayırım gözetilemeyeceğine ve böyle bir ayırımın Kanun koyucunun amacı ve sosyal güvenlik ilkelerine ters düşeceğine, toplu taşımaya güvence sağlanırken, münferit taşımaları dışlamanın lojik olmayacağı gibi, çoğun içinde azın da bulunacağı kuralıyla da bağdaşmayacağına ve bu düşüncelerle toplu sözcüğünün münferit taşımaları da kapsadığının kabulü gerekmesine göre...” Yarg. 10. HD., 19.06.1992, E. 1991/58, K. 1992/6893. Aynı Yönde: Yarg. 10. HD., 03.02.1986, E. 1985/6312, K. 1986/462; Yarg. 21. HD., 19.12.2005, E. 2005/8627, K. 2005/13370. (<https://legalbank.net>)

¹⁰⁴ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.295.

¹⁰⁵ Yarg. 21. HD., 11.11.2002, E. 2002/8371, K. 2002/9438. (<https://legalbank.net>)

Yargıtay 2023 yılında vermiş olduğu kararında, sigortalının kullandığı araç ile davalı şirketin merkez deposuna toplantı amacıyla gidip toplantı sonrası aynı gün akşam saatlerinde yine aynı araçla meydana gelen kazayı iş kazası olarak değerlendirmiştir: *“Davacı ile birlikte aynı araçta bulunan kimselerin kazanın meydana geldiği tarihte ... bölgesindeki tüm mağaza sorumlularını kapsayan toplantının olduğu, davacının da içinde olduğu çalışanların bu toplantıya kazaya karışan araç ile gelinmesinin davalı tarafça istendiği, aracın yol masraflarının ödeneceğinin davalı tarafça davacı da dahil araçta bulunan kişilere bildirildiği, toplantının sona ermesi üzerine şubelerine dönmek üzere mesai saatleri içerisinde yola çıktıkları ve kazanın meydana geldiği, davalı şirketin talimatlarının yerine getirilmesi neticesinde meydana gelen kaza ile zarar arasında nedensellik bağının olduğu, 5510 sayılı Kanun'un 11 inci maddesine göre \"araçların\" da işyeri sayıldığı, davacının kullandığı araç her ne kadar özel araç olsa da davalı şirketçe çalışanların toplantıya gelebilmesi için bir aracın tahsis edilmediği, kaldı ki davacının yaptığı masrafların karşılanacağını belirttiği, bu haliyle davacının aracının davalı işverence sağlandığı anlaşılmakla dava konusu olayın 5510 sayılı Kanun'un 13/e bendi gereğince iş kazası niteliğinde olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.”¹⁰⁶*

Taşımanın yapılması amacıyla sağlanan taşıtın mülkiyetinin işverene ait olması gerekmemektedir. Zilyetlik bakımından ise doktrinde görüş ayrılığı söz konusudur. Araçta geçirilen kazanın iş kazası sayılması için bir görüşe göre; aracın işverenin zilyetliği altında bulunması gerekmektedir.¹⁰⁷ Bir diğer görüşe göre; araçta geçirilen kazanın iş kazası sayılması için işverence sağlanan taşıt ile işe gidiş geliş sırasında kazanın geçirilmesi yeterli olup taşıtın işverence kiralanmış olması yahut işverenin kendi işçileriyle bu taşımayı yapması, taşıtın işverenin zilyetliği altında bulunması

¹⁰⁶ Yarg. 10. HD., 06.03.2023, E. 2023/987, K. 2023/1987. (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>)

¹⁰⁷ Ali Güzel / Ali Rıza Okur / Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 19. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021, s.390; “Yapılacak iş dava konusu kazanın yapıldığı ... plakalı aracın işveren tarafından sağlanan bir taşıt olup olmadığını, yakıtının veya yakıt masrafının işveren tarafından sağlanıp sağlanmadığını araştırmak, işveren tarafından sağlanan taşıt olduğu tespit edildiği taktirde yasaya uygun olarak iş kazası olacağını dikkate alarak sonuca gitmekten ibarettir.” Yarg. 21. HD., 23.12.2019, E. 2019/3698, K. 2019/7972. (<https://legalbank.net>)

gerekmemektedir.¹⁰⁸ Bu görüşe göre; sigortalı işçinin alt işverence işe getirilip götürüldüğü esnada geçirdiği kazalar da iş kazasıdır.¹⁰⁹

İşverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında ifadesindeki gidiş geliş ibaresinin, salt servis aracında geçen ve taşıta biniş ve iniş arasındaki süreyi mi kapsadığı konusunda görüş birliği mevcut değildir. Bir görüşe göre; sigortalının maruz kaldığı kazanın taşıma işi başlamadan önce veya taşıma işi bittikten sonra meydana gelmesi durumunda iş kazasından söz edilemeyecektir.¹¹⁰ Yargıtay bu görüşün aksine 1996 yılında vermiş olduğu kararında, sigortalının servis aracı beklerken uğradığı kazayı iş kazası saymış, maddede geçen “gidiş geliş sırasında” şeklinde ifade edilen zaman diliminin, sigortalının belirlenen yerde servis aracını beklerken geçen süreyi de kapsadığını belirtmiştir: “Somut olayda, sigortalı servis aracına binmek üzere işveren tarafından belirlenen yerde beklediği sırada ruhca arızaya maruz kaldığı açıktır. Hal böyle olunca ve özellikle zararlandırıcı sigorta olayının, yukarıda sözü geçen maddenin (e) bendinde vurgulandığı üzere sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülmesi sırasında, başka bir anlatımla, servis aracına binmek üzere işveren tarafından belirlenen yerde beklediği sırada oluştuğuna göre, sigorta olayının iş kazası sayılması gerektiği hukuksal gerçeği ortadadır. Zira, (e) bendinde “götürülmesi sırasında” sözcüklerinin sigortalıların işveren tarafından belirlenen yerde servis aracına binmek üzere toplu olarak bulundukları hazırlık dönemini de kapsadığı söz götürmez. Öte yandan, “götürme sırasında” sözcüklerinin salt-servis aracında geçen süreyi değil, servis aracına binmeden önceki süreyi de kapsadığı biçiminde yorumlamak, sosyal güvenlik hukukunun ilkelerine de uygun düşeceği tartışmasızdır.”¹¹¹ Doktrinden Sümer ise, Yargıtay’ın vermiş olduğu bu kararı eleştirmiştir. Sümer’e göre; yargı organlarının açık kanun hükmünü göz ardı ederek, kanun koyucunun amacını belirlemeye çalışması ve bu amaç doğrultusunda hüküm vermesi mümkün değildir. Sümer’e göre; kararda bahsedilen hükümde kanun koyucu açıkça taşıt ile götürülüp getirilme esnasında meydana gelen kazaları iş kazası olarak

¹⁰⁸ Ekmekçi / Köme - Akpulat / Akdeniz, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.199.

¹⁰⁹ Sevil Doğan, **Sosyal Güvenlik Hukukunda Sigortalının İşe Gidiş Geliş Sırasında Geçirdiği Kazalar**, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., C. 11, S. 1, Haziran 2024, s.139.

¹¹⁰ Ekmekçi / Köme - Akpulat / Akdeniz, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.202.

¹¹¹ Yarg. 21. HD., 14.05.1996, E. 1996/2674, K. 1996/2738. (<https://legalbank.net>)

kabul etmiş olup hükümde yoruma açık bir boşluk yoktur. Buna rağmen yapılan yorumla mevcut hukuk kuralını zorlamak suretiyle ulaşılan sonuç hukuka aykırıdır.¹¹²

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2020 yılında vermiş olduğu kararında ise konuya illiyet bağı yönünden yaklaşmış, illiyet bağıni kesen nedenlerin bütün sorumluluk hâlleri için geçerli olduğunu belirtmiş, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda iş kazası yönünden illiyet bağının belirlenmesinde işverenin organizasyon alanı içinde kalma kriterine değinmiştir: *“Somut olayda; müteveffanın 12.12.2012 tarihinde baraj inşaatı işinden işveren tarafından sağlanan servis ile evine dönerken servis aracının arızalanması neticesinde araçtan indiği ve yanında bulunan bir kısım iş arkadaşlarıyla para çekmek amacıyla ilçe merkezinde bulunan bankamatiğe kadar yürüme kararı verdikleri ve servisin arızalandığı noktadan uzaklaştıkları anda trafik kazası yaşandığı konusunda şüphe bulunmamaktadır. Bu durumda sigortalının işverenin yeni servis göndereceğini bildirmesine rağmen kendi iradesi ile işverenin hakimiyet alanı olarak kabul edilen servis noktasından ayrıldığı ve para çekmek amacıyla yürürken trafik kazasının yaşandığı hususları değerlendirildiğinde, yaşanan trafik kazasının iş kazası olarak kabul edilmesi usul ve yasaya uygun değildir. Netice itibariyle para çekmek amacıyla yolda yürüyen sigortalının yaşadığı kaza işverenin organizasyon alanı içinde kalmamakla birlikte, işin yürütümü ile ilgili olmadığı gibi sigortalının yaptığı işle de bağdaşmamaktadır.”*

Kararın karşı oyunda ise, *“Ölen sigortalının ölüm olayı işe geliş ve gidiş sırasındaki zamanda, kısaca işverenin gözetme borcunun devam ettiği yer içinde meydana gelmiştir. Araç arızalanmasa idi işçi evine kadar bırakılacaktı. İşveren aracının arızalanması, uygun illiyet bağı kapsamında da değerlendirilebilir. Ölen işçinin kaza yapan araç nedeni ile gönderilecek aracı beklemeden ayrılması davranışı, onun kusurunu, dolayısı ile işverenin sorumluluğunu etkileyecektir. Bu durum iş kazası olgusunu ortadan kaldırmayacaktır.”* gerekçesiyle çoğunluk görüşüne katılmamıştır.¹¹³

¹¹² Haluk Hadi Sümer, **Sigortalının Servis Aracı Beklerken Uğradığı Kaza İş Kazası Mıdır? - Karar İncelemesi**, Çimento İşveren D., C. 11, S. 4, Temmuz 1997, s.12.

¹¹³ Yarg. HGK., 11.02.2020, E. 2019/389, K. 2020/120. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

C. Kazanın Bedensel veya Ruhsal Zarara Sebep Olması

Bir olayın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için, diğer koşullarla beraber meydana gelen kazanın sigortalıyı ruhen veya bedenen arıza veya zarara uğratması gerekmektedir. Nitekim 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde de bu durum, “..sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay..” şeklinde izah edilmiştir. Bedeni zarar geçici veya kalıcı iş göremezlik, ölüm olarak ortaya çıkabilirken; ruhi zarar ise sigortalının akıl hastalığı veya zayıflığına uğraması, sinir bozuklukları şeklinde ortaya çıkmaktadır.¹¹⁴ Ayrıca dış görünüşün farklılaşması, estetik ve güzelliğin azalması, tik rahatsızlığının oluşması veya cinsel iktidarın azalması¹¹⁵ gibi haller de vücut bütünlüğünün ihlali yani bedensel zarar kapsamında değerlendirilmektedir.¹¹⁶ Uğranılan zarar miktarının, en azından sosyal sigorta yardımlarını gerektirecek nitelikte olması gerekmekte olup bu ölçüde olmayan ve günlük iş hayatında sıklıkla karşılaşılan ufak tefek yaralanma ve sıyrıklar iş kazası olarak nitelendirilmeyecektir.¹¹⁷

Sigortalıya organ görevi ifa etmesi maksadıyla takılan protez ve cihazlarda meydana gelen zararların iş kazası kapsamında sayılıp sayılmayacağı ise doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre; bu tür zararlar normal hayat deneyimiyle bağdaşmadığı için iş kazası sayılmamaktadır.¹¹⁸ Bir diğer görüşe göre ise; vücut bütünlüğü kavramı geniş yorumlanmalı, bireyin uzvunu kaybetmesi sonucu yerine takılan şey o uzuv yerine geçtiği ve onun ayrılmaz parçası sayılacağı için bu zararlar da iş kazası olarak değerlendirilmelidir.¹¹⁹

¹¹⁴ Ali Nazım Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, 6. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023, s.356; Şevket Güney Bigat, **Beden Gücünün Azalmasından Kaynaklanan Tespit Davaları**, Zigana Yayıncılık, İstanbul 2008, s.57.

¹¹⁵ Yargıtay 2009 yılında verdiği bir kararında, sigortalının iş kazası sebebiyle geçirdiği travma sonucu üretra rüptürü olması ve bu nedenle cinsel hayatının olumsuz yönde etkileneceği değerlendirmesi yaparak uğranılan bedensel zarara karşılık hükmedilen manevi tazminatı onamıştır. Bkz. Yarg. 21. HD., 02.03.2010, E. 2009/7833, K. 2010/2215. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

¹¹⁶ Eren, **Sorumluluk**, s.8.

¹¹⁷ Narter, **Sorumluluk**, s.37

¹¹⁸ “Düz bir mantıkla bunların zarara uğramasını iş kazası saymak normal hayat deneyimiyle bağdaşmaz. Ancak “vücut tamlığı” kavramı geniş yorumlanırsa vücuda takılan suni organın onun ayrılmaz parçası halini aldığı ölçüde vücut tamlığı kavramına dahil olduğu ve bu nedenle iş kazasına konu olabilmesi gerekir.” Tuncay / Ekmekçi / Gülver, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s.388. Aynı Yönde: Güneren, **Tazminat Davaları**, s.413.

¹¹⁹ Ceren Sümer, **İş Kazasından Doğan Sorunlar**, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin 2015, s.31.

3. BÖLÜM: İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞU

I. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği ve Türleri

Hukuka aykırı bir fiil veya borç ilişkisi sonucu meydana gelen zararın tazmin yükümlülüğü sorumluluk olarak adlandırılmaktadır. Türk Hukuk sistemine göre; zarar veren kişi meydana gelen zararı tazmin etme yükümlülüğüne sahiptir. Doktrinde işverenin iş kazasından kaynaklanan hukuki sorumluluğunun niteliği konusunda farklı görüşler mevcut olup konu aşağıda ayrıntılı şekilde incelenmiştir.

A. Kusur Sorumluluğu

İşverenin iş kazasından kaynaklanan sorumluluğunun kusur sorumluluğu olduğunu ileri sürenler; kusursuz sorumluluğunun istisnai olup yasada ayrıca ve açıkça düzenlenmesi gerektiği ve fakat İSGK’de bu yönde özel bir hüküm bulunmadığı, bu nedenle TBK m.112 ve m.417 gereğince sorumluluğun kural olarak kusura dayalı olduğunu savunmaktadırlar.¹²⁰ Bu görüşe göre; kusur, sorumluluğun oluşumunda asli faktördür. Kusur sorumluluğu esasına göre; işverenin hukuki sorumluluğu ve bu kapsamda tazmin yükümlülüğünün varlığından söz edebilmek için zararı meydana getiren fiilde işverenin kusurunun bulunması gerekmektedir.¹²¹ İş sağlığı ve güvenliği önlemleri almayı ihmal eden ya da eksik alan işveren, sözleşmeye aykırı hareket etmiş sayılır ve işçi veya hak sahiplerinin zararını, kusursuzluğu ispatlanmadığı sürece tazmin etme yükümlülüğü

¹²⁰ Asım Kaya, **İş Kazasında İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu**, Türkiye Adalet Akademisi D., C. 5, S. 17, Nisan 2014, s.342; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, **İş Hukuku Dersleri**, s.418; Öner Eyrenci / Savaş Taşkent / Devrim Ulucan / Esra Baskan, **Bireysel İş Hukuku**, 11. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2024, s.411; Gaye Baycık, **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler**, Ankara Barosu D., S. 3, Mayıs 2013, s.108; “6098 sayılı TBK m.417’de işverenin iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Benzer doğrultusunda İSGK m.4 de işverenin işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğunu belirtmiştir. Anılan hükümler işverene çeşitli yükümlülükler getirmekte olup bu yükümlülüklerle aykırı davranması halinde sorumluluğu gündeme gelecektir. İş kazası ve meslek hastalığından dolayı işverenin kusursuz sorumluluk hükümlerine göre hukuki sorumluluğu bulunmuş olsaydı bahsi geçen hüküm ve yükümlülüklerin anlamı kalmayacaktı.” Solak, **İş Kazası**, s.17.

¹²¹ Oğuzman’a göre; kusura dayalı sorumluluk kural, kusursuz sorumluluk istisna olup kusursuz sorumluluk ilkesinin kabul edilebilmesi için kanunda bunun açıkça öngörülmüş olması gerekmektedir. Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İş Kanunu’nda kusursuz sorumluluk düzenlemesine ilişkin herhangi düzenleme bulunmamaktadır. Bkz. Mustafa Kemal Oğuzman, **İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi M., C. 34, S. 1-4, Temmuz 2011, s.337. Sümer’e göre; TBK m.71 önemli ölçüde tehlike arz eden işletmeler açısından öngörülen tehlike sorumluluğu ve TBK m.66 adam çalıştırmanın sorumluluğu hükümleri ayrık kalmak üzere işverenin sorumluluğu kusur sorumluluğu ilkesine dayanmakta olup sorumluluk hukukunda asıl olan kusur sorumluluğudur. Bkz. Haluk Hadi Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s.217.

altında olur.¹²² Sorumluluğun belirlenmesindeki ilke ise sorumluluğu gerektiren durumun kendine özgü niteliklerini dikkate almak ve araştırmayı bu özelliklere göre yürütmektir.¹²³

Oğuzman'a göre; kusursuz sorumluluk ilkesinin kabul edilebilmesi için kanunda bunun açıkça öngörülmüş olması gerekmektedir. Yazara göre; kusura dayalı sorumluluk kural, kusursuz sorumluluk istisnadır. İstisnaya dayalı bir sorumluluk için yasal dayanak olmalıdır. Ancak İSGK ile İK'de kusursuz sorumluluk düzenlemesine ilişkin herhangi düzenleme bulunmamaktadır.¹²⁴

Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca'ya göre; Türk Hukukunda kusur sorumluluğu asıl, kusursuz sorumluluğun ise istisnai olup kanunda açık bir hüküm olmadığı müddetçe kusursuz sorumluluğa gidilemeyecektir.¹²⁵

1. Kusurun Objektifleştirilmesi

Kusur sorumluluğunun sınırlarının belirlenmesinde Yargıtay'ın son dönemdeki kararlarında da vurguladığı kusurun objektifleştirilmesi yaklaşımı, uygulamada giderek daha fazla önem kazanan bir ölçüt haline gelmektedir. Hukuk düzeninin, kişiden makul bir şekilde beklediği özenin derecesinin objektif kriterlere dayalı olarak belirlenmesi gerekmektedir.¹²⁶ Kusurun objektifleştirilmesinde kişinin, kendisinden hukuk düzenince makul bir biçimde beklenen gerekli özeni gösterip göstermediği, o kişinin içinde bulunduğu zaman ve mekan şartları dikkate alınarak belirlenmektedir. Kişinin kusur durumu kendisi ile aynı yaşta, cinsiyette, meslekte ve fiziksel durumda olan normal ve orta zekalı bir bireyin göstereceği özen ile kıyaslanarak tayin edilmektedir.¹²⁷

“Objektif kusur” ile “objektifleştirilmiş kusur” birbirinden farklı kavramlardır. Objektif kusurda makul bir insan modeli belirlenir ve somut olay bu makul kişinin fiziksel, ahlaki ve mesleki özelliklerini dikkate alınarak değerlendirilir. Toplumun huzur ve güvenliği için bireylerin belirli asgari niteliklere sahip olması gerektiği kabul edilir; bu yüzden sağlam

¹²² Oğuzman, **İşverenin Sorumluluğu**, s.337-339.

¹²³ Yarg. 10. HD., 22.09.2011, E. 2010/4226, K. 2011/12281. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

¹²⁴ Oğuzman, **İşverenin Sorumluluğu**, s.337; Selahattin Sulhi Tekinay, **İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi**, İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları D., C. 2, S. 3, Haziran 2011, s.91.

¹²⁵ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, **İş Hukuku Dersleri**, s.418.

¹²⁶ Eren, **Sorumluluk**, s.111.

¹²⁷ Başak Baysal, **Zarar Görenin Kusuru**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2012, s.107; Yeşim Atamer, **Haksız Fiillerden Doğan Sorumluluğun Sınırlandırılması Özellikle Uygun Nedensellik Bağı ve Normun Koruma Amacı Kuramları**, Beta Yayıncılık, İstanbul 1996, s.31.

bir iş adamı veya iyi bir aile reisi model olarak alınır.¹²⁸ Objektifleştirilmiş kusurda ise somut olaydaki kişinin çevresine benzer özellikler taşıyan bir model alınarak, göstermesi gereken özen belirlenir. Bu bağlamda sübjektif ölçütlerle objektif değerlendirme yapılır ve kişinin tüm çabası ve ahlaki durumu göz önüne alındığında, modelin davranışından sapma varsa kusurlu kabul edilir.¹²⁹

İş kazaları bakımından değerlendirildiğinde kusurun objektifleştirilmesiyle birlikte her işverenden aynı davranışı göstermesi beklenmemektedir. Bunun yerine benzer koşullar altında bulunan işverenlerden aynı türde davranışlar beklenir. Bu çerçevede farklı risk gruplarında yer alan işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki sorumlulukları da farklılık göstermekte olup işin tehlikesi arttıkça gösterilmesi gereken özen de buna paralel olarak artmaktadır. Kusurun objektifleştirilmesine dayanan bu düzenleme, işverenleri işyerlerinde daha dikkatli davranmaya mecbur kılarak mali sebeplerle sorumluluktan kaçmalarını engellemekte ve bu surette iş kazalarının önüne geçilmesine vesile olmaktadır. Dolayısıyla bu teori sayesinde kusurlar göz önünde bulundurulmadan her durumda sorumlu tutulan ve bu sebeple tedbirsiz hareket edebilecek olan işverenlerin yerini, kusurları azaldıkça ödeyecekleri tazminatın da düşeceğini fark eden ve bu nedenle iş güvenliği önlemlerini almak konusunda daha istekli hale gelen işverenler almaktadır.¹³⁰

Yargıtay 2024 yılında vermiş olduğu kararında, dozer operatörü olarak çalışan davacının, işverenin doktora gitmesine izin vermemesi sonucunda kornea dekolmanı tanısıyla ameliyat olması ve gözünde tamamen görme kaybı yaşaması şeklinde meydana gelen iş kazasında davanın reddi yönünde hüküm kuran yerel mahkeme kararını kusurun objektifleştirilmesi kavramına vurgu yaparak bozmuştur: *“6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4 ve 5 inci maddeleri ile bunu uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmelikleri hükümleri, işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak, işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere*

¹²⁸ Ali Naim İnan / Özge Yücel, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014, s.397.

¹²⁹ Pınar Altınok Ormancı, **Zararı Azaltma Külfeti**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016, s.76; Atamer, **Haksız Fiillerden Doğan Sorumluluk**, s.31.

¹³⁰ Cem Baloğlu, **İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat D., C. 13, S. 3, 2014, s.118-119.

aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır. Öte yandan, objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü, bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Kusurun objektifleştirilmesi kriterinin yansıra, Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2 nci maddesinin, Anayasa hükümleri ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4 üncü maddesi kapsamında yorumlanması da işverenin sorumluluğunu oldukça genişletecektir.”¹³¹

Yargıtay 2024 tarihli bir diğer kararında, temizlik işçisi olarak çalışan ve iş kazası sonucu vefat eden işçinin yakınları tarafından açılan maddi ve manevi tazminat davasının kabulüne karar veren yerel mahkeme kararını, objektifleştirilmiş kusur ve illiyet bağı kavramlarına değinerek bozmuştur: “Öte yandan objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremez. Çünkü, bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2 nci maddesi, Anayasa ve 6331 sayılı Kanun hükümleri objektifleştirilmiş kusur sorumluluğu ilkesi gereğince işverenin sorumluluğunu oldukça genişletmiştir. Öte yandan işvereni, zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluktan kurtaracak olan durum, eylem ile meydana gelen zarar arasındaki uygun illiyet rabitasının kesilmesidir. Kusursuz sorumlulukta olduğu gibi kusur sorumluluğunda da illiyet bağı; mücbir sebep, zarar görenin ve üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilebilir. Uygun illiyet bağının kesildiğinin ispatı halinde, işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir. Somut olayda; asıl dosyada davacı sigortalı ...'in davalı Belediyenin taşeronu olan ... Temizlik ... Şirketinde temizlik işçisi olarak çalıştığı ve 15.11.2013 tarihinde kaldırım temizliği yaptığı sırada, davacının bulunduğu istikametin karşısındaki istikametten gelen davalı ...'in sevk ve idaresindeki aracın direksiyon hakimiyetini kaybederek kaldırım çıkıp davacıya çarpması sonucu davacının iş kazasına uğradığı ve yargılamanın devamında 26/02/2016 tarihinde vefat ettiği, ceza dava dosyasında davalı ...'in asli ve tam kusurlu olduğunun tespit edildiği, SGK müfettişi tarafından düzenlenen raporda da davalı ... % 100 kusurlu kabul edilmişken, işverenlerin kusurlarının bulunmadığının belirtildiği, iş bu dava dosyası kapsamında alınan 23.05.2016 tarihli kusur raporunda ise "sigortalının çalıştığı alanda araçların

¹³¹ Yarg. 10. HD., 19.09.2024, E. 2023/3796, K. 2024/8795; Yarg. 10. HD., 13.02.2024, E. 2022/5781 K. 2024/1145; Yarg. 10. HD., 07.05.2024, E. 2023/13845 K. 2024/4932. (<https://legalbank.net>)

gelişigüzel şekilde hızlanmalarını önleyecek şekilde ışıklı uyarı, uyarı levhası veya duba vb. aparatların temin edilmemiş olması, işaretçi elemanla trafiğin yönlendirilmemiş olması gibi" gerekçelerle davalı asıl işveren ... Belediye Başkanlığının %5 oranında, davalı alt işveren ... Temizlik Şirketine %15 oranında, "aracını trafik güvenliği ve kurallarına uygun hızda sevk ve idare etmemesi nedeniyle" 3 üncü kişi sıfatıyla davalı ...'e %80 oranında kusurlu olduğunun kabul edilmesi gerektiğinin mütalaa edildiği mahkemece bu rapora itibarla karar verilmiş ise de varılan sonuç hatalı olmuştur. Bu açıklamalar doğrultusunda; davalı ...'in davacının temizlik işini yaptığı kaldırımın bulunduğu yol sathından değil, karşı şeritte seyri esnasında iddiaya göre önüne aniden çıkan köpeğe çarpmamak için direksiyonu kırması ile şerit ihlali yapıp kaldırıma çıkarak sigortalıya çarpması ile kazanın gerçekleştiğinin anlaşılmış olması karşısında; işverenler tarafından alınacak önlemlerin iş kazasının gerçekleşmesine engel olmayacağı, bu kapsamda davalı ...'in (% 100) tam kusurlu eylemi ile olayın gerçekleştiği kabul edilerek, davalı asıl işveren Belediye ve alt işveren ... Temizlik şirketi yönünden davanın reddi, gerekirken hatalı değerlendirme yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olmuştur.”¹³²

Yargıtay 2023 yılında vermiş olduğu kararında ise, tanker şoförü olarak çalışan davacının, kendisinden tankerin tahliyesi sırasında motoru kapatmasının istenmesi üzerine fişini çektiği anda alkolün alev alması sonucu yanarak iş kazası geçirmesi şeklinde meydana gelen iş kazasında yeterli açıklamalar içermeyen bilirkişi raporuna itibarla hüküm kuran yerel mahkeme kararını kusurun objektifleştirilmesi kavramına vurgu yaparak bozmuştur: “Öte yandan, objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü, bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Kusurun objektifleştirilmesi kriterinin yanı sıra, Türk Borçlar Kanunu’nun 417/2 nci maddesinin, Anayasa hükümleri ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4 üncü maddesi kapsamında yorumlanması da işverenin sorumluluğunu oldukça genişletecektir.”¹³³

2. Kusur Sorumluluğunun Kaynağı

6098 sayılı TBK m.417/2 gereğince işveren; işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız

¹³² Yarg. 10. HD., 22.04.2024, E. 2024/3951, K. 2024/4269. (<https://legalbank.net>)

¹³³ Yarg. 10. HD., 26.09.2023, E. 2022/8503, K. 2023/8745; Yarg. 10. HD., 22.05.2024, E. 2023/1104, K. 2024/5757. (<https://legalbank.net>)

bulundurmakla yükümlüdür. Madde ile işverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında kendisinden makul ölçüler içinde beklenen tüm önlemleri alması gerektiği belirtilmiştir. Bu nedenle işveren, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli tedbirleri tam olarak yerine getirmek borcu altında olup bu sorumluluğun sınırları İSGK m.4'te belirtilmiştir.

İşverenin TBK m.417 gereğince işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi sonucunda meydana gelen iş kazası nedeniyle ortaya çıkan zararların tazminine ilişkin düzenleme, TBK m.417/3'te düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre; işçinin kişilik haklarının ihlali, bedensel bütünlüğünün zarar görmesi veya ölümünün, işverenin iş sözleşmesinden ve mevzuattan doğan yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucu meydana gelmesi durumunda, doğan zararların sorumluluğu sözleşmeye aykırılık hükümleri çerçevesinde tespit edilecektir.¹³⁴ Bu durumda TBK m.112 ve devamında düzenlenen sözleşmeden doğan borcun ifa edilmemesine dair hükümler (akdi sorumluluk hükümleri) uygulanacak olup bu hükümler de kusur sorumluluğu esasına dayanmaktadır¹³⁵

İşverenin kusura dayanan sorumluluğunun akdi sorumluluğun yanı sıra haksız fiil sorumluluğu kapsamında da değerlendirilebileceği kabul edilmektedir.¹³⁶ İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini hiç veya gereği gibi yerine getirmemesi, kişi varlığını doğrudan korumayı amaçlayan emredici kuralların ihlal edilmesi anlamını taşıyacaktır.¹³⁷ Bir diğer deyişle işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurallarını ihlali aynı zamanda genel davranış kurallarının ihlalini doğurduğu için haksız fiil sorumluluğunu da ortaya çıkarmaktadır¹³⁸

¹³⁴ Osman Uyaroğlu, **Türk Borçlar Kanunu Madde 417 Bağlamında İşçinin Kişiliğinin Korunması**, Türkiye Adalet Akademisi D., S. 54, Nisan 2023, s.332.

¹³⁵ Nurşen Caniklioglu, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu - Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s.39; Tekinay, **Sorumluluğun Sınırlanması**, s.91; Güneren, **Tazminat Davaları**, s.649; Mustafa Tugay, **Sosyal Devlet İlkesi ve Mukayeseli Hukuk Işığında İş Kazalarından Doğan Zararların Giderimi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, s.39.

¹³⁶ Emre Ünal, **İşçinin Ulaşılamama Hakkı**, Adalet Yayınevi, Ankara 2023, s.152; Ahmet Terzioğlu / Ali Burak Aksungur, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu**, Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet D., C. 3, S. 6, Aralık 2019, s.14.

¹³⁷ Cengiz, **Sorumluluk**, s.131.

¹³⁸ Funda Işık, **Sağlık Çalışanları Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Kazası ve Meslek Hastalığı**, İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul 2024, s.264.

Meydana gelen iş kazasının hem genel davranış kurallarının ihlal edilmesi, hem iş sözleşmesinin gereklerine ve özellikle gözetim borcuna aykırılık teşkil etmesi sebebiyle işçi ya da hak sahipleri açısından, zararların talebi bakımından sorumluluk sebepleri yarışmaktadır.¹³⁹ Burada yarışan talepler değil, talebin dayandığı hukuki sorumluluk sebepleridir.¹⁴⁰ Zarar gören, yarışan hukuki dayanaklardan yalnızca birine dayanabilir.¹⁴¹

Bu iki sorumluluk türü hukuki sonuçları açısından birbirinden farklıdır. TBK m.112 gereğince sözleşmeden doğan sorumlulukta yasal bir karine olarak borçlunun kusur karinesi öngörülmüştür.¹⁴² Buna göre işçinin sözleşmeye aykırılık sebebine dayanarak tazminat talep etmesi halinde, işverenin kusursuz olduğunu ispat etmesi gerekmektedir. Öte yandan işçi TBK m.49 kapsamında haksız fiile dayalı tazminat talep ettiğinde ispat yükü TBK m.50 uyarınca kendi üzerindedir. İşçi tarafından bu ispat yükünün yerine getirilmesinden sonra, işverenin tazminat yükümlülüğünden kurtulması için kusurunun olmadığını ispat etmesi gerekecektir. Sorumluluk türleri arasındaki farklardan ikincisi ise zamanaşımı süresidir. Sözleşmeye aykırılıktan doğan zararlar için TBK m.146 gereğince 10 yıllık zamanaşımı süresi öngörülmüş iken; haksız fiilden doğan zararlar açısından tazminat istemi TBK m.72 gereğince zararın öğrenildiği tarihten itibaren 2 yıl ve her halde 10 yıllık zamanaşımı süresine tabiidir. Son olarak belirtmelidir ki; sözleşmeden doğan sorumlulukta TBK m.115 kapsamında sorumluluğunu daraltan veya kaldıran anlaşmalar yapılabilmektedir. Ancak TBK m.115/2'ye göre hizmet sözleşmesinden kaynaklanan herhangi bir borç için yapılacak her türlü sorumsuzluk anlaşması kesin hükümsüzdür.¹⁴³ Bu nedenle, işverenin iş kazası meydana gelmeden önce işçiyle bir

¹³⁹ A. Murat Demircioğlu / Doğan Korkmaz / Hasan Ali Kaplan, **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 2. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020, s.286; Mesut Balcı / Birol Soner / Bahri Aydoğan / Ahmet Yener, **İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Maddi Tazminat Davaları**, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2021, s.979; Ayşe Ledün Akdeniz, **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi M., C. 72, S. 2, Haziran 2014, s.7; Ekmekçi / Köme - Akpulat / Akdeniz, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.264; Güneren, **Tazminat Davaları**, s.665; Akın, **Maddi Tazminat**, s.96; Haluk Tandoğan, **Türk Mesuliyet Hukuku**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2010, s.529-539. Sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk ile haksız fiil sorumluluğunun ayrıntılı olarak karşılaştırılması için bkz. Çağdaş Tosun, **Haksız Fiilden ve Sözleşmeden Doğan Sorumluluk Çerçevesinde Sebeplerin Yarışması (TBK m.60)**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s.85 vd.

¹⁴⁰ Haluk Nami Nomer, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 15. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2017, s.409.

¹⁴¹ Emine Tuncay Senyen Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, 12. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2022, s.56.

¹⁴² Tosun, **Sebeplerin Yarışması**, s.91.

¹⁴³ Haluk Nami Nomer, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler El Kitabı**, 4. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023, s.203.

sorumsuzluk sözleşmesi akdetmek suretiyle sorumluluktan kaçınması hukuken mümkün değildir.

Yarışan bu sorumluluk türlerinden hangisinin somut olaya uygulanması gerektiği konusunda doktrinde görüş birliği bulunmamaktadır. Bir görüşe göre; sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayanılması ispat yükü ve zamanaşımı süresi yönünden işçinin lehinedir.¹⁴⁴ Bu nedenle sözleşmeye dayalı sorumluluk hükümlerine dayanmaktan açıkça feragat edilmediği takdirde davanın hakim tarafından sözleşmeye aykırılıktan doğan tazminat davası olarak sayılması işçinin korunması ve menfaat dengesi bakımından daha uygun düşecektir.¹⁴⁵ Nitekim TBK m.60'da bu yaklaşıma uygun düşmekte olup bir kişinin sorumluluğu birden nedene dayandırılabilirse hakim, zarar görenin açıkça talep etmediği veya kanunda aksi düzenlenmediği durumlarda, zarar görene en etkin tazmin imkanı sağlayacak sorumluluk gerekçesi üzerinden hüküm kuracaktır.¹⁴⁶

Nihai olarak ifade edilmelidir ki TBK m.114/2'ye göre; haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler kıyas yoluyla sözleşmeye aykırılık hallerine de uygulanır. Dolayısıyla zararın belirlenmesi, tazminat miktarının hesaplanması ve ödenmesi ile ilgili hususlar hem sözleşmeden doğan hem haksız fiilden doğan sorumluluk halinde uygulanabilecektir.¹⁴⁷

¹⁴⁴ Ekmekçi / Köme - Akpulat / Akdeniz, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.264; Duygu Turgut Günel, **İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartları Bakımından Teminatın Kapsamı**, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Antalya 2025, s.8; Narter, **Sorumluluk**, s.569; K. Ahmet Sevimli, **Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması**, Çalışma ve Toplum D., C. 1, S. 36, Ocak 2013, s.134; Ali Ekin, **İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)**, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2010, s.54.

¹⁴⁵ Narter, **Sorumluluk**, s.569; Muhammed Zahid Baş, **İş Kazasında İşverenin Destekten Yoksun Kalma Tazminatından Sorumluluğu**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2024, s.23. Oğuzman / Öz'e göre göre; davacı, davasını belirli bir hukuki esasa dayandırmışsa, hakimın şartları gerçekleşen bu esas yerine başka bir esasa dayanarak karar vermesi genel kural olarak mümkün değildir. Bu durumda zarar görenin ayrıca "*başka bir esasa göre hüküm kurulmasını istemiyorum.*" demesi gerekmecektir. M. Kemal Oğuzman / M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler** - Cilt 2, 15. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2019, s.295. Aksi Yönde: Ece Baş Süzel, **Gerçek Olmayan Vekaletsiz İş Görme ve Menfaat Devri Yaptırımı**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2015, s.247.

¹⁴⁶ Yeliz Karan, **Haksız Fiil Sorumluluğu ile Sözleşmeden Doğan Sorumluluğun Karşılaştırılması**, Prof. Dr. Mustafa Dural'a Armağan, Filiz Kitabevi, İstanbul 2013, s.727.

¹⁴⁷ Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 24. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2019, s.1276. Ayrıntılı bilgi için bkz. Hilal Daver, **Zararın ve Tazminatın Belirlenmesine İlişkin Haksız Fiil Hükümlerinin Borca Aykırılıkta Kıyasen Uygulanması**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul 2022, s.24 vd.

B. Kusursuz Sorumluluk (Sebepl Sorumluluğu)

İşyerlerinde meydana gelen kazaların bir kısmı sanayileşmenin ve karmaşık üretim süreçleri yaygınlaşmasıyla birlikte işverenin ya da işçinin kusuru olmadan gerçekleşmektedir. İşverenin iş kazasından kaynaklanan sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğunu savunan yazarlara göre; işveren kusuru olmasa bile meydana gelen zararı tazminle yükümlüdür. Meydana gelen olay ile zarar arasında uygun bir illiyet bağının varlığı, işverenin sorumluluğunu belirlemek için yeterlidir.¹⁴⁸ Ancak bu görüşte olan yazarların gerekçeleri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Genel olarak benimsenen gerekçelere bakıldığında; kusursuz sorumluluğun yalnızca kanunda açıkça belirtilen hallerde değil, boşluk olan durumlarda da hakim tarafından kanun koyucu gibi davranarak uygulanmasının olanaklı olduğu, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle uğranılan zararlarda işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğuna dayandırılmasının işçiyi koruma ilkesine aykırı olacağı ve hakkaniyet gereği gibi sebepler ileri sürüldüğü görülmektedir.¹⁴⁹

Eren'e göre; iş kazasından doğan sorumluluğun kusur sorumluluğu olarak kabul edilmesi halinde, İş Hukukunun çalışanı koruyan sosyal ve koruyucu özelliği zarar görecektir. Bu nedenle hakimin, TMK m.1/2 doğrultusunda işverenin sorumluluğunu risk (tehlike) sorumluluğu olarak kabul etmesi ve kusursuz sorumluluk ilkesini benimsemek suretiyle bu boşluğu doldurması gerekmektedir.¹⁵⁰

Centel'e göre; işverenin kusuruna bakılmaksızın her şeyden sorumlu tutulması gerekmekte olup TBK m.417/2'de yer alan "gerekli her türlü" ve devamındaki "noksansız" ifadeleri de işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğunu doğrulamaktadır.¹⁵¹

¹⁴⁸ İştar Cengiz, **İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Türkiye Adalet Akademisi D., S. 34, Nisan 2018, s.131; Altın Kayacan, **İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İş Hukuku Bakımından Sonuçları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s.58; Ali Güzel / Deniz Ugan Çatalkaya, **İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)**, Çalışma ve Toplum D., C. 3, S. 34, Mart 2012, s.185-186; Tankut Centel, **Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması**, Sicil İş Hukuku D., C. 6, S. 24, Aralık 2011, s.17; Canan Ruhi / Ahmet Cemal Ruhi, **İş Kazası veya Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Davalar**, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, s.79; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, **İş Hukuku**, s.1363-1364.

¹⁴⁹ Solak, **İş Kazası**, s.15; Cengiz, **Sorumluluk**, s.131; Kayacan, **Sonuçlar**, s.58

¹⁵⁰ Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 23. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2018, s.93-94.

¹⁵¹ Centel, **Kişiliğin Korunması**, s.17.

Güzel / Ugan Çatalkaya'ya göre; işverenin işçiyi gözetme borcu sadece özen gösterme yükümlülüğü olarak değil sonuç borcu olarak değerlendirilmelidir. Yazarlara göre; işveren özen gösterme yükümlülüğüne ek olarak iş sağlığı ve güvenliğini sağlama, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme konusunda bir sonuç taahhüdü altındadır. Eğer bu sonuç gerçekleşmezse, yani iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelirse, işverenin kusuru ispatlanmaksızın, taahhüdünü yerine getirmemiş olması nedeniyle sorumluluğa çekilebilecektir.¹⁵²

C. Tehlike Sorumluluğu

Kusur sorumluluğu ilkesi gereği bazı durumlarda işçinin uğradığı zararların tazmin edilememesi tehlike sorumluluğu ve mesleki risk gibi kusursuz sorumluluk halleriyle telafi edilmeye başlanmıştır. Bu durum, zararların tazminine yönelik yeni sorumluluk türlerinin gelişmesine yol açmıştır.¹⁵³ Tehlike sorumluluğu en ağır kusursuz sorumluluk hallerinden birisi olup TBK m.71'de düzenlenmiştir: “*Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur.*” Her ne kadar kanunda açıkça bunun bir kusursuz sorumluluk hali olduğu düzenlenmemişse de maddenin düzenleme amacına bakıldığında burada tehlike esasına dayalı bir kusursuz sorumluluk halinin varlığı kabul edilmelidir.¹⁵⁴ Bu sorumluluk esasına göre; kaçınılmaz ve beklenemez olayların mevcudiyeti durumunda dahi tehlike esasına dayalı sorumluluk ilkesinin benimsenmesi nedeniyle işverenin sorumluluğu söz konusu olabilir. Zira işverenin sorumluluğuna gidilmesinin tek koşulu uygun nedensellik bağı bulunmasıdır.¹⁵⁵ Dolayısıyla işverenin kurtuluş kanıtı getirerek sorumluluktan muaf tutulması mümkün değildir.

Bir görüşe göre; illiyet bağının kurulamadığı durumlar hariç olmak üzere risk esasından hareketle işverenin kusursuz sorumluluğuna gidilmesi gerekmekte olup kaçınılmazlığın

¹⁵² Güzel / Ugan Çatalkaya, **Sorumluluğun Niteliği**, s.176-179.

¹⁵³ Turgut Akıntürk / Derya Ateş, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler - Özel Borç İlişkileri**, 29. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2020, s.95.

¹⁵⁴ İlhan Ulsan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kazancı Hukuki Yayınları, İstanbul 1990, s.119-121; Ruhi / Ruhi, **Davalar**, s.79.

¹⁵⁵ Ruhi / Ruhi, **Davalar**, s.80. Farklı Yönde: Merve Uyaroğlu, **İşverenin Tehlike Sorumluluğu (TBK m.71)**, Türkiye Adalet Akademisi D., S. 51, Temmuz 2022, s.498.

belirli oranda olması durumunda riskin de belirli oranda uygulanarak hakkaniyet ve nesafet kurallarına göre zarar tazmin edilmelidir.¹⁵⁶

Bir diğer görüşe göre ise; İş Hukuku mevzuatında işverenin gözetme borcuna yer verilmiş olmakla birlikte, bu yükümlülüğün ihlali durumunda ortaya çıkan tazmin sorumluluğuna ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. TBK m.417 ve m.112 ise İş Hukukunun kendine özgü yapısı ve amacına tam anlamıyla uygun düşmemektedir. Bu sebeple, mevcut yasal boşluğun TMK m.1 çerçevesinde hakim tarafından doldurulması gerekir. Bu süreçte ise kusura dayalı sorumluluk yerine tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk ilkesinin benimsenmesi gerekir.¹⁵⁷

Yargıtay’a göre ise kaçınılmazlık, işverenin mevzuatta öngörülen tüm tedbirleri eksiksiz olarak almış olmasına rağmen yine de önüne geçilemeyen olay ve sonuçları ifade etmektedir: *“Başka bir anlatımla kaçınılmazlık olgusu, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda geçerli mevzuat hükümleri çerçevesinde, doğabilecek olası zararlı sonuçların önlenmesi yönünde, duruma ve koşullara göre ilgililerden beklenebilecek tüm özenli ve dikkatli çabaya karşın, sigortalıyı bedence veya ruhça arızaya uğratan iş kazasının meydana gelmesi durumunda söz edilebilir. Günümüz teknolojisinde birtakım olayların sonuçlarının kısmen kaçınılmazlık/kötü rastlantılarla açıklanması, alınabilecek önlemler düşünüldüğünde olanaksızdır. Kaçınılmazlık/kötü rastlantı olarak adlandırılan olguların birçoğunun temelinde insan yanılğı ve savsamaları, özen eksikliği bulunduğu bir gerçektir. Unutulmamalıdır ki, her birey, zararlı sonuçların önlenmesi için durum ve koşulların kendisine yüklediği özen ve dikkat yükümünü göstermek zorundadır. Öngörülebilir sonuçlar karşısında kaçınılmazlık/kötü rastlantı yönünde değerlendirme yapılamaz.”*¹⁵⁸

¹⁵⁶ Ali Nevzat Erol, **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuk Davaları**, İstanbul 1975, s.76-77.

¹⁵⁷ Fikret Eren, **Bedensel Zararlardan Dolayı Hukuki Sorumluluk Uluslararası Kongre**, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Kıbrıs 2019, s.55.

¹⁵⁸ Yarg. 10. HD., 18.05.2021, E. 2020/11418, K. 2021/6456; Yarg. 10. HD., 28.09.2021, E. 2021/1816, K. 2021/11052; Yarg. 21. HD., 18.06.2015, E. 2014/25441, K. 2015/14161; Yarg. 21. HD., 16.02.2015, E. 2014/21190, K. 2015/2544. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>) Aynı Yönde: *“Somut olayda, Irak Sivil Havacılık Dairesi Uçuş Güvenliği Departmanının 31.12.2007 tarih ve 12/36 numaralı yazıları ve bilirkişi raporundan enkaz ve düşme alanı üzerinde yapılan inceleme sırasında önceden var olan bir arıza tespit edilmediği, herhangi bir uçuş yapı hatasına ve çalışma eksikliğine rastlanmadığının belirtildiği, davaya konu olan Antonov 26B-100 uçağının hem yük taşımayı, hem de yolcu taşımayı sağlayacak şekilde yapılandırıldığı, uçuşa elverişlilik sertifikasının da kaza tarihinde geçerliliğini koruduğu, dosya kapsamına göre uçağın uçuşunda 1944 Şikago Uluslararası Sivil Havacılık Anlaşması göre tip sertifikası bulunduğu,*

D. Yargıtay Uygulaması

Yargıtay, işverenin İSG yükümlülüğüne aykırı hareketi neticesinde meydana gelen iş kazasında işverenin sorumluluk esasını farklı ilke ve gerekçelerle açıklamıştır.

Yargıtay 1967 yılında vermiş olduğu kararında, işverenin tehlike (risk) ilkesinden işverenin kusursuz sorumluluğuna gitmiştir: “... *Fabrikası temel kazısını yapan davalı ... Şirketinde şoför olarak çalışmakta iken 30.08.1963 günü 70 metre derinlikteki bir uçuruma yuvarlanarak ölmüştür. 29.11.1965 tarihli bilirkişi raporunun sonuç kısmında “direksiyon kilitlenmesi sonucu vukua gelen bu olayda, vasıtayı kullanan şoför ile davalı müteahhide veya başka bir şahsa yüklenebilecek bir kusur; ihmal ve tedbirsizlik görülmemiştir” sözleri yazılıdır. Yine bilirkişi kurulu anılan raporun üçüncü sahifesinde direksiyon kilitlenmesinin, direksiyon mili helezon dişlisi veya sektör mili dişlisinin kırılması ve kırılan parçanın her iki dişli arasında kalması sonucu vukua geldiğini ve bunun da ender olmakla beraber, teknik bir arıza şümulüne gireceğini belirtmişlerdir. Şu hale göre kamyonadaki teknik arıza ile kaza arasında uygun sebep ve sonuç bağı bulunduğunu kabul bir zorunluluktur.. İş Hukuku alanındaki bilimsel içtihatlar ve özellikle risk nazariyesi sanayinin gelişmesiyle iş kazalarına karşı işçilere garantiler getirme zorunluluğunun belirgin bir ifadesi olarak görünür. Yine meseleyi aynı zamanda sosyal plan üzerinde inceleyen risk nazariyesi, bütün toplumu faydalandıran bir ilerleyiş hamlesine, elleriyle çalışanları feda etmenin en ilkel adalet fikrine karşıt olacağı görüşünü savunur. Bütün toplum, sanayi devriminden faydalandığına göre, bu gelişimin*

diğer bir ifade ile uçuş emniyeti açısından Antonov 26B-100 de sakınca bulunmadığı, yine dosya kapsamında bulunan raporda : “... pilotun AN-26 konusunda 15 yıllık deneyime sahip ve 10.000 saatlik bir birikime sahip olduğu. eğitimci ve müfettiş olduğu, öngörülen görev sürelerini aşmamış olduğu, yardımcı pilotun 1500 saatlik uçuşu olduğu, üç adet mürettebat, rotacı, uçuş görevlisi ve uçak makinistinin olduğu, Moldova tescil ve havada kalabilme yeteneği belgesi Moldova CAA tarafından verilmiş olup kaza anında geçerliliğini koruduğu, motor ve pervanelerin incelenmesinde kazadan önceki normal çalışmalarını engelleyecek bir arıza bulunmadığı...” saptamalarının yapıldığı, buna karşılık Dairemizin aynı kaza olayından kaynaklanan tazminat dava dosyalarında verdiği emsal nitelikteki kararlarda da belirtildiği gibi dosya kapsamında Irak Sivil Havacılık Makamı Uçuş Emniyet Dairesi'nin 31.12.2007 tarihli ve 12/36 sayılı Nihai Kaza Raparı'nun tam ve eksiksiz örneğinin, kaza incelemesini yapan Irak, Moldovya ve ABD makamlarında bulunması gereken hava aracı kazasına ilişkin bilgi ve belgelerin, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nde bulunan, hava aracına ilişkin (hava aracına verilen uçuş izni dahil) tüm bilgi ve belgelerin, Ulaştırma Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın 28.07.2008 tarihi ve B.11.0.ATKB.006./664.01/1006-433 sayılı raporunun tam ve eksiksiz bir örneğinin, davalı ... İnş.Taah.Tic. ve San. İth. ve İhr. A.Ş. tarafından hava aracına yapılan yüklemenin ayrıntılı bilgilerinin dosya arasında bulunmadığı halde mahkemece bu eksiklikler giderilip bu hususların değerlendirildiği yeni bir kusur raporu alınmaksızın, kazanın oluşumunda % 100 oranında kaçınılmazlığın etkili olduğu kabulünden hareketle sonuca gidilmesi isabetsiz olmuştur.” Yarg. 10. HD., 17.10.2023, E. 2022/7269, K. 2023/9855. (<https://legalbank.net>)

mağdurları için kollektif bir garanti sağlamak zorundadır. Keza bu nazariyeden ilham alınarak iş kazalarında, klasik sorumluluk kurallarının benimsenmesi yoluna gidilmiş ve işverenin patrimonuvarına risk yükleyen içtihat, sigorta hukukunun temel ilkesi olarak vücut bulmuştur.”¹⁵⁹

Yargıtay 1987 yılında vermiş olduğu kararında, şirkete ait araçla diktirilmekte olan iş elbiselerinin provası için götürüldükleri yerden dönerken, bir grubun silahlı saldırısı sonucu işçilerin vefatı ile neticelenen olayda, öncelikle tehlike (risk) esasına dayanan kusursuz sorumluluğu açıklamış ise de olay nezdinde sorumluluğun unsurları bulunmadığından manevi tazminat talebinin reddine karar vermiştir: *“Burada üzerinde durulması gereken diğer bir kusursuz sorumluluk hali de; yine alelade kusursuz sorumlulukta olduğu gibi, kaynağını toplumsal düşünceden alan ve komuyla ilgili 27.3.1957 gün ve 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı'nda açıklaması yapıp en çok iş hukuku alanında uygulanan tehlike (risk) teorisine dayanan sorumluluktur. Bu tür sorumlulukta ne işverenin ne de çalıştırdığı diğer bir kimsenin kusuru aranmaz. Zira, işveren işyerinde kendisinden beklenen bütün önlemleri almış ve özen göstermiş bulunmasına rağmen, işçinin beden veya ruh sağlığına yönelik zararlandırıcı olay kaçınılmaz etkenler sonucu meydana gelmiştir. Böyle bir halde, kötü sonuçla işçinin tek başına bırakılması, insani ve toplumsal düşüncüyü rahatsız edeceğinden, işçinin işinden yararlanan işverenin de hakkaniyet ölçüsünde ve zarara iştiraki sağlanmış olmaktadır. Ancak, bu sorumluluk da tehlikenin işyeri ve işin niteliği ile ilgili olmasıyla sınırlıdır. Somut olayda, bütün bu sorumlulukların hukuki unsurları bulunmadığından davalı işveren şirketin manevi zararlarla sorumlu tutulması doğru ve isabetli görülmemiştir. Sigorta hukuku bakımından olayın iş kazası sayılması, bu görüşe etkili olamaz”¹⁶⁰*

Yargıtay 2000 yılında vermiş olduğu kararında, mühendis olarak işveren nezdinde görev yapan işçinin kendisine tahsis edilen sevk ve idaresindeki araçla, iş sahasından sosyal tesise geldiği sırada aracın çukura girmesine bağlı olarak aracın yoldan çıkması ve neticesinde yaralanması şeklinde meydana gelen olayda, *“İş kazalarıyla ilgili tazminat davaları kusura dayalı olarak çözümlenmekteydi. İş Kanunu'nun 73. maddesinde bu alanda, gerekli ilkeler kabul edilmiş ve işveren çalıştırdığı işçilerinin sağlık ve iş güvenliklerini koruma yönünde, gereken tedbirleri alma ve araçları temin etmekte*

¹⁵⁹ Yarg. 9. HD., 13.03.1967, E. 1967/2341, K. 1967/1970. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

¹⁶⁰ Yarg. 9. HD., 04.07.1985, E. 1985/4294, K. 1985/7382. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

yükümlü tutulmuştur. Ne var ki, sosyal ve teknik alandaki değişim ve gelişmeler, işyerlerinde tehlike boyutlarını artırmış ve salt kusura dayalı kuralların bu alanda yeterli olmadığı sonucunu ortaya çıkarmıştır. İşveren kendi alanında her türlü tedbirleri almış olsa dahi; işyeri koşullarından kimi tehlikeli durumlar, zararlandırıcı sonuçlar meydana gelmektedir. Kusura dayanan sorumluluk ilkesi, toplum ihtiyaçlarını cevap vermemiş, adaletsiz durumlar ortaya çıkarmıştır. İşte bu nedenle; kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğu kavramı kabul edilmiş, işverenin her türlü özen görevini yerine getirmiş olması durumunda dahi, meydana gelen zararlı sonuçtan sorumlu tutulması gerektiği kabul edilmiştir. Bu anlamda tehlike sorumluluğu mutlak bir sorumluluk olarak nitelendirilebilir.” şeklinde gerekçe ile tehlike (risk) ilkesinden hareketle işverenin kusursuz sorumluluğuna gitmiştir.¹⁶¹

Yargıtay Hukuk Daireleri arasında işverenin hukuki sorumluluğunun hangi esasa dayandığı hakkında görüş birliği olmamakla beraber son dönemde verdiği kararlarda kusur sorumluluğu ve bu kapsamda objektifleştirilmiş kusur ilkesini kabul etmektedir: “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. ve 5. maddeleri ile bunu uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmelikleri hükümleri, işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak, işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır. Öte yandan, objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü, bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Kusurun objektifleştirilmesi kriterinin yan ısıra, Türk Borçlar Kanunu’nun 417/2 nci maddesinin, Anayasa hükümleri ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4 üncü maddesi kapsamında yorumlanması da işverenin sorumluluğunu oldukça genişletecektir. Yukarıda belirtilen açıklamalar doğrultusunda; işvereni zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluk halinden kurtaracak olan durum iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ihmalleri ile oluşan zarar arasındaki uygun nedensellik bağıının kesildiğini ispat etmekten ibarettir. Hukuk Genel Kurulunun 20.03.2013 tarih 2012/21-1121 E. 2013/386 sayılı kararında da belirtildiği üzere uygun nedensellik bağı üç durumda kesilebilir. Bunlar; mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve

¹⁶¹ Yarg. 21. HD., 01.02.2000, E. 1999/9269, K. 2000/496. (<https://legalbank.net>)

üçüncü kişinin kusurudur. Bu hallerden birinin varlığı halinde işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir. İş kazası hukuki sebebine dayalı tazminat davalarında olayın gerçekleşme şeklinin tarafların gösterdiği deliller dikkate alınarak her türlü şüpheden uzak bir şekilde ortaya konulması ve giderek kusur oranlarının bu olaya uygun şekilde belirlenmesi gerektiği açıktır.”¹⁶²

II. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Kapsamı

İş kazası nedeniyle işverenin sorumluluğu, işçinin uğradığı zararların tazminiyle ilgili üç ana dava türünü doğurmakta olup aşağıda bu dava türleri detaylıca incelenmiştir.

A. Maddi Tazminat

İşçi, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışı sebebiyle meydana gelen iş kazası dolayısıyla uğradığı zararların tazminini talep edebilir. Maddi zarar, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hiç veya yeterince alınmaması sebebiyle işçide meydana gelen her türlü kayıp olarak tanımlanmaktadır.¹⁶³ Maddi tazminata ilişkin İSGK ve İK mevzuatında doğrudan düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle işverene karşı açılacak maddi tazminat davaları, TBK m.49 ve devamı hükümleri çerçevesinde haksız fiil sorumluluğuna dayalı olarak değerlendirilmektedir.¹⁶⁴

Uğradığı iş kazası neticesinde işçi bedensel ve ruhsal zarara uğrayabileceği gibi kendi malvarlığındaki eşyaya ilişkin bir zararı söz konusu olabilir. Bedensel zarar kalemleri ise TBK m.54’te belirtilmiştir. Maddeye göre bedensel zararlar; tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplardan oluşmaktadır.¹⁶⁵ Maddede yer alan “özellikle şunlardır” ifadesiyle, talep edilebilecek zararların yalnızca bu hükümle sınırlı olmadığı, belirtilen dört kalem dışında da farklı zararların tazmin edilebileceği ifade edilmiştir. Ayrıca maddi tazminat davasının amacı, iş kazası meydana gelmeseydi işçi hangi durumda olacak idiyse o halin yeniden sağlanmasıdır.¹⁶⁶ Bu kapsamda zarar gören işçi,

¹⁶² Yarg. 10. HD., 04.02.2025, E.2024/1731 K.2025/1456; Yarg. 10. HD., 08.10.2024, E. 2023/9877, K. 2024/9641. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

¹⁶³ Ercan Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi** C. 2, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2008, s.211.

¹⁶⁴ İpek Kocagil, **İş Kazasından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları**, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., C. 8, S. 1, Haziran 2011, s.194.

¹⁶⁵ Erşen Gökçe Demiral Verhoen, **İş Kazaları**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2022, s.302.

¹⁶⁶ Aydın, **Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, s.340.

yalnızca uğradığı cismani zararlar ile tedavi giderlerinin karşılanmasını değil; ayrıca ileride iktisaden karşılaşılabileceği, mağduriyetinden kaynaklı doğabilecek zararlarını da talep etme hakkına sahiptir.¹⁶⁷

1. Tazmin Edilecek Zararlar

a. Tedavi Giderleri

Kazaya uğrayan işçinin, beden ve ruh sağlığına yönelik olarak uğradığı zararları giderebilmek için yapılan harcamalar tedavi giderleridir.¹⁶⁸ Kazaya uğrayan işçi, olay gününden başlayarak tümüyle çalışmaya ve günlük işlerini sürdürebilecek duruma gelene dek yaptığı tüm tedavi ve iyileşme masraflarını talep edebilecektir. Örneğin; işçinin sağlık kurumlarına taşınması için yapılan taşıma giderleri, sağlık kurumlarına yapılan ödemeler, beslenme ve bakım ücreti, tekerlekli sandalye, koltuk değneği ve protez ücreti gibi iş kazası ile nedensellik bağı bulunan giderler örnek gösterilebilir.¹⁶⁹ Bunların yanı sıra geçirilen kaza ve yaralanma işçinin başka bir hastalığını tetiklemişse -örneğin kalp krizi geçirmesine, tansiyonunun yükselmesine, şeker düzeyinin artmasına neden olmuşsa- hastalığın normal seyri ve tedavisi dışında kaza ile ilişkilendirilmek koşuluyla fazladan yapılan tedavi masraflarının da istenebileceği kabul edilmektedir.¹⁷⁰

Tedavi giderlerinin masraf olarak talep edilebilmesi için mutlak surette bir sağlık kuruluşunda yapılması gerekli değildir. İspatlanması durumunda evde sürdürülen tedavi sırasında yapılan sağlık harcamaları da maddi tazminat kapsamında talep edilebilecektir.¹⁷¹ Örneğin; işçi evinde tedavi gördüğü süre içerisinde hemşire veya hasta

¹⁶⁷ Emre Aktaş, **İş Kazasında İşverenin İşçiye Karşı Hukuki Sorumlulukları**, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin 2019, s.81.

¹⁶⁸ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.228; “Belirtildiği gibi vücut bütünlüğünün ihlali nedeniyle ortaya çıkan maddi zararlardan biri de 818 sayılı BK’nın 46. maddesinde “masraflar” olarak, 6098 sayılı TBKm. 54 ise doktrin ile aynı yönde adlandırılan “tedavi giderleri”dir. Zarar gören kişinin vücut bütünlüğünü eski hale getirmek yani iyileştirmek veya hastalığın artmasına engel olmak için yapmış olduğu masraflar bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bu anlamda vücut bütünlüğü ihlâl edilen kişinin iyileşmesi için yapılan muayene, tahlil, tedavi, ambulans, ameliyat, hastane, ilaç, bakım gibi masraflar bu kapsamda değerlendirilir. Bunun dışında zarar görenin bir organını kaybetmesi halinde bu organ yerine kendisine takılan organ veya protezler için yapılan masrafların da bu kapsamda değerlendirilmesi gerekir.” Yarg. HGK., 30.03.2016, E. 2014/899, K. 2016/434. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

¹⁶⁹ Huriye Karataş, **İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s.76; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.228.

¹⁷⁰ Çelik Ahmet Çelik, **Trafik - İş Kazaları**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, s.237-238.

¹⁷¹ Murat Can Atakan, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku D., C. 9, S. 35, Kasım 2012, s.149.

bakıcı yardımından faydalandı ise bunlara ödediği paralar da tedavi giderleri kapsamındadır.¹⁷² Bu noktada işveren tarafından talep edilecek tedavi giderleri tür ve miktarı bakımından mahkemelerce esas alınan kriter “durumun gerektirdiği masraf” kriteridir.¹⁷³ Bu kriter işçinin maruz kaldığı kazanın niteliğine ve bu kazanın gerektirdiği iyileştirme süreçlerine göre yapılan harcamaların makul ve gerekli olup olmadığını ifade eder. Tedavi giderleri kapsamında yapılan harcamalar iş kazasının neden olduğu fiziksel veya psikolojik zararın tedavisi için tıbben zorunlu olmalı, gereksiz lüks harcamaları içermemeli ve piyasa koşullarına uygun olmalıdır.

Tedavi giderlerinin ispatının belgeyle yapılması zorunluluğu yoktur. Bu giderler her biçim ve şekilde, her yola başvurularak kanıtlanabilir.¹⁷⁴ Tedavi giderlerinin karşılanabilmesi için aslolan bu giderlerin iyileştirme amacıyla yapılmış olması ve iş kazasıyla nedensellik bağı içinde bulunmasıdır.

Tedavi giderleri kapsamında hüküm tarihine kadar yapılan giderler ile ileride yapılması muhtemel olan giderler talep edilecektir.¹⁷⁵ Bu durumda zarar gören işçinin gelecekte ortaya çıkması muhtemel masraflarının belirlenmesi için, konuyla ilgili uzman bir bilirkişiye yaptırılacak hesaplama esas alınacaktır: *“Bu durumda mahkemece; konusunda uzman bir adli tıp bilirkişisinden, davacının kazadaki yaralanması ile tedavisinin mahiyeti, süresi ve şekli ile tedavi belgeleri dikkate alınmak suretiyle, bu süreçte yapılması muhtemel ve belgelenmemiş tedavi giderlerinin miktarı konusunda; ayrıca yaralanması nedeniyle yapıldığını iddia ettiği kaplıca tedavisinin de iyileşmesi için zorunlu olup olmadığı da değerlendirilerek bu tedavi için sarfedilen harcamanın belirlendiği ayrıntılı, gerekçeli, denetime elverişli bir rapor alınarak, oluşacak sonuca*

¹⁷² Eren, **Genel Hükümler**, s.770.

¹⁷³ Cihan Avcı Braun, **Haksız Fiilde Bedensel Zararın İspatına ve Bedensel Zarardan Sorumluluğa İlişkin Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., C. 64, S. 1, Mart 2015, s.47; *“Gerçekten de 5510 sayılı yasa iş kazasına uğrayan sigortalıya Kurumca işe el konuncaya kadar sağlık durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarını yapma dışında işverene bir yükümlülük getirmemiştir. Aksine iş kazasının oluşumundan itibaren her türlü sağlık yardımlarından Kurumun sorumlu olduğunu kabul etmiştir.”* Yarg. 21. HD., 26.05.2024, E. 2014/4296, K. 2024/11145; Yarg. 10. HD., 30.05.2017, E. 2016/16892, K. 2017/4630. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

¹⁷⁴ Çelik Ahmet Çelik, **Bedensel Zararlar**, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2025, s.224.

¹⁷⁵ Canan Ruhi / Ahmet Cemal Ruhi, **Trafik Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluk**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s.71.

göre karar verilmesi gerekirken, eksik incelemeyle yazılı olduğu biçimde hüküm tesisi doğru görülmemiştir.”¹⁷⁶

Sigortalı işçinin tedavi giderleri, 5510 sayılı Kanun’un 64. maddesi gereğince SGK tarafından karşılanmaktadır. Bu nedenle maddi tazminat kapsamında istenebilecek tedavi giderleri ancak SGK tarafından karşılanmamış olanlar ile sınırlıdır.¹⁷⁷ Bu kapsamda tedavi giderlerinden aslen kurum sorumlu olup işveren, kurum tarafından karşılanmayan zorunlu masraflardan sorumlu tutulacaktır.¹⁷⁸

b. Çalışma Gücünün Azalması veya Yitirilmesinden Doğan Kayıplar

Çalışma gücü, işçinin beden ve fikir gücünün kazanç getirici şekilde kullanılması demektir.¹⁷⁹ Bu çalışma gücünün iş kazası neticesinde azalması veya yitirilmesinden doğan ekonomik kayıplar zararı oluşturmaktadır.

Meydana gelen iş kazası neticesinde işçinin iş gücünü geçici veya sürekli olarak kaybetmesi durumu söz konusu olabilir. SSGSSK m.16 gereğince geçici ve sürekli iş

¹⁷⁶ Yarg. 17. HD., 29.01.2018, E. 2015/6307, K. 2018/327; “Davacının tedavi için yapması gereken zorunlu giderlerin bir kısmı davacı tarafından belgeler ile kanıtlanmıştır; ancak tüm giderlerin kanıtlanması mümkün değildir. Bu nedenle mahkemece yaralanmanın niteliğine göre konusunda uzman hekim bilirkişiden tedavi için gerekli olan kanıtlanan ve kanıtlanamayan ancak yapılması zorunlu giderler, bu giderlerden hangilerinin 2918 sayılı yasanın 98.maddesi kapsamında kaldığı, hangilerinin yasa kapsamı dışında bırakıldığı konusunda ayrıntılı ve gerekçeli rapor alınarak 2918 sayılı yasanın 98.maddesi kapsamı dışında kalan giderler yönünden davalı sigorta şirketi sorumlu tutulmalı, yasa kapsamında kalan giderler yönünden ise yasal hasım olan Sosyal Güvenlik Kurumu davaya dahil edilerek sonucuna göre karar verilmelidir.” Yarg. 17. HD., 23.01.2014, E. 2012/5846, K. 2014/787. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

¹⁷⁷ Güneren, **Tazminat Davaları**, s.622-623.

¹⁷⁸ “Gerçekten sarf tarihinde yürürlükte bulunan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası; iş kazası nedeniyle işverenin sigortalısına karşı, işe Kurumca el koyuncaya kadar sağlık yardımlarını yapma ve vizite kağıdı düzenleme dışında bir yükümlülüğünü hükme bağlamamıştır. Aksine, iş kazasının oluşumundan itibaren her türlü sağlık yardımları ile Kurumun sorumlu olduğunu kabul etmiştir. Sözü edilen yasanın iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun getiriliş amaç ve nedeni; sigortalıların belirtilen türde bir zararla karşılaşmaları halinde, onları doğrudan koruma altına alma ve kendilerine yardım yapacak kuruluşu belirlemektir. Bu duruma göre, bir iş kazası nedeniyle, sigortalının başvuracağı mercii kendisini bu yönden güvenceye alan, Kurum ve onların sağlık kuruluşlarıdır. İşveren, bu tür zararlandırıcı olayların meydana gelmesi durumlarında; artık sigortalısına karşı muhatap olmaktan çıkar, kurum doğrudan devreye girer. Esasen işveren de belirtilen sigorta kolu nedeniyle yasanın belirlediği orandan prim ödemek ve ayrıca koşulları varsa, kurumun yaptığı harcamaları kuruma geri vermekle sorumlu tutulmuştur. Bu nedenle, gerek sigortalı ve gerekse işveren, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan birbirlerine karşı değil, doğrudan Kuruma karşı sorumludurlar. Belirtilen nedenlerle, davalı işverenin tedavi giderlerinden sorumlu tutulması, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.” Yarg. 21. HD., 13.12.2016, E. 2016/5853, K. 2016/15019. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

¹⁷⁹ Tandoğan, **Türk Mesuliyet Hukuku**, s.385.

göremezlik halleri için ödenek SGK tarafından karşılanmaktadır.¹⁸⁰ Ancak SGK tarafından karşılanmayan zararlar bakımından bu haller geniş anlamıyla kazanç kaybı olarak tanımlanmakta olup işverenin hukuki sorumluluğunu gündeme getirmektedir. Çalışma gücünün tamamen veya kısmen kaybedilmesi neticesinde ortaya çıkan zarar kalemleri ise; ücret, ikramiye, prim gibi parasal nitelikte olabileceği gibi sosyal yardımlar gibi parayla ölçülebilen çıkarlar da olabilmektedir.¹⁸¹

aa. Geçici İş Göremezlik Tazminatı (Kazanç Kaybı)

İş kazası neticesinde işçinin iş gücünü geçici olarak kaybetmesi halinde geçici iş göremezlik durumu söz konusu olacaktır. TBK'nin 54. maddesinde açıkça geçici iş göremezlik zararlarından bahsedilmese de geçici iş göremezlik zararları, kişinin iş göremez duruma gelmesi sonucunda malvarlığında oluşan kayıplara dayanarak, kanunda belirtilen kazanç kaybı zararları arasında sayılmaktadır.

Geçici iş göremezlikte işçinin uğradığı zararlar 3 grupta toplanabilir. Birinci ihtimalde; işçi iş kazası nedeniyle bir süre iş göremez duruma gelmiş ancak tedavi süreci sonrasında sağlığına kavuşmuştur. Bir başka deyişle kaza neticesinde açılan maddi tazminat davasında hakim karar verdiği esnada işçi tamamen iyileşmiş ve çalışma gücündeki azalma sona ermiştir.¹⁸² Bu noktada zarar, işçinin iyileşme anına kadar çalışmamasından doğan kazanç kaybından ibarettir. Bir başka ifadeyle bu zarar, yalnızca hükmün verileceği tarihe kadar olan kazanç kaybını içermektedir.¹⁸³

İkinci ihtimalde; iş kazası neticesinde işçi tamamen iş göremez durumda olmayıp kısmen de olsa çalışabilmektedir. Bu noktada kısmen de olsa mesleğini sürdürebilen işçi, tam ve sürekli çalışması halinde elde edebileceği ücret tutarı ile kısmi iş göremez durumda çalışarak elde edebileceği ücret tutarı arasındaki farkın tazminini isteyebilir.¹⁸⁴ Örneğin; sağlıklı olduğu dönemde haftanın her iş günü çalışabilen işçi, kaza sonrasında geçici bir

¹⁸⁰ 5510 sayılı SSGSSK m.16: “İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar şunlardır: a) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi. b) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.”

¹⁸¹ Ayça İzmirlioğlu, **Uzlaştırma Sonucunda İş Kazasından Kaynaklanan Tazminat Davasının Açılabilmesi veya Açılmış Olan Davadan Feragat Edilmesinin Değerlendirilmesi**, Çalışma ve Toplum D., C. 1, S. 68, Ocak 2021, s.130.

¹⁸² Eren, **Genel Hükümler**, s.771.

¹⁸³ Braun, **Değerlendirme**, s.48.

¹⁸⁴ Narter, **Sorumluluk**, s.398-402.

süre de olsa haftanın ancak birkaç günü çalışabilir hale geldiyse, mahrum kaldığı kazanç tazminini işverenden isteyebilir. İşçinin iş kazası nedeniyle tedavisinin devam ettiği ve bu nedenle çalışmadığı sürelerdeki maddi zararı; bu dönemde % 100 iş gücü kaybına uğradığı kabul edilerek hesaplanmaktadır.¹⁸⁵

Üçüncü ihtimalde; iş kazası neticesinde işçinin çalışma gücünü kısmen yitirmesi durumunun malvarlığında bir eksilmeye sebebiyet vermemesi veya çalışmasını aynen devam ettirmesi ancak işini daha fazla efor sarf ederek yapması durumudur.¹⁸⁶ Bu durumdaki işçi çalışmasını sürdürebilir ise de yaşlılarına ve aynı işi yapanlara göre daha fazla güç ve çaba harcayacaktır. Bu nedenle kazancında bir azalma olmasa bile sakatlığı oranında tazminat isteme hakkı bulunduğu kabul edilmekte olup buna Yargıtay kararlarında “güç kaybı-efor kaybı” tazminatı denilmektedir: “Kişinin vücut bütünlüğünün ihlâli nedeniyle ortaya çıkan beden gücü kayıplarının, gelirinde veya malvarlığında bir azalma meydana gelmese dahi tazminat gerektirdiği, vücut bütünlüğü ihlâl edilen kişinin aynı işi zarardan önceki durumu ve diğer kişilere göre daha fazla güç sarf ederek yaptığı gerçeği ve fazladan sarf edilen bu gücün zararı oluşturduğu, çalışma yaşına gelmemiş küçükler yönünden de bedensel zarar sonucu oluşan maluliyet nedeniyle evde ya da dışarıda aileye yardımcı olma, eğitim alma, yeme, içme vb. tüm yaşamsal faaliyetlerin sürdürülmesinde emsallerine göre sarfetmesi gereken fazla çaba veya gücün (efor) bir ekonomik değer olduğu ve bu nedenle zarar oluştuğu hususları dikkate alındığında...”¹⁸⁷

Geçici iş göremezlik süresinin doğru bir şekilde hesaplanabilmesi, yasal düzenlemeler ve uygulamadaki değişiklikler nedeniyle güçleşmiştir. 01.06.2005 tarihinde yürürlüğe giren

¹⁸⁵ Solak, **İş Kazası**, s.62; “Geçici iş göremezlik devresinde sigortalının çalışmadığı dönemde yoksun kaldığı gelirden iş kazası sonucu oluşan maddi zarar kapsamındadır. Raporlu olunan dönemde çalışmayan sigortalının bu dönemde yoksun kaldığı ücreti kadar bir zararının oluşacağı ve bu zararın da maddi zarar içerisinde kabul edilmesi gerektiği açıktır. Sigortalının zararlandırıcı olay nedeni ile tedavisinin devam ettiği ve çalışmadığı sürelerdeki maddi zararı bu dönemde % 100 iş gücü kaybına uğradığı kabulüne göre yapılmalıdır..... geçici iş göremez durumda olduğunun kabulüyle bu dönemde % 100 oranında iş göremez durumda olduğunu değerlendirerek, çalışmaması nedeniyle yoksun kaldığı ücreti kadar bir zararının olduğunun kabulüne göre maddi zararını bilirkişiye hesaplattırmak...” Yarg. 21. HD., 16.05.2017, E. 2016/969, K. 2017/4089; Yarg. 21. HD., 28.04.2015, E. 2015/6890, K.2015/9269. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

¹⁸⁶ Braun, **Değerlendirme**, s.49.

¹⁸⁷ Yarg. 17. HD., 04.03.2019, E. 2016/7224, K. 2019/2379. Aynı Yönde: Yarg. 17. HD., 29.05.2014, E. 2014/7328, K. 2014/8576; Yarg. 17. HD., 26.11.2018, E. 2018/959, K. 2018/11263; Yarg. 17. HD., 03.03.2015, E. 2013/17213, K. 2015/3818. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun (TCK)¹⁸⁸ kast veya taksirle yaralamaya dair hükümlerinde, evvelki 765 sayılı TCK'nin¹⁸⁹ 456. maddesinden farklı olarak, “iş ve güçten kalma” müddetlerine yer verilmediğinden, hukuk mahkemelerinde görülen tazminat davalarında ceza mahkemelerince düzenlenen raporlardan istifade edilme imkanı ortadan kalkmış, bu sebeple yeni ceza yasalarının yürürlüğe girdiği ilk yıllarda geçici iş göremezlik sürelerinin belirlenmesinde zorluklar yaşanmıştır. Bu durumda ya bilirkişilerin şahsi görüşlerine bağlı kalınmış ya da tedaviye ilişkin hastane yatış - çıkış tarihleri esas alınmış ve tedavi sonrası iyileşme süreleri hesaplama dışı kalmıştır. Neticeten bu eksiklik Adli Tıp Kurumu 3. İhtisas Kurulunca tamamlanmış olup raporlarda iyileşme süresinin ne kadar uzayacağı ve kişinin bu dönemde % 100 iş göremez durumda sayılacağı belirtilmeye başlanılmıştır.¹⁹⁰

bb. Sürekli İş Göremezlik Tazminatı

Kazaya uğrayan işçinin iş göremezlik durumunun kalıcı olması halinde sürekli iş göremezlikten söz edilir. İşçinin tedaviyle iyileşmesi mümkün olmayan, duyu ve uzuvlarında ortaya çıkan kayıp ve hasarın kalıcı olduğu sakatlık durumlarında sürekli iş göremezlik söz konusu olmaktadır.¹⁹¹ Sürekli iş göremezlik halinden bahsedebilmek için işçinin meslekte kazanma gücünü en az % 10 oranında yitirmiş olması gerekmektedir.¹⁹² Söz konusu oran bilirkişi marifetiyle tespit edilecektir.¹⁹³ El, ayak, göz, kulak gibi organların veya zihinsel yeteneklerin kalıcı olarak kaybı ya da işlevlerini yitirmesi sürekli iş göremezlik durumuna örnek olarak gösterilebilir.

¹⁸⁸ RG., 12.10.2004, S. 25611.

¹⁸⁹ RG., 13.03.1926, S. 320.

¹⁹⁰ Çelik, **Bedensel Zararlar**, s.159.

¹⁹¹ Solak, **İş Kazası**, s.63.

¹⁹² 5510 sayılı Kanun m.19/1'e göre; “İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve engellilik nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az % 10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır.”

¹⁹³ “Bu durumda mahkemece; kazayla ilgili eksik kalan tedavi evrakları celbedildikten sonra, yukarıda belirtilen açıklamalar ışığında heyet oluşturulmak suretiyle, olay tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği ölçülerine göre, Adli Tıp Kurumu 3. İhtisas Dairesi'nden ya da Üniversitelerin Adli Tıp Anabilim Dalı Başkanlıkları'ndan, davacı ...'nin kaza nedeniyle uğradığı sürekli çalışma gücü kaybı bulunup bulunmadığı ve varsa oranı konusunda ayrıntılı, gerekçeli ve denetime elverişli rapor alınarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi doğru görülmemiştir.” Yarg. 17. HD, 11.12.2017, E. 2015/4112, K. 2017/11480. (www.sinerjimevuzat.com.tr)

Sürekli iş göremezlik durumunda maddi zararın hesaplanması bakımından iki ayrı dönem dikkate alınmalıdır. İlk dönem, kaza anından itibaren başlayıp kazaya uğrayan işçinin açtığı tazminat davasına ilişkin hükmün tesis edildiği tarihe kadar devam eden zaman aralığıdır. İkinci dönem ise, hüküm verildikten sonrası dönem olup söz konusu dönemdeki zararlar olası zararlardır ve birtakım varsayımlara dayanılarak hesaplanabilecektir.¹⁹⁴ Zarar gören işçinin çalışma gücü sürekli olarak azalmış veya yitirilmiş ise zarar, geleceğe ilişkin farazi zarar olarak hesaplanacaktır.¹⁹⁵ Bu noktada zararın ve çalışma gücünün gerçek kaybının belirlenmesinde tüm somut durumlar ve zarar görenin mesleki durumu da göz önünde tutulacaktır.¹⁹⁶ Yargıtay kararında bu hususlar; zarar ve tazminata doğrudan etkili olan işçinin net geliri, bakiye ömrü, iş görebilirlik çağı, karşılıklı kusur oranları ve Sosyal Sigortalar tarafından bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değeri gibi veriler olarak belirtilmiştir.¹⁹⁷

c. Ekonomik Kayıplar

Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar da maddi tazminat kapsamında ele alınması gereken bir diğer zarar kalemi olup TBK m.54'te açıkça belirtilmiştir. İş kazası sonucunda işçinin çalışma gücünde azalma meydana gelmese dahi, işçinin ekonomik geleceği sarsılabilir.¹⁹⁸ Dolayısıyla kaza sonucu işçinin çalışma gücünde azalma meydana gelsin veya gelmesin; mesleğini yapamaz hale gelebilir, mesleğini değiştirmek zorunda kalabilir, mesleki alanda ilerleme olanağını yitirebilir veya erken emekliye sevk

¹⁹⁴ İzmirlioğlu, **Feragatın Değerlendirmesi**, s.130.

¹⁹⁵ Narter, **Sorumluluk**, s.433

¹⁹⁶ Eren, **Genel Hükümler**, s.772.

¹⁹⁷ Yarg. 21. HD., 26.05.2016, E. 2015/15562, K. 2016/9061; “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 iskonto 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 her yıl için ayrı ayrı hesaplanacağı Yargıtay’ın oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindendir. Ömür olarak tanımlanan yaşama sınırı ile bu sınır içinde çalışabilme, kazanç sağlayabilme gücü ayrı ayrı şeylerdir. İş görebilirlik çağı, yani işçinin olağan olarak işinde çalışabilme gücünün devam süresi doğal olarak ömür uzunluğundan daha kısadır. İş görebilirlik çağı kural olarak 60 yaşına kadar sürer. Hiç şüphesiz, iş görebilirlik çağının 60 yaş esasını aşması ya da onun altında kalması olanak dışı değildir. Ne var ki, böyle durumlar, anılan kuralın ayrığıdır ve kabulü içinde dayanaklarının saptanması ve nedenlerinin gösterilmesi gerekir.” Yarg. 21. HD., 10.02.2011, E. 2010/160, K. 2011/871. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

¹⁹⁸ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.230.

edilebilir.¹⁹⁹ Örneğin; polis, asker, sporcu gibi beden gücünü kullanarak çalışan işçilerin herhangi bir sakatlıkları bulunmasa dahi bedensel yetenek ve imkanlarının zayıflaması durumunda mesleklerini icra etmeleri etkilenebilecek veya icra edebilecek ve fakat meslekte yükselmeleri durdurulabilecektir.²⁰⁰ Bu gibi mesleğe ilişkin zararların yanı sıra kişisel özelliklerin meydana getirdiği zararlar ve estetik zararlar da söz konusu olabilir. Örneğin; bir dansöz veya mankenin, özellikle bacak veya yüz başta olmak üzere vücudunun herhangi bir yerinde meydana gelen bir yaralama izi, onun çalışma gücünü azaltmasa bile ekonomik geleceğini tehlikeye düşürmüş olabilir.²⁰¹ Bir diğer örnek olarak; bir sahne sanatçısının veya hostesin yüz ve beden şekli önem arz eder. Bu durum, yeni bir iş bulma veya işini devam ettirmede daha az tercih edilme sebebi olabilecek olup bu durum da ekonomik kayıp olarak nitelendirilmektedir.²⁰²

Yargıtay ekonomik geleceğin sarsılmasından meydana gelen kayıpları şu şekilde izah etmiştir: *“Vücut bütünlüğü ihlâl edilen kişi çalışma gücünde bir azalma meydana gelmese dahi iş piyasasında yeni bir iş bulmakta veya eski işini korumakta güçlük çekmekte veya aynı işte çalışsa dahi ihlâlden öncesine nazaran daha çok emek sarfetmek zorunda kalmaktadır. Hatta bu kişiler ihlâl fili neticesinde işlerinden tamamen de çıkarılabilirler. Vücut bütünlüğünün ihlâli nedeniyle ekonomik geleceğin sarsılması özellikle mesleği nedeniyle bazı kişiler bakımından ayrıca önem arz etmektedir. Örneğin, vücut bütünlüğü ihlâl edilen bir sinema sanatçısının, halkla ilişkiler bölümünde çalışan bir kişinin yüzünde sabit bir iz kalması bu kişilerin çalışma güçlerinde fiilen bir eksiklik meydana getirmemekle birlikte iş bulmalarını imkânsızlaştırabilecek, zorlaştırabilecek ya da kariyer olarak yükselmelerine engel olabilecektir. Bu gibi durumlarda zarar gören ekonomik geleceği sarsılarak zarara uğratılmış olur.”*²⁰³

¹⁹⁹ Yargıtay’a göre; bu tür zararlar müstakbel ve bağımsız olup çalışma gücünün tamamen veya kısmen kaybı nedeniyle ortaya çıkan zararların dışındadır: *“Ekonomik geleceğin sarsılması nedeniyle ortaya çıkan zararlar müstakbel zararlardır ve bu zararlar çalışma gücünde bir azalma olmasa dahi meydana gelmektedir.”* Yarg. 17. HD., 04.12.2018, E. 2015/19042, K. 2018/11667; Yarg. 4. HD., 29.06.2022, E. 2021/24942, K. 2022/9679. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²⁰⁰ Solak, **İş Kazası**, s.64.

²⁰¹ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.230.

²⁰² Süleyman Topcuoğlu, **Bedensel Zararlar Bağlamında Ekonomik Geleceğin Sarsılmasından Doğan Zararların Tazmini**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s.34.

²⁰³ Yarg. 4. HD., 01.06.2021, E. 2021/9671, K. 2021/2136; *“...Davacı bu davasında iyileştirme giderlerinde sayılan estetik ameliyat giderleriyle birlikte aynı zamanda ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan zararlarını da istemiştir. Kuşku yoktur ki, genellikle bedensel ve ruhsal tamlığın halele uğratılması hallerinde, bunun doğal sonucu olarak zarara uğrayan kişinin ekonomik geleceğinin de sarsıldığı bir olgu olarak kabul edilmek gerekir. Ayrıca bazı durumlarda ve özellikle bu davanın konusunu oluşturan olayda*

Ekonomik geleceğin sarsılması nedeniyle ortaya çıkan zarar hesaplanırken zarar görenin ekonomik geleceği sarsılmasaydı elde edeceği kazanç ile ihlal fiili sonucunda gelecekte elde edeceği muhtemel kazanç karşılaştırılmalıdır.²⁰⁴ Söz konusu hüküm uyarınca zararın gerçek miktarının tespit edilemediği durumlarda hakim, durumun gereğine göre bir zarar miktarı kararlaştırabilecektir. Zarar miktarını tam manasıyla tespit etmek mümkün olmadığından, hakim mevcut deliller ve raporlar doğrultusunda farazi bir hesaplama ile tazminat miktarını takdir edecektir.²⁰⁵

2. Maddi Tazminat Hesaplanması

Maddi tazminat hesaplanmasında, iş kazası meydana gelmeseydi işçi hangi maddi durumda olacak idiyse o durumun sağlanması hedeflenir. Hesaplama yöntemine ilişkin mevzuatta herhangi bir düzenleme bulunmamakta olup yöntem Yargıtay'ın kararlarıyla belirlenmiştir. Maddi tazminat hesaplanmasında iki dönem esas alınır: ²⁰⁶

olduğu gibi, beden ve ruh tamlığının yani cismani bütünlüğün ihlali, çalışma gücünü hiç bir şekilde etkilememiş olmasına rağmen, zarara uğrayanın ekonomik ve mesleki alanda geleceğini, gelişme ve ilerlemesini tehlikeye koyabilir; o kimsenin çalışma gücünden tamamiyle yararlanmasına engel olabilir; kazancını etkileyebilir. Bu duruma örnek olarak, bu davamızda olduğu gibi, vücut tamlığının ihlâlinden doğan çirkinleşme gösterilebilir. Nitekim, davacı da yüzündeki sabit iz ve eserlerin terzilik mesleğini eskisi gibi yürütmesine engel olacağını ileri sürmektedir. Gerçekten, yüzü çirkinleşen kimselerin mutlak uğraşları konusunda mevcut çalışma güçlerinden yararlanmaları, sağlıklı kişilerle rekabet etmeleri daha güçtür. Zira iş piyasasında, bedensel (fi ziksel) yapısı tam olanın, sakat ve çirkin olanlara nazaran iş bulma ve kazanç sağlama olanakları daha fazladır. Bundan başka bazı mesleklerde güzelliğin, yüz ifadesinin önemi büyüktür. O halde, olayımızda olduğu gibi terzi olan davacının yüzünü bozan bir yara nedeniyle aslında çalışma gücü azalmamış, aynı mesleği yine de devam ettirmiş (yani mesleğin icrasına doğrudan doğruya engel olmamış) bulunmakla beraber, bu izler mesleğinde ilerlemesine engel ve dolayısıyla ekonomik geleceğinin sarsılmasına neden olmuş ise, yarayı meydana getiren davalılar bu yüzden doğacak olan zarardan sorumlu olacaklardır. Hatta, bir Federal Mahkeme kararında da vurgulandığı gibi, mağdur çirkinleşme bile, eskiden tanınmış olan yüz şeklinin değişmesi yüzünden ekonomik geleceği sarsılabilir ve bu sebepten ötürü tazminat isteyebilir...O halde, yukarıda yazılı nedenlerde ötürü davacı hem estetik ameliyatlara gerektirdiği giderleri ve hem de gerçekleştiği takdirde ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan zararlarını istemekte haklıdır.” Yarg. 4. HD., 27.03.1979, E. 1978/13013, K. 1979/4136; “Davacı kamu görevlisi hemşire olarak görev yapmakta olup yüzündeki izlerin mesleğe kabulden sonra yapmış olduğu işin sosyal nitelikte insanlarla sürekli iletişim içerisinde olmasını gerekli kıldığı da göz önüne alındığında kişinin yüzündeki yaralanma sonucu oluşan izlerin yalnızca mesleğe kabulde değil kariyer olarak mesleğinde yükselmesinde de etkilerinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu bakımdan açıklanan yönlerden gerekli araştırma yapılarak davacının yüzündeki sabit iz niteliğindeki yaralanma nedeni ile ekonomik geleceğin sarsılması sonucu oluşan zararının varlığının belirlenmesi gerekirken eksik araştırma ile yazılı olduğu şekilde karar verilmiş olması doğru görülmemiştir.” Yarg. 17. HD, 22.05.2014, E. 2013/3735, K. 2014/8073. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²⁰⁴ Hasan Tahsin Gökcan / Seydi Kaymaz, **Karayolları Trafik Kanunu'na Göre Hukuki Sorumluluk, Tazminat-Sigorta-Rücu Davaları ve Trafik Suçları**, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006. s.612.

²⁰⁵ Topcuoğlu, **Zararların Tazmini**, s.47.

²⁰⁶ Sarper Süzek, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat - Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan**, İstanbul 2010, s.705

a. Bilinen (İşlemiş) Dönem

İşçinin geçirmiş olduğu kaza tarihi ile hükme esas alınan rapor tarihi arasındaki zaman dilimini kapsayan dönemdir.²⁰⁷ Bu dönemde kazaya uğrayan işçinin yaşı, ücreti mesleği, sağlık durumu gibi kesin ve bilinen bilgiler esas alınır. Bu verilerden en önemlisi olan tazminat hesaplamasında esas alınacak ücret, işçinin kaza anındaki gerçek ücretidir.²⁰⁸ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında husus “gerçek belli iken varsayıma gidilemez” ilkesi ile açıklanmıştır.²⁰⁹

Gerçek ücret işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarından saptanacak olup işçinin imzasının bulunmadığı iş yeri kayıtları nazara alınamayacaktır. İşçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarının bulunmaması durumunda ise; işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu dikkate alınarak, emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret göz önünde tutularak veya asgari ücret üzerinden tazminatın belirlenmesi gerekmektedir.²¹⁰ Yargıtay, davacının inşaat işi yapmakta iken altı metre yükseklikten düşmesi şeklinde meydana gelen iş kazası nedeniyle görülen maddi tazminat davasında, yerel mahkemenin gerçek ücret hesaplamasında yalnızca sendika yazı cevapları ve TÜİK verileri esas almasını hatalı bulmuştur: *“İş kazasına maruz kalan sigortalının veya ölümü halinde desteği altında bulunanların maddi zararlarının hesabında gerçek ücretin esas alınması koşuldur. Gerçek ücretin ise işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarından saptanacağı, işçinin imzasının bulunmadığı iş yeri ve sigorta kayıtlarının nazara alınamayacağı, işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarının bulunmaması durumunda işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu dikkate alınarak, emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret göz önünde tutularak belirlenmesi gerektiği, Dairemizin giderek*

²⁰⁷ Güneren, **Tazminat Davaları**, s.747.

²⁰⁸ Yarg. 21. HD., 02.04.2019, E. 2018/4064, K. 2019/2449. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²⁰⁹ “Tazminat hesabında hüküm tarihine en yakın tarihteki ücretlerin esas alınmasının nedeni tazminatların hesaplanma yöntemiyle ilgili olup tazminat miktarının belirlenmesi ileriye dönük varsayımsal hesaplamaları gerektirmesi ve gerçek belli iken varsayıma dayalı hesaplama yapıp buna göre karar verilmesinin mümkün olmaması esasına dayalıdır. Bu durumun “gerçek belli iken varsayıma gidilemez” ilkesine uygun olduğu Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 15.05.1991 tarihli ve 1991/9-102 E., 1991/267 K. sayılı kararında da belirtilmiştir.” Yarg. 4. HD., 15.01.2025, E. 2024/14213, K. 2025/716. (<https://www.dejure.ai>)

²¹⁰ Akın, **Maddi Tazminat**, s.127; “Yargıtay kararlarında istikrar kazanmış uygulamaya göre hakkaniyete uygun maddi tazminatın tespiti açısından, öncelikle davacının imzasını taşıyan ve aynı iş yerinde aynı statüde çalışan diğer işçilerin maaş bordrolarının temini, imzalı bordroların temin edilmemesi halinde ise sigortalının olay tarihindeki yaşı, kıdemi ve yaptığı iş dikkate alınarak, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, TÜİK ve sendika haricinde ilgili meslek odalarından ücret araştırması yapılmak suretiyle davacının alabileceği ücretin belirlenmesi gerekmektedir.” Yarg. 21. HD., 26.03.2019, E. 2018/5280, K. 2019/2339; Yarg. 21. HD., 02.04.2019, E. 2018/4064, K. 2019/2449. (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>)

Yargıtayın yerleşmiş görüşlerindendir. Somut olayda, davacının sendika üyesi olduğuna dair dosya kapsamında herhangi bir delil bulunmadığına göre emsal ücretin tespitinde sendika yazı cevapları ile yetinilerek ve yalnızca TÜİK verileri esas alınarak davacı ücretinin tespiti ve hesaplanması hatalı olmuştur. Mahkemece yapılacak iş; işçinin yaşı, işi, iş yerindeki kıdemi, mesleki kıdemi belirtilmek suretiyle meslek odalarından sigortalının alabileceği ücretleri araştırmak ve bu suretle kazalının ücretini tereddüte yer bırakmayacak şekilde belirlemek ve sonucuna göre davacının maddi zararını tespit ettirmek, taraflar lehine oluşan usuli kazanılmış hakları da gözeterek oluşacak sonuca göre bir karar vermekten ibarettir.”²¹¹

Yargıtay’ın yerleşik içtihadı gereğince; gerçek ücrete ek olarak işyerinde uygulanan prim, ikramiye, yakacak - yol – yemek - bayram ücreti, kira ve çocuk yardımı gibi süreklilik arz eden ödemelerin eklenmesi gerekmektedir. Buna geniş anlamda ücret (giydirilmiş ücret) denilmektedir.²¹²

Bu dönemde, bilinmeyen (işleyecek) zarar döneminin aksine % 10 artırma ve % 10 iskontolama işlemi yapılmaz.²¹³ İskonto, vadesi henüz gelmemiş bir borcun erken ödenmesi durumunda uygulanmaktadır. Ancak bilinen dönem zararı, rapor tarihi itibarıyla gerçekleşmiş olmasına rağmen henüz ödenmemiş bir borç niteliğinde olduğundan, iskontoya tabi tutulması iskonto kavramıyla uyumlu olmayacaktır.²¹⁴

²¹¹ Yarg. 10. HD., 03.10.2024, E. 2023/4275 K. 2024/9519. (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>)

²¹² Maddi tazminat hesabının giydirilmiş ücretten yapılması, giydirilmiş ücretin ise daimilik arz eden ödemelerin dikkate alınmak suretiyle tespit edilmesi gerektiği Yargıtay’ın yerleşmiş görüşlerindendir. Yarg. 21. HD., 25.01.2011, E. 2010/8671, K. 2011/422. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²¹³ Gizem Bel, **İş Kazasında İşverenin Hukuki Sorumluluğu - Maddi Tazminat ve Hesaplanması**, Fasikül Hukuk D., C. 10, S. 102, Mayıs 2018, s.31; “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 iskontoya tabi tutulacağı, 60 yaşına kadar (aktif) dönemde, 60 yaşından sonrada bakiye ömrüne kadar (pasif) dönemde elde edeceği kazançların ortalama yöntemine başvurulmadan her yıl için ayrı ayrı hesaplanacağı, hesap raporunun Yargıtay denetimine elverişli olması gerektiği Yargıtay’ın oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindendir.” Yarg. 21. HD., 07.03.2013, E. 2012/11652 K. 2013/4144. (<https://www.dejure.ai>)

²¹⁴ “Bilindiği gibi iskonto, vadesi gelmemiş bir borcun vadesinden önce ödenmiş olması halinde, alınan paranın vadeye kadar değerlendirme olanağı bulunduğundan borcun haksız iktisaba imkan vermeyecek oranda indirilmesidir. Rapor tanzim tarihine kadar hesaplanan beden gücü kaybı zararı, tazmin sorumluları tarafından davacıya henüz ödenmemiş bulunduğu vadesinden önce ödenmiş bir borçtan söz edilemez. Dolayısıyla rapor tanzim tarihine kadar somut olarak saptanan beden gücü kaybı zararı iskontoya tabi tutulamaz. Aksinin kabulü, vadesi gelmiş ve henüz ödenmemiş bir borcun iskontoya tabi tutulması olur ki, iskonto kavramı ile bağdaşmaz. Nitekim, Federal Mahkeme de, haksız fiilden zarar gören kişinin ölmeyip devamlı olarak sakat kalması halinde, iratların hüküm tarihi itibarıyla sermayeye

b. Bilinmeyen (İşleyecek) Dönem

Hüküm tarihi ile işçinin bakiye ömrü sonuna kadar ortaya çıkması muhtemel zararları kapsamaktadır.²¹⁵ İşleyecek zarar dönemi iki döneme ayrılmaktadır:

aa. İşleyecek Aktif Dönem

Rapor tarihi ile işçinin iş görebilme çağının sona erdiği -emeklilik döneminin başlayacağını varsayıldığı- tarihe kadar olan süreçtir.²¹⁶ Yargıtay'ın yerleşik içtihadı gereğince iş görebilme çağı kural olarak 60 yaş olarak belirlenmiştir.²¹⁷ İşçinin kaza tarihinde yapmış olduğu işe ve işin niteliğine bakılmaksızın, Yargıtay tarafından belirlenen bu yaşa kadar çalışabileceği kabul edilerek hesaplama yapılacaktır. Ancak

çevrilmesi ve haksız fiil tarihi ile hüküm tarihi arasında geçecek süre içinde zararın somut olarak hesap edilmesi görüşündedir. İlmi içtihatlar da bu doğrultudadır (BGE 77 II 308 jdt 952 I 304, Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümleri, C. 1, 1995, S. 822). Federal Mahkeme, ölümler halinde, iradların sermayeye çevrilmesinde ölüm tarihinin esas alınması gerektiği şeklinde içtihadını değiştirmiş ise de, (BGE 84 II 300 jdt 1959 I 444-,445) bu değişiklik, haksız fiil sonucu ölen kişinin bu fiil olmaması halinde de hüküm tarihine kadar sağ kalmaması ihtimali bulunduğu, gerek ortalama yaşama hadlerine, gerekse ekonomik faaliyet sürelerine ait istatistikler ölüm tarihindeki yaşlara göre düzenlendiği için iratların sermayeye çevrilmesinde bu tarihin esas tutulması gerektiği görüşünden kaynaklanmakta ve doktrinde eleştirilmektedir (Tekinay, Destekten Mahrum Kalma Tazminatı, S. 226-227). Haksız fiil sonucu ölen kişinin haksız fiil olmaması halinde rapor tanzim tarihine kadar her zaman sağ kalmaması olasılığının bulunması ve istatistiklerin ölüm tarihine göre düzenlenmiş olması, bilinen veriler nazara alınarak rapor tanzim tarihine kadar destek kaybı zararının somut olarak belirlenmesine, rapor tanzim tarihinden sonraki zararın da gelirler % 10 oranında artırılıp iskonto edilmek suretiyle varsayma dayalı olarak hesaplanmasına engel değildir. Örneğin, 70 yaşında ölen bir desteğin PMF tablosuna göre bakiye ömrü 9 yıl olup rapor ölüm tarihinden 3 sene sonra düzenlenmişse, 3 senelik destek zararının bilinen verilere göre somut olarak, 6, yıllık destek zararının da varsayma dayalı olarak hesaplanması, istatistiklerin aktif ve pasif dönemlerinde aynı şekilde değerlendirilmesi mümkündür. Ülkemizde zarar hesapları, hakimler tarafından yapılamadığından bu hesapların işin niteliği gereği bilirkişi aracılığı ile yapılmasında ülke gerçekleri bakımından zaruret bulunmaktadır. Hüküm tarihinin önceden bilinmemesi nedeniyle bilirkişinin hüküm tarihi itibarıyla iratları sermayeleştirilmesi de mümkün değildir. Yurt sathında uygulamada birlik sağlamak için, gerek ölümler nedeniyle destek kaybı zararı, gerekse beden gücü kaybı zararının hesaplanmasında rapor tanzim tarihine kadar gerçekleşen zararın bilinen veriler nazara alınarak ve iskonto tabi tutulmadan somut olarak, rapor tanzim tarihinden sonraki zarar da bilinen son gelir nazara alınıp her yıl % 10 oranında artırılmak ve iskonto edilmek suretiyle hesaplanmalıdır. Bundan ötürü Federal Mahkeme'nin içtihat değiştirmesine rağmen, ölümler nedeniyle destek kaybı zararının hesabında da meslekte edinme gücünü kaybetmede olduğu gibi bu ilkenin uygulanması Hukuk Genel Kurulu'nun 16.3.1988 tarih 611/249; aynı tarih, 95/269; 13.6.1990 tarih, 215/356 ve 1.5.1991 tarih, 9114/238;15.5.1991 tarih,102-267 sayılı kararlarında benimsenmiştir." Yarg. HGK., 01.11.1995, E. 1995/679 K. 1995/898. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²¹⁵ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s.231.

²¹⁶ Güneren, *Tazminat Davaları*, s.761.

²¹⁷ "Burada söz konusu olan yön, işgörebilirlik çağıdır, yani, işçinin olağan olarak işinde çalışabilme gücünün devam süresidir ve bu süre doğal olarak ömür uzunluğundan daha kısadır. Öbür yandan Yargıtayca benimsenen görüşe göre, işgörebilirlik çağı, kural olarak 60 yaşına kadar sürer. Hiç şüphesiz işgörebilirlik çağının 60 yaş esasını aşması, ya da onun altında kalması olanak (imkân) dışı değildir. Ne var ki böyle durumlar anılan kuralın ayırıcıdır ve kabulü için de dayanakları saptanmak nedenleri hüküm yerinde gösterilmek gereklidir." Yarg. 10. HD., 11.06.1975, E. 1975/1995, K. 1975/3710. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

dava devam ederken işçinin fiilen pasif döneme girdiği tarih tespit edilebiliyorsa, 60 yaşına kadar aktif çalıştığı kabulü ile hesap yapılmaz. Aktif dönem zararının artık belirli olan bu tarihe kadar olan sürede hesaplanması gerekmektedir. Yargıtay, makina bakım ustası olarak çalışan davacının ağır kalıcı maluliyete uğradığı iş kazasında pasif dönem hesabında, davacının yaşlılık aylığı almaya başladığı tarih belirli iken, bunun yerine davacının 60 yaşına kadar aktif çalıştığı varsayılarak hesaplama yapılan bilirkişi raporuna dayanarak hüküm kuran yerel mahkeme kararını bozmuştur: “Öte yandan, iş kazasına maruz kalan sigortalının maddi tazminat miktarı, işçinin olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluşur. Pasif dönem, sigortalının aktif çalışma döneminin sona ereceği, bir başka anlatımla emeklilik döneminin başlayacağını varsayıldığı tarihten itibaren, muhtemel bakiye ömrü sonuna kadar devam edecek olan dönemi ifade eder. Gerçekte bu tür tazminat davalarında zarar hesabında varsayımlara göre sonuca gidilmesi bir zorunluluktan kaynaklanmaktadır. Ancak dava sırasında sigortalının fiilen pasif döneme girdiği tarih anlaşılabiliyor ise artık varsayıma gidilerek 60 yaşına kadar aktif çalıştığı varsayımına göre hesap yapılmaz, aktif dönem zararının artık belli olan bu emeklilik tarihine kadar hesaplanması gerekir. Zira bilinen varken ihtimale göre hesap yapılması doğru değildir. Ancak sigortalı yaşlılık aylığı almakta iken çalıştığı sırada iş kazası geçirerek sürekli iş göremezliğe uğrarsa bu durumda sigortalı pasif dönem içindeyken çalıştığı bu işinde muhtemel bakiye ömrü sonuna kadar çalışamayacağından ötürü ancak belirli bir süre daha bu işte çalıştığı kabul edilerek hesaplama yapılması gerekir.”²¹⁸

Yargıtay’ın konuyla ilgili vermiş olduğu bir diğer kararı da bu yöndedir: “Öte yandan, iş kazasına maruz kalan sigortalının maddi tazminat miktarı, işçinin olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluşur. Pasif dönem, sigortalının aktif çalışma döneminin sona ereceği, bir başka anlatımla emeklilik döneminin başlayacağını varsayıldığı tarihten itibaren, muhtemel bakiye ömrü sonuna kadar devam edecek olan dönemi ifade eder. Varsayıma dayalı olarak pasif dönem, erkeklerde 60, kadınlarda 55 yaşın dolduğu tarihte başlatılır. Bunun nedeni, hizmet sözleşmesi ile çalışanların yasa hükümlerine göre bu yaşta emekli olabileceklerinin kabulüdür. Gerçekte bu tür tazminat davalarında zarar hesabında

²¹⁸ Yarg. 10. HD., 12.09.2024, E. 2023/2919 K. 2024/8518. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

varsayımlara göre sonuca gidilmesi bir zorunluluktan kaynaklanmaktadır. Ancak dava sırasında sigortalının fiilen pasif döneme girdiği tarih anlaşılabilir ise artık varsayıma gidilerek sigortalı erkek ise 60, kadın ise 55 yaşına kadar aktif çalıştığı varsayımına göre hesap yapılmaz, aktif dönem zararının artık belli olan bu emeklilik tarihine kadar hesaplanması gerekir. Zira bilinen varken ihtimale göre hesap yapılması doğru değildir. Somut uyumsuzluğa geldiğimizde, davacı kazalının dosya kapsamından yaşlılık aylığı almaya başladığı belli olduğuna göre, davacının aktif dönem sonunun yaşlılık aylığı almaya başladığı tarih olduğu, bu tarihten sonrasının davacı için artık pasif dönem olarak kabul edilmesi gerektiği açıktır... Bu açıklamalar doğrultusunda Mahkemece yapılacak iş, davacının tam olarak hangi tarihte yaşlılık aylığı almaya başladığını tespit ettikten sonra, pasif döneminin tespit edilen iş bu tarihten itibaren başlayacağını dikkate alan yeni bir bilirkişi hesap raporu almak, alınacak raporda Kurum tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin rücuya tabi kısmının hesap edilecek maddi tazminattan tenzil edilmesi suretiyle hükme esas alarak, taraflar lehine oluşan usuli kazanılmış hakları da gözeterek bir karar vermekten ibarettir.”²¹⁹

Aktif dönem zararı; işçinin kaza tarihindeki ücretinin, varsa toplu iş sözleşmesi hükümlerine, yoksa asgari ücret artış oranlarına göre rapor tarihine kadar güncellenerek geleceğe yönelik şekilde belirlenmesi esasına dayanır. Bu hesaplama, hüküm anında tespit edilen ücretin, iş görebilme çağının sonuna kadar her yıl % 10 artırılması ve % 10 iskontolanması şeklinde yapılacaktır.²²⁰

bb. İşleyecek Pasif Dönem

İşleyecek pasif dönem; işçinin iş görebilme çağının sona erdiği -bir başka anlatımla emeklilik döneminin başlayacağını varsayıldığı- tarih ile muhtemel yaşam süresinin

²¹⁹ Yarg. 10. HD., 02.07.2024, E. 2023/2873, K. 2024/7513. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²²⁰ “Sigortalının 60 yaşına kadar aktif dönemde günlük net geliri üzerinden, 60 yaşından sonra kalan ömrü kadar pasif dönemde asgari ücret üzerinden, her yıl için ayrı ayrı hesaplama yapılacağı Yargıtay’ın yerleşmiş görüşlerindendir. Günlük net gelir saptanarak rapor tarihi itibarıyla bilinen dönemdeki kazanç, var olan verilere göre iskontolama ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanmaktadır. Bilinmeyen dönemdeki kazanç bakımından ise tazminatların peşin olarak hesaplanmasına karşın gelirlerin taksit taksit elde edilmesi sonucunda tazminata esas gelire artırım ve iskonto uygulanmaktadır.” Yarg. 10. HD., 27.11.2023, E. 2023/11820, K. 2023/11813. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>); “Bu açıklamalar ışığında somut olaya dönüldüğünde, aktüerya raporunda bilinmeyen dönem için gelirin %10 artırılıp %10 iskonto edilmesi esasına dayalı progresif rant metodunun kullanılması yerinde olmakla davalı vekilinin istinaf itirazları isabetli görülmemiştir.” İzmir BAM. 11. HD., 29.05.2024, E. 2021/1938 K. 2024/1082. (<https://www.dejure.ai>)

sonuna kadar geçen süreçtir.²²¹ Bu dönemde yapılacak hesaplamada hüküm tarihine en yakın tarihte belli olan benzer (emsal) kazanç unsuru birim alınır.²²² Eğer herhangi bir sonuç alınamaz ise işçinin asgari ücret aldığı varsayılır ve yine yıllık bazda % 10 arttırılıp, % 10 iskontoya tabi tutulmaktadır.²²³

Yargıtay bu dönemde yapılacak hesaplamayla ilgili; işçinin yaşlılık aylığı aldığı pasif dönemde de çalışmaya devam edeceği ve günlük yaşamsal faaliyetlerinde diğer işçilere nazaran daha fazla fiziksel gayret göstereceğini, zararın yaşlılık aylığı aldığı dönemde dahi devam edeceğini, bu nedenle işçinin ileride yaşlılık aylığına hak kazanma ihtimalinin dikkate alınmaması gerektiğini belirtmiştir.²²⁴

3. Maddi Tazminata Hükmedilirken Esas Alınacak Unsurlar

a. İş Görebilme Çağı ve Muhtemel Ömür Süresi

İş görebilme çağı ile muhtemel ömür süresi birbirinden farklı iki kavramdır. İş kazasına maruz kalan işçinin iş görebilme çağı ile bu çağ sona erdikten sonra muhtemel ömür süresini belirlenmesi tazminatın hesaplanması bakımından önem arz etmektedir.²²⁵

Muhtemel ömür süresi, bir kişinin istatistiksel yaşam tablolarına göre yaşaması beklenen toplam süreyi ifade eder. Ülkemizde, uzun yıllar boyunca 1931 tarihli PMF (Population Masculine et Féminine) adlı Fransız nüfus verisi, cinsiyet ayrımı yapmayan bir yaşam tablosu olarak kullanılmıştır. Ancak daha sonra Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Aktüerya Bilimleri Bölümü, BNB Danışmanlık, Marmara Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi'nin katkılarıyla, kadın ve erkekler için ayrı

²²¹ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.231

²²² Sakarya BAM. 3. HD., 24.04.2025, E. 2024/683 K. 2025/808. (<https://www.dejure.ai>)

²²³ Demiral Verhoen, **İş Kazaları**, s.315.

²²⁴ “Bu bakımdan, pasif devrede herhangi bir işte çalışılmasa bile, salt yaşamsal faaliyetlerin sürdürülmesinin ekonomik bir değer taşıması nedeniyle bundan yoksun kalan hak sahipleri bakımından bir zarar oluşacağı ve bu zararın karşılanması amacıyla pasif devre zararının hesaplanması gerektiği, bu zararın hesaplanması sırasında esas alınması gereken ücretin asgari ücret olduğu Dairemizin ve Yargıtay’ın yerleşmiş görüşlerindendir.” Yarg. 17. HD., 01.06.2017, E. 2016/20 K. 2017/6325; “Bilinmelidir ki, işçi yaşlılık aylığı alsa da ülkemiz koşullarına göre alacağı aylık yetmeyeceğinden pasif dönemde çalışacaktır. Pasif dönemde hiç çalışmasa da günlük yaşamsal faaliyetinde dahi diğer işçilerden daha fazla fiziksel çaba harcayarak yapacaktır. Sigortalının 60 yaşından sonra yaşlılık aylığını aldığı dönemde de devam edecek olan maluliyeti nedeniyle zarara uğramadığının kabulü isabetsizdir. Bu nedenlerle pasif döneminin de zarar hesabına dahil edilmesi gerekirken, pasif dönem zararı dışlanmak suretiyle yazılı şekilde hüküm kurulması de usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.” Yarg. 21. HD., 05.04.2007, E. 2006/17139 K. 2007/5679. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²²⁵ Bel, **Tazminat ve Hesaplanması**, s.29.

ayrı olmak üzere Ulusal Mortalite Tablosu olarak isimlendirilen TRH 2010 yaşam tablosu hazırlanmıştır.²²⁶ Bu düzenleme Yargıtay daireleri arasında muhtemel ömür süresinin hesaplanması hususunda farklı görüşlerin oluşmasına ve uygulamada çelişkili kararların verilmesine yol açmıştır. Uygulamada genel olarak Yargıtay 10. Hukuk Dairesi²²⁷ ile Yargıtay 4. Hukuk Dairesi²²⁸ TRH-2010 Ulusal Mortalite Tablosu kullanırken, Yargıtay 3. Hukuk Dairesi²²⁹ PMF-1931 Fransız yapımı yaşam tablosunu kullanmaktadır.

²²⁶ TRH-2010 yaşam tablosu, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Aktüerya Bilimleri Bölümü öncülüğünde, Marmara Üniversitesi, Başkent Üniversitesi ve BNB Danışmanlık işbirliğiyle oluşturulmuştur. Tablo.içinçbkz..https://aktuerya.hacettepe.edu.tr/HayatTabloları/TRH_2010_1507_k_e.pdf; Tablonun hazırlanışına dair eleştiriler için bkz. Çelik Ahmet Çelik, **Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksunluk**, 3. Baskı, Ankara 2021, s.137-139.

²²⁷ “Sigortalı veya hak sahiplerinin bakiye ömürleri daha önceki yıllarda Fransa’dan alınan 1931 tarihli “PMF” cetvelleri ile saptanmakta ise de; Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Aktüerya Bilimleri Bölümü, BNB Danışmanlık Marmara Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi’nin çalışmalarıyla “TRH2010” adı verilen “Ulusal Mortalite Tablosu” hazırlanmış olup, Sosyal Güvenlik Kurumunun 2012/32 sayılı Genelgesiyle de ilk peşin sermaye değerlerinin hesabında anılan tablolarının uygulanmasına geçilmiştir. Gerçek zarar hesabı özü itibariyle varsayımlara dayalı bir hesap olup, gerçeğe en yakın verilerin kullanılması esastır. Bu durumda ülkemize özgü ve güncel verileri içeren TRH2010 tablosunun bakiye ömrün belirlenmesinde esas alınması gerekecektir.” Yarg. 10. HD., 05.10.2021, E. 2019/6481, K. 2021/11591; Yarg. 10. HD., 17.03.2020, E. 2019/3489, K. 2021/3541; Yarg. 10. HD., 25.03.2019, E. 2019/1500, K. 2019/2718; Yarg. 10. HD., 07.10.2019, E. 2019/3928, K. 2019/7084; Yarg. 10. HD., 21.09.2016, E. 2016/11149, K. 2016/11485. (https://karararama.yargitay.gov.tr)

²²⁸ “Destegin veya hak sahiplerinin bakiye ömürleri her ne kadar; daha önceki yıllarda Fransa’dan alınan 1931 tarihli “PMF” cetvelleri ile saptanmakta ise de; Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Aktüerya Bilimleri Bölümü, BNB Danışmanlık, Marmara Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi’nin çalışmalarıyla “TRH 2010” adı verilen “Ulusal Mortalite Tablosu” hazırlanmış olup, Sosyal Güvenlik Kurumu’nca da ilk peşin sermaye değerlerinin hesabında anılan tabloların uygulanmasına geçilmiştir. Gerçek zarar hesabı özü itibariyle varsayımlara dayalı bir hesap olup, gerçeğe en yakın verilerin kullanılması esastır. Bu durumda diğer kurumlar ile Yargıtay Daireleri arasında tazminat hesabında birliğin sağlanması açısından ve yine bu tablonun ülkemize özgü ve güncel verileri içermesi de göz önüne alındığında Dairemizce de tazminat hesaplarında bakiye ömrün belirlenmesinde TRH 2010 Yaşam Tablosunun esas alınmasının güncellenen ülke gerçeklerine daha uygun olacağına karar verildiğinden, dolayısıyla yerel Mahkemece bozmadan önce hükme esas alınan aktier raporu Dairemizin bakiye ömrün belirlenmesine ilişkin değişen içtihadına ve uygulamasına uygun görüldüğünden...” Yarg. 4. HD., 25.04.2024, E. 2022/14098 K. 2024/3764; Yarg. 4. HD., 29.09.2021, E. 2021/5038, K. 2021/5688; Yarg. 4. HD., 24.10.2022, E. 2022/10471, K. 2022/12881; Yarg. 4. HD., 21.12.2022, E. 2021/21071, K. 2022/1740. (https://karararama.yargitay.gov.tr)

²²⁹ “Dairece verilen 01.07.2021 tarihli ve 2021/4346 E. , 2021/7777 K. sayılı ilamla; davalı ...'nın sair karar düzeltme isteminin reddine karar verildikten sonra, davacı ...'nın kaza sonucu çalışma gücünde oluşan azalma nedeniyle uğradığı zarar geleceğe ilişkin olduğundan, davacının muhtemel yaşam süresinin usul ve uygulamaya uygun olarak belirlenmesinin önem kazandığı, hükme esas alınan bilirkişi raporunda; TRH 2010 yaşam tablosuna göre zarar miktarının hesaplandığı, Dairenin yerleşik içtihatları gereği, Population Masculine Et-Feminine (PMF 1931) tablosu esas alınarak davacının muhtemel yaşam süresinin belirlenmesi ve tazminat hesabı yapılması gerektiği, buna göre; Mahkemece bilirkişi tarafından, davacının muhtemel bakiye yaşam süresinin PMF 1931 yaşam tablosu esas alınarak belirlenmiş olan tazminat miktarına karar verilmesi gerektiğinden bahisle, karar bozulmuştur. Temyizen incelenen kararın bozma ilamında belirtilen şekilde inceleme ve araştırma yapılmak suretiyle verildiği, bozmaya uyulmakla kazanılmış hak durumunu oluşturan yönlerin ise yeniden incelenmesinin mümkün olmadığı anlaşılmakla, davalı şirket vekilinin temyiz itirazlarının reddi ile usul Kanuna uygun bulunan kararın onanmasına karar vermek gerekmiştir.” Yarg. 3. HD., 29.04.2024, E. 2023/3170, K. 2024/1424; “Hükme esas alınan bilirkişi raporunda; TRH 2010 yaşam tablosuna göre tazminat miktarı hesaplanmış, mahkemece işbu hesap esas

Her ne kadar Yargıtay'ın daireleri arasında görüş birliği olmasa da aslolan tarafların talebidir. Taraflar açıkça kendi aleyhlerine olan bir gelir veya yaşam tablosunun uygulanmasını talep eder veya aleyhlerine yapılmış bir zarar hesaplamasını kabul ederlerse, bu durumda karşı taraf için kazanılmış bir hak doğacak ve hakim müdahalede bulunamayacaktır.²³⁰ Örneğin; Yargıtay 4. Hukuk Dairesi bir kararında davacının işgücü kaybı tazminatının hesaplanmasında TRH 2010 Yaşam Tablosu ve % 1,8 teknik faiz kullanılarak yapılan hesaplamanın yanlış olduğu, davacının PMF 1931 Yaşam Tablosu ve progresif rant yöntemi ile hesaplama yapılmasını talep ettiği ve bu yöntemlerin dikkate alınarak karar verilmesi gerektiği gerekçeleriyle, TRH 2010 yaşam tablosu esas alınarak hesaplama yapılan yerel mahkeme kararını bozmuştur: *“Somut olayda; davacının hak kazanabileceği işgücü kaybı tazminatının hesaplanması için alınan ve ... tarafından karara esas kabul edilen aktüer raporunda; TRH 2010 Yaşam Tablosu'na göre ve % 1,8 teknik faiz uygulanarak tazminat hesabı yapıldığı buna göre karar verildiği görülmektedir. Davacı tarafın PMF 1931 Yaşam Tablosu ve progresif rant yöntemi ile hesaplama yapılmasını talep ettiği anlaşılmakla, davacı için, PMF 1931 Yaşam Tablosu'na göre muhtemel bakiye ömür süresinin belirlenmesi, % 1,8 teknik faiz uygulanmadan ve işleyecek devre bakımından "progresif rant" formülü kullanılarak tazminat hesaplamasının yapılması gerektiği dikkate alınarak karar verilmesi gerekirken, yanılığlı değerlendirmeye, yazılı biçimde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.”*²³¹

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, konuya ilişkin tartışmalara son noktayı koymuş ve bakiye ömür süresinin belirlenmesinde, ülkemize özgü ve güncel verileri içeren TRH 2010 yaşam tablosunun esas alınması gerektiğine karar vermiştir: *“Yaşam sürelerinin tespitinde kullanılan tablolar arasında farklılık bulunması tazminat miktarını önemli*

alınmak suretiyle hüküm kurulmuştur. Oysa, Dairemizin yerleşik içtihatları gereği, Population Masculine Et-Feminine (PMF 1931) tablosu esas alınarak davacının muhtemel yaşam süresinin belirlenmesi ve tazminat hesabı yapılması gerekmektedir. Buna göre, mahkemece; bilirkişi tarafından, davacının muhtemel bakiye yaşam süresinin PMF 1931 yaşam tablosu esas alınarak belirlenmiş olan tazminat miktarına göre karar verilmesi gerekirken, bilirkişi tarafından TRH 2010 yaşam tablosu esas alınarak belirlenen tazminata karar verilmiş olması doğru görülmemiş, bozmayı gerektirmiştir.” Yarg. 3. HD., 17.02.2022, E. 2021/8821, K. 2022/1227. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²³⁰ Hüseyin Tuztaş, **Trafik Kazalarından Kaynaklanan Bedensel Zararlar - Destekten Yoksun Kalma Tazminat Davaları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023, s.934.

²³¹ Yarg. 4. HD., 06.05.2023, E. 2023/3552, K. 2023/6469; *“Bu itibarla; tazminat hesaplamasında, TRH 2010 Tablosu'nun kullanılması bir isabetsizlik görülmemiş olmakla birlikte, davacı vekilinin temyiz dilekçesinde PMF 1931 Tablosu'nun kullanılması gerektiğine ilişkin itiraz ve kabulü nedeniyle, tazminat hesabında PMF 1931 Tablosu'nun (TRH 2010 Tablosu'ndan daha kısa ömür süresi belirlediği ve davalı lehine olduğundan) kullanılması gerekli görülmüştür.”* Yarg. 4. HD., 19.04.2022, E. 2021/15386, K. 2022/7463. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

ölçüde etkilemektedir. Şöyle ki; PMF 1931 yaşam tablosu cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir tablo olup, kadın-erkek ayrımı yapılmamıştır. Bu tabloda yeni doğan bir insanın ömrü ortalama 56,64 olarak kabul edilmiştir. Oysa TRH 2010 yaşam tablosunda çok yerinde olarak kadın ve erkekler için ikili bir ayrıma gidilmiştir. TRH 2010 yaşam tablosunda yeni doğan bir insanın ömrü kadınlarda 78,02 erkeklerde ise 71,93 olarak belirlenmiştir. Her iki tablo karşılaştırıldığında başlangıçta yaşam süreleri arasında 15 ilâ 22 yıl arasında değişen sürelerde farklar doğmakta, orta yaşlarda yaşam süreleri birbirine yaklaşmakla birlikte sonuç olarak muhtemel yaşam ve bakiye ömür sürelerinin PMF 1931 tablosunda daha az, TRH 2010 tablosunda daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Hukuk Genel Kurulunda da hangi yaşam tablosunun esas alınması gerektiği yönündeki uyuşmazlık tartışılmış ve gerçek zarar hesabının özü itibarıyla varsayımlara dayalı bir hesaplama olması nedeniyle gerçeğe en yakın verilerin kullanılması gerekliliği karşısında bakiye ömür süresinin belirlenmesinde ülkemize özgü ve güncel verileri içeren TRH 2010 yaşam tablosunun esas alınması gerektiği sonucuna varılmıştır.”²³²

Konuyla ilgili doktrinde de çeşitli görüşler yer almaktadır. Kudat’a göre; bir yaşam tablosunun hukuki uyuşmazlıklara adil bir şekilde cevap verebilmesi için tabloların oluşturulmasında cinsiyet ayrımının yanı sıra memur, maden işçisi, inşaat işçisi ve fikir işçisi gibi farklı meslek gruplarının çalışma koşullarını da dikkate alarak uzmanlıkla oluşturulması gerekmektedir.²³³ Karabey’e göre; bakiye yaşam süresi doğrudan zarar süresiyle ilişkilendirilen bir unsur olup ülkemizin gerçekleriyle uyumlu olmayan PMF 1931 yaşam tablosunun kullanılması, tazminat hesaplamalarında adil olmayan sonuçlar doğuracaktır.²³⁴ Çelik’e göre ise; zarar olay tarihinde gerçekleştiği için muhtemel yaşam süresi olay tarihine göre belirlenmelidir.²³⁵

İş görebilme çağı, muhtemel ömür süresi içerisinde kişinin aktif olarak çalışabildiği ve kazanç elde edebildiği süreyi ifade eder.²³⁶ Muhtemel ömür süresinde olduğu gibi iş görebilme çağı konusunda da yasal bir düzenleme mevcut değildir. Yargıtay içtihatları

²³² Yarg. HGK., 06.12.2022, E. 2021/575, K. 2022/1660; Yarg. HGK., 02.12.2021, E. 2017/1179, K. 2021/1563; Yarg. HGK., 21.12.2021, E. 2018/1027, K. 2021/1708. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²³³ Arkun Kudat, **İş ve Trafik Kazalarında Ölüm Tazminatı**, Ankara 1975, s.105

²³⁴ Uğur Karabey, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Hesabında Aktüerya, Sigorta Hukuku Sempozyumları**, On İki Levha Yayıncılık, Ankara 2018, s.27

²³⁵ Çelik, **Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksunluk**, s.139.

²³⁶ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.222.

gereğince kişinin iş görebilme yani faal çalışma yaşı ise 60'tır.²³⁷ Ancak Yargıtay'ın bu tutumu doktrinde eleştirilene tabii olmuştur. Şöyle ki iş görebilme çağının standart bir ölçüte bağlanarak değerlendirilmesi, özellikle doktrinde Hatemi tarafından eleştirilmiştir. Hatemi'ye göre; bu konuda mevzuatta bir boşluk bulunduğu yönünde bir varsayımda bulunmak doğru değildir. Zira bu durum bir yasa boşluğu olarak değil, somut olayın niteliklerine göre yargıcın takdir yetkisini kullanacağı bir alan olarak düzenlenmiştir. Ancak iş görebilme çağının belirlenmesi, hukuki bir sorundan ziyade teknik ve bilimsel uzmanlık gerektiren bir konudur. Bu nedenle hakim takdir yetkisini kullanırken, alanında uzman kişilerce hazırlanmış bilimsel cetvellerden yararlanmalı ve somut olayın özelliklerini bu cetveller ışığında değerlendirmelidir.²³⁸

b. Kusur

aa. Müterafik Kusur

Tazminat miktarı tayin edilirken tarafların kusur durumu önem arz etmektedir.²³⁹ İş kazalarında hem işçinin hem işverenin kusurunun bulunduğu durumlar ortak (müterafik) kusur olarak adlandırılmaktadır.²⁴⁰ Zarar görenin, meydana gelen olayda müterafik

²³⁷ “Öte yandan tazminat miktarı; işçinin ve destek görenin 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 iskonto 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 her yıl için ayrı ayrı hesaplanacağı Yargıtayın oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindendir.” Yarg. 10. HD., 10.10.2024, E. 2023/6241 K. 2024/9892. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²³⁸ Hüseyin Hatemi, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat Miktarının Tayini**, İş Hukuku Uygulamaları D., İşK. 73, No: 2, s.5; Akın, **Maddi Tazminat**, s.122.

²³⁹ Narter, **Sorumluluk**, s.407

²⁴⁰ “Müterafik (ortak) kusur, makul bir kimsenin kendi yararına sakınmak zorunda olduğu düşüncesiz, dikkatsiz bir hareket tarzıdır. Müterafik (ortak) kusur kasdi olabileceği gibi, ihmal şeklinde de ortaya çıkabilir. Zarar görenin müterafik (ortak) kusuru tespit edilirken, aynen zarar verenin kusurunda olduğu gibi objektif kusur kriterlerine başvurulmalı, yani objektifleştirilmiş kusur kavramı esas alınmalıdır. Zarar görenin müterafik kusuru illiyet bağıni kesecek yoğunlukta ise zarar veren sorumluluktan kurtulacak ve tazminat ödemeyecektir. Buna karşılık zarar görenin müterafik (ortak) kusuru bu yoğunlukta değilse ortak sebep olarak tazminattan indirim sebebi teşkil edecektir. Zira bu halde zarar görenin kusuru, diğer ortak sebepler arasında kısmi bir sebep olarak zararın doğmasına veya artmasına katkıda bulunmuştur.” Yarg. 21. HD., 08.09.2020, E. 2017/3125, K. 2020/2665; Çelik'e göre zarar görenin söz konusu davranışlarına müterafik kusur denilmesi yanlıştır. Zira zarar görenin davranışları hukuka aykırı olmadığından bunun kusur kavramı içerisinde yer almaması gerekmektedir: “Daha geniş bir anlatımla, TBK 52/1 ve BK. 44/1 maddelerindeki zarar görenin, “zararı doğuran fiile razı olması, zararın doğmasında veya artmasında etkili olması” durumlarında, zarar gören, haksız fiil işlemiş, hukuka aykırı bir davranışta bulunmuş değildir. Zarar kendinedir; üçüncü kişilere karşı bir sorumluluğu, dolayısıyla bir “kusuru” yoktur. Çelik Ahmet Çelik, **Cana Gelen Zararlarda Tazminatın Ölçüsü - Tazminat Hesapları**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023, s.328 ve 572.

kusurundan söz edilebilmesi için ortalama dikkat ve özen yükümlülüğüne sahip makul bir kişinin kendi menfaatleri doğrultusunda kaçınacağı veya kaçınması gereken bir davranışı sergilemiş olması gerekir. Müterafik kusur kapsamında işçinin yalnızca zararın meydana gelmesine değil,²⁴¹ aynı zamanda oluşan zararın ağırlaşmasına da sebebiyet vermesi mümkündür. Örneğin; bir tekstil atölyesinde çalışan işçinin, makinelerin yalnızca yetkili teknisyenler tarafından tamir edilmesi gerektiğini bilmesine ve işverenin bu konuda eğitim vererek yetkisiz müdahaleyi yasaklamasına rağmen, gerekli güvenlik önlemlerini almadan arızalanan dikiş makinesine müdahale etmesi ve makinenin ani hareketi sonucu elini sıkıştırarak ciddi şekilde yaralanması şeklinde meydana gelen iş kazasında işçi zararı doğuran eylemde müterafik kusurludur. Bir restoran çalışanı işçinin, kaygan zemin için yapılan uyarılara rağmen uygun olmayan ayakkabılarla çalışarak düşmesi ve hafif bir burkulma yaşaması sonrasında tedaviye gitmeyip çalışmaya devam ederek, yaralanmasını daha ciddi hale getirmesi şeklinde meydana gelen olayda işçi zararın artmasında müterafik kusurludur.

Bu tür durumlarda zarar gören olarak işçinin, zararın doğmasında veya artmasında etkili olduğu nazara alınarak TBK m.52 uygulanmakta olup bu surette hakime hakkaniyet ilkesi çerçevesinde tazminat miktarında indirim yapma yetkisi tanınmaktadır. Burada iş kazasının sebep olduğu toplam brüt zarardan işçinin kusuru oranında indirimi yapılır.²⁴² Bu doğrultuda, işveren gibi işçi de kendi fiillerinin hukuki sonuçlarına katlanmakla yükümlü olup kusur oranına bağlı olarak tazminat hakkından mahrum bırakılır. Eğer bedensel zarara uğrayan işçi, meydana gelen zararlı olayda tamamen kusurlu ise, işverenin eylemi ile ortaya çıkan zarar arasında illiyet bağı ortadan kalkacağından, işverenin hukuki sorumluluğuna gidilemeyecektir.²⁴³

²⁴¹ “Davacıya baret ve gözlük imza karşılığı verildiği halde davacının bunu kullanmadığını, kazanın oluşumuna kendisinin sebep olduğunu, kazanın görgü tanıklarının duruşmadaki beyanlarına göre de davacı düşürdüğü çekici almak isterken kaza gerçekleşmiştir. İşçi kazanın meydana gelmesinde tamamen asli kusurludur. ...Somut olayda davacının davalı şirkette işçi olarak çalışması esnasına gözünden yaralanarak %44 oranında sürekli iş göremezliğe uğradığı, iş kazasının gerçekleşmesinde davalı işverenin %60, davalı işveren şirketin işçisi dava harici İ... D... 'ın %5 ve davacının %35 oranında kusurunun bulunduğu, ...O halde yargılamanın esası hakkında yeniden hüküm tesis edecek olan Bölge Adliye mahkemesince yapılacak iş, açıklanan bu ilkeler bağlamında davacıda tarihlenen yaralanmanın niteliği, olayın gerçekleşmesinde tarafların kusurunun ağırlığı da göz önünde tutularak...” Yarg. 10. HD., 05.02.2022, E. 2021/2956, K. 2022/1883. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²⁴² Yarg. 21. HD., 17.09.1996, E. 1996/4670, K. 1996/4659. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²⁴³ “Diğer yandan işvereni, zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluktan kurtaracak olan durum, eylem ile meydana gelen zarar arasındaki uygun illiyet rabitasının kesilmesidir. Kusursuz sorumlulukta olduğu

Yargıtay, olay günü işyerinde TIR şoförü olarak çalıştığı aracın şoför mahalline çıkmaya çalıştığı sırada dengesini kaybedip düşmesi ile başını çarparak iş kazası sonucu yaşamını yitiren işçinin olay sırasında kanında 340 promil düzeyinde alkol bulunduğundan bahisle % 100 kusurlu olduğu görüşüne vararak, işveren aleyhine maddi ve manevi tazminata hükmeden yerel mahkeme kararını bozmuştur: *“Eldeki davada ise, dosya içindeki bilgi ve belgelerden; olay tarihinde kazalının yurt dışında işveren denetiminin söz konusu olamayacağı bir durumda ve 340 promil düzeyinde alkollü biçimde TIR’a binmek isterken düştüğünün belirlenmiş olduğuna göre, bilirkişilerin raporlarında bildirdiği gibi işverenin denetim eksikliğinden söz etmek mümkün değildir. HMK’nin 187/2 maddesi gereğince herkesçe bilinen vakıalarla, ikrar dikkate alındığında bilirkişi raporunda belirtildiği gibi işverenin mesai saatleri içerisinde işçine alkol almaması gerektiğine ilişkin önceden eğitim vermesi ve denetimde bulunması hayatın olağan akışına aykırı olup, kendisinden beklenemez. Gerçekleşen kazada işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili alabileceği bir tedbir bulunmadığı, sigortalının ağır kusurunun davalı işveren bakımından illiyet bağının kestiğinin kabulü ile 02.05.2012 tarihli kusur bilirkişi raporundaki değerlendirmeler de dikkate alınarak davanın reddi gerekirken, işverene kusur yükleyen bilirkişilerin görüşü esas alınarak yazalı şekilde maddi ve manevi tazminata karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olmuştur.”*²⁴⁴

Yargıtay bir diğer kararında, ölen işçinin % 100 kusurunun illiyet bağını kestiğinden bahisle, davacılar lehine tazminata hükmedilmemesi gerektiği görüşünü yinelemiştir: *“... alınan bilirkişi raporu neticesinde kazanın meydana gelişinde müteveffanın % 100 kusurlu olduğunun tespit edildiği, bu kusur oranının taraflar arasında uyumsuzluk konusu olmadığı anlaşıldığına göre; uyumsuzluk, yargılamaya konu 31.12.2013 tarihli tek taraflı trafik kazasının % 100 oranında davacılar murisinin kusurundan kaynaklanmış olması durumunda dahi davalı tarafın davacıların uğradıkları maddi ve manevi zararların tazmininden sorumlu tutulup tutulamayacağına ilişkindir. Somut olayda davacılar murisinin % 100 oranındaki kusurunun illiyet bağını kestiği, bu nedenle*

gibi kusur sorumluluğunda da illiyet bağı; mücbir sebep, zarar görenin ve üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilebilir. Uygun illiyet bağının kesildiğinin ispatı halinde, işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir.” Yarg. 10. HD., 28.09.2021, E. 2021/4706, K. 2021/11083. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²⁴⁴ Yarg. 21. HD., 26.05.2015, E. 2014/22546, K. 2015/12014. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

*davanın reddine karar verilmesi gerektiği dikkate alındığında davalı vekilinin bu yöndeki temyiz itirazlarının yerinde olduğu anlaşılmaktadır.”*²⁴⁵

TBK m.52 zararı doğuran fiile razı olunması durumunda da tazminattan indirim yapılması gerektiğini ifade etmektedir. Ancak İş Hukuku ve iş kazaları bakımından; işçinin iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde zarara uğramak konusunda rıza göstereceği ihtimali düşünölemeyeceği için tazminat davaları bakımından rızaya ilişkin hükmün uygulama alanı bulması söz konusu olmayacaktır. Çünkü İş Hukukunda, işçi ile işveren arasında bir bağımlılık ilişkisi bulunmaktadır. İşçi, çalışma hayatını işverenin vereceği talimatlara uygun şekilde sürdürür. Bir işyerinde çalışmaya başlayan işçinin iradesi, zarara rıza gösterme olarak kabul edilemez. Yürütölen işin tehlike (risk) taşıyor olması da bu durumu değıştirmez. İşçinin bu riski bilerek ve göze alarak işe girdiğinden, açık veya örtölü rızası bulunduğundan bahisle tazminattan indirim yapması mümkün değildir.²⁴⁶

bb. İşverenin “Hafif” Kusuru

TBK m.52/2 gereğince zarara hafif kusuruyla sebep olan tazminat yükömlüsü, tazminatı ödediğinde yoksulluğa düşecek olur ve hakkaniyet de gerektirirse hakim, tazminatı indirebilir.²⁴⁷ Bu hükmün uygulanabilmesi için işverenin iş kazasındaki kusurunun hafif düzeyde olması ve tazminatı ödemesi halinde yoksulluğa düşecek durumda bulunması

²⁴⁵ Yarg. 10. HD., 10.01.2023, E. 2022/9963, K. 2023/120. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²⁴⁶ Çelik, **Tazminatın Ölçüsü**, s.570.

²⁴⁷ “...zarar gören taraf zararı doğuran fiile razı olduğı veya kendisinin eylemi zararın doğmasına ya da artmasına etkili olduğı yahut tazminat yükömlüsünün durumunu ağırlaştırdığı takdirde hakimin, tazminatı indirebileceğı veya tamamen kaldırabileceğı açıklanmış; zarara hafif kusuruyla sebep olan tazminat yükömlüsü, tazminatı ödediğinde yoksulluğa düşecek olur ise hakimin, tazminat miktarını hakkaniyete uygun olarak indirebileceğı belirtilmiştir. Anılan kanun hükümleri ile düzenlenen müterafik (ortak) kusur indirimi, her somut olayın özelliğine göre olayın meydana geliş tarzı ve zararın artmasında zarar görenin kusurlu davranışının sonuca etkisi değerdendirilerek uygun oranda bir indirim yapılmasını gerektirir. Bu durumda mahkemece yapılacak iş, kaza tarihinde davacı tezgahının bulunduğı yerin, Belediye sınırları içinde olup olmamasına göre ilgili idareden gerekli izinlerin alınıp alınmadığını araştırmak; bu araştırmadan sonra, mahallinde trafik kusur uzmanı bilirkişi refakatiyle keşif yaparak davacı tezgahının karayoluna mesafesi, konumu, niteliğı vs. konularını irdelleyen ve yukarıda anılan Yönetmelik hükümlerini de gözeterek olayda tarafların kusur durumlarının ne olacağı konusunda denetime açık, hüküm kurmaya elverişli rapor alıp 6098 sayılı TBK’nin 52. maddesi uyarınca maddi tazminattan makul oranda hakkaniyete uygun indirim gerekip gerekmediğinin irdelenip tartışılması, ondan sonra varılacak sonuca göre karar verilmesi olduğı halde, yazılı şekilde hüküm kurulması isabetli değildir.” Yarg. 17. HD., 21.12.2015, E. 2015/8372 K. 2015/14639. (<https://www.dejure.ai>)

gerekmektedir.²⁴⁸ Ancak eğer ki iş kazası işverenin kastı veya ağır kusuru ile meydana gelmişse ve / veya zararın ödenmesi halinde işverenin ekonomik durumunda olumsuz bir etki meydana gelmeyecek ise hesaplanan tazminattan indirim yapılamayacaktır.²⁴⁹

c. İşçinin Ücreti

Maddi tazminat miktarının belirlenmesinde işçinin mahrum kaldığı ücretin saptanması önem arz etmektedir.²⁵⁰ Maddi zarar hesabı özü itibarıyla varsayıma dayalı bir hesaptır. Bu nedenle tazminat hesaplamasında kullanılacak tüm bilinenlerin göz önüne alınması gerekmektedir. Yargıtay'ın "gerçek belli iken varsayıma gidilmez" ilkesi gereğince ücretin belli olduğu durumlarda tazminat hesaplanmasında bilinen ücret esas alınmalıdır.²⁵¹ Zarar hesaplanmasında esas alınacak olan bilinen ücret, işçinin giydirilmiş ücretidir. Giydirilmiş ücret, "geniş anlamda ücret" olarak tabi edilmekte olup kök ücretin yanı sıra fazla mesai, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, prim, ikramiye, kira

²⁴⁸ "Tarafların hal ve mevkiine, zararın meydana gelmesinde, işverenin %80, işçinin ise %20 oranındaki kusurlu davranışlarının etkili olmasına, olayın oluş biçimine ve zararın tazminin borçluyu yoksulluğa düşürmeyeceğinin belirgin bulunmasına göre, dava konusu olayda Türk Borçlar Kanunu'nun 51 ve 52. Maddelerinin öngördüğü koşulların oluşmadığı gözetilmeksizin anılan maddelere dayanılarak zarardan indirim yapılması usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir." Yarg. 21. HD., 17.11.2015, E. 2015/9762 K. 2015/20403. (<https://www.dejure.ai>)

²⁴⁹ "Zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir. Zarara hafif kusuruyla sebep olan tazminat yükümlüsü, tazminatı ödediğinde yoksulluğa düşecek olur ve hakkaniyet de gerektirirse hâkim, tazminatı indirebilir. Anılan yasal düzenlemede de belirtildiği üzere zarar görenin zararın oluşmasında ya da zararın artmasında bir ihmali varsa bu hususun tazminatın belirlenmesinde dikkate alınması gerekir. Bir başka deyişle zararın oluşumunda zarar görenin de müterafik kusurunun bulunması halinde tazminattan indirim yapılması gerekmektedir. Somut olayda, kaza tespit tutanağında müteveffanın emniyet kemerinin takılı olup olmadığının belirsiz olarak işaretlenmesi, soruşturma dosyası içerisinde bunun aksi yönde bir beyan ve delilin bulunmaması dikkate alındığında indirim yapılmaması doğrudur." Konya BAM. 3. HD., 25.10.2024, E. 2024/1631 K. 2024/1896. (<https://www.dejure.ai>)

²⁵⁰ Kocagil, **Tazminat Davaları**, s.198.

²⁵¹ "Somut olayda hesap tarihinde asgari ücrette değişiklik yapılması ve bu değişikliğin bilinmesine rağmen bir önceki dönem asgari ücreti esas alınarak hesap yapılmıştır. Oysa bilinen varken varsayıma dayalı olarak hesaplama yapılamayacağından bilinen son gelir üzerinden hesaplama yapılması gerekmektedir. Bu nedenle kararın, davacı yararına, tazminata esas alınan gelirin hatalı olması sebebiyle bozulması gereklidir." Yarg. 4. HD., 16.12.2024, E. 2022/15571 K. 2024/13013. (<https://www.dejure.ai>); "Kural olarak iş kazasına maruz kalan sigortalının maddi tazminat miktarı, bilinen gerçek ücretlerine göre yapılan hesaplama ile tespit olunur. Eğer sigortalı kazazede iş kazası sonrasında kaza geçirdiği işyerinde çalışmasına devam etmemişse bu kez hesaplama kaza tarihinde bilinen son ücretinin asgari ücrete oranlanması suretiyle tespit olunacak ve oranlama yöntemi ile tespit olunan bu ihtimali ücreti dikkate alınarak maddi zararı hesaplanacaktır. Gerçekte bu tür tazminat davalarında zarar hesabında ücret noktasında varsayımlara göre sonuca gidilmesi bir zorunluluktan kaynaklanmakta olup, bilinen bir ücret dönemi var ise artık varsayıma göre hesap yapılması doğru değildir." Yarg. 21. HD., 26.11.2013, E. 2013/14340, K. 2013/22002; "Bu itibarla hüküm tarihine en yakın tarihteki verilerin nazara alınarak rapor tarihine kadar gerçekleşen zararın somut olarak hesaplanması gerekir. Bu husus "gerçek belli iken varsayıma gidilmez" ilkesinin de gereğidir." Yarg. 21. HD., 01.03.2010, E. 2009/9636, K. 2010/235. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

yardımları, temizlik yardımı, yemek yardımı gibi sosyal hak ve ödemelerin de eklenmesiyle bulunan ücrettir.²⁵² Maddi tazminat hesabının giydirilmiş ücretten yapılması, giydirilmiş ücretin ise daimilik arz eden ödemelerin dikkate alınmak suretiyle tespit edilmesi gerektiği Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindendir.²⁵³

İş kazası geçiren bir işçinin daima aynı iş yerinde çalışacağını varsaymak hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu nedenle doktrinde, kaza sonrasında işçinin başka bir işveren yanında daha yüksek bir ücretle çalışmaya başlaması durumunda, bu ücretin tazminat hesabında dikkate alınması ancak bunun için işçinin aynı mesleği icra etmeye devam etmesi gerektiği belirtilmiştir.²⁵⁴ Yargıtay ise, “Somut olaya geldiğimizde ise; davacının maddi zararının tespiti için alınan raporda bilirkişi tarafından iki seçenekli hesaplama yapılmıştır. Hesaplamadaki ilk seçenekte davacının kaza tarihinden sonra çalışmaya başladığı iş yerindeki ücreti de dikkate alınmış, ikinci seçenekte ise yalnızca asgari ücret gözetilerek davacı zararının tespiti cihetine gidilmiş, Mahkeme seçenekli bu hesaplamalardan ilkinin yani davacının kaza tarihinden sonra çalışmaya başladığı iş yerindeki ücretinin dikkate alındığı hesaplamayı hükmüne esas almıştır. Yukarıda açıklandığı üzere iş kazasından kaynaklanan maddi tazminat davalarında hesaplama kazalının "olay (iş kazası) tarihindeki gerçek net ücreti üzerinden" yapılmalıdır. Kazalı sonradan daha yüksek bir ücret ile bir başka yerde çalışmaya başlasa bile bu sonraki ücreti hesaplamada dikkate alınamaz. Benzer durum davacının kaza anında daha yüksek bir ücret alıyorken sonrasında daha azını almaya başlaması hali için de geçerlidir. Buna göre kazalı sonradan daha az bir ücret ile çalışmaya devam etse bile maddi zararı yine

²⁵² Bel, Tazminat ve Hesaplanması, s.29; “Zararın hesaplanmasındaki gerçek ücret ise işçinin olay tarihinde almakta olduğu ücreti yanında ikramiye, yemek yardımı, kira yardımı gibi sosyal yardımları da içeren ücrettir. Ayrıca belirtilmesi gereken diğer bir husus da süreklilik arz eden ödemelerin ücrete dahil edilerek hesap yapılması zorunluluğudur.” Antalya BAM. 9. HD., 04.04.2019, E. 2018/2613 K. 2019/675; Yarg. 21. HD., 13.12.2016, E. 2016/4732, K. 2016/15013. (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>)

²⁵³ “Sigortalının ya da iş kazasında ölüm halinde hak sahiplerinin açtıkları maddi tazminat davalarında maddi zarar kazalının gerçek net ücreti üzerinden yapılacak hesaplama ile belirlenmelidir. Sigortalının maddi tazminatının saptanmasında ilke olarak öncelikle tazminat hesabını doğrudan etkileyecek olan sigortalının gerçek ücretinin açıkça saptanması gerekmektedir. Gerçek ücretin ise işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarından saptanacağı, işçinin imzasının bulunmadığı iş yeri ve sigorta kayıtlarının nazara alınamayacağı, işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarının bulunmaması durumunda işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu dikkate alınarak, emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret göz önünde tutularak belirlenmesi gerektiği, Dairemizin giderek Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindendir.” Yarg. 21. HD., 02.06.2020, E. 2019/1639 K. 2020/1830; Yarg. 21. HD., 02.04.2019, E. 2018/4064, K. 2019/2449; Yarg. 21. HD., 26.03.2019, E. 2018/3379 K. 2019/2344; Yarg. 21. HD., 05.02.2019, E. 2017/4598, K. 2019/624. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²⁵⁴ Akın, **Maddi Tazminat**, s.133.

kaza anında bilinen ve daha fazla olan ücreti üzerinden yapılmalıdır.” şeklinde vermiş olduğu kararı ile iş kazasından kaynaklanan tazminat hesaplamasında davacının kaza anındaki gerçek net ücretinin esas alınması gerektiğini, sonradan daha yüksek veya daha düşük bir ücretle çalışmaya başlamasının önemi olmadığını vurgulamıştır.²⁵⁵

B. Manevi Tazminat

Bir kimsenin kişilik değerlerinde iradesi dışında meydana gelen eksiklikler manevi zarar olarak tanımlanmaktadır.²⁵⁶ Manevi zararı kabul eden Hukuk Sistemleri, bunun doğal sonucu olarak manevi tazminatı da kabul etmiştir.

Manevi tazminatın amacını açıklamak üzere doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Bu noktada İş Hukuku bakımından değerlendirme yapmak gerekirse; İş Hukukunun doğma ve gelişmesinin temel sebebi, iş ilişkisinde ekonomik yönden güçsüz taraf olan işçinin korunmaması kaygısıdır. Şu halde manevi zarara uğrayan ve ekonomik yönden güçsüz olan işçinin meydana gelen zarar yönünden tatmin edilmesi bu amaç doğrultusunda uygun düşmektedir. Nitekim Yargıtay’ın görüşü de bu yönde olup manevi tazminatın amacının tatmin olduğu belirtilmektedir: *“Hükmedilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşır. Bir ceza olmadığı gibi, mamelek hukukuna ilişkin zararın karşılanmasını da amaç edinmemiştir. O halde, bu tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin Duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır.”²⁵⁷*

İş kazası neticesinde işçinin veya ölümü halinde desteğinden yoksun kalanların manevi zararlarına karşılık olarak SGK tarafından bir ödeme yapılmamaktadır.²⁵⁸ Bu sebeple iş

²⁵⁵ Yarg. 21. HD., 30.11.2015, E. 2015/5972, K. 2015/21365; *“Kaza tarihi itibarıyla asgari ücret alan işçinin ileride kıdemli ve usta işçi olarak daha yüksek ücretle çalışacağı ihtimaline göre hesap yapılamaz. Sigortalının veya onun ölümü halinde hak sahiplerinin açtıkları maddi tazminat davalarında sigortalının zararı kaza anındaki gerçek net ücreti üzerinden hesaplanmalıdır.”* Yarg. 21. HD., 04.10.2016, E. 2015/16874, K. 2016/12065. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²⁵⁶ Tandoğan, **Türk Mesuliyet Hukuku**, s.330.

²⁵⁷ Yarg. 10. HD., 25.03.2021, E. 2020/6051, K. 2021/4067; *“Hükmedilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşır. Bir ceza olmadığı gibi, mamelek hukukuna ilişkin zararın karşılanmasını da amaç edinmemiştir. O halde, bu tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır.”* Yarg. 21. HD., 03.05.2016, E. 2016/3959, K. 2016/7859. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²⁵⁸ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.303.

kazası neticesinde işçi bedensel veya ruhsal zarara uğrar ise, maddi tazminat yanında veya maddi tazminattan bağımsız olarak koşulları varsa manevi tazminat da isteyebilir.²⁵⁹

4857 sayılı İK'de manevi tazminatı açıklayan özel hüküm mevcut değildir. Bu nedenle genel hüküm niteliğindeki TBK'nin manevi tazminata ilişkin hükümleri esas alınmaktadır.²⁶⁰ Manevi tazminatın yasal dayanağı TBK m.56'dır. Bu kapsamda manevi tazminat talep edilebilmesi için işçinin geçirdiği iş kazası neticesinde beden bütünlüğü ihlal edilmiş veya ölüm gerçekleşmiş ve bu durumda kendisi veya yakınlarının gerçekleşen olay neticesinde elem ve ızdırap duymuş olmaları gerekmektedir.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu 1966 tarihli kararında, manevi tazminata hükmedilebilmesinin koşulları ile bu tazminata hükmedilirken göz önünde bulundurulması gereken esasları ortaya koymuştur: *“Özel hal ve şartlar, her olaya göre değişir...Bu özelliklerin başında manevi zararın önemli olması gerekir...Demek ki, cismani zarara uğrayan kimsede veya ölenin yakınlarında önemli bir manevi zarar (elem, ıstırap) husule gelmeli, yani gerçekten manevi bir tatmin ihtiyacı doğmuş bulunmalıdır. Ölüm vuku bulmuşsa, sağlığında ölen ile davacı arasındaki münasebetin mahiyeti ve derecesi bu hususun takdirinde büyük rol oynar. Bundan başka olayın oluş şekli, nazara alınır. Feci bir olay ile normal şartlar altında meydana gelmiş olan olay bir tutulamaz. Nihayet ilgilerin yani failin, olaydan başka sorumlu varsa onun, mesela istihdam edenin, ölenin, davacıların içtimai vekillerinin, tahsil ve iktisadi durumlarının göz önünde tutulması lazımdır. Kısacası Kanun vaazı, her olayda meydana çıkan ihtiyacı karşılayan kesin bir kural koymaktaki zorluğu düşünerek, 47 inci madde(yeni BK 56.madde) metnini kasten elastiki bir şekilde formüle etmiş ve manevi tazminat hükmedilmesini gerekli kılan hal ve şartları hakimın takdirine bırakmıştır”²⁶¹*

1. Manevi Tazminatın Maddi Tazminattan Farkı ve Manevi Tazminatın Bölünmezliği İlkesi

Manevi tazminat taleplerinin maddi tazminat taleplerinden farkı uygulamada farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Bu farklardan birincisi maddi zararın kişinin malvarlığında

²⁵⁹ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, **İş Hukuku**, s.1520.

²⁶⁰ Ezgi Özkanlı, **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat Davası**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2015, s.111.

²⁶¹ Yarg. İBK., 22.06.1966, E. 1966/7, K. 1996/7. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

kendi iradesi dışında gerçekleşen bir azalmayı ifade etmesine karşın, manevi zararın ise bireyin kişilik değerlerinde, duygusal ya da ruhsal bütünlüğünde istemi dışında meydana gelen olumsuz etkileri konu almasıdır.²⁶²

Manevi tazminat talepleri ile maddi tazminat talepleri arasındaki bir diğer fark, manevi tazminatta bölünmezlik ilkesi gereğince manevi zararların bir kısmının ilk davada talep edilip fazlaya ilişkin hakların saklı tutulamıyor oluşudur.²⁶³ İş kazası neticesinde duyulan acı ve üzüntü, o tarihte duyulması gereken bir durum olup acı ve üzüntüyü zamana yaymak suretiyle manevi tazminatın bölünmesi, bir kısmının dava konusu yapılması, geri kalanın saklı tutulması veya ek dava açılması mümkün değildir.²⁶⁴ Manevi tazminat talepleri kısmi dava şeklinde ileri sürülemez; tek bir dava ile, tamamı talep edilerek açılması gerekmektedir. Yargıtay'ın yerleşik içtihadı da bu yöndedir: *“Öte yandan, 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. Yargıtay H.G.K' nun 25.9.1996 gün ve 1996/21-397-637 karar ile 13.10.1999 gün ve 1999/21-684-818 sayılı kararı da bu doğrultudadır.”*²⁶⁵

Doktrindeki bir kısım yazar ise çoğunluğun aksine manevi tazminatın kısmi davaya konu edilebileceği görüşündedir. Nomer'e göre; maddi tazminat alacakları ile manevi tazminat alacakları arasında, muhtemel para ediminin niteliği bakımından bir fark olmayıp her ikisi de miktarı sonradan belirlenecek olan değer borcudur. Para borcu olmaları itibariyle her ikisine ilişkin edim de bölünebilir nitelikte olduğu için maddi tazminat alacakları ile manevi tazminat alacakları arasında kısmi davanın açılabilmesi bakımından farklı sonuçlara varmak isabetli değildir.²⁶⁶ Basım'a göre; manevi zararın bölünmezliği kavramı yanlış yorumlanarak, manevi tazminatın kısmi dava yoluyla talep edilemeyeceği şeklinde düşünülmektedir. Oysa para şeklinde bir giderim biçimi kararlaştırıldığı takdirde manevi

²⁶² Ahmet M. Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 21. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2017, s.552.

²⁶³ Berkay Koçak, **İş Kazası Sebebiyle İşverenin Maddi ve Manevi Tazminat Sorumluluğu**, İstanbul Barosu D., C. 95, S. 2, Mart 2021, s.150.

²⁶⁴ Güneren, **Tazminat Davaları**, s.1224.

²⁶⁵ Yarg. 21. HD., 19.12.2016, E. 2016/923, K. 2016/15226. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²⁶⁶ Haluk Nami Nomer, **Manevi Tazminat Alacağında Kısmi Dava Açmak Mümkün Müdür**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi M., C. 58, S. 1-2, İstanbul 2000, s.225-226.

tazminat da bir para borcu niteliği kazanacağından kısmi davaya konu edilebilir.²⁶⁷ Pekcanitez'e göre; manevi tazminat alacağı bir para alacağı olduğundan ve para alacakları da niteliği itibariyle bölünebilir olduğundan manevi tazminat taleplerinin kısmi davaya konu olabilmesi mümkündür.²⁶⁸

Manevi tazminatın ıslah yoluyla artırımı konusunda ise Yargıtay yıllara göre fikir ayrılığı yaşamıştır. Yargıtay eski tarihli kararlarında, davanın ıslah edilmesi ile manevi tazminat talep edilemeyeceği görüşünde idi: *"Dava, iş kazası sonucu sürekli iş göremezliğe uğrayan davacı işçinin maddi zararının giderilmesi istemine ilişkindir. Yargılama sırasında davacı dava dilekçesini ıslah ile maddi tazminat miktarını artırmış ve ayrıca dava dilekçesinde yer almayan manevi tazminat isteminde bulunmuştur. Mahkemece, manevi tazminata ilişkin açılmış bir dava olmadığı halde, ıslah dilekçesi ile manevi tazminat istemi dikkate alınarak, manevi tazminatın kısmen kabulüne karar verilmesi yanlıştır. İslahta dava konusu olmayan bir istemin dava kapsamına alınması mümkün değildir. Bu nedenle " davacının ayrıca dava açma hakkı saklı kalmak üzere manevi tazminata ilişkin ıslah isteminin reddine" şeklinde karar verilmesi gerekirken "davacının manevi tazminat talebinin kısmen kabulü ile 4.000,00 YTL. manevi tazminatın olay tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine" şeklinde hüküm kurularak söz konusu ıslaha değer verilmesi doğru bulunmamıştır."*²⁶⁹

Yargıtay'ın güncel tarihli içtihatlarında halen görüş birliği sağlanabilmiş değildir. Kimi kararında ıslah dilekçesinin mahkemeye sunulmasında harç yatırılıp yatırılmamasına göre ayırım yapmaktadır. Buna göre yeniden başvurma harcı ve nispi harç yatırmak suretiyle sunulan ıslah dilekçelerini ek bir dava olarak nitelendirmektedir: *"Davacı, iş*

²⁶⁷ Aybüke Basım, **Kısmi Dava Belirsiz Alacak Davası ve Manevi Tazminat Taleplerinin Bu Davalara Konu Olup Olamayacağı Sorunu**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., C. 65, S. 4, Aralık 2016, s.2704.

²⁶⁸ Hakan Pekcanitez, **Belirsiz Alacak Davasının İş Hukukunda Uygulanması**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., C. 15, Temmuz 2013, s.942.

²⁶⁹ Yarg. 21. HD., 28.03.2017, E. 2016/11587, K. 2017/2491; Yarg. 21. HD 19.01.2015, E. 2014/18181, K. 2015/525; Yarg. 21. HD., 19.12.2006, E. 2006/7883, K. 2006/15731; *"Dosya kapsamından; dava dilekçesinde, gözlerin kaybedilmiş olmasından dolayı 25 bin liralık manevi tazminat talep edildiği, daha sonra verilen ıslah dilekçesinde manevi tazminat olarak 50 bin lira talep edildiği ve mahkemece de 30 bin liranın manevi tazminat olarak hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır. Davacı, dava dilekçesinde iki gözünü kaybettiğini bilerek tam maluliyete göre manevi tazminat istemiştir. Dosya içeriğinde yaralanma nedeniyle sonradan gelişen bir durumun olmadığı anlaşılmaktadır. Manevi tazminatın tekliği ve bölünmezliği ilkesi göz önüne alındığında manevi tazminatın ıslah edilmesi ve ilk talepten fazlaya hükmedilmesi doğru değildir. Dava dilekçesi nazara alınarak uygun bir manevi tazminata karar verilmesi gerekir."* Yarg. 4. HD., 15.05.2012, E. 2011/6734, K. 2012/8510. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

kazası sonucu maluliyetinden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde, maddi tazminatın atıye bırakıldığından hüküm kurulmasına yer olmadığına, manevi tazminatın ıslahla davaya eklenmesi mümkün olmadığından talebin reddine karar vermiştir. İnceleme konusu olan iş bu olayda manevi tazminata ilişkin talebi içerir ıslah dilekçesinin başvurma harcı ve nispi harç yatırılmak suretiyle mahkemeye verildiği anlaşılmaktadır. O halde dilekçenin bu haliyle bir ek dava dilekçesi olarak kabulü ile manevi tazminat istemi hakkında bir karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde manevi tazminat isteminin reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.” ²⁷⁰

Aynı yönde “İş kazasında zarar gören davacı, davanın açıldığı tarihte manevi tazminat alacağının miktarını kendisi belirlediğinden, alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu söylenemeyeceğinden, manevi tazminat isteminin manevi tazminatın bölünmezliği kuralına aykırı bir biçimde kısmi veya belirsiz alacak davası olarak açılmayacağı ve manevi zararın HMK'nın 107.maddesine göre tespitinin dava yoluyla da istenemeyeceği değerlendirilerek; aynı şekilde ıslah yolu ile dava konusu olmayan bir istemin dava kapsamına alınmasının mümkün olmadığı somut davada sabit olmasına rağmen; harca tabi davalarda dava açılırken, davalıdan başvurma harcı ile nispi harca tabi davalarda nispi karar ve ilam harcının dörtte birinin peşin olarak alındığı, gerekli harçlar alındıktan sonra dava dilekçesinin esas defterine kaydedildiği ve davanın bu tarihte açılmış sayıldığı gözetilerek, bu kapsamda ıslah talebiyle verilen, peşin harcın (başvurma harcı) ikmal edildiği dilekçenin bu haliyle bir ek dava dilekçesi olarak kabulünün gerektiği...” şeklinde kararı da mevcuttur. ²⁷¹

Yargıtay farklı yöndeki bir kararında ise, ıslah dilekçesiyle birlikte başvurma harcının yatırılarak manevi tazminat miktarının artırılmasının ve ek bir dava yoluyla manevi tazminat talep edilmesinin, “manevi tazminatın bölünmezliği” ilkesi gereğince mümkün olmadığı yönünde görüş bildirmiştir: “Somut olay açıklamalar ışığında irdelendiğinde; kazalı işçi lehine 12/01/2010 tarihli kök dava ile 75.000 TL manevi tazminat isteminde bulunduğu, akabinde 24/05/2010 tarihinde ek dava açılmak sureti ile 25.0000 TL

²⁷⁰ Yarg. 21. HD., 11.04.2019, E. 2018/3449, K. 2019/2821; Yarg. 21. HD., 20.02.2018, E. 2016/9412, K. 2018/1488. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²⁷¹ Yarg. 21. HD., 25.06.2020, E. 2019/5421, K. 2020/2749; Yarg. 21. HD., 21.01.2019, E. 2018/871, K. 2019/404. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

manevi tazminat talep edildiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, acı ve elemin bölünerek bir kısmının açılacak kısmi dava ile, kalanının açılacak başka bir davada talep edilmesi, manevi tazminatın özüne ve işlevine aykırı düştüğünden mahkemece yapılacak iş; 12/01/2010 tarihli kök dava ile talep edilen 75.000 TL manevi tazminat miktarını aşmayacak şekilde davacı işçi yararına muhik bir tazminata hükmetmekten ibarettir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular nazara alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”²⁷²

Ancak Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, bu bozma kararına uyularak yapılan yargılama neticesinde maddi ve manevi tazminat isteminin kısmen kabul ve reddine karar veren yerel mahkeme kararını bozmuştur. Bozma gerekçesinde, bozulan bir hükmün bozma kararının kapsamı dışında kalmış olan kısımlarının kesinleşeceğine değinmiştir: “*Eldeki davada, mahkemece verilen 07.02.2019 tarihli bir önceki kararın (kapatılan) 21. Hukuk Dairesinin 30.01.2020 tarih 2019/3199 E. - 2020/356 sayılı ilamıyla “kazalı işçi lehine 12.01.2010 tarihli kök dava ile 75.000 TL manevi tazminat isteminde bulunulduğu, akabinde 24.05.2010 tarihinde ek dava açılmak sureti ile 25.0000 TL manevi tazminat talep edildiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, acı ve elemin bölünerek bir kısmının açılacak kısmi dava ile, kalanının açılacak başka bir davada talep edilmesi manevi tazminatın özüne ve işlevine aykırı düştüğünden mahkemece yapılacak iş; 12/01/2010 tarihli kök dava ile talep edilen 75.000 TL manevi tazminat miktarını aşmayacak şekilde davacı işçi yararına muhik bir tazminata hükmetmekten ibarettir.” yönünden bozulduğu bu yönüyle bozma kapsamı dışında kalan davacı anne ... ve baba ... lehine hükmedilen 25.000 TL’lik manevi tazminatların davacılar lehine kazanılmış hak teşkil ettiği anlaşılmamasına karşın, mahkemece verilen iş bu temyize konu kararda bozma kapsamı dışına çıkılarak anne ve baba lehine istenilen manevi tazminatların reddine karar verilmesi davacılar lehine oluşan usuli kazanılmış hakka aykırı olmuştur. Bu açıklamalar doğrultusunda mahkemece yapılacak iş, davacı anne Kıymet ve Baba Halit*

²⁷² Yarg. 21. HD., 30.01.2020, E. 2019/3199, K. 2020/356; “İş kazasında zarar gören davacı, davanın açıldığı tarihte manevi tazminat alacağıın miktarını kendisi belirlediğinden, davanın açıldığı tarihte alacağıın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu söylenemez. O halde manevi tazminat istemi manevi tazminatın bölünemezliği kuralına aykırı bir biçimde kısmi veya belirsiz alacak davası olarak açılmaz ve manevi zararın belirsiz alacak davası olarak tahsili için açılan davanın hukuki yarar yokluğundan usulden reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.” Yarg. 21. HD., 21.11.2017, E. 2016/6766, K. 2017/9566. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

lehine önceki kararda hükmedilen 25.000,00 TL'şer manevi tazminatın bozma kapsamı dışında kalarak davacılar lehine bu tazminat alacakları yönünden usuli kazanılmış hak oluştuğu gözetilerek, bu tazminat miktarları hakkında herhangi bir değişikliğe gitmeden ve reddetmeden önceki kararda hükmedildiği gibi bu davacılar lehine karar vermekten ibarettir.”²⁷³

Görüldüğü üzere manevi tazminatın ıslah yoluyla artırılmasına veya ek dava yoluyla talep edilmesine ilişkin olarak doktrinde olduğu gibi Yargıtay kararları arasında da yeknesaklık bulunmamaktadır.

2. Manevi Tazminat Talep Edebilecek Kişiler

6098 sayılı TBK m.56/2 gereğince manevi tazminat davasını kazaya uğrayan işçi açabileceği gibi, ağır bedensel zarar veya ölüm halinde yakınlarının da bu davayı açması mümkündür.²⁷⁴ 818 sayılı mülga Türk Borçlar Kanunu²⁷⁵ m.47’de manevi tazminat *“Hakim, hususi halleri nazara alarak cismani zarara düşer olan kimseye yahut adam öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar namiyle adalete muvafık tazminat verilmesine karar verebilir.”* şeklinde düzenlenmiş olup bu surette manevi tazminat talep etme hakkı yalnızca işçinin ölümü halinde, işçinin bizzat ailesine tanınmıştı. 6098 sayılı Kanun kapsamında bunun sınırları genişletilmiş, yakınlarla ve ağır bedensel zarar hallerinde manevi tazminat talep etme imkanı sağlanmıştır.

Bir görüşe göre; bu düzenlemede ağır bedensel zararların kapsamı yeterince açıklanmamış olup ayrıca sadece bedensel olarak ağır zarar gören kişilere değil, ağır bir psikolojik sarsıntı yaşayan veya kalıcı bir akıl hastalığına yakalanan bireylere de manevi tazminat hakkı tanınmalı, bu surette söz konusu madde daha geniş bir çerçeveye kavuşturulmalıdır.²⁷⁶ Oysa 6098 sayılı TBK’ye dair Adalet Komisyonu raporunda, ağır

²⁷³ Yarg. 10. HD., 25.05.2021, E. 2020/10359, K. 2021/6925 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²⁷⁴ “Öyleyse, bir kişinin cismani zarara uğraması sonucunda, onun (ana, baba, karı, koca ve çocuklar gibi) çok yakınlarından birinin de aynı eylem nedeniyle ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğünün ağır şekilde bozulmuşsa, onların da manevi tazminat isteyebilecekleri kabul edilmelidir.” Yarg. 21. HD., 04.05.2016, E. 2015/14692, K. 2016/8041; “Hakimin manevi zarar adı ile zarar görene veya ölenin yakınlarına verilmesine karar vereceği para tutarı adalete uygun olmalıdır.” Yarg. 10. HD., 16.05.2023, E. 2023/4483, K. 2023/5446. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²⁷⁵ RG., 29.04.1926, S. 359.

²⁷⁶ Erden Kuntalp / Nami Barlas / Ahu Ayanoglu Morali / Pelin Çavuşoğlu Işıntan / Mehtap İpek / Mert Yaşar / Sedef Koç, **Türk Borçlar Kanunu Tasarısı’na İlişkin Değerlendirmeler**, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2005, s.50.

bedensel zararın takdirinde; zarara uğrayan organların önemi, oluşan iş görmezlik derecesinin oranı, uğranılan ruhsal zararın niteliği ve diğer durumlar gözetileceği düzenlenmiş olup kanun koyucu ağır bedensel zarar kavramını somut ölçütlerle çerçevelemiş ve uygulamada herhangi bir belirsizliğe yer vermemiştir.²⁷⁷ Komisyon raporunun ifadelerinden de anlaşılacağı üzere, bedensel zarar yalnızca kişinin organ ve dokularında meydana gelen fiziki hasarlarla sınırlı olmayıp aynı zamanda ruhsal bütünlüğüne yönelik olumsuz etkiler şeklinde de ortaya çıkabilir. Dolayısıyla mevcut düzenleme geniş kapsamlı olarak düzenlenmiş olmakla, kapsamında ağır bedensel zarar yalnızca fiziksel yaralanmalarla sınırlı tutulmamış, ruhsal zararların da değerlendirilmesi öngörülmüştür. Yargıtay'ın 818 sayılı mülga TBK döneminde iş kazasından kaynaklanan manevi tazminat talepli davada vermiş olduğu kararı da bu yöndedir: *“Ancak bedensel zarar kavramına (B.K.46 ve 47) ruhsal bütünlüğün ihlâli, sinir bozukluğu veya hastalığı gibi hallerin girdiği bu maddelerde sadece maddi sağlık bütünlüğünün değil ruhsal ve sinirsel bütünlüğün de korunduğu doktrinde ve Yargıtay kararlarında kabul edilmektedir. Öyleyse bir kişinin ağır bir bedensel zarara uğraması sonucunda, onun (ana, baba, karı, koca, evlat gibi) çok yakınlarından birinin de aynı eylem nedeniyle hukuken korunan ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğü ağır şekilde bozulmuşsa onların da manevi tazminat isteyebilecekleri kabul edilmelidir. Bu durumda olanların zararları ile haksız eylem arasında uygun illiyet bağı mevcut olduğundan yansıma yoluyla değil, doğrudan zarara uğrama söz konusudur. Bedensel zararın ağır olduğu hallerde, aksi kanıtlanmadığı sürece, kazalının çok yakınlarının ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğü ağır şekilde bozulduğunun kabulü, hayatın olağan akışı gereğidir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 26.4.1995 gün ve 1995/ 11-122,1995/430 23.9.1987 gün ve E. 1987/9-183 K.1987/655 sayılı kararları da aynı esaslara dayanmaktadır.”*²⁷⁸

²⁷⁷ <https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d23/c050/tbmm23050003ss0321.pdf>

²⁷⁸ Yarg. 21. HD., 26.03.2009, E. 2008/14571, K. 2009/4473; “Dosya kapsamından davacı sigortalının 19.01.2010 tarihli iş kazasında sağ gözü ile yemek borusu ve midesinden yaralandığı, Kurumca tespit olunan maluliyetinin oranının %41 olduğu anlaşılmaktadır. Haksız fiil ve dava tarihinde yürürlükte bulunan 818 Sayılı Borçlar Kanunu’nun 47. maddesine göre manevi tazminat isteme hakkı doğrudan doğruya cismani zarara maruz kalan kişiye aittir. Yansıma yoluyla aynı eylem nedeniyle üzüntü duyanlar manevi tazminat isteyemezler. Hal böyle olunca doğrudan doğruya cismani zarara maruz kalan yalnızca maddi sağlık bütünlüğü ihlal edilen kişi midir? Zarar kavramına (B.K. 46 ve 47) ruhsal bütünlüğün ihlali, sinir bozukluğu veya hastalığı gibi hallerin girdiği bu maddelerde sadece maddi sağlık bütünlüğünün değil, ruhsal ve sinirsel bütünlüğünde korunduğu doktrinde ve Yargıtay kararlarında kabul edilmektedir. Öyleyse, bir kişinin cismani zarara uğraması sonucunda, onun (ana, baba, karı, koca ve çocuklar gibi) çok yakınlarından birinin de aynı eylem nedeniyle ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğünün ağır şekilde bozulmuşsa, onların da manevi tazminat isteyebilecekleri kabul edilmelidir. Nitekim, kaza sonucu ağır

a. İşçi

TBK m.56 bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda maruz kaldığı manevi zararın tazminini talep edebileceğini söylemektedir. Şu halde iş kazası, işçinin bedensel ve / veya ruhsal zararına sebep olmuş ve fakat ölümle sonuçlanmamışsa manevi tazminat isteme hakkı işçiye aittir.²⁷⁹

b. İşçinin Yakınları

İşçi iş kazası neticesinde ağır bedensel zarar veya ölüm durumu ile karşı karşıya kalmışsa, yakınları lehine de manevi tazminata hükmedilebilecektir. Gerçekten de işçinin iş kazası sonucu ölümünden veya uğradığı ağır bedensel zarardan yakınlarının şoka girmesi, derin üzüntü ve elem duyması ve bunun sonucunda ruhen zarara maruz kalması olağandır. Bu nedenle manevi tazminat talebinde bulunabileceklerinin kabulü isabetlidir.²⁸⁰

Kanunda geçen zarar görenin yakınları kavramı ile yalnızca zarar gören işçinin kan veya sıhri hısımları kast edilmemektedir.²⁸¹ Buradaki yakınlar terimi ile aile hukuku çerçevesinde yakınlık değil duygusal yakınlık kast edilmekte olup ölümün gerçekleşmesinden derin elem ve üzüntü duyabilecek şekilde hayatta iken ölenle yakın

yaralanan ve 2 kez ameliyata rağmen iyileşmeyen çocuklarının durumu sebebiyle ruhsal bütünlüğü bozulan anne ve babanın (H.G.K. 26.4.1995 gün ve 1995/11-122, 1995/430) ve haksız eylem sonucu ağır yaralanan ve iktidarsız kalan kocanın karısının manevi tazminat isteyebileceklerine (H.G.K. 23.9.1987 gün ve 1987/9-183 1987/655) ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararları aynı esaslara dayanmaktadır.” Yarg. 21. HD., 17.11.2014, E. 2014/10693, K. 2014/23947. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²⁷⁹ Özlem Bal, **Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat**, Adalet Yayınevi, Ankara 2010, s.114.

²⁸⁰ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, **İş Hukuku**, s.1521; “Davacı sigortalı S.D.10.01.1990 doğumlu olup, kaza geçirdiği 31.08.2005 tarihinde 15 yaşındadır. Davacının kaza geçirdiği tarihte ve sonrasında annesi ile beraber yaşaması, mevcut kazadan sonra sağ elinin 2,3,4,5. parmaklarının el ayasının ortasından kopması sureti ile uzuv tatili niteliğinde yaralanması ve annesinin de sürekli gözü önünde olması nedeniyle sigortalıda oluşan beden güç kayıp oranı düşük olsa dahi olayda büyük üzüntüye uğrayacak olan annesi A.D. yararına duyulan manevi zararla orantılı, üzüntüyü hafifletici bir miktar manevi tazminata hükmedilmesi gerekirken talebinin tümünden reddine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.” Yarg. 21. HD., 08.03.2010, E. 2009/16746, K. 2010/2438; “Burada dikkat edilmesi gereken öncelikli hususlar “yakınlık” kavramından ne anlaşılması gerektiği ile yaralanmanın “ağır bedensel zarara” neden olup olmadığıdır. Mağdur... 'ın davacıların yakını olarak onların eş ve annesi olduğu ve yine mağdurun trafik kazası nedeniyle ağır bedensel zararının doğduğu açıktır. Hal böyle olunca davacı eş ... ile çocuk ... için somut olaya uygun miktarda manevi tazminata karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçelerle davacıların manevi tazminat istemlerinin reddine karar verilmesi doğru olmamış bozmayı gerektirmiştir.” Yarg. 7. HD., 28.03.2019, E. 2016/9166, K. 2019/3758. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²⁸¹ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, **İş Hukuku**, s.1521; 818 sayılı TBK’de zarara uğrayanın ölümü halinde manevi tazminat talep hakkı yalnızca ölenin ailesine tanınıyordu: “Hakim, hususi halleri nazara alarak cismanî zarara düşen olan kimseye yahut adam öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar namıyla adalete muvafık tazminat verilmesine karar verebilir.”

ilişkisi bulunan kişiler manevi tazminat talebinde bulunabileceklerdir.²⁸² Yakınının yaşının herhangi bir önemi bulunmamakta olup ayırt etme gücüne sahip olan ve ölümün acısını derinden hissedecek bir yaşta olan çocuk da manevi tazminat talebinde bulunabilecektir.²⁸³ Öyle ki iş kazası neticesinde işçinin çocuğu ana rahmine düşen cenin olması durumunda da tazminat talep edebilecek olup Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir: *“Davacının doğmadan önce cenin halinde iken desteği olan babasının ölümü nedeniyle Borçlar Kanunu’nun 45, 47. maddeleri uyarınca maddi ve manevi tazminat isteyebileceğinde kuşku yoktur.”*²⁸⁴

Bir diğer kararında Yargıtay, ölenin yakını kavramı ile kastedilen yakınlık durumunun ne olduğunu açıklığa kavuşturmuştur: *“Ölenin Yakını Kavramı TBKm. 56’nın gerekçesine bakıldığında, 818 sayılı BK’da ölüm halinde, “ölünün ailesi” yararına olmak üzere manevi tazminata karar verildiği halde, yeni düzenlemede “ölenin yakınları” yararına olmak üzere manevi tazminata karar verileceği, hükmün kapsamının genişletildiği belirtilmektedir. Hal böyle olunca, ölenin “yakınları”nın, ölenin “ailesi”ni de içine alarak daha geniş bir kavramı ifade ettiği anlaşılmaktadır. Ancak BK döneminde de gerek doktrinde gerekse yargı kararlarında “aile” kavramının, ölümden büyük üzüntü ve elem duyan yakınlar olduğu kabul edilmekteydi. Belirtmek gerekir ki, ölenin yakınından maksat miras veya nafaka yakınlığı da değildir. Ölen kişi ile güçlü duygusal bağı olan fakat herhangi bir ailevî veya hukukî ilişkisi olmayan bir kişi de pekâlâ ölenin yakını olması hasebiyle bu madde kapsamında manevi tazminat talep edebilir. Buna mukabil, ölenin akrabası olmakla birlikte, ilişkisi azalmış kişilerin manevi bir zarara uğradıkları kabul edilemeyeceğinden dolayı lehlerinde manevi tazminata hükmedilmemelidir.”*²⁸⁵

²⁸² Ulsan, **Gözetme Borcu ve Sorumluluk**, s.187-188; Yılmaz’a göre; ölen işçinin yakın arkadaşları ve dostları, ruhsal bütünlüklerinin zedelendiğini kanıtlamaları halinde tazminata hak kazanabilecektir. Bkz. İlayda Yılmaz, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Özel Sektör İşverenin Sorumluluğu**, İstanbul Barosu D., C. 95, S. 3, Mayıs 2021, s.192.

²⁸³ Yarg. 4. HD., 24.06.2021, E. 2021/3528, K. 2021/3659. <https://karararama.yargitay.gov.tr>

²⁸⁴ Yarg. 4. HD., 23.10.1984, E. 1984/6447, K. 1984/7849. <https://karararama.yargitay.gov.tr>

²⁸⁵ Yarg. 4. HD., 24.06.2021, E. 2021/3528, K. 2021/3659; *“Gerek mülga BK’nin 47 ve gerekse yürürlükteki 6098 sayılı TBK’nin 56. maddesinde hakim bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak ölenin yakınlarına manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verileceği öngörülmüştür. Ancak burada ölenin yakınlarından maksat ölen ile arasında eylemli, gerçek bir bağıllık ve ilişki bulunan kişilerdir.”* Yarg. 21. HD., 03.10.2017, E. 2016/1088, 2017/7179 K. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

Dolayısıyla ölen işçinin yakını olsa bile onunla uzun süredir görüşmeyen ve duygusal ilişki içerisinde bulunmayan birisi tazminat talebinde bulunamayacaktır. Ancak bu durum, ağır zarar gören veya ölenin yakınları tarafından açılan her davanın kabul edileceği şeklinde yorumlanamayacaktır. Davacıların ruh ve sinir bütünlüklerinde hukuken korunmaya değer bir zarar meydana gelip gelmediği değerlendirilerek sonuca varılacaktır.²⁸⁶ Örneğin; Yargıtay bir kararında, iş kazası sonucunda % 86 oranında iş göremez hale gelen işçinin kendisi ile birlikte yaşamayan kardeşlerinin manevi tazminat taleplerinin “Somut olayda, iş kazası sonucu kollarını ve ayağının birini kaybettiği, ömür boyu başkasının bakımına muhtaç hale geldiği, iş göremezlik oranının % 86 olduğu dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılan sigortalı H. i. ile birlikte oturmayan kardeşleri H. i. ile F. U.’nun bu olay nedeniyle ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüklerinin ağır biçimde ihlal edildiği söylenemez. Bu nedenle kardeşler lehine manevi tazminata hükmedilmesi doğru değildir.” şeklinde gerekçe ile reddedilmesi gerektiğini belirtmiştir.²⁸⁷

3. Manevi Tazminat Hesaplanması ve Faiz

TBK m.56’da yer alan “olayın özelliklerini göz önünde tutarak” şeklindeki ölçüye göre hakime manevi tazminat miktarının belirlenmesinde iki konuda takdir hakkı verilmiştir. Bunlardan birisi tazminata hükmedilip hükmedilmeyeceği, diğeri ise hükmedilecekse ne kadar miktara hükmedileceğidir.²⁸⁸ Bu noktada manevi tazminat miktarının belirlenmesinde işçinin kusur durumu, işçinin ve / veya yakınlarının sosyal ve ekonomik durumları, tedavi sürecinin ne kadar sürdüğü, olayın fecaatı gibi etkenler önem arz etmektedir.²⁸⁹ Manevi tazminat hesaplanmasında tutarı etkileyecek özel hal ve şartlar

²⁸⁶ “Somut olayda, 09.11.2005 tarihinde 26 yaşında olan ...’nun geçirdiği iş kazası sonucu felç olarak, ömür boyu başkasının bakımına muhtaç yatalak hale geldiği, iş göremezlik oranının % 100 olduğu dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Çocuklarının bu derecede ağır vücut bütünlüğü ihlali olayının davacı anne ve baba ile davacı ile birlikte yaşayan ... ve ...’nun gözleri önünde cereyan etmesi ve ömür boyu devam edecek olması karşısında ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğünün ağır biçimde ihlal edildiği kabul edilmelidir.” Yarg. 21. HD., 20.10.2011, E. 2011/467, K. 2011/8288; “Sigortalının vücut bütünlüğü ihlali olayının davacılar N.ve B.’in ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğünü hangi ölçüler içinde ve nasıl ağır biçimde bozduğu kanıtlanamamıştır. Açıklanan maddi ve hukuki olgular nedeniyle, davacılar N. ve B.’in B.K.’nin 47. maddesine dayanan manevi tazminat isteği yönünden doğrudan manevi zarara uğradıklarını kanıtlayamadıkları gözetilmeden yazılı şekilde manevi tazminat isteminin kabul edilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir.” Yarg. 21. HD., 18.02.2008, E. 2007/11151, K. 2008/2365. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²⁸⁷ Yarg. 21. HD., 06.03.2006, E. 2006/152, K. 2006/1979. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²⁸⁸ Aydın, **Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, s.349.

²⁸⁹ “Hakimin bu takdir hakkını kullanırken, ülkenin ekonomik koşulları tarafların sosyal ve ekonomik durumları paranın satın alma gücü, tarafların kusur durumu olayın ağırlığı davacının sürekli iş göremezlik oranı, işçinin yaşı, olay tarihi gibi özellikleri göz önünde tutması, hükmedilecek tutarın manevi tatmin

26.06.1966 günlü ve 7/7 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı'nın gerekçesinde gösterilmiş olup bunlar her olaya göre değişebileceğinden hakim bu konuda takdir hakkını kullanırken ona etkili olan nedenleri de karar yerinde objektif ölçülere göre isabetli bir biçimde göstermelidir.²⁹⁰

a. Olayın Fecaati ve Manevi Zararın Önemi

Olayın oluş şekli, olağan bir biçimde veya olağanüstü, acı ve üzüntüyü daha fazla artıran biçimde gerçekleşmesi gibi durumlar manevi tazminata hükmedilirken göz önünde bulundurulmaktadır.²⁹¹ Manevi zararın önemi, olayın fecaati ile bağlantı olup zararın belirli bir ağırlıkta olması gerekmektedir. Bu özel durumların niteliğine göre tazminat miktarı da değişkenlik gösterecektir. Bir örnekle açıklamak gerekirse; bir işçinin iş kazası neticesinde parmağını kaybetmesi ile görme yetisini kaybetmesi halinde birbirinden farklı maluliyetler oluşacaktır. Ancak her ne kadar durum böyle ise Yargıtay'ın maluliyet oranı sıfır dahi olsa iş kazası neticesinde duyulan elem ve ızdırap sebebiyle kusur durumuna göre manevi tazminata hükmedilebileceğine yönelik kararları da vardır: *"Bu açıklamalar doğrultusunda somut olayda, % 0 oranında sürekli iş göremezliğe uğrayan davacının sürekli iş göremez duruma gelmese dahi, üzüntü ve elem duyacağı, ruh bütünlüğünün ihlali, sinir bozukluğunun da bedensel zarar kavramına dahil bulunduğu gözetilerek, tedavi gördüğü süre dikkate alınarak uygun bir miktar manevi tazminata karar verilmesi gerekirken, mahkemece manevi tazminat isteminin reddine karar verilmesi doğru olmamıştır."*²⁹²

b. İşçinin Kusuru

Hakimin tazminatı belirlerken göz önünde bulundurduğu en önemli unsurlardan birisi işçinin kusurudur. Yargılama esnasında alınan bilirkişi raporu ile işçinin kendi kusurunun da olduğu tespit edilirse, bu durumda hakim tarafından tazminatta indirimle gidilecektir.²⁹³

duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda olması gerektiği de söz götürmez." Yarg. 21. HD., 12.02.2019, E. 2018/920, K. 2019/886. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²⁹⁰ Yarg. İBK., 22.06.1966, E. 1966/7, K. 1996/7. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²⁹¹ Koçak, **Tazminat Sorumluluğu**, s.155.

²⁹² Yarg. 21. HD., 05.12.2017, E. 2016/9132, K. 2017/10143; Yarg. 21. HD., 12.02.2019, E. 2018/920, K. 2019/886. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

²⁹³ Aydın, **Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, s.515.

Kazanın tamamen işçinin kusuru ile meydana gelmesi durumunda ise illiyet bağı kesilmiş olacağından işverenin sorumluluğuna gitmek mümkün olmayacaktır.²⁹⁴

c. Sosyal ve Ekonomik Durum

Manevi tazminatın amacı; maddi tazminatı tamamlamak ve verilen miktarın zarara neden olan kişiyi caydırıcı bir şekilde etkilemesini sağlamaktır. Bu nedenle tarafların sosyal ve ekonomik durumları manevi tazminata hükmedilirken göz önünde bulundurulması gereken en önemli etkenlerdendir.²⁹⁵ İş kazası neticesinde işçinin şahıs varlığında meydana gelen zarar tazmin edilirken, aynı zamanda işverenin sosyal ve ekonomik varlığının da devamlılığı sağlanmalıdır. Bu nedenle hakim sosyal ve ekonomik durum araştırma tutanağını da baz alarak, işvereni acz haline düşürmeyecek ancak işçide de manevi tatmin duygusu sağlayacak bir meblağa hükmetmelidir.²⁹⁶

C. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

İş kazasına uğrayan işçinin ölümü halinde, eğer yaşamış olsaydı desteğinden yoksun kalanlara yapabileceği yardımın peşin ve toptan ödenmesi halindeki tazminata destekten yoksun kalma tazminatı denir.²⁹⁷ Bu tazminata ilişkin temel olarak TBK’de iki düzenleme yer almaktadır. Birincisi TBK m.53/3 kapsamında ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplardır. İkincisi ise TBK m.417/3 kapsamında işverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazminidir. Ancak destekten yoksun kalanların tazminat taleplerinin hangi sorumluluk rejimine

²⁹⁴ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, **İş Hukuku**, s.1522.

²⁹⁵ “Hakim belirlemeyi yaparken somut olayın özelliğini, zarar görenin ekonomik ve sosyal durumunu, paranın alım gücünü, maluliyet oranını, beden gücü kaybı nedeniyle duyulan ve ileride duyulacak elem ve ızdırabı gözetmelidir.” Yarg. HGK., 28.05.2003, 2003/21-368-355. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>); “Manevi tazminat yönünden; dosya içerisindeki bilgi ve belgelere, mahkeme kararının gerekçesinde dayanılan delillerin tartışılıp değerlendirilmesinde ve özellikle manevi tazminat talebi ile ilgili olarak hüküm kurulurken olayın meydana geliş şekli, tarafların ekonomik ve sosyal durumları, olay nedeniyle duyulan acı ve elemnin derecesi ve B.K.nin 47.(TB...) maddesindeki özel haller dikkate alınmış bulunduğu göre, davacı vekilinin yerinde görülmeyen temyiz itirazlarının reddine karar verilmiştir.” Yarg. 17. HD., 28.01.2016, E. 2015/19047 K. 2016/1097. (<https://www.dejure.ai>)

²⁹⁶ “... davacıların olay nedeniyle manevi olarak yıprandığına dair herhangi bir belge ve bilgi sunulmadığı gerekçesiyle manevi tazminat talebinin reddine karar verilmesi doğru olmayıp tarafların sosyal ve ekonomik durumları araştırılarak olayın meydana geliş şekli de göz önünde tutularak, hak ve nesafet kuralları çerçevesinde davacı ... için hakkaniyete uygun bir manevi tazminata hükmedilmek üzere kararın bozulması gerekmektedir.” Yarg. 17. HD., 09.10.2017, E. 2015/1950 K. 2017/8735. (<https://www.dejure.ai>)

²⁹⁷ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.237; İsmail Kayar, **6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler / Özel Borç ilişkileri**, 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s.126.

dayandırılacağı tartışma konusudur. Doktrindeki çoğunluk görüşü; TBK m.417/3'te yer alan hüküm ile destekten yoksun kalan kişilere, işverenle aralarında sözleşmesel ilişki bulunmamasına rağmen destekten yoksun kalma tazminatını sözleşmeden doğan sorumluluk esasına göre talep etme hakkı tanındığı, bu nedenle ölüm ile ölenin desteğinden yoksun kalan yakınların uğradığı kayıpların sözleşmeye aykırılıktan doğan tazminat davalarına göre hesaplanacağı yönündedir.²⁹⁸

1. Destek ve Desteklenen Kişiler

Bir kişiye, geçimini kısmen veya tamamen temin edecek şekilde düzenli olarak yardım eden ve ölüm olmasaydı bu yardımı gelecekte de sürdürmesi muhtemel olan kişiye destek denir.²⁹⁹ Destekten yoksun kalma tazminatını talep edebilecek kişiler ise, ölenin sağlığında geçimi fiilen ve sürekli olarak temin edilen, düzenli şekilde yardım sağlanan kimselerdir.³⁰⁰ Destekten yoksun kalma tazminatı bağımsız bir hak olup mirasçılık sıfatı ve miras hukuku ile bir ilgili bulunmamaktadır.³⁰¹ Destek gören ya da destek sağlayan kişiler arasında mirasçılık ilişkisi bulunması veya kanundan ya da sözleşmeden kaynaklanan bir bakım yükümlülüğü olması gerekmemektedir.³⁰² Zira dayanak madde metninde de açıkça “ölenin desteğinden yoksun kalma” ifadesine yer verilmiş olup mirasçılık veya akrabalık bağı aranmamıştır.³⁰³ Aslolan ölen kişi olan desteğin hayatta

²⁹⁸ Narter, **Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, s.571; Süzek / Başterzi, **İş Hukuku**, s.462; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, **İş Hukuku Dersleri** s.431; Demircioğlu / Korkmaz / Kaplan, **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.312.

²⁹⁹ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, **Bireysel İş Hukuku**, s.412.

³⁰⁰ Narter, **Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, s.425.

³⁰¹ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, **Bireysel İş Hukuku**, s.412.

³⁰² “Diğer bir ifadeyle, destekten yoksun kalma tazminatı niteliği itibarıyla; üçüncü kişilere, desteğin gelir ve yardımından yoksun kalmaları nedeniyle tanınmış bağımsız bir hak olup, mirasçılık sıfatı ve miras hukuku ile ilgisi yoktur. Çünkü bu hak, mirasçılık sıfatından değil, eylemli olarak destek olanın ölümü nedeniyle, onun gelir ve yardımından yoksun kalma ya da farazi destek olma olgusundan kaynaklanmaktadır.” Yarg. HGK., 25.05.1984, E. 1982/9301, K. 1984/619; “Haksız bir eylem sonucu desteğini yitiren kimse TBK'nın 53 üncü maddesine dayanarak uğradığı zararın ödetilmesini isteyebilir. Ancak, destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilmesi için öncelikle, ölen ile destekten yoksun kalan arasında maddi yönden düzenli ve eylemli bir yardımın varlığı gerekir. Madde de sözü geçen destek kavramı hukuksal bir ilişkiyi değil, eylemli bir durumu hedef tutar ve ne hısımlığa ne de yasanın nafaka hakkındaki hükümlerine dayanır; sadece eylemli ve düzenli olarak geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde yardım eden ve olayların olağan akışına göre eğer ölüm vuku bulmasaydı, az çok yakın bir gelecekte de bu yardımı sağlayacak olan kimse destek sayılır. O halde, destek sayılabilmek için yardımın eylemli olması ve ölümden sonra da düzenli bir biçimde devam edeceğinin anlaşılması yeterli görülür.” Yarg. 4. HD., 21.05.2024, E. 2022/6180 K. 2024/4991. (<https://www.dejure.ai>)

³⁰³ Karataş, **İşverenin Hukuki Sorumluluğu**, s.114; Ruhi / Ruhi, **Trafik Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluk**, s.85.

iken ya da hayatta olsaydı fiilen ve devamı olarak baktığı ya da bakma ihtimali güçlü olan kişilerin olmasıdır.³⁰⁴

a. Eş

Evlilik birliği içerisinde TMK m.186 gereğince eşlerin birbirine destekçi olduğu konusunda tereddüt yoktur. Birlik içerisinde; eşlerin her ikisi de çalışıyor ve kazanç elde ediyor olsa da veya malvarlıkları fazla olan zengin kişiler olsalar da birbirinin ölümü halinde diğeri bakıma muhtaç olmasa bile destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilecektir.³⁰⁵ Eşini kaybeden kişinin bakım ihtiyacı kural olarak yaşamının sonuna kadar sürer ise de destek süresi olası yaşam süresi esas alınarak belirlenir.³⁰⁶ Öğreti ve uygulamada sağ kalan eşin kadın veya erkek olmasına göre bir ayırım yapılmaktadır. Sağ kalan eş erkek ise destekten yoksun kalma tazminatı onun bakım ihtiyacı olan süre ile sınırlanmış, kadın için ise yaşamının sonuna değin desteğe ihtiyacı olacağı varsayılmıştır.³⁰⁷ Burada dul eşin evlenme olasılığı da dikkate alınmaktadır.³⁰⁸ Dul eşin yeniden evlenme olasılığı konusunda ülkemiz koşullarına yapılmış kapsamlı bir araştırma ve düzenlenmiş tablo mevcut değildir. Bu sebeple İsviçre kaynaklı H.Moser ve Stauffer /

³⁰⁴ Aydınli, **Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, s.344.

³⁰⁵ Narter, **Sorumluluk**, s.427; “Destek kavramı, gerçekleşmiş veya gerçekleşmesi umulan bir bakım ilişkisini gösterir. Eylemli ve düzenli olarak bir kimsenin geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak biçimde ona yardım eden veya olayların olağan akışına göre eğer ölüm gerçekleşmeseydi az veya çok yakın bir gelecekte de bu yardımı sağlayacak olan kimse destek sayılır. Bu manada, bir başka kişiye fiilen bakan, onu geçindiren veya ileride bakma, geçindirme ihtimali bulunan kişi, destektir. İlk durumda eylemli destek, ikinci durumda ise varsayımsal (farazi) destek kavramı söz konusudur. İfade olunan bu hususlar, gerek doktrinde gerekse Yargıtay uygulamalarında kabul edilmiş olup, destek kavramının sadece mali olarak yardımı ifade etmediği, bakım ve hizmet etmek suretiyle sağlanacak katkıyı da kapsadığı genel olarak kabul edilmektedir.” Somut olayda; ölen ... eşi olan davacı ...’nin maddi olarak eşinin desteğine ihtiyacı olmadığı kanaati ile tazminat alamayacağı kabul edilmiş ise de yukarıda anlatılanlar doğrultusunda ölen eşinin desteğinden yoksun kaldığı kabul edilerek toplanan ve toplanacak deliller birlikte değerlendirilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, yanlışlı değerlendirmeyle, yazılı olduğu biçimde hüküm tesisi doğru görülmemiştir.” Yarg. 17. HD., 24.10.2019, E. 2017/1688 K. 2019/9925. (<https://www.dejure.ai>)

³⁰⁶ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.239.

³⁰⁷ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.550.

³⁰⁸ “Destekten yoksun kalma tazminatına ilişkin hesaplama, bilinmeyen dönem için farazi bazı kriterlere göre yapılmakta ve dul kalan eş için yeniden evlenme ihtimalinin bulunması halinde belirlenen zarardan indirim yapılmakta ise de dul eşin evlenip evlenmediği tespit edilebilir bir olgudur. Somut olayda; mahkemece hükmüne esas alınan 23/11/2012 havale tarihli bilirkişi raporunda, olay tarihinde davacı eş ...’nun 31 yaşında olduğu, anılan davacının evlenme ihtimalinin %20 olduğu belirlenmiş ve hesaplanan destekten yoksun kalma tazminatından bu oranda indirim yapılmıştır. Ancak, UYAP kayıtlarından davacı eş ...’nun karar tarihinden önce 15/07/2015 tarihinde yeniden evlendiği anlaşılmaktadır. Şu durumda mahkemece, davacı ...’nun eşinin ölüm tarihi ile kendisinin yeniden evlendiği tarih aralığı için destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanması gerekirken muhtemel hayat süresine göre hesaplama yapan bilirkişi raporuna göre hüküm kurularak anılan davacı yönünden fazla miktarda maddi tazminata karar verilmiş olması usul ve yasaya uygun değildir.” Yarg. 4. HD., 20.10.2021, E. 2021/2081 K. 2021/7150. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

Schaetzle tabloları ile Askeri Yüksek İdare Mahkemesi kararlarında yer alan tablo bir arada kullanılmakta ve her üç tablonun ortalamasının alınması önerilmektedir.³⁰⁹

b. Nikahsız Eş

Uzun süredir evliymiş gibi birlikte yaşam süren kişiler, birbirlerine destek sayılarak tazminat talebinde bulunma hakkına sahiptirler. Bunun için birlikteliğin geçici nitelikte olmaması ve tarafların ortak bir yaşam sürdürme kararlılığı taşıması gerekmektedir.³¹⁰ Öte yandan nikahsız eşlerin başka birisiyle evli olmaması da önem arz etmektedir.³¹¹ Çünkü taraflardan birinin evli olması durumunda nikahsız ilişkide aranan düzenlilik ve devamlılık unsurunun oluşmayacaktır.

Yargıtay, nikahsız eş tazminat verilmesine olumlu yaklaşmaktadır. Özellikle son dönemdeki kararlarıyla nikahsız eşlerden birisinin resmi nikahı olsa da, ölen ile ortak çocukları var ise bu durumda desteğin kabulü gerektiği yönünde kararlar vermiştir: *“Somut olayda, davacı nikahsız eş ...'nın resmi nikahla başka bir kişiyle evli olduğu, bu nedenle destek tazminatı talep edemeyeceği gerekçesiyle dava bu davacı yönünden reddedilmiş ise de, dosya kapsamındaki tanık beyanlarında davacı ...'in destekle birlikte de yaşadığı, ortak dört çocuklarının olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, davacı ...'in de destekten yoksun kaldığının kabulü ile tazminat hesabı için ek rapor alınması gerekirken yazılı olduğu şekilde yanılgılı değerlendirmeye karar verilmesi doğru görülmemiştir.”*³¹²

³⁰⁹ Bkz. <http://www.tazminathukuku.com/arastirma-yazilari/yargitay-ca-benimsenen-ilkeler-gore-tazminat-hesaplama-yontemleri.htm>

³¹⁰ Gaye Burcu Seratlı, **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2003, s.147-149.

³¹¹ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.240.

³¹² Yarg. 17. HD., 07.07.2020, E. 2019/1957, K. 2020/4421; *“Hayatını kaybeden ... resmi nikahlı eşi olmadığı, davacının kaza tarihinde başka bir kişiyle evli olduğu, kazadan önceki dönemde davacının ve murisin yerleşim yeri adreslerinin de farklı olduğu gerekçesiyle destek tazminatı talebinin reddine karar verilmiş ise de, tanık beyanları ve tüm dosya kapsamına göre kazada hayatını kaybeden ile davacı ...'nın kazadan 7 yıl öncesinden beri birlikte yaşadıkları, hatta davacının resmi evliliğinden olma oğlu de onlarla birlikte kaldığının anlaşılmasına göre ölenin davacıya destek olduğunun kabulü edilerek bir karar verilmesi gerekirken, yanılgılı gerekçeyle, yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi doğru olmayıp bozmayı gerektirmiştir.”* Yarg. 17. HD., 06.04.2017, E. 2014/21638, K. 2017/3717; *“Medeni Yasa uyarınca evlilik bağı kurulmasa bile karı-koca olarak bir araya gelerek bu amaç ve duygu ile yaşamın sürdürülmesi karşısında, kadınlar için fiilen ve düzenli olarak onun geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak biçimde yardım eden ve olayların normal akışına göre, eğer ölüm gerçekleşmeseydi gelecekte de bu yardımı sağlayacak bakım yükümlülüğünü yerine getiren erkeğin destek sayılması gerekir. Bu nedenle, nikahsız eşin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü nedeniyle destekten yoksun kalmaya dayalı olarak maddi tazminat davası açma hakkı vardır.”* Yarg. 21. HD., 25.09.2014, E. 2014/8509, K. 2014/18671. (<https://www.lexpera.com.tr>)

c. Çocuk

Destekten yoksun kalma tazminatını eşin yanında çocuk da talep edebilir. Bunun için çocuğun evlilik içinde veya dışında doğmuş olması önem arz etmemektedir.³¹³ İş kazası neticesinde desteğini yitiren çocukların bakım ihtiyaç süresi, yaşam sürelerinin sonu değil kendi olanakları ile geçimlerini sağlayacakları zaman dilimidir.³¹⁴ Genellikle erkek çocuklar 18, kız çocukları ise 22 yaşın ikmaline değin destekten yararlanabilirler. Anne babanın gözetimi altında olan evlatlıklar, evlilik dışı doğmuş çocuklar ve üvey çocuklar da destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilirler.³¹⁵

d. Anne, Baba ve Kardeşler

Anne babasına fiilen bakan işçinin ölümü halinde desteğin kaybı gündeme gelecek olup desteklerini kaybeden ana, baba ölümünden önce sürdürdükleri ve sosyal konumlarına uygun olan hayat seviyelerindeki düşüş nedeniyle destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilecektir.³¹⁶ Desteğin sağlığında sahibi olup gelir elde eden ana ve babanın ileriki yaşlarda çalışma gücü ve kazançlarını yitirmeleri sonucu bakım ihtiyacı duyabilecekleri olasılığı da göz önünde bulundurulur.³¹⁷ Kardeşler ise ancak özel durumlarda ve fiilen destek olunduğu kanıtlanmak koşuluyla birbirlerinin desteği olabilecektir.

³¹³ Seratlı, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, s.152-153.

³¹⁴ Süzek / Başterzi, **İş Hukuku**, s.465.

³¹⁵ Mollamahmutoglu / Astarlı / Baysal, **İş Hukuku**, s.1520; “Her ne kadar desteğin oğlu ... evlatlık verilse de evlatlığın miras hakkı devam ettiği ve destek tazminatının niteliği göz önüne alındığında davacı sıfatı ile yer almasa da yapılacak destek hesabında evlatlık olarak verilen bu çocuğa da pay ayrılarak hesaplama yapılması gerekmekte olup anılan hususlar doğrultusunda bilirkişiden ek rapor alınarak hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmek üzere hükmün bozulmasına karar vermek gerekmiştir.” Yarg. 4. HD., 17.06.2021, E. 2021/14789, K. 2021/3202. (<https://www.lexpera.com.tr>)

³¹⁶ “Genel yaşam deneyimleri ve hayatın olağan akışı yetiştiren bir insanın anne ve babasına her halükarda ve belirli bir düzeyde destek olacağını gösterir. Bu desteğin miktarı tarafların yaşam düzeyi, sağlık, sosyal ve ekonomik durumları ile orantılı olarak değişebilir de çocuğun anne-babasına hiç destek olmayacağı kabul edilemez. Ölen çocuğun, gelecekte ana-babasına bakacağı yaşamın ve olayların normal akışı içinde beklenebiliyorsa, çocuk onlar için destektir. Desteğin yardımının yalnızca para veya maddi katkı şeklinde bulunması zorunlu değildir. Çünkü, ölenin hizmet edebilme güç ve kabiliyeti de para ile ifadesi mümkün olan bir mali imkân teşkil eder. Eylemli ve düzenli olarak yapılan hizmet edimleri ve yardımlar da bir kimsenin destek sayılması için yeterlidir. Evladın bayram günlerinde anne ve babaya ziyareti ve evde ailesine yardımcı olması, her türlü hastalık ve sair sıkıntılarında yardıma koşma görevi de maddi desteğin kapsamında değerlendirilmelidir. Açıklanan nedenlerle; kız evladı olan desteğin, anne ve baba olan davacılara muhtemel yaşamları boyunca para veya hizmet şeklinde destek olacağını kabulü ile talebin kabulüne karar verilmesi gerekirken yukarıda belirtilen esaslar gözetilmeden anılan gerekçe ile davanın reddedilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yarg. 17. HD., 29.01.2018, E. 2015/4497, K. 2018/331. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

³¹⁷ Leyla Kılıç, **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu**, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2006, s.200.

2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Hesaplanması

Destekten yoksun kalma tazminatının amacı; yaşam hakkı ihlal edilen kişi ölmeseydi arasında destek ilişkisi olan kişi veya kişilere yardım edeceğinin öngörülmemesi nedeniyle, destek olunanların, ölüm olayından önceki ekonomik ve sosyal durumlarının korunmasıdır.³¹⁸ Olaydan sonraki dönemde de destek olmasa bile onun zamanındaki gibi aynı şekilde yaşayabilmesi için muhtaç olduğu paranın ödettirilmesidir.³¹⁹

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında ölen işçinin tazminata esas alınacak ücreti ölümün gerçekleştiği tarihte almış olduğu ücret olup buna gelecekteki maaş artışları ve işçinin kariyerindeki yükselmeler de eklenir.³²⁰ Sağlanan yardım miktarı belirlenebiliyorsa bu miktar, belirlenemiyorsa işçinin fiili kazancı esas alınır.³²¹ Ardından desteğin muhtemel yaşam süresi ve bakiye ömrü göz önünde bulundurularak, iş kazası gerçekleşmemiş olsaydı ölenin aktif ve pasif dönemleri ile bilinen ve bilinmeyen dönem kazançları toplanır. Bu toplam, iskonto ile işlemleriyle ölenin net elde edeceği kazanca dönüştürülerek tazminat miktarı belirlenir.

³¹⁸ Ruhi / Ruhi, **Davalara**, s.109.

³¹⁹ Yarg. 17 HD., 04.02.2021, E. 2019/5175, K. 2021/813. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

³²⁰ Narter, **Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, s.455.

³²¹ Mesut Onur Ünlü, **Alt İşveren İşçilerinin Geçirdiği İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluk**, Altınbaş Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2023, s.129.

4. BÖLÜM: İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN CEZAI SORUMLULUĞU

İş kazaları, işyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini doğrudan etkileyen, bazen ölümle ya da ciddi yaralanmalarla sonuçlanan olaylardır. İş kazalarına ilişkin cezai sorumluluk, 6331 sayılı İSGK kapsamında düzenlenmemiştir. Bu nedenle iş kazalarının meydana gelmesi durumunda, işverenin ve diğer sorumlu kişilerin cezai sorumluluğu, 5237 sayılı Kanun çerçevesinde değerlendirilecektir.

I. İş Kazalarında Fail

TCK m.37 gereği suçun yasal tanımında yer alan fiili gerçekleştiren kişi fail olarak sorumludur. Fail, suçun işlendiği sırada fiili bizzat icra eden veya icrasına katkı sağlayan kişidir. Bu bağlamda iş kazalarında cezai sorumluluk, işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucu meydana gelen ölüm veya yaralanma durumlarında, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı davranan kişi veya kişiler üzerinde yoğunlaşmaktadır. İş kazalarının gerçekleşmesinde, birden fazla kişinin kusuru ve dolayısıyla cezai sorumluluğu söz konusu olabilir. Bu kişiler arasında başta işveren olmak üzere; işveren vekili, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer çalışanlar veya ifaya yardımcı olan üçüncü kişiler yer alabilmektedir.³²² Ancak İSG önlemlerine aykırı davranışlar nedeniyle Çalışma Ceza Hukukunda sorumlu kişinin belirlenmesi, genel Ceza Hukukundan farklı olarak çoğu zaman adli bir araştırmayı gerektirmektedir. Çünkü bu hukuk dalında sorumlu kişi; yani gerçek fail ile maddi hareketi gerçekleştiren kişinin farklı olması mümkündür.³²³

İş Hukuku mevzuatında ceza hükümlerinin pek çoğunda ceza sorumluluğu olan işveren veya işveren vekili açık veya zımni olarak belirlenmiştir. Belirlemenin açık yapıldığı hallerde hakim suçun işlenmesinde kusuru olanı araştırarak ve araştırma neticesinde kusurlu davranışı tespit edilen kişinin cezalandırılması cihetine gidecek; belirlemenin zımni yapıldığı hallerde ise hakim kanun hazırlık çalışmaları, kanunun ilgili diğer maddeleri ve Ceza Hukuku ilkelerinden faydalanmak suretiyle belirlemeyi kendisi

³²² Mustafa Aşçı, **İş Kazalarında Cezai Sorumluluk**, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale 2024, s.26.

³²³ Sami Narter, **İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu**, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi D., C. 17, S. 2, Aralık 2015, s.256.

yapacaktır.³²⁴ Bu durumda, işveren veya işveren vekilinin suçla ilişkisinin değerlendirilmesinde sadece doğrudan eylemleri değil, aynı zamanda denetim yükümlülükleri ve sorumlulukları da göz önünde bulundurulacaktır.

A. İşveren Kavramı ve Soyut İşveren-Somut İşveren Ayrımı

Meydana gelen iş kazasında işverenin cezai sorumluluğunu belirlemek açısından öncelikle mevzuattaki işveren tanımlarına değinmek gerekir.

4857 sayılı İK m.2/1 uyarınca işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş; 6331 sayılı İSGK m.3/1-ğ uyarınca çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara; 5510 sayılı SSGSSK m.12 uyarınca sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir. Tüm bu tanımların ortak noktasından yola çıkılırsa; gerçek kişiler, tüzel kişiler veya tüzel kişiliğe sahip olmayan kurum ve kuruluşlar işveren sıfatına haiz olabilecektir.

İş sözleşmesinin bir tarafını oluşturan işveren, bir yandan iş görme ediminin alacaklısı iken aynı zamanda sözleşmenin diğer tarafı olan işçiye en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisinin sahibidir. İşveren, bu iki yetkiyi genelde tek başına bünyesinde barındırır ve bu kapsamda İSG yükümlülüklerini yerine getirir. Ancak işverenin tüzel kişi olması durumunda işin görülmesini isteme hakkı tüzel kişiye ait iken, emir ve talimat verme yetkisi zorunlu olarak tüzel kişinin organı tarafından kullanılmaktadır.³²⁵ Bu durum, İSG önlemlerinin alınmaması veya eksik alınması nedeniyle kimlerin sorumlu tutulacağı sorununu ortaya çıkarmış, çözüm olarak ise somut ve soyut işveren ayrımına gidilmiştir.

İşçiye işle ilgili konularda emir ve talimat verme yetkisine sahip kişiye somut işveren, işçinin çalışma ediminin sahibi olan kişiye ise soyut işveren denilmektedir.³²⁶ Soyut ve

³²⁴ Narter, **Sorumluluk**, s.741-742.

³²⁵ Canan Ünal Adınır, **İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023, s.50.

³²⁶ Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, 4. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012, s.110; “Tüzel kişilerde yönetim hakkı ile emir ve talimat verme yetkisi organlarını oluşturan kişiler aracılığıyla kullanılır. Tüzel kişiler yönünden tüzel kişinin kendisi soyut işveren, tüzel kişinin organını oluşturan ise somut işveren sıfatına haizdir. Ticaret şirketleriyle tüzel kişilerde somut işveren sıfatını taşıyan organ bir

somut işveren ayırımına kamu işverenleri de dahil edildiğinde, bu işverenlerden ilgili kamu kurum ve kuruluşlarını yönetmeye yetkili olan kişilerin somut işveren kategorisinde değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır.³²⁷

İşverenin tüzel kişi olması durumunda ise; tüzel kişi işveren soyut, tüzel kişinin organı somut işveren niteliğine sahiptir. Örneğin; bir anonim şirkette soyut işveren anonim şirketin kendisi iken, üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip bulunan anonim şirketin organı yönetim kurulu somut işveren sıfatını taşır.³²⁸ Yargıtay bu tür durumlarda; şirketin sorumlu yetkilisinin kim olduğunun belirlenmesi amacıyla işyeri yönetim şemasını, suç tarihinde geçerli olan ticaret sicil kayıtlarını ve ilgili tanık beyanlarını dikkate alarak sanıkların şirketteki pozisyonları, görevleri ve sorumluluklarını değerlendirip ardından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri alma yetkisine sahip olup olmadıkları hususunu göz önünde bulundurarak karar verme cihetine gitmektedir.³²⁹ Yargıtay bir kararında, *“Sanığın personel sorumlusu olarak çalıştığını beyan ettiği ... Anonim Şirketi'nde işçi olarak çalışan katılanın, demir kesme makinasında demir kestiği sırada parmağını malzeme ile demir kesme makası arasında sıkıştırarak yaralandığı olayla ilgili olarak yapılan yargılama sonunda sanığa kusur izafe edilebilecek bir durum bulunmadığından bahisle beraatine karar verilmiş ise de, katılanın daha önce geçirdiği iş kazası nedeniyle ustabaşı ... bölümünü değiştirmek istediğini söylediği, ustabaşının ise kendisine “bölümünü değiştireceğiz, çalışmana devam et, kaza olursa sorumluluk*

kurul olabileceği gibi tek başına bir kişiye verilen yetki çerçevesinde gerçek kişinin de organ sıfatını kazanması mümkündür.” Yarg. 22. HD., 10.03.2020, E. 2017/28536, K. 2020/4711; Yarg. 3. HD., 10.02.2021, E. 2021/2900, K. 2022/901; Yarg. 9. HD., 03.11.2020, E. 2020/2942, K. 2020/14478. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

³²⁷ Lütfi İncirlioğlu, **Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu**, Adalet Yayınevi, Ankara 2017, s.106-107.

³²⁸ A. Nizamettin Aktay / Kadir Arıcı / E. Tuncay Senyen Kaplan, **İş Hukuku**, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013, s.31; *“Sanığın anılan şirketin sahibi olup, %75 hisse ile şirket ile fiilen ilgilenen, işe alımlara ve son vermeler karar veren yetkili kişi konumunda bulunması nedeni ile olayın meydana geldiği işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili denetim ve tedbirlerin alınması, gerekli iş güvenliği eğitimlerinin verilmesi, ağır ve tehlikeli işlerde kadın, çocuk ve genç işçi çalıştırılıp çalıştırılmadığı hususlarında mevzuat ve ilgili yönetmeliğe uyma yükümlülüğünün bulunması hususları dikkate alındığında ... yeterli denetim ve kontrol mekanizması oluşturmayan sanık ...'ün eyleminde bilinçli taksirin koşullarının oluştuğu...”* Yarg. 12. CD., 01.03.2022, E. 2020/3703 K. 2022/1481. (<https://www.dejure.ai>)

³²⁹ *“... katılanın, saat 21:45 sıralarında çalıştığı pres makinesine sıkışan malzemeyi almaya çalıştığı bir sırada, presin sağ kolu üzerine düşmesi sonucu yaşamsal tehlike geçirip, ağır derecede kemik kırıkları oluşacak ve (sağ ön kol amputasyonu nedeni ile) duyu veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine niteliğinde yaralandığı olayda, yapılan yargılama sonunda, kusursuz oldukları gerekçesiyle beraatlerine karar verilmiş ise de ... iş yeri yönetim şeması ve söz konusu şirketin ticaret sicil kayıtları getirtilip, tüm ilgililerin dinlenilmesi ve bunların işyerindeki ve olaydaki rollerinin belirlenmesi, işyeri ortaklarının fiilen yönetim ile ilgilenip ilgilenmediklerinin tespit edilmesi..”* Yarg. 12. CD., 17.02.2015, E. 2013/12947 K. 2015/2781. (<https://www.dejure.ai>)

alamam” dediğini ve sanığın yapılan iş ve üretimle ilgili sorumluluğunun olmadığını beyan etmeleri karşısında, maddi gerçeğin ortaya çıkartılması bakımından, öncelikle şirketin sorumlu yetkilisinin kim olduğunun tespit edilmesi yönünden iş yeri yönetim şeması ve söz konusu şirketin suç tarihine ait ticaret sicil kayıtları getirtilip, tüm ilgililerin dinlenilmesi ve bu kişilerin iş yeri ve kaza olayındaki rolleri belirlendikten sonra sanığın şirketteki pozisyonu, görev ve sorumlulukları ile bahse konu şirkette iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri alma konusunda kim ya da kimlerin yetkili olduğu tespit edilip bu kişiler hakkında dava açılması sağlanıp, olayda sorumluluğu bulunan kişiler ile kusur durumunun tespiti amacıyla gerektiğinde olay yerinde keşif yapıldıktan sonra, iş güvenliği uzmanlarından oluşturulacak kuruldan görüş alınıp sonucuna göre sanığın hukuki durumunun takdir ve tayin edilmesi gerektiği gözetilmeden, eksik inceleme ile yazılı şekilde beraat kararı verilmesi kanuna aykırı olup..” şeklinde değerlendirme ile meydana gelen iş kazasının tüm boyutlarıyla değerlendirilmesi ve iş güvenliği tedbirlerini alma yetkisine sahip kişilerin tespit edilmesi gerektiğine işaret etmiştir.³³⁰

B. İşveren Vekili

Tıpkı işveren kavramında olduğu gibi işveren vekili kavramı için de mevzuatta farklı tanımlar yer almaktadır.

4857 sayılı İK m.2/4’de “... işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.” şeklinde tanımlanmıştır. 6331 sayılı İSGK m.3/2’de ise “İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır” denilmek suretiyle tanımlama yapılmıştır.

Tanımlardan hareketle işveren vekili sayılabilmek için 2 unsur gerekmekte olup bunlardan birincisi işveren adına hareket etmektir. İkincisi ise; işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almaktır.³³¹ İşveren adına hareket etmek unsuru, işveren

³³⁰ Yarg. 12. CD., 28.02.2018, E. 2016/6214, K. 2018/2278. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

³³¹ “... işin yürütümünden ve iş güvenliğinden sorumlu işveren vekilinin tali kusurlu olduğunun ve ... tarihli yazısında olayın olduğu tarihte şirketin iş güvenliğinden sorumlu iş veren vekilinin olay günü ölen işçiye talimat veren ... olduğunun bildirildiği anlaşılmakla; Yapılan yargılamaya, toplanıp karar yerinde gösterilen delillere, mahkemenin kovuşturma sonuçlarına uygun olarak oluşan kanaat ve takdirine, incelenen dosya kapsamına göre, katılan vekilinin kusura ve sanık hakkında eksik cezaya hükmedildiği ile sair nedenlere ilişkin temyiz itirazlarının reddine...” Yarg. 12. CD., 12.04.2022, E. 2022/1046 K. 2022/2866. (<https://www.dejure.ai>)

ile işveren vekili arasındaki doğrudan temsil ilişkisinin göstergesidir. Bu temsil ilişkisinin kaynağı çoğunlukla iş sözleşmesi, vekalet veya şirket sözleşmesi olmakla beraber, kanun da olabilir. Diğer unsur bakımından değerlendirme yapılırsa, işveren vekilinin temsil yetkisine haiz olması bu sığata sahip olması için tek başına yeterli olmayıp aynı zamanda işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde de görev alması gerekmektedir. Yönetimde kısmen görev alma halinde de işveren vekilliğı söz konusu olacağı için, bir iş yerinde genel müdür, müdürler, şef veya amir gibi birden fazla işveren vekilinin bulunması mümkündür.

4857 sayılı İK m.2/5 gereğı işveren için öngörölen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekili için de uygulanır. Bunun gibi 5510 sayılı SSGSSK m.12/6 gereğince de işveren vekili kanunda belirtilen yükümlölüklerden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olur. Bu 2 hüküm beraber incelendiğinde, işveren vekilinin işveren ile birlikte cezai sorumluluğı bulunduğu kabulüne gidilmektedir. Çalışma Ceza Hukuku bakımından da işverenin yetkilerini, işveren vekiline devretmesine engel bir yasa hükmü bulunmamaktadır.³³² Bu surette yetki devri, işverenin iş kazasından doğan cezai sorumluluğunun el değıştirmesine sebep olmaktadır.³³³ Yetki devrinin hukuken geçerli olabilmesi için 2 unsur gerekmektedir.

1. Yetki Devri Yapılan Kişinin Yeterli ve Gerekli Vasıflara Sahip Olması

Hukuka uygun bir yetki devrinden bahsedebilmek için gereken birinci unsur yetki devri yapılan kişinin gerekli ve yeterli vasıflara sahip olmasıdır. Yetki devri yapılan kişinin gerekli vasıflara sahip sayılabilmesi yalnızca ilgili konuda yeterli teknik, idari ve gerektiğinde hukuki bilgi ve donanıma sahip olmasını değil; aynı zamanda görev ve sorumluluk alanlarının açık ve belirli biçimde tanımlanmış olmasını da zorunlu kılar. İşveren vekilleri tarafından bilerek veya yeterli özen gösterilmeyerek vasıfsız bir kişinin

³³² Narter, **Sorumluluk**, s.749-750.

³³³ “Sanık ...'nın, patlamanın gerçekleştiğı fabrikanın faaliyet alanı ile ilgili herhangi bir tahsil ve uzmanlığı olmayan ve fabrikada şoför olarak göreve başlayan resmi olarak fabrika müdürü sıfatı bulunmasa da 2007 yılından beri fabrikanın işleyiş ve idaresinde işverenlerden sonra en etkili ve son söz sahibi çalışan olması nedeniyle işverenler için öngörölen her çeşit sorumluluğun adı geçen sanık açısından da mevcut olduğu dikkate alınarak asli kusurlu olduğunun kabul edilmesi ve buna bağılı olarak temel cezanın 5237 sayılı TCK'nın 61/1 ile 22/4. maddelerinde yer alan ölçütler göz önüne alınarak, alt sınırdan daha fazla uzaklaşmak suretiyle hak, adalet ve nasafet kuralları ile dava dosyası içeriğine uygun şekilde belirlenmesi yerine sanığın tali kusurlu olduğunun kabulü ile 5237 sayılı TCK'nın 3/1. maddesinde yer alan orantılılık ilkesine aykırı biçimde temel cezanın 10 yıl hapis cezası olarak belirlenmesi suretiyle sanığa az ceza tayin edilmesi bozmayı gerektirmiş olup..” Yarg. 12. CD., 01.12.2024, E. 2024/3643 K. 2024/7016. (<https://www.lexpera.com.tr>)

işveren vekili olarak atanması halinde geçerli bir yetki devrinden bahsetmek mümkün olmayacağı gibi,³³⁴ işveren vekili de kendi görev ve yetki alanına girmeyen bir aykırılık neticesinde meydana gelen iş kazasından sorumlu tutulamayacaktır.³³⁵ Örneğin; bir vardiya mühendisi, görevli bulunduğu vardiyada işçilerin kişisel koruyucu donanımlarını kullanmadan çalışmalarına göz yumarsa ve bu nedenle kaza meydana gelirse cezai yönden sorumluluğuna gidebilmek mümkün olacaktır. Ancak bir yönetim kurulu üyesi veya genel müdürün bu denli bir sorumluluğuna gidilemeyecektir.³³⁶ Bu çerçevede verilebilecek bir başka örnek olarak; fabrikada üretim müdürü olarak görev yapan işveren vekili, işçilerin üretim sürecindeki güvenliğinden sorumlu olabilir ancak işyerinin elektrik tesisatından ve bakımından sorumlu olmayan bu vekil, elektrik tesisatındaki bir arıza nedeniyle meydana gelen bir iş kazasından sorumlu tutulamayacaktır. Çünkü bu konu, teknik bakım ve altyapıdan sorumlu başka bir yetkilinin görev alanına girmektedir.

Açıklamalar doğrultusunda; uygulamada da çoğu zaman işveren vekillerinin görev alanları öncelikle tek tek incelenmekte, sonrasında işyeri organizasyon şeması ve iş bölümü değerlendirilmekte, bu kişilerin iş kazasının oluşumunda ne derece sorumlulukları olduğu saptanmaktadır.³³⁷ Bunun için de insan kaynakları tarafından, çalışanların görev tanımları belirlenirken özellikle iş sağlığı ve güvenliği bakımından rollerin detaylıca belirtilmesi önem arz etmektedir.³³⁸ Ayrıca birden fazla işveren vekili

³³⁴ Eren Yıldız, **İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğunun Şartları**, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., C. 8, S. 1, Mart 2023, s.430.

³³⁵ "... olayda; sanık ...'nin suç tarihi itibarı ile anılan şirkette işçi sıfatı ile ve bilgisayar destekli tasarım teknikleri olarak çalıştığı, yapılacak iş ile ilgili proje çizdiği, işyerinde bulunan işçiler ve stajyerler üzerinde ya da iş güvenliği ile ilgili herhangi bir yetki ve sorumluluğunun bulunmadığı, bu nedenle ...'in ölümü ile sonuçlanan olayda herhangi bir kusurunun olmadığı gözetilerek beraatine karar verilmesi gerekirken..." Yarg. 12. CD., 19.10.2017, E. 2016/1750, K. 2017/7728; "...inşaatla ilgilenmesi için bu konuda yeterliliğe sahip inşaat mühendisi sanık O. Y. 'ı şantiye şefi olarak atadığı, sanık O.'un talimatları ve denetimi dairesinde çalışmaların sürdürüldüğü, iş güvenliği önlemlerinin alınıp denetlenmesi hususunda sorumluluğun şantiye şefine ait olacağı, bu sebeple meydana gelen kazada sanık H.'e atfı kabil kusur bulunmadığı gözetilmeden yetersiz bilirkişi heyeti raporuna dayanılarak adı geçen sanığın da mahkumiyetine hükmedilmesi..." Yarg. 12. CD., 03.09.2013, E. 2012/33597, K. 2013/19203. (<https://www.lexpera.com.tr>)

³³⁶ Ekmekçi / Köme - Akpulat / Akdeniz, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.356.

³³⁷ "Bunların dışında, iş kazalarında özellikle "sorumluluk alanlarının bölünerek kusur paylaşımı yapılması ve ilgilinin belirlenmesi gerektiğinde mutlaka ilgili iş koluna göre "Risk Analizi Raporları" dosyaya konulmalı ve mutlaka bilirkişiye incelettirilmelidir." Halid Özkan, **İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti**, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., C. 20, S. 1, Ocak 2016, s.549.

³³⁸ "Sanık N.G. hakkındaki beraat hükmüne yönelik temyiz taleplerinin incelenmesine gelince; Mahkemece hükme esas alınan 28.05.2012 tarihli bilirkişi raporunun sonuç kısmında sanık N.G.'nin kusurunun bulunup bulunmadığı açıkça belirtilmemiş ise de, raporun içeriğinde şirketin organizasyon şemasına göre olay tarihinde sanıklardan İ.Ç.'nin üretim müdürü ve iş güvenlik uzmanı olarak görevli olduğunun ve

atanmışsa, hangi vekilin sorumlu olduğunun belirlenebilmesi için şirketin organizasyon yapısının yanı sıra ticari kayıtlar, ticaret odası ve ticaret sicil gazetesine sunulan resmi belgeler, tanık beyanları ve iş müfettişi raporları birlikte değerlendirilmelidir.³³⁹

Yargıtay bir kararında, “Ekip başı olarak görev yapan sanığın saha formeni olarak görevlendirildiği ölenin kazıcı diye tabir edilen iş makinesi ile, bir tarafı dağ diğer tarafı dere uçurum olan iş sahasında çalışırken zeminin karla kaplı yumuşak dolgu toprak olması nedeniyle ölenin iş makinesi ile yolu açması esnasında toprağın kayması sonucu üzerinde bulunduğu iş makinasından fırlayarak aşağı düşmesi ve iş makinesi altında kalarak öldüğü iş kazasında sanığın herhangi bir donanımı, teknik bilgisi olmayan ilkökul mezunu niteliğinde olup dolgu zemin üzerinde çalışan aracın çalışması konusunda değerlendirme yapip yapmayacağı konusunda şüphe doğduğundan...” şeklinde değerlendirmeye yer vermiştir.³⁴⁰

işveren vekili konumunda bulunduğu belirtiltiği, her ne kadar sanık N.G. genel müdür yardımcısı olarak görev yapıyor ise de; organizasyon şemasına ve dosya içeriğine göre; alt kademede üretim müdürü, iş güvenliği uzmanı, vardiya amiri ve takım lideri ustabaşının da görevlendirilmiş olduğu dikkate alındığında, sanığın kusurunun bulunmadığının kabülünde bir isabetsizlik bulunmadığından tebliğnamedeki bozma öneren görüşe iştirak edilmemiştir” Yarg. 12. CD., 31.03.2013, E. 2012/31896, K. 2013/14793. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

³³⁹ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.333-336; “Kaza mahallindeki yol yapım çalışmasını üstlenen...inşaat şirketinin yetkilisi ve talimat ile alınan beyanında olay tarihinde şantiye sorumlusu olduğunu söyleyen sanık ...'in aşamalarındaki beyanlarında işaretlemeleri yaptıklarını, ardından tutanağı tanzim ettiğini, olayı polise bildirdikten sonra polislerin gelerek yolu kontrol etmeleri ve imzalatmaları için tutanağı ...'e bıraktığını, ...'ün yolu tekrar kontrol ettikten sonra polise bildireceği esnada olayın meydana geldiğini beyan ettiği, 10.06.2013 tarihli kolluk ifadesinde denetleme, kontrol etme, levhaların yerleştirileceği yerleri belirleme ve işçilere yerleştirme görevinin kendisine ait olduğunu, 08.07.2013 tarihli ifadesinde kaza yerindeki işaret ve levhalandırmalardan ...'ün sorumlu olduğunu ifade ettiği, sanık ...'ün 28.05.2013 tarihli ifadesinde, yol yapım çalışmasını üstlenen şirkette harita teknikeri olarak çalıştığını, ölçüm ve işaretlendirme işlemlerini kendisinin yaptığını, olay günü işaretlemeleri yaptıktan sonra henüz polisleri kontrol ve tutanağı imzalamaları için aramadan önce olayın gerçekleştiğini söylediği, yine mahkemece alınan beyanında da, yol etüt şefi olduğunu ve trafik levha ve uyarıcı işaretleri koyma ve kaldırmanın, tutanakları tutmanın görevi kapsamında olduğunu, kazanın olduğu yerde yolun iki yönlü kullanıldığına dair levhayı koyduğunu belirttiği olayda, sanıkların görev tanımlarını belirleyen organizasyon şeması ve buna ilişkin kayıt ve belgelerin dosyaya getirilerek, sorumluluklarının tespiti sonrasında kusur oranlarına ilişkin...Teknik Üniversitesi Trafik Kürsüsü öğretim üyelerinden oluşan üç kişilik bilirkişi heyetinden yeniden rapor alınması, kusurlu bulunan diğer kişiler hakkında suç duyurusunda bulunularak, haklarında dava açılması halinde davaların da birleştirilmesi suretiyle sonucuna göre sanıkların hukuki durumlarının tespit ve tayini gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması kanuna aykırı olup..” Yarg. 12. CD., 19.02.2020, E. 2017/1097 K. 2020/1776. (<https://www.lexpera.com.tr>)

³⁴⁰ Yarg. 12. CD., 12.09.2012, E. 2012/581, K. 2012/18256; “... sanık ...'ın münferiden şirketi temsil ve ilzama yetkili boyahane müdürü olarak atandığı, söz konusu atama kararı kapsamında, sanık ...'ın boyahane bölümü ile ilgili olarak çalışacak işçilerin işe alımına, çalışan işçileri işten çıkarmaya, bu konuda karar verip iş sözleşmelerini imzalamaya, feshetmeye, işçilerin SGK ve tüm resmi kurumlara bildirimlerini yapmaya, iş yerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tüm tedbirleri almaya, bu konuda işletmede değişiklikler yapmaya, iş güvenliği ile ilgili şirket nam ve hesabına görüşme ve sözleşmeler yapmaya, resmi kurumlar önünde şirketi temsile, yetkili kişi olarak ifade vermeye, iş kazası tutanaklarını imzaya, bu

Bir diğerkararında ise Yargıtay, “..dosya içeriğinden fabrikanın boyahane bölümüne müdür olarak atanan ve bir anlamda görev alanı kapsamında kendisine işveren vekili sıfatı verilen ...'ın, eğitim durumuna, icra edeceği işin yer aldığı faaliyet konusu ile ilgili yeterli bilgi birikimi ve tecrübesi bulunup bulunmadığına ilişkin herhangi bir tespitin yer almadığının anlaşılması karşısında, ...'ın eğitim durumu ve mesleği ile ilgili ayrıntılı araştırma yapılarak, yönetim kurulu tarafından boyahane müdürü olarak atanan ...'ın yapacağı işte ehil olup olmadığının, işveren vekili sıfatıyla fabrikanın boyahane bölümünde iş güvenliğinin sağlanması bakımından gerekli niteliklere sahip olup olmadığının belirlenmesi suretiyle, sonucuna göre yönetim kurulu başkanı olan sanık ...'ın hukuki durumunun takdir ve tayin edilmesi gerektiğinin gözetilmemesi; kanuna aykırı olup..” şeklinde değerlendirme yaparak, işveren vekili olarak atanan şahsın gerekli niteliklere sahip olup olmadığı araştırılmaksızın verilen beraat kararını bozmuştur.³⁴¹

Yargıtay bir diğerkararında ise, işveren vekili olan sanığın görev tanımı ve sorumlulukları yeterince araştırılmadan eksik inceleme ile mahkumiyete hükmeden yerel mahkeme kararını bozmuştur: “... sanığın istikrarlı beyanlarında, anılan görevlendirme şemasından olaydan sonra haberdar olduğunu, kendisine bu durumun tebliğ edilmediğini beyan etmesi ile görevlendirme şemasının, şemada bulunan sanık haricindeki şahısların ıslak imzaları karşılığında şahıslara tebliğ edildiğini gösteren evrakın dosyada mevcut olması ve sanık ...'in şirketin bazı yönetim kurulu toplantılarına iştirak ettiği görülmüş ise de, anılan kurul tutanaklarının incelenmesinde, sanık ...'in acil durum yöneticisi

yetkilerin tamamının tek başına kullanmaya yetkili olduğunun, ayrıca diğeryönetim kurulu üyelerinin bu konularda şirketi temsil yetkisinin bulunmadığının anlaşıldığı; ancak; dosya içeriğinden fabrikanın boyahane bölümüne müdür olarak atanan ve bir anlamda görev alanı kapsamında kendisine işveren vekili sıfatı verilen ...'ın, eğitim durumuna, icra edeceği işin yer aldığı faaliyet konusu ile ilgili yeterli bilgi birikimi ve tecrübesi bulunup bulunmadığına ilişkin herhangi bir tespitin yer almadığının anlaşılması karşısında, ...'ın eğitim durumu ve mesleği ile ilgili ayrıntılı araştırma yapılarak, yönetim kurulu tarafından boyahane müdürü olarak atanan ...'ın yapacağı işte ehil olup olmadığının, işveren vekili sıfatıyla fabrikanın boyahane bölümünde iş güvenliğinin sağlanması bakımından gerekli niteliklere sahip olup olmadığının belirlenmesi suretiyle, sonucuna göre yönetim kurulu başkanı olan sanık ...'ın hukuki durumunun takdir ve tayin edilmesi gerektiğinin gözetilmemesi kanuna aykırı olup..” Yarg. 12. CD., 25.01.2018, E. 2016/2870, K. 2018/916. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

³⁴¹ Yarg. 12. CD., 25.01.2018, E. 2016/2870, K. 2018/916; “..sanıkların ifadelerinde, inşaat sahasında şirketin görevli şantiye mühendisinin de bulunduğunu beyan ettikleri anlaşılmakla, şirket adına belirtilen kaba inşaat işini yürütmekle ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla kimin sorumlu olduğu hususunun kuşkuyla yer vermeyecek şekilde belirlenerek neticesine göre sanıkların hukuki durumlarının değerlendirilmesi gerekirken, belirtilen hususlarda araştırma yapılmaksızın şirket ortağı iki sanığın da mahkumiyetine karar verilmesi..” Yarg. 12. CD., 11.09.2019, E. 2017/12215, K. 2019/8607. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

olduğuna dair somut bir delil bulunmadığı ayrıca sanık ...'un, sanık ...'in acil durum yöneticisi olduğuna dair beyanının yanında sanık ...'ın hakim karşısında verdiği beyanında, sanık ...'in anılan ocakta çalışmadığını, genel müdür yardımcısı olduğunu bildiğini en son olarak da ... işletmesinde görev yaptığını ifade etmesi karşısında, sanığın anılan ocak içerisinde hangi görev dağılımı içinde yer aldığı, yetki ve sorumluluklarının neler olduğunun şüpheye yer vermeyecek şekilde tespitinden sonra sanığın hukuki durumunun tayin ve takdir edilmesi gerektiği gözetilmeden, eksik araştırma ve inceleme ile sanık hakkında mahkumiyet hükmü kurulması..”³⁴²

Kararlardan görüldüğü üzere işveren vekiline yapılan yetki devrinin hukuki uygun olabilmesi için; işveren vekilinin bu işe ehil olup olmadığı, gerekli nitelikleri taşıyıp taşımadığı önem arz etmektedir.

2. Geçerli ve Gerçek Anlamda Bir Yetki Devri Olması

Yetki devrinin geçerli olabilmesi için gereken ikinci unsur, yetki devri yapılan kişilere gerçek anlamda yetki ve otoritenin devredilmiş olmasıdır. Bu kişilerin, devredilen görevi yerine getirebilmeleri için gerekli hukuki otorite ve yönetim yetkisiyle donatılmış olmaları gerekmektedir.³⁴³ Örneğin; iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için harcama

³⁴² Yarg. 12. CD., 30.09.2020, E. 2020/200 K. 2020/4732. (<https://www.lexpera.com.tr>); “Somut olayda; Mahkemece davalı ...'ın işveren, davalı ...'ün ise işveren vekili olduğu olduğu değerlendirme yapılan kusura ilişkin heyet raporlarına itibarla hüküm kurulması eksik araştırma ve incelemeye dayalı olup hatalıdır. Şöyle ki; dosya kapsamında mevcut ... vekili sıfatıyla ... ile ... arasında imzalanan 01.06.2014 tarihli taşeron sözleşmesinde sözleşme konusunun 25943 Ada 35 Parselde kayıtlı bulunan taşınmaz üzerinde zemin ve 1. kattan meydana gelecek inşaatın temel aşamasından eki teknik şartnameye göre tamamen tamamlanıp teslim edilmesi işi olduğuna göre sözleşme gereği yapılan işin tamamen ...'e verildiği anlaşılmakla davalılar arasındaki hukuki ilişkinin niteliği usulünce araştırılıp, işverenlik sıfatı yönünde yeterli inceleme ve değerlendirme yapılmaksızın dosya kapsamına uygun olmayan rapora itibarla karar tesisi isabetli görülmemiştir. O halde Mahkemece yapılacak iş; var ise Kurumdan sorularak rücu dosyası örneğinin getirilmesi ile davalılar arasındaki hukuki ilişkinin niteliği, bir başka ifade ile işveren vekilliği veyahut asıl işveren-alt işveren ilişkisinin var olup olmadığının yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde usulünce incelenip değerlendirilmesi ile Kurum denetmen raporu, rücu ve ceza dosyasında aldırılan kusura ilişkin bilirkişi raporları da dikkate alınarak çelişkileri giderecek ve yukarıdaki hususları gözetilecek şekilde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile iş kazasının vuku bulduğu iş kolunda uzman bilirkişilerden kusur oran ve aidiyeti konusunda oluşa uygun kusur raporu almak, kusur oran ve aidiyetinin tereddüte yer bırakmayacak şekilde kesin olarak tespit edilmesinden sonra usuli kazanılmış hakları gözetilecek şekilde oluşacak sonuca göre bir karar vermekten ibarettir.” Yarg. 10. HD. 10.04.2025, E. 2025/3516 K. 2025/5582; “Davalı ...'ın işveren vekili olup olmadığının araştırılmadığı anlaşılmakla; bu yönde araştırma yapılarak adı geçen davalı işveren vekili ise şirketle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu gözetilerek karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yarg. 10. HD. 13.04.2022, E. 2023/3909 K. 2023/4242; “... anılan davalıların hukuki durumu açık bir ifade ile işveren vekili olup olmadığı netleştirilmeli, olmadığına kanaat getirilmesi durumunda, 3. kişi sıfatıyla kusurunu irdeleyen rapor alınıp sonucuna göre de davalı işverenin teelsül sorumluluğu değerlendirilerek hüküm kurulmalıdır.” Yarg. 10. HD. 25.05.2022, E. 2022/4128 K. 2022/7756. (<https://www.dejure.ai>)

³⁴³ Narter, **Sorumluluk**, s.751.

ve yatırım yapılması gereken durumlarda işveren vekilinin sorumlu tutulabilmesi için bu konuda kendisine harcama ve bütçe yetkisi de verilmiş olmalıdır.³⁴⁴ Bir diğer örnek; makine mühendisi olan işveren vekilinin eskimiş olan kazanı değiştirmek için yeterli bütçeye sahip olmaması durumunda, bu durumu işverene bildirmiş olmasına rağmen işveren tarafından herhangi bir aksiyon alınmadıysa olası bir iş kazasında işveren vekilinin bu bakımdan sorumluluğu doğmayacaktır.³⁴⁵ Neticeten işveren kağıt üzerinde işveren vekili atamış gibi göstererek sorumluluktan kurtulamayacaktır.³⁴⁶

Öte yandan işveren vekillerine yapılan yetki devrinin belirli bir şekle bağlı olmadığı kabul edilmektedir.³⁴⁷ Bu nedenle, söz konusu yetki devrinin açıkça ya da dolaylı (örtülü) bir şekilde gerçekleştirilmesi mümkündür.³⁴⁸ Dolayısıyla işveren vekilinin iş kazası nedeniyle cezai sorumluluğunun gündeme gelebilmesi için, yönetim ve denetim yetkilerinin sözlü veya fiili olarak devredilmesinin yeterli olacağı kabul edilmelidir.³⁴⁹ Burada önemli olan husus her ne surette olursa olsun yetki devrinin içeriği ve sınırlarının hiçbir şekilde şüpheye mahal bırakmayacak kadar açık olması gerektiğidir.³⁵⁰

C. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinde Cezai Sorumluluk

Çalışma hayatı ve günümüz koşullarının bir sonucu olarak alt işveren kavramı sıkça gündeme gelmektedir. 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.

³⁴⁴ Güçlü Akyürek, **Çalışma Ceza Hukuku Genel İlkeler**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023, s.115; Ekmekçi / Köme - Akpulat / Akdeniz, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.328.

³⁴⁵ Berrin Akbulut, **İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüğü Bulunan Kişiler ve Bu Kişilerin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Cezai Sorumlulukları**, Terazi Hukuk D., C. 13, S. 143, Temmuz 2018, s.20.

³⁴⁶ Akyürek, **Çalışma Ceza Hukuku Genel İlkeler**, s.115.

³⁴⁷ Yıldız, **Sorumluluğun Şartları**, s.429.

³⁴⁸ İşyerindeki bir kimsenin işveren vekili gibi davranışı karşısında işverenin susması halinde, temsil yetkisinin örtülü şekilde verilmiş olduğu kabul edilmektedir. bkz. A. Can Tuncay, **İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı, Temsil ve Vekâlete İlişkin Sorunlar Sempozyumu**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul 1977, s.50.

³⁴⁹ Yıldız, **Sorumluluğun Şartları**, s.429.

³⁵⁰ Hasan Bryıklı, **Sosyal Ceza Hukuku: İşçinin Ceza Yoluyla Korunması**, Gazi Üniversitesi Basımevi, Ankara 1983, s. 240-241.

Genel olarak Türk Hukukunda, alt işverenin cezai sorumluluğuna ilişkin açık bir düzenleme mevcut değildir. Doktrinde bu konuda ileri sürülen görüşlerden birine göre, alt işveren ile asıl işveren arasında müteselsil cezai sorumluluk söz konusu değildir. Cezai sorumluluk, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda gerekli ve yeterli önlemleri almayan tarafa ait olacaktır.³⁵¹ Cezai sorumluluğun kişisel özelliği nedeniyle iş kazasının meydana geldiği projede belirli konumlarda bulunmak veya mali destek sağlamak tek başına cezai sorumluluk doğurmayacaktır.³⁵²

Her ne kadar kanunda açık düzenleme olmasa da somut olayın özellikleri, kaçınılmazlık ilkesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukundan kaynaklanan yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediği ve sair diğer hususlar göz önüne alınarak asıl işveren ile alt işverenin müteselsil cezai sorumluluğuna gidilmesi gerekmektedir.³⁵³ Arslanoğlu da benzer

³⁵¹ Özgür Memişoğlu / Çağatay Çınar, **İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku D., C. 9, S. 33, 2012, s.52-53; Alt işverenin işçisi nedeniyle doğabilecek cezai sorumluluğun, esas olarak asıl işveren bakımından söz konusu olamayacağı ve İK m.2 hükmünde, asıl işveren ile alt işveren arasında benimsenen müteselsil sorumluluk esasının hukuki bakımdan geçerli olup cezai sorumluluğun kişisel özellikte olduğu yönde bkz. A. Murat Demircioğlu / Tankut Centel / Hasan Ali Kaplan, **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021, s.166; Ekmekçi / Köme - Akpulat / Akdeniz, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s.308; Tuncay / Ekmekçi / Gülver, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s.339; Doğukan Eker, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s.228-230.

³⁵² “... Sanık ...’nın hukuken ve sanık ...’in haricen müteahhidi, sanık ...’in de kalıp taşeronu 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 alındığında hakkında suç duyurusunda bulunulan ...’nun fiilen işin başında olup olmadığının ve sanık ...’in 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 ...” Yarg. 12. CD., 13.01.2015, E. 2014/7831, K. 2015/1723; “Sanık ...’in organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren K.. mobilya isimli işyerinin ortağı ve işletmeci olarak sorumlu kişisi olduğu, işyerinin çatı onarım işini 03.02.2014 tarihli sözleşme ile taşeron ...’a 5000-TL karşılığında verdiği, sözleşmenin ikinci paragrafında tadilat süresince iş güvenliği önlemlerini almak, her türlü ekipman ve donanım bulundurma zorunluluğunun taşeronu yüklediği, denetim ve gözetiminde taşeron tarafından yapılacağı ve Kayzer mobilyanın herhangi bir işçisinin çatıda çalışmayacağını düzenlediği, bu durumda asıl işveren sanığa kusur yüklenmesinin mümkün olmadığı ve kusuru bulunmayan sanığın atılı suçtan beraatine karar verilmesi gerekirken, asıl işve rene sorumluluk yükleyen hatalı bilirkişi heyet raporu hükme esas alınarak, sanığın mahkumiyetine karar verilmesi..” Yarg. 12. CD., 21.05.2019, E. 2017/9298, K. 2019/6475. (<https://www.lexpera.com.tr>)

³⁵³ Akyürek, **Çalışma Ceza Hukuku Genel İlkeler**, s.105.

görüŖte olup cezai sorumluluk, aynı zamanda hukuki sorumluluğa yol açıyorsa cezai bakımdan da asıl işverenin birlikte sorumlu olması gerektiği kanaatindedir.³⁵⁴

Yargıtay 2023 yılında vermiş olduğu kararında, asıl işveren ve alt işverenin kusur sorumluluklarını ayrı ayrı değerlendirmiştir. Alt işveren bakımından gerekli malzemeler temin edilmemesi ve asıl işverenden de talep edilmemesi; asıl işveren bakımından ise denetim yükümlülüğüne uyulmaması sebebiyle her ikisinin de kusurlu olduğu kanaatine varmıştır: “..İnşaat sahibi ...'ın sözleşmeyle işi yaptığı, demir ve kalıp işlerinde çalışacak işçileri temin eden firma sahibi olduğu, işleri alt işveren sıfatıyla yaptığı, yüksekte çalışmalarda uygulanacak emniyet kurallarına gerekli malzemeleri temin etmeyip asıl işverene de temin ettirmediği, bu sebeple asli kusurlu olduğu, , ...'in iş güvenliğı önlemlerinin alınmasını sağlamaması, alınacak tedbirleri belirlememesi ve işverene, taşeronu bunları bildirmemesi, güvenliksiz çalışmayı engellememesi sebebiyle kusurlu olduğu, ayrıca ... İnşaat firmasının işin yürütülmesi esnasında taşeron üzerinde denetiminin dolayısıyla da yetki ve sorumluluğunun devam ettiği anlaşılmakla, hükümlerde bu yönüyle hukuka aykırılık bulunmamış olup..”³⁵⁵

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 2024 yılında vermiş olduğu kararında, meydana gelen iş kazasında asıl işveren ile alt işveren arasında akdedilen sözleşmedeki sorumsuzluk kaydını esas alarak alt işvereni kusurlu bulmuştur: “İşveren ile davalı yüklenici arasında düzenlenen sözleşmenin 18. maddesinin 3. paragrafında, "..., çalıştırdığı şahısların iş sağlığı, iş güvenliğı ve iş yeri emniyet kurallarına uymamalarından ve sair eylemlerinden meydana gelebilecek her türlü hasar, kaza ve iş kazalarından veya ... personeline veya üçüncü şahıslara karşı işlenecek haksız fiillere ilişkin maddi, manevi her türlü hukuki ve cezai sorumluluk kusuru oranında ve mahkeme tarafından verilecek karara bağılı olarak ...'a aittir. ... mahkeme kararına dayalı bu zararları tazmin etmekle yükümlüdür. ..., bu sözleşme kapsamında kullanacağı tüm iş gücünün şantiye ve müstemilatındaki diğer

³⁵⁴ Mehmet Anıl Arslanoğlu, **İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s.129; Yarg. 12. CD., 20.06.2023, E. 2022/2037 K. 2023/2267. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

³⁵⁵ Yarg. 12. CD., 18.10.2023, E. 2020/4840, K. 2023/4124. (<https://www.dejure.ai>) Yargıtay bir diğer kararında, yol yapım çalışmaları sırasında meydana gelen ölümlü iş kazasında iş güvenliğı yükümlülüğü ve şahsi sorumluluğun belirlenebilmesi için, işin yürütüm şekli ile tarafların fiili denetim ve sevk/idare yetkilerinin incelenmesi gerektiğini vurgulamıştır. Kararda, özellikle asıl işveren ile taşeron arasındaki ilişkinin ve işin fiilen hangi tarafça yürütüldüğünün ve sözleşme kapsamındaki iş sağlığı ve güvenliğı tedbirlerinin kim tarafından alınması gerektiğinin tespit edilmesinin zorunlu olduğuna dikkat çekmiştir. Bkz. Yarg. 12. CD., 08.05.2019 E. 2018/3046, K. 2019/5849. (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>)

tesislerdeki güvenliğınden sorumludur. " hükmüne yer verildiğı Taraflar arasındaki sözleşmenin 18/4-5-8 ile 20/1-6-9-10-11-16 maddeleri değerlendirildiğinde bütün hukuki ve cezai sorumlulukların tamamen ve doğrudan doğruya alt yüklenici olan davacıya ait olacağı anlaşılmaktadır."³⁵⁶

Tüm bu doktrin görüşleri ve Yargıtay içtihatları doğrultusunda denilebilir ki; asıl işveren ve alt işverenin cezai sorumluluğı belirlenirken şahsi kusurları önem arz etmekte olup her iki tarafın da mevzuata dayalı yükümlülüklerini, -özellikle koordinasyon, bilgilendirme ve denetim yükümlülüklerini- yerine getirip getirmediikleri belirlenmelidir.³⁵⁷

D. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanının Cezai Sorumluluğı

6331 sayılı İSGK'de iş güvenliğı uzmanı; iş sağlığı ve güvenliğı alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliğı uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik eleman olarak tanımlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğı uzmanlarının da iş kazalarına ilişkin ceza kovuşturmalarına tabi tutulmaları mümkündür. Bu noktada cezai sorumluluklarının doğup doğmayacağıının

³⁵⁶ Ankara BAM. 31. HD., 16.01.2024, E. 2024/9, K. 2024/55. (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>); "Olay tarihinde ...'in işçi olarak çalıştığı ... A.Ş'ye ait fabrika sahası içinde yer alan ek bina inşaatındaki aspirasyon sistemi montajı faaliyeti içinde çalıştığı sırada asansör boşluğu kenarında forklifte malzeme yüklerken asansör boşluğuna düşerek öldüğü, dava dışı ...'in asıl işveren ... A.Ş'nin işletme şefi ve işveren adına hareket eden birinci derece sorumlu olduğu; sanık ...'nin firması ile asıl işveren arasında aspirasyon sisteminin montajı için sözleşme yapıldığı; sanık ...'in asıl işverenin şantiye şefi olduğu; dava dışı ...'in ise yapı ruhsatından anlaşıldığı üzere asıl işverenin inşaat yapım sözleşmesi için anlaştığı ... İnşaat'ın yapı müteahhidi ve yapı sahibi olarak görüldüğü olayda, kusur değerlendirmesi yapmak için alınan işgüvenliği uzmanı heyet bilirkişi raporları arasında sanıklara ve dava dışı bu üçüncü kişilere kusur atfı konusunda çelişkiler mevcut olup olayda, sorumlu bu kişiler hakkında soruşturma yürütülüp, meydana gelen olayda kusurlu olup olmadığının tespiti bakımından Cumhuriyet Başsavcılığına suç ihbarında bulunularak, akabinde dava açılması halinde, açılan davanın bu dosya ile birleştirilip, tüm sanıkların kusur durumları birlikte değerlendirilerek sonucuna göre hukuki durumlarının takdir ve tayini gerektiğı gözetilmeden, eksik inceleme ile yazılı şekilde sanıklar ... ve ...'in mahkumiyetlerine karar verilmesi.." Yarg. 12. CD., 14.10.2019, E. 2017/9918, K. 2019/10159. (<https://www.lexpera.com.tr>)

³⁵⁷ "... asıl işverenin alt işveren ile birlikte, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğı için gerekli önlemleri alma, bu önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme, işçileri yapmakta oldukları işlerinde karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ile uyulması gerekli sağlık ve güvenlik tedbirleri hususunda eğitime tabi tutma, yasal hak ve sorumlulukları noktasında bilgilendirme konularında yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu bilgiler ışığında uyumsuzluk konusu değerlendirildiğinde; ... inşaatı şantiye şefi atamayan ve ana işveren ... Yapı adına sorumluluğı bulunan sanık ...'in, iskelenin güvenliğı olup olmadığını kontrol etmemesi ile alt işverenin iş güvenliğı konusundaki uygulamalarını ve işçilerin kurallara uygun şekilde çalışıp çalışmadığını denetlememesi nedenleriyle olayın meydana gelmesinde kusurlu olduğu kabul edilmelidir." Yarg. CGK., 25.04.2017, E. 2016/104 K. 2017/244. (<https://www.dejure.ai>)

tespitinde, kendilerine mevzuatla yüklenen yükümlülükleri gereği gibi yerine getirip getirmediklerinin araştırılması gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediklerinin belirlenmesinde ise alınması gereken önlemleri işverene yazılı olarak bildirmeleri önem arz etmektedir.³⁵⁸ İş sağlığı ve güvenliği uzmanının, yasal yükümlülükleri kapsamında alınması gereken tedbirleri zamanında ve yazılı olarak işverene bildirmiş olması halinde, meydana gelen iş kazasında bu uzmanın cezai sorumluluğuna gidilemeyecektir.³⁵⁹

Yargıtay da, “..sanığın gerekli risk analizi ve değerlendirmesini yaptığı, hazırladığı risk analizi belgesinde çok açık bir biçimde 20. sırada hareketli tavan vinciyle yük transferi konusunda operatöre gerekli eğitimi aldırarak, 39. sırada boya yapım sahasında, eşekler üzerindeki malzemelerin el ile hareket ettirilmesi tehlikesinde ciddi yaralanma ve can kaybı olabileceği, vinç yardımıyla çalışılması gerektiği, 40. sırada yine boya yapım sahasında, payandası olmayan eşek kullanımında ise yine ciddi yaralanma ve can kaybı olabileceği, eşeklerin malzemeleri taşıyabilecek seviyede olması, devrilmeye karşı tedbirlerin alınması gerektiğinin yazılı olduğu, olayın meydana gelmesinde kusuru bulunmayan sanık ...’nin atılı suçtan beraatine karar verilmesi gerekirken, delillerin hatalı değerlendirilmesi sonucu yazılı şekilde mahkumiyetine karar verilmesi kanuna aykırı olup..” şeklinde vermiş olduğu kararı ile iş kazasında eksiklikleri tespit edip onaylı deftere yazan iş güvenliği uzmanına, görev ve sorumluluklarını yerine getirdiğinden bahisle kusur izafe edilemeyeceğini belirtmiştir.³⁶⁰

Yargıtay bir diğer kararında, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı olan sanığın, iş sağlığı ve güvenliği defterine alınması gereken tedbir ve önlemlere ilişkin notlar düştüğü iddia etmesi ve buna ilişkin fotokopi örnekleri sunmasına rağmen, defter aslının dosya arasına alınmaksızın sanığın mahkumiyetine karar verilmesinin hukuka aykırı olduğuna karar vermiştir: “Anılan inşaatın iş güvenliği uzmanı olan sanık ...’ın, açık olan asansör boşlukların kapatılmasına yönelik gerekli tedbirleri almadığı ve uyarılarda bulunmadığı

³⁵⁸ 6331 sayılı İSGK m.8/2: “İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir.”

³⁵⁹ Akyürek, **Çalışma Ceza Hukuku Genel İlkeler**, s.46.

³⁶⁰ Doğan Gedik, **İş Kazalarında İş Güvenliği Uzmanının Taksire Dayalı Cezai Sorumluluğu**, Ceza Hukuku D., C. 16, S. 47, Aralık 2021, s.764.

gerekeçesiyle cezalandırılmasına karar verilmiş ise de, sanık ...'ın kollukta verdiği beyanında, ... Ortak Sağlık Güvenlik Birimi ile Şirketi'nin aralarındaki sözleşme gereği 06.02.2014 tarihinde işe başladığını, çalışma saatlerinin ayın belli günlerinde firmada çalışan işçi sayısına göre belirlendiğini beyan etmesi ile sanık ... müdafinin, 10.10.2014 havale tarihli dosyaya ibraz ettiği dilekçe eklerinde, anılan şantiyeye ilişkin iş güvenliği defterine ait bazı fotokopi sayfalarının yer aldığı ve bu eklerden 31.12.2013 tarihli iş güvenliği defterinin fotokopi evrakının 15. maddesinde “Yapı boşlukları ile ilgili önlemler alınmalıdır” ibaresinin bulunduğu, anılan evrakın iş güvenliği uzmanı, işyeri temsilcisi olarak şantiye şefi sanık ... ve işyeri hekimi tarafından imzalanmış olduğu, anılan iş güvenliği defterinin olaydan sonra 17.02.2014 tarihli fotokopi evrakında, iş güvenliğine ilişkin tespit ve uyarıların bulunduğu ve yine iş güvenliği uzmanı olarak, işyeri temsilcisi olarak şantiye şefi ... ve işyeri hekimi tarafından imzalanmış olduğu görülmekle; sanık ...'ın iş güvenliği uzmanı olarak atandığına dair Ortak Sağlık Güvenlik Birimi ile Şirketi arasında imzalanan sözleşme ile anılan şantiyeye ait iş güvenliği defterinin asıllarının dosya arasına alınarak, sanığın, hangi tarihlerde şantiyede iş güvenliği uzmanı olarak çalıştığı ile olay anında görev ve sorumluluk alanının şüpheye yer vermeyecek şekilde tespiti yapıldıktan sonra sanık ... 'ın olayın meydana gelmesindeki sorumluluğuna ilişkin tespitin yapılması gerektiği gözetilmeksizin, sanık hakkında eksik araştırma ile hüküm tesisi isabetsiz olup, sanık müdafinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görüldüğünden..”³⁶¹

Uygulamada sıkça karşılaşılan sorunlardan birisi de iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının sorumluluk alanlarının ölçüsüz bir şekilde genişletilerek, adeta bir işveren veya işveren vekiliymiş gibi operasyonel denetimden sorumlu kişiler olarak değerlendirilmesidir. İş sağlığı ve güvenliği uzmanları, işletme hiyerarşisinin bir parçası değildir. Bu nedenle işçiye doğrudan emir veya talimat verme yetkisine sahip değildirler. Uzmanlar, yalnızca işverene iş sağlığı ve güvenliği konusunda teknik ve tıbbi danışmanlık sunarak,

³⁶¹ Yarg. 12. CD., 13.02.2019, E. 2017/5305, K. 2019/1967. (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>); “İş güvenliği uzmanı hizmet alımı çerçevesinde ... ile yapılan sözleşmeye göre haftalık ve aylık bazda kaç saatlik hizmet alındığının tespit edilebilmesi için sözleşmenin bir örneğinin dosya içine eklenmesi ve alt işverenin maden mühendisleri tarafından iş güvenliği uzmanının yeterli hizmet sağlamadığına yönelik düzenlenen 12.03.2014 tarihli tutanakta imzası bulunanların tanık olarak dinlenmesinden sonra, dosyanın konusunda uzman bilirkişi heyetine tevdi edilerek yeniden rapor aldırılarak sanıkların hukuki durumunun takdir ve tayini gerektiği gözetilmeden, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması.. kanuna aykırı olup...” Yarg 12. CD., 07.03.2022, E. 2020/4472 K. 2022/1717. (<https://www.dejure.ai>)

işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini en aza indirmeyi amaçlamaktadır.³⁶² Nitekim 6631 sayılı İSGK m.8/2 de bu görüşü doğrular niteliktedir. Dolayısıyla bu kişilerin mevzuatta kendilerine verilen görevleri de göz önünde bulundurulduğunda, işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı sıfatına sahip olmaları doğrudan işveren vekili sıfatı kazandırmayacaktır.³⁶³ Ancak iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının aynı zamanda işveren vekili olarak yetkilendirilmeleri halinde, bu sıfatlarının da kusur değerlendirmesinde ayrıca dikkate alınması gerekmektedir.³⁶⁴

II. İşverenin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğunun Tayininde Manevi Unsur

A. Doğrudan Kast

Ceza Hukukunda sorumluluğun kaynağı kural olarak kasttır. Kast, suçun yasal tanımında yer alan unsurların bilerek ve istenilerek gerçekleştirilmesidir. Bilme, failin davranışına bağlı olarak suç olan fiilin gerçekleşme ihtimalini düşünmesi ve öngörmesi olup suçun yasal tanımında yer alan tüm unsurlara yöneliktir.³⁶⁵

Failin kasten hareket ettiğinin kabulü için gereken bir diğer unsur ise istemedir. Bu unsur gereğince failin suçun unsurlarının somut olayda gerçekleşmesi yönünde iradesi gerekmektedir.³⁶⁶ Suç tanımındaki tüm unsurların istenmesi gerekmemekte olup hareket ve neticeye ilişkin isteme yeterlidir.³⁶⁷ İş Hukukuna göre iş kazasında dıştan gelen olay istenilmemektedir.³⁶⁸ Bu nedenle İSG bakımından işverenin, yükümlülüklerini yerine getirmemesi nedeniyle ortaya çıkan zararlarda doğrudan kast ile hareket edildiğinden bahsedilemeyecektir.

B. Olası Kast

Kişinin suçun yasal tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen fiili işlemesi halinde olası kasttan bahsedilir. Bu durumda fail, hareketinin belirli bir

³⁶² Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri*, s.337.

³⁶³ Çağla Erdoğan, *İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu*, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2016, s.38-39.

³⁶⁴ Aşçı, *İş Kazalarında Cezai Sorumluluk*, s.32.

³⁶⁵ Meryem Ayvaz Abanoz, *İşverenin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu*, Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trabzon 2022, s.67.

³⁶⁶ İzzet Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 19. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023, s.245.

³⁶⁷ Hakan Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler Temel Bilgiler*, Astana Yayınları, Ankara 2020, s.185.

³⁶⁸ Onur Doğan, *İşverenin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erzurum 2020, s.61.

neticeyi meydana getirebileceğini öngörür ancak buna rağmen fiilini gerçekleştirmekten kaçınmaz ve neticenin gerçekleşmesini kabullenerek “olursa olsun” mantığıyla hareket eder.³⁶⁹ Olası kastta, doğrudan kasttan farklı olarak somut olayda suçun maddi unsurlarının gerçekleşmesi muhakkak değil muhtemel addedilmektedir.³⁷⁰ Bir başka ifadeyle olası kastta, failin suçun maddi unsurlarına dair bilgisinin derecesi doğrudan kasta göre daha düşüktür.³⁷¹ Örneğin; 6331 İSGK m.6/1-b’de belirtilen araç ve gereç sağlama yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren, gerekli teçhizatı temin etmemesinin meydana gelen sonuçlara yol açacağını öngörmüş ancak iş yerindeki alışkanlıklar nedeniyle sonucun gerçekleşmeyeceği inancıyla hareket etmişse bilinçli taksirle sorumlu olacaktır. Eğer neticeyi öngörüp kayıtsız bir şekilde hareket ederek sonucu kabullenmişse, meydana gelen sonuçlardan olası kastla sorumlu tutulacaktır.³⁷²

Olası kastın iş kazalarında ortaya çıkması konusunda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre; işyerindeki tehlikeleri önceden öngörebilen işveren veya işveren vekilinin bu tehlikelere kayıtsız kalması beklenemeyeceğinden, olası kast halinin iş kazaları bağlamında gerçekleşme ihtimali düşüktür.³⁷³ Bu bağlamda ortaya konan bir başka görüş ise, “olursa olsun” şeklinde ifade edilebilecek olası kastın, iş kazaları açısından titizlikle incelenerek uygulanması gerektiği yönündedir.³⁷⁴ Doktrindeki bir diğer görüş; iş kazalarının doğrudan taksirli sorumluluk çerçevesinde değerlendirilmesinin uygun olmadığını, bu tür durumların somut olarak olası kast açısından da incelenmesi gerektiğini, kendisine bildirilen tehlikelere karşı hiçbir önlem almayan ve risklerin kazaya yol açmayacağına dair samimi bir bilgisizlik veya tecrübesizlik bulunmayan bir işverenin, olası kast ile hareket ettiği sonucuna varılabileceğini savunmaktadır.³⁷⁵

Olası kast kavramı 2013 tarihli Yargıtay kararıyla iş kazalarında da uygulanmıştır. Yargıtay 12. Ceza Dairesi, bir maden kazasına ilişkin verdiği kararında, sorumlu kişilerin

³⁶⁹ Hakeri, **Temel Bilgiler**, s.191.

³⁷⁰ Özgenç, **Genel Hükümler**, s.247.

³⁷¹ Mahmut Koca / İlhan Üzülmüş, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 16. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023, s.173.

³⁷² Onur Yiğit, **Taksirli Bir Suç Türü Olarak Maden Kazaları**, Uyuşmazlık Mahkemesi D., S. 4, Nisan 2014, s.370.

³⁷³ Levent Akın, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu**, TİSK Akademi D., C. 3, S. 5, Ocak 2008, s.219 vd.

³⁷⁴ Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.327.

³⁷⁵ Mustafa Özen, **İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk**, Ankara Barosu D., S. 2, Mart 2015, s. 238-239.

ocakta metan gazının mevcut olduğunu bilmelerine ve daha önce defalarca talep edilmesine rağmen; ocak gazı ölçümünü otomatik yapacak cihazı alıp kurmadıkları, yeterli sayıda gaz ölçüm cihazı bulundurmadıkları, basit ve düşük maliyetli olan vakvak uyarı cihazını bile temin etmedikleri, ocak üretim mahalline temiz hava sağlayacak uygun havalandırma sistemini kurmadıkları, yeterli havalandırma yapılmadığı için grizu birikmesine neden oldukları, grizu birikmesini bildikleri halde gizleyerek idarenin denetiminden kaçındıkları, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermedikleri ve bu durumu belgeletmedikleri, fiziki koşulların kötü olduğu, havalandırma imkanlarının yetersiz olduğu ve bu eksikliklerin defalarca bildirilmiş olmasına rağmen düzeltme yapılmaksızın işletmenin faaliyete devam etmesi neticesinde, ölüm olaylarının öngörülüp kabullenildiği sonucuna vararak, olası kastın varlığını oybirliğiyle kabul etmiştir: *“Tüm açıklamalar çerçevesinde: dosya içeriği ve tüm bilirkişi raporlarındaki belirlemelere göre; bu iş kolunda deneyimli olan sanıkların 2006 yılından beri işletmede metan gazı olduğunu bilmelerine rağmen bunu göz ardı 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 kullandırmayarak, 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; 10-15 cm çapında hava borularıyla havalandırma yapılması dolayısıyla yeterli ve uygun düzeyde havalandırma sağlanamaması nedenleriyle grizu birikmesine neden oldukları, ocakta grizu olduğunu bilmelerine rağmen bunu gizledikleri bu nedenle idarenin denetimini de önledikleri gibi ocak içinde her vardiyada her atım öncesi ve sonrası gaz ölçümü yaptırıp kayıt altına aldırarak, ocak içinde kullanılan tesisat ve ekipmanların antigrizulu olarak tesis ettirmeyip ocak içine işçilerin sigara sokmasını ve içilmesini engellemeyerek, çalışan işçilere işe başlarken ve devamında tamamına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verdirip belgelettirmeyerek, fiziki şartları kötü, üretim, nakliyat ve havalandırma bakımından emniyet tedbirlerine uyulmayan ocak işleterek meydana gelen sonuca kayıtsız kalıp kabullendikleri, böyle bir olayda 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, 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, yazılı şekilde hüküm kurulması kanuna aykırı olup..”³⁷⁶

C. Taksir

Dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla bir davranışın, suçun yasal tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilmesine taksir denilmektedir.³⁷⁷ Taksirli suçun özünü objektif özen yükümlülüğü oluşturmaktadır. Şöyle ki taksirli suçlarda fail; kendi yetenekleri, algılama gücü, tecrübeleri, bilgi düzeyi ve içinde bulunduğu koşullar altında objektif olarak var olan dikkat özen yükümlülüğünü öngörebilecek ve yerine getirebilecek durumda olmalıdır.³⁷⁸ Bu sebeple, bir fiilin taksir kapsamında değerlendirilebilmesi için öncelikle davranışın dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı olup olmadığı tespit edilmelidir. Bu incelemede ise dikkat ve özen yükümlülüğünün hangi kaynaktan doğduğunun da açıkça belirlenmesi gerekir.³⁷⁹ Zira davranış normlarının kaynağı kanun veya sözleşme³⁸⁰ olabileceği gibi, toplumun ortak deneyimlerinden ve genel davranış biçimlerinden doğan yazılı olmayan kurallar da olabilir.³⁸¹ Örneğin; işyerinde işverenin koyduğu kurallara aykırı davranış neticesinde kanundaki suçun tipik

³⁷⁶ Yarg. 12. CD., 14.11.2013, E. 2012/21104, K. 2012/21104. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>); Karar hakkında büyük ve spekülatif olayların kanun koyucuyu etkilediği eleştirisi için bkz. Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, s.326-327.

³⁷⁷ Hakeri, **Temel Bilgiler**, s.194.

³⁷⁸ Narter, **Sorumluluk**, s.767.

³⁷⁹ M. Emin Artuk / Ahmet Gökçen / M. Emin Alşahin / Kerim Çakır, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 13. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2019, s.447.

³⁸⁰ “Sözleşmenin çalışma ve iş güvenliğine ilişkin 11. maddesi gereğince yüklenicinin taahhüt konusu işin devamı süresince işyerinde çalışma ve iş güvenliğinin gerektirdiği her türlü tedbiri almakla yükümlü olduğunun ve her türlü çalışma ve iş güvenliğinden sorumlu olup personelinin işin yapımına uygun iş güvenliği önlemlerini almasından sorumlu olduğunun belirtilmesine ve sözleşmenin işin teslimatına ilişkin 2. maddesi gereğince saptanan noksan ve aksaklıkların yüklenici tarafından giderilmesinden sonra montajının tamamlanarak tutanak ile teslim alınacağına belirtildiği anlaşıldığından sanığın çalışan işçilerin güvenliği hususunda herhangi bir denetim ve gözetim yükümlülüğünün bulunmadığı anlaşılmakla, kusur yüklenemeyecek olan sanık ...’in atılı suçtan beraati yerine, delillerin hatalı değerlendirilmesi sonucu yazılı şekilde mahkumiyetine karar verilmesi..” Yarg. 12. CD., 13.02.2019, E. 2017/5077, K. 2019/1949. (<https://legalbank.net>)

³⁸¹ Elvan Keçecioğlu, **Taksirli Suçun Doğmatığı**, Turhan Kitabevi, Ankara 2015, s.78.

unsurları meydana geldiğinde taksir söz konusu olacaktır.³⁸² Taksirli bir suç nedeniyle sorumluluk için; hangi yükümlülüğün ihlal edildiğinin, ihlal edilen yükümlülüğün kime terettüp ettiğinin, kimin hangi yükümlülüğü ihlal ettiğinin açık ve net bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir.³⁸³

Türk Ceza Hukukunda taksir istisnai bir sorumluluk türü olup ancak çeşitli unsurları bünyesinde barındırması halinde cezalandırmaya konu olabilecektir. Taksirin unsurları; fiilin taksirle işlenebilen bir suç olması, hareketin isteyerek yapılması, neticenin istenmemiş olması, hareket ile netice arasında illiyet bağının bulunması, neticenin öngörülebilir olması şeklinde sıralanabilir. Bu bağlamda fail, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranışı sonucu, istemediği halde bir sonucun ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Ancak her dikkatsiz ya da özensiz davranış ceza sorumluluğunu doğurmayacaktır. Failin davranışının, benzer koşullarda makul ve dikkatli bir kişinin göstereceği özen standardına göre değerlendirildiğinde, öngörülebilir ve kaçınılabılır bir neticeye yol açmış olması gereklidir.

1. Basit Taksir, Bilinçli Taksir ve Farkları

Basit taksir, tipikliğe uygun ve failin kınanabilir bulunduğu suçlarda olur.³⁸⁴ Yükümlülüğe aykırı davranış gerçekleştirilirken neticeye dair öngörme söz konusu değildir. Ancak netice, kimsenin öngöremeyeceği bir şekilde meydana geldi ise artık taksirden değil kaza veya tesadüften bahsedilebilir.³⁸⁵

Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşılık neticenin meydana gelmesi durumu ise bilinçli taksirdir. TCK m.22’de yer alan bu tanım gereğince bilinçli taksirde manevi unsura dair öngörme bakımından inceleme yapmak gerekmektedir. Failde neticenin gerçekleşmeyeceğine dair mevcut kanaat somut olayın özellikleri çerçevesinde

³⁸² Artuk / Gökçen / Alşahin / Çakır, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, s.439.

³⁸³ Özgenç, **Genel Hükümler**, s.266.

³⁸⁴ Murat Volkan Dülger, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023, s.505.

³⁸⁵ Bkz. “Bu bağlamda, işverenin, belirli bir yükümlülüğünü yerine getirmemesi, meydana gelen neticenin kendisine isnat edilebilmesi açısından yeterli değildir. Netice, objektif olarak öngörülemeyecek nitelikteyse, kişinin nedensellik akışı üzerine hakimiyetinden söz edilemeyeceğinden, neticenin bu kişiye isnat edilmesi de mümkün olamayacaktır.” Zafer İçer, **İş Kazaları Bünyesinde Gündeme Gelen Taksirli Suçların İşverene Isnat Edilebilirliği Üzerine Bir İnceleme**, Denizli Barosu D., S. 1, Temmuz 2020, s.18.

değerlendirilerek, bu kanaatin oluşması için gerekli şartların bulunup bulunmadığının belirlenmesi gerekmektedir.³⁸⁶

Her iki taksir türünde de sonuç öngörülebilir nitelikte olup bu iki tür taksiri birbirinden ayıran en önemli ölçüt; öngörülebilir bu sonucu fail öngörememişse taksirin basit hali, öngörmesine rağmen sonucun gerçekleşmeyeceği düşüncesiyle eylemi gerçekleştirmiş ise taksirin bilinçli hali ortaya çıkacaktır. Bilinçli taksirde failin sonucun gerçekleşmeyeceğine dair düşüncesi, kendi yetenek ve deneyimlerine güvenmesindendir. Örneğin; aynı çalışma koşulları ile işyerinde daha önce bir kaza gerçekleşmemiş olması sebebiyle, kazanın gerçekleşmeyeceğine duyduğu inançla hareketine devam eden işverenin iş yerinde meydana gelen kaza, ölüm veya yaralama ile neticelenmiş ise, bilinçli taksir söz konusu olacaktır. Başka bir örnek olarak; vinç operatörü olan fail, sonucu öngörmesine rağmen deneyim, bilgi ve şansına güvenerek iş kazasında ölüm veya yaralanmanın gerçekleşmeyeceğine inanırsa -yani sonucun gerçekleşmeyeceğine dair düşüncesi, gerçekleşeceğine dair düşüncesinden daha baskınsa- bu durumda bilinçli taksirden söz edilecektir.³⁸⁷ Ancak fail neticeyi öngörmemişse somut olayın şartlarında gerekli dikkat ve özeni göstermediği kabul edilerek basit taksir kapsamında sorumluluğu gündeme gelecektir. Bu bağlamda, failin zihinsel tutumu ile objektif dikkat ve özen yükümlülüğü arasındaki ilişkinin doğru tespit edilmesi, taksir türünün belirlenmesinde belirleyici rol oynamaktadır. İş kazaları bakımından basit ve bilinçli taksir ayrımında da her somut olayın özelliği kendi içerisinde değerlendirilerek neticeye göre karar verilmesi gerekmektedir. Bu aşamada yapılması gereken failin söz konusu neticenin gerçekleşmeyeceğine dair objektif olarak da anlaşılabilir bir düşüncesinin mi olduğu, yoksa öngördüğü neticeye kayıtsız kalmak suretiyle bilinçli taksirle mi hareket ettiği hususunun incelenmesidir.³⁸⁸

³⁸⁶ Dülger, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, s.505-507.

³⁸⁷ Narter, **Sorumluluk**, s.768.

³⁸⁸ Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun basit taksir – bilinçli taksir ayrımına yaklaşımı şu şekildedir: *“TCK'de taksir; basit taksir ve bilinçli taksir şeklinde ayrıma tâbi tutulmuş, Kanunun 22. maddesinin üçüncü fıkrasında bilinçli taksir; “kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi” şeklinde tanımlanarak, bu durumda taksirli suça ilişkin cezanın üçte birden yarıya kadar arttırılacağı*

2. Olası Kast ve Bilinçli Taksir Farkları

Olası kast ile bilinçli taksir arasındaki fark, failin neticeyi öngörme şekli ve bu neticelerin gerçekleşmesine ilişkin duyduğu güvenle ilgilidir. Olası kastta, fail öngördüğü neticenin meydana gelmesini kabul ederek, neticenin gerçekleşip gerçekleşmemesini dikkate almadan hareket eder. Buna karşılık bilinçli taksirde ise fail, öngördüğü neticenin gerçekleşmeyeceğine dair bir güven duygusu taşıyarak hareket eder. Başka bir ifadeyle; fail olası kastta muhtemel olarak öngördüğü bu neticelerin meydana gelmesini kabullenirken onun meydana gelmemesi için herhangi bir çaba sarf etmez, bilinçli taksirde ise fail tehlikeyi bilir ancak özen yükümlülüğüne aykırı olarak neticenin gerçekleşmeyeceğine güvenir.³⁸⁹ Ancak burada bilinçli taksirin varlığından söz edebilmek için failin meydana gelen sonucun gerçekleşmeyeceğine dair makul bir güvene dayanması gerekmektedir. Failin meydana gelen sonucun gerçekleşmeyeceğine dair makul bir güvene dayanması; sahip olduğu bilgi, deneyim ya da beceriye olan inancı ile bu inancı destekleyen somut koşulların varlığı halinde söz konusu olacaktır.

Yargıtay, olası kast ile bilinçli taksir ayrımını genellikle doktrinde yer alan Frank formülüne göre yapmaktadır: “*Olası kastla bilinçli taksiri ayıt etme konusunda doktrinde ‘Her ikisi arasındaki ayrımı belirlemek bakımından Frank formülü uygulanmalıdır. Buna göre eğer ‘öyle veya böyle fail her halde hareketi gerçekleştirdi’*

öngörülmüştür. Anılan fıkranın gerekçesinde; “Bilinçli taksiri basit taksirden ayıran özellik, fiilin neticesinin failce fiilen öngörülmüş fakat istenmemiş olmasıdır. Bilinçli taksir halinde hükmedilecek ceza üçte birden yarısına kadar artırılacaktır. Böylece bilinçli taksir, iş kazalarını, trafikte meydana gelen taksirli suçları önlemek bakımından caydırıcı etki yapacak ve suçların önlenmesinde yarar sağlayacaktır.” açıklamasına yer verilmiştir. Basit taksirle bilinçli taksir arasındaki ayırtıcı ölçüt; taksirde failin öngörülebilir nitelikteki neticeyi öngörememesi, bilinçli taksirde ise bu neticeyi öngörmüş olmasıdır. Bilinçli taksirde, neticenin gerçekleşmesini istemeyen fail, hareketinin tipe uygun ve hukuka aykırı bir sonuca neden olabileceğini öngörmesine rağmen, hareketine devam ederek istemediği zararlı neticeyi meydana getirmektedir. Hukuka aykırı neticeyi öngördüğü halde gerçekleşmeyeceğine güvenen ve bu güvenle hareketini sürdüren failin söz konusu güveninin dayanağı; şans, bilgi, beceri, yetenek, tecrübe gibi çeşitli etkenler olabilir. Örneğin, sevk ve idaresindeki araçla trafikte seyri esnasında, kendi yönündeki araçlara kırmızı ışığın yandığını ve diğer istikametten gelen araç veya yayaların hareket etmeye başladığını görmesine rağmen şoförlük yetenek ve tecrübelerine güvenerek süratle yola girip yaya veya araçlara çarpan fail, gerçekleşen zararlı neticeyi öngörmesi ancak istememesi nedeniyle bilinçli taksirden sorumlu olacaktır. Görüldüğü üzere, bilinçli taksirde meydana gelen netice, fail tarafından öngörüldüğü halde istenmemiştir. Gerçekten fiilin Kanunda suç olarak düzenlenen bir neticeye sebebiyet verebileceğini öngördüğü ve bu neticeyi istemediği halde, sırf şansına veya başka etkenlere, hatta beceri veya bilgisine güvenerek hareket eden kimsenin hali, bunu öngörmemiş bulunan kimsenin durumu ile bir tutulamayacağından ve neticeyi öngören kimse, ne olursa olsun bu sonucu meydana getirecek bir harekette bulunmamakla yükümlü olduğundan, “neticenin fail tarafından öngörülmesi” ölçü alınarak basit ve bilinçli taksir ayrımına gidilmiştir.” Yarg. CGK., 23.02.2016, E. 2013/814, K. 2016/92. (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>)

³⁸⁹ Koca / Üzülmüş, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, s.180-181.

diyebiliyorsa olası kast; ‘neticenin gerçekleşeceğini bilseydi hareketi gerçekleştirmeyecekti’ diyebiliyorsa bilinçli taksirden söz edilir... Her ikisi arasında bir ayırım yapılabilmesi için her somut olay bakımından failin ayrıca neticeyi göze almış, kabullenmiş sayılıp sayılamayacağı yönünde bir değerlendirme yapılması zorunlu görünmektedir şeklinde görüşler mevcuttur. Öngörülen muhtemel neticenin meydana gelmesine kayıtsız kalınması durumunda olası kast, öngörülen muhtemel neticenin meydana gelmesinin istenmemesine rağmen neticenin meydana gelmesinin engellenemediği ahvalde bilinçli taksir söz konusu olacaktır. Diğer bir deyişle, failin neticeyi istememekle beraber neticenin meydana gelmesinin muhtemel olduğunu bilmesine rağmen duruma kayıtsız kalarak hareketini sürdürmek suretiyle muhtemel neticeyi kabullenmesi durumunda olası kast, failin neticeyi öngörmesine rağmen becerisine, şansına, tecrübesine ya da başka bir etkene güvenip neticenin meydana gelmeyeceğine inanarak gerektiğinde muhtemel neticenin gerçekleşmemesi için gerekli önlemleri de almak suretiyle hareketini sürdürmesi halinde ise bilinçli taksir söz konusu olacaktır.”³⁹⁰

III. İşverenin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğunda Suç Tipleri

A. Kasten Öldürme ve Yaralama Suçu

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı hareketi neticesinde meydana gelen ölüm veya yaralamada doğrudan kast ile icrai davranışla hareket ettiğini söylemek mümkün görülmemektedir. Çünkü kaza kavramı kanun ile yasaklanan sonucun fail tarafından doğrudan istenmediği anlamını taşıırken, doğrudan kastta fail kanunda yasaklanan sonucu gerçekleştirmek için bilerek ve isteyerek hareket etmektedir.³⁹¹ Dolayısıyla bir işveren, işçisi veya işçilerinin ölümünü isteyerek ve işbu sonucu öngörerek hareket ettiği taktirde sorumluluğu iş kazası neticesince meydana gelen ölüm veya yaralamadan dolayı değil, doğrudan ilgili TCK hükümleri gereğince kasten öldürme veya kasten yaralamadan olacaktır. Ancak TCK m.83 bahsedilen bu genel durumun istinası olarak gündeme gelmektedir. Şöyle ki TCK m.83/1-2, TCK m.81’den farklı olarak kasten öldürme suçunun icrai değil, ihmali davranışla meydana gelmesi halini

³⁹⁰ Yarg. CGK., 02.07.2019, E. 2019/1121, K. 2019/518; Yarg. CGK., 21.05.2020, E. 2018/473, K. 2020/225. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

³⁹¹ Ayvaz Abanoz, **Cezai Sorumluluk**, s.69.

düzenlemektedir.³⁹² İhmali davranış, kaynağını davranış normlarından ve hukuk kurallarından alan belli bir eylem yükümlülüğünün yerine getirilmemesiyle, hareketsiz kalınmasıyla ortaya çıkmaktadır.³⁹³ İhmali bir suçtan bahsedebilmek için failin hareketsizliğin kanunda suç olarak yer alması gerekmektedir.³⁹⁴

Akın'a göre; maddeyle düzenlenmek istenen durum, ölüm neticesinin failin bilinçli bir ihmaliyle, yani öldürme kastıyla ortaya çıkmasıdır. Bu bağlamda, işveren veya işveren vekilinin, belirli bir işçiyi öldürme amacıyla iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaktan bilerek kaçınması ihtimalinin olmadığı kabul edilmelidir. Ancak yazar maddenin 2. fıkrasının b bendinde yer alan; *“Önceden gerçekleştirdiği davranışların başkalarının hayatı ile ilgili olarak tehlikeli bir durum oluşturmaları...”* şeklindeki hükmün iş kazası meydana geldiğinde işveren tarafından işçinin sağlık kuruluşuna götürülmemesi veya götürülmesinde gecikme yaşanması halinde gündeme gelebileceğini ifade etmiştir.³⁹⁵ Öyle ki konuyla ilgili Anayasa Mahkemesine yapılan bir başvuruda; beton kalıp işçisinin çalıştığı inşaatta yüksekte düşmek suretiyle ciddi şekilde yaralanmış olduğu olayda, işçinin hastaneye sevkini kasıtlı olarak geç gerçekleştirdiği, ağır yaralı halde eşinin bekletildiği ve ancak bu durum açıklığa kavuşturulmaksızın ceza yargılamasının sona erdiği iddia edilmiş; Anayasa Mahkemesi tarafından başvurunun kabulü ile yaşam hakkının ve etkili soruşturma yükümlülüğünün ihlal edildiğine karar verilmiştir.³⁹⁶

³⁹² 5237 sayılı TCK m.83/1-2: *“(1) Kişinin yükümlü olduğu belli bir icrai davranışı gerçekleştirmemesi 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 oluşturmaları gerekir.”*

³⁹³ İzzet Özgenç, **İhmali Suç Teorisi**, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi D., C. 25, S. 4, Ekim 2021, s.305.

³⁹⁴ Adem Palut, **Kasten Adam Öldürme Suçu**, Adalet Yayınevi, Ankara 2019, s.546.

³⁹⁵ Akın, **İşverenin Cezai Sorumluluğu** s.221; Erdoğan, **Cezai Sorumluluk**, s.174-175.

³⁹⁶ *“İş kazası nedeniyle ağır yaralanan ve kaldırıldığı hastanede vefat eden H.C.’nin kazanın ardından hastaneye kaldırılma sürecine ilişkin olarak soruşturma ve kovuşturma sürecinde tespit edilen olgular, bilgi ve belgeler, ileri sürülen iddialar takip eden cümlelerde özetlendiği gibidir. Başvurucu, soruşturmanın henüz başında müşteki sıfatıyla verdiği ifadede, tedavide görev alan doktorlardan aldığını ileri sürdüğü bilgiye dayalı olarak eşinin hastaneye geç ulaştırıldığını, Acil Servisin geç çağırıldığını ileri sürmüştü; söz konusu iddiaları yargılama süreci boyunca detaylandırarak -kasıtlı geciktirme- istinaf aşaması dâhil ileri sürmeye devam etmiştir. ...Kazanın meydana geldiği anda olay yerinde bulunan işçilerin olayın hemen akabinde alınan ifadelerinde olay saatini 16.00 olarak belirtmeleri karşısında kolluk tarafından tutulan tutanak ve düzenlenen belgelerde olay saatinin hangi veriye/bilgiye/delile dayanılarak 16.30 olarak tespit edildiği soruşturma sürecinde izah edilememiş bir olgudur. Bu belirsizlik soruşturma makamlarının göstermesi gereken özen yönünden olumsuz bir izlenim oluşturmaktadır. Gerek başvurunun ileri sürdüğü hususlar gerekse işçilerin/tanıkların olay saatine, hastanenin mesafesine ilişkin ifadeleri, hastaneye giriş saatine dair tutanak ve tespit edilen olgular çerçevesinde belirlenen zaman çizelgesi dikkate alındığında*

Doktrinde kabul gören görüşe göre ise; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı haller nedeniyle bir çalışanın ölmesi halinde bu sonuca neden olan kişilerin ihmali davranışla adam öldürme suçunu işlemiş olma ihtimali, kasten adam öldürmeye göre daha fazladır.³⁹⁷ Bu nedenle işveren veya işveren vekilinin ihmali davranışının icrai nitelikteki bir davranışla aynı sonuçları doğurabilecek ağırlıkta ise TCK m.83 uygulama alanı bulabilecektir.³⁹⁸

İSGK m.4 ile kanun koyucu yalnızca işyerinde dikkat ve özen yükümlülüğüne uyulmasını değil, aynı zamanda işin yürütülmesi sırasında çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasını da işverene bir sorumluluk olarak yüklemiştir. İşte bu nedenle işverenlerin, çalışanlar bakımından garantör konumunda olduğu ve iş kazaları bakımından ihmal suretiyle icrai suçun işlenebileceği kabul edilmiştir.³⁹⁹ Ancak değinmek gerekir ki TCK m.83'te düzenlenen kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi suçunu, aynı Kanun'un 85. maddesinde düzenlenen taksirle öldürme suç tipinden ayıran ölçüt suçun manevi unsurudur. TCK m.83/1 bakımından suçun oluştuğunun kabulü için, belirli bir yönde icrai davranışta bulunma yükümlülüğü altında bulunan kişinin bu yükümlülüğü "öldürme amacıyla" yerine getirmemiş olması gerekir. Bir işverenin, bizzat kendi koruma ve gözetimi altında bulunan işçinin ölümüne sebep olmak için, mevzuatta kendisine tanımlanan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğüne kasten aykırı hareket etmesi beklenemeyeceği, aksi durum hayatın olağan akışına aykırı olduğu için doktrindeki görüşe katılmamaktayız.⁴⁰⁰

suçun nevini değiştirme ihtimali bulunan -kasıtlı olarak hastaneye geç götürülme/sağlık birimlerine geç haber verilme yönündeki- iddianın araştırılmaması ile bu iddianın herhangi bir şekilde karşılanmaması, soruşturma makamının olayın seyrini aydınlatmaya yönelik işlemlerinden kuşku duyulmasını gerektirecek, yürütülen soruşturmanın derinliği ve ciddiyeti üzerinde şüphe uyandıracak önemli bir eksikliktir. Tüm bu belirlemeler ışığında H.C' nin ölümünü tüm yönleriyle aydınlayabilecek ve ölüme neden olan olguların/kastın/ihmalin belirlenmesini sağlayabilecek bütün delilleri tespit eden yaşam hakkının sağladığı güvencelerin gerektirdiği derinlik ve ciddiyetteki bir soruşturmanın/kovuşturmanın yürütüldüğünü söylemek mümkün görünmemektedir. Sonuç olarak yürütülen ceza yargısı sürecine dair yukarıda aktarılan eksikliklerin ve belirsizliklerin yaşam hakkı kapsamında etkili soruşturma yükümlülüğünü ihlal eder nitelikte olduğu kanaatine ulaşılmıştır." AYM., 19.01.2022, 2019/16011. (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>)

³⁹⁷ Aydın, **Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, s.478; Narter, **Sorumluluk**, s.773.

³⁹⁸ Palut, **Kasten Adam Öldürme Suçu**, s.583; Seda Ergüneş, **İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku D., C. 10, S. 39, Ekim 2013, s.151.

³⁹⁹ Yiğithan Özçalık, **Kasten Öldürmenin İhmali Davranışla İşlenmesi**, Adalet Yayınevi, Ankara 2022, s.61.

⁴⁰⁰ "Dolayısıyla 83. Maddenin iş kazaları ve meslek hastalıklarında uygulanabilme imkanı yoktur. Zira kaza kavramı, kasıt kavramına yabancısıdır. Nitekim Türk Ceza Kanunu'nun 21. maddesinde kast, bilerek ve isteyerek hareket etmek olarak tanımlanmıştır. Yasanın 83. maddesinde düzenlenen suçta da, bilerek ve

B. Taksirle Öldürme

TCK m.85'e göre; taksirle bir insanın ölümüne sebep olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiil birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. İş kazası neticesinde de işverenin ve diğer sorumlu kişilerin gerekli özen ve dikkat yükümlülüklerine aykırı davranışları sebebiyle taksirle öldürme fiili nedeniyle sorumluluklarına gidilebilecektir. Dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık, bireysel ya da toplumsal bir faaliyetin düzenlenmesi amacıyla öngörülmüş her türlü hukuk kuralına, mesleki düzenlemeye veya yetkili mercilerce verilen talimat ve emirlere aykırı davranıştan kaynaklanabilir.⁴⁰¹ Buradaki dikkat ve özen ise kişinin subjektif yetenek ve durumu değil, objektif yani olması gereken dikkat ve özendir.⁴⁰²

İşverenin; gerek kendi deneyim ve bilgi birikimine güvenerek sonucun gerçekleşmeyeceğine duyduğu güven ile hareket etmesi gerekse dikkatsiz ve özensiz davranmak suretiyle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması ve bunun sonucunda ölümün meydana gelmesi halinde bilinçli taksirden, öngörülebilir bir neticeyi öngörememesi bunun sonucunda ölümün meydana gelmesi halinde ise basit taksirden söz edilecektir. Burada her iki durumda da işverenin ölüm olgusunun gerçekleşmesine dair doğrudan veya dolaylı bir kastı bulunmamakla birlikte, hukuken öngörülebilir bir sonucun gerçekleşmesini engelleyecek gerekli dikkat ve özeni göstermemesi hali söz konusudur. Bir diğer deyişle irade, hukuken önem arz etmeyen bir neticeye yöneliktir.⁴⁰³

isteyerek hareket söz konusudur ancak bu hareket bir şey yaparak değil, bir şeyi yapmayarak ölüme sebebiyet vermektedir. Örneğin hastaya bağlanan ve onun için yaşamsal olan bir sıvının bitmesine rağmen, ölmesi için yenilenmemesi davranışı bu niteliktedir. Oysa böyle bir eylemin iş kazası ve meslek hastalığında gerçekleşme ihtimalinin olmadığı kabul edilmelidir. Zira işveren ya da işveren vekilinin, bir işçiyi öldürme isteğiyle iş güvenliği önlemlerini almayı ihmal edeceği düşünülemez. Eylem olsa olsa ancak bilinçli taksir düzeyine çıkabilir.” Akın, Cezai Sorumluluk, s. 220. Madde gerekçesinde yer alan, “Belli bir yönde icrai davranışta bulunma yükümlülüğü altında bulunan kişi, bu yükümlülüğün gereği olan icrai davranışta bulunmaması sonucunda bir insanın ölebileceğini öngörmüş ise, olası kastla işlenmiş olan öldürme suçunun oluştuğunu kabul etmek gerekir. Buna karşılık, belli bir yönde icrai davranışta bulunma yükümlülüğü altında bulunan kişi, bu yükümlülüğe aykırı davrandığının bilincinde olduğu halde, bunun sonucunda bir insanın ölebileceğini objektif özen yükümlülüğüne aykırı olarak öngörmemiş ise; taksirle işlenmiş öldürme suçundan dolayı sorumlu tutulmak gerekir.” ifadesi de bu yöndedir.

⁴⁰¹ Nuray Kovancı, **İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle İşverenin Cezai Sorumluluğunun Suçun Manevi UNSURLU Bakımından Değerlendirilmesi**, Uyuşmazlık Mahkemesi D., S. 11, Haziran 2018, s.274.

⁴⁰² Aydın, **Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, s.479.

⁴⁰³ Cengiz Apaydın, **Ceza Hukukunda Doğrudan Kast, Olası Kast, Basit Taksir ve Bilinçli Taksir Kavramları**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2021, s.245.

Yargıtay, ruhsatsız faaliyet gösteren bir işyerinde yangın çıkışının kapalı olması nedeniyle meydana gelen olayda, işverenin bilinçli taksirle hareket ettiğine karar vermiştir: *“Sanığın yetkilisi olduğu baza ve koltuk üretimi yapılan ... isimli işyerinin bodrum -1, -2 ve -3. katlarda faaliyet gösterdiği, olay tarihinde öğle paydosunda saat 13.30 sıralarında bodrum 3. kattan gelen patlama sesi ve yanıcı maddelerin tutuşması ile başlayan yangında işyerinde bulunan ... ve ... adlı işçilerin karbonmonoksit zehirlenmesi nedeniyle öldüğü, tanık ...'ın “öğle tatilinde işyerinin kapılarının kilitli olduğu, ancak içeriden bir tertibatla açılabilirdiği, elektrik şantelleri kapalı olduğu için duman nedeniyle kapıları bulamadıklarını” belirttiği olayda; Soruşturma aşamasında 06.04.2014 tarihli, kovuşturma aşamasında 06.03.2015 keşif ve uzman bilirkişi raporlarıyla “iş yerinin ruhsatsız olarak çalıştırıldığı, yangın riskine karşı önlem alınmadığı, binanın yangın çıkışı olarak kullanılacak 2. çıkışının kapatıldığı ve yangın merdivenlerine malzeme yığılmış olduğu, yaklaşık 10 adet 45 kg lık sanayi tipi LPG tüpünün bodrum katta kullanıldığının tespit edildiği, İtfaiye Müdürlüğü'nce düzenlenen 07.08.2013 tarihli yangın raporunda, “yangının çıktığı -3 bodrum katta imalatta kullanılan yanıcılık ve parlayıcılık özelliği olan çok sayıda piknik ve sanayi tipi LPG tüpleri, yapıştırıcılar, tiner ve makine yağları bulunduğunun belirlendiği, yangının çıkış sebebi olarak yangının bir patlama ile başladığını ve kapalı alan içerisinde bulunan yoğun kolay yanıcı maddelerin etkisi ile çok hızlı bir şekilde geliştiğinin, yanıcı maddeler ile yangın başlatabilecek tehlikeli çalışmanın yakın aralıklı ve güvenlik sağlanmadan yapıldığı, yangının bodrum 3. kattan başladığının belirlendiği, bu bilgiler doğrultusunda yangının patlamaya neden olan ısı veya ateş kaynağının tespit edilemediğinin bildirildiği, ...Kriminal Polis Laboratuvarı Müdürlüğü tarafından düzenlenmiş "Uzmanlık Raporu"nda özetle; olay yerinden alınmış olan elektrik kablosu parçalarının laboratuvar ortamında yapılmış incelemeleri neticesinde; inceleme konuları üzerinde yanıcı ve yangın başlatıcı özelliğe sahip "ağır petrol distilatı" (gaz yağı, mazot, bazı jet yakıtları vb. ürünler) bulaşıklarının bulunduğu, kablo parçaları üzerinde yapılan incelemeler neticesinde herhangi bir elektriksel "ark" oluşumu gözlenmemiş olduğu hususlarının tespit edildiği anlaşılmakla, sanığın eyleminde bilinçli taksir koşullarının oluştuğu ve bu*

nedenle sanığın cezasında TCK'nın 22/3. maddesi gereğince arttırım yapılması gerektiğinin gözetilmemesi Kanuna aykırı olup.”⁴⁰⁴

Yargıtay bir diğer kararında, Valilik Yazılı Denetim Komisyonu tarafından; kömür ocağında nefeslikte kabarmadan dolayı havanın az geçtiği, vantilatörle havalandırma yapılması gerektiği, gaz ölçüm cihazının oksijen ölçmediği, daimi nezaretçinin madenin başında bulunması gerektiği, işçilere iş güvenliği eğitimi verilmesi gerektiği ve eksiklikler giderilmeden üretime başlanmaması gerektiği yazılı bildirilmesine rağmen kömür üretimine devam eden şirket yetkilisinin bilinçli taksir ile öldürme nedeniyle mahkumiyetine hükmeden yerel mahkeme kararını onamıştır: *“Dosya içeriğine göre, Kütahya ili, Tavşanlı ilçesi Yörgüç köyü sınırları içinde bulunan, saha ruhsatı sanık ...'nın yetkilisi olduğu ... Madencilik İnşaat Taahhüt Enerji Ticaret Limited Şirketine ait, İR:46 ruhsat numaralı, ... Madencilik Nakliyat Sanayi ve Ticaret Limited Şirketinin rödevansçılığını yaptığı, kömür ocağında, olay günü 16:00 - 24:00 vardiyasında çalışmak üzere ölenlerin de içinde bulunduğu altı yer altı işçisi ve vardiya çavuşunun çalışmak üzere yeraltındaki bacaya gittikleri, kör olan bacada tarama ve ayak oluşturmak için çalışmaya başladıkları, iki işçinin bacanın sağ tarafında sarma kaldırdıkları ve sarmanın tahkimi ile uğraştıkları, diğer iki işçinin bacanın sağ ilerisinde kömür kazıp kömürü konveyör üzerine attıkları, ölen iki işçinin ise konveyörün kuyruk kısmında bacanın göçmüş olan yerin bitişiğinde yerdeki kömür ve pasayı kazıp konveyöre attıkları, vardiya çavuşunun da çalışanları izlediği sırada, sarma kaldırılması ve baca yanından kömür kazılması nedeniyle baca kesitinin genişlediği ve daha önceden yapılmış baca tahkimatının üzerindeki yükü taşıyamayacak hale gelmesi nedeniyle tavanın göçmesi sonucu ... ve ... 'ın göçük altında kalmaya bağlı gelişen asfiksi sonucu öldüğü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca düzenlenen 31.05.2010 tarihli teftiş raporuna göre, bacanın kör baca olarak sürüldüğü, ilk sürüldüğünden itibaren yaklaşık bir ay kadar beklediği, kabarma ve basmalar sebebiyle kesitin daraldığı, bacanın nefeslik bağlantısı olmadığı, havalandırma yapılmadığı, çalışanların havalı kazıcılardan çıkan havayı kullandıkları, ocakta ağaç tahkimat yapıldığı, kurtarma ekibinin çalışmaları sırasında ocak içinde yeterli tahkimatın yapılmamış olduğunun görüldüğü, yeterli tahkimat malzemesinin bulunmadığı, saha ruhsatının ... Madencilik*

⁴⁰⁴ Yarg. 12. CD., 15.11.2018, E. 2017/1999, K. 2018/10833. (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>)

şirketine ait olduğu, Kütahya Bölge Müdürlüğü kayıtlarında ocakta işletmeci olarak Türkmer Madencilik şirketinin görüldüğü, ... şirketi ile ... arasında ocağın işletilmesine yönelik 30.03.2009 tarihinde rödovans sözleşmesi yapıldığı ancak ocaktaki tüm resmi işlemlerin Türkmer şirketi adına yapıldığı, bu fiili durumun ocak yönetiminde boşluk oluşturduğu, 10.07.2012 tarihli bilirkişi heyet raporunda, Volkan Madencilik tarafından ocağa teknik nezaretçi ataması yapılmadığı, göçüğün sebebinin açılan boşluğa yeterli tahkimat yapılmaması, baca yan kısmından kömür alınarak boşluğun büyütülmesi olduğu, teknik nezaretçi atanması halinde hazırlanacak tahkimat talimatnamesine göre boşluğun tahkim edilerek tahkimatın iyice sıkılanması halinde kazanın olmayabileceği, olay bölge tavanının kontrol edilmediği, işçilerin bu konuda yeterince ikaz edilmediğinin ve asıl işveren saha ruhsat sahibi... Madencilik yetkilisinin tali kusurlu olduğunun belirtildiği anlaşılmakla, mahkemece sanığın mahkumiyetine karar verilmesinde isabetsizlik görülmemiştir..”⁴⁰⁵

Yargıtay; kamuoyunda Soma Maden Kazası olarak bilinen iş kazasında 4 sanıktan üçü hakkında bilinçli taksir, biri hakkında basit taksir ile öldürme suçundan hüküm kurulmasını kanuna aykırı bularak, her 4 sanık hakkında da “olası kastla 301 kez öldürme ve 162 kez yaralama” yönünden hüküm kurulması gerektiğini belirtmiştir: “Uzun yıllardır bu iş kolunda çalıştıkları, tehlikeli iş kollarının başında gelen maden işletmeciliği konusuna ilişkin hukuk normları ve olmazsa olmaz haline gelen her biri yüzyıllar içinde gerçekleşen acı olaylar sonucu oluşan müsterek tecrübeye sahip oldukları kabul edilen ve Yüklenici Şirketteki konumları gereğince diğer tüm çalışanlar üzerinde emir ve talimat verme yetkileri bulunan ... A.Ş.'de maden mühendisi olup, 2009 yılından kaza tarihine kadar genel müdür ve işveren vekili görevinde bulunan ...'nun, anılan şirkette maden mühendisi olan, 1996 yılında vardiya mühendisi olarak çalışmaya başlayan, 2001 yılında iş güvenliği mühendisi olarak çalışmaya devam eden ve 2005 yılında iş güvenliği ve sağlığı başmühendisi olan işletme müdürü ve işveren vekili sanık ...'in yine maden mühendisi olan 2001 yılında anılan şirkette çalışmaya başlayan ilk önce 1.5 yıl vardiya amirliği yaptıktan sonra 6 yıl boyunca vardiya mühendisliği görevinde bulunan daha sonra 2.5 yıl vardiya mühendisliği görevi yapan şirket müdür yardımcısı, teknik müdür ve işveren vekili sıfatlarını taşıyan sanık ...'nın ve yukarıda aktarıldığı şekilde sanık ...'ın, anılan iş kolundaki çalışma usul ve şartlarına aykırı şekilde

⁴⁰⁵ Yarg. 12. CD., 07.06.2023, E. 2023/3497 K. 2023/2063. (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>)

gerçekleştirilen hızlı ve durmaksızın kömür çıkarma faaliyetlerinin, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından yüksek risk oluşturduğunu ve dönülmez sonuçlara yol açabileceğini bildikleri halde sayılan olumsuzluklara rağmen muhtemel gerçekleşebilecek tehlikeli neticeleri göze almak ve hatta kabullenmek suretiyle kömür çıkarma faaliyetinin hatalı ve usulüne aykırı şekilde devam etmesini görmezlikten geldikleri, TKİ tarafından onaylanan, açılması halinde S panosunda bulunan işçilerin kurtarılmasını sağlayacak olan Yüklenici Şirket tarafından gerekli görülerek acil kurtarma yolu açılmasına karar verilen nefesliğin yaklaşık 3 yıl boyunca açılmadan programlanan üretim miktarından daha fazla kömür üretimi yapacak şekilde çalışmaya devam ettikleri böyle bir olayda, öngörmekle birlikte gerçekleşmeyeceği düşünülen ve istenmeyen bir neticeden bahsedilmemekte, bunun da ötesine geçilerek ve bilinçli taksir unsurları aşılarak, bu şekildeki Kanun, yönetmelik ve işin oluruna aykırı çalışmalar ile açılması gerekli görülen nefesliğin açılmadan kömür üretim faaliyetine devam edilmesinin yüksek risk oluşturduğunun bilinmesine ve bu durumun geri dönülmez sonuçlara yol açabileceğini öngörebilmelerine rağmen " olursa olsun " düşüncesi ile hareket ederek yüksek risk içeren faaliyetlerine uzun süre devam ettikleri, sanıkların tamamının karar alma süreci içerisinde bulunmaları ve şirketteki pozisyonları gereği ocak içerisindeki yüksek riskleri bilmelerine rağmen, " olursa olsun " mantığı ile hareket ederek bu risklerin önüne geçmek için her hangi bir girişimde bulunmayarak, gerçekleşen bu neticeden olası kasıtlarıyla sorumlu tutulmaları gerektiği, böylece sanıklar hakkında 301 kez olası kastla adam öldürme suçundan ve 162 kez olası kastla yaralama suçundan mahkumiyet hükmü kurulması.. ”⁴⁰⁶

Ancak Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı’nın itirazı üzerine Yargıtay 12. Ceza Dairesi bu kararından dönerek, bu sefer de yargılamanın bilinçli taksirle öldürme ve yaralamadan yapılması için dosyanın yerel mahkemeye gönderilmesine karar vermiştir: “..her biri ayrı ayrı öngörülen neticenin ortaya çıkmasını önleyici güce sahip tedbirlerin sanık tarafından bilinmesine rağmen bir yönetim politikası olarak gerçekleştirilmediği, böylelikle devraldığı ocaktaki yangın riskinin yüksek olduğunu bilerek ocakta havalandırmaya dair gerekli teknik alt yapıyı oluşturmadan, havalandırmaya hususunda yatırım yapmadan ve iş güvenliği önlemleri almadan, aynı havalandırma planı üzerinden salt mekanizasyona dayalı üretimde ısrar ederek üretimin arttırılmasını hedefleyen, üretim zorlaması olarak adlandırılan kusurlu hareketi; aldığı karar;

⁴⁰⁶ Yarg. 12. CD., 30.09.2020, E. 2020/200, K. 2020/4732. (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>)

verdiği talimat ve oluşturduğu işletme politikası ile bizzat ortaya çıkaran sanığın eyleminde bilinçli taksirin koşullarının oluştuğunun gözetilmeksizin basit taksir hükümleri gereği mahkumiyetine karar verilmesi..” ⁴⁰⁷

C. Taksirle Yaralama

Taksirle yaralama suçu ile korunan hukuki değer, kişinin beden bütünlüğüdür. İş kazalarından kaynaklanan taksirle yaralama suçunda hukuki değer taşıyıcısı işçidir.⁴⁰⁸ İşverenin; öngörülebilir neticeyi öngörmemesine karşılık meydana gelen iş kazasında işçinin yaralanması halinde basit taksir ile yaralamadan, öngördüğü neticeye karşılık kendi deneyim ve bilgi birikimine güvenerekten -bir diğer deyişle tipikliğin gerçekleşmeyeceğine duyduğu güven ile- hareket etmesi neticesinde meydana gelen iş kazasında işçinin yaralanması halinde ise bilinçli taksirle yaralamadan sorumluluğu gündeme gelecektir.

Yargıtay Ceza Genel Kurulu işçinin iş kazası neticesinde 3 adet parmağının kopması şeklinde meydana gelen iş kazasında yerel mahkemece verilen beraat kararını bozmuştur: “..katılana iş sağlığı ve güvenliği hususunda, özellikle de pres makinasının kullanımı ve riskleri konusunda gerekli eğitimi vermemek ve katılanın çalışmalarını gerektiği gibi denetlememek suretiyle, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin Kanuni düzenlemelere riayet hususunda gerekli dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranan sanığın, bu eylemleri neticesinde katılanın sağ elinin üç parmağının kopmasına neden olması itibariyle olayda kusurunun bulunduğu gözetilerek, mahkumiyetine karar verilmesi gerekirken yerinde olmayan gerekçeyle beraatine karar verilmesi isabetsizliğinden bozulmasına..” ⁴⁰⁹

Yargıtay bir diğer kararında, “Olay tarihinde, sanık ...’e ait torna tesfiye atölyesinde çocuk işçi katılanın çalıştığı esnada, büyük sanayi matkabına sol elini kaptırdığı ve sol el üçüncü parmağının koparak nitelikli şekilde yaralanması ile sonuçlanan olayda; suç tarihinde Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği yürürlükte olmayıp İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre olayın meydana geldiği torna tesviye atölyesine ilişkin işyerinin tehlikeli

⁴⁰⁷Yarg. 12. CD., 18.01.2021, E. 2021/744, K. 2021/307. (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>)

⁴⁰⁸Asım Kaya, **İş Kazasından Doğan Taksirle Yaralama Suçunda Asıl İşverenin Cezai Sorumluluğu**, Türkiye Barolar Birliği D., C. 33, S.150, Eylül 2020, s.208.

⁴⁰⁹ Yarg. CGK., 18.11.2014, E. 2014/12179, K. 2014/499. (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>)

sınıfta yer aldığı, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılması Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte genç işçilerin çalıştırılacağı iş kolları belirtilmiş olup, bu işler arasında torna tesviye işlerinin bulunmadığı, bu mevzuat hükümleri kapsamında, henüz 15 yaşını bitirmemiş çocuk işçi sınıfında olan katılanın yasak olmasına rağmen işvereni olan sanık tarafından tehlikeli işler kapsamında yer alan bir işte çalışmasına göz yuman ve yeterli denetim ve kontrol mekanizması oluşturmayan sanık ...'in eyleminde bilinçli taksirin koşullarının olduğu ve tayin olunan cezasında TCK'nın 22/3. maddesi uyarınca arttırılması gerektiğinin gözetilmemesi.." şeklinde gerekçe ile Yerel Mahkeme kararını bozmuştur.⁴¹⁰

Yargıtay'ın benzer yönde, "Oluşa ve dosya kapsamına göre; sanığın ortağı ve yetkilisi olduğu, oto yedek parça imalatı yapan ... Kalıp Makine Sanayi Dış Ticaret Ltd.Şti.'nde işçi olarak işe başlayan katılanın, görevinin fabrikanın tesviye bölümünde tezgahta çapak temizliği olduğu, işe girdikten 20 - 25 gün sonra bir saat kadar burç çakma makinesi olarak tabir edilen makinenin nasıl çalıştığına ilişkin eğitim gördükten sonra çapak temizleme işine devam ettiği, olay günü burç çakma makinesinde çalışmasının istendiği, makinede çalışırken elini makineye kaptırdığı ve 3 ve 4. parmakları DIP eklem seviyesinden kesildiği, yaralanmasının basit tıbbi müdahale ile giderilemez, yaşam fonksiyonlarını orta (3) derecede etkiler nitelikte ve fonksiyonel kaybın organlarından birinin işlevinin zayıflaması niteliğinde olduğu olayda, kadın olan katılanın suç tarihinde yürürlükte bulunan 16.06.2004 tarih ve 225494 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin ek çizelgesine göre, metal ve alaşımlarının, metalsi ve alaşımlarının her çeşit döküm (adi döküm, pres döküm, enjeksiyon döküm gibi) ve haddeleme, presleme suretiyle sıcak ve soğuk olarak şekillendirme niteliğindeki çok tehlikeli işler sınıfında çalıştırılmaması gerektiği halde çalıştırıldığı anlaşılmakla, ağır ve çok tehlikeli işlerden olduğu halde kadın işçi çalıştıran, iş sağlığı ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik risk değerlendirmesi içeren iş organizasyonunu yapmayan, iş sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için gerekli olan önlemleri ihmal eden, bu önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemeyen, preslere gerekli koruyucuların yapılmasını sağlamayan ve daha güvenli olan yeni teknolojileri kullanmayan sanığın eylemini bilinçli taksirle gerçekleştirdiği ve tayin olunan cezasında TCK'nın 22/3. maddesi uyarınca arttırım

⁴¹⁰ Yarg. 12. CD., 30.05.2019, E. 2017/4918, K. 2019/6954. (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>)

yapılması gerektiğinin gözetilmemesi kanuna aykırı olup..” şeklinde kararı da mevcuttur.⁴¹¹

IV. Soruşturma Aşaması

İşveren 5510 sayılı SSGSSK m.13 ve 6331 sayılı İSGK m.14 gereğince iş kazasının gerçekleştiği tarihten itibaren en geç 3 gün içerisinde kazayı o yer yetkili kolluk kuvvetlerine ve kuruma⁴¹² bildirmekle mükelleftir. Meydana gelen ölümlü veya yaralanmalı iş kazalarının işveren tarafından SGK dışında kolluk kuvvetlerine derhal bildirimini ile soruşturmanın ilk aşaması başlayacaktır. Öte yandan bu yükümlülük yerine getirilmese dahi Cumhuriyet savcısı ihbar üzerine veya re’sen olayı öğrenir öğrenmez kamu davası açmaya yer olup olmadığına karar vermek üzere soruşturmayı başlatır. ⁴¹³

Cumhuriyet savcısı tarafından başlatılan soruşturma sürecinde olayın niteliği, kazanın meydana geldiği yerin koşulları, iş güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığı, işverenin

⁴¹¹ Yarg. 12. CD., 13.11.2018, E. 2017/2296, K. 2018/10726. (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>)

⁴¹² “5510 sayılı Kanun kapsamında işverenin iş kazasını kuruma da bildirmesi gerekmektedir. Kurum bu bildirim neticesinde olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapabilir. Soruşturma devam ederken iş kazasına bağlı maddi ve manevi tazminat davası talebi ile hukuk davası açmakta bir engel olmamakla beraber dava açıldıktan sonraki süreçte Mahkemece, Kurum tarafından yapılmakta olan soruşturmanın sonucu beklenerek Kurumun olayı iş kazası kabul etmesi halinde davanın konusu kalmayacağından karar verilmesine yer olmadığına, Kurumun olayı iş kazası kabul etmemesi halinde ise işin esasına girilerek tüm deliller toplandıktan sonra olumlu ya da olumsuz bir karar verilmesi gerekmektedir. Bkz. “Somut olayda, 28.10.2011 tarihli iş kazası bildirimine rağmen Kurumun soruşturmayı 9.3.2012 dava tarihi itibarıyla henüz sonuçlandırmadığı anlaşılmakla davacının dava tarihi itibarıyla bu davayı açmakta hukuki yararı bulunduğu açıktır. Kurumun, olayın iş kazası olup olmadığına dair soruşturma yapması davanın açılmasına engel değildir. Mahkemece, Kurum tarafından yapılmakta olan soruşturmanın sonucu beklenerek Kurumun olayı iş kazası kabul etmesi halinde davanın konusu kalmayacağından karar verilmesine yer olmadığına, Kurumun olayı iş kazası kabul etmemesi halinde ise işin esasına girilerek tüm deliller toplandıktan sonra olumlu ya da olumsuz bir karar verilmesi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.” Yarg. 21. HD., 03.10.2012, E. 2012/18512, K. 2012/16272; “Somut olayda, Kurumun soruşturmayı yargılama aşamasında henüz sonuçlandırmadığı anlaşılmakla davacının dava tarihi itibarıyla bu davayı açmakta hukuki yararı bulunduğu açıktır. Kurumun, olayın iş kazası olup olmadığına dair soruşturma yapması davanın açılmasına engel değildir. Mahkemece, Kurum tarafından yapılmakta olan soruşturmanın sonucu beklenerek Kurumun olayı iş kazası kabul etmesi halinde davanın konusu kalmayacağından karar verilmesine yer olmadığına, Kurumun olayı iş kazası kabul etmemesi halinde ise işin esasına girilerek tüm deliller toplandıktan sonra olumlu ya da olumsuz bir karar verilmesi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. O halde davalıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.” Yarg. 21. HD., 16.04.2015, E. 2015/5352, K. 2015/8330. (<https://www.lexpera.com.tr>)

⁴¹³ Teoman Akpınar, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Ekin Yayınevi, Bursa 2018, s.495.

kusur durumu ve işçinin olası ihmali gibi hususlar ayrıntılı biçimde incelenir.⁴¹⁴ Bu kapsamda kolluk kuvvetleriyle koordineli olarak olay yeri incelemesi yapıp kazaya tanık olan çalışanların ifadeleri alınabilir ve işyeri kayıtları temin edilerek delillendirme faaliyetleri yürütülür. Ayrıca Cumhuriyet Savcısı soruşturma kapsamında bilirkişilerin teknik bilgisinden yararlanabileceği gibi Bölge Çalışma Müdürlüğünden kazanın meydana geldiği işyerinde genel bir teftiş yapılmasını da isteyebilecektir.⁴¹⁵ Bilirkişi tarafından gerçekleştirilecek değerlendirme kapsamında; işyerinde ve işletme faaliyetleri sırasında çalışanlar bakımından iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun tedbirlerin alınıp alınmadığı, işverenin ve varsa işveren vekilinin gerekli dikkat ve özeni gösterip göstermediği, olayın meydana geliş şekli ile meslek hastalığına yol açan unsurların varlığı araştırılmakta; ayrıca zarar doğuran olayın sebepleri teknik ve bilimsel yöntemlerle analiz edilmektedir.⁴¹⁶

⁴¹⁴ “Olayla ilgili olarak İş Güvenliği uzmanı bilirkişisi tarafından düzenlenen 27/07/2021 tarihli rapora göre, meydana gelen iş kazasından C-Akkaya İnşaat isimli iş yeri yetkilisi...in, Erkut İnşaat isimli iş yeri yetkililerinin ve müştekinin sorumlu olduklarının belirtildiği, meydana gelen iş kazasının ayrıntılı olarak tespit edildiği ve iş kazasına ilişkin sorumluların durumunun açıklandığı gözetilmeden, soruşturmanın genişletilmesine karar verilmesi yerine, yazılı şekilde itirazın reddine karar verilmesinde isabet görülmemiş ve kanun yararına bozma talebi yerinde görülmüştür.” Yarg. 12. CD., 21.09.2023, E. 2023/4551 K. 2023/3202; “..Cumhuriyet Başsavcılığınca, suç ya da suçlunun bulunmadığından bahisle kovuşturmaya yer olmadığına dair karar verilmiş ise de, dosya kapsamına göre, ölenin çalıştığı inşaatta aynı zamanda konakladığı ve olayın konakladığı zaman diliminde gerçekleştiği ancak inşaat sorumlusu olan kişinin sorumluluğunun kazanın olduğu zaman diliminde de devam edip etmediği ve iş güvenliğinin mevcut olup olmadığı konusunda uzman bilirkişi raporunun dosya arasına alınması ve soruşturmanın derinleştirilmesine ilişkin delillerin toplanması ile oluşacak sonuca göre tüm iddialara yönelik hukuki durumun takdir ve tayin edilmesi gerekirken, yapılan eksik soruşturma sonucu verilen kovuşturmaya yer olmadığına dair karara karşı yapılan itirazın kabulü yerine, yazılı şekilde reddine karar verilmesinde isabet görülmediğinden bahisle 5271 Sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu’nun 309. maddesi uyarınca anılan kararın bozulması lüzumu Yüksek Adalet Bakanlığı Ceza İşleri Genel Müdürlüğünün 03/12/2019 gün ve 94660652-105-34-12788-2019-Kyb sayılı yazılı istemlerine müsteniden Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığının tebliğnamesi ile Dairemize ihbar ve dava evrakı gönderilmekle, incelenerek gereği düşünüldü.” Yarg. 12. CD., 19.03.2021, E. 2019/3922 K. 2021/4597. (<https://www.dejure.ai>)

⁴¹⁵ TCK m.22’nin gerekçesinde “Taksirle işlenen suçlardan dolayı kusurluluk, bir değerlendirmeye ancak olay hakim tarafından yapılabilir. Bu nedenle, taksirden dolayı kusurluluğun matematiksel olarak ifadesi mümkün değildir. Ancak, normatif değerlendirmeye hakim tarafından belirlenen kusurluluk göz önünde bulundurulmak suretiyle, suçun cezasında belli bir oranda indirim yapılabilir. Taksir dolayısıyla kusurun belirlenmesi normatif bir değerlendirmeye mümkün olmakla birlikte, somut olayda dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlâl edilip edilmediğinin belirlenmesi açısından bilirkişi incelemesi yaptırılabilir.” denilmek suretiyle teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren alanlarda bilirkişiden faydalanılabileceği vurgulanmıştır. (<https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/gerekciler/turk-ceza-Kanunu-madde-gerekceleri/1>)

⁴¹⁶ Fatih M. Uşan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2020, s.182; “...Dosya içeriğine göre; sanığın sahibi olduğu odun kömür deposunda günlük yevmiye karşılığı çalışan 30 yaşlarındaki K.A.’nın, sanığın talimatı ve ısrarı üzerine, ilk defa kullandığı motorlu testere ile kereste kestiği esnada, sol el 2. parmağının orta (2) derecede kemik kırığı oluşacak şekilde yaralandığı iddiasına konu olayda; olayın meydana geliş şekli, tarafların kusur durumu ve derecesinin kuşkuyla yer bırakmayacak biçimde belirlenmesi amacıyla, iş sağlığı ve iş güvenliği uzmanı bilirkişiden rapor alınarak, sonucuna göre, sanığın hukuki durumunun takdir ve tayini gerekirken; uzmanlık gerektiren konuda re’sen kusur tayini

Yargıtay, bir işçinin maden arama ve çıkarma sahası içinde kalan stabilize yol üzerinde seyir halindeyken, yaklaşık altmış derece eğimli moloz döküm alanından düşen yarım ton ağırlığındaki mermer bloğun, aracının üzerine düşmesi neticesinde öldüğü olayda “..meydana gelen iş kazasının bölge çalışma müdürlüğüne ihbar edilip edilmediğinin ve idarece olayın iş sağlığı ve iş güvenliği müfettişlerine tahkik ettirilip ettirilmediğinin, konuyla ilgili müfettiş raporu düzenlettirilip düzenlettirilmediğinin araştırılarak, bu hususta bir rapor düzenlenmişse ilgili raporun dosya içeriğine dahil edilip maden sahalarının işletilmesi, madencilik faaliyetlerinde iş sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman üç kişilik bilirkişi heyetiyle birlikte kaza yerinde keşif icra edilerek, düzenlenecek heyet raporu ve tüm kanıtlar çerçevesinde sanıkların hukuksal durumlarının tartışılması gerektiği gözetilmeden oluşa uygun düşmeyen ve yetersiz bilirkişi raporuna itibar edilerek eksik araştırma neticesinde sanıkların mahkumiyetine karar verilmesi Kanuna aykırı olup..” şeklinde karar vererek Bölge Çalışma Müdürlüğüne ihbar yapılmasına ve bilirkişi raporunun önemine dikkat çekmiş, bu işlemler yapılmaksızın verilen mahkumiyet kararını hukuka aykırı bulmuştur.⁴¹⁷

Benzer yönde Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi, “Meydana gelen iş kazasının Bölge Çalışma Müdürlüğüne ihbar edilip edilmediğinin ve idarece olayın iş sağlığı ve iş güvenliği müfettişlerine tahkik ettirilip ettirilmediğinin, konuyla ilgili müfettiş raporu düzenlettirilip düzenlettirilmediği araştırılarak bu hususta bir rapor düzenlenmiş ise ilgili raporun dosya içeriğine dahil edilip tüm kalıplar çerçevesinde sanığın hukuksal durumunun tartışılması gerektiği.. Suç tarihi itibarıyla şirketi temsile yetkili olan kişiler tarafından, işe başlarken, kazadan önce şef veya sorumlu birisini atayıp atamadıkları, atamış iseler, SGK’ya şef ve sorumlu atandığını bildirip bildirmediklerinin SGK’dan sorulup atama yapılmışsa şef ile şirket arasında yapılması gereken şefliğe ilişkin sözleşme örneği getirildikten sonra sorumluların kuşkuya yer vermeyecek şekilde tespit edilmesi için önceki raporlar da incelenecek şekilde kusur durumu ve sorumlu görevlilerin tespitine esas olmak üzere ... Makine Mühendisliği öğretim üyelerinden kurulu 3 kişilik bilirkişi heyetinden rapor alınarak, alınacak raporda sanıklardan başka görevlilere kusur atfedilmesi halinde haklarında suç duyurusunda bulunulması, iddianame tanzim edilmesi halinde dosyaların birleştirilerek yargılamaya devam edilmesi, haklarında kovuşturmayaya

yapılarak, sanığın kusursuz olduğundan bahisle, eksik incelemeyle yazılı şekilde hüküm kurulması kanuna aykırı olup..” Yarg. 12. CD., 25.12.2012, E. 2012/5099, K. 2012/28445. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>)

⁴¹⁷ Yarg. 12. CD., 12.11.2018, E. 2016/9379, K. 2018/10666. (<https://www.lexpera.com.tr>)

yer olmadığına dair karar verilmesi halinde soruşturma evrakının denetime olanak verecek şekilde dosya arasına alınarak neticesine göre sanıkların hukuki durumunun takdir ve tayini gerekirken eksik inceleme ve hatalı değerlendirme sonucu yazılı şekilde hüküm tesisi kanuna aykırı olup katılan vekilinin istinaf nedenleri bu nedenle yerinde görüldüğünden CMK'nın 289 ve 280/1-d maddeleri uyarınca hükmün bozulmasına, dosyanın yeniden incelenmek ve hükmolunmak üzere hükmü bozulan ilk derece mahkemesine gönderilmesine, kesin olmak üzere 03/02/2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.” şeklinde karar vermiştir .⁴¹⁸

Tüm bu soruşturma işlemleri neticesinde Cumhuriyet Savcısı, eylemin tipiklik unsurunun olmadığı veya tipik olan eylemin şüpheliler tarafından gerçekleştirilmediği kanaatine varırsa, kovuşturmaya yer olmadığına dair karar verecek, aksi taktirde iddianame hazırlayıp davanın açılması yönünde talepte bulunacaktır.⁴¹⁹

⁴¹⁸ Sakarya BAM. 3. CD., 03.02.2020, E. 2019/3098, K. 2020/283. (<https://www.lexpera.com.tr>)

⁴¹⁹ “Şüpheli'ın 01.03.2018 tarihli ifadesinde, müştekinin sahibi olduğu firmanın ... şantiyesinde çalıştığını, ancak müştekinin ... kazası geçirmediğini beyan ettiği, aynı olaya ilişkin ... 3. ... Mahkemesinin 2017/677 esas sayılı dava sırasında dinlenen tanık beyanlarına bakıldığında, müştekinin iddialarının doğrulandığı ve dosya kapsamında alınan bilirkişi raporunda da olayın ... kazası olduğu ve işverenin yüzde 80 kusurlu olduğu tespitinin yapıldığı, ...Çelik Devlet Hastanesince düzenlenen 18.03.2017 tarihli genel adli muayene raporunda olayın öyküsünün ... kazası olarak belirtildiği ve müştekinin basit tıbbi müdahale ile giderilebilir şekilde yaralandığının tespit edildiği anlaşılmakla, şüpheli hakkında kamu davası açılması için yeterli şüphenin elde edildiği, delillerin takdir ve değerlendirmesinin mahkemesince yapılması gerektiği gözetilmeksizin, itirazın kabulü yerine, yazılı şekilde reddine karar verilmesinde isabet görülmemiştir. Yukarıda yapılan açıklamalar karşısında; şüpheli hakkında kamu davası açılması için yeterli şüphenin elde edildiği, delillerin takdir ve değerlendirmesinin mahkemesince yapılması gerektiği gözetilmeksizin, itirazın kabulü yerine, yazılı şekilde reddine karar verilmesi, Kanun'a aykırı olup kanun yararına bozma talebi yerinde görülmüştür.” Yarg. 12. CD. 01.06.2023, E. 2022/3241 K. 2023/1940. (<https://www.dejure.ai>)

SONUÇ

İşveren, başta 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olmak üzere, ilgili mevzuatla kendisine yüklenen tüm yükümlülükleri eksiksiz bir şekilde yerine getirmekle yükümlüdür. Bu yükümlülükler; mesleki risklerin önlenmesi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirilmesi ve eğitilmesi, iş organizasyonunun düzenlenmesi ile gerekli araç ve gereçlerin sağlanmasını kapsar. İşveren, yalnızca bu tedbirleri uygulamakla kalmayıp mevcut durumu sürekli olarak iyileştirmeli, alınan tedbirlere uyumu denetlemeli, bu surette risk değerlendirmesi yapmalıdır. İşverenin bu yükümlülüklerini hiç veya gereği gibi yerine getirmemesi, iş kazalarının meydana gelme ihtimalini önemli ölçüde artırmakta ve çalışanların sağlığı ile güvenliğini doğrudan tehdit etmektedir.

Meydana gelen kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesi için, meydana gelme şekli ve sonuçları bakımından belirli niteliklerin mevcut olması gerekmektedir. Bu noktada 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu arasında iş kazası kavramına ilişkin farklı tanımlar bulunmaktadır. 6331 sayılı Kanun, iş kazasını belirli koşullar altında sınırlarken, 5510 sayılı Kanun daha geniş bir kapsam çizmektedir. Bir diğer ifadeyle 6331 Kanun'da açıklanan iş kazası terimi 5510 sayılı Kanun kapsamında da iş kazası sayılmasına karşılık; daha geniş kapsamlı 5510 sayılı Kanun kapsamındaki her iş kazası 6331 sayılı Kanun kapsamında iş kazası olarak nitelendirilememektedir. Bu farklılık doktrinde eleştirilmiş, iş kazası kavramında hukuki birlikteliğin sağlanması amacıyla 6331 sayılı Kanun'da yer alan iş kazası tanımının 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesine atıfla pekiştirilmesinin daha isabetli olacağı ileri sürülmüştür.

Meydana gelen iş kazasında işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği; kusur sorumluluğu, kusursuz sorumluluk ve tehlike sorumluluğu olmak üzere farklı sorumluluk türleri çerçevesinde değerlendirilmektedir. Kusur sorumluluğunu savunan görüşe göre; kusursuz sorumluluk istisnai nitelik taşımakta olup ancak kanun koyucunun açık düzenlemesi ile uygulanabilir. Bu görüşü benimseyen yazarlar, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda kusursuz sorumluluğa ilişkin açık bir hüküm bulunmadığına dikkat çekerek, işverenin sorumluluğunun kusur esasına dayandığını ifade etmektedir.

Kusur sorumluluğunun kaynağı konusunda doktrinde iki farklı görüş bulunmaktadır. Yazarların bir kısmı işverenin sorumluluğunu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 49. maddesi çerçevesinde haksız fiil hükümleri kapsamında değerlendirirken, diğer kısmı sorumluluğun Türk Borçlar Kanunu'nun 112. maddesi uyarınca sözleşmeye aykırılık hükümleri kapsamında ele alınması gerektiğini ileri sürmektedir. Kusursuz sorumluluk yaklaşımına göre ise; işverenin kazanın meydana gelmesinde kusuru bulunmasa dahi, işçinin zararını tazmin yükümlülüğü söz konusu olup iş kazası ile zarar arasında uygun illiyet bağının varlığı, işverenin sorumluluğunun doğması için yeterlidir. Bir diğer görüş ise; işverenin sorumluluğunu tehlike sorumluluğu kapsamında değerlendirmektedir. Bu görüşe göre; işverenin faaliyet alanı itibarıyla işçiyi tehlikeye maruz bırakması, doğrudan ağırlaştırılmış bir sorumluluğu beraberinde getirir. Bu sorumluluk esasına göre; kaçınılmaz ve beklenemez olayların mevcudiyeti durumunda dahi, tehlike esasına dayalı sorumluluk ilkesinin benimsenmesi nedeniyle işverenin sorumluluğu söz konusu olabilir. Bu yaklaşımda, işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için tek koşul uygun illiyet bağının bulunmasıdır; dolayısıyla işverenin kurtuluş beyanında bulunarak sorumluluktan muaf tutulması mümkün görülmemektedir.

Hukuki sorumluluğun kapsamı ise tazmin yükümlülüğü olarak çıkmaktadır. İş kazası sonucu işçinin uğradığı maddi zararların telafi edilmesi amacıyla ödenen tazminata maddi tazminat denilmektedir. Bu kapsamda işçi; tedavi giderleri, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ile ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan kayıplar için maddi tazminat talep edebilir. İşçinin yaşadığı psikolojik ve ruhsal zararlar da tazminat sorumluluğu kapsamında değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, işçinin uğradığı zarar yalnızca cismani zararlarla sınırlı olmayıp ruhsal bütünlüğünün zarar görmesi de tazminat sorumluluğu kapsamındadır. Bu iki tazminat türü arasındaki fark ise manevi tazminatta bölünmezlik ilkesi gereğince manevi tazminatın kısmi davaya konu edilemiyor oluşudur. Son olarak ölümle sonuçlanan iş kazalarında ölen işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişiler, kaybettikleri desteğin karşılığı olarak destekten yoksun kalma tazminatı alabilmektedir. Bu tazminat türü, işçinin ölümünden sonra yakınlarının ekonomik güvenliğini temin etmeyi ve yaşam standartlarını korumayı amaçlamaktadır.

İşverenin iş kazası neticesinde cezai sorumluluğu, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık teşkil eden davranışlarının sonuçlarıyla birlikte, bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesinde ortaya çıkan irade biçimine göre belirlenmektedir. İşverenin gerekli tedbirleri almaktaki iradesi ve öngörü yeteneği dikkate alınarak; davranışının basit taksir, bilinçli taksir veya olası kast kapsamında değerlendirilmesi mümkündür. Basit taksir, öngörülebilen bir sonucun gerekli dikkat ve özenin gösterilmemesi sebebiyle meydana gelmesini ifade ederken; bilinçli taksirde işveren, sonucu öngörmesine rağmen sonucun gerçekleşmeyeceğine güvenerek hareket etmektedir. Olası kastta ise işveren, sonucun meydana gelmesini istememekle birlikte, gerçekleşmesini kabullenerek “olursa olsun” mantığı ile tedbir almaktan imtina etmektedir. Uygulamada, özellikle bilinçli taksir hükümleri kapsamında işverenin gerekli özeni göstermemesi, önleyici tedbirleri almaması ve işçilerin güvenliğini temin etmemesi durumunda cezai yaptırımlarla karşılaştığı gözlemlenmektedir.

İşveren, 5510 sayılı Kanun’un 13. maddesi ile 6331 sayılı Kanun’un 14. maddesi uyarınca, iş kazasını en geç üç gün içinde yetkili kolluk kuvvetleri ve ilgili kurumlara bildirmekle yükümlüdür. Ölümlü veya yaralanmalı iş kazalarının derhal bildirilmesi soruşturmanın sağlıklı yürütülmesi için zorunludur. Bildirim yapılmaması halinde dahi Cumhuriyet savcısı re’sen soruşturma başlatabilir. Soruşturma sürecinde iş kazasının meydana geliş şekli, işverenin kusur derecesi ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyum detaylı şekilde incelenir; bilirkişi raporları ve Bölge Çalışma Müdürlüğü denetimleri hukuki sürecin temelini oluşturur. Tüm bu soruşturma işlemleri neticesinde toplanan deliller, suçun işlendiği hususunda yeterli şüphe oluşturuyorsa; Cumhuriyet Savcısı, iddianame düzenleyerek davanın açılması yönünde talepte bulunacaktır.

KAYNAKÇA

- ADSOY Cansu, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çalışanların Yükümlülükleri ve Hakları**, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2020.
- AKBIYIK Taliye, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Halleri ve Kurum Tarafından Yapılan Yardımlar ile Sunulan Hizmetler**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2023.
- AKBULUT Berrin, **İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüğü Bulunan Kişiler ve Bu Kişilerin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Cezai Sorumlulukları**, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 143, Temmuz 2018, s.14-30.
- AKDENİZ Ayşe Ledün, **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: 72, Sayı: 2, Haziran 2014, s.3-29.
- AKIN Levent, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2001. (Maddi Tazminat)
- AKIN Levent, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu**, TİSK Akademi Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 5, Ocak 2008, s.210-231. (İşverenin Cezai Sorumluluğu)
- AKINTÜRK Turgut / ATEŞ Derya, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri**, 29. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2020.
- AKTAŞ Emre, **İş Kazasında İşverenin İşçiye Karşı Hukuki Sorumlulukları**, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin 2019.
- AKTAY A. Nizamettin / ARICI Kadir / SENYEN KAPLAN E. Tuncay, **İş Hukuku**, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013.
- AKTEKİN Şeyda, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında Düünden Bugüne**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 25, Mart 2012, s.95-107.

AKYİĞİT Ercan, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Cilt: 2, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2008.

AKYÜREK Güçlü, **Çalışma Ceza Hukuku Genel İlkeler**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023.

ALPAGUT Gülsevil, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi**, TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Ankara 25 Nisan 2012.

ALTINOK ORMANCI Pınar, **Zararı Azaltma Külfeti**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016.

APAYDIN Cengiz, **Ceza Hukukunda Doğrudan Kast, Olası Kast, Basit Taksir ve Bilinçli Taksir Kavramları**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2021.

ARICI Kadir, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2022.

ARSLAN Seda, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri**, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 1, Haziran 2014, s.767-808.

ARSLANOĞLU Mehmet Anıl, **İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005.

ARTUK M. Emin / GÖKÇEN Ahmet / ALŞAHİN M. Emin / ÇAKIR Kerim, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 13. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2019.

AŞCI Mustafa, **İş Kazalarında Cezai Sorumluluk**, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale 2024.

ATAKAN Murat Can, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 35, Kasım 2012, s.141-166.

ATAMER Yeşim, **Haksız Fiillerden Doğan Sorumluluğun Sınırlandırılması Özellikle Uygun Nedensellik Bağı ve Normun Koruma Amacı Kuramları**, Beta Yayıncılık, İstanbul 1996. (Haksız Fiillerden Doğan Sorumluluk)

AVCI BRAUN, Cihan, **Haksız Fiilde Bedensel Zararın İspatına ve Bedensel Zarardan Sorumluluğa İlişkin Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 64, Sayı: 1, Mart 2015, s.37-64. (Değerlendirme)

AYANOĞLU MORALI Ahu / ÇAVUŞOĞLU İŞINTAN Pelin / İPEK Mehtap / YAŞAR Mert / KOCAGİL İpek / KUNTALP Erden / BARLAS Nami, **Türk Borçlar Kanunu Tasarısı'na İlişkin Değerlendirmeler**, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2005.

AYDINLI İbrahim, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2021. (Hukuki ve Cezai Sorumluluk)

AYVAZ ABANOZ Meryem, **İşverenin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu**, Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon 2022. (Cezai Sorumluluk)

BAL Özlem, **Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat**, Adalet Yayınevi, Ankara 2010.

BALCI Mesut / SONER Birol / AYDOĞAN Bahri / YENER Ahmet, **İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Maddi Tazminat Davaları**, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2021.

BALCI Mesut, **İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması**, 3. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2018.

BALKIR Zehra Gönül, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması - İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu**, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1, Mart 2012, s.57-92.

BALOĞLU Cem, **İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 3, 2014, s.107-123.

BASIM Aybüke, **Kısmi Dava, Belirsiz Alacak Davası ve Manevi Tazminat Taleplerinin Bu Davalara Konu Olup Olamayacağı Sorunu**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 65, Sayı: 4, Aralık 2016, s. 2685-2723.

BAŞ Muhammed Zahid, **İş Kazasında İşverenin Destekten Yoksun Kalma Tazminatından Sorumluluğu**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2024.

BAŞ SÜZEL Ece, **Gerçek Olmayan Vekaletsiz İş Görme ve Menfaat Devri Yaptırımı**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2015.

BAŞBOĞA ŞAHBAZ Zübeyde, **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2010.

BAŞMANAV Yasemin, **İş Kazası ve Meslek Hastalığında Manevi Tazminat**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 40, 2013, s.37-65.

BAYCIK Gaye, **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler**, Ankara Barosu Dergisi, Sayı: 3, Mayıs 2013, s.103-170.

BAYSAL Başak, **Zarar Görenin Kusuru**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2012.

BEL Gizem, **İş Kazasında İşverenin Hukuki Sorumluluğu - Maddi Tazminat ve Hesaplanması**, Fasikül Hukuk Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 102, Mayıs 2018, s.26-36. (Tazminat ve Hesaplanması)

BIYIKLI Hasan, **Sosyal Ceza Hukuku: İşçinin Ceza Yoluyla Korunması**, Gazi Üniversitesi Basımevi, Ankara 1983.

BİGAT Şevket Güney, **Beden Gücünün Azalmasından Kaynaklanan Tespit Davaları**, Zigana Yayıncılık, İstanbul 2008.

BİNGÖL Serkan, **İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortalarında İşverenin Sorumluluğu**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2020. (İşverenin Sorumluluğu)

CANIKLIOĞLU Nurşen, **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri Çalışma Mevzuatı Semineri Notları**, Toprak İşverenleri Sendikası Yayınları, Antalya 26-30 Eylül 2012. (Yükümlülükler)

CANİKLİOĞLU Nurşen, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu – Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s.35-70.

CENGİZ İftar, **İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Sayı: 34, Nisan 2018, s.123-142. (Sorumluluk)

CENTEL Tankut, **Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 24, Aralık 2011, s.15-20. (Kişiliğin Korunması)

ÇELİK Çelik Ahmet, **Bedensel Zararlar**, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2025,

ÇELİK Çelik Ahmet, **Cana Gelen Zararlarda Tazminatın Ölçüsü - Tazminat Hesapları**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023. (Tazminatın Ölçüsü)

ÇELİK Çelik Ahmet, **Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksunluk**, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.

ÇELİK Çelik Ahmet, **Trafik - İş Kazaları**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024.

ÇELİK Nuri / CANİKLİOĞLU Nurşen / CANBOLAT Talat / ÖZKARACA Ercüment, **İş Hukuku Dersleri**, 36. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2023.

ÇETİN Görkem, **İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Risk Değerlendirmesi**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 51, 2016, s.1511-1542. (Risk Değerlendirmesi)

DAVER Hilal, **Zararın ve Tazminatın Belirlenmesine İlişkin Haksız Fiil Hükümlerinin Borca Aykırılıkta Kıyasen Uygulanması**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2022.

DEMİRAL VERHOEN Erşen Gökçe, **İş Kazaları**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2022.

DEMİRCİOĞLU A. Murat / CENTEL Tankut / KAPLAN Hasan Ali, **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021.

DEMİRCİOĞLU A. Murat / KORKMAZ Doğan / KAPLAN Hasan Ali, **Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası**, 4. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018.

DEMİRCİOĞLU A. Murat / KORKMAZ Doğan / KAPLAN Hasan Ali, **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 2. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020.

DOĞAN Onur, **İşverenin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu**, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum 2020.

DOĞAN Sevil, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşverenin İşçilerine Eğitim Verme Yükümlülüğü ve Kapsamı**, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar IV, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020.

DOĞAN Sevil, **Sosyal Güvenlik Hukukunda Sigortalının İşe Gidiş Geliş Sırasında Geçirdiği Kazalar**, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 1, Haziran 2024, s.123-152.

DUMAN Barış, **İş Hukukumuzda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğüne İlişkin Temel Esaslar**, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 153, Mayıs 2019, s.991-1012.

DÜLGER Murat Volkan, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023.

EKER Doğukan, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021.

EKİN Ali, **İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)**, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2010.

EKMEKÇİ Ömer / KÖME AKPULAT Ayşe / AKDENİZ Ayşe Ledün, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022.

EKMEKÇİ Ömer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları**, Mercak İş Hukuku Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 41, Ocak 2006, s.100-107.

ERASLAN Fatih, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü**, Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 6-7, Sayı: 1-2, Mayıs 2021, s.57-115. (Risk Değerlendirmesi)

ERDOĞAN Çağla, **İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu**, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2016. (Cezai Sorumluluk)

EREN Fikret, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 23. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2018. (Genel Hükümler)

EREN Fikret, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 24. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2019.

EREN Fikret, **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1974. (Sorumluluk)

EREN, Fikret, **Bedensel Zararlardan Dolayı Hukuki Sorumluluk Uluslararası Kongre**, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Kıbrıs 2019.

ERGÜNEŞ Seda, **İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 39, Ekim 2013, s.137-162.

EROL Ali Nevzat, **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuk Davaları**, İstanbul 1975.

EYRENCİ Öner / TAŞKENT Savaş / ULUCAN Devrim, / BASKAN Esra, **Bireysel İş Hukuku**, 11. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2024.

GEDİK Doğan, **İş Kazalarında İş Güvenliği Uzmanının Taksire Dayalı Cezai Sorumluluğu**, Ceza Hukuku Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 47, Aralık 2021, s.729-786.

GÖKCAN Hasan Tahsin / KAYMAZ Seydi, **Karayolları Trafik Kanunu'na Göre Hukuki Sorumluluk, Tazminat-Sigorta-Rücu Davaları ve Trafik Suçları**, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006.

GÜLEŞCİ Yusuf, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü (5510 Sayılı SSGSSK ve 6331 Sayılı İSGK Karşılaştırmalı Olarak İnceleme), Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 32, 2014, s.152-170.

GÜNEREN Ali, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2018. (Tazminat Davaları)

GÜVEN Ercan, İş Kazası Yönünden Sosyal Politika Sorunları, Ankara 1970.

GÜZEL Ali / OKUR Ali Rıza / CANİKLİOĞLU Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 19. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021.

GÜZEL Ali / UGAN ÇATALKAYA Deniz, İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi), Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 34, Mart 2012, s.157-188. (Sorumluluğun Niteliği)

HAKERİ Hakan, Ceza Hukuku Genel Hükümler Temel Bilgiler, Astana Yayınları, Ankara 2020. (Temel Bilgiler)

HATEMİ Hüseyin, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat Miktarının Tayini, İş Hukuku Uygulamaları Dergisi, İşK. 73, No: 2, 1976, s.5-6.

İŞİK Funda, Sağlık Çalışanları Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Kazası ve Meslek Hastalığı, İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2024.

İÇER Zafer, İş Kazaları Bünyesinde Gündeme Gelen Taksirli Suçların İsnat Edilebilirliği Üzerine Bir İnceleme, Denizli Barosu Dergisi, Sayı: 1, Temmuz 2020, s.12-24.

İNAN Ali Naim / YÜCEL Özge, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014.

İNCİRLİOĞLU Lütfi, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çalışan ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, 3. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2021. (Sorumluluk)

İNCİRLİOĞLU Lütfi, Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu,
Adalet Yayınevi, Ankara 2017.

İZMİRLİOĞLU Ayça, Uzlaştırma Sonucunda İş Kazasından Kaynaklanan Tazminat Davasının Açılmaması veya Açılmış Olan Davadan Feragat Edilmesinin Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 68, Ocak 2021, s.119-150.
(Feragatın Değerlendirmesi)

KABAKCI Mahmut, Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri, Beta Yayıncılık, İstanbul 2009.

KARABEY Uğur, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Hesabında Aktüerya, Sigorta Hukuku Sempozyumları, On İki Levha Yayıncılık, Ankara 2018.

KARAN Yeliz, Haksız Fiil Sorumluluğu ile Sözleşmeden Doğan Sorumluluğun Karşılaştırılması, Prof. Dr. Mustafa Dural'a Armağan, Filiz Kitabevi, İstanbul 2013.

KARATAŞ Huriye, İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019. (İşverenin Hukuki Sorumluluğu)

KAYA Asım, İş Kazasında İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 17, Nisan 2014, s.331-360.

KAYA Asım, İş Kazasından Doğan Taksirle Yaralama Suçunda Asıl İşverenin Cezai Sorumluluğu, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Cilt: 33, Sayı: 150, s.197-245.

KAYACAN Altın, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İş Hukuku Bakımından Sonuçları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021. (Sonuçlar)

KAYAR İsmail, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler / Özel Borç ilişkileri, 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.

KEÇECİOĞLU Elvan, Taksirli Suçun Dogmatığı, Turhan Kitabevi, Ankara 2015.

KILIÇ Leyla, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2006.

KILIÇOĞLU Ahmet M., **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 21. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2017, s.552.

KILKIŞ İlknur / DEMİR Seçil, **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme**, Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 1, Ocak 2012, s.23-47.

KOCA Mahmut / ÜZÜLMEZ İlhan, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 16. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023.

KOCAGİL İpek, **İş Kazasından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları**, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 1, Haziran 2011, s.171-223. (Tazminat Davaları)

KOÇAK Berkay, **İş Kazası Sebebiyle İşverenin Maddi ve Manevi Tazminat Sorumluluğu**, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 95, Sayı: 2, Mart 2021, s.118-162. (Tazminat Sorumluluğu)

KORKUSUZ Tuba Nur, **6331 Sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu Kapsamında İşverenin Yükümlülükleri**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2017.

KOVANCI Nuray, **İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle İşverenin Cezai Sorumluluğunun Suçun Manevi Unsuru Bakımından Değerlendirilmesi**, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Sayı: 11, Haziran 2018, s.263-296.

KUDAT Arkun, **İş ve Trafik Kazalarında Ölüm Tazminatı**, Ankara 1975

MEMİŞOĞLU Özgür / ÇINAR Çağatay, **İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 33, 2012, s.31-70.

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi / ASTARLI Muhittin / BAYSAL Ulaş, **İş Hukuku**, 7. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2022.

NARMANLIOĞLU, Ünal, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, 4. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012.

NARTER Sami, **İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu**, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 17, Sayı: 2, Aralık 2015, s.229-265.

NARTER Sami, **İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, 4. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2021. (Sorumluluk)

NOMER Haluk Nami, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler El Kitabı**, 4. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023.

NOMER Haluk Nami, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 15. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2017.

NOMER Haluk Nami, **Manevi Tazminat Alacağında Kısmi Dava Açmak Mümkün Müdür?**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: 58, Sayı: 1-2, s.221-229.

OĞUZMAN M. Kemal / ÖZ M. Turgut, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler - Cilt 2**, 15. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2019.

OĞUZMAN M. Kemal, **İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: 34, Sayı: 1-4, Temmuz 2011, s.322-442. (İşverenin Sorumluluğu)

ÖZCAN Ahmet, **Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazaları ile İlgili Tarafların Sorumlulukları ve İş Kazalarının İşletmeler Üzerindeki Etkileri**, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya 2017. (Sorumluluklar ve Etkiler)

ÖZÇALIK Yiğithan, **Kasten Öldürmenin İhmali Davranışla İşlenmesi**, Adalet Yayınevi, Ankara 2022.

ÖZDEMİR Erdem, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2020.

ÖZEN Mustafa, **İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk**, Ankara Barosu Dergisi, Sayı: 2, Mart 2015, s.215-253.

ÖZGENÇ İzzet, **İhmalî Suç Teorisi**, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 25, Sayı: 4, Ekim 2021, s.303-378.

ÖZGENÇ İzzet, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 19. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023. (Genel Hükümler)

ÖZKAN Halid, **İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti**, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 1, Ocak 2016, s.511-572.

ÖZKANLI Ezgi, **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat Davası**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2015.

PAKİN AKIN Ebru, **Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005.

PALUT Adem, **Kasten Adam Öldürme Suçu**, Adalet Yayınevi, Ankara 2019.

PEKCANİTEZ Hakan, **Belirsiz Alacak Davasının İş Hukukunda Uygulanması**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, Temmuz 2013, s.933-968.

RUHİ Canan / RUHİ Ahmet Cemal, **İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Davalar**, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024. (Davalar)

RUHİ Canan / RUHİ Ahmet Cemal, **Trafik Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluk**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.

SELÇUK Hasan, **İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Konular**, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.

SENYEN KAPLAN Emine Tuncay, **Bireysel İş Hukuku**, 12. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2022.

SERATLI Gaye Burcu, **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2003. (Destekten Yoksun Kalma Tazminatı)

SEVİMLİ K. Ahmet, **Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması**, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 36, Ocak 2013, s.107-148.

SOLAK Serdar, **Türk İş Hukukunda İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2020. (İş Kazası)

SÖZER Ali Nazım, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, 6. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023.

SUBAŞI İbrahim, **Küresel Covid-19 Salgını'nın Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi**, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 9, Eylül 2020, s.127-194.

SUBAŞI İbrahim, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011.

SÜMER Ceren, **İş Kazasından Doğan Sorunlar**, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin 2015.

SÜMER Haluk Hadi, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.

SÜMER Haluk Hadi, **Sigortalının Servis Aracı Beklerken Uğradığı Kaza İş Kazası Mıdır? – Karar İncelemesi**, Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 4, Temmuz 1997, s.6-13.

SÜMER Haluk Hadi, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023.

SÜZEK Sarper / BAŞTERZİ Süleyman, **İş Hukuku**, 24. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2024.

SÜZEK Sarper, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, Beta Yayıncılık, İstanbul 2010.

ŞAHİN EMİR Asiye, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık**, Adalet Yayınevi, İstanbul 2019.

TANDOĞAN Haluk, **Türk Mesuliyet Hukuku**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2010.

TANRIVER Süha, **Medeni Usul Hukuku**, Cilt: 2, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2021.

TEKİNAY Selahattin Sulhi / AKMAN Sermet / BURCUOĞLU Haluk / ALTOP Atilla, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 6. Baskı, Filiz Yayınevi, İstanbul 1988.

TEKİNAY Selahattin Sulhi, **İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi**, İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 3, Haziran 2011, s.78-91. (Sorumluluğun Sınırlanması)

TERZİOĞLU Ahmet / AKSUNGUR Ali Burak, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu**, Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 6, Aralık 2019, s.12-54.

TOPCUOĞLU Süleyman, **Bedensel Zararlar Bağlamında Ekonomik Geleceğin Sarsılmasından Doğan Zararların Tazmini**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022. (Zararların Tazmini)

TOSUN Çağdaş, **Haksız Fiilden ve Sözleşmeden Doğan Sorumluluk Çerçevesinde Sebeplerin Yarışması (TBK m.60)**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021. (Sebeplerin Yarışması)

TUGAY Mustafa, **Sosyal Devlet İlkesi ve Mukayeseli Hukuk Işığında İş Kazalarından Doğan Zararların Giderimi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024.

TUNCAY A. Can / EKMEKÇİ Ömer / GÜLVER Enver, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 22. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023.

TUNCAY A. Can, **İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı, Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar Sempozyumu**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul 1977.

TUNCAY A. Can, **Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013**, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017, s.461-600.

TUNÇOMAĞ Kenan / CENTEL Tankut, **İş Hukukunun Esasları**, 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018.

TURGUT GÜNEL Duygu, **İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartları Bakımından Teminatın Kapsamı**, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Antalya 2025.

TUZTAŞ Hüseyin, **Trafik Kazalarından Kaynaklanan Bedensel Zararlar - Destekten Yoksun Kalma Tazminat Davaları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023.

ULUSAN İlhan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kazancı Hukuki Yayınları, İstanbul 1990. (Gözetme Borcu ve Sorumluluk)

UYAROĞLU Merve, **İşverenin Tehlike Sorumluluğu (TBK m.71)**, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Sayı: 51, Temmuz 2022, s.483-500

UYAROĞLU Osman, **Türk Borçlar Kanunu Madde 417 Bağlamında İşçinin Kişiliğinin Korunması**, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Sayı: 54, Nisan 2023, s.315-338.

ÜNAL ADINIR Canan, **İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023.

ÜNAL Emre, **İşçinin Ulaşılama Hakkı**, Adalet Yayınevi, Ankara 2023.

ÜNLÜ Mesut Onur, **Alt İşveren İşçilerinin Geçirdiği İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluk**, Altınbaş Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2023.

YELBOĞA Atilla, **Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2010.

YELEKÇİ Memduh, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara 1991.

YILDIZ Eren, **Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019.

YILDIZ Eren, **İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğunun Şartları**, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 1, Mart 2023, s.415-450. (Sorumluluğun Şartları)

YILMAZ Fatih, **Risk Değerlendirmesinde Yöntem Tartışması**, Toprak İşveren Sendikası Dergisi, Sayı: 86, 2010, s.16-19.

YILMAZ Halit, **Süt Verme için Ayrılan Zamanlarda Meydana Gelen İş Kazası**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 18, Sayı: 72, Aralık 2021, s.1545-1576.

YILMAZ İlayda, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Özel Sektör İşverenin Sorumluluğu**, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 95, Sayı: 3, Mayıs 2021, s.159-201.

YİĞİT Onur, **Taksirli Bir Suç Türü Olarak Maden Kazaları**, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Sayı: 4, Nisan 2014, s.350-410.