

İş Kazasından Kaynaklanan Tazminat Davalarında Geçici Ödeme*

Advance Payment in Lawsuits Arising from Occupational Accidents

Dr. Öğr. Üyesi Yasemin TAŞDEMİR**

Av. Ali TUTAR***

Öz

11.01.2011 yürürlük tarihli 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 76. maddesinde hukuk sistemimizde yeni ve özgün bir düzenleme yapılmıştır. İş kazasından kaynaklanan tazminat davalarında uygulama imkânı olan oldukça mümkün olan geçici ödemeye, Kanun'un yürürlük tarihinden uzun zaman geçmiş olmasına rağmen uygulamada pek karşılaşılmamaktadır.

Çalışmamızda öncelikle iş kazası kavramı ve unsurları, sonrasında geçici ödeme kavramı, hukuki niteliği ve koşulları açıklanmıştır. Çalışmamızın son bölümünde ise iş kazasından kaynaklanan tazminat davalarında geçici ödeme uygulamasına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Sonuç kısmında ise iş kazasının ülkemizde son yıllarda özellikle artış gösteren bir sorun olduğu ve geçici ödeme uygulamasının mağduriyeti gidermekte yardımcı olabilecek araçlardan biri olduğu açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler

İş Kazası, Maddi Tazminat, Manevi Tazminat, Geçici Ödeme, Geçici Hukuki Koruma.

Abstract

A new and unique regulation has been made in Turkish Law with the 76th article of the Turkish Code of Obligations (TCO) No. 6098 dated 11.01.2011. Advance payment, which is quite possible to apply in compensation cases due to occupational accidents, is not encountered in many cases, even though the TCO has been in force for a long time.

In the study, firstly the concept of occupational accident and its elements, then the concept of the advance payment, its legal nature and conditions are explained. In the last part of the study, explanations regarding advance payment in compensation cases arising from occupational accidents are included. In the conclusion, it is explained that occupational accidents are a problem that has increased in recent years in Turkey and that the advance payment is one of the solutions that can help eliminate the grievance.

* Hakemli Araştırma Makalesi / **Makale Geliş Tarihi:** 24.01.2024 – **Makale Kabul Tarihi:** 10.02.2024.

** Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, e-mail: ybasmanav@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9334-5232.

*** Özel Hukuk Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, e-mail: avalitutar@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6732-2878.

Keywords

Occupational Accident, Material Compensation, Immaterial Compensation, Advance Payment, Provisional Measures of Protection.

GİRİŞ

Ülkemizde son yıllarda ciddi artış gösteren iş kazaları sebebiyle iş kazasından kaynaklanan tazminat davalarına uygulamada sıklıkla karşılaşılmaktadır. İş kazasından kaynaklanan tazminat davalarında uygulama alanı oldukça geniş olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 76. maddesi ile haksız fiilden kaynaklanan uyuşmazlıklarda mağduriyetin acilen giderilmesi gereken durumlarda tazminat davası devam ederken ön ödeme kararı verilebileceği düzenlenmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayınlanan istatistiki verilerde de görüleceği üzere ülkemizde yaşanan iş kazası sayısı her geçen yıl artmaktadır. Kayıt dışı iş kazaları da göz önünde bulundurulduğunda iş kazası, ülkemizde sık yaşanan, olağan hale gelen bir olgudur. Buna rağmen Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından zararın sadece belirli bir kısmının karşılanması ve işverenlere karşı açılan davaların oldukça uzun sürmesi sebebiyle hak sahiplerinin mağduriyetleri tam anlamıyla giderilememektedir.

İş kazasından kaynaklanan tazminat davalarında geçici ödemeleri konu alan çalışmamızın birinci bölümünde kısaca iş kazası kavramından bahsedilecek, ikinci bölümde ise iş kazasının unsurları Yargıtay uygulaması ile açıklanacaktır. Üçüncü bölümde ise geçici ödeme kavramından, hukuki niteliğine ilişkin doktrinde ileri sürülen görüşlerden ve geçici ödemeye ilişkin Yargıtay uygulamasından bahsedilecektir.

Dördüncü bölümde geçici ödeme kararı verilebilmesi için Türk Borçlar Kanunu'nun 76. maddesinde düzenlenen koşullar ve beşinci bölümde geçici ödemeye ilişkin verilen kararın içeriği, niteliği açıklanmıştır. Altıncı bölümde ise çalışmamızın özünü oluşturan iş kazasından kaynaklanan tazminat davalarında geçici ödeme müessesesi hakkında bilgi verilecektir. Konunun anlaşılması ve uygulama açısından faydalı olması amacıyla yargı kararları da çalışmaya eklenmiştir.

I. İş Kazası Kavramı

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun¹ (5510 sayılı Kanun) 13. maddesine göre iş kazası "a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından

¹ RG 16.06.2006, 26200.

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 gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır”. Belirtilen hükümde esasen tanım vermektен ziyade hangi hal ve durumlarda iş kazasının gerçekleşmiş olacağı sıralanmaktadır².

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda³ da (6331 sayılı Kanun) iş kazası “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay” şeklinde tanımlanmaktadır (m. 3/1-g). Bu tanım 5510 sayılı Kanun’daki tanıma kıyasen oldukça dar kapsamlı olması ve aynı kavramın iki kanunda farklı tanımlanması nedeniyle çelişkiye sebep olması açısından doktrinde eleştirilmektedir⁴.

Doktrinde bir görüşe göre iş kazası, “sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan olaydır”⁵ şeklinde tanımlanmaktadır. Bununla birlikte 5510 sayılı Kanun’un iş kazasına ilişkin hükümleri bağımsız çalışanları da kapsadığı için herhangi bir işveren otoritesi altında olmayan bağımsız çalışanın yürütmekte olduğu iş nedeniyle maruz kaldığı kaza da iş kazasıdır⁶.

İş kazasının Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından sonuçları ile İş Hukuku bakımından sonuçlar birebir aynı olmadığı için iş kazasını, İş Hukuku bakımından iş kazası ve Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından iş kazası şeklinde ele almak gerekir. Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından iş kazası 5510 sayılı Kanun m. 13’te tanımlanmıştır ve İş Hukuku anlamında iş kazasından daha geniş kapsamlıdır. İş Hukuku anlamında iş kazası, işverenin yükümlülüklerini

² “...“İş kazası” yasada tanımlanmamış, ancak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uygulaması yönünden bir kazanın hangi “hal ve durumlarda” iş kazası sayılacağı “yer ve zaman” koşullarıyla sınırlanarak belirtilmiştir...” Yargıtay 10 HD, E 2013/254 K. 2014/953, 21.01.2014. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

³ RG 20.06.2012, 28339.

⁴ Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (Yenilenmiş 19. Baskı Beta Yayıncılık 2021) 377.

⁵ ibid 377-378; Aynı yönde Haluk Hadi Sümer, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (Güncellenmiş 4. Baskı Seçkin Yayıncılık 2023). 144; Ayrıca bkz. İlhan Ulusan, *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu* (Kazancı Kitap Ticaret A.Ş. 1990) 719.

⁶ Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 4) 378.

yerine getirmemesi sonucu meydana gelen kaza olarak ifade edilebilir ve İş Hukuku bakımından işverenin sorumluluğu, iş kazasına uğrayanın ya da hak sahiplerinin Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından karşılanmayan zarar kısmına ilişkindir. Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından işverenin sorumluluğu ise SGK'ye karşıdır⁷. Konu ile ilgili 10. Hukuk Dairesi'nin bir kararında da bir iş kazasının Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından sonuçları ile işveren aleyhine açılan tazminat davaları bakımından sonuçlarının aynı olmadığı ifade edildikten sonra, iş kazasının diğer koşulların da gerçekleşmesiyle birlikte doğrudan doğruya Kanun'da belirlenen sigorta yardımlarının yapılmasını gerektirdiği ve fakat işveren aleyhine açılan tazminat davasında işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için iş kazası olan olayın, işyerinde ve işverenle ilişkili olması ve uygun neden sonuç bağının bulunması gerektiği vurgulanmıştır⁸. Bir başka deyişle İş Hukuku anlamında her kaza Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından da bir iş kazası iken Sosyal Sigortalar Hukukuna göre her kaza, işverenin sorumluluğunu doğuran İş Hukukuna göre bir iş kazası değildir. Bir iş kazası olduğu zaman sigortalının iş kazasından doğan maddi zararlarının ya da sigortalının ölümü halinde geride kalanların destekten yoksun kalma zararlarının Kurum tarafından karşılanması kural iken söz konusu zararların karşılanmayan kısmı ve manevi zarar için işverene İş Hukuku bakımından iş kazasının şartlarının oluşmuş olması durumunda başvurulacaktır⁹.

II. 5510 Sayılı Kanun'a Göre İş Kazasının Unsurları

A. Sigortalı Olma

İş kazasından bahsedebilmek için öncelikle kazaya uğrayanın 5510 sayılı Kanun'un iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında olan bir sigortalı olması gerekir¹⁰. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası 5510 sayılı Kanun'da kısa vadeli sigorta kolları arasında yer almaktadır ve kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümler 4/1-a'lılara (iş sözleşmesine göre

⁷ A. Can Tuncay, Ömer Ekmekçi ve Ender Gülver, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (Yenilenmiş 22. Baskı Beta Yayıncılık 2023) 361-362; Sümer, *Sosyal Güvenlik* (n 5) 154-155; Ayrıca bkz. Ali Nazım Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku* (Güncellenmiş 6. Baskı Beta Yayıncılık 2023) 339-341.

⁸ Yargıtay 10 HD, E 1976/6231 K 1977/3150, 26.04.1977. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

⁹ Tuncay, Ekmekçi ve Gülver, (n 7) 362-363; Sümer, *Sosyal Güvenlik* (n 5) 154-155.

¹⁰ Tuncay, Ekmekçi ve Gülver (n 7) 364; Mustafa Çenberci, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi* (Olgaç Matbaası, 1985) 116; Kadir Arıcı, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku* (2. Baskı Gazi Kitabevi 2022) 337; Sümer, *Sosyal Güvenlik* (n 5) 145; Yusuf Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku* (Güncellenmiş 11. Baskı Dora 2020) 229; "... Yeri gelmişken, iş kazasının unsurları üzerinde de kısaca durulmalıdır. Bunlar şöyle sıralanabilir; kazaya uğrayan 506 sayılı Kanun anlamında sigortalı sayılmalı, bu sigortalı bir kazaya uğramalı ve uğranılan kaza 506 sayılı Kanunun yukarıda ayrıntısı açıklanan 11. maddesinin (A) fıkrasında sayılan hal ve durumlardan birinde meydana gelmeli, sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arzuya uğratan bir olay biçiminde gerçekleşmeli, bu olay ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun illiyet(nedensellik) bağı bulunmalıdır..." , Yargıtay 10 HD E 2013/254 K. 2014/953, 21.01.2014. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

çalışan sigortalılar¹¹) ve 4/1-b'lilere¹² (bağımsız çalışan sigortalılar¹³) uygulanmakta iken, 4/1-c'lilere (devlet memurları ve diğer kamu görevlileri¹⁴) uygulanmamaktadır¹⁵. 5510 sayılı

¹¹ 5510 sayılı Kanun'un kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından; hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar, sigortalı sayılırlar (m. 4/1-a). 4/1-a'lılara ilişkin hükümler; a) İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler, b) Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar, c) Mütakabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar, d) 2/7/1941 tarihli ve 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalıştırılanlar, e) 24/4/1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununda belirtilen umumî kadınlar, f) Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılanlar, g) Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programlarından yararlananlar, hakkında da uygulanır (m. 4/2); "5510 sayılı Kanun'un 4/a maddesi anlamında sigortalı niteliğini kazanmanın koşulları başlıca üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar: a) Çalışma ilişkisinin kural olarak hizmet akdine dayanması, b) İşin işverene ait yerde yapılması, c) Kanunda açıkça belirtilen sigortalı sayılmayacak kişilerden olunmaması şeklinde sıralanabilir.", Yargıtay 10 HD, E 2022/9508 K 2022/14440, 17.11.2022. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

¹² Bağımsız çalışanlar sadece yürütmekte oldukları iş nedeniyle kazaya uğramaları durumunda iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına gireceklerdir, Güzel, Okur ve Canıklıoğlu (n 4) 378.

¹³ 5510 sayılı Kanun'un kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından; köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise; 1) Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar, 2) Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar, 3) Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları, 4) Tarımsal faaliyette bulunanlar, sigortalı sayılırlar (m. 4/1-b). 4/1-b'lilere ilişkin hükümler; 10/7/1953 tarihli ve 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokey ve antrenörler hakkında da uygulanır (m. 4/3).

¹⁴ 5510 sayılı Kanun'un kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından; Kamu idarelerinde; 1) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar, 2) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86. maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar, sigortalı sayılırlar (m. 4/1-c). 4/1-c'lilere ilişkin hükümler; ilişkin hükümler; a) Kuruluş ve personel kanunları veya diğer kanunlar gereğince seçimle veya atama yoluyla kamu idarelerinde göreve gelenlerden; bu görevleri sebebiyle kendilerine ilgili kanunlarında Devlet memurları gibi emeklilik hakkı tanınmış olanlardan hizmet akdi ile çalışmayanlar, b) Başbakan, Cumhurbaşkanı yardımcıları, bakanlar, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, belediye başkanları, il encümeninin seçimle gelen üyeleri, c) Birinci fıkranın (c) bendi kapsamında iken, bu kapsamdaki kişilerin kurduğu sendikalar ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenlerden aylıksız izne ayrılanlar, d) Harp okulları ile fakülte ve yüksek okullarda, Milli Savunma Bakanlığı hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken askerî öğrenci olanlar ile astsubay meslek yüksek okulları ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitimine tâbi tutulan adaylar, e) Polis Akademisi ile fakülte ve yüksek okullarda, Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okumaya devam eden öğrenciler ile polis nasbedilmek üzere Polis Meslek Eğitim Merkezlerinde polislik eğitime tabi tutulan adaylar, f) Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi ile fakülte ve yüksek okullarda Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı nam ve hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı nam ve hesabına okumaya devam edenler ile

Kanun'da bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalıların düzenlendiği 5. maddesinin a¹⁶, b¹⁷, c¹⁸, e¹⁹ ve g²⁰ bentlerinde sayılan sigortalılar da iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına tabidir. Yine tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar (Ek m. 5/4), ev hizmetlerinde çalıştırılanlar ile konut kapıcılığı işyerlerinde çalıştırılanlar (Ek m. 9) iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına dahil edilmişlerdir.

Belirtilen hükümler çerçevesinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında olan bir kişi, henüz Kuruma bildirim yapılmadan ya da işe girdikten birkaç saat sonra bir kazaya uğrasa dahi uğranılan kaza, bir iş kazası olarak kabul edilecektir. 5510 sayılı Kanun'daki diğer sosyal sigorta kollarından farklı olarak iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yardımlarından yararlanabilmek için sigortalının çalışmaya başlaması yeterlidir, Kuruma bildirilmiş olma ya da belirli süre prim ödenmesi şartı bulunmamaktadır²¹.

subay ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitimine tabi tutulan adaylar, hakkında da uygulanır (m. 4/4).

- ¹⁵ Kamu görevlileri için kısa vadeli sigorta kolları hakkında 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümleri geçerlidir. Sümer, *Sosyal Güvenlik* (n 5) 145.
- ¹⁶ Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası uygulanır ve bunlar, 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.
- ¹⁷ 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46. maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82. maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır. Bu bentte sayılanlar, 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.
- ¹⁸ Harp malulleri ile 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna veya 2330 sayılı Kanun hükümleri veya 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanunun 56. maddesi uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış malullerden, 4. maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez. Aylıkları kesilmeksizin 4/1-a ve 4/1-b bentleri kapsamında çalışanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır.
- ¹⁹ Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler, 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.
- ²⁰ Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.
- ²¹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 4) 378-379; Tuncay, Ekmekçi ve Gülver (n 8) 365; Arıcı (n 10) 342; Sümer, *Sosyal Güvenlik* (n 5) 146; Fatih Uşan ve Canan Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (Güncellenmiş 4. Baskı Seçkin Yayıncılık 2023) 385.

B. Sigortalının Kazaya Uğraması

İş kazasının ikinci unsuru, belirli şartlara bağlı olarak gerçekleşen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olayın yaşanmasıdır²². Kazadan bahsedebilmek için kazaya neden olan zarar verici olayın dıştan gelen bir etkenle meydana gelmesi, dıştan gelen etkenin sigortalı tarafından istenilmemiş olması ve dış etkenin aniden veya çok kısa bir zaman dilimi içerisinde gerçekleşmesi gerekir²³.

İş kazasının konumuz bakımından asıl önemli olan kısmı ise belirtilen nitelikleri haiz olan olayın 5510 sayılı Kanun m. 13'te sıralanan hallerden biri içerisinde yaşanması gerekliliğidir²⁴. Yargıtay tarafından da vurgulandığı 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 yeterlidir²⁵.

1. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Meydana Gelen Kazalar

Sigortalının işyerinde²⁶ bulunduğu sırada meydana gelen kazaların iş kazası sayılabilmesi için kazanın, işçinin işini yaptığı sırada gerçekleşmiş olması şartı bulunmadığı gibi kazanın

²² Sümer, *Sosyal Güvenlik* (n 5) 146; Müjdat Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması* (Yenilenmiş 12. Baskı Beta Yayıncılık 2017) 197.

²³ Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 4) 382-383; Tuncay, Ekmekçi ve Gülver (n 8) 366-368; “...İş kazasını meslek hastalığından ayıran en önemli husus iş kazasının ani meydana gelen bir olay olmasıdır. Ani olayın gerçekleşmesinden sonraki bir vakitte sigortalıda bedenen veya ruhen zararlar meydana gelebilmektedir...”, Yargıtay 10 HD, E 2022/11890 K 2022/15984, 14.12.2022. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası; “İş kazasından söz edilebilmesi için, insanın hayatına son veren olayın, ani, beklenmedik bir dış etken sonucu gerçekleşmesi ve olayla iş arasında <uygun neden-sonuç> bağı bulunması gereklidir”, Yargıtay 10 HD, E 1977/8293 K 1977/1370, 25.02.1977. Çenberci (n 10) 122-123.

²⁴ Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 4) 382-383; Çenberci (n 10) 115-116; Sümer, *Sosyal Güvenlik* (n 5) 146; Arıcı (n10) 335; Resul Aslanköylü ve Necip İlker Karaoğlu, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi C. II* (Bilge Yayınevi 2023) 432.

²⁵ Yargıtay 10 HD, E 2013/254 K 2014/953, 21.01.2014. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası; Aynı yönde Yargıtay 10 HD, E 2010/16817 K. 2012/6266, 02.04.2012. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

²⁶ 5510 sayılı Kanun’a göre işyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurları ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde 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 sayılır (m. 11/1-2). Eklentilerde yaşanan kazalar da iş kazası olarak kabul edilir. “Somut olayda; işveren tarafından asıl işin yapıldığı inşaat alanından yaklaşık 1,5 km. uzaklıkta işçilerin kalması için barınak yapıldığı, işçilerin bu barınakta kaldığı, işyerine gelirken barınak ile inşaat arasında mevcut yolu kullandıkları, ara dinlenme de öğle yemeklerini de barınakta yedikleri konusunda şüphe bulunmamaktadır. Uyuşmazlık müteveffanın işyerine gelmek amacıyla yürürken işin yapıldığı yere 100 metre kala geçirdiği trafik kazasının iş kazası olarak kabul edilip edilmeyeceği noktasındadır. Mevzuatımızda eklentilerin işyeri kapsamı içinde kaldığı konusunda şüphe bulunmamaktadır. Uyuşmazlığa konu olayda olduğu gibi asıl işin yapıldığı işyeri ile eklenti arasında mesafe

çalışma süreleri içerisinde meydana gelmesi de zorunlu değildir²⁷. Yüksek Mahkeme'ye göre sigortalının işyerinde iken, kendisini hemen veya sonradan bedenen veya ruhça zarara uğratan bir olay, başkaca hiçbir koşul aranmaksızın Sosyal Sigortalar Hukuku açısından iş kazasıdır²⁸. Bu doğrultuda Yargıtay'a göre işyerinde işçinin intihar etmesi de iş kazasıdır²⁹.

2. İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle Sigortalı Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışıyorsa Yürütmekte Olduğu İş Nedeniyle Meydana Gelen Kazalar

5510 sayılı Kanun m. 13/1-b'de iki ayrı durum kural altına alınmaktadır. Düzenlemenin işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelen kazalar kısmı ile işçilerin

olması durumunda dahi işverenin hakimiyet ve otoritesinin devam ettiği, başka bir anlatımla bu sahanın iş organizasyonunun kapsamı içinde olduğunun kabulü sosyal güvenlik hukukunun koruyucu amacına hizmet edecektir. Çünkü işveren asıl işin yapıldığı yerden uzak bir eklenti tesis ederek bunu sigortalıların hizmetine sunduğu andan itibaren iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında sorumluluk alanını genişletmektedir. Zaten 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesinde belirtildiği şekilde işyeri işverenin doğrudan veya dolaylı kontrolü altında bulunan bütün yerler olarak anlaşılmalıdır. Somut olayda olduğu gibi barakanın asıl işin yapıldığı inşaat sahasından uzak bir yerde bulunması nedeniyle trafik iş kazası meydana gelmiştir. İşveren iş organizasyonu kapsamında doğrudan ve dolaylı kontrolü altında bulunan ve kendi iradesiyle kurduğu baraka ile asıl işin yapıldığı inşaat sahasına sigortalıların güvenli bir şekilde gelip gitmesini sağlamakla mükelleftir. Bu kapsamda sigortalıların işe gidiş geliş süresince bedence veya ruhça zarara uğraması sonucunu doğuran her türlü kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi gerekmekte olup, bu nedenle sigortalının ölümüne yol açan trafik kazasının iş kazası sayılması gerektiğine ilişkin direnme kararının yerinde olduğu sonucuna varılmıştır”, Yargıtay HGK, E 2016/2569 K 2020/956, 25.11.2020. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

²⁷ Sümer, *Sosyal Güvenlik* (n 5) 146-148; “Dosyadaki kayıt ve belgelerden, davacının davalı ... Şti'ye ait otelde diğer davalı Şti. elemanı olarak 11.07.2013 tarihinde gece 2:00 sıralarında nöbetçi iken aniden yere düşerek vefat ettiği, Adli Tıp Kurumu 1. Daire raporuna göre ölüm nedeninin tespit edilemediğinin bildirildiği, anlaşılmaktadır. Somut olayda; davacının işyerinde gece nöbetçi olduğu saatte, güvenlik görevlisi olarak çalıştığı sırada, görevi başında iken aniden yere yığılarak vefat ettiği, yaptığı görevin niteliğine göre de ölüm nedeninin belirlenememesinin aleyhe değerlendirilemeyeceği ve yapılan işin davalıya ait işyerinde ve işverenin yürüttüğü işle ilgili olarak meydana geldiği açık olmasına rağmen dava konusu kazanın iş kazası olduğunun tespiti ile ölüm geliri açısından ise 5510 sayılı Yasanın 34. md ve ilgili maddelerindeki şartları değerlendirerek sonucuna göre karar vermek gerekirken yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır...”, Yargıtay 21 HD, E 2015/16961 K 2016/8943, 26.05.2016. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası; “...ayrıca kalp krizinin işyerinde iken çalışma esnasında meydana geldiği dikkate alındığında meydana gelen olayın bir iş kazası olduğunun kabulü gerekir...”, Yargıtay 10 HD, E 2015/10611 K 2017/2289, 20.03.2017. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

²⁸ Yargıtay 10 HD, E 1979/8413 K 1979/2759, 29.03.1979. Çenberci (n 10) 122.

²⁹ “...sigorta olayına neden olan intihar eyleminin işçilerin ikametine ayrılan ve işyerinin eklentisi konumunda bulunan bu nedenle de işyerinden sayılan işçi yatakhaneğinde diğer bir anlatımla sigortalının “işyerinde bulunduğu sırada” meydana geldiğinde ve iş kazası olduğunda kuşku yoktur...”, Yargıtay 10 HD, E 2004/4465 K 2004/6425, 05.07.2004. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

işyeri dışında yaşadığı iş kazaları kastedilmektedir. Düzenlemenin geri kalan kısmı da bağımsız çalışanların, yürütmekte oldukları iş nedeniyle yaşadıkları iş kazalarını kapsamaktadır³⁰.

3. Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Sigortalının Görevli Olarak İşyeri Dışında Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Meydana Gelen Kazalar

İşvereni tarafından görevli olarak işyeri dışına gönderilen sigortalının, gidişinden dönüşüne kadar geçen süre içerisinde gerçekleşen kazalar iş kazasıdır. Asıl işini yapmadığı süre içerisinde yaşanan kazalar da iş kazasıdır. Sigortalının görevli olarak gönderildiği yer, ayrı bir il olabileceği gibi yabancı bir ülke de olabilir³¹.

4. Emziren Kadın Sigortalının İş Mevzuatı Gereğince Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Meydana Gelen Kazalar

4857 sayılı İş Kanunu m. 74 uyarınca kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Kadın işçinin süt izni esnasında yaşadığı kazalar iş kazası olarak kabul edilir³².

³⁰ Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 4) 387; Alper (n 10) 231-232; “...Dava konusu olayın; gece saat 22:00 sıralarında cereyan ettiği, işyerinin Amasya’da bulunduğu, her ne kadar olayda işverence görevlendirilmeden bahsedilmişse de, sigorta müfettişine verilen ifadelerde belirtildiği ve dosya içeriğinden anlaşıldığı üzere; davacının içerisinde bulunduğu ve mülkiyeti şirkete ait araçla işverenin oğlunun sevk ve idaresinde iken, kimi kişilerle birlikte tamamen eğlenmek ve gezmek amacıyla Çorum’a geldikleri, gece eğlence sonucu ve aşırı alkollü vaziyette bu kere Samsun istikametine doğru gidilirken, önde bulunan kamyonu arkadan çarpmak suretiyle kaza yaptıkları anlaşılmıştır. Bu tür özel amaçlı eğlence ve seyahatler sonucu meydana gelen olayların iş kazası olarak nitelendirilmesi mümkün değildir...”, Yargıtay 21 HD, E 2002/2036 K 2002/3525, 29.04.2002. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası; “...davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Yasanın 11/A (b,c) maddesine göre işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle işyerinden başka bir yere gönderilme nedeniyle meydana gelen zararlandırıcı olaylar, iş kazası olarak kabul edilir. Dava konusu olayda davacı murisinin işveren tarafından verilen talimatla Mehmet K. isimli şahsın mermer işlerinin ölçüsünü almak üzere görevlendirildiğine bu işin bitimi sonucu işyerine gelirken kaza geçirdiği görülmektedir. Bu durumda istemin olumlu kabul edilmesi ve olayın iş kazası sayılması gerekirken aksine görüşle karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir...”, Yargıtay 21 HD, E 2001/3111 K 2001/3240, 25.04.2001. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

³¹ Sümer, Sosyal Güvenlik (n 5) 149-150; Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 4) 388; “Suudi Arabistan’a görevli giden şoförün güzergahını değiştirerek döviz bürosuna giderken geçen zamanda meydana gelen kazayı iş kazası saymıştır”, Yargıtay 10 HD, E 1987/19 K 1987/430, 03.02.1987. Aslanköylü ve Karaoğlu (n 24) 436.

³² “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. İş Kanununun 62/d maddesine göre “emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için belirtilen süreler” iş süresinden sayılır ve iş süresinden sayılan zaman içerisinde işyerine gelirken uğranılan kaza da iş kazasıdır”, Yargıtay

5. Sigortalıların İşverence Sağlanan Bir Taşıtlarla İşin Yapıldığı Yere Gidiş Gelişi Sırasında Meydana Gelen Kazalar

5510 sayılı Kanun m. 13/1-e'nin uygulanabilmesi için işveren tarafından sağlanan bir taşıtlarla sigortalıların işe gidiş gelişleri sırasında kazanın gerçekleşmesi gerekir. İşverenin işe gidiş geliş için taşıtlar sağlaması, işin niteliğinden kaynaklanabileceği gibi sosyal amaçlı da olabilir ve her iki durumda da sigortalıların uğradıkları kaza, iş kazası olacaktır³³. Yine işveren yalnızca bir sigortalıya da taşıtlar tahsis edebilir. Tahsis edilen aracı sigortalının kendisi kullanabileceği gibi sürücünün kullandığı taşıtlarda sadece sigortalı da taşınabilir ve her iki durumda da işe gidiş geliş esnasında yaşanan kazalar, iş kazası olarak kabul edilecektir³⁴.

C. Sigortalının Bedensel veya Ruhsal Bir Zarara Uğraması

İş kazasından bahsedebilmek için yaşanan olayın sonucu olarak, sigortalının hemen veya sonradan bedensel veya ruhsal engele maruz kalması icap eder. Bedensel veya ruhsal zararın kazadan hemen sonra ortaya çıkması şart olmadığı gibi uğranılan zararın, Kurum tarafından yapılacak sosyal sigorta yardımlarını gerektirecek niteliği haiz olması aranmaktadır. Basit sıyrık veya yara sonucunu ortaya çıkaran kazalar, iş kazası olarak nitelendirilmeyecektir.

HGK, E 1983/328 1983/652, Haluk Hadi Sümer ve Hasan Kayırgan, *Sosyal Güvenlik Hukuku Davaları* (Seçkin Yayıncılık 2023) 468, dn 38.

³³ Sümer, *Sosyal Güvenlik* (n 5) 151-152; Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 4) 390-391; Sözer (n 7) 353; "...Gerçekten, sigortalının yolcu olarak içerisinde bulunduğu aracın işverence yurt dışındaki şantiyeden yurda dönüş için hava alanına gidilmek üzere temin edildiği ve sürücü hatası ile devrilmesi ile meydana gelen kazada sigortalının öldüğü, kazaya başka bir aracın karışmasının söz konusu bulunmadığı, dosya içerisindeki bilgi ve belgelerle iş kazası tespitine ilişkin kesinleşen ilamdan bellidir. Sigortalının geçirdiği kazanın iş kazası olarak tespiti ile birlikte kaza geçirilen aracın işverence temin edildiği ve işçi servis aracı olduğu hususlarının da davalı işveren bakımından kesinleştiği ortadadır. Zira olay tarihinde yürürlükte bulunan 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11/A (e) maddesinde açıkça gösterildiği üzere sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtlarla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelen olaylar iş kazası olarak nitelendirilirler. Keza 4857 Sayılı Yasanın 2/2 ve 506 Sayılı Yasanın 5.maddesi 2.fıkrasında açıkça belirtildiği üzere; araçlar işyeri kapsamında kabul edilmişlerdir. Şu duruma göre servis düzeninin bulunduğu bir işyerinde sigortalıların emniyetli ve güvenli bir şekilde işyerine götürülüp getirilmeleri işveren yükümlüğünde olan bir sorumluluktur. İşverenin bu görevi kendi araç ve işçisiyle yapılabileceği gibi taşıma sözleşmesine bağlı olarak da yaptırması mümkündür. İşçi taşıma işinin işveren nam ve hesabına yapılması durumlarında, işçiye karşı sorumluluk doğrudan işverene aittir. Servis işini yüklenenle servisten yararlanan işçiler arasında, doğrudan hukuksal ilişki bulunmamaktadır. Bu nedenle; işverenin, taşıma sırasında doğrudan sorumlu olduğu gözetilmeksizin istemin reddi usul ve yasaya uygun bulunmamaktadır...", Yargıtay 21 HD, E 2015/8825 K 2015/20395, 17.11.2015. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

³⁴ Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 4) 390; "...5510 Sayılı Yasanın 13/1-e maddesine göre "sigortalının, işverence sağlanan taşıtlarla işin yapıldığı yere gidiş gelişleri sırasında "uğradığı kaza işkazasıdır. Bu yasal düzenleme ile 506 Sayılı Yasanın 11/A-e maddesinden farklı olarak toplu taşımaya ilişkin sınırlamadan uzaklaşmış olup, artık işçi bireysel olarak bir taşıtlarla işin yapıldığı yere gidip gelirken zararlandırıcı olaya maruz kalırsa bu olay iş kazası kabul edilecektir...", Yargıtay 21 HD, E 2014/13347 K 2015/10177, 07.05.2015. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

Sigortalının ölümüne neden olan olay da şüphesiz iş kazasıdır. Akıl hastalığı, zihinsel yorgunluk gibi sigortalıyı ruhen engelli hale getiren olaylar da iş kazası sayılacaktır³⁵.

D. Kaza ile Sigortalının Uğradığı Zarar Arasında İlliyet Bağının Bulunması

Kaza olayı ile sigortalının uğramış olduğu bedensel veya ruhsal zarar arasında illiyet bağının bulunması iş kazasının son unsurunu oluşturmaktadır. Burada aranan “uygun illiyet (nedensellik) bağı”dır ve uygun illiyet bağı, yasanın aradığı hal ve durumlardan herhangi birinde gerçekleşme olgusu ile sonucun birbiriyle örtüşmesi şeklinde anlaşılmalıdır³⁶. Sigortalının bedensel veya ruhsal zararının, olayların normal akışına ve genel hayat tecrübelerine göre gerçekleşen kazanın sonucu olduğu kanaati elde edilebiliyorsa uygun illiyet bağının varlığından söz edilecektir³⁷. İlliyet bağının tespitinde genellikle “işverenin otoritesi altında olma” ölçütüne başvuruluyor olmakla birlikte söz konusu ölçüt, her olay için geçerli olan genel bir ölçüt olmadığı için her somut olay, kendi koşulları içerisinde incelenmelidir³⁸.

Kazaya uğrayan işçinin ağır kusuru, üçüncü kişinin ağır kusuru ve zorlayıcı nedenler illiyet bağına kesen hallerdir ve bu durumların gerçekleştiği hallerde işverenin sorumluluğu ortadan kalkmakla birlikte yaşanan kazanın, Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından iş kazası olma niteliği değişmez³⁹.

İş kazası sonucunda sigortalının maddi zararının ya da sigortalının ölümü halinde geride kalanların destekten yoksun kalma zararlarının SGK tarafından karşılanmayan kısmı için ve söz

³⁵ Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 4) 392; Tuncay, Ekmekçi ve Gülver (n 8) 387-388; Sümer, *Sosyal Güvenlik* (n 5) 152; Sözer (n 7) 356-357; Aslanköylü ve Karaoğlu (n 24) 431; Şakar (n 22) 199; Alper (n 10) 230; “İşyerinde torna tezgahının devrilme tehlikesi sonucu sigortalının şok geçirmesi olayı iş kazası sayılabilir”, Yargıtay 10 HD, E 1976/8318 K 1976/2811, 20.04.1976. Çenberci (n 10) 122.

³⁶ Yargıtay 10 HD, E 2013/254 K 2014/953, 21.01.2014. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

³⁷ Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 4) 393; Tuncay, Ekmekçi ve Gülver (n 8) 386; Arıcı (n 10) 339; Sümer, *Sosyal Güvenlik* (n 5) 152; Şakar (n 22) 199; Uygun illiyet bağı için bkz. Fikret Eren, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı* (Sevinç Matbaası 1975) 52; “...Yargıtay 10.Hukuk Dairesinin 1.2.2002 gün ve 2001/9403 E. 2002/550 K. sayılı ilamı ile; (...Davalı işverene ait fabrikada çalışırken forklifon boru üzerine çıkıp su vanasının açmaya çalışırken manivelayı dizine vurup sol ayak dizi üzerine düşen sonradan oluşan tümör nedeniyle sol bacağı Ankara Onkoloji Hastanesinde 27.3.1997 tarihinde kesilen sigortalının işyerinde yaralanması ile sol bacağında oluşan tümör arasında uygun illiyet bağının mevcut olup olmadığının tespiti için Adli Tıp Kurumundan rapor alınarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme sonucu yazılı şekilde hüküm kurulması ,usule ve yasaya aykırı olup karar bozulmalıdır...)gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekte, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir ...Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.”, Yargıtay HGK, E 2002/10-583 K 2002/571, 03.07.2002. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

³⁸ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, (n 4) 393.

³⁹ Sümer, *Sosyal Güvenlik* (n 5) 155-156.

konusu kişilerin manevi zararları için işverene başvurulması durumunda Türk Borçlar Kanunu'nun⁴⁰ (TBK) genel hükümleri uygulanacaktır. TBK ile mevzuatımıza dahil olan ve tazminat davalarında talep edilebilecek olan geçici ödeme, iş kazası kaynaklı tazminat davalarında da uygulanabilecektir. Çalışmamızda bu doğrultuda geçici ödeme kavramı izah edilecektir.

III. Geçici Ödeme Kavramı ve Hukuki Niteliği

Geçici ödeme, TBK'nin 76. maddesinde “zarar gören, iddiasının haklılığını gösteren inandırıcı kanıtlar sunduğu ve ekonomik durumu da gerektirdiği takdirde hâkim, istem üzerine davalının zarar görene geçici ödeme yapmasına karar verebilir” şeklinde düzenlenmiştir.

Geçici ödeme, haksız fiil nedeniyle ortaya çıkan zararın önceden giderilmesi amacıyla tazminat davası görülmekte iken zarar görenin talebi üzerine, zarar görenin haklılığını gösteren delillerin bulunması ve ekonomik durumunun da bu ödemeyi gerektirmesi durumunda hâkimin hükmettiği bir ön ödeme şeklinde tanımlanabilir⁴¹.

Geçici ödeme ile zarar görenin uğradığı zararın dava sonucu beklenmeksizin giderilmesini sağlamak için dava sürecinde, zarar görene ekonomik destek sağlayarak zarar görenlerin korunması amaçlanmaktadır⁴². Madde gerekçesinde yasal düzenlemenin amacı “bu yeni düzenlemeyle, meselâ, hiçbir sosyal güvenceden yararlanamayacak durumda bulunmakla birlikte, somut olayda uğradığı zararın giderilmesi için acilen parasal bir desteğe ihtiyaç duyan

⁴⁰ RG 04.02.2011, 27836.

⁴¹ Gökhan Antalya, ‘6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Madde 76 Düzenlemesi: “Geçici Ödeme” (2013) 8 (Özel Sayı) Prof. Dr. Aydın Zevkliler’e Armağan, C. I, Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi 185, 187; Doktrindeki benzer diğer tanımlar için bkz. Onur Altınkan, *Türk Borçlar Hukukunda Geçici Ödemeler (TBK m. 76)* (Seçkin Yayınevi 2023) 48; Battal Şener, ‘Türk Borçlar Hukukunda Geçici Ödemeler’ (2017) 19 (Özel Sayı) Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan DEÜHFD 1623, 1628; Murat Topuz, ‘6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Uyarınca Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkilerine Dair Yargılamalarda Geçici Ödemeler (TBK M. 76)’, (2012) Özel Hukuk Sempozyumu Özel Sayısı Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 247, 254; İdil Tuncer Kazancı, ‘Yargı Kararları ve 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Çerçevesinde İhtiyati Tedbirlere İlişkin Bazı Sorunlar’ (2012) 8 (23) MİHDER 75, 100.

⁴² Gökhan Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt: I* (Seçkin Yayınevi 2019) 633, para. 2726; Şener, (n 41) 1629. “Bu madde ile geçici ödemeler vasıtasıyla, oluşan zararlar nedeniyle mağdur olanların yargılamaların uzun sürmesi neticesinde, tazminat alacaklarına mahsuben kısmi bir ödeme ile bu mağduriyetlerinin peşinen giderilmesi amaçlanmıştır.” Adana 3 BAM, E 2023/674 K 2023/782, 09.05.2023. Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi.

ve tazminat yükümlüsünün, uğradığı zarardan sorumluluğunu hâkime sunduğu inandırıcı kanıtlarla ortaya koyan zarar görenlerin korunması” şeklinde gösterilmiştir⁴³.

Geçici ödemenin hukuki niteliği hususunda doktrinde ileri sürülmüş temelde üç farklı görüş bulunmakta olup söz konusu görüşler ve Yargıtay uygulaması açıklanmaya çalışılacaktır. Geçici ödemeyi ihtiyati tedbirin özel bir türü sayan görüşe göre, TBK. m. 76/I ile getirilen düzenleme 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu⁴⁴’nun (HMK) 389 ve devamında düzenlenen ihtiyati tedbirin özel bir türüdür⁴⁵. Bu görüşe göre, Kanun’da geçici ödeme olarak ifade edilen düzenlemenin hukuki niteliği eda amaçlı ihtiyati tedbirdir⁴⁶.

Topuz’a göre TBK m. 76’da sadece davacı ifadesinin yer alması veya geçici ödemeler kavramının kullanılması ile kanun koyucunun bu geçici korumadan ihtiyati tedbiri kastetmediği anlaşılmaktadır⁴⁷.

İki kavram arasında önemli farklılıklar mevcut olup ilk farklılık, TBK m. 76’nın açıkça davacı/davalı ifadelerini kullanmış olması sebebiyle geçici ödemenin ihtiyati tedbirin aksine sadece asıl dava ile birlikte ileri sürülebilmesidir⁴⁸. Diğer bir farklılık ise ihtiyati tedbirde kural olan teminat yatırma şartının geçici ödemede, düzenlemenin amacına aykırılığı sebebiyle şart olmamasıdır⁴⁹. Geçici ödeme müessesesine başvuracak davacının ekonomik olarak zor durumda bulunması TBK m. 76’da şart olarak düzenlenmişken, bu durumdaki davacıdan teminat göstermesinin beklenmesi mümkün değildir⁵⁰.

⁴³ Türk Borçlar Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/499), chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss321.pdf ET: 02.01.2024.

⁴⁴ RG 04.02.2011, 27836.

⁴⁵ Evrim Erişir, *Geçici Hukuki Korumanın Temelleri ve İhtiyati Tedbir Türleri* (On İki Levha Yayıncılık 2013) 428; Muhammet Özekes, Hakan Pekcanitez ve Oğuz Atalay, *Medeni Usul Hukuku, Cilt: III* (On İki Levha Yayıncılık 2017) 2514; Ahmet M. Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, (Turhan Kitabevi 2011) 421; A. Can Tuncay ve Dilara Çıplak, ‘Haksız Fiilde Geçici Ödeme (Ya Da Geçici Ceza)’ (2018) 16 (186) Legal Hukuk Dergisi 2749, 2758.

⁴⁶ Erişir, (n 45) 428; Özekes, (n 45) 2514.

⁴⁷ Topuz, (n 41) 254; Kumru Kılıçoğlu Yılmaz, ‘Geçici Ödemeler’ (2014) (110) TBB Dergisi 109, 121.

⁴⁸ Antalya, *Geçici Ödeme* (n 41) 189; Topuz, (n 41) 266; Kılıçoğlu Yılmaz, (n 47) 118; Aslı Makaracı Başak ve Gülen Sinem Tek, ‘Türk Borçlar Kanunu’nda Getirilen Geçici Ödeme Hakkında Düşünceler’, (2013) 15 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1111, 1119; Şener, (n 41) 1635; Tuncay ve Çıplak, (n 45) 2757; Tuncer Kazancı, (n 41) 100; Altınkan, (n 41) 149.

⁴⁹ Antalya, *Geçici Ödeme* (n 41) 189-90; Topuz, (n 41) 257; Tuncay ve Çıplak, (n 45) 2757; Makaracı Başak ve Tek, (n 48) 1118; Şener, (n 41) 1635; Altınkan, (n 41) 154.

⁵⁰ Tuncay ve Çıplak, (n 45) 2757; Altınkan, (n 41) 154.

İki kavram arasındaki diğer bir farklılık ise HMK'nin 398. maddesinde düzenlenen disiplin cezasının geçici ödemede mevcut olmamasıdır⁵¹. Cezaî hükümlere ilişkin kıyas yasağının bulunması, ihtiyati tedbirler için öngörülen bu cezaî hükmün, geçici ödeme müessesesinde uygulanmasının önüne geçmektedir⁵². Anılan farklılıklara ek olarak, geçici ödeme talebinin kabul veya ret kararına karşı, ara karar mahiyetinde olması sebebiyle, tek başına kanun yoluna başvurulması mümkün değildir. HMK'nin 394/V hükmü uyarınca ihtiyati tedbir kararına karşı doğrudan kanun yoluna başvurulabilirken geçici ödemeye ilişkin karara karşı asıl karar ile kanun yoluna başvurulabilir⁵³.

Madde gerekçesinde yer alan “geçici ödeme kararıyla, kesin hüküm sonucunun, eda amaçlı bir ihtiyati tedbir aracılığıyla elde edilmesinin amaçlanmadığı belirtilmelidir” şeklindeki ifadeyle geçici ödemenin ihtiyati tedbir olmadığı açıkça vurgulanmıştır. Doktrinde belirtilen husus ve yukarıda sıralanan farklılıklar sebebiyle geçici ödemenin, ihtiyati tedbir niteliğinde olmadığı ileri sürülmektedir⁵⁴.

Geçici ödemeyi ön tazminat olarak nitelendiren görüşe göre, tazminat davalarında dava sürerken zarar görenin iddialarının haklı olduğunu gösteren inandırıcı deliller varsa ve davacının ekonomik durumu da bunu gerekli kılıyorsa talep üzerine hâkim davacı lehine geçici ödemeye karar verebilecektir. Eğer yargılama sonunda davacı haklı çıkarsa burada hükmedilen

⁵¹ Şener, (n 41) 1636; Altınkan, (n 41) 156; Makaracı Başak ve Tek, (n 48) 1119.

⁵² Altınkan, (n 41) 156.

⁵³ Topuz, (n 41) 282; Altınkan, (n 41) 160; Adnan Deynekli, ‘Türk Borçlar Kanunu’nda Yer Alan Önemli Usul Hükümleri’ (2011) 2 (2) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 45, 66, Makaracı Başak ve Tek, (n 48) 1132; Şener, (n 41) 1636; Tuncay ve Çıplak, (n 45) 2757.

⁵⁴ Topuz, (n 41) 266; Makaracı Başak ve Tek, (n 48) 1122; Şener, (n 41) 1640; Altınkan, (n 41) 192 vd. Benzer yönde “...TBK'nin 76. maddesinde düzenlenen geçici ödeme kararı gerek koşulları gerek teminat bakımından ihtiyati haciz ve ihtiyati tedbir olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Söz konusu düzenleme 6100 sayılı HMK'nin 406. Maddesi gereğince ihtiyati tedbir ve ihtiyati haciz dışında kendi özel kanununda düzenlenen geçici bir hukuki koruma tedbiri olup gerek madde metninde gerekse 6100 sayılı HMK'nin 341. maddesinde uyuşmazlığa konu karara karşı kanun yoluna başvurulabileceği açıkça gösterilmediğinden verilen karara yönelik olarak sadece ara kararın kaldırılmasına, değiştirilmesine yönelik kararı veren mahkemeden bir talepte bulunulması mümkündür. Bu karar da ara karar niteliğinde olduğundan istinaf kanun yolu ancak esas hakkındaki hükümlerle birlikte açıktır. HMK 406/2. madde düzenlemesi de dikkate alındığında, TBK 76. Maddesinde düzenlenen geçici ödemenin geçici hukuki koruma niteliğinde ön ödemeye dair ara karar olduğu, HMK 389 vd. maddesinde düzenlenen ihtiyati tedbir olarak nitelendirilemeyeceği, geçici ödeme ile HMK 389 ve devamında düzenlenen ihtiyati tedbirin, talep şekli ve zamanı ile itiraz hususlarında da farklı olduğu, yerel mahkemenin ara kararına karşı ancak davanın esas hakkında verilecek nihai karar ile birlikte kanun yoluna başvurulabileceği, istinaf yoluna başvurulabilecek kararların düzenlendiği HMK 341 maddesinde açıkça “ihtiyati tedbir, ihtiyati haciz taleplerinin reddi ve kabulü halinde itiraz üzerine verilen kararlar” şeklinde sınırlı olarak sayıldığı, yorum ile genişletilemeyeceği anlaşılmış, davalının başvurusu yerel mahkemenin ara kararına ilişkin olup istinaf yoluna başvurulabilecek karar niteliğinde olmadığından, istinaf başvurusunun usulden reddine karar verilmiş...” Sakarya 9 BAM E 2021/31 K 2021/44, 12.01.2021. UYAP.

geçici tazminat nihai tazminata dönüşecektir. Eğer davacı haksız çıkarsa aldığı bu geçici tazminatın kanuni faiziyle beraber geri ödemesine karar verilecektir⁵⁵.

Geçici ödeme müessesesinin ön tazminat olarak nitelendirilmesi, nihai kararlarla birlikte hükmedilecek olan tazminatta geçici ödemenin mahsup edilecek olması temeline dayanmaktadır⁵⁶. Fakat söz konusu görüş, henüz yargılama bitmeden, davalının zarardan sorumlu olup olmadığı kesinleşmeden, davalının tazminat borçlusu ilan edilmek suretiyle tazminata geçici olarak mahkûm edilmesinin yargılama ve sorumluluk hukukunun esasları ile bağdaşmaması gerekçesiyle eleştirilmiştir⁵⁷.

Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göre ise geçici ödeme, haksız fiil nedeniyle ortaya çıkan zararın giderilmesi maksadıyla açılan tazminat davası esnasında hükmedilen ve yargılama sonunda hükmedilecek tazminata mahsuben yapılan ön ödemedir⁵⁸. Belirtilen görüşe göre geçici ödemeler düzenlemesi, şartları ve unsurları genel olarak belirlenmiş bir ön ödeme müessesesidir⁵⁹. Ön ödemeye ilişkin karar, geçici bir karar olup eğer geçici ödemelerin miktarı nihai tazminat miktarından fazlaysa bunun iade edilmesi gerekir⁶⁰.

Geçici ödeme müessesesinin hukuki niteliğine ilişkin farklı Yargıtay kararlarına rastlamak mümkündür. Yargıtay'ın geçici ödemelerin hukuki niteliğinin ihtiyati tedbir olduğundan bahisle geçici ödemelere ilişkin karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulabileceğine ilişkin kararları⁶¹ mevcut olduğu gibi, hukuki niteliğini ön ödeme kabul ederek geçici ödemeye ilişkin ara karara karşı ancak nihai kararlarla istinaf kanun yoluna

⁵⁵ Turgut Öz, *Yeni Borçlar Kanunu'nun Getirdiği Başlıca Değişiklikler ve Yenilikler* (Vedat Kitapçılık 2011) 12; Kılıçoğlu Yılmaz, (n 47) 112.

⁵⁶ Altınkan, (n 41) 213.

⁵⁷ Topuz, (n 41) 256; Makaracı Başak ve Tek, (n 48) 1121; Altınkan, (n 41) 220.

⁵⁸ Antalya, *Genel Hükümler* (n 42) 637, para 2740; Topuz, (n 41) 268; Altınkan, (n 41) 248.

⁵⁹ Altınkan, (n 41) 227; Makaracı Başak ve Tek, (n 48) 1122.

⁶⁰ Antalya, *Genel Hükümler* (n 42) 637, para 2741.

⁶¹ “Geçici ödeme ihtiyati tedbir niteliğindedir. Bu nedenle; ihtiyati tedbir talebine ilişkin kararın, 6100 sayılı HMK'nin yürürlükte olduğu dönemde itiraz edildiği açıktır. HMK'nin 341. maddesi “İlk derece mahkemelerinden verilen nihai kararlar ile ihtiyati tedbir; ihtiyati haciz taleplerinin reddi ve bu taleplerin kabulü halinde, itiraz üzerine verilecek kararlara karşı istinaf yoluna başvurulabilir.” Yargıtay 3 HD, E 2019/5486 K 2019/10060, 12.12.2019. Sinerji İçtihat Bankası. “Geçici ödeme ihtiyati tedbir niteliğindedir. Bu nedenle HMK'nin 394. madde hükmüne uygun olarak tedbir kararına itiraz üzerine mahkemece ilgililerin davet edilip dinlenmesi, şayet taraflar gelmezse dosya üzerinden karar verilmesi gerekirken usul ve yasa hükümlerine uygun olmayarak yazılı şekilde karar verilmesi doğru bulunmamıştır.” Yargıtay 21 HD, E 2013/15667 K 2013/20940, 18.11.2013. Sinerji İçtihat Bankası. Benzer yönde karar için bkz. Ankara 35 BAM, E 2023/819 K 2023/1010, 05.07.2023. Sinerji İçtihat Bankası.

başvurulabileceğine ilişkin kararları da mevcuttur⁶². Yargıtay'ın geçici ödemeyi kısmi hüküm olarak değerlendirdiği kararları da mevcuttur⁶³. Dolayısıyla geçici ödemenin hukuki niteliğine ilişkin yerleşik bir Yargıtay uygulamasından söz edebilmek mümkün değildir.

⁶² “Geçici ödeme, haksız fiil sebebiyle meydana gelen zararın karşılanması için açılan tazminat davalarında hükmedilen ve yargılama sonucunda hükmedilecek zarara mahsuben yapılan bir ön ödemedir. Ön ödeme geçici bir karardır. Bu geçici ödemenin miktarı, geçici ödemeler ne HMK’de düzenlenmiş olan ihtiyati tedbir niteliğindedir ne de İİK’de düzenlenmiş olan ihtiyati haciz niteliğindedir. Tam tersine, aynı ihtiyati tedbir ve ihtiyati haciz gibi ayrı bir geçici hukuki koruma türüdür. Çünkü HMK’nin 389. maddesi gereğince ihtiyati tedbir, sadece dava konusu uyuşmazlıklar hakkında verilebilen bir geçici hukuki koruma türüdür. Dava konusunun para alacağı olması halinde ise kural olarak ihtiyati tedbir kararı verilmesi mümkün değildir. Geçici ödemelerin Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenmiş olan diğer geçici hukuki korumalardan biri olması sebebiyle, geçici ödeme kararları bir ara karar mahiyetindedir. Bu sebeple de mahkeme işbu ara kararından yargılama sonuçlanmadan önce her zaman dönebilir. Çünkü mahkemenin vermiş olduğu ara kararlar ile kural olarak taraflardan birisi lehine herhangi bir usuli kazanılmış hak oluşmaz. Yine geçici ödeme ara kararı yargılamayı sona erdirmeye için bu karara karşı doğrudan kanun yoluna gidilmesi de mümkün değildir. Ancak asıl karar ile birlikte kanun yoluna gidilebilir. Bu açıklamalar doğrultusunda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 76. maddesi kapsamında ilk derece mahkemesince verilen kararların, ara karar niteliğinde olması nedeniyle, uyuşmazlığı çözüme ulaştıran esas karar ile beraber istinafi kabil olduğu ve esas karardan bağımsız olarak istinafinin mümkün olmadığı açık olmasına göre başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemeleri kararları arasındaki uyuşmazlığın açıklanan gerekçeler doğrultusunda giderilmesinin uygun olacağı sonucuna varılmıştır.” Yargıtay 10 HD, E 2021/9901 K 2021/14123, 15.11.2021. Sinerji İtihat Bankası. “Davacılar vekilinin TBK 76. maddesi uyarınca tedbire geçici ödeme talebi üzerine mahkemece ara karar ile geçici ödeme talebinin kısmen kabulüne karar verildiği, TBK 76. maddesinde düzenlenen geçici ödeme ile, HMK 389 ve devamında düzenlenen ihtiyati tedbir arasında, talep şekli ve zamanı, teminat hususu ve itiraz hususlarının farklı şekilde düzenlendiği, HMK 406/2. madde düzenlemesi de dikkate alındığında, TBK 76. maddesinde düzenlenen geçici ödemelerin geçici hukuki koruma niteliğindeki ön ödeme olduğu, zira geçici ödeme için ihtiyati tedbir gibi teminat hususunun düzenlenmediği, ihtiyati tedbirin dava dışı da talep edilebileceği, dava dışı talep edilmiş ise 2 hafta içinde asıl davanın açılması gerektiği, oysa ki geçici ödemenin ancak dava açıldıktan sonra bir yan talep olarak ileri sürülebileceği, ihtiyati tedbirin belirli bir süre içinde uygulanması, aksi takdirde kendiliğinden kalkacağı, oysa ki geçici nitelikteki ödemenin asıl dava kesinleşinceye kadar ileri sürülebileceği, geçici ödemeye hükmedilmiş ise bu ödemenin 10 yıllık genel zamanaşımı süresi içinde talep edilebileceği, ihtiyati tedbir kararına karşı kanun yollarına başvurulabilir iken sadece geçici ödemeye ilişkin karar ara karar olduğundan ancak esas hüküm ile birlikte kanun yoluna başvurulabileceği, ayrıca ihtiyati tedbir kararına uymayan kişiye disiplin cezası öngörülmüş iken geçici ödeme kararına uymayan tarafa karşı sadece ilamli icra takibinde bulunulabileceği, HMK’nin 396. maddesine göre şartların değişmesi halinde ihtiyati tedbir kararı kaldırılırken TBK 76. maddede düzenlenen geçici ödemeler bakımından böyle bir düzenlemeye yer verilmemiş olması gibi farklı yasal düzenlemeler nedeniyle, mahkemece ödenmesine karar verilen geçici ödeme avans niteliğinde olup, tazminata mahsuben yapıldığı, haksız çıkılması halinde faizi ile birlikte iadesinin gerektiği, bu niteliği itibarıyla ihtiyati tedbir olarak nitelendirilemeyeceği, HMK’nin 341. maddesinde istinaf kanun yoluna başvurulabilecek kararların sınırlı olarak sayıldığı, yorum ile genişletilemeyeceği, ara karar niteliğindeki geçici ödemeye yönelik karara karşı ancak nihai karar ile birlikte kanun yoluna başvurulabileceği anlaşılmaktadır.” İzmir 17 BAM, E 2022/2030 K 2022/1934, 24.11.2022. Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi. Benzer yönde diğer kararlar için bkz. Yargıtay 10 HD, E 2021/8678 K 2021/412, 19.01.2021. Antalya 4 BAM, E 2023/715 K 2023/363, 21.03.2023. İzmir 4 BAM, E 2022/2925 K 2022/2422, 23.11.2022. Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi.

⁶³ “Davacılar vekili, davalıların işleteni ve sürücüsü olduğu aracın kusurlu olarak sebebiyet verdiği trafik kazası sonucu müvekkilinin yaralandığını belirterek, fazlaya ilişkin haklarının saklı tutulması kaydıyla 20.000,00 TL maddi tazminat ile davacı Hakan için 120.000,00 TL, annesi için 20.000,00 TL ve kardeşi için de 20.000,00 TL manevi tazminat talep etmiş, 26.02.2013 tarihli dilekçe ile yargılamanın 10 yılı aşkın süredir devam etmesi

IV. Geçici Ödemenin Koşulları

A. Haksız Fiil Nedeni ile Bir Borcun Mevcut Olması

TBK m. 76 uyarınca geçici ödeme talebi için haksız fiilden kaynaklanan bir borcun mevcut olması gerekir⁶⁴. Bununla birlikte sözleşmeden doğan borçlara ilişkin yargılamalarda TBK m. 114/II uyarınca TBK m. 76'ya kıyasen hukuki işlemlere, sözleşmelere de uygulanabilecektir⁶⁵.

Haksız fiilden kaynaklı maddi tazminat davalarında geçici ödeme talep edilip edilemeyeceği hususunda herhangi bir tartışma bulunmamaktadır ve fakat manevi tazminat talep edilip edilemeyeceği doktrinde tartışmalıdır. TBK'nin 76. maddesinde geçici ödeme kararı verilecek tazminatın niteliğine ilişkin herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Doktrindeki hâkim görüş, manevi tazminat davalarında zarar görenin zararını gidermek adına acilen parasal desteğe ihtiyaç duymasının mümkün olmaması sebebiyle geçici ödeme talep edilemeyeceği yönündedir⁶⁶. Manevi tazminatın objektif koşullara göre belirlenecek bir miktar olmaması sebebiyle geçici ödemenin koşullarının oluşmadığı sonucuna varılan Bölge Adliye Mahkemesi

nedeni ile BK 76 maddesi gereğince geçici ödeme olarak taleplerinin en az yarısına karar verilmesini, tüm alacağı için davalıların bütün menkul ve gayrimenkulleri üzerine ihtiyati haciz konulmasını talep etmiştir. Davalılar vekili, davanın reddi gerektiğini savunmuştur. Mahkemece, toplanan delillere göre, BK 76 maddesi gereğince geçici ödeme talebinin kabulü ile davacı H. S. için 30.000,00 TL maddi, 10.000,00 TL manevi diğer davacılar için 5.000,00'er TL manevi tazminata, davacıların ihtiyati haciz isteminin reddine karar verilmiş, ihtiyati haciz talebinin reddine ilişkin karar davacılar vekili tarafından temyiz edilmiştir. Dosya içeriğinden; 25.10.2003 tarihinde gerçekleşen trafik kazası sonucunda davacı H. S.'nin Adli Tıp Kurumu 3. İhtisas Dairesinin 10.4.2013 günlü raporuna göre %100 oranında daimi malul kaldığı, Adli Tıp Trafik İhtisas Dairesinin 11.7.2013 günlü raporuna göre davalı sürücünün olayda %85 kusurlu bulunduğu, 6.4.2011 tarihli verilere göre düzenlenen aktüer bilirkişi raporunda da davacının daimi iş gücü kaybı zararının 189.075,49 TL olduğu anlaşılmaktadır. Davacının tazminat istemi haksız fiile dayanmakta olup 25.10.2003 olay tarihi itibarıyla muaccel hale gelmiştir. Maluliyet ve kusura ilişkin Adli Tıp raporları ve aktüer bilirkişi raporuna göre davacı ihtiyati haciz isteminde haklı bulunduğundan BK 76 maddesi gereğince geçici ödeme talebi de mahkemece kabul edildiğinden İİK 257 vd. maddesinde öngörülen ihtiyati haciz koşullarının gerçekleşmesi nedeniyle ihtiyati haciz talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile ihtiyati haciz talebinin reddine karar verilmesi doğru görülmemiş, kararın bozulması gerekmiştir." Yargıtay 17 HD, E 2013/20618 K 2014/4744, 31.03.2014. Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi. Kararın eleştirisi için bkz. Özekes, (n 45) 2514.

⁶⁴ Antalya, *Genel Hükümler* (n 42) 638, para 2748; Topuz, (n 41) 268; Kılıçoğlu Yılmaz, (n 47) 115; Makaracı Başak ve Tek, (n 48) 1124; Şener, (n 41) 1653; Altınkan, (n 41) 303.

⁶⁵ Antalya, *Genel Hükümler* (n 42) 638, para 2749; Topuz, (n 41) 268; Kılıçoğlu Yılmaz, (n 47) 115; Özekes, (n 45) 2513-2514; Şener, (n 41) 1655-1656; Antalya, *Geçici Ödeme* (n 41) 192; Altınkan, (n 41) 308. Geçici ödeme düzenlemesinin sadece haksız fiiller düşünülerek düzenlendiği, bu sebeple sözleşmeden kaynaklanan uyuşmazlıklarda geçici ödeme düzenlemesinin uygulanmasının mümkün olmadığı görüşü için bkz. Makaracı Başak ve Tek, (n 48) 1124; Tuncay ve Çıplak, (n 45) 2764-2765.

⁶⁶ Topuz, (n 41) 256, 266; Şener, (n 41) 1671; Kılıçoğlu Yılmaz, (n 47) 125; Makaracı Başak ve Tek, (n 41) 1123.

kararı da bulunmaktadır⁶⁷. Doktrinde yer alan diğer görüş ise madde metninde yer alan “ekonomik durumunun gerektirmesi” ibaresinden, davacının genel ekonomik durumunun anlaşılması gerektiği ve zarar verici eylem sebebiyle davacının ekonomik durumunun gereksinime muhtaç hale gelmesinin aranmadığından bahisle manevi tazminat talepleri bakımından, geçici ödeme kararı verilebileceği yönündedir⁶⁸. Manevi tazminat davalarında geçici ödemenin kabul edildiğine ilişkin Yargıtay kararlarına rastlamak mümkündür⁶⁹.

B. Talep

TBK'nin 76. maddesi gereğince, hâkimin geçici ödeme kararı verebilmesi için bunun mutlaka dava aşamasında talep edilmiş olması gerekmektedir⁷⁰. Hâkim, geçici ödeme için gerekli koşulların oluştuğunu dava dosyasından anlasa dahi talep olmaksızın, re'sen geçici ödeme kararı veremez⁷¹.

⁶⁷ “Davacı vekilinin TBK 76. Maddesi uyarınca davalı tarafından davacıların manevi zararlarının bir kısmının karşılığı olarak geçici ödeme yapılması talebine ilişkin istinaf başvurusu bakımından ise; ilk derece mahkemesinin gerekçesinde belirtildiği gibi, manevi tazminatın niteliği gereği miktarı, kapsamı ve koşullarının hakim takdirine bağlı olarak belirlendiği bir tazminat türü olması nedeniyle objektif koşullara göre belirlenebilecek bir tazminat türü olmayıp, dava konusu edilen manevi tazminat miktarının tümü ile mahkeme tarafından toplanılacak deliller ve yapılacak yargılama sonucunda takdir hakkı da kullanılmak suretiyle tespit edileceğinden bu aşamada, manevi tazminat olarak talep edilen miktar yönünden somut bir miktar belirlenmesinin mümkün olmadığı ve dolayısı ile geçici ödeme yapılması koşulları oluşmadığı anlaşılacakla bu istemin reddine karar verilmiş olmasında da bir isabetsizlik bulunmadığından davacılar vekilinin istinaf talebinin reddi gerekmiştir.” Adana 3 BAM, E 2023/352 K 2023/279, 24.2.2023. Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi.

⁶⁸ Altınkan, (n 41) 317.

⁶⁹ “BK'nin “geçici ödemeler” başlığını taşıyan 76/2 maddesinde “Davalının yaptığı geçici ödemeler, hükmedilen tazminata mahsup edilir; tazminata hükmedilmezse hâkim, davacının aldığı geçici ödemeleri, yasal faizi ile birlikte geri vermesine karar verir.” hükmü mevcuttur. Somut olayda davacının manevi tazminat isteminin reddine karar verildiği uyuşmazlık konusu değildir. Yukarıda değinildiği ve Mahkemenin de kabulü olduğu üzere davalı tarafından yargılama sırasında ödenen 20.000,00-TL'lik geçici ödemenin 10.000,00-TL'si davacıya manevi zarar karşılığı olarak verilmiştir. Halin böyle olması karşısında manevi tazminat davasının reddi sonrasında davacının manevi zararına karşılık aldığı 10.000,00-TL miktarlı ön ödemenin BK'nin 76/2 maddesi kapsamında yasal faizi ile birlikte davalıya geri ödemesine karar verilmeli iken bu hususun karar yerinde göz ardı edilmesi doğru olmamıştır.” Yargıtay 21 HD, E 2015/20603 K 2016/9336, 07.06.2016. Sinerji İçtihat Bankası. Benzer yönde diğer kararlar için bkz. Yargıtay 17 HD, E 2016/6588 K 2018/1037, 19.02.2018. Yargıtay 17 HD, E 2016/6588 K 2018/1037, 19.02.2018.

⁷⁰ Antalya, *Geçici Ödeme* (n 41) 191; Topuz, (n 41) 276; Makaracı Başak ve Tek, (n 48) 1124; Şener, (n 41) 1652; Kılıçoğlu Yılmaz, (n 47) 118; Altınkan, (n 41) 373; Tuncay ve Çıplak, (n 45) 2767; Gamze Kurt, ‘Türk Borçlar Kanunu Madde 76 Kapsamında Geçici Ödemeler’ (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi 2022) 46. Geçici ödemeyi ihtiyati tedbir niteliğinde kabul eden ve dolayısıyla davadan önce de talep edilebileceği, tereddüt oluşmaması için davacı ve davalı ibarelerinin değişmesi gerektiği yönündeki görüş için bkz. Erişir, (n 45) 428.

⁷¹ Antalya, *Genel Hükümler* (n 42) 637, para 2743; Topuz, (n 41) 276; Makaracı Başak ve Tek, (n 47) 1124; Kılıçoğlu Yılmaz, (n 47) 118; Tuncay ve Çıplak, (n 45) 2767.

Bununla birlikte mahkemece takdir edilen geçici ödeme, davacının zararını bertaraf etmeye yetmediyse veya talep yasal şartlar oluşmadığından reddedildiyse yargılama devam ederken yeniden geçici ödeme talep edilebilir⁷². Geçici ödeme, dava açıldıktan sonra karar kesinleşinceye kadar yargılamanın her aşamasında talep edilebilir⁷³. Davacı taraf geçici ödemeyi dava dilekçesiyle birlikte talep edilebileceği gibi duruşmada sözlü beyanla yahut yazılı beyan dilekçesiyle de talep edebilir⁷⁴. Ayrıca hâkim, davacının geçici ödemeye ilişkin talep miktarıyla bağlıdır, talep edilen sınır çerçevesinde geçici ödemenin şeklini ve miktarını takdir eder⁷⁵.

C. Zarar Görenin Haklılığını Ortaya Koyan İnandırıcı Kanıtların Sunulması

HMK'nin ihtiyati tedbir için aradığı "yaklaşık ispat" koşulundan farklı olarak TBK'nin 76. maddesinde geçici ödeme talebinin kabul edilebilmesi için iddianın haklılığına ilişkin inandırıcı kanıtlar sunulması gerektiği düzenlenmiştir. Zarar gören, haksız fiilin ve geçici ödemenin şartlarının mevcudiyetini ispat edecek inandırıcı kanıtlar sunulmalıdır⁷⁶.

Doktrinde geçici ödeme düzenlemesinde yer alan inandırıcı kanıtlar ifadesinin aradığı ispat ölçütüne ilişkin temelde iki farklı görüş ileri sürülmektedir. İlk görüşe göre, her ne kadar HMK'de ve TBK'de farklı kavramlara yer verilse de aslında bu iki kavram aynı anlamdadır ve HMK'nin hem yeni hem de genel kanun olması sebebiyle inandırıcı kanıt kavramından,

⁷² Antalya, *Genel Hükümler* (n 42) 638, para 2745; Şener, (n 41) 1653; Tuncay ve Çıplak, (n 45) 2768; Kılıçoğlu Yılmaz, (n 47) 116. "Öte yandan geçici ödeme talebinde bulunulabilmesi için herhangi bir zaman kısıtlaması bulunmadığına göre yargılamanın her aşamasında talepte bulunulabileceği gibi reddedilmesi halinde yeniden istenebilir. Ortaya çıkan yeni delillerle zaten hükmedilen bir geçici ödemeye ek olarak yeniden bir geçici ödeme talebinde bulunulabilir." Sakarya 9 BAM, E 2021/31 K 2021/44, 12.01.2021. UYAP.

⁷³ Antalya, *Geçici Ödeme* (n 41) 191; Tuncay ve Çıplak, (n 45) 2768; Altınkan, (n 41) 375; Makaracı Başak ve Tek, (n 48) 1124; Kılıçoğlu Yılmaz, (n 47) 116; Şener, (n 41) 1652. "Öte yandan geçici ödeme talebinde bulunulabilmesi için herhangi bir zaman kısıtlaması bulunmadığına göre yargılamanın her aşamasında talepte bulunulabileceği gibi reddedilmesi halinde yeniden istenebilir. Ortaya çıkan yeni delillerle zaten hükmedilen bir geçici ödemeye ek olarak yeniden bir geçici ödeme talebinde bulunulabilir." Antalya 4 BAM, E 2023/715 K 2023/363, 21.03.2023. Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi.

⁷⁴ Kılıçoğlu Yılmaz, (n 47) 116.

⁷⁵ Antalya, *Geçici Ödeme* (n 41) 194; Tuncay ve Çıplak, (n 45) 2767; Şener, (n 41) 1649.

⁷⁶ Antalya, *Genel Hükümler* (n 42) 639, para 2751; Topuz, (n 41) 269; Kılıçoğlu Yılmaz, (n 47) 116; Makaracı Başak ve Tek, (n 48) 1125; Şener, (n 41) 1656; "Somut olayda her ne kadar davacı Y. T. için 28/05/2018 tarihinde meydana gelen kaza sonucu belirlenen aktüer hesabına göre 59.763,58 TL kalıcı iş göremezlik zararının mevduatlara uygulanacak en yüksek faiziyle beraber davalı sigorta şirketinden geçici ödeme talep edilmiş ise de, dosya kapsamından TBK 76. Maddesinde ve gerekçesinde belirtilen şekilde uğradığı zararlarının giderilmesi için acilen parasal desteğe ihtiyaç duyduğuna dair dosyaya delil sunulmadığı dikkate alındığında, mahkemece geçici ödeme talebinin kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur. Bu nedenle davacı vekilinin istinaf başvurusunun reddine, davalı ... Sigorta A.Ş vekilinin istinaf talebinin kabulüne karar verilmesi gerekmiştir." Adana 3 BAM, E 2022/1621 K 2022/1269, 14.06.2022. Sinerji İctihat Bankası.

iddianın haklılığını gerçeğe yakın bir şekilde gösteren kanıtlar anlaşılmalıdır⁷⁷. Katıldığımız diğer görüşe göre ise geçici ödeme müessesesinde düzenlenen inandırıcı kanıt kavramıyla, ihtiyati tedbir için aranan yaklaşık ispata kıyasla daha ağır bir ispat ölçüsü aranmaktadır⁷⁸. İhtiyati tedbirde karşı tarafın tam olarak dinlenememesi ve tüm delillerin ayrıntılı bir biçimde incelenebilmesi için zaman bulunmaması nedeniyle yaklaşık ispat yeterli görülüşken geçici ödeme için hâkimde oluşacak kanaatin derecesi, ihtiyati tedbire göre artırılmıştır⁷⁹. Kanıtların inandırıcı olması, yargılama sonucunda tazminata hükmedilmemesi yahut hükmedilen tazminatın geçici ödemededen az olması gibi durumlarda, davalının sorumlu olmadığı bir ifa yükümlülüğü altına sokulmasının önüne geçilmesini sağlar⁸⁰.

D. Ekonomik Açıdan Geçici Ödemeye İhtiyaç Duyulması

TBK'nin 76. maddesi uyarınca hâkimin geçici ödemeye karar verebilmesi için zarar görenin ekonomik durumunun geçici ödemeyi gerekli kılması gerekmektedir⁸¹. Fakat zarar görenin ihtiyacının derecesi doktrinde tartışmalıdır. Doktrinde yer alan ilk görüşe göre, geçici ödemenin amacı davacıyı zenginleştirmek olmadığından davacının haksız fiil öncesi ekonomik durumu gözetilmeyecek, haksız fiil dolayısıyla içine düştüğü zorlu koşullar dikkate alınacak ve geçici ödeme kararı zaruret halinde verilecektir⁸². Katıldığımız diğer görüşe göre ise ekonomik ihtiyaç kavramı daha geniş yorumlanmalı, zarar görenin ekonomik açıdan gereklilik duymasını yeterli sayıp maddi olarak yıkıma uğrayacak olması ya da hayati tehlikesinin bulunması düzeyinde bir zaruret hali aranmamalıdır⁸³.

Davacı, özel sigortadan veya SGK'den yardım almadığını ya da aldığı yardımın yetersiz olduğunu ortaya koyarak da geçici ödemenin kendisi için ekonomik bir gereklilik olduğunu

⁷⁷ Topuz, (n 41) 270. "...gerek TBK'nın 76. maddesi gereğince istenilen geçici ödeme taleplerinde gerekse de İİK'nin 257 vd. maddeleri gereğince istenilen ihtiyati haciz taleplerinde, alacağın varlığının yaklaşık olarak ispatlanması gerekmekte olup bu kapsamda dosya kapsamında yeterli bilgi bulunmadığı yine ihtiyati tedbir talebine konu malvarlığının da davanın konusu olmadığı anlaşıldığından ilk derece mahkemesi tarafından taleplerin reddine karar verilmesinde bir isabetsizlik görülmemiştir." Ankara 35 BAM, E 2023/624 K 2023/779, 24.05.2023. Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi. Benzer yönde diğer bir karar için bkz. Ankara 35 BAM, E 2023/447 K 2023/640, 03.05.2023.

⁷⁸ Antalya, *Geçici Ödeme* (n 41) 193; Erişir, (n 45) 430; Makaracı Başak ve Tek, (n 48) 1125; Şener, (n 41) 1658; Altınkan, (n 41) 357.

⁷⁹ Antalya, *Genel Hükümler* (n 42) 639, para 2753.

⁸⁰ Kılıçoğlu Yılmaz, (n 47) 116.

⁸¹ Antalya, *Genel Hükümler* (n 42) 639, para 2754.

⁸² Özkes, (n 45) 2514; Erişir, (n 45) 428; Topuz, (n 41) 274; Şener, (n 41) 1664.

⁸³ Antalya, *Geçici Ödeme* (n 41) 194; Altınkan, (n 41) 340; Makaracı Başak ve Tek, (n 48) 1127; Kılıçoğlu Yılmaz, (n 47) 117.

ispatlamalıdır⁸⁴. Davacının geçici ödeme talebine ilişkin karar verilmeden önce ekonomik durumunun araştırılması gerekmektedir⁸⁵.

Doktrinde tartışılan diğer bir husus ise davacının ekonomik olarak gereksinim halinde olması durumunun davalının eylemiyle bağlantılı olması gerekip gerekmediğine ilişkindir. Doktrinde ileri sürülen ilk görüş, ekonomik durumun gerektirmesi unsurunun doğrudan doğruya zarar verici olay sebebiyle meydana gelmesi gerektiği şeklindedir⁸⁶. Katıldığımız ikinci görüş ise ekonomik durumun gerektirmesi ifadesini, davacının genel bir gereksinim halinde bulunması şeklinde yorumlamaktadır⁸⁷. TBK'nin 76. maddesinin lafzından davacının ekonomik durumunun geçici ödemeyi gerektirmesinin haksız fiilden kaynaklanması gerektiği anlamı çıkmamaktadır. Hükümün bu şekilde yorumlanması, düzenlemenin amacıyla bağdaşmamaktadır. Örneğin ailesiyle birlikte tek geçim kaynağı asgari ücret olan bir işçinin iş kazası sebebiyle geçici ödemeye ihtiyaç duyması ve talep etmesi halinde, ekonomik durumunun kazadan önce de kötü olduğundan bahisle reddedilmesi düzenlemenin amacına aykırı olacağı kanaatindeyiz.

V. Geçici Ödeme Kararı

Somut olaya göre hâkim, eğer şartları oluşmuşsa miktarı ve şeklini belirleyerek geçici ödemeye hükmedebilecektir⁸⁸. Hâkim ödemenin miktarını tayin ederken, bunun nihai karar neticesinde vereceği tazminat miktarından fazla veya ona eşit ya da ona çok yakın olmamasına dikkat etmelidir⁸⁹. Hâkimin, somut olaydaki durumun gereği ile kusurun ağırlığını göz önünde bulundurarak tazminatın miktarını ve ödeme biçimini takdir etmesi gerekmektedir⁹⁰.

Geçici ödemeye ilişkin karar verilirken davalının ekonomik durumunun da göz önünde bulundurulması gerekmekte ve geçici ödeme, taraf menfaatlerinin dengesini gözetecek miktarda olmalıdır⁹¹. Hâkim davadaki tazminat talebinden fazla ön ödemeye karar

⁸⁴ Antalya, *Genel Hükümler* (n 42) 640, para 2756; Topuz, (n 41) 276.

⁸⁵ Altınkan, (n 41) 484.

⁸⁶ Antalya, *Geçici Ödeme* (n 41) 193; Makaracı Başak ve Tek, (n 48) 1127.

⁸⁷ Tuncay ve Çıplak, (n 45) 2771; Altınkan, (n 41) 339.

⁸⁸ Antalya, *Geçici Ödeme* (n 41) 193; Topuz, (n 41) 278; Şener, (n 41) 1672.

⁸⁹ Antalya, *Geçici Ödeme* (n 41) 194; Topuz, (n 41) 262; Makaracı Başak ve Tek, (n 48) 1128; Şener, (n 41) 1673; Altınkan, (n 41) 580.

⁹⁰ Antalya, *Geçici Ödeme* (n 41) 195; Topuz, (n 41) 273; Şener, (n 41) 1677; Altınkan, (n 41) 584.

⁹¹ Antalya, *Genel Hükümler* (n 42) 641, para 2766; Topuz, (n 41) 279; Makaracı Başak ve Tek, (n 48) 1128; Altınkan, (n 41) 579, 586; Kurt, (n 69) 53. Davalının ekonomik durumunun araştırılması gerekmediğine ilişkin görüş için bkz. Şener, (n 41) 1666.

veremeyeceği gibi davacının ön ödemeye ilişkin talebiyle de bağlıdır⁹². Geçici ödemenin iş kazasından kaynaklanan tazminat davalarında uygulanabilecek olması ve bu davaların belirsiz alacak davası şeklinde açılabilir olması sebebiyle belirsiz alacak davalarında geçici ödemenin özellikle değerlendirilmesi gerekmektedir. Belirsiz alacak davası, HMK'nin 107. maddesinde “*davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası açabilir*” şeklinde düzenlenmiştir. Belirsiz alacak davası açılırken HMK madde 119/1/d hükmü uyarınca dava değeri olarak geçici bir miktarın belirtilmesi gerekmektedir⁹³. Geçici ödemeye karar verilirken dikkat edilecek husus, geçici ödeme miktarının nihai karar sonucunda hükmedilecek tazminat miktarından fazla veya tazminat miktarına yakın olmamasıdır. Ancak belirsiz alacak davasında ilk başta dava açılırken gösterilen dava değeri sembolik bir değerdir⁹⁴. Katıldığımız görüş uyarınca belirsiz alacak olarak açılmış bir davada geçici ödeme talep edildiğinde hâkim, dava dilekçesindeki sembolik bedele bağlı olmadan tecrübesine dayanarak geçici ödemeye karar vermelidir⁹⁵.

Hâkim ön ödemeyi maktu veya irat şeklinde belirleyebilir⁹⁶. Geçici ödemeye karar verilmesi, ilaveten veya geçici ödemededen bağımsız olarak diğer geçici hukuki korumaların talep edilmesine ve mahkemenin de karar vermesine engel değildir⁹⁷.

⁹² Antalya, *Geçici Ödeme* (n 41) 193; Topuz, (n 41) 279; Erişir, (n 45) 431; Şener, (n 41) 1673; Altınkan, (n 41) 580. Geçici ödeme talebinde ödeme miktarına hâkimin karar vermesi gerektiğinden miktarın belirtilmesine gerek olmadığı şeklindeki görüş için bkz. Makaracı Başak ve Tek, (n 48) 1130.

⁹³ Cemil Simil, *Belirsiz Alacak Davası* (On İki Levha Yayıncılık, 2013) 260; Hakan Pekcanitez, *Belirsiz Alacak Davası (HMK m. 107)* (Yetkin Yayınları, 2011), 47-48.

⁹⁴ Şener, (n 41) 1674.

⁹⁵ ibid, 1674. Altınkan, geçici ödemeye hükmedilebilmesi için geçici ödeme miktarının belirlenebilir olması gerektiği, dava değerinin belirsiz olduğu bir durumda geçici ödeme kararı verilmesinin mümkün olmadığı kanaatindedir. Altınkan, (n 41) 542.

⁹⁶ Antalya, *Geçici Ödeme* (n 41) 196; Topuz, (n 41) 282; Makaracı Başak ve Tek, (n 48) 1131; Altınkan, (n 41) 589; Şener, (n 41) 1681; Tuncay ve Çıplak, (n 45) 2774.

⁹⁷ Antalya, *Geçici Ödeme* (n 41) 188; Özeker, (n 45) 2516. Benzer yönde Yargıtay kararları için bkz. “...Maluliyet ve kusura ilişkin Adli Tıp raporları ve aktüer bilirkişi raporuna göre davacı ihtiyati haciz isteminde haklı bulunduğundan BK. 76. maddesi gereğince geçici ödeme talebi de mahkemece kabul edildiğinden İİK. 257 vd. maddesinde öngörülen ihtiyati haciz koşullarının gerçekleşmesi nedeniyle ihtiyati haciz talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile ihtiyati haciz talebinin reddine karar verilmesi doğru görülmemiş, kararın bozulması gerekmiştir.” Yargıtay 17 HD, E 2013/20608 K 2014/4744, 31.03.2014. Sinerji İçtihat Bankası. Aksi yönde karar için bkz. “Mahkemece bu durumlar göz önünde tutularak davacının geçici ödeme talebini kabul etmiş, ihtiyati haciz talebini ise koşulları oluşmadığından reddedilmiş olup, aynı olay için hem ihtiyati haciz hem de geçici ödeme talebinin kabulü, yasa koyucunun amacını aşar bir uygulama olacağından

Geçici ödemeye ilişkin karar bir ara karar mahiyetinde olduğundan hâkim, işbu ara kararından yargılama sonuçlanmadan önce her zaman dönebilir⁹⁸. Geçici ödemeye ilişkin ara karara karşı ise ancak asıl karar ile kanun yoluna başvurulabilir⁹⁹.

talebin reddi yerindedir.” Yargıtay 10 HD, E 2021/9901 2021/14123, 15.11.2021. Sinerji İçtihat Bankası. Benzer yönde karar için bkz. İzmir 20 BAM, E 2023/1503 K 2023/1419, 28.09.2023.

⁹⁸ Antalya, *Geçici Ödeme* (n 41) 196; Topuz, (n 41) 260; Makaracı Başak ve Tek, (n 48) 1132; Şener, (n 41) 1646; Altınkan, (n 41) 594.

⁹⁹ Makaracı Başak ve Tek, (n 48) 1132; Şener, (n 41) 1636; Altınkan, (n 41) 594; Deynekli, (n 53) 66. “*Geçici ödemelerin Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenmiş olan diğer geçici hukuki korumalardan biri olması sebebiyle, geçici ödeme kararları bir ara karar mahiyetindedir. Bu sebeple de mahkeme işbu ara kararından yargılama sonuçlanmadan önce her zaman dönebilir. Çünkü mahkemenin vermiş olduğu ara kararlar ile kural olarak taraflardan birisi lehine herhangi bir usuli kazanılmış hak oluşmaz. Yine geçici ödeme ara kararı yargılamayı sona erdirmediği için bu karara karşı doğrudan kanun yoluna gidilmesi de mümkün değildir. Ancak asıl karar ile birlikte kanun yoluna gidilebilir.*” Yargıtay 10 HD, E 2020/8678 K 2021/412, 19.01.2021. Sinerji İçtihat Bankası. “*Geçici ödemelerin Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenmiş olan diğer geçici hukuki korumalardan biri olması sebebiyle, geçici ödeme kararları bir ara karar mahiyetindedir. Bu sebeple de mahkeme işbu ara kararından yargılama sonuçlanmadan önce her zaman dönebilir. Çünkü mahkemenin vermiş olduğu ara kararlar ile kural olarak taraflardan birisi lehine herhangi bir usuli kazanılmış hak oluşmaz. Yine geçici ödeme ara kararı yargılamayı sona erdirmediği için bu karara karşı doğrudan kanun yoluna gidilmesi de mümkün değildir. Ancak asıl karar ile birlikte kanun yoluna gidilebilir. Bu açıklamalar doğrultusunda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 76. maddesi kapsamında ilk derece mahkemesince verilen kararların, ara karar niteliğinde olması nedeniyle, uyuşmazlığı çözüme ulaştıran esas karar ile beraber istinafi kabil olduğu ve esas karardan bağımsız olarak istinafının mümkün olmadığı açık olmasına göre başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemeleri kararları arasındaki uyuşmazlığın açıklanan gerekçeler doğrultusunda giderilmesinin uygun olacağı sonucuna varılmıştır.*” Yargıtay 10 HD, E 2021/9901 K 2021/14123, 15.11.2021. Sinerji İçtihat Bankası. “*Dosya kapsamı ve yukarıdaki yasal düzenlemeler değerlendirildiğinde; TBK 76. maddesinde düzenlenen geçici ödeme ile, HMK 389 ve devamında düzenlenen ihtiyati tedbir arasında, talep şekli ve zamanı, teminat hususu ve itiraz hususlarının farklı şekilde düzenlendiği, HMK 406/2. madde düzenlemesi de dikkate alındığında, TBK 76. maddesinde düzenlenen geçici ödemelerin geçici hukuki koruma niteliğindeki ön ödeme olduğu, zira geçici ödeme için ihtiyati tedbir gibi teminat hususunun düzenlenmediği, ihtiyati tedbirin dava dışı da talep edilebileceği, dava dışı talep edilmiş ise 2 hafta içinde asıl davanın açılması gerektiği, oysa ki geçici ödemenin ancak dava açıldıktan sonra bir yan talep olarak ileri sürülebileceği, ihtiyati tedbirin belirli bir süre içinde uygulanması aksi taktirde kendiliğinden kalkacağı, oysa ki geçici nitelikteki ödemenin asıl dava kesinleşinceye kadar ileri sürülebileceği, geçici ödemeye hükmedilmiş ise bu ödemenin 10 yıllık genel zamanaşımı süresi içinde talep edilebileceği, ihtiyati tedbir kararına karşı kanun yollarına başvurulabilir iken sadece geçici ödemeye ilişkin karar ara karar olduğundan ancak esas hüküm ile birlikte Kanun yoluna başvurulabileceği, ayrıca ihtiyati tedbir kararına uymayan kişiye disiplin cezası öngörülmesi iken geçici ödeme kararına uymayan tarafa karşı sadece ilamlı icra takibinde bulunulabileceği, HMK 396. maddeye göre şartların değişmesi halinde ihtiyati tedbir kararı kaldırılırken TBK 76. maddede düzenlenen geçici ödemeler bakımından böyle bir düzenlemeye yer verilmemiş olması gibi farklı yasal düzenlemeler nedeniyle, geçici ödeme avans niteliğinde olup, tazminata mahsuben yapıldığı, davada haksız çıkılması halinde faizi ile birlikte iadesinin gerektiği, bu niteliği itibarıyla, ihtiyati tedbir olarak nitelendirilemeyeceği, HMK 341. Maddesinde istinaf kanun yoluna başvurulabilecek kararların sınırlı olarak sayıldığı, yorum ile genişletilemeyeceği, ara karar niteliğindeki geçici ödemeye yönelik ancak nihai karar ile birlikte kanun yoluna başvurulabileceği anlaşılmaktadır. Bu açıklamalardan sonra somut olaya bakıldığında; TBK’nın 76. Maddesinde düzenlenen tedbiren geçici ödeme talebine ilişkin mahkemece verilen geçici ödeme talebinin reddine dair kararın ara karar niteliğinde olduğu, bu kararlara karşı ancak esas hüküm ile birlikte kanun yoluna başvurulabileceği anlaşıldığından, davacılar vekilinin tedbiren geçici ödeme talebinin reddi kararına karşı istinaf başvurusunun HMK’nın 341/1. maddesi Uyarınca usulden reddine karar vermek gerekmiştir.”*

VI. İş Kazası Kaynaklı Davalarda Geçici Ödemeler

İş sözleşmesinin işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran niteliği, işçiye işverenin işi ve işyeri ile ilgili menfaatlerini koruma yükümlülüğünü yüklerken işverene de işçiyi koruma yükümlülüğü yükler¹⁰⁰. İşveren, işçiyi gözetme borcu kapsamında işçinin hayatını, sağlığını, bedensel ve ruhsal varlığını, şeref ve onurunu, kişisel ve mesleki saygınlığını, ahlaki değerlerini korumak zorundadır¹⁰¹.

TBK'nin 417. maddesinin 2. fıkrası gereğince “işveren, 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”. Ayrıca 6331 sayılı Kanun'un 4. maddesi gereğince “işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür”.

İşverenin gerek TBK'nin 417. maddesine gerek 6331 sayılı Kanun hükümlerine aykırı davranışı nedeniyle bir zarar ortaya çıkarsa işçinin veya hak sahiplerinin tazminat hakkı doğar¹⁰². İşçi, işverenin gözetme borcuna aykırı davranışı sonucunda meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle uğradığı bedensel zararlarının tazminini TBK m. 54 ve 55 hükümleri uyarınca talep edebileceği gibi koşulları mevcutsa işverenden TBK m. 56 uyarınca manevi tazminat da talep edebilir¹⁰³.

İş kazasına veya meslek hastalığına uğrayan sigortalıya 5510 sayılı Kanun'un 63. maddesi uyarınca sağlık yardımları yapılır, koşulları mevcutsa 18 ve 19. maddeler uyarınca geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri bağlanır¹⁰⁴. Ancak bu yardım ve ödenekler götürü

İzmir 20 BAM, E 2023/1914 K 2023/1515, 12.10.2023. Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi. Özkes, geçici ödemeyi ihtiyati tedbir olarak kabul etmekte ve bunun sonucu olarak bu karara karşı tek başına kanun yoluna başvurulabileceği kanaatindedir. Özkes, (n 45) 2518.

¹⁰⁰ Sarper Süzek, *Bireysel İş Hukuku* (21. Baskı Beta Yayınevi 2021) 397; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. Baskı Beta Yayınevi 2023) 368; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku* (13. Baskı Seçkin Yayınevi 2021) 207; Ulsan, (n 5) 3; Emine Tuncay Kaplan, ‘İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu’ (2003) 7 (2) *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2, 2; K. Ahmet Sevimli, ‘Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması’ (2013) 36, *Çalışma ve Toplum*, 107, 110; Mustafa Tiftik ve Ayşe Adıgüzel, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu’ (2016) 1 *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 319, 330.

¹⁰¹ Süzek, (n 99) 397; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, (n 99) 367-368; Arıcı, (n 10) 154; Akyiğit, (n 99) 207; Sevimli (n 99) 93.

¹⁰² Süzek, (n 99) 426.

¹⁰³ Süzek, (n 99) 443; Haluk Hadi Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (6. Baskı Seçkin Yayınevi 2022) 228.

¹⁰⁴ Süzek, (n 99) 443; Arıcı, (n 10) 343; Nihat Seyhun Alp, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları* (Seçkin Yayınevi 2018) 97; Uşan ve Erdoğan, (n 21) 388; Özgür Oğuz, ‘İş Kazası

nitelik taşıdıklarından çoğu kez zarara uğrayan işçi veya hak sahiplerinin gerçek zararını karşılamaz¹⁰⁵.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin uğradığı bedensel zararlar nedeniyle malvarlığında meydana gelen eksilmeyi gidermeyi amaçlayan maddi tazminat hakkında 6331 sayılı Kanun'da bir düzenleme bulunmadığından ve TBK m. 417/3'teki¹⁰⁶ atıf gereği iş kazası veya meslek hastalığından doğan maddi tazminata da Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri uygulanır¹⁰⁷.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda zarara uğrayan işçinin hak kazandığı maddi tazminatın hesabında kaza veya hastalık meydana gelmemiş olsaydı işçi hangi maddi durumda olacak idiye o durumun sağlanması amaçlanır¹⁰⁸. Bu amaç doğrultusunda iş kazasının meydana geldiği tarih ile yaşam süresinin bitim tarihine kadar olan zaman içinde, uygun illiyet bağı çerçevesinde bu kaza nedeniyle işçinin malvarlığındaki her türlü gelir kaybı hesaplanarak işçiye ödenir¹⁰⁹.

Manevi tazminatı talep hakkı TBK'nin 56. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre *“hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm halinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir”*. İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçi bedensel veya ruhsal bir zarara uğrarsa maddi tazminat yanında koşulları varsa manevi tazminat da isteyebilir¹¹⁰.

ve Meslek Hastalığında Sigortalıya Yapılan Yardımlar' (2018) 7 (18) Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 317, 320; Detaylı bilgi için bakınız Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 38) 408 vd; Tuncay, Ekmekçi ve Gülver (n 38) 400 vd; Sözer (n 36) 374 vd.

¹⁰⁵ Sözek, (n 99) 428; Utkan Araslı, 'Yeni Borçlar Yasası'nın İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Maddi Tazminat Davalarında Getirdiği Sistem ve Hakkaniyet İndirimi' (2011) 24, Sicil İş Hukuku Dergisi, 143, 143; Nazlı Çoban, 'İş Kazalarından Doğan Maddi Tazminat Faizinin Hukuki Niteliği', (2019) 14 (4) Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 69, 79.

¹⁰⁶ TBK m. 417/3'e göre *“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”*.

¹⁰⁷ Sözek, (n 99) 443; Sümer, *İş Sağlığı* (n 102) 227; Araslı, (n 104) 145; Gaye Baycık, 'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler', (2013) 3, Ankara Barosu Dergisi, 103, 139.

¹⁰⁸ Sözek, (n 99) 443; Sümer, *İş Sağlığı* (n 102) 228; Baycık, (n 105) 139.

¹⁰⁹ Sözek, (n 99) 443.

¹¹⁰ Sözek, (n 99) 458; Baycık, (n 105) 152. *“818 sayılı BK'nin 98. (TBK'nin 114) maddesinin 2. fıkrası "Haksız fiillerden mütevellit mesuliyete müteallik hükümler, kıyasen akde muhalif hareketlere de tatbik olunur." şeklinde düzenleme içerdiğinden, iş kazasından kaynaklanan manevi tazminat davaları açısından 818 sayılı BK'nin*

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayınlanan istatistiki verilere göre ülkemizde 2022 yılında toplam 588.823 iş kazası meydana gelmiş, bu iş kazaları neticesinde 1.517 işçi hayatını kaybetmiştir¹¹¹. Bu sayılar sadece SGK kayıtlarına yansımış boyuttur. Ülkemizin son yıllarda ucuz iş gücü merkezlerinden biri haline gelmesi sebebiyle yaşanan iş kazası sayısı her geçen yıl artmaktadır¹¹². İstatistiki verilerin haricinde SGK kayıtlarına geçmeyen, işveren ve işçiler tarafından bildirilmeyen iş kazaları da göz önünde bulundurulduğunda iş kazası, ülkemizde sık yaşanan, olağan hale gelen bir olgudur. Buna rağmen hak sahiplerinin zararları Kurum tarafından karşılanması gerekirken karşılanmamakta¹¹³ ve hak sahiplerinin işverene karşı açmak zorunda kaldıkları tazminat davası, oldukça uzun sürmektedir. Anayasa Mahkemesi kararlarında da iş kazasından kaynaklanan yargılamaların uzun sürdüğü vurgulanmaktadır¹¹⁴.

Kanun'un 47. maddesi ile 6098 sayılı TBK'nın 56. maddesi kıyasen uygulanacağından, iş kazasından kaynaklanan manevi tazminat davalarında bu kapsamda inceleme yapmak gereklidir. BK'nin 47. (TBK'nin 56) maddesine göre; hâkimin özel hâlleri göz önünde tutarak, manevi zarar adı ile hak sahibine verilmesine karar vereceği tutar adalete uygun olmalıdır. Bu para tutarı, aslında ne tazminat ne de cezadır. Çünkü mamelek hukukuna ilişkin zararın karşılanmasını amaç edinmediği gibi, kusurlu olana yalnız hukukun ihlalden dolayı yapılan bir kötülük de değildir. Aksine, zarara uğrayanda bir huzur duygusu uyandırmayı, aynı zamanda ruhi ızdırabın dindirilmesini amaç edindiğinden, tazminata benzer bir fonksiyonu da vardır. O hâlde bu tazminatın sınırı, onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar; mevcut durumda elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır. Manevi tazminat ile, duyulan elem ve ızdırabın kısmen ve imkân nispetinde karşılanmasını amaçladığından hâkim, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 4. maddesi gereğince hak ve nesafete göre takdir hakkını kullanarak, manevi tazminat miktarını tespit etmelidir. Hâkim 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 gözlemelidir.” Yargıtay HGK, E 2016/1528 K 2019/1169, 12.11.2019. Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi.

¹¹¹ <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4> ET: 21.01.2024.

¹¹² Meydana gelen iş kazası sayısı 2021 yılında 511.084, 2020 yılında 384.262, 2019 yılında ise 422.463'tür. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4> ET: 21.01.2024. 2012-2020 yılları arasında meydana gelen iş kazaları hakkında istatistiki veriler ve detaylı açıklama için bkz. Kaan Koçali, 'Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2012-2020 Yılları Arası İş Kazaları Göstergelerinin Standardizasyonu', (2021) 12 (2) Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 302, 302 vd. Walk Free isimli insan hakları alanında çalışmalar yapan örgüt tarafından hazırlanan Modern Kölelik Endeksi'ne göre Türkiye'de her 1000 kişiden 15,6'sı modern köle statüsünde hayatına devam etmekte olup bu oran Avrupa'nın en yükseğidir. <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/findings/regional-findings/europe-and-central-asia/> ET: 21.01.2024.

¹¹³ Süzek, (n 99) 437; Araslı, (n 104) 152; Baycık, (n 105) 138.

¹¹⁴ “Bununla birlikte başvuru, zamanaşımı süresi içinde ıslah talebinde bulunamamış olmasında mahkemenin yargılamayı makul bir süratte yürütememesi ve bilirkişi raporunun geç temin edilmesinden kaynaklandığını ileri sürmektedir. Gerçekten yargılama süreci incelendiğinde yaklaşık sekiz yıl boyunca ceza mahkemesinin sonuçlanmasının beklendiği, ceza mahkemesi sonuçlandıktan sonra iki yıl boyunca tazminatın hesaplanması amacıyla bilirkişi raporu alınmaya çalışıldığı görülmektedir. Söz konusu bilirkişi raporu sürecinde usule ilişkin nedenlerle bilirkişi görevlendirmesinin geciktiği ve davalı TEDAŞ'a ilişkin kusur oranı ceza mahkemesinde belirlenmediğinden TEDAŞ'ın ve müteveffanın kusur oranlarının belirlendiği ve böylece sürecin yaklaşık iki yıl devam ettiği anlaşılmaktadır. Başvurucunun talep edebileceği destekten yoksun kalma tazminatının tutarını tespit eden bilirkişi raporu ancak zamanaşımı süresinin dolmasından sonra 1/10/2014 tarihinde hazırlanarak Mahkemeye sunulabilmiştir. Uyuşmazlık konusu zararın tespitine imkân veren bilirkişi raporunun davanın

Tazminat davalarında yargılamanın uzun sürmesi sebebiyle zarar gören, zararının giderilmesi için uzun süre beklemekte ve bir kez daha mağdur edilmektedir¹¹⁵. TBK m. 76'da düzenlenen geçici ödeme müessesesi, bu mağduriyetin önüne geçilmesi bakımından oldukça önemlidir.

Yargılamaların uzun sürmesinin yarattığı mağduriyetin yanı sıra iş kazası sebebiyle mağdur olan kişilerin refah seviyesi de geçici ödeme müessesesinin önemini artırmaktadır.

Modern ekonomiler içinde sayıları hızla artan işçilerin ve dolayısıyla ailelerinin neredeyse tek geçim kaynağı olması nedeniyle hayati öneme sahip olan ücretin, özellikle korunmasına yönelik düzenlemeler kural altına alınmıştır¹¹⁶. İşçinin iş kazası sebebiyle ücretinden mahrum kalması durumunda sıklıkla TBK m. 76'nın koşullarından olan ekonomik durumun gerektirmesi koşulu da gerçekleşmektedir. Dolayısıyla iş kazasından kaynaklanan tazminat davalarında TBK m. 76 hükmü sıklıkla uygulama alanı bulabilecektir.

İş kazası kaynaklı tazminat davalarında hâkim tarafından tazminata karar verilmeden önce hak sahibinin öncelikle SGK'ye başvurması ve tazminata hükmedilmeden, bunun sonucunun beklenmesi gerekmektedir¹¹⁷. Bu husus geçici ödeme talebi değerlendirilirken de

açılmasından itibaren on yıl gibi bir süre sonra alınması makul kabul edilebilir bir durum değildir. Bu bağlamda Mahkemenin yargılamanın yönetiminde gereken özeni gösteremediği ve uğranılan zararın tutarını tespit eden bilirkişi raporunu zamanaşımı süresi içinde aldırmadığı bir vakiydir. Fakat mahkemenin bu özensizliği nedeniyle otomatik olarak mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiği söylenemez. Mahkemeye erişim hakkının ihlaliyle ilgili nihai bir sonuca ulaşılabilmesi için başvurucunun mahkemenin bu özensizliğinden kaynaklanan külfete katlanmasını haklılaştıran nedenlerin bulunup bulunmadığı da değerlendirilmelidir. Bu değerlendirme yapılırken kısmi dava açma imkânı getirilmesinin amacı, uyumsuzluğun diğer tarafının menfaatlerinin zedelenip zedelenmediği ile davacının mahkemenin bu özensizliği nedeniyle katlandığı külfetin telafi edilmesi imkânının bulunup bulunmadığı hususları dikkate alınmalıdır.” Anayasa Mahkemesi, 2016/9312, 27.11.2019. Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi. *“Mevcut davaya özgü koşullar dikkate alındığında zamanaşımı süresinin bu şekilde uygulanması başvurucuyu tazminatın tamamını talep edebilme imkanından mahrum bırakmaktadır. Nitekim söz konusu zararın parasal karşılığı ancak ikinci tazminat davası sonrasında bilirkişiler tarafından yapılan değerlendirmeler ile açıklığa kavuşturulmuştur. Üstelik ilgili bilirkişi raporu ancak başvurucunun ilk davayı açmasından yaklaşık 9 yıl, ikinci davayı açmasından ise yaklaşık 1 yıl 10 ay geçtikten sonra düzenlenebilmiştir.”* Anayasa Mahkemesi, 2019/430, 23.03.2023. Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi.

¹¹⁵ Antalya, *Geçici Ödeme* (n 41) 185; Topuz, (n 41) 261; Kılıçoğlu Yılmaz, (n 47) 112; Altınkan, (n 41) 67; Şener, (n 41) 1629, Makaracı Başak ve Tek, (n 48) 1114.

¹¹⁶ Süzek, (n 99) 61; Ünal Narmanlıoğlu, ‘Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı)’ (2010) 12 (Özel Sayı) DEÜHFD, 607, 608; Öcal Kemal Evren, *İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması* (Seçkin Yayınevi 2011) 133.

¹¹⁷ Süzek, (n 99) 429; Fatma Zeynep Altınar, ‘İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Yükümlülüğü’, (2009) 13 (3-4) EÜHFD, 265, 275. *“Dava nitelikçe Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanmayan zararın giderilmesi istemine ilişkindir. Bu nedenle, haksız zenginleşmeyi ve mükerrer ödemeyi önlemek için Kurum tarafından hak sahiplerine bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin belirlenen tazminattan düşürülmesi gerektiği Yargıtay'ın oturmuş, yerleşmiş görüşlerindedir. Bu bakımdan, davanın*

önem arz etmektedir. Kanaatimizce iş kazasından kaynaklanan bir tazminat davasında öncelikle kolluk marifetiyle hak sahibinin sosyal ekonomik durum araştırması yapılmalı ve SGK'ye müzekkere yazılarak davacıya herhangi bir gelir bağlanıp bağlanmadığı netleştirilmelidir. Kurum tarafından gelir bağlanmış olması, tek başına geçici ödeme talebinin reddini gerektirir bir husus değildir. Davacının geçici ödeme gereksinimi devam ediyorsa geçici ödeme talebinin kabul edilmesi gerekir ve fakat geçici ödemenin miktarının tayininde, Kurum tarafından bağlanan gelirin göz önünde bulundurulması gerekir.

İş kazasından kaynaklanan tazminat davalarında tazminat miktarı belirlenirken tarafların kusuru, kazazedenin geliri ve yaşı, maluliyet oranı önem arz eder¹¹⁸. Kanaatimizce davacının geçici ödeme talep ederken tüm bu unsurlar bakımından inandırıcı kanıtları, dosyaya sunmuş olması gerekir. Örneğin davalı tarafın kusuruna ilişkin mevcutsa soruşturma dosyasının ilgili savcılıktan celbi temin edilerek kusur durumuna ilişkin inandırıcı kanıtlar sunulmalıdır. Aksi durumda hâkim tarafından geçici ödeme talebinin reddedilmesi gerekir.

Bazı durumlarda geçici ödeme talebine ilişkin karar verilmeden önce karşı tarafın savunmalarının beklenilmesi gerekir. İş kazasından işverenin sorumlu tutulabilmesi için yapılan iş ile kaza arasında uygun illiyet bağının kurulabilmesi gerekir ki yukarıda da ifade edildiği üzere, illiyet bağı kazazedenin ağır kusuru, üçüncü kişinin ağır kusuru veya mücbir neden sebebiyle kesildiği takdirde işverenin sorumluluğu ortadan kalkar¹¹⁹. Örneğin işçinin işyerinde çalışırken üçüncü kişi tarafından silahlı saldırı sonucunda yaralanması sebebiyle açılan tazminat davasında¹²⁰ geçici ödeme talebinde bulunulması durumunda kanaatimizce hâkim,

niteliği göz önünde tutularak öncelikle hak sahibi davacı anne ve babaya gelir bağlanmamış olduğundan bu yön, hak sahibinin tazminat hakkını doğrudan etkileyeceğinden hak sahibine; gelir bağlanması için Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı'na başvuruda bulunması ve gelir bağlanması için SSK aleyhine dava açması için önel verilmesinde yasal zorunluluk olduğu açıktır.” Yargıtay 21 HD, E 2007/8888 K 2007/10428, 27.06.2007. Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi.

¹¹⁸ Süzek, (n 99) 444 vd; Araslı, (n 104) 148; Sümer, *İş Sağlığı* (n 102) 230 vd.

¹¹⁹ Süzek, (n 99) 441; Sözer, (n 7) 357; Sümer, *Sosyal Güvenlik* (n 5) 155-156; Sümer, *İş Sağlığı* (n 102) 220; Levent Akın, ‘Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Sorumluluk’ iç Levent Akın ve H. Serdar Şardan (ed) Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği (Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 2011) 58. “İşyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği Yargıtay’ın önceki kararlarında da benimsediği görüşe göre kusura dayanmaktadır. Olay tarihinde yürürlükte bulunan Türk Hukuk Sistemi uyarınca, özel bir düzenleme söz konusu olmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur. Bu durumda, işverenin kusurlu eylemi ile zarar arasında uygun bir illiyet bağı yoksa işverenin sorumluluğundan söz edilemez.” Yargıtay HGK, E 2013/21-1121 K 2013/386, 20.03.2013. Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi.

¹²⁰ “Somut olayda, müteveffa ile davalı ... arasında arkadaşlık olduğu, aralarının alacak verecek meselesi nedeniyle açıldığı, olay gecesi davalı ...'in davacılar murisinin iş yerine geldiği, aralarında çıkan tartışma sonucu davalı ...'in davacılar murisini silahlı ateş etmek suretiyle öldürdüğü, olay gecesi davacılar murisinin bina ve mal bakıcısı pozisyonunda gece bekçisi olduğu düşünüldüğünde bina ve mal güvenliğini sağlaması

öncelikle davalı tarafı dinlemeli, işverenin kusuruna ilişkin inandırıcı kanıt bulunmaması halinde geçici ödeme talebini reddetmelidir.

SONUÇ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre iş kazası sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan olaydır. İş kazasına maruz kalan hak sahibi Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurarak zararının giderilmesini talep edebilir. Başvuru üzerine koşulları mevcutsa sürekli/geçici iş göremezlik ödeneği bağlanır, tedavi masrafları karşılanır fakat Kurum tarafından işçinin tüm zararı karşılanmaz.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararın giderilmesi amacıyla hak sahibinin işverene karşı dava açması gerekir. Kusur sorumluluğuna dayanan bu davada illiyet bağını kesen sebep mevcut değil ise işverenin maddi ve manevi tazminattan sorumluluğu söz konusudur. TBK'nin 76. maddesinde düzenlenen geçici ödemeler başlıklı düzenleme ile yeni bir geçici hukuki koruma türü hukuk sistemimize dahil olmuştur. Bu hükme göre geçici ödeme, haksız fiil nedeniyle ortaya çıkan zararın önceden giderilmesi amacıyla tazminat davası görülmekte iken zarar görenin talebi üzerine, zarar görenin haklılığını gösteren delillerin bulunması ve ekonomik durumunun da bu ödemeyi gerektirmesi durumunda hâkimin hükmettiği ön ödemedir. Geçici ödeme kararı verilebilmesi için açılmış bir dava bulunmalı, davacının geçici ödemeye ilişkin bir talebi bulunmalı, davacının ekonomik durumu geçici ödemeyi gerektirmeli ve haklılığı gösteren kanıtlar sunulmalıdır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesinin üzerinden yaklaşık on üç yıl geçmesine rağmen geçici ödemenin uygulaması yaygınlık kazanmamıştır. Kanaatimizce davacı vekilleri tarafından geçici ödeme talep edilmesinin gözden kaçırılması, bunun en önemli nedenlerinden biridir. İş kazasından kaynaklanan tazminat davalarında olduğu gibi para alacağı söz konusu olduğunda da davacı vekilleri sadece ihtiyati haciz talep etmektedir. Oysa geçici ödeme talep edilmesi ihtiyati haciz kararı verilmesine engel değildir. Alacağın bir kısmı için geçici ödeme, bakiye kısım için ise ihtiyati haciz karar verilmesi mümkündür. Kaldı ki bu iki

gerekirken şahsen husumeti bulunan davalı ... ile iş yerinde görüşüp tartışmaya girerek aksi yönde hareket ettiği, olayın 3. kişinin kasti hareketi sonucu gerçekleştiği, şu durumda 3. kişinin kasti hareketinin davalı ... ile olay arsındaki illiyet bağını kestiği anlaşıldığından davalı ... yönünden davanın reddine karar verilmesi gerekirken müteselsilen sorumlu tutulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.” Yargıtay 21 HD, E 2017/968 K 2018/8256 14.11.2018. Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, ET: 21.01.2024.

müessesenin amacı da birbirinden oldukça farklıdır. İhtiyati hacizde teminat amacı söz konusu iken geçici ödemede, ortaya çıkan mağduriyetin acilen giderilmesi amaçlanmaktadır.

Kanaatimizce geçici ödemenin hakimler tarafından tam olarak bilinmemesi de geçici ödemenin uygulamada yaygınlık kazanamamasının nedenlerindedir. Oysa iş kazasından kaynaklanan tazminat davaları, yasal düzenlemenin yapılma amacı ile doğrudan örtüşmektedir. Ülkemizdeki son yıllarda ekonomik kriz sebebiyle işçi sınıfı ciddi anlamda geçim sıkıntısı yaşamaktadır. Geçim sıkıntısı içerisindeki işçi sınıfının iş kazası yaşamaları halinde açacakları tazminat davaları Anayasa Mahkemesi'ne başvuru konusu olacak kadar uzun sürmekte, bu davalarda yasal faiz uygulanması mağduriyeti tam olarak gidermemektedir. Bu nedenle kazazede işçilerin ciddi mağduriyeti söz konusu olmaktadır. Bu mağduriyetin bir nebze de olsa giderilmesi adına geçici ödemenin yasal koşullarının mevcut olması halinde, karar verme konusunda hâkimler tereddüt etmemeli, bu müessesenin yaygınlık kazanması adına cesur davranmalıdır.

KAYNAKÇA

Akın L, 'Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Sorumluluk' iç Levent Akın ve H. Serdar Şardan (ed) *Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği* (Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 2011).

Akyiğit E, *İş Hukuku* (13. Baskı Seçkin Yayınevi 2021).

Alp NS, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları* (Seçkin Yayınevi 2018).

Alper Y, *Sosyal Sigortalar Hukuku* (Güncellenmiş 11. Baskı Dora 2020).

Altınır FZ, 'İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Yükümlülüğü' (2009) 13 (3-4) EÜHFD 265-289.

Altınkan O, *Türk Borçlar Hukukunda Geçici Ödemeler (TBK m. 76)*, (Seçkin Yayınevi 2023).

Antalya G, '6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Madde 76 Düzenlemesi: "Geçici Ödeme"' (2013) 8 (Özel Sayı) Prof. Dr. Aydın Zevkliler'e Armağan, C. I Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi 185-200.

Antalya G, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt: I* (Seçkin Yayınevi 2019).

Araslı U, ‘Yeni Borçlar Yasası’nın İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Maddi Tazminat Davalarında Getirdiği Sistem ve Hakkaniyet İndirimi’ (2011) (24) Sicil İş Hukuku Dergisi 143-155.

Arıcı K, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku* (2. Baskı Gazi Kitabevi 2022).

Aslanköylü R ve Karaoğlan Nİ, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi C. II* (Bilge Yayınevi 2023).

Baycık G, ‘Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler’ (2013) (3) Ankara Barosu Dergisi 103-170.

Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Baskı Beta Yayınevi 2023).

Çenberci M, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi* (Olgaç Matbaası, 1985).

Çoban N, ‘İş Kazalarından Doğan Maddi Tazminat Faizinin Hukuki Niteliği’ (2019) 14 (4) Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi 69-96.

Deynekli A, ‘Türk Borçlar Kanunu’nda Yer Alan Önemli Usul Hükümleri’ (2011) 2 (2) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 45-97.

Eren F, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı* (Sevinç Matbaası 1975).

Erişir E, *Geçici Hukuki Korumanın Temelleri ve İhtiyati Tedbir Türleri* (On İki Levha Yayıncılık 2013).

Evren ÖK, *İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması* (Seçkin Yayınevi 2011).

Güzel A, Okur AR ve Caniklioğlu N, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (Yenilenmiş 19. Baskı Beta Yayıncılık 2021).

<https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4> ET: 21.01.2024.

<https://www.walkfree.org/global-slavery-index/findings/regional-findings/europe-and-central-asia/> accessed 21.01.2024.

Kaplan ET, ‘İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu’ (2003) 7 (2) İş Hukuku ve İktisat Dergisi 2-16.

Kılıçoğlu AM, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (Turhan Kitabevi 2011).

Kılıçoğlu Yılmaz K, 'Geçici Ödemeler' (2014) 110 TBB Dergisi 109-128.

Koçali K, 'Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2012-2020 Yılları Arası İş Kazaları Göstergelerinin Standardizasyonu' (2021) 12 (2) Akademik Yaklaşımlar Dergisi 302-327.

Kurt G, 'Türk Borçlar Kanunu Madde 76 Kapsamında Geçici Ödemeler' (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2022).

Makaracı Başak A ve Tek GS, 'Türk Borçlar Kanunu'nda Getirilen Geçici Ödeme Hakkında Düşünceler' (2013) 15 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1111-1141.

Narmanlıoğlu Ü, 'Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı)' (2010) 12 (Özel Sayı) DEÜHFD 607-633.

Oğuz Ö, 'İş Kazası ve Meslek Hastalığında Sigortalıya Yapılan Yardımlar' (2018) 7 (18) Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi 317-332.

Öz T, *Yeni Borçlar Kanunu'nun Getirdiği Başlıca Değişiklikler ve Yenilikler* (Vedat Kitapçılık 2011).

Özekes M, Pekcanitez H ve Atalay O, *Medeni Usul Hukuku, Cilt: III* (On İki Levha Yayıncılık 2017).

Pekcanitez H, *Belirsiz Alacak Davası* (HMK m. 107) (Yetkin Yayınları, 2011).

Sevimli KA, 'Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması' (2013) (36) Çalışma ve Toplum 107-148.

Simil C, *Belirsiz Alacak Davası* (On İki Levha Yayıncılık, 2013).

Sözer AN, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku* (Güncellenmiş 6. Baskı Beta Yayıncılık 2023).

Sümer HH, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (Seçkin Yayınevi 2022). (İş Sağlığı)

Sümer HH ve Kayırgan H, *Sosyal Güvenlik Hukuku Davaları* (Seçkin Yayıncılık 2023).

Sümer HH, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (Güncellenmiş 4. Baskı Seçkin Yayıncılık 2023). (Sosyal Güvenlik)

Süzek S, *Bireysel İş Hukuku* (21. Baskı Beta Yayınevi 2021).

Şakar M, *Sosyal Sigortalar Uygulaması* (Yenilenmiş 12. Baskı Beta Yayıncılık 2017).

Şener, B, ‘Türk Borçlar Hukukunda Geçici Ödemeler’ (2017) 19 (Özel Sayı) *Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan* DEÜHFD 1623-1690.

Tiftik M ve Adıgüzel A, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu’ (2016) 1 Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 319-356.

Tiftik M ve Adıgüzel A, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu’ (2016) (1) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 319-356.

Topuz M, ‘6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Uyarınca Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkilerine Dair Yargılamalarda Geçici Ödemeler (TBK M. 76)’ (2012) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Özel Hukuk Sempozyumu Özel Sayısı, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi Sempozyumu (3-4 Haziran 2011) Sempozyum No: III, Prof. Dr. Cevdet Yavuz’a Armağan, 247-285.

Tuncay AC ve Çıplak D, ‘Haksız Fiilde Geçici Ödeme (Ya Da Geçici Ceza)’ (2018) 16 (186) Legal Hukuk Dergisi 2749-2784.

Tuncay AC, Ekmekçi Ö ve Gülver E, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (Yenilenmiş 22. Bası Beta Yayıncılık 2023).

Tuncer Kazancı İ, ‘Yargı Kararları ve 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Çerçevesinde İhtiyati Tedbirlere İlişkin Bazı Sorunlar’ (2012) 8 (23) MİHDER 75-126.

Türk Borçlar Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/499), chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss321.pdf ET: 02.01.2024.

Ulusan İ, *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluk* (Kazancı Kitap Ticaret AŞ 1990).

Uşan F ve Erdoğan C, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (Güncellenmiş 4. Baskı Seçkin Yayıncılık 2023).