



## İş görme amacı güden sözleşme türleri ile iş kazası arasındaki ilişki ve iş kazasından doğan maddi tazminata ilişkin esaslar

İpek Temel<sup>a\*</sup>, Ömer Asal<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü Kazaların Çevresel ve Teknik Araştırması A.B.D, Yenimahalle, 06560 Ankara, TÜRKİYE. E-Posta: [ipek.temel@gazi.edu.tr](mailto:ipek.temel@gazi.edu.tr)  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7783-2751>

<sup>b</sup> Dr. Öğretim Üyesi, Gazi Üniversitesi, Teknoloji Fakültesi, İmalat Mühendisliği Bölümü, Yenimahalle, 06560 Ankara, TÜRKİYE. E-Posta: [omerasal@gazi.edu.tr](mailto:omerasal@gazi.edu.tr)  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6339-9202>

### MAKALE BİLGİSİ

Geliş Tarihi: 13.01.2021  
Kabul Tarihi: 03.02.2021  
Çevrimiçi Kullanım  
Tarihi: 15.02.2021  
Makale Türü: Derleme  
makale

**Anahtar Kelimeler:**  
iş kazaları, iş sağlığı  
ve güvenliği, iş görme  
amacı güden  
sözleşmeler

### ÖZ

“Çalışma” kavramı bir yandan günlük yaşantının önemli bir parçası olup insanoğlunun hayatını idame ettirmesine olanak sağlarken diğer yandan gelişen teknoloji ve yenilikler karşısındaki talebi karşılamak üzere oluşturulan sistemin yapı taşlarını oluşturmaktadır. Çalışma hayatında bireyler arasında yazılı olsun veyahut olmasın sayısız sözleşme yapılmaktadır. Yapılan bu iş sözleşmeleri çalışan ve çalıştıran (işveren) açısından bir takım taahhütler ve yükümlülükler içermektedir. Şöyle ki kendi içerisinde türleri olan iş sözleşmeleri, düzenlemeler ile getirilen bazı zorunlulukları yerine getirme yükümlülüğü bakımından birtakım farklılıklar göstermektedir. İş görme amacı güden sözleşmeler özelinde tarafların sorumluluk paylaşımında ve mevzuat hükümlerinin yerine getirilmesinde yaşanan kimlik karmaşası, meydana gelen iş kazalarının kök nedenini oluşturabilmektedir. Taraf sorumluluklarını belirlemek suretiyle bu durumun önüne geçmek üzere, iş sözleşmeleri ile iş görme amacı güden diğer sözleşmelerin ayrımının doğru yapılması gerekmektedir. Bu çalışmada, eser sözleşmeleri ve hizmet sözleşmeleri iş kazası ile ilişkilendirilebilecek sözleşmeler olarak değerlendirilmiştir. Hakkında özel bir düzenleme bulunmayan rödovans sözleşmelerinin de bazı durumlarda iş görme amacı güden sözleşme türlerinden nitelik olarak alt işverenlik sözleşmesine benzediği hususu doktrinde tartışılmaktadır. Çalışmada esas itibarıyla, belirtilen sözleşme türleri özelinde, taraf sorumlulukları ve iş baskısı temeline dayanarak iş kazası olgusuna değinilecek, iş kazası ile sözleşmenin türü arasındaki bağlantı irdelenecek ve iş kazası neticesi ortaya çıkan maddi tazminat hesaplamalarına ilişkin esaslara da yer verilecektir. Sözleşme türlerinden kaynaklanan sorumluluk karmaşasının iş kazaları ile ilişkisi kapsamında gerçekleştirilen literatür taramasında konu ile ilgili olarak bir çalışmaya rastlanmamış olması nedeniyle, bir farkındalık oluşturmak amaçlanmıştır.

\* Sorumlu yazar / Corresponding author

Doi: <https://doi.org/10.30855/gjeb.2021.7.1.006>

## Relation between contracts for works and services and work accidents, and rudiments regarding the material compensation arising from work accidents

### ARTICLE INFO

Received: 13.01.2021  
Accepted: 03.02.2021  
Available online: 15.02.2021  
Article Type: Research article

### Keywords:

work accidents, occupational safety and health, contracts for works and services

### ABSTRACT

The concept of "work" is an important part of daily life and enables human beings to sustain their lives, and forms the building blocks of the system created to meet the demands of developing technology and innovations. Numerous contracts are made between individuals in working life, whether in writing or not. These employment contracts contain certain commitments and obligations in terms of the employee and the employer. That is to say, business contracts, which have their own types, shows some differences in terms of obligation to fulfill some obligations. Identity confusion experienced in the sharing of responsibilities of the parties and the fulfillment of the legislative provisions, specific to contracts with the purpose of working, may constitute the root cause of occupational accidents. In order to prevent this situation by determining the party responsibilities, it is necessary to distinguish between employment contracts and other contracts with the purpose of working correctly. In this study, work contracts and service contracts are considered as contracts that can be associated with work accident. It is discussed in the doctrine that royalty contracts, which do not have a special regulation, are similar in nature to sub-contracting contracts among the types of contracts that aim to work in some cases. In the study, mainly, specific to the specified contract types, the phenomenon of occupational accident will be addressed on the basis of party responsibilities and work pressure, the connection between the work accident and the type of the contract will be examined, and the principles regarding the calculation of financial compensation resulting from the work accident will also be included. It was aimed to raise awareness, since no study was found on the subject in the literature review conducted within the scope of the relationship between the liability confusion arising from contract types and occupational accidents.

### 1. Giriş

İş sözleşmeleri gereği edimin ifası sırasında, ülkelere göre 100.000 çalışan başına düşen kaza oranları değişse de tüm dünyada iş kazaları meydana gelmektedir. Meydana gelen bu iş kazalarını azaltmak üzere yeni disiplinler oluşturularak bilimsel araştırmalar yapılmaktadır. Geline noktada yaşanabilecek çok nadir olaylar dahil, kazaların tümünü engellemenin mümkün olabileceği düşünülmektedir. Ancak bunu sağlamak üzere sürdürülebilir bir iş sağlığı ve güvenliği politikası yürütülmesi ve yönetilmesi gerekmektedir. Yönetim sisteminde, işyerinde bulunan yapıların kendi sorumluluk alanlarında beklenen tüm tedbirleri alması beklenmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminde ramak kala olaylar, ufak çaptaki kazalar büyük kazaların habercisi olarak kabul edildiğinden bu olayların analiz edilmesi ve gerekli tedbirlerin alınması büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle meydana gelen olayların kök nedenleri araştırılmadan, yalnızca kazayı meydana getiren görünürdeki durumlar üzerinden araştırma yapılmamalıdır.

İşyerlerinde bulunan yapılarca, asıl işveren, alt işveren, kendi nam ve hesabına çalışan kişiler ile işyerlerinde hizmet sağlamak veya bir eser yerine getirmek üzere bulunanlar, iş sağlığı ve güvenliği alanında tertip edilen yasal düzenlemelere uyulmasını sağlamak üzere, sözleşmeler gereği tarafların

sorumluluklarının bilinmesi ve söz konusu sorumluluklar dahilinde mevzuatın gerektirdiği yükümlülüklerin yerine getirilmesi gerekmektedir. Yükümlülükler konusunda taraflar arasında oluşabilecek anlaşmazlıklar neticesiyle alınmayan tedbirlerden dolayı iş kazaları meydana gelebilmektedir. Yargıya intikal eden uyuşmazlıklarda, taraflardan en az birinin, yapmış oldukları sözleşmelerin niteliğine ve sözleşmenin getirdiği yükümlülüklere vakıf olmadığı görülmektedir.

İşin temeli olarak düşünüldüğünde; taraflar arasında kurulan sözleşmelerin farklılıklarından başlanılarak kazaların kök nedenlerinin bulunmasına yardımcı olmak üzere sözleşme türlerinin iş kazaları üzerindeki etkisi irdelenecektir. Ayrıca tarafların edim sınırları çerçevesinde, sorumluluk ve görev tanımı meselesine, bu alanda daha önceden yapılan bilimsel çalışmalardan yararlanılarak değerlendirilecektir.

## 2. İş görme amacı güden sözleşme türleri ile iş kazası arasındaki ilişki

Türk Borçlar Kanununda sözleşme serbestisi ilkesi gereği taraflarca iş kapsamında farklı tipte sözleşmeler akdedilebilmektedir. Bu durum çalışma hayatında kullanılan çeşitli türlerdeki sözleşmelere ait farklılıkların, taraflar açısından iyi ayırt edilmesi ve ona göre seçim yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

### 2.1. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş/hizmet sözleşmesi

İş sözleşmesi, ilgisi nedeniyle iş hukuku ve borçlar hukuku alanlarında yer bulan bir sözleşme türüdür. İş sözleşmesinde taraflar; işveren ve iş görme edimini yerine getirecek olan çalışanlardır. Tarafların, iş ilişkisi süresince ve bazen de ilişkinin son bulduğu durum sonrasında bile birbirlerine karşı yükümlülükleri bulunmaktadır. Nihayetinde iş sözleşmesi iki tarafa da borç yükleyen bir sözleşme türü olup bu yükümlülükler iş sözleşmesinden doğan borçlar olarak nitelendirilmektedir.

İşverenler ile bir iş sözleşmesine dayanılarak çalıştırılan işçilerin sosyal hakları, çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumlulukları 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Aynı zamanda mezkur yasanın 10. ve 16. Maddeleri gereğince, kanun kapsamı dahilinde olup da hüküm bulunmayan haller ile kanunun kapsamı dışında kalan hallerde; iş sözleşmesinin taraflara borç yükleyen bir niteliğe haiz olması sebebiyle Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri ile hizmet akdine yönelik hükümlerine başvurulur. Aynı zamanda tarafların iş sözleşmesinden doğan borçları da İş Kanununda düzenlenmemiş olup bu durumda Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümlerine gidilecektir.

Taraflar arasında hukuki geçerliliği devam eden bir iş sözleşmesi kapsamında, işçinin kişiliğinin ve vücut bütünlüğünün korunması hakkındaki yükümlülüklerin ihlali neticesinde meydana gelen iş kazaları ya da meslek hastalıklarında işverenin sorumluluğu, daha özel kanun olan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İşverenin Genel Yükümlülüğü başlıklı 4. Maddesi (a) bendinde, "İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar." Şeklinde en temel ifade ile hüküm altına alınmışken iş görme amacı güden farklı türdeki sözleşmeler kapsamındaki yargı kararları incelendiğinde; işveren, iş sahibi, iş alan, yüklenici, çalışan gibi kavramlarının taraflarca net anlaşılması sebebiyle yükümlülük sorunsalı olduğu görülmektedir.

Bu durumun önüne geçmek amacıyla İş Kanunundaki tanım gereği, temel unsurlar olan iş görme, ücret ve bağımlılık hususları gözetilerek, iş sözleşmesinin diğer iş görme amacı güden sözleşme türlerinden net bir şekilde ayrılması gerekmektedir.

### 2.2. Alt işverenlik sözleşmesi

4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı üzere; bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde 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 denilmektedir. Bu bağlamda karşılıklı akte dayalı kurulan bu ilişki iş sözleşmesi niteliği taşımaktadır.

Asıl işveren - alt işveren ilişkisinin dayanağını oluşturan sözleşmenin hukuki niteliği konusunda doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bu konuda ileri sürülen bir fikre göre, asıl işverenle alt işveren arasındaki ilişki eser (istisna) sözleşmesine dayanmaktadır. Bu görüş taraftarlarına göre, bir işverenin eser sözleşmesine dayanarak, asıl işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alınmış olduğu durumlarda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edilebilecektir. Taşkın'a göre, alt işverenlik ilişkisini herhangi bir sözleşmeye dayandırmaya çalışmak doğru değildir. Alt işverenlik ilişkisi iş hukuku sözleşmesi olan alt işverenlik sözleşmesine dayanır (Taşkın, 2016, s. 21).

Belirtmek gerekir ki; ilgili kanunda belirtildiği üzere alt işveren, asıl işverenden iş alan kişi konumundadır. Aldığı bu işe istinaden, kendi çalışanlarını bu işyerinde çalıştırmaktadır. Söz konusu işyerinde asıl işverenin de çalışanlarının bulunması gerekmektedir. Aksi durumda Alt İşverenlik Yönetmeliği kapsamında muvazaa hususu söz konusu olabilmektedir. Aynı işyerinde çalışan birden fazla işverenin bulunduğu bir işyerinde farklı işverenler bünyesinde ortak amaca hizmet eden çalışanlar arası gerek çalışma koşulları gerekse aldıkları ücret bakımından kıyaslamalar olacaktır. Kanun koyucu asıl işverenle alt işverenin işçileri arasında herhangi bir sözleşmesel ilişki bulunmamasına rağmen, alt işverenin asıl işverene oranla ekonomik bakımdan güçsüz durumda olmasını gözeterek alt işverenin işçilerinin haklarını korumak amacıyla, asıl işvereni alt işverenle müteselsil olarak işçilere karşı sorumlu tutmuştur. Bilindiği üzere, başka işverenlerden iş alan kimseler genellikle ekonomik bakımdan daha zayıf durumda olan ve sık sık işyeri çevresini değiştiren kimseler olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçilerin haklarının tehlikeye düşmesini önlemek amacıyla, kanundan, alt işveren ile işçileri arasındaki iş sözleşmesinden ve alt işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte asıl işveren de sorumlu tutulmuştur (Korkusuz, 2014, s. 210-211).

Bu sorumluluk, İş Kanununun tanımlar başlıklı 2. Maddesinin 6. Fıkrasında, “Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.” şeklinde yer bulmuş olup, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 12 inci maddesinin son fıkrasında ise “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölümü veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir. Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur.” şeklinde belirtilmiştir.

Asıl işveren- alt işveren ilişkisinin bulunduğu çalışma ortamında, iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi amacıyla tarafların yükümlülükleri, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan düzenlemeler ile net bir şekilde belirlenmiştir. Tarafların aralarında yapmış olduğu sözleşmenin türüne ve özelliklerine ilişkin yükümlülük ve sorumluluk bilincine sahip olması halinde ancak işlerlik kazanabilir. Uygulamada, özellikle yapı sektöründe, alt işverenlik sözleşmesi ile eser sözleşmesi unsurlarında yanılığa düşüldüğünü görmekteyiz. Yargı kararları incelendiğinde; işi veren tarafın iddialarının çoğunlukla, sözleşme türünün alt işverenlik sözleşmesi olmadığı, aksine anahtar teslim/eser sözleşmesi olduğu dolayısıyla, olaydan sorumlu olunmadığı olgusunu ispata yönelik olduğu görülmektedir. Asıl işveren-alt işveren sözleşmeleri ile ilgili olarak uygulamada sıklıkla karşılaşılan bir diğer durum ise sözleşme vasıtasıyla iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine ilişkin yükümlülüklerin iş görme edimini üstlenen alt işverene, “alınması gerekli tüm iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alt işverene aittir” ifadesiyle yüklenmeye çalışılmasıdır. Hukuki dayanaktan yoksun bu sözleşme hükümleri mutlak butlan olarak değerlendirilebilir. Zira 4857 sayılı kanunun 2. Maddesi 6. fıkrası birlikte sorumluluk ilkesi gereği alt işverenlik sözleşmesinin bulunduğu durumlarda asıl işveren konumunda bulunan taraf, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması hususunda alt işverenle birlikte müteselsil sorumludur.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında alt işveren yükümlülüğüne ilişkin birçok düzenleme bulunmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na dayanılarak çıkartılmış olan

yönetmelikler özelinde bakıldığında ise “Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” sektörel bazda asıl işveren - alt işveren ilişkisinin değerlendirildiği ve bu ilişki kapsamında sorumluluklara değinilen yönetmelik olarak dikkat çekmektedir. Anılan yönetmelikte asıl işveren alt işveren ilişkisinin değerlendirilmesinin nedeni olarak, yapı sektörünün nitelik itibarıyla farklı uzmanlık ve teknoloji gerektiren çalışmaların aynı faaliyet alanında yapıldığı bir sektör olması gösterilebilir. Aynı çalışma ortamında farklı işlerin çakıştığı durumlarda iş organizasyonu ve koordinasyon iş sağlığı ve güvenliği açısından büyük önem arz etmektedir. Söz konusu yönetmelik ile hazırlanması zorunlu tutulan “Sağlık ve Güvenlik Planı” işyerinde farklı iş ilişkileri ile çalışma yapabilecek kişilerin/firmaların, iş sağlığı ve güvenliği yönetimine ilişkin kriterlerin projeye başlamadan önce belirlenmesini ön görmektedir. Farklı işverenlerin aynı çalışma ortamında var olması da, özellikle taraflardan biri iş alan konumundaysa, genellikle ekonomik gerekçeler ile ortak kullanım alanlarında alınması gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirler konusunda sorumsuzluk çatışmalarına neden olmakta ve çalışma alanında üstlenilmeyen hususlar nedeniyle ise ne yazık ki iş kazaları, meslek hastalıkları ve ramak kala olaylar meydana gelebilmektedir.

Alt işverenlik sözleşmeleri, eser sözleşmeleri ve hizmet sözleşmeleri ile kıyas edildiğinde, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında bu sözleşme türüne özgü düzenlemeler bulunması ve birlikte sorumluluk ilkesinin mevcudiyeti, sorumluluk kargaşası temelli iş kazalarına engel olunabilmesi açısından alt işverenlik sözleşmesini, işi alan konumundaki işverenin çalışanı için avantajlı konuma getirmektedir. Eser sözleşmelerinde ve kısmen hizmet sözleşmelerinde, muvazaalı durum olmadığı varsayıldığında işi alan kişi akdedilen sözleşmenin niteliği gereği işinin uzmanı olması sebebiyle, almış olduğu işi sorumlulukları ile birlikte tüm gereklilikleri yerine getirmek üzere üstlenen kişidir.

### 2.3. Eser sözleşmesi

Eser sözleşmesi, işin yapılmasını talep eden kişi ile yüklenici arasında yapılan bir anlaşmaya dayanılarak, önceden belirlenen bedel karşılığında, işi veren kişinin denetim ve gözetimi olmadan diğer bir deyişle yönetim olarak bağımsız bir çalışmayla; bir işin yerine getirilmesi şeklinde tanımlanabilir.

Belirtildiği üzere burada ki en temel husus üstlenilen işin yerine getirilmesinde ki bağımsız çalışma, iş sahibinin denetim ve gözetimi altında olmaksızın gerçekleştirilen çalışmadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 393. maddesinde hizmet sözleşmesi “işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme” olarak tanımlanmıştır. Kanunda yer alan tanımda ki bağımlı ifadesine dikkat çekmek gerekir. İş sözleşmesi ile eser sözleşmesi arasında ki ayrımın temeli de bağımlılık kıstasına dayanır. Bağımlılık unsuru ihtiva etmeyen bir iş görme sözleşmesi, iş hukuku anlamında iş sözleşmesi olarak nitelendirilemez. (Reisoğlu, 1968, s. 38) Bağımlılığı sorgularken, kıstas olarak gözetilmesi gereken iş sahibinin emir ve talimat yetkisinin bulunup bulunmadığı hususudur. Ancak bu yetkinin iki sözleşme türünde de kullanıldığı durumlar mevcuttur. Ayrım yapabilmek için söz konusu yetkinin hangi aşamada kullanıldığı önem arz etmektedir. Konusu iş görme olan eser sözleşmelerinde işverenin verdiği emir ve talimatlar genellikle edim sonucuna yöneliktir. Taraflar sözleşmenin yapılmasından sonra bağımsız bir ilişki içindedirler ve önemli olan işin bitirilmesidir. Bu süreç içinde çalışan kişiler, çalışma şekli ve sürelerini iş sahibinden bağımsız olarak kendileri belirlemektedir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Esas: 2016/9-1414 Karar: 2016/1072 Tarih: 16.11.2016 ) (sekeris.org, 2020).

Ücretin ödeniş biçimi de işçi ile bağımsız çalışanı birbirinden ayırmada kullanılan ölçütlerden biridir. İş sözleşmelerinde ücret parça başı, yevmiye vb. usullerde ödenir. Eser sözleşmesine dayanan ilişkilerde genellikle, belirli bir edim sonucunun gerçekleştirilmesine bağlı olarak, yapılan iş karşılığında toplu bir para alınmaktadır (Kara, 2015, s. 114). Çalışma süresince yüklenici olarak nitelendirilen kişi iş sahibine gerek zaman gerekse ücret açısından bağımlı olmamaktadır.

Günlük yaşam içerisinde, bir iş, bağımlılık unsuru ihtiva etmeden, tamamlanması için sözleşme ile bir diğer tarafa verildiğinde, iş sahibi tarafta; işi alan (yüklenici) tarafın konusunda uzman olduğu varsayımı bulunduğu yadsınamaz bir gerçektir. Yargıtay'a göre de, “Eser sözleşmelerinde yüklenici, yaptığı işin uzmanı olup, eser denilen sonucun gerçekleşmesini taahhüt eder. İş sahibinden talimat almaz, ona karşı bağımsızdır” Y. 15. HD., E. 2006/7446, K. 2007/5841, T. 1.10.2007 (Yargıtay Karar

Arama, 2020). Dolayısıyla, sözleşmenin amacı değerlendirildiğinde; eser sözleşmesi ile işi alıp, iş gören konumunda bulunan kişinin, yaptığı işin uzmanı olması sebebiyle iş görme amacına yönelik çalışmasından doğan sorumlulukları yüklendiği ve tüm gereklilikleri yerine getireceği kabul edilir.

Genellikle iş kazası soruşturmaları esnasında karşılaşıldığı üzere piyasada birçok işin sözlü ya da aalelade yazılı sözleşmeler ile yapıldığı görülmektedir, bu bakımdan yürütülmekte olan soruşturmanın seyri ve sonucu bakımından tereddüt hasıl olmakta ve uygulamada hatalara sebebiyet verilmektedir (Çayıroğlu, 2015). Taraflar yaptıkları sözleşmelerin unsurlarını bilmemekte bunun sonucu olarak da yaptıkları sözleşmenin niteliğine hakim olmamaları dolayısıyla, sorumluluklarını üstlenmemektedirler. Ya da farklı bir bakış açısı ile, yeterli bilgi, deneyim ve iş güvenliği kültürüne sahip olmayan taraflarca, belirsizlik olarak görünen bu durum fırsat bilinerek ekonomik gerekçeler ile yükümlülüklerini yerine getirmekten kaçınabilmektedir. Meydana gelen iş kazaları incelendiğinde, taraflarca en çok eser sözleşmeleri ve alt işverenlik sözleşmelerinde birtakım belirsizliklerin olduğu görülmektedir. Bu sözleşmelerden eser sözleşmesinde, sorumluluk, işinin uzmanı kabul edilen yüklenicide iken alt işverenlik sözleşmelerinde ise asıl işveren ile alt işveren arasında müteselsil sorumluluk bulunmaktadır. Bu iki sözleşme tipi arasındaki ayrıma vakıf olunması, sorumluluk özelinde taraflar arası kimlik karmaşası temelinde gerçekleşen iş kazalarının önüne geçilmesi açısından önem taşımaktadır.

#### 2.4. Rödovans sözleşmesi

Rödovans sözleşmeleri, mülkiyeti devlete ait olan madenlerin arama ve işletme hakkının, gerçek ve ya tüzel kişilerce alınıp bu hakkın üçüncü kişilere devredilmesi olanağı tanıyan, hukuki mahiyeti açısından tam iki tarafa borç yükleyen, rızai ve atipik sözleşmelerdir (Uyumaz ve Güngör, 2015, s. 160). Maden Kanunu ve Maden Kanunu Uygulama Yönetmeliği'nde ismen geçmesine rağmen ayrıntılı şekilde düzenlenmemiş olması sebebiyle sözleşme serbestisi çerçevesinde yaratılmış atipik/isimsiz sözleşmeler sınıfındadır.

Tanım itibarıyla değerlendirildiğinde; rödovans sözleşmeleri iş görme amacı güden sözleşme tipinden çok hasılat kirası sözleşmesine benzetilmektedir. Yargıtay rödovans sözleşmesinin Türk Borçlar Kanunu'nun 270. maddesinde düzenlenmiş olan ürün kirasının özelliklerine sahip olduğunu belirterek rödovans sözleşmesine ürün kirasına ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiği yönünde içtihat geliştirmiştir (Uyumaz ve Güngör, 2015, s. 164). Yargıtay 10. H.D 18/10/2010 gün 2009/6050 Esas 2010/13806 Karar sayılı ilamında, rödovans “maden ruhsat alanlarının hukuki hak ve sorumlulukları kendisinde kalmak koşuluyla hak sahibi tarafından sözleşmeyle özel veya tüzel kişiye bir süre tahsis edilmesi durumunda maden ocağının işletmesini üstlenen özel ve tüzel kişinin esas ruhsat sahibine ürettiği her bir ton maden için ödemeyi taahhüt ettiği meblağ” olarak tanımlanmaktadır. Bazı durumlarda ise doğrudan iş görme amacı güden bir sözleşme tipi olan alt işverenlik sözleşmesine benzetilmektedir. Ancak; rödovans sözleşmesinde alt işverenlik sözleşmesinde olduğu gibi asıl işveren-alt işveren olmak üzere iki ayrı işveren bulunmamakta, asıl işveren işverenlik sıfatını koruyarak asıl işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde iş alan başka bir işverenle (alt işverenle) alt işverenlik sözleşmesi düzenlenmemektedir. Başka bir anlatımla maden yasasına uygun şekilde düzenlenen rödovans sözleşmeleri alt işverenlik sözleşmelerinin unsurlarını taşımamaktadır (Çankaya, 2014, s. 15).

Rödovans sözleşmesi örnekleri incelendiğinde, rödovans miktarına ilişkin ilgili maddelerde miktar olarak çıkartılan maden üzerinden yüzde belirtilmekte ve “rödovans talimatlarının aylık olarak ocak sahasında yapılacağı” belirtilmektedir. Buradan rödovans verenin ocak şartlarını gözeterek rödovans-meblağ üzerinde bir talimat yetkisi bulunduğu değerlendirilebilir. Bu durumda da maden ruhsat sahası rödovans talimatını veren ruhsat sahibi tarafından, belirlenen meblağ üzerinden iş görme amacı ile rödovansçıya devredilmiş olmaktadır. Talimat yetkisi bulunan taraf, işe doğrudan üretim miktarı ile müdahil olmaktadır. Bu durumda rödovansçı üzerinde üretim baskısı hususu ortaya çıkabilmektedir.

Ülkemizde meydana gelen iki elim maden kazası (Manisa/Soma, 13 Mayıs 2014 ve Karaman/Ermenek, 28 Ekim 2014) sonrasında rödovans sözleşmesiyle ilgili yeni hükümlerin gerekliliği ortaya çıkmıştır. 18/02/2015 tarihinde yürürlüğe giren, 6592 sayılı Maden Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapan Kanununun 22.maddesinde yer alan “Kamu kurum ve kuruluşları ile

iştirakleri hariç olmak üzere yer altı kömür işletmelerinde maden ruhsat sahipleri, ruhsat sahalarının bir kısmında veya tamamında üçüncü kişiler ile üretim faaliyetlerine yönelik rüdvans sözleşmeleri yapamaz. Aksi takdirde rüdvans sözleşmesi ile yapılan madencilik faaliyetleri durdurulur.” Hükmü, 3213 sayılı Maden Kanunu’nun Ek 7.maddesine eklenmiştir. Kamu kurum ve kuruluşları ile iştirakleri dışarıda bırakılmak suretiyle yer altı kömür işletmelerinde maden ruhsat sahiplerinin rüdvans sözleşmesi yapması yasaklanmış, üretim hakkının üçüncü kişilere devredilmesinin önüne geçilmesi sağlanmıştır.

#### 2.5. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında kalan ev hizmetleri sözleşmesi

4857 sayılı İş Kanunu 4. Maddesi ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2. Maddesi ile “ev hizmetleri” söz konusu kanunların kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu durumda ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin, öncelikli olarak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması hususunda sorumluluğun nasıl ve hangi kıstaslara göre belirlendiği, işveren ve iş alan arasındaki ilişkiyi düzenleyen unsurların neler olduğu sorularının yanıtlanması gerekmektedir.

Bilindiği üzere; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmeleri bölümü 393. Maddesinde hizmet sözleşmeleri; “Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir.” şeklinde ifade edilmektedir. Genel bir kanun olan Türk Borçlar Kanunu’nda işçi ve işveren arasında kurulmuş olan ilişki, hizmet sözleşmesi adı ile en genel şekliyle kendisine yer bulmuştur.

Bilindiği üzere, hükümleri herkese ve her olaya uygulanabilir nitelikte olan kanunlara genel kanun, belli kişilere ve belli olaylara uygulanabilen kanunlara ise özel kanun denilmektedir. 4857 ve 6331 sayılı kanunlar bu anlamda Türk Borçlar Kanunu’na kıyasla iş hukukuna özel düzenlemeler içermesi sebebiyle özel kanunlardır. Genel kanun, özel kanunda hüküm bulunmayan hallerde uygulama alanı bulur. Bu bağlamda “ev hizmetleri sözleşmesi”nin hangi kanun hükümlerine göre değerlendirmeye alınacağı sorusunun cevabı, genel kanun olan Türk Borçlar Kanunu’dur.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 417. Maddesinde yer alan “...İşveren, işyerinde 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 yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.” Hükmü ile söz konusu ilişkide sorumluluk kargaşasının önüne geçmiş, işveren konumunda olan kişinin tedbirleri alması hususunda yükümlülüğünü belirlemiştir.

Mevzu bahis duruma ilişkin bir başka düzenleme ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun “Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı ve konut kapıcılığı” başlıklı bölümü Ek Madde 9 da yer almaktadır. Söz konusu madde de “Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar ile konut kapıcılığı işyerlerinde çalıştırılan sigortalılar hakkında Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır. ...Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için ise, çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştırılanlarca 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının %2’si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir...” belirtildiği üzere; sigortalılık hususunda da işverenlerin yükümlülükleri bulunmaktadır.

### 3. İş kazası neticesinde ortaya çıkan maddi tazminata ilişkin esaslar

İş kazası neticesinde; maluliyet yaşanması durumunda kazazede tarafından iş göremezlik tazminatı, ölüm halinde ise destekten yoksun kalma tazminatı yakınlarınca talep edilebilmektedir.

İş kazası neticesinde ortaya çıkan maddi tazminata ilişkin hesaplamalara, “Önlemek, Ödemekten Daha Ucuz ve İnsancıldır.” yaklaşımını da vurgulanmak amacıyla; iş görme amacı güden sözleşme türlerine göre değişen sorumluluklar çerçevesinde yer verilmiş olup hesaplamaya ilişkin önemli genel esaslar aşağıda açıklanmıştır. Bu bağlamda dünyada bazı kurumlar tarafından, meydana gelebilecek kaza durumunda işverenlerin ödemek zorunda kalabilecekleri tazminatın boyutlarına dikkat çekmek üzere hesaplama araçları paylaşıldığı da bilinmektedir.

### 3.1. Destekten yoksun kalma tazminatı

Destekten yoksunluk tazminatı, 6098 sayılı TBK'nın “ölüm” kenar başlıklı 53/1-3'te “Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar” olarak tanımlanmıştır. Destekten yoksun kalma tazminatı, eylemin karşılığı olan bir ceza olmayıp, ölüm sonucu ölenin yardımından yoksun kalan kimsenin, yoksunluk nedeni ile muhtaç duruma düşmesini önlemek ve yaşamının, desteğin ölümünden önceki düzeyde tutulması amacıyla yönelik sosyal karakterde kendine özgü bir tazminattır (Yargıtay İBBGK 06.03.1978 tarih, 1978/ 1 E. ve 1978/3 K.).

Tazminat miktarı belirlenirken işçinin geliri, yani giydirilmiş ücretin neti, sosyal sigorta mevzuatı hükümlerine göre saptanan maluliyet oranı, işverenin kusuru, işçinin müterafik kusuru, sürekli maluliyet halinde, yargı kararlarında 60 yaş olarak kabul edilen bakiye faal ömür süresi ile bakiye muhtemel ömür süresi, Sosyal Sigorta tarafından sağlanan gelirler gibi kriterler dikkate alınır (Cengiz, 2017, s. 43).

Destekten yoksun kalma tazminatında; yerleşik içtihatlarca, anne ve babanın çocuklara destekliği, çocuklar öğrenci veya engelli değil iseler, erkeklerde 18 yaşa kızlarda ise 22 yaşa kadardır. Yüksek öğrenim yapacak iseler 25 yaşına kadardır (17. HD. 26.12.2017 tarih 2017/4642 E. ve 2017/121118 K.).

Yaşı tespit edilen kazazedenin muhtemel bakiye ömür hesabı için yaşam tablolarından yararlanılmakta olup, ülkemizde genellikle iki yaşam tablosu kullanılmaktadır. Bunlardan biri PMF (Population Masculine et Feminine) yaşam tablosu, bir diğeri ise TRH (Türkiye Hayat Tabloları) yaşam tablolarıdır.

Bu tablolar istatistik verilerden yararlanılmak suretiyle hazırlanmıştır. Bu bağlamda ülkemizde genel olarak 1931 yılında Fransa'da hazırlanmış olan PMF (Population Masculine et Feminine) yaşam tablosundan yararlanır (Tacın, 2016, s. 38). Hesaplamalarda; Yargıtay içtihatları uyarınca iş kazaları ve haksız fiilden kaynaklı bedensel zararlarda bu yaşam tablosu kullanıldığı görülmektedir (Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2019/2038 E. , 2019/7130 K.).

TRH yaşam tabloları ise Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Aktüerya Bilimleri Bölümü'nün yöneticiliğinde, BNB Danışmanlık Şirketi, Marmara Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi uzmanları ile "Türkiye Hayat ve Hayat Annüite Tablolarının Oluşturulması" projesiyle: oluşturulmuştur (Hacettepe Üniversitesi - Aktüerya Bilimleri Bölümü, 2020).

2015 Haziran ayında Hazine Müsteşarlığı'nın yayınlaması ile yürürlüğe giren Yeni Trafik Sigortası Genel Şartnamesi ekinde yer alan destek tazminatının belirlenmesinde esas alınacak yaşam tablosu olarak TRH 2010 belirtilmiştir (Tacın, 2016, s. 40).

Bakiye ömür ile paralel olarak, kazanç dönemleri de aktif dönem ve pasif dönem kazancı olarak ikiye ayrılmaktadır.

Bu ayırım insan yaşamının doğasından kaynaklanmaktadır. Kazanç tespiti yapılırken kişinin çalışması esas alınmaktadır. Bu manada kişi doğduğu günden itibaren çalışmaya başlamamaktadır. Çünkü insanın çalışması için belirli bir fiziki güce kavuşması gerekir. Doğal olarak bu da ilerleyen yaşlarda olmaktadır. Aynı şekilde insan belirli bir yaştan sonra çalışmak için gerekli olan fizik gücünü kısmen kaybetmekte veya kaybettiği varsayılmaktadır. Çalışmaya başladığı dönem ile bu döneme kadar olan süre aktif dönem iken, fizik gücünü kısmen kaybettiği veya kaybettiği varsayılan zamandan bakiye ömrünün sonuna kadar geçecek dönem ise pasif dönemdir (Cebe, 2020, s. 315).

Desteğin kazancı, kaza tarihi ile hesaplamanın yapıldığı tarihi arasındaki dönem olarak “somut aktif dönem” (işlemiş dönem), rapor tarihi ile aktif çalışma yaşının sonu arasındaki dönem, “soyut



aktif dönem” (işleyecek dönem) ve aktif çalışma yaşından sonraki emeklilik dönemi ise soyut pasif dönem olmak üzere; üç döneme ayrılarak hesaplanmaktadır (Cebe, 2020, s. 448).

Hesaplama için destek paylarının da bilinmesi gerekmektedir. Yargıtay 17. Hukuk Dairesi 2017/4770 E., 2019/11496 K. sayılı ilamında “Dairemizce kabul görmüş pay esasına göre; desteğin vefat tarihinde evli ve 3 çocuğunun olduğu dikkate alınarak, eş, çocuklar ile ana babanın pay alacağı durumlarda desteğe 2 pay, eşe 2 pay, çocukların her birine 1’er pay, ana ve babaya 1’er pay ayrılarak böylece gelirin tamamının dağıtılacağı esası benimsenmiştir. Ana ve babadan birinin destekten çıkması ile payı diğerine aktarılacak, ana ve baba ile çocukların tamamının destekten çıkması durumunda ise desteğe 2 pay, eşe 2 pay esasına göre %50 pay desteğe, %50 pay eşe verilerek varsayımsal olarak gelir paylaşılarak tazminatın bu ilkelere göre hesaplanması kabul edilmiştir.” denilmektedir.

Bekar iken vefat durumu ise Yargıtay 17. Hukuk Dairesi 2017/4860 E., 2019/10698 K. ilamında yer almakta olup, “Dairemiz uygulamalarına göre; desteğin evleninceye kadar gelirinin yarısını kendi ihtiyaçları yarısını da anne ve babası için ayıracağı varsayılarak bu dönemde desteğe iki anne ve babaya birer pay vermek suretiyle desteğin tüm gelirin oranlandığında evlenmeden önceki dönemde anne ve babanın her birine %25 pay verilmesi gerektiği, desteğin ileride evlenmesi ile birlikte desteğe iki, eşe iki, anne ve babaya birer pay verilerek, yine desteğin tüm gelirin oranlanarak anne ve babaya %16’şar pay ayrılması, desteğin bir çocuğunun olması durumunda iki pay desteğe, iki pay eşe, bir pay çocuğa ve birer pay anne ve babaya ayrılmak suretiyle desteğin tüm gelirin oranlandığında anne ve baba için %14’er pay verilmesi daha sonra ikinci çocuğun doğacağı varsayılarak bu kez desteğe iki, eşe iki, çocukların her birine birer ve anne ve babaya birer pay verilerek desteğin tüm gelirin oranlanarak anne ve babaya %12,5’er pay verilmesinin uygun olacağı belirlenmiş olup destek tazminatlarının varsayımsal hesabının yapılması gerekmektedir.” şeklindedir.

Sözleşmesel ayırım değerlendirildiğinde ise; meydana gelen iş kazalarında sözleşmeye aykırı davrandığına hükmedilen taraflar, takdir edilen aykırılık oranlarına göre yüzdesel olarak belirlenen miktarlarda sorumlu tutularak tazminat ödeme yükümlülüğü altına girmektedir. Örneğin asıl işveren - alt işveren ilişkisinin var olduğu bir sözleşmede, alt işveren çalışanın kazaya uğraması halinde, müteselsil sorumluluk elbette tartışmasız olmakla birlikte, somut olayda sözleşmeye aykırı davranan tarafların aykırılık oranları miktarında sorumlu tutulmaları gerekmektedir. Müteselsil sorumluluk, hükmedilen tazminat miktarının asıl işverenden de alt işverenden de talep edilebilmesidir. Sözleşmeye aykırılık oranlarına bağlı olarak belirlenen oran doğrultusunda kendi aralarında rücu ilişkisi doğabilir. Rücu ilişkisi başka bir deyişle iç ilişki; “Zarar verenlerden birinin veya birkaçının tazminat edimini ifa ettikten sonra, zarar verenler arasında geçerli olan ve tazminat edimini yerine getiren zarar verenin, diğer zarar verenlere karşı olan haklarını düzenleyen ve temelde kanundan doğan bir borç ilişkisidir” (Yağcıoğlu, 2014, s. 246).

### 3.2. İş göremezlik tazminatı

Eğer kişi kalıcı bedensel zarara uğramışsa buna “sürekli işgöremezlik”, sakat kalmamış olup da geçici olarak bir süre çalışamamış veya belli bir süre tedavi görmüş ve iyileşme süreci geçirmişse buna “geçici işgöremezlik” denilmekte, bunun süresine göre tazminat istenebilmektedir. Bedensel zarara uğrayan kişinin tedavi masrafları ile iyileşme sürecinde harcamak zorunda kaldığı her türlü giderler ayrı bir zarar türü olarak dava edilebilmektedir (Çelik, Türk Hukukunda Ölüm ve Bedensel Zararlar Nedeniyle Maddi Tazminat Hesabı - Tazminat Hukuku).

Beden tamlığının ihlali halinde zarar ve tazminat hesabı hesaplanmasında dikkate alınması gereken önemli kriterler; kazazedenin doğum tarihi, olay tarihi, geliri ve hesaplanmanın dönemleridir. Bu kriterler destekten yoksunluk başlığı altında açıklanmıştır.

Kişinin vücut tamlığının ihlali sonucu yaralanması halinde talep edebileceği zararlar; 6098 sayılı TBK nın 54. Maddesinde Bedesel Zarar başlığı altında düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre;

1. Tedavi giderleri
2. Kazanç kaybı

3. Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar

4. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar

Kazaya uğrayan kişinin talep edebileceği zararlardır.

### 3.2.1. Tedavi giderleri

Tedavi amaçlı veya zararın etkisinin azaltma amaçlı masraflar genel olarak; tedavi kurumlarına doğrudan yapılan ödemeler, ilaç giderleri, tedavi sonrası ödenen fizik tedavi giderleri ile tedavi yerlerine gidip gelmek için yapılan yol giderleri ile, refakatçi, protez ve yol giderlerinden oluşmaktadır (Cebe, 2020, s. 152).

### 3.2.2. Kazanç kaybı tazminatı

Bedensel zararlar konusunda da uzun yıllar önce terk edilmiş “kazanç kaybı” anlayışının yerini “güç kaybı” kavramı ve ölçütünün aldığı farkına varılmalıdır. Bugün ve uzun yıllardan beri yerleşen ve benimsenen görüş, kişiler hangi yaşta olurlarsa olsunlar, bir iş ve kazançları olmasa bile, eğer haksız ve hukuka aykırı bir olay sonucu bedensel zarara uğramışlarsa “güç kaybı tazminatı” isteme hakları bulunduğu yönündedir. Çalışan kişilerin kazançlarında bir azalma olmasa bile, aynı işi yaparlarken sakatlıkları oranında zorlanacak olmaları “güç kaybı tazminatı” isteğinin haklı nedeni kabul olunmuştur. (Çelik, 2016, s. 782).

Söz konusu tazminatı “güç kaybı tazminatı” olarak nitelendirmek, aslında bu tazminatın sadece fiili olarak belirli bir işte çalışıp bu iş karşılığında kazanç elde eden insanlara özgü olmadığı açısından değerlendirildiğinde de daha uygun olmaktadır.

Hukukumuzda, Sayın Oğuzman ve Sayın Öz, ev kadınının, kocasını hizmetçi tutmaktan kurtarmak suretiyle aile bütçesine katkıda bulunduğunu, ev kadınının vücut bütünlüğü ihlâl edildiğinde bu katkıdan mahrum kalacağını ve bunun da bir kazanç mahrumiyeti sayılacağını söylemektedir (Karakas, 2006, s. 151). Bu örnek kaza sebebiyle varlıklarında meydana gelecek azalmayı açıklamaktadır.

### 3.2.3. Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan tazminat

Çalışma gücü, zarar görenin beden ve fikir gücünün gelir getirici şekilde kullanılması, olarak ifade edilmektedir. Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan tazminat konusunda asıl önemli husus kazanç kaybı veya azalması olmayıp, kazanma gücünün kaybı veya azalmasıdır. (Eren, 2009, s. 713). Çalışma gücünün kaybını mevcut kazançtaki kayıp olarak değerlendirmemek gerekir. “Çalışma” kişinin kül halindeki yaşamsal faaliyetleridir. Ve bu tazminat bir anlamda yaşam hakkına ve ya yaşam enerjisine karşılık gelen bir tazminattır (Cebe, 2020, s. 169).

### 3.2.4. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan tazminat

Ekonomik geleceğin sarsılması nedeniyle ortaya çıkan zararlar müstakbel, bir diğer deyişle gelecekte sonuç doğuracak zararlardır ve bu zararlar çalışma gücünde bir azalma olmasa dahi meydana gelmektedir. (Oğuzman & ÖZ, 2009, s. 562). Örneğin, zarar görenin genç bir kız olması halinde bu kişinin evlenme şansını kaybetmesi veya beden şeklinin önemli derece değişmesi, sakat kalması, sinir, akıl veya hafıza zayıflığına uğraması gibi hallerde de zarar görenin ekonomik geleceğinin sarsıldığından bahsedilir (Şahin, 2011, s. 142).

İş göremezlik tazminatının hesaplanmasında; en önemli unsurlardan biri, hesaplama dönemlerine göre (aktif dönem/pasif dönem) belirlenen tutarın nihayetinde kazaya uğrayan kişinin sürekli iş göremezlik oranı ile çarpılmasıdır. Hesaplanan tutar, tazminat ödemeye hükmedilen tarafın kusur oranının tam kabul edilmesi durumunda belirlenen tazminat miktarıdır. Yüksek Özel Daire'nin (Yargıtay) son yıllarda ilke niteliğindeki görüşüne göre, işçinin, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meydana gelen zararı nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğu yasa ve içtihatlarla belirlenmiş farklı durumlar dışında ilke olarak hizmet (iş) sözleşmesinden doğan işçiyi gözetme borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur (Akin, 2013, s. 45).

Farklı iş görme amacı güden sözleşme türlerinde iş ilişkisinin de farklılaşabilmesi değerlendirildiğinde, işi veren kişinin sözleşmeden kaynaklı sorumluluğu bulunmaması durumunda tazminata mahkum edilmesi beklenemez. Bir inşaatın çatı onarımını yapan çatı ustasının uğramış olduğu bir kazada işi alan ve işi veren taraflar arasında eser sözleşmesi (anahtar teslim) bulunması ile alt işverenlik ilişkisi bulunması durumunda sorumluluk alanları nezdinde kusur oranlarının değişmesi sebebiyle tazminata ilişkin hesaplamalar aynı doğrultuda değişmektedir. Bunlara ek olarak, tazminat ödemeye hükmedilen tarafın tam kusurlu olmadığı durumlarda da elbetteki ödeyeceği tazminat takdir edilen kusuru oranında hesaplanacaktır.

#### 4. Sonuç

İşyerlerinde yürütülebilecek iyi bir iş sağlığı ve güvenliği yönetimi ile iş kazaları engellenebilecektir. Daha önemsiz olarak nitelendirilen kazalar ve ramak kala olaylar büyük iş kazalarının habercisidir. Bu durumda kayıt, analiz ve raporlar faaliyetleri, kazaların altında yatan asıl nedenlerin belirlenmesi açısından çok önemli bir yer tutmaktadır. Kök neden analizi yapılmadan yüzeysel sebepler üzerinden iş kazası olguları araştırıldığında, kazalar ile illiyet bağı kurulabilecek sebepler muhakkak ki ortaya konulabilmektedir. Ancak görünürdeki durumların meydana gelmesine zemin oluşturan asıl etken ise, işyerinde yeterli seviyede iş sağlığı ve güvenliği yönetimi yapılamaması sebebiyle ilgililerce mevzuat hükümleri ile teknik gerekliliklere uyulmamasıdır.

Çalışma hayatındaki değişimler ile reaktif yaklaşımın yerini proaktif yaklaşımın aldığı görülmektedir. Şöyle ki, uluslararası düzeyde standardize edilmiş olan iş sağlığı ve güvenliği yönetimi, işyerinde kaza meydana geldikten sonra tedbir almayı değil, o kazaya sebebiyet verebilecek güvensiz çalışma koşullarından ve güvensiz hareketlerden kaynaklanabilecek tehlikeleri ortadan kaldırmak yahut kabul edilebilir bir seviye indirmeyi hedeflemektedir. Güvenli çalışma ortamını tesis edecek taraflar öncelikli olarak yetki ve sorumluluklarının bilincinde olmalıdır. Sözleşmesel ayrımlar ortaya konulmak suretiyle taraflar arası sorumluluk karmaşası üzerinde durulmuş, özellikle inşaat ve maden sektörlerinde karşımıza çıkan asıl işveren – alt işveren – yüklenici – rödovansçı olarak nitelendirilen taraflarca, yapılan sözleşmelerin niteliklerinin bilinmemesi durumunun, sorumluluk üstlenilmemesi sonucunu doğurduğu ve bu durumun ise iş kazasının oluşmasında önemli bir yer tuttuğu değerlendirilmiştir.

Netice itibarıyla; sözleşmelere ilişkin özel nitelikler incelendikten sonra; iş kazası ile illiyet kurulması noktasında, eser sözleşmeleri ile alt işverenlik sözleşmelerinin ayrımının iyi yapılmaması, muadil olarak görülmesi sebebiyle, kazanın kök nedeni olabileceği değerlendirilmiştir. İş kazası ile ilişkilendirilebilecek iki sözleşme türü arasında 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen "...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..." ifadesinde yer alan; işin teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi sebebiyle alt işverene devredilmesi hususu ile eser sözleşmelerinin temel mantığındaki uzman kişi tarafından yapılması hususu benzerlik bakımından dikkat çekmekte ve ayırım yapılması hususunda düşündürmekte ise de asıl işverenin devredilen işte kendi adına koordinasyon ve denetimle görevlendirdiği çalışan/çalışanlarının bulunmasının bağımlılık unsurunu yerine getirmesi ve eser sözleşmelerinin işin bir parçasının devrolunması şeklinde kurulmayıp tamamı ile yükleniciye bırakılması hususları ayırım yapılması noktasında göz önünde bulundurulması gerekli hususlardır. Sözleşmelerin kurulum aşamasında sözleşmelere özgü niteliklere dikkat edilmesi halinde, sözleşme türlerinin netlik kazanacağı bu sebeple de sorumluluk karmaşasına meydan verilmeyeceği sonucu değerlendirilmektedir.

Ekonomik kaygılar nedeniyle; mevzuat hükümlerini, uzman önerilerini ve edinilen kötü tecrübeleri gözardı ederek tedbir almayıp, tehlikeli çalışma ortamını iyileştirmeyen işverenlerin, yaşanabilecek iş kazalarında sorumlulukları oranında hangi miktarlarda tazminat ödenmesi durumu ile karşı karşıya kalabilecekleri konusunda bilgi sahibi olmaları, iş sağlığı ve güvenliği konusuna daha rasyonel bir yaklaşım sergilemelerini sağlayacaktır. "Önlemek Ödemekten Daha Ucuz ve İnsancıldır" yaklaşımında vurgulandığı üzere, kaza olmadan önce önlem almak aile birliğinin ve aile gelirinin sağlanması ile sosyal refah seviyesini yükseltecek, aynı zamanda iş gücü kaybının önüne geçerek

işletmelerde insana yaraşır çalışma şartlarını sağlayacak, hem de ekonomik anlamda tazminat ödemek yerine; çalışana, işletmeye yatırıma olanak tanıyacaktır.

### Kaynakça

- Akın, L. (2013). İş kazasından doğan tazminat davalarında işveren kusurunun belirlenmesinde ölçüt. *Çimento İşveren Dergisi*, 27(6), 36-48.
- Cebe, M. S. (2020). *Destekten yoksunluk ve iş göremezlik tazminatı ile aktüeryal hesaplar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Cengiz, İ. (2017). İşverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğu. *3rd Internatioal Congress on Political, Economic ans Social Studies (ICPESS) - 09-11 Nov. 2017* (s. 35-50) içinde.
- Çankaya, O. G. (2014). Rödovans alt işverenlik sözleşmesi midir? *Kamu İş - İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 13(3), 1-21.
- Çayıroğlu, T. (2015). Eser sözleşmesi ve altişveren sözleşmesi kapsamında iş sağlığı ve sosyal güvenlik mevzuatı'nda sorumluluk hali. *Samsun Ticaret ve Sanayi Odası Açılım Dergisi*, 7(41), 40-41.
- Çelik, Ç. A. (2009). Eser sözleşmesi (yapım, bakım, onarım ve yükümlenim sözleşmeleri) Erişim adresi: <https://www.tazminathukuku.com/arastirma-yazilari/eser-sozlesmesi-yapim-bakim-onarim-ve-yukumlenim-sozlesmeleri.htm>.
- Çelik, Ç. A. (2016). Can zararlarının tazminata dönüştürülmesinde sorunlar ve yöntem arayışları. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22(3), 765 - 802.
- Çelik, Ç. A. (n.d.). *Türk hukukunda ölüm ve bedensel zararlar nedeniyle maddi tazminat hesabı*. Erişim adresi: [https://www.tazminathukuku.com/dosyalar/392\\_tazminat-hesaplari.pdf](https://www.tazminathukuku.com/dosyalar/392_tazminat-hesaplari.pdf).
- Eren, F. (2009). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (11.Baskı.). İstanbul:Beta Yayınları.
- Hacettepe Üniversitesi - Aktüerya Bilimleri Bölümü.(Erişim Tarihi) Erişim adresi: <http://www.aktuerya.hacettepe.edu.tr/TurkiyeHayatTablolari.php>.
- Kara, D. (2015). *İş sözleşmesi ve benzer sözleşmelerden ayrılması*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakaş, F. T. (2006). Bedensel bütünlüğü ihlal edilen ev kadının çalışma gücünün kaybı nedeniyle tazmin talebi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 55(2), 143-156.
- Korkusuz, M. H. (2014). Asıl işveren ile alt işverenin müteselsil sorumluluğu. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, LXXII(2), 209-232.
- Oğuzman, K. ve Öz, T. (2009). *Borçlar hukuku genel hükümler*. (7. Baskı). İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Reisoğlu, S. (1968). *Hizmet akdi*. Ankara: Nadir Kitap.
- Sekeris.org. (Erişim Tarihi)Erişim adresi: [https://www.sekeris.org.tr/dergi/multimedia/dergi/78\\_yargi\\_kararlari.pdf](https://www.sekeris.org.tr/dergi/multimedia/dergi/78_yargi_kararlari.pdf).
- Şahin, A. (2011). Vücut bütünlüğünün ihlalden doğan zarar ve tazmini. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(2), 124-165.
- Tacın, M. H. (2016, Ağustos). *Türk hukukunda destekten yoksun kalma tazminatı ve davaları*. (Yayınlanmış Doktora Tezi) Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Taşkın, D. A. (2016). Alt işverenlik sözleşmesi ile eser sözleşmesi arasındaki ayırım. *İzmir Barosu Dergisi* 81(1), 13-74.
- Uyumaz, A. ve Güngör, F. (2015). Rödovans sözleşmesi. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 14(4), 145-185.
- Yağcıoğlu, A. H. (2014). *Haksız fiil sebebiyle aynı zarardan birden fazla kimsenin müteselsil sorumluluğu*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Yargıtay Karar Arama(erişim tarihi)*. Erişim adresi :<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>.