

İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN İŞYERİ DEVRİ AÇISINDAN SONUÇLARI

(Araştırma Makalesi)

DOI: <https://doi.org/10.33717/deuhfd.1503609>

Dr. Öğr. Üyesi Kübra DEMİR*

Arş. Gör. Serkan Taylan KARAÇ**

Öz

İş sözleşmesinin tarafları açısından pek çok sonuç doğuran hukukî işlemlerden birisi işyeri devridir. İşyerinin devri ile kural olarak devir tarihinde işyerinde bulunan tüm iş sözleşmeleri devralan işverene geçer. Devirle beraber devralan işveren yalnızca iş sözleşmesinin tarafı haline gelmez. Yeni işveren aynı zamanda iş ilişkisi kapsamındaki haklar ve borçlar ile tüm çalışma şartlarını da üstlenmiş olur. İşyerinin devredilmesinden önceki bir tarihte meydana gelen iş kazası varsa kazanın hukukî sorumluluk sonuçları açısından devralan işverenin ne ölçüde sorumlu tutulması gerektiği belirlenmelidir. Ayrıca devreden işveren açısından öngörülen devir tarihinden itibaren iki yıl süre ile sınırlı sorumluluğun iş kazasından doğan tazminat talepleri açısından geçerli olup olmayacağını incelemesi gerekir.

Anahtar Kelimeler

İş Kazası, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Manevi Tazminat, İşyeri Devri, Mütessesil Sorumluluk

* Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, Sivas (koz@cumhuriyet.edu.tr) ORCID: 0000-0002-2073-5085 (Gönderim Tarihi: 23.06.2024-Kabul Tarihi: 12.08.2024) *Yazar, eserinin Derginize ait bilimsel etik ilkelere uygun olduğunu taahhüt eder.*

** Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Sivas (stkarac@cumhuriyet.edu.tr) ORCID: 0000-0003-3060-5142 (Gönderim Tarihi: 23.06.2024-Kabul Tarihi: 12.08.2024) *Yazar, eserinin Derginize ait bilimsel etik ilkelere uygun olduğunu taahhüt eder.*

**EMPLOYER'S LEGAL LIABILITY ARISING FROM
OCCUPATIONAL ACCIDENTS CONSEQUENCES
IN TERM OF TRANSFER OF UNDERTAKING**

(Research Article)

Abstract

One of the legal transactions that have many consequences for the parties to the employment contract is the transfer of the undertaking. With the transfer of undertaking, as a rule, all employment contracts existing at the workplace on the date of transfer are transferred to the transferee employer. With the transfer, the transferee employer does not only become a side of the labour contract. The transferee employer also assumes the rights and obligations and all working conditions within the scope of the employment relationship. An occupational accident may have occurred at a date prior to the transfer of the workplace. It should be determined to what extent the transferee employer should be held responsible for the consequences of this accident. In addition, it is necessary to examine whether the liability of the transferor employer, which is limited to a period of two years from the date of transfer, will be valid for compensation claims arising from occupational accidents.

Keywords

Occupational Accident, Compensation For Loss Of Support, Immaterial Compensation, Transfer Of Undertaking, Joint Liability

GİRİŞ

İşyeri devrinin yasal düzenlemelere konu olmasının amacı, esasen iş ilişkisinin ve işçinin korunmasıdır. Bu koruma sayesinde hem işçinin hem de işverenin çıkarları en üst seviyede tutulmaya ve böylelikle de işverenin girişim özgürlüğü ve işçinin çalışma hakkı uyumlu hale getirilmeye çalışılmaktadır¹. Modern iş hukukunun esas amaçlarından bir diğeri de işçi ve işveren arasındaki ilişkinin mümkün olduğu kadar korunmasıdır. Taraflar arasında iş sözleşmesiyle oluşan hukukî ilişki oldukça dayanıksız ve hassas niteliğe sahiptir. Bu dayanıksızlığın sebebinin işyeri devri gibi dış etkenler de oluşturabilmektedir. İş güvencesini tehlikeye sokan en önemli sebeplerden birini de işçilerin çalıştıkları işyerinin devir yoluyla bir işverenden bir başka işverene geçmesi oluşturur².

İşyeri devri, 4857 sayılı İş Kanunu'nun³ (İŞK) 6. maddesinde düzenlenmiştir. Hükümde yer alan ifadeye göre; işyerinin bir bölümü veya tamamı hukukî bir işlemle devredildiğinde devir tarihinde işyerinde veya işyerinin bir bölümünde mevcut olan sözleşmeler tüm hak ve borçlarıyla birlikte devralana geçer. Söz konusu düzenlemede işyerinde var olan sözleşmelerden doğan borçların da devralana geçeceği açık bir şekilde ifade edilmiştir. Karşılıklı iki tarafa borç yükleyen tüm sözleşmelerde olduğu gibi iş sözleşmeleri de sözleşmenin taraflarına birtakım borçlar yüklemektedir. Sözleşmenin taraflarından birisi olan işverenin, sözleşmeden doğan başlıca borçlarından birisi de işçiyi koruma ve gözetme borcudur. İşveren bu borcunu gereği gibi ifa etmediği takdirde işçinin sağlığı ve bedensel bütünlüğü tehlikeye girmekte, anılan borca aykırılık neticesinde maddi/manevi zararlar ya da ölümlerle sonuçlanan iş kazaları meydana gelebilmektedir.

İş kazalarının önlenmesinde en önemli faktör, kuşkusuz gerek işverenin gerekse işçinin sözleşmeden doğan borçlarına uymasındır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranması halinde ya da tüm önlemleri almasına rağmen iş kazasının gerçekleşmesi durumunda, işçi üzerindeki sorumluluğu birtakım koşullar altında devam etmektedir. İşverenin sorumluluğunun kaynağını Türk Borçlar Kanunu'nun⁴ (TBK) genel sorumluluk ilkeleri

¹ **Alpagut**, Gülsevil: İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı, Beta Yayınları, İstanbul 2010, s. 2.

² **Süzek**, Sarper: "İşyerinin Devri ve Hukukî Sonuçları", Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, s. 311, (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/756522>, Erişim Tarihi: 24.02.2024).

³ R.G. 10.06.2013, 25134.

⁴ R.G. 04.02.2011, 27836.

ve iş sözleşmesine ilişkin ilkeler oluşturmaktadır⁵. Genel düzenlemelerin yanı sıra 2012 yılında yürürlüğe giren işverenlerin yükümlülükleri ve sorumlulukları ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının tek elde toplandığı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda⁶ da işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama konusundaki yükümlülükleri ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir⁷.

İş hukukunda iş sağlığı ve güvenliği alanında önleme ve tazmin politikaları birbirini tamamlayan bir bütündür. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasıyla iş kazaları ve meslek hastalıkları azaltılarak tazmin sistemlerinin yükünün hafifletilmesi amaçlanmaktadır⁸. İşverenin gözetme ve koruma borcuna aykırı davranmasıyla hukukî sorumluluğu gündeme gelecek, işçinin birtakım hakları doğacaktır. Ancak iş kazası olduktan sonra işyerinin devri halinde devreden işverenin iş kazasından doğan hukukî sorumluluğunun akıbetinin işyeri devriyle beraber ne olacağı, devralan işverenin de devreden işverenin sorumluluğundan müteselsil sorumlu tutulup tutulamayacağı sorularının cevaplanması gerekir.

I. İŞ KAZASININ KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

A. Genel Olarak

Kaza kavramının Borçlar Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Sigortalar Hukuku açısından ayrı ele alınması gerekir. Genel tanımı itibariyle *kaza*; nerede, ne şekilde ve ne zaman meydana geleceği belirsiz olan fiziki ya da ruhsal bir durumu ifade eder. Hukukî anlamda *kaza*, “*bir irade sonucu olmaksızın veya umulmayan hal dolayısıyla bir kimsenin (veya bir şeyin) arızaya veya zarara uğraması*” olarak tanımlanmıştır⁹. Hukukumuzda biri dar

⁵ Cengiz, İstar: “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukukî Sorumluluğu”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Sayı: 34, 2018, s. 125, (<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/980828>, Erişim Tarihi: 24.02.2024).

⁶ R.G. 20.06.2012, 28339.

⁷ Kurt, Resul: Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, Seçkin Yayınları, Ankara 2013, s. 15; Uzun yıllar boyunca yalnızca iş kazaları ve meslek hastalıklarının hukukî ve cezai sorumlulukları çerçevesinde incelenen iş sağlığı ve güvenliği hususu önleyici yaklaşım olarak ilk defa yasal düzenlemelerde 4857 sayılı İş Kanunu ile gerçekleşmiştir. 6331 sayılı Kanun yürürlüğe girinceye kadar geçen yaklaşık 9 yıllık süreçte Kanunda yer alan hükümler pek çok değişikliğe uğramış ve iş sağlığı ve güvenliği alanında karmaşık bir tablonun oluşmasına neden olmuştur. Özdemir, Erdem: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri (İş Sağlığı ve Güvenliği), Vedat Yayınları, İstanbul 2020, s. 1.

⁸ Kurt, s. 13.

⁹ Akın, Levent: İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Yetkin Yayınları, Ankara 2001, s. 19; Tuncay, A. Can/Ekmekçi, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi,

diğeri geniş olmak üzere iki tanımlamaya daha yer verilmiştir. Geniş anlamda kaza, “*aniden ve istenmeden bir zararın doğmasına neden olan sebepler bütünü*”¹⁰ olarak ifadeye yer bulurken, dar anlamda kaza “*yalnızca vücut bütünlüğünün ihlali ve ölüm durumlarını*” ihtiva eder.

Borçlar hukuku bakımından kaza ise borçlunun, benzer durumda olan bir kişiden beklenen her çeşit önlemi almasına karşın iradesi dışında ve kusur atfedilemeyecek biçimde gerçekleşen, öngörülemeyen ve aynı zamanda kaçınılması mümkün olmayan netice olarak zararı doğuran hadise olarak tanımlanabilir¹¹. Kaza kavramı, iş kazası kavramına göre daha geniş bir anlam ifade eder. Dolayısıyla her kaza mutlaka bir iş kazası değildir. Genel hukuk ilkeleri uyarınca bir kazanın iş kazası olduğundan bahsedebilmek için kaza ile işçinin yaptığı iş arasında illiyet bağı bulunmalıdır¹².

Borçlar hukukunda borçlu üstlendiği edimi vadesinde ve istenilen özelliklerde sunmalıdır. Geçerli bir borç ilişkisi ise her zaman ifa ile sonlanmayabilir. Borçlar hukuku açısından kaza olarak nitelendirilen durum *sözleşme öncesinde* de gerçekleşebilir¹³. Borçlar hukuku açısından kaza kavramı içerisinde anılık, arzu edilmezlik ve dışarıdan gelen olay unsurlarını barındırmaktadır¹⁴. Borçlu, kendi durumunda bulunan kişiden beklenen her türlü tedbiri almasına rağmen, kusur ve iradesi dışında oluşan, önceden öngörülemeyen, kaçınılması mümkün olmayan ve zarar doğuran herhangi bir olay kaza olarak tanımlanabilir¹⁵. Bu açıdan kaza, zarar gören kişinin maddi kişilik değerleriyle birlikte mal varlığı değerlerine yönelik dış olay sonucu meydana gelmelidir. Bu unsur, sebebini hem zarar görenin beden ve ruh yapısında hem de eşyanın özünde bulan ve *aniden* gerçekleşerek zarara neden olan olaylara karşı çizilmiş bir sınır görevi yapmaktadır¹⁶. Tanımdan anlaşıl-

İstanbul 2021, s. 404; **Sözer**, Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul 2023, s. 339.

¹⁰ **Akın**, s. 19.

¹¹ **Eren**, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, s. 769; **Antalya**, O. Gökhan: Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt: 1 (Genel Hükümler), Beta Yayınevi, İstanbul 2012, s. 677, 678; **Sözer**, s. 339.

¹² **Balcı**, Mesut: Sosyal Güvenlik Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara 2021, s. 360.

¹³ **Sözer**, s. 339.

¹⁴ **Eren**, s. 768; **Sözer**, s. 339.

¹⁵ **Sözer**, s. 339.

¹⁶ Kaza kavramı; objektif kaza ve subjektif kaza kavramı olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Objektif kaza kavramında kaza; objektif bir olay olup, istek ve arzu gibi subjektif bir unsurun kaza kavramı içerisinde yeri yoktur. Ancak, subjektif görüş taraftarlarına göre “istememe” unsuru kazanın bir parçasıdır ve bu görüşe göre, istek ve arzu zarar gören yönünden önem taşımaktadır. Zarar gören kişi kazayı istememelidir.,

lacağı üzere borçlar hukuku bağlamındaki kaza kavramının temelinde “kaçınılmazlık” olgusu yer alır ve bir kazadan bahsedebilmek için belirli unsurların bir arada bulunması şarttır. Bu unsurlar özetle; vücut bütünlüğünün ihlali, dıştan gelen, istenmeyen, ani bir olay ve ihlal ile zarar arasında kurulacak illiyet (nedensellik) bağı olarak ifade edilebilir.

İş kazası ise Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından beklenmeyen, planlanmamış, belirli bir hasara veya yaralanmaya sebep olan hadise¹⁷ şeklinde tanımlanmıştır. Türk hukukunda “iş kazası” temel bir noktada birleşse de bazı önemli noktalarda ayırım dahilinde incelenmektedir. Doğurduğu sonuçlar bakımından ciddi farklılıkların bulunması dolayısıyla esas itibarıyla iş kazalarını, “Bireysel İş Hukuku Bağlamında İş Kazası” ve “Sosyal Sigortalar Hukuku Bağlamında İş Kazası” başlıkları altında incelemek mümkündür. İlk ayırmada işverenin işçiye olan sorumluluğu ele alınırken diğerinde sigortalıya ilgili sigorta kolundan sağlanan yardımlar ve bazı durumlarda sağlanan yardımların işverene rücu edilmesi gibi durumlar ele alınmaktadır.

B. Sosyal Sigortalar Hukuku Bağlamında İş Kazası

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, iş kazasını tanımlamamış, hangi durumların iş kazası kapsamında değerlendireceğini yer ve zaman ölçekleriyle sınırlandırılarak hüküm altına almıştır. Söz konusu Kanununun 13/I. maddesinde (m.)¹⁸ belli durumlarla sınırlı olarak

Eren, s. 769., Borçlar hukuku kapsamında kazadan bahsedebilmek için kazanın subjektif bir kaza değil, objektif bir kaza olması gerektiğini savunan görüşler de bulunmaktadır., **Antalya**, (Genel Hükümler), s. 677, 678.

¹⁷ Occupational Safety and Health Statistics (OSH database) - ILOSTAT <<https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-occupational-safety-and-health-statistics/#:~:text=Concepts%20and%20definitions,-An%20occupational%20injury&text=%20An%20occupational%20accident%20is%20an,personal%20injury%2C%20disease%20or%20death>> Erişim Tarihi: 26.02.2024.

¹⁸ “İş kazası;
a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
b) (Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
d) (Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.) Bu Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.”

sayılmış ve bu durumlardan herhangi birinin mevcut olması halinde hadisenin “iş kazası” olarak kabul edileceği düzenlenmiştir. Sayılan durumların bir arada gerçekleşmesi aranmaz. Dikkate değer hususlardan biri de çoğu kaza tanımı, yalnızca fiziki durumları kaza kavramı içerisinde değerlendirirken, 5510 sayılı Kanun iş kazasının kapsamını sayılan durumlar vasıtasıyla ve “ruhsal” engellilik hallerini de kapsama dahil ederek geniş tutmuştur. Bunun en önemli nedeni sosyal sigortadan faydalanabilme imkânını olabildiğince geniş tutarak yararlanabilecek sigortalı sayısını da aynı paralelde geniş bir çerçeveye yaymaktır¹⁹.

Yüksek mahkeme de 5510 sayılı Kanunda yer alan düzenlemeyle aynı doğrultuda hüküm kurmakta, bir hadiseyi iş kazası olarak yorumlarken, bedenen ya da ruhen engellilik oluşturan hadisenin, 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde belirlenen durumlardan herhangi biri kapsamında gerçekleşmesini yeterli saymaktadır²⁰.

Bir hadisenin, sosyal sigortalar hukuku bağlamında iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için kazaya uğrayanın 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılması, m.13’te yer alan durumlardan birini karşılaması, fiziki ya da psikolojik bir zarar veya ölümün gerçekleşmesi ve kazayla zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunması gerekir²¹. Söz konusu nedensellik bağı, yalnızca kaza ile zarar arasında aranmaktadır²². 5510 sayılı Kanunun ilgili hükmünde esasen iş kazası tanımlanmamış, hangi hallerin iş kazasından sayılacağı belirtilmiştir. Ancak öğretide, bahsi geçen hükmün hukuk tekniği açısından tanımlayıcı bir hukuk kuralı olduğu ifade edilmektedir²³.

¹⁹ **Elma**, Ramazan: Sosyal Güvenlik Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara 2024, s. 210; **Yılmaz**, Aslı: “Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk İstemlerinden Birer Örnek İle Türk Hukuku Karşılaştırması”, Sosyal Güvence Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 11, 2017, s. 110, (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/288870>, Erişim Tarihi: 23.07.2024); **Sözer**, s. 339; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 406, 407; **Balci**, s. 359, 360.

²⁰ Yarg. 10 HD., T. 02.06.2022, E. 5889/8460; Yarg. 10 HD., T. 28.09.2022, E. 10731/11378; Yarg. HGK, T. 13.10.2004, 21-529/527, (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 26.02.2024).

²¹ **Sözer**, s. 341.

²² Farklı görüş için bakınız. **Tuncay/Ekmekçi**, s. 409 vd.

²³ Yargıtay tarafından verilen eski tarihli bir Kararda da hükmün bu yönüne vurgu yapılarak; “Anılan hüküm tanımlayıcı hüküm niteliğindedir ve bir konuda tanımlayıcı hüküm olunca, tanımlamada o hükmün göz önünde tutulmasına yasal ve hukuksal zorunluluk vardır. Daha açık bir anlatımla, nasıl, bu hükmün dışında bir olayı bu hükmün belirlediği tanıma uymamasına rağmen başka bir görüş ve esastan hareketle, iş kazası saymak mümkün değilse, bu tanımın belirlediği bir çerçeveye giren bir olayı da, aynı şekilde iş kazası olarak tanımlamamak mümkün değildir” ifadeleriyle tanımlayıcı hukuk kuralı

İş kazasının, 5510 sayılı Kanun anlamında tanımlanmasında genel hukuk ilkelerinden farklı yol benimsenmiştir. Söz konusu Kanun açısından bazı durumlarda yapılan işle meydana gelen kaza arasında doğrudan illiyet bağı oluşup oluşmadığı incelenmez. İlliyet bağının karine olarak var olduğu kabul edilir. Bu kapsamda, zarar veren olayın iş kazası sayılması, işverenin iş kazasından mutlak sorumlu olacağı anlamına gelmez. Sorumluluk ve iş kazası olarak kabul edilmesi olgularının birbirinden ayrı değerlendirilmesi gerekir²⁴. Çalışmanın bir sonraki bölümünde açıklanacağı üzere, bireysel iş hukuku ve sosyal sigortalar hukuku bağlamındaki iş kazaları arasındaki fark yalnızca hukukî dayanakları bakımından değil aynı zamanda uygun illiyet bağı noktasında da kendisini göstermektedir²⁵.

C. Bireysel İş Hukuku Bağlamında İş Kazası

1. Kavram

5510 sayılı Kanunda olduğu gibi 4857 sayılı İş Kanunu'nda da iş kazasına ilişkin bir tanım bulunmamaktadır. İş mevzuatı kapsamında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.3 hükmünde ise *iş kazası*, “*İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hâle getiren olay*” olarak tanımlanmıştır. Doktrinde ise *iş kazası*, “*İşçinin, işverenin hâkimiyeti (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*” ifadesiyle tanımlanmıştır²⁶. Tanımdan da anlaşılacağı üzere, bir kazanın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için işçiyi etkilemesi, onun çalışma ve kazanma gücünde bir kayba yol açarak işini yapmasının önünde engel teşkil etmesi gerekir.

İşverenin iş kazaları dolayısıyla işçiye karşı sorumluluğu, yasalar ve dürüstlük kurallarınca kendisinin yerine getirmekle sorumlu olduğu ödevleri gerekli şekilde yerine getirmemesi durumunda söz konusu olmaktadır. Bireysel iş hukuku çerçevesinde işverenin sorumluluğu gündeme geldiğinden,

yönü öne çıkarılmıştır., Yarg. 10 HD., T. 04.02.1980, E. 1980/6407, K. 1980/624; **Yılmaz**, s. 110.

²⁴ **Balci**, s. 361.

²⁵ Örnek durumlar için bakınız. 2016/21 sayılı Genelge <<https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/143421>> Erişim Tarihi: 26.02.2024.

²⁶ **Güzel**, Ali/**Okur**, Ali Rıza/**Caniklioğlu**, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul 2020, s. 377; **Akın**, s. 23; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 402; **Balci**, s. 359 vd.; **Elma**, s. 210, **Sözer**, s. 339.

sosyal sigortalar hukuku bağlamındaki iş kazasına kıyasla daha dar bir kapsama sahiptir. Bu açıdan bireysel iş hukuku bağlamında iş kazası olarak kabul edilen bir olay, sosyal sigortalar hukuku bağlamında da bir iş kazası niteliğindedir. Ancak aksi durum için aynı yönde bir çıkarım yapmak her zaman mümkün olmayacaktır²⁷.

Bireysel iş hukuku bağlamındaki iş kazasında hadisenin, işçi tarafından hiçbir surette istenmemiş olması aranır. Diğer bir ifade ile işçinin, kastı ile meydana gelen hadiseler, bireysel iş hukuku bağlamında iş kazasına vücut vermez. Fakat sosyal sigortalar hukuku bağlamında iş kazasında sigortalının kasıtlı davranışı iş kazası nitelendirmesine engel teşkil etmez. Örneğin, işçi/sigortalının her ne sebeple olursa olsun işyerinde gerçekleşen intiharı²⁸, sosyal sigortalar hukuku bağlamında iş kazası olarak kabul edilip sigorta yardımlarının yapılmasına imkân tanır. Aynı durum, spesifik olarak intihar ile işverenin yürüttüğü iş arasında uygun nedensellik bağı kurulmadıkça bireysel iş hukuku bağlamında iş kazası olarak nitelendirilemez. Bunun sonucu olarak da işverenin, işçiye karşı herhangi bir sorumluluğundan bahsedilemez. Bu açıdan daha önce de ifade edildiği üzere, olayın iş kazası sayılması ve işverenin iş kazasından sorumlu tutulması hususları ayrı ayrı ele alınmalıdır. Zarar verici olayın iş kazası olarak kabulü, işverenin sorumluluk hukuku çerçevesinde her zaman sorumlu tutulmasını gerektirmeyebilir. Söz konusu farklılık olayın iş kazası sayılıp sayılmaması noktasından değil, işverenin kusurlu davranışı neticesinde ortaya çıkan bir olay olup olmamasından kaynaklanır. Özetle denilebilir ki; kaza, sigortalının işyerinde bulunduğu esnada meydana gelmişse iş kazasıdır ve bu kaza tamamen işyerinden kaynaklanmayan ve dışarıdan bir etki nedeniyle de meydana gelmiş olabilir. İşverenin genel hükümler kapsamında sorumluluğunun dayanağı ise bu noktada 6098 sayılı TBK'nda yer alan kurallar oluşturur²⁹.

2. İş Kazasının Unsurları

Bir kazanın bireysel iş hukuku bağlamında iş kazası olarak kabul edilebilmesi belli unsurları bünyesinde barındırmasına bağlıdır. Kaza kavramı açıklanırken yine benzer unsurlardan bahsedilmiştir. Ancak her iş kazası, işverenin sorumluluğunu doğuracak şekilde meydana gelmemektedir. Sorumluluğun gündeme gelmesi, özellik arz eden bazı unsurların varlığını gerektirir.

²⁷ Özdemir, s. 297.

²⁸ Güzel/Okur/Canıklıoğlu, s. 383; Sözer, s. 335.

²⁹ Balcı, s. 361, 362; Tuncay/Ekmekçi, s. 408.

Bu unsurlardan ilki, *dışsallık* olarak kısaca ifade edebileceğimiz dıştan gelen bir olaydır. Sigortalıyı bedenen ya da ruhen zarara uğratan ya da ölümüne neden olan olay dıştan bir etkenle meydana gelmiş olmalıdır³⁰. Öğretilde, kaza kavramından bahsedebilmek için zarar verici olaylarda yalnızca dışsallık (haricilik) unsurunun gerekli olduğu sonucuna varılmasının mümkün olmadığı, harici etkenlerin dışında bünyesel bozuklukların da ele alınması gerekliliğinden söz edilmiştir³¹. Kaza hadisesinin aynı zamanda “öngörülebilir” nitelikte olması gerekir. Diğer yandan iş kazasına neden olan olayın “aniden” ya da “kısa sayılabilecek bir zaman diliminde” meydana gelmiş olması³² gerekir. Kavram itibarıyla “anilik”, kısa bir zaman dilimini ifade eder. Eğer zaman, işçideki bedeni veya ruhi arızayı artıran bir nitelik taşıyorsa, meslek hastalığı söz konusudur ve her ne kadar meslek hastalığı da işçinin ifa ettiği iş dolayısıyla meydana gelmekteyse de aradaki fark; iş kazasının ani olarak, meslek hastalığının ise zaman içerisinde meydana gelmiş olmasıdır³³. Kazanın unsurlarından bir diğeri “istenilmemiş” olmasıdır³⁴. Ancak istenilmeyen olay unsuru, sosyal sigortalar hukukunda mevcut değildir. Çünkü sosyal güvenlik hukukunda, kendi kastı ya da ağır kusuru neticesinde iş kazasının meydana gelmesine sebebiyet veren sigortalıya sunulan maddi edimlerin azaltıldığı ancak tamamen engellenmediği belirtilmiştir³⁵.

Bireysel iş hukuku bağlamında iş kazasının en önemli unsurlarından bir diğeri *uygun illiyet (nedensellik) bağı* oluşturmaktadır. Uygun illiyet bağı, genel hayat tecrübelerine ve olayların akışına göre gerçekleşen, zarar doğuran bir neticeye elverişli ya da böyle bir neticenin gerçekleşmesini kolaylaştıran neden ile netice arasındaki bağlantıdır³⁶. Yukarıda özetle belirtildiği

³⁰ İşyerinde meydana gelen bir patlama, bir cismin çarpması, solunan havadan zehirlenme, yüksekten düşme, güneş çarpması gibi olaylar dıştan gelen olaylardır; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 407; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 333.

³¹ Yargıtay tarafından verilen bir Kararda da: “Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için ...dış etkenlerle oluşmuş ya da aniden olmasında bir zorunluluk olamayacağı böyle bir sınırlamanın yasaca öngörülmediği için benimsenemeyeceği de tartışmasızdır. Buna göre, sigortalının işyerinde intihar etmesi iş kazası sayılır” sonucuna varılmıştır. Yarg. 10. HD., T. 29.03.1973, E. 8413/2759, **Sözer**, s. 340.

³² **Akın**, s. 22; **Eren**, Fikret: Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu (İşverenin Sorumluluğu), Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 344, Ankara 1974, s. 10 vd.; İş kazasının ani bir olay neticesinde meydana gelmesi onu işin yürütümü sonucunda meydana gelen meslek hastalığından ayıran en önemli unsurdur. **Tuncay/Ekmekçi**, s. 409.

³³ **Balcı**, s. 360; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 409.

³⁴ **Akın**, s. 46; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 333.

³⁵ **Sözer**, s. 340.

³⁶ **Akın**, s. 46.

üzere kaza ile zarar arasındaki sebep-sonuç ilişkisi, sosyal sigortalar hukuku bağlamındaki iş kazası için yeterlidir ve bunun sonucu olarak sosyal sigorta yardımları gündeme gelir. Ancak sosyal sigortalar hukuku bağlamında iş kazasından farklı olarak burada ayrıca kaza ile işverenin yürüttüğü işin uygun illiyet bağı içerisinde bulunulması gerekir. Söz konusu neden-sonuç ilişkisinin kurulmasında yani işverenin yürüttüğü işle bağlantılı olma hususunda bazı karinelere³⁷ (işin icrası sırasında gerçekleşmesi, işverenin iş sağlığı ve güvenliği anlamındaki yükümlülüklerini yerine getirmemesi ya da eksik olarak yerine getirmesi, kazanın çalışma süresi içerisinde meydana gelmesi gibi) faydalanılarak sorumluluğun tespitine gidilmektedir. Söz konusu neden-sonuç bağı bulunuyorsa işveren, işçinin uğradığı zararı karşılamaya mecburdur. Önemle belirtilmelidir ki, kaza ile zarar arasında illiyet bağı kurulsa da eğer illiyet bağını kesen bir sebep/sebepler³⁸ bulunuyorsa artık işverenin hukukî sorumluluğundan bahsedilemeyecektir. Bu durumda işçi yani sigortalı, yalnızca sigorta yardımlarından faydalanabilecektir.

Sigortalı eğer işverenin emir ve talimatı altında bulunduğu esnada kazaya uğramışsa, illiyet bağı gerçekleşmiştir. Dolayısıyla meydana gelen olay iş kazasıdır. Ancak “*işverenin emir ve otoritesi altında bulunma*” kriteri tek başına pek çok olayın iş kazası olarak belirlenmesini kolaylaştırır da her olaya uygulanabilecek genel bir kriter değildir. Her somut olayı kendi koşulları içerisinde değerlendirerek bir sonuca varılması daha isabetli bir yaklaşım olur³⁹.

Bir olayın iş kazası sayılabilmesinde diğer bir önemli unsur işçinin maddi zararının mevcut olmasıdır. Bu zararlar esasen işçinin iş göremezliğe uğraması, çalışma gücü kaybının ortaya çıkması dolayısıyla uğradığı maddi zararlardır. Ancak işçi iş kazasının sonucunda psikolojik olarak yıpranmış ve manevi zararlara da uğramış olabilir. Bu çerçevede işçinin maddi zararlarının yanı sıra manevi zararları da iş kazasının bir sonucu olarak zarar kalemleri arasında sayılmaktadır.

³⁷ Söz konusu karinelere yalnızca biri olabileceği gibi birkaçı da bir arada bulunabilir. Diğer yandan karinelere herhangi biri bulunmasa da kazanın iş ile olan bağlantısı tespit ve ispat edilebildiği takdirde işverenin sorumluluğu gündeme gelecektir. Akın, s. 48 vd.

³⁸ Zarar görenin (işçinin) kusuru, üçüncü kişinin kusuru ve mücbir sebebin bulunması durumunda uygun illiyet bağının kesilmesi gündeme gelecektir. Yarg. 21 HD., T. 06.11.2019, E. 77/6570, (www.karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 26.02.2024).

³⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 347.

II. İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu, işçinin çalışma koşulları nedeniyle karşılaşılabileceği tehlikelerden korunması, psikolojik ve fizyolojik tehlikelere karşı önlem alınması ve işçinin meşru menfaatine zarar verecek davranışlardan kaçınması şeklinde ifade edilir. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun, işçinin sadakat ve bağlılık yükümlülüğünün karşısında yer aldığı kabul edilmektedir. Evleviyet ilkesi gereği işveren, işçinin korunmaya muhtaç tüm değerlerine karşı hukuka aykırı müdahalelerden kendisi de kaçınmalıdır. Söz konusu durum, TBK’nda yer alan ve işvereni işçinin kişilik değerlerine saygı göstermekle yükümlü tutan 417. maddesinde de yer almıştır⁴⁰.

A. Sorumluluğun Hukuki Niteliği

Türk hukukunda Borçlar Kanunu, İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu başta olmak üzere işçinin korunmasına ilişkin pek çok hukuki düzenleme mevcutsa da işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırılıktan kaynaklanan zararlarda hukukî sorumluluğunu nitelendiren bir düzenlemeye açıkça yer verilmemiştir. Söz konusu durum, iş kazası ve meslek hastalığından doğan zararlarda sorumluluğun nitelendirilmesi hususunun yargı kararlarıyla şekillenmesi sonucunu doğurmuştur⁴¹.

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcundan kaynaklanan sorumluluğunun hukukî dayanağını 4857 sayılı İş Kanunu dönemine kadar eski Borçlar Kanunu’nun⁴² (BK) 332. maddesi⁴³ oluşturmaktaydı. Madde düzenlemesinde işverenin önlem alma yükümlülüğü “hakkaniyet” ölçütüyle sınırlandırılmıştı ve düzenleme, o döneme kadar verilen Yargıtay kararlarında

⁴⁰ **Sevimli, K. Ahmet**: “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Çalışma ve Toplum, Cilt: 1, Sayı: 36, 2013, s. 110. (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2576118>, Erişim Tarihi: 26.02.2024); **Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal**, Ulaş: İş Hukuku (İş Hukuku), Lykeion Yayıncılık, Ankara 2022, s. 701; **Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca**, Ercüment: İş Hukuku Dersleri (İş Hukuku), Beta Yayınevi, İstanbul 2023, s. 366, 367.

⁴¹ **Ledün Akdeniz**, Ayşe: “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği”, İÜHFİM, Cilt: LXXII, Sayı: 2, 2014, s. 3, (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/97911>, Erişim Tarihi: 25.07.2024).

⁴² R.G. 29.04.1926, 359.

⁴³ “(...) iş sahibi, akdın hususî halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur” (BK. m.332).

kusurlu sorumluluk esasına göre yorumlanmamıştı⁴⁴. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki düzenlemelerin kamu hukuku niteliği taşımasının işverenin sorumluluğunun niteliğini değiştirebileceği ve buna “kusursuz sorumluluk” niteliği kazandıracığı görüşü öğretide de yer almıştı⁴⁵.

İşverenin iş kazasından kaynaklanan sorumluluğunun hukukî niteliğinin kusursuz sorumluluk esasına dayandığını savunan görüşlerin konuya zararın tazmini esası üzerinden yaklaştıkları görülmektedir⁴⁶. Risk kuramını esas

⁴⁴ **Özdemir**, Erdem: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Vedat Yayınları, İstanbul 2014, s. 486. Bu dönemde Yargıtay tarafından verilen kararlarda da bu yaklaşım açık bir şekilde görülmektedir. Yargıtay tarafından verilen bir kararda “(...) İş Kanunu'nun 73. maddesinde, işverenin işçilerin sağlığını korumak için gerekli önlemleri almak ve bu konudaki koşulları eksiksiz yerine getirmekle görevli olduğu belirtilmiştir. Madde, koşulsuz olarak gerekli olanın yapılmasını öngörmekte; bu yönden tümüyle nesnel bir esastan hareket etmektedir. Bu maddede BK m. 332 hükmünde belirtilen “hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebilecek derecede” önlem alma esasına yer verilmemiş olması, her iki hükmün başlıca ayırım noktasını oluşturur” ifadeleri yer almıştır. Yarg. 10 HD., T. 25.05.1976 9466/4127, (www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 13.02.2024), İşverenin gözetme borcunun yer aldığı İş Kanunu'nun 77. maddesiyle Borçlar Kanunu'nun 332. maddesi arasındaki fark, özel hukuk düzenlemesi olan BK m. 332'nin “hakkaniyet dairesinde kendisinden beklenebilecek olanla” sınırlandırdığı güvenlik önlemleri alma borcunun kamu hukuku niteliğinde düzenleme olan İK m. 77'de “gerekli her türlü önlemi almak” şeklinde genişletilmiş olması olarak ifade edilmiştir. **Yıldız**, Gaye Burcu: “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, Toprak İşveren, Sayı: 86, 2010, s. 8, (https://toprakisveren.org.tr/wp-content/uploads/2021/08/2010-86-sikiştirilmiş.pdf Erişim Tarihi: 25.07.2024); İş kazalarında kusursuz sorumluluk esasına göre kişi, kusuru olmasa bile sebebiyet verdiği hareketi tazminle yükümlüdür. Bu sorumluluk türünün doğması için, sorumluluğun bağlandığı davranışla meydana gelen zarar arasındaki illiyet bağının bulunması yeterlidir. Ancak bu sorumluluk türünde kusurun olmadığı ya da ispat edilemediği yerde zararın sebebiyet verilene yükletilmesi *hakkaniyete* aykırı olduğundan eleştirilmişse de Yargıtay tarafından o dönemde verilen pek çok kararda iş kazasından dolayı işverenin sorumluluğunun tehlike sorumluluğu olduğu kabul edilmiştir., **Demircioğlu**, A. Murat/**Şen Kalyon**, Arzu: “İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi”, Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, s. 43, (https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/756510 Erişim Tarihi: 24.07.2024).

⁴⁵ **Çenberci**, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Sevinç Yayınları, 1976, s. 781, 782. Kamu hukuku nitelikli mevzuat hükümleri, sözleşme metninde yer almasalar bile sözleşmeden doğan tazminat sorumluluğu üzerinde etki yaparlar. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına dahil olan ve ağırlıklı olarak kamu hukukunu ilgilendiren yasa hükümleri iş sözleşmesi metinlerinde bulunmasalar dahi, sözleşme içeriğini biçimlendirerek, işverenin tazminat sorumluluğu üzerinde etkide bulunurlar., **Centel**, Tankut: “Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Sicil, Cilt: IV, Sayı: 24, 2011, s. 16, (https://sicil.mess.org.tr/Media/Uploads/sicil24-15-20.pdf, Erişim Tarihi: 26.02.2024).

⁴⁶ Yargıtay'ın işverenin sorumluluğunu kusursuz sorumluluk olarak nitelendirdiği kararlarında çıkar ilkesi, hakkaniyet ilkesi ve tehlike ilkesi gibi ilkelerden yararlandığı görülmektedir. Hakkaniyet ilkesinde, işverenin kazaya uğrayan işçinin kazadan duyduğu

alan kusursuz sorumluluk esasına göre, tehlikeli işi yapan işverenin kusursuz olduğunu ileri sürerek kazanın sonuçlarından kurtulması mümkün değildir. Yargıtay da kanunda açıkça böyle bir düzenleme bulunmamasına karşılık yorum yoluyla bu durumu kabul etmiş ve uzun yıllar kararlarında yer vermiştir⁴⁷.

1. Kusurlu Sorumluluk Esasının Benimsenmesi

4857 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle beraber işverenin iş kazasından doğan sorumluluğuna ilişkin Yargıtay kararlarında önemli değişim meydana gelmeye başlamıştır. Kaçınılmazlık kavramının sorgulanmaya başlandığı bu dönemde Yüksek Mahkeme kaçınılmazlığın “istisnai” olabileceğini kabul etmiş ve pek çok dosya kaçınılmazlık ilkesinin yeniden sorgulanması gerekçesi ile bozulmuştur⁴⁸. İş kazalarının analizinde “*Domino Kuramı*”nı geliştiren *W. H. Heinrich*'e göre esasen kaçınılmazlık iş kazalarının oluşumunda oldukça sınırlı bir etkiye sahiptir⁴⁹. Sosyal Sigorta İşlemleri

üzüntü ve kederin bir kısmına katılması düşüncesi bulunmaktadır. **Baloğlu**, Cem: “İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukukî Sorumluluğu”, Kamu-İş, Cilt: 13, Sayı: 3, 2014, s. 116, (<https://www.tuhis.org.tr/pdf/1335.pdf>, Erişim Tarihi: 26.02.2024); Yargıtay'ın kararında %100 kaçınılmazlığın tespit edilmesine rağmen hâkim, hesap bilirkişisinin önermiş olduğu ve işverenin %100 sorumlu tutulduğu raporu aynen onaylaması ve davalı işverenin, kaza sonucu meydana gelen zararın tamamından sorumlu tutmuş olması BK m. 43'e aykırı değerlendirilmiştir. Yarg. 21 HD., T. 29.09.2006, 4889/7175, (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 13.02.2024); **Tuncay/Ekmekçi**, s. 426; Sigortalının kendi kusuru neticesinde uğradığı kazanın iş kazası sayılıp sayılmaması hususunda öğretide görüş birliği yoktur. Güzel/Okur/Caniklioğlu'na göre sigortalının kendi kusuru neticesinde uğradığı kaza da iş kazasıdır ancak sigortalının kastı Kurum tarafından yapılacak parasal yardımların kapsamını belirlemekte; sağlık yardımları açısından ise olumsuz sonuç doğurmamaktadır., **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 338.

⁴⁷ Yargıtay'ca verilen kararda işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun belirlenmesinin “sorumluluk paylaşımı” olmadığı bu şekilde bir değerlendirmenin BK. m.43 düzenlemesine aykırı olduğu belirtilmiştir. Yarg. 21. HD., T. 26.02.2004, E.899/1629, (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 14.02.2024).

⁴⁸ Yargıtay'ın 2008 yılında verdiği kararda yer alan görüşü pek çok kararında devam etmiştir. Kararda yer alan “(...) iş güvenliği uzmanı raporunda olayın kötü tesadüf sonucu gerçekleştiği %100 oranında kaçınılmazlık bulunduğu raporlanmışsa da bu raporun iş güvenliği yasınınun 77. maddesine uygun olduğu söylenemeyecektir. Bu raporda işverenin kusurunun olup olmadığı yeterince araştırılıp ortaya konulmamıştır” ifadeleri ile işverenin sorumluluğu konusunda getirdiği yaklaşımının çağın gelişimine uygun olduğu kaçınılmazlık kavramının son derece sınırlı yorumlanması gerektiği ifade edilmiştir. Yarg. 21 HD., T. 01.12.2008, E.5624/18632, **Özdemir**, s. 492.

⁴⁹ **Sabet**, Pejman Ghasemi Poor/**Aadal**, Hamid/**Jamshidi**, Mir Hadi Moazen/**Rad**, Kiyanoosh Golchin: “Application of Domino Theory to Justify and Prevent Accident Occurance in Construction Sites”, IOSR Journal of Mechanical and Civil Engineering

Yönetmeliği'nin⁵⁰ 45. maddesinde kaçınılmazlık, “*olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez*” şeklinde ifade edilmiştir (m. 45/III). Kaçınılmazlık durumu söz konusu olduğunda sorumluluk, ekonomik bakımdan daha güçlü olduğu düşünülen işverene genellikle %60 oranında yükletilmektedir ve söz konusu durum Yargıtay'ın yerleşik uygulaması haline gelmiştir. Her ne kadar Yargıtay'ın amacı zayıf durumda olan işçiyi korumaksa da kaçınılmazlık durumunda zararın yükünü işçi üzerinde bırakmamak adına yasal olarak hiçbir dayanağı olmayacak şekilde işveren aleyhine olacak şekilde hüküm kurulması öğretide eleştirilmiştir⁵¹.

Kaçınılmazlık kavramı ve işverenin sorumluluğunun belirlenmesi esasen tartışmalı bir konudur. Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkelerde özel hukuk alanında birlik sağlamak amacıyla hazırlanan *Draft Common Frame of Reference (DCFR)*⁵², kaçınılmazlık halinde sorumluluktan tamamen kurtulmanın söz konusu olabileceğini belirtmiştir. Sözü edilen tartışmaların kaçınılmazlık ve uygun nedensellik bağı etrafında şekillendiği görülmektedir⁵³.

Yargıtay kararlarında meydana gelen dönüşümle kaçınılmazlığın varlığı sorgulanmaya başlanmıştır. Önceki dönemlerde tereddüt edilmeden kabul edilen kusursuz sorumluluk yerini kusurlu sorumluluk görüşüne bırakmış bununla birlikte Yargıtay kaçınılmazlık ilkesini sınırlayarak, işverenin sorumlu olacağı durumları genişletmiştir⁵⁴.

(IOSR-JMCE), Cilt: 2, Sayı: 6, 2013, s. 72, 73, (www.iosrjournals.org, Erişim Tarihi: 13.02.2024).

⁵⁰ R.G. 12.05.2010, 27579.

⁵¹ **Ledün Akdeniz**, s. 16.

⁵² Avrupa'da sözleşmeler hukuku alanında farklı sözleşme hukuku sistemlerini karşılaştırarak ortak ilkeler, tanımlar ve model kurallar öneren ancak bağlayıcı olmayan bir metindir. (https://www.law.kuleuven.be/personal/mstorme/2009_02_DCFR_Outline_Edition.pdf, Erişim Tarihi: 13.02.2024).

⁵³ **Özdemir**, s. 495.

⁵⁴ **Süzek**, Sarper: İş Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul 2021, s. 429 vd.; Yargıtay'ın 2009 yılında verdiği bir kararda “(...) işyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle işverenin hukukî sorumluluğunun niteliği Yargıtay'ın önceki kararlarında benimsediği görüşe göre kusura dayanmaktadır. İsviçre ve Türk hukukunda özel bir düzenleme olmadıkça esas olan kusur sorumluluğudur. İşverenin kusurlu eylemiyle zarar arasında uygun illiyet bağı yoksa, işverenin sorumluluğundan söz edilemez.” Yarg. 21 HD., T. 03.03.2009, E. 20034/3026, 03.03.2009, **Saraç**, Coşkun: “İşyeri Dışında Meydana Gelen İş Kazası Nedeniyle Sorumluluk-İşverenin Önlem Alma Yükümlülüğü-Uygun İlliyet Bağı”, Sicil, Cilt: II, Sayı: 18, 2010, s. 206, (<https://sicil.mess.org.tr/Media/Uploads/sicil18-202->

2012 yılında yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında hukukî sorumluluğu yer almıştır. “İşçinin kişiliğinin korunması” başlıklı düzenlemede;

“İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir” (TBK m.417/II, III)⁵⁵.

İfadeleri kullanılarak işverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışından dolayı işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zarar görmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininin “sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi” olduğu belirtilmiştir. Ancak aynı Kanunun 71. maddesinin “Tehlike sorumluluğu ve denkleştirme” başlıklı düzenlemesinde “Önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur” (TBK m.71/I) ifadeleri kullanılarak işverenin kusursuz sorumluluğunu tekrar gündeme getirecek bir hüküm yer almıştır. Öğretide her iki hükmün beraber değerlendirildiğinde, işverenin sorumluluğunun yine belirsiz bir alana sürüklendiği ve “önemli ölçüde tehlike arz eden işletmenin” kapsamının belirsiz ve sübjektif özellikler taşıdığı belirtilmiştir⁵⁶.

213.pdf, Erişim Tarihi: 26.02.2024); İşverenin sorumluluğunun kusurlu olduğunu bildiren Yüksek Mahkeme kararlarına bakıldığında sonraki kararlarda istikrarlı şekilde kusurlu sorumluluk esasının sürdürülemediği görülmektedir. Yargıtay 21. HD tarafından 05.04.2012 tarihinde verilen bir Kararda da işveren her türlü özen borcunu yerine getirmiş olsa dahi meydana gelen kazadan sorumluluktan kurtulma olanağı yoktur ifadesi kullanılarak kusursuz sorumluluğa yapılan atıf devam ettirilmiştir., Yarg. 21 HD., T. 05.04.2012, E. 4196/5289, (www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 15.02.2024).

⁵⁵ TBK. m.417/II hükmünün gerek anlatım gerekse içeriği itibarıyla “İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler” hükmünü içeren 4857 sayılı Kanunun m.77/I düzenlemesinden çok da farklı olmadığı ileri sürülmüştür. **Centel**, s. 15.

⁵⁶ **Centel**, s. 16; Türk Borçlar Kanunu'nun 71. maddesindeki sorumluluk türünde iki koşulun birlikte gerçekleşmesi aranmaktadır. Bunlar; önemli ölçüde tehlike arz eden işletmelerde gerçekleşen faaliyet ve zararın bu işletmedeki faaliyetin tipik tehlikesinden kaynaklanmasıdır. Önemli ölçüde tehlike yaratan işletme ise maddede tanımlanmamıştır; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca** (İş Hukuku), s. 420. “Bir işletmenin mahiyeti ve faaliyette kullanılan malzeme, araçlar ya da güçler göz önünde tutulduğunda, bu

Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde yer alan işveren sorumluluğunun esasen "kusursuz sorumluluk" halini düzenlediği madde metninde "gerekli her türlü" ve devamında yer alan "noksansız" ibarelerinden işverenin sorumluluğunun hukukî niteliğinin kusura dayanmayan sorumluluk olduğu sonucuna varılması gerektiği ileri sürülmüştür. Bu görüşe göre, hükmün madde gerekçesinde yer alan ifadelerin, madde metniyle uyumlu olmadığı, madde metniyle madde gerekçesi arasında açık bir uyumsuzluk olduğu, anılan durumun TBK'na ait yasalaşma sürecindeki ciddiyet eksikliğinden kaynaklandığı ifade edilmiştir⁵⁷. İş Kanunu'nun mülga 77/I⁵⁸ hükmünde yer alan ifadelerin, özne ve yüklemdeki ufak farklılıklarla TBK'nun 417. maddesi kapsamına girmesinin işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluğunun hukukî niteliğine yeni boyut kazandırdığı ve işverenin sorumluluğunun kusurlu-kusursuz sorumluluk yönündeki tartışmaları sona erdirmediği belirtilmiştir⁵⁹.

Hem önceki Borçlar Kanunu'nda hem de TBK kapsamında asıl olan kusur sorumluluğudur. Madde metninde geçen ibarelerin herhangi sorumluluk türünü dikte eder şekilde anlaşılması gerekir. Her ne kadar iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren kurallar kamu hukuku karakterini taşısa da özellikle TBK'nun 417. maddesi düzenlemesi sorumluluğun hukukî niteliğine

işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olduğu sonucuna varılması halinde bunun önemli ölçüde tehlike arz eden işletme olarak kabul edilmesi gerekir" (TBK m. 71/II); Öğretide bir görüşe göre ise önemli ölçüde tehlike arz eden işletme kavramına; özel kanunlarda düzenlenen tehlikeli işletmeler dışarısında kalan, yüksek gerilim hatları, baz istasyonları, patlayıcı maddeler üreten işletmeler, maden ocakları, demir çekil fabrikaları ve siyanürle altın, gümüş çıkaran işletmeler gibi tehlikeli işletmeler girmektedir., **Gerek**, Nüvit: "6098 sayılı Borçlar Kanununda Öngörülen Tehlike Sorumluluğu", Sicil, Sayı: 24, 2011, s. 34, (<https://sicil.mess.org.tr/Media/Uploads/sicil24-33-41.pdf> Erişim Tarihi: 23.07.2024).

⁵⁷ Madde gerekçesinde "(...) fıkraya göre, işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. Buna göre, işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kaldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdürler" ifadeleri kullanılmıştır., **Centel**, s. 16.

⁵⁸ "İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemleri almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler", (4857 sayılı Kanun mülga m.77/I).

⁵⁹ **Sevimli**, s. 126; Öğretide TBK çerçevesinde genel bir tehlike sorumluluğu hükmüne yer verilmesinin, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan zararlardan doğan sorumluluğunun niteliğine yönelik tartışma alanının çerçevesini daralttığı ifade edilmiştir., **Ledün Akdeniz**, s. 19, 20.

dair bir düzenleme içermemektedir. TBK'nun 417. maddesinin 3. fıkrasında yer alan düzenlemede doğacak zararların tazmini kapsamında açılacak davaların sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu ise sorumluluğun hukukî niteliğini değil borcun kaynağını belirten bir düzenlemedir. Sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk esasen kusur sorumluluğudur⁶⁰.

Kusurlu davranış, sorumluluğu kuran davranıştır. Kusurlu davranışta bulunan işveren davranışın süjesini oluşturur. Kusursuz işveren, kusursuz sorumluluğu öngören hukukî bir olgu gerçekleşmediği müddetçe zararlardan sorumlu tutulamaz. Bu noktada sorumluluğun kurucu fonksiyonu söz konusudur⁶¹.

B. Sorumluluğun Hukuki Sonuçları

İşverenin işçinin maddî ve manevî kişilik değerlerinin koruması borcu kapsamında TBK'nun 417. maddesinde yer alan hükme göre, kanuna ve

⁶⁰ **Sevimli**, s. 128, 129; İşverenin sorumluluğunun hukukî niteliğinin ne olduğuyla ilgili tartışmaların ötesinde günümüzde artık “*genel hükümlere göre*” ya da “*Borçlar Kanunu'na gitmek*” şeklinde yaklaşımlardan uzaklaşılması gerektiği ve özel iş kanunlarının, genel hükümlerden en az etkilenecek şekilde tasarlanması gerektiği belirtilmiştir. Yazara göre ideal iş hukukunun gerek yargı gerek maddî hukuk boyutuyla genel hukuktan mümkün merteye bağımsız olması gerekliliği belirtilerek, işverenin hukukî sorumluluğu gibi son derece önemli bir konunun borçlar hukuku alanına terk etmenin isabetli bir yaklaşım olmadığı belirtilmiştir. **Özdemir**, s. 506, 507, İşverenin kusursuz sorumluluğu açısından genel tehlike sorumluluğunun düzenlendiği TBK. m.71 hükmü bu anlamda istisnai bir düzenlemedir ve önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetinden zarar meydana gelmelidir. Fakat burada kastedilen zarar herhangi bir zarar olmayıp, tehlike arz eden işletmenin faaliyetinin karakteristik riskinin gerçekleşmesinden kaynaklanan zarardır., **Nomer**, Haluk N.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta Yayınevi, İstanbul 2018, s. 204, 205; İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğu, kusur sorumluluğu olarak nitelendirilecektir ancak işverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamı belirlenirken söz konusu olanın insan yaşamı olması göz önünde bulundurularak, borcun hiçbir sınırlamaya tabi kılınmaması ve işverenin bu borca en ufak aykırılığı neticesinde sorumluluğunun doğmasını gerekir., **Güzel**, Ali/**Ugan Çatalkaya**, Deniz: “Karar İncelemesi, İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları”, Çalışma ve Toplum, Cilt: 3, Sayı: 34, 2021, s. 181, 182.

⁶¹ **Antalya**, O. Gökhan: Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt: V, 1, 2, Seçkin Yayınları, Ankara 2019, s. 67-71; **Nomer**, s. 172, Aynı kültür değerlerini paylaşan hukuk sistemleri için günümüzde kusur sorumluluğunun, sorumluluğun genel kuralını oluşturduğu diğer sorumluluk türlerinin ise bu kuralın istisnasını oluşturduğu belirtilmekteyse de çağdaş toplum düzeni ve uygarlıklardaki gelişmişlik seviyesi ile beraber çok fazla tehlike ve sebep sorumluluğu kabul edildiğinden gerçek bir değerlendirme neticesinde adeta istisnanın kural olmaya başladığı ifade edilmiştir. **Eren**, s. 556; **Sümer**, Haluk Hadi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara 2020, s. 189, 190; **Süzek**, s. 433, 434.

sözleşme hükümlerine aykırı davranması halinde işçinin bu nedenle doğan zararlarının tazmini konusunda sözleşmeye aykırılıkla ilgili hükümler uygulanacaktır⁶². İşyerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı fiilleri nedeniyle işçinin ölmesi ya da herhangi bir zarar görmesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumu'nca karşılanmayan zararlar için işverene tazminat davası açılabilir. Mevzuatta işverenin sorumluluğunu sınırlayıcı ya da şarta bağlayıcı herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır⁶³. Türk hukuk sisteminde iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde işçinin bedensel veya ruhsal yönden uğradığı zararların giderilmesi konusunda 5510 sayılı Kanun dışında başka bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu durumda sosyal güvenlik sistemi, söz konusu zararların ortaya çıkması durumunda zararların tamamını değil yalnızca bir bölümünü karşılamakla yükümlüdür. Zararların geri kalan kısmı açısından ise iş hukuku özelinde konulmuş bir kural bulunmamaktadır. Bu nedenle Kurum tarafından karşılanamayan zararların tazmini yönünden temel kanunların öngördüğü kurallardan yararlanılarak bir sonuca gidilmesi gerekir⁶⁴.

İş kazası neticesinde bedensel veya ruhsal bir zarara uğrayan işçi ya da ölümle sonuçlanan iş kazasından sonra talep hakkı olan kimseler çeşitli alacak haklarına sahiptir. Bu alacak kalemlerinin ne olduğu çalışmanın devamında açıklanmaya çalışılmıştır. Talep hakkı olan kişiler bu taleplerini işverene yönelteceklerdir. Burada işverenin kusurunun ya da kusursuzluğunun bir sonuca varılmasında ne derece önemli olduğu alacak çeşitleri bakımından açıklanmaya çalışılacaktır. Ancak konunun özü işyerinin devri halinde iş kazasından doğan bu hukukî sorumluluğun akıbetinin ne olacağıdır. Çalışmanın devamında ilk olarak iş kazasından doğan hukukî sorumluluk kapsamında talep edilebilecek alacaklar ve kimlerin talep hakkına sahip olduğu

⁶² TBK. m.417 ile düzenlenen işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin hükümler, hizmet sözleşmesi ile ilgili yani sözleşmeden doğan bir yükümlülüğü düzenlediğinden 417. maddenin son fıkrası hükmünün gerekli olmadığı ileri sürülmüştür., **Kılıçoğlu**, Ahmet M.: Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Turhan Yayınları, Ankara 2020, s. 420, 421; **Sümer**, s. 189.

⁶³ Fransız, Alman ve İsviçre hukuklarında, işverenin sosyal güvenlik yardımları dışında sorumlu tutulması olağan bir yol olarak görülmemektedir. İşverenin zarardan sorumluluğu ancak önlem alma yükümlülüğünü ağır kusurla ihlal etmesi halinde kabul edilir. Bahsi geçen ülkelerde sosyal sigorta primlerini düzenli bir şekilde ödeyen işveren artık ek riziko ile karşılaşmaması gerektiği ve öylece işyeri barışının sağlandığı ileri sürülmektedir., **Üçışık**, Hasan Fehim: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ötügen Yayınları, İstanbul 2021, s. 286, 287.

⁶⁴ **Araslı**, Utkan: “Yeni Borçlar Yasası'nın İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Maddi Tazminat Davalarında Getirdiği Sistem ve Hakkaniyet İndirimi”, Sicil, Sayı: 24, 2011/IV, s. 142.

incelenecek ve sonrasında ise işyeri devri halinde bu alacakların hangi işverenden talep edilebileceği açıklanacaktır.

1. Maddi Tazminat

İşverenin, iş sözleşmesinden doğan koruma ve gözetme borcunu ihlal etmesiyle işçi, malvarlığında oluşan azalmayı, işverenden talep edebileceği maddi tazminat yoluyla telafi etmeye çalışır. Maddi tazminatın belirlenmesi hususunda gerek İş Kanunu'nda gerekse 6331 sayılı Kanunda özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle maddi tazminat konusunda Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri uygulanacaktır⁶⁵. Esasen bu zararların giderilmesi, her şeyden evvel insanı önemseyen ve korunması gereken en kutsal varlık olarak gören anayasal sistemin gereğidir. Anayasa, herkesin yaşama, maddi ve manevi bütünlüğünü koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğunu düzenleyerek, devlete insanın maddi ve manevi varlığını geliştirebilmesi için gerekli şartların hazırlanması konusunda görev vermiştir. Ayrıca Anayasa'da çalışma hayatı yönünden de ayrıca bir düzenleme yapılmış ve 60. madde kapsamında sosyal güvenliğin herkes için bir hak olduğu ve devletin bu güvenliği sağlama yönünden gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğu ifade edilmiştir⁶⁶.

Maddi tazminat talebinin hukukî dayanağını TBK'nun 54. maddesinde yer alan düzenleme oluşturur. Zarar verici olay, zarar görenin bedensel bütünlüğünü zedelemiş olabilir. Söz konusu düzenleme bu ihlalden doğan zararın hesaplanmasına ilişkin özel bir hüküm içermektedir⁶⁷. Maddi tazminat miktarı, ortaya çıkan zarar miktarıyla sınırlıdır. Bu tazminat ile amaçlanan işçinin ve diğer kimselerin iş kazasından önceki ekonomik durumuna getirilmesidir⁶⁸.

a. İş Kazası Halinde Maddi Tazminat Talebinin Koşulları

İşverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması neticesinde iş kazasına maruz kalan ve bedensel veya ruhsal bütünlüğü ihlal edilen işçi, bu nedenle bir malvarlığı zararına uğramışsa, işverene karşı maddi tazminat talebinde bulunabilir. İşçinin söz konusu talebinin hukuksal dayanağının TBK'nun 54. maddesi olduğundan kısaca bahsedilmiştir. Söz konusu hüküm, bu ihlalden doğan zararın tazmin edilmesine ilişkin özel hüküm niteli-

⁶⁵ Özdemir, s. 301; Sümer, s. 203; Ledün, s. 3.

⁶⁶ Arash, s. 142; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, (İş Hukuku), s.1427; Cengiz, s. 123.

⁶⁷ Cengiz, s. 134; Eren, s. 843.

⁶⁸ Süzek, s. 443, 444; Cengiz, s. 134; Arash, s. 141.

ğindedir. Madde kapsamında zarara uğrayan kişinin (işçi) talep edebileceği alacak kalemleri sayılmıştır. TBK'nun 54. maddesi özel hüküm niteliğinde olduğu için genel hükümlerin uygulanmasını önler. Gerek sözleşme dışı sorumlulukta gerekse sözleşme sorumluluğunda uygulama alanı bulan hükmün iş sözleşmelerinde işverenin sorumluluğunda da uygulanması gündeme gelecektir⁶⁹.

İş kazası neticesinde işçinin vücut veya ruh bütünlüğü maddi veya manevi bir zarar meydana gelecek şekilde bozulabilir. Bu ihlal bedensel bütünlüğün ihlali olarak adlandırılır. Bedensel bütünlüğü ihlal edilen kimse tamamen veya kısmen çalışmamasından doğan zarar ve ziyarı, ileride ekonomik yönden uğrayacağı zararları isteme hakkına sahiptir⁷⁰. Tazminat miktarı hesaplanırken, işçinin geliri, sosyal sigorta mevzuatına göre saptanan maluliyet oranı, işverenin kusuru, işçinin müterafik kusuru, bakiye faal ömür süresi ve bakiye muhtemel ömür süresi gibi çeşitli kriterler dikkate alınır. Bununla birlikte işçinin iş kazası nedeniyle uygun illiyet içerisinde kalmak kaydıyla, malvarlığındaki gelir kayıpları tazmin edilir⁷¹.

İşçi iş kazası neticesinde işverenden bedensel zararlarının tazminini talep edebilecektir⁷². Bedensel zarar kapsamında, ilk olarak tedavi giderlerini (TBK m.54/I) talep edebilir. Hastaneye ulaşım, teşhis, tedavi, ameliyat gibi giderler maddi tazminat kapsamında değerlendirilecektir. Bedensel zararların yanında işçinin iş kazası neticesinde kazancında meydana gelen kazanç

⁶⁹ Eren, s. 843; TBK'nun 54/I düzenlemesinde sayılan zarar kalemlerinin "özellikle" ibaresinden dolayı sayılanlarla sınırlı olmadığı belirtilmiştir., Nomer, s. 237, 238; Antalya, s. 161.

⁷⁰ Araslı, s. 145; Eren, s. 843 vd.; Nomer, s. 238, 239; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, (İş Hukuku), s. 1517; Cengiz, s. 135.

⁷¹ Cengiz, s. 135; Araslı, s. 145, 146; Yargıtay tarafından verilen kararda da iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle meslekte kazanma gücünün kısmen veya tamamen kaybedilmesi halinde açılan tazminat davalarında hakim, kural itibarıyla zarar ve tazminata ilişkin tüm verileri özellikle cismani zarara uğrayan işçinin net gelirini, bakiye ömrünü ve iş görebilirlik çağını, iş göremezlik derecesini, karşılık kusur oranını, Sosyal Sigortalar Kurumunca bağlanan peşin sermaye değerini eksiksiz belirlemek zorundadır. Tazminatın miktarı, olay tarihindeki bakiye ömür esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından ibarettir. Yarg. 21. HD. T. 21.11.1997, E. 7308/144, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, (İş Hukuku), s. 1517.

⁷² TBK. m.54 "özellikle" demek suretiyle zararları örneklemiştir. Bunun dışında "diğer bedensel" zararlar da söz konusu olabilir. Bu çerçevede tedavi giderleri dışında kalan diğer giderlerin de değerlendirilmesi gerekir. Örneğin bedensel zarar görenin yakınının ziyaret desteği zarar gören tarafından karşılanmışsa sözü edilen durumun da tazmin edilmesi gerekir. Ancak öğretilerde bu durumda vekaletsiz işgörmeye kuralından da yararlanılabileceği belirtilmiştir. Antalya, s. 161.

kayıbı (TBK m.54/II), çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar (TBK m.54/III) ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar (TBK m.54/IV) maddi tazminat davasının konusunu oluşturacaktır⁷³.

Yargıtay tarafından verilen bir kararda da bedensel zararların, “*tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar*” olduğu ifade edildikten sonra “(…) *cismani zarar halinde doğan bakım ihtiyacı ve bunun için yapılacak giderlerin de madde kapsamında olduğu açıktır. Uğranılan zarar nedeniyle yapılacak bakıcı giderinin doğru tespiti açısından ise, bakım ihtiyacının boyutunun belirlenmesi önem arz etmektedir*” ifadeleri kullanılarak TBK’nun 54. maddesinde sayılanlar dışında diğer bedensel zararların da söz konusu olabileceği belirtilmiştir⁷⁴.

Tedavi giderleri, zarar gören işçinin kazaya uğramadan önceki sağlığına kavuşması için tıbben gereken muayene, tahlil, teşhis, tedavi için ödediği ya da ileride ödeyeceği giderleri ifade eder. Ancak tedavi giderlerinin istenebilmesi için bedensel bütünlüğün zedelenmesi ile uygun illiyet bağı içerisinde olması gerekir. Bakım zararı ise çalışma gücünü kaybeden kişinin düzenli olarak üçüncü bir kişinin bakımına muhtaç olması halinde yapılan giderleri ifade eder. Bakım zararının tazmini için bakıcı tutulması ya da bu hizmetin alınması şart değildir. Bakım ihtiyacında bulunulması yeterlidir⁷⁵. Belirtmek gerekir ki, sigortalı işçinin tedavisi 5510 sayılı Kanun hükümleri uyarınca Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanmaktadır. Bu açıdan tedavi masrafları, sigortalı işçinin talep edeceği tazminat kalemleri arasında yer almaz. Ancak bu kalem içerisinde değerlendirilip de sosyal sigortalar tarafından karşılanamayan zararlar işçi tarafından talep edilebilir⁷⁶.

Kazanç kayıpları da bedensel zarar kapsamında sayılmıştır. Kazanç kaybı, yapılan işin, harcanan emeğin karşılığında hem fiilen elde edilen hem de gelecekte elde edilebilecek parasal olarak ifade edilen gelir olarak tanımlanabilir. Başka bir ifadeyle kazanç kaybı, ücret kavramından daha geniş kapsamlıdır⁷⁷. Kazancın belirlenmesinde zarar gören kişinin gerçek kazancı

⁷³ Eren, s. 844; Antalya, (Genel Hükümler), s. 466; Kılıçoğlu, Ahmet M.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Genel Hükümler), Turhan Kitabevi, Ankara 2020, s. 521; Nomer, s. 237.

⁷⁴ Yarg. 17 HD., T. 15.10.2018, E. 17264/9039, (www.ictihatlar.com.tr, Erişim Tarihi 19.02.2024)

⁷⁵ Antalya, s. 163.

⁷⁶ Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, (İş Hukuku), s. 1517; Süzek, s. 428.

⁷⁷ Antalya, s. 165.

esas alınır. Bu kapsamda kazanç kavramına ücret dışında mesai, ikramiye, prim, lojman yardımı gibi yardımlar da dahil olmak üzere geniş anlamda ücret esas alınır⁷⁸.

Önemle belirtmek gerekir ki hesaplanan maddi tazminattan hakkaniyet nedeniyle indirim yapılmasına ilişkin TBK'nun 55. maddesi iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda hesaplanan zararı kapsamamaktadır. Yargıtay tarafından verilen kararlarda da bu esas benimsenmekte ve TBK'na konulan bu hükümlerle hesaplanan tazminattan hakkaniyet indirimi yapılmaması gerektiği belirtilmektedir⁷⁹.

b. İş Kazası Halinde Maddi Tazminat Talebinde Bulunabilecek Kişiler

Türk Borçlar Kanunu'nun 54. maddesinde özel olarak sayılan alacak kalemlerini, kimlerin talep etme hakkına sahip olduğunun belirlenmesi gerekir. Söz konusu düzenleme kapsamında tedavi giderlerinin, çalışma gücünün azalması ya da yitirilmesi zararının, ekonomik geleceğin sarsılması zararının ve kazanç kaybının olduğundan bahsedilmişti. Esasen bu alacak kalemlerini talep hakkının bedensel zarara uğrayan işçide olduğu konusunda herhangi bir şüphe bulunmamaktadır. Ancak iş kazası ölümle sonuçlanmış olabilir. Ölüm halinde doğan zararların kimler tarafından talep edileceğinin de belirlenmesi gerekir.

Ölüm halinde doğan zararlara ilişkin düzenleme TBK'nun 53. maddesinde yer almaktadır⁸⁰. Ölüm halinde doğan zararları; ölenin ölünceye kadarki zararları ve cenaze giderleri başlıkları altında ele almak gerekir. Ölünceye kadar gerçekleşen zararlar; tedavi giderleri ve çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplardır (TBK m. 53/b.2). Sözü edilen zararlar esasen ölenin sağlığında uğradığı bedensel zararlardır. Ölenin

⁷⁸ Dava açıldığı zaman zarar gören kişi iyileşmişse zarar gören hukuka aykırı fiille iyileştiği ana kadar geçen dönem içerisindeki kazanç zararını tazmin ettirebilecektir. Dava açıldığı esnada zarar gören iyileşmemişse, davacının talebine bakılarak karar verilecektir. Davacı gelecekteki tedavi süresine ilişkin kazanç kaybını talep etmişse, kazanç kaybı zararı çalışma gücünün tekrar elde edilmesi muhtemel ana göre hesaplanması gerekir., **Antalya**, (Genel Hükümler), s. 469.

⁷⁹ Yarg. 21. HD., T. 19.11.2012, E. 2011/13919, K. 2012/14603, (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 28.07.2024); Yarg. 21. HD., T. 13.09.2012, E. 2012/13182, K. 2012/14603, (www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 28.07.2024); **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, (İş Hukuku), s. 427.

⁸⁰ Kanununun yapılış tekniğinde isabetsizlik bulunduğu ve düzenlenme sırası itibarıyla önce bedensel zararların sonra ölüm zararlarının hükme bağlanması gerektiği hakkında görüş için bkz: **Kılıçoğlu**, (Genel Hükümler), s. 523.

bu kapsamdaki zararları kişinin kendi şahsına ilişkin doğrudan doğruya uğradığı zararlardır. Bu nedenle bu zararların tazmininin istemi ölenin mirasçılarının intikal edecektir. *Bu ayırım ise ölenin desteğinden yoksun kalanların tazminat istemini, bu tür zararların tazmini isteminden ayırmaktadır.* Başka bir ifadeyle, ölenin ölünceye kadar gerçekleşen zararlarının tazminini istem hakkı mirasçılara ait bir hakken, ölenin desteğinden yoksun kalanların tazminat istemi mirasçılık sıfatıyla ilgili değildir. Söz konusu hak, destekten yoksun kalanların şahsından doğan ve kendilerine ait haktır⁸¹.

Cenaze giderleri ise terekeye dahildir ve bu giderler mirasçılar tarafından karşılandığından, tazminat hakkı mirasçılara aittir⁸². Ancak ölüm sebebiyle yapılan giderler terekeden ödenmemişse bu durumda giderleri isteme hakkının mirasçılara değil, gideri yapana ait olmasının daha pratik bir çözüm olduğu belirtilmiştir⁸³.

2. Manevi Tazminat

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş kazasına uğrayan sigortalıya yapılan sağlık yardımları ile parasal ödemeler genellikle kaza sebebiyle vuku bulan tüm zararları karşılamaya yetmemektedir. İş kazasına uğrayan işçinin ya da ölümü halinde destekten yoksun kalan kimselerin manevi zararlarını giderecek bir ödeme Kurum tarafından yapılmamaktadır. İş kazası sonucunda ortaya çıkan zarar Kurum tarafından tam olarak karşılanırsa bile iş kazası ve meslek hastalıkları neticesinde manevi tazminat talepleri de gündeme gelmektedir. Manevi tazminata ilişkin kuralların belirlenmesinde Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır⁸⁴. Manevi tazminatın

⁸¹ **Kılıçoğlu**, (Genel Hükümler), s. 524; **Eren**, s. 852; **Karaç**, Serkan Taylan: “İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatına Etki Eden Hususlar ve Tazminat Hesabı”, Legal İSGDH, Cilt: 18, Sayı: 69, 2021, s. 218.

⁸² **Eren**, s. 852; **Nomer**, s. 249.

⁸³ **Nomer**, s. 246; Esasen iş kazası neticesinde yapılan cenaze giderlerine ilişkin ödenek Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmaktadır. 5510 sayılı Kanununun 20. maddesinde göre iş kazası veya meslek hastalığı sonucu vefat eden sigortalının hak sahiplerine cenaze ödeneği verilir (m. 20/son). Ancak ödeneğin “hak sahiplerine” verilmemesi durumunda ve sigortalının cenazesinin gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırılması halinde tarife ile belirlenen cenaze ödeneği miktarının masraf yapan kişilere ödenmesi gerekir. Söz konusu ödenek hakkı; hakkın doğduğu tarihten itibaren beş yıl içinde istenmezse düşer. **Tuncay/Ekmekçi**, s. 453.

⁸⁴ **Özdemir**, s. 555; Türk Medeni Kanunu (TMK.) m.25 kişilik hakkına saldırı halinde saldırıya uğrayanın manevi tazminat hakkını düzenlemiştir. TBK. m.58, kişilik haklarının zedelenmesinde manevi tazminatı düzenleyen genel kuraldır. Söz konusu düzenleme başka bir kanun özel olarak kişilik hakkının hukukî olgularını düzenlemiyorsa uygulanan genel kuraldır. TBK. m.56 ise bedensel bütünlüğün ihlali halinde manevi tazminat

amacı, esasen zararın giderilmesinden ziyade zarar gören işçinin keder ve üzüntüsünün elden geldiğince denkleştirilerek tatmin edilmesidir⁸⁵.

Manevi zarar, hukukun en eski ve tartışmalı kurumlarından birisidir. Gerek TMK gerekse TBK kapsamında manevi tazminat konusunda düzenlemeler bulunmaktadır. Ancak bedensel bütünlüğün ihlali halinde manevi tazminat TBK'nun 56. maddesi kapsamında düzenlenmiştir.

TBK'nun 56. maddesi⁸⁶ bedensel bütünlüğün ihlali durumunda manevi tazminatı düzenlenmişken, Kanununun 58. maddesinde⁸⁷ diğer kişilik haklarının ihlali halinde manevi tazminat talebi düzenlenmiştir. Her iki düzenleme manevi zararın giderilmesine yönelik hükümler olması nedeniyle sorumluluk hukukuna ilişkin diğer hükümlerden ayrılmaktadır⁸⁸. TBK'nun 56. maddesi özel nitelikte hükümler içermektedir ve fiziki kişilik değerlerinin yani başta yaşam hakkı olmak üzere, sağlık hakkı ve beden bütünlüğü hakkının ihlalin-den kaynaklanan manevi zararların tazminini esas almaktadır. Genel nitelikte düzenleme olan TBK'nun 58. maddesinin uygulanabilmesi için özel nitelikte hüküm olan ve TBK'nun 56. maddesinin kapsamına girmeyen durumların gündeme gelmesi gerekir. Ancak bedensel bütünlüğün ihlali halinde gündeme gelecek manevi tazminatın belirlenmesinde özellikle kusur, ihlal gibi hususlarda TBK m.56, TBK m.58'den bağımsız değerlendirilemeyecektir⁸⁹.

talebini özel olarak düzenlemiştir., **Antalya**, O. Gökhan: Manevi Zararın Belirlenmesi ve Manevi Tazminatın Hesaplanması (Manevi Tazminat), Legal Yayınları, İstanbul 2017, s. 11.

⁸⁵ **Antalya**, s. 209; Manevi tazminatın amacı, cezalandırmak değil, zarar görende manevi huzuru sağlamak ve zarara uğrayan kişinin bozulan ruh huzurunu, duyulan ve ileride duyulacak elem ve ıstırapı kısmen ve imkân oranında iade etmektir., **Nomer**, s. 267; **Kılıçoğlu**, (Genel Hükümler), s. 550.

⁸⁶ “*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 hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir.”

⁸⁷ “*Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir.*

Hâkim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir.”

⁸⁸ **Erlüle**, Fulya: Türk Borçlar Kanunu'na Göre Bedensel Bütünlüğün İhlali Halinde Manevi Tazminat, Seçkin Yayınları, Ankara 2015, s. 107, 108.

⁸⁹ TBK. m.58'in genel nitelikte bir düzenleme olması, Kanununun 56.maddesinde düzenlenmiş olan bedensel bütünlüğün ihlalin-den doğan manevi tazminat talebine ilişkin değerlendirmeler çerçevesinde 58.maddenin dikkate alınmasını zorunlu kılar. **Erlüle**, s. 110, 111; TBK. m.56 kusur sorumluluğunda uygulanabileceği gibi, özen sorumluluğunda da

a. İş Kazası Halinde Manevi Tazminat Talebinin Koşulları

İş kazası neticesinde meydana gelen durumdan hoşnut olmama, basit sinirlenme şeklinde gösterilen duygusal tepkiler manevi zarar olarak nitelendirilemez. Manevi bir zarardan bahsedebilmek için uzun süre tedavi görme, acı çekilmesi, operasyona katılma, sakat kalma veya organ kaybı ya da işlevsel kayıplar neticesinde duyulan üzüntü ve acı gibi durumların varlığı aranır. Manevi tazminat ile kişinin maruz kaldığı psikolojik zararın bir nebze olsun dindirilmesi amaçlanmaktadır⁹⁰.

aa. Bedensel Bütünlüğün İhlal Edilmiş Olması

Türk Borçlar Kanunu'nun 56. maddesi kapsamında manevi tazminata karar verilebilmesi için tazminat talebinde bulunan kişinin bedensel bütünlüğünün zarara uğramış olması gerekir⁹¹.

Zarar görenin vücut veya ruhsal bütünlüğünün maddi veya manevi bir zarar meydana gelecek şekilde bozulması, bedensel bütünlüğün ihlali olarak adlandırılır. Bedensel bütünlüğün ihlali vücut bütünlüğünün veya ruh bütünlüğünün ihlali şeklinde gerçekleşir. Vücut bütünlüğünün ihlali durumunda, mekanik ya da psişik bir müdahale veya darbe neticesinde vücutta anatomik değişiklik ya da bozulma meydana gelmektedir. Ruh bütünlüğünün ihlali ise beden anatomisinde bir değişiklik meydana gelmemekteyse de mekanik ya da psişik bir müdahale ve güç sonucunda ruh bütünlüğü ihlal edilebilmektedir⁹².

uygulanır. Ayrıca tehlike sorumluluğunda TBK. m.56'ya atıfta bulunulan bir durum varsa bu hallerde de sözü edilen madde uygulama alanı bulabilecektir. Örneğin tehlike sorumluluğuna ilişkin Karayolları Trafik Kanunu (KTK.) m.90'da durum böyledir., **Eren**, s. 893.

⁹⁰ **Antalya**, s. 233; Bu zararın esas sebebini bedensel bütünlüğün ihlali oluşturmaktadır. Yargıtay'a göre hâkimin özel koşulları göz önünde tutarak manevi zarar adı altında sigortalı ve yakınlarına verilmesine karar vereceği tutarın adalete uygun olması gerekir.

⁹¹ 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 47.maddesinde yer alan "*cismani zarar*" kavramı yerine, TBK. m.56'da "*bedensel bütünlüğün zedelenmesi*" ifadesine yer verilmiştir. Öğretide ve uygulamada hem bedensel hem de ruhsal bütünlüğü kapsayacak biçimde yerleşik olarak kullanılan "*bedensel bütünlük*" ifadesinin kullanılması isabetli bulunmuştur., **Eren**, s. 843 vd.; **Erlüle**, s. 126.

⁹² **Eren**, s. 843, 844; Alman Hukukunda manevi tazminatın düzenlendiği Alman Medeni Kanunu'nun (*Bürgerliches Gesetzbuch BGB*) 253/II hükmünde manevi tazminatın talep edilebileceği haller sayılırken bedensel bütünlük ve sağlık ifadelerine ayrı ayrı yer verilmiştir. (https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html#p0770, Erişim Tarihi: 17.02.2024); Ancak Türk hukuku öğretisinde ise TBK. m.56/II hükmünde geçen "*ağır bedensel zarar*" ifadesinin hangi tür zararları kapsayacağını madde metninden açık bir şekilde anlaşılmadığı ancak bu konuda 6098 sayılı Kanuna dair Adalet

Beden bütünlüğünün ihlali ile sağlığın ihlali kavramları arasındaki farkın belirlenmesi esasen çok da kolay değildir. Bu nedenle uygulamada beden bütünlüğü ihlali ve sağlığın ihlali kavramları genellikle aynı anlama gelecek şekilde birlikte kullanılmaktadır. Kişinin beden bütünlüğü üzerindeki hakkı, haksız fiil neticesinde ihlal edilebileceği gibi sözleşmeye aykırı davranış sonucunda da ihlal edilmiş olabilir. Bedensel bütünlüğün ihlali sayısız tür ve şekillerde ortaya çıkabileceği için bu ihlal türünü sayım yoluyla sınırlamak mümkün değildir⁹³.

Ruhsal bütünlüğün ihlali halinde de bedensel bütünlük ihlal edilmiş sayılır. Ancak ruhsal bütünlüğün ihlalinden dolayı tazminata hükmedilebilmesi için ihlalin ne zaman kişinin sağlığını bozacak boyuta ulaştığının yani ne zaman hastalık boyutuna ulaştığı sorusunun cevaplanması gerekir. Kişinin sağlığının bozulmasına neden olacak düzeydeki psikolojik rahatsızlığın tazmin edilebilmesi için ortaya çıkan zararın da objektif olarak tespit edilebilir olması gerekir⁹⁴.

bb. Manevi Zararın Bulunması

Türk Borçlar Kanunu'nun 56. maddesi uyarınca manevi tazminatın gündeme gelebilmesi için bedensel bütünlüğü zarar gören işçinin manevi zarara uğraması gerekir. Manevi zarardan bahsedebilmek için ise kişinin hukukten korunan kişisel değerlerinden birisinin objektif olarak ihlal edilmesi yeterli olup zarar gören kişinin subjektif olarak ihlali hissedebilecek durumda olup olmaması önemli değildir. Duygu zararları (subjektif unsur), manevi zararın zorunlu bir unsuru olmasa dahi manevi zararın miktarının belirlenmesinde de tamamen göz ardı edilemezler⁹⁵. Manevi zararda, zarara uğrayan kişinin korunan çıkarı maddi bir değer değildir. Yaşamsal huzurda meydana gelen azalma olarak tezahür eden manevi değerler, manevi zararın konusudur. Manevi zarar, maddi zararın bir çeşidi de değildir. Maddi zarar ile ma-

Komisyonu Raporundan faydalanılabileceği belirtilmiştir. Ağır bedensel zararın takdirinde, zarara uğrayan organların önemi, oluşan iş göremezlik derecesi, ruhsal zararın niteliği ile diğer durumlar beraber gözetilecektir. Raporun ifadesinden yola çıkılarak bedensel zararın yalnızca kişinin bedenini oluşturan organ ve dokuların zarara uğraması değil ruhsal zarar olarak da ortaya çıkabileceğinin göz önünde bulundurulması gerekir. **Çakırca**, Seda İrem: "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Ağır Bedensel Zararlarda Yakınların Manevi Tazminat Talebi" (Manevi Tazminat), Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, Cilt:8, Özel Sayı, 2013, s. 790, (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/179448>, Erişim Tarihi: 17.02.2024).

⁹³ **Honsell**, Heinrich: Schweizerisches haftpflichtrecht, Zürich 2005, s. 7.

⁹⁴ **Erlüle**, s. 131, 133.

⁹⁵ **Erlüle**, s. 134.

nevi zararı birbirinden ayıran husus, ihlal edilen değerden daha çok zararın malvarlığına ilişkin olup olmadığıyla ilgilidir. En genel tanımıyla manevi zarar, kişinin kişilik haklarının zedelenmesinden doğan acı, elem ve ıstırap zararıdır. Manevi zararın gerçekleşmesi için meydana gelen eksilmenin, zarar gören tarafından duyulması, hissedilmesi ya da yaşama sevincinin azalması şart değildir⁹⁶.

cc. Kusur ya da Kusursuzluk Hali veya Sözleşmeye Aykırı Davranış

Manevi tazminata hükmedilmesi açısından kusurun aranıp aranmayacağı hususu önceki Borçlar Kanunu'nda olduğu gibi TBK kapsamında da açıklığa kavuşturulmamıştır. Bu durum kusursuz sorumluluk hallerinde manevi tazminatın talep edilip edilemeyeceği tartışmalarına yol açmıştır. 6098 sayılı TBK'nda, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda olduğu gibi kusur sorumluluğunun koşullarının düzenlendiği 49. maddesinde (818 sayılı Kanunda m.41) kusur şartına açıkça yer verildikten sonra 49. maddenin devamı niteliğinde olan 56.maddede bir kez daha "kusur" ifadesine yer verilmemiştir. Çünkü kusur TBK'nun 56. maddesinin özel şartlarından birisini değil, kusur sorumluluğunun genel şartlarından birisini oluşturur. Dolayısıyla haksız fiille bir başkasına zarar veren kişinin kusur sorumluluğuna dayanılarak manevi tazminat talebinde bulunulabilmesi için kusur unsurunun bulunması şarttır. Zarar veren kişinin manevi tazminattan dolayı sorumlu tutulabilmesi için kastın, ihmalin (ağır ya da hafif olduğuna bakılmaksızın) bulunması yeterlidir⁹⁷.

İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun niteliği kusurlu sorumluluk olduğundan işçi, işverenin kusuru varsa maddi tazminat ve manevi tazminat talebinde bulunabilecektir. Ancak kusursuz bir sorumluluk hali söz konusu ise manevi tazminatın amacı göz önünde bulundurulduğunda esas olan zarar vereni cezalandırmaktan öte zarar görenin tatmin edilmesini sağlamak olduğundan işverenin kusursuz olduğu durumlarda dahi manevi tazminat talebinin ileri sürülebilmesi gerekir. Öğretide de aynı yönde görüşler bulunmaktadır. Meydana gelen olayda fail kusurlu olmasa dahi mağdurun ıstırapı yine de mevcuttur⁹⁸. Ancak her ne kadar öğretide baskın olan görüş

⁹⁶ **Antalya**, (Manevi Tazminat), s. 6, 7; **Eren**, s. 894, Manevi tazminat aracılığıyla karşılanmak istenen manevi zarar, cismani zarar sebebiyle oluşan ruhsal ve bedensel ıstıraplar, duyulan elem ve acılar olarak tanımlanabilir., **Mollamahmutoglu/Astarlı/ Baysal**, s. 1521; Manevi zarar; haksız fiil neticesinde kişinin şahıs varlığında uğradığı kayıplar olarak da ifade edilebilir., **Kılıçoğlu**, (Genel Hükümler), s. 549.

⁹⁷ **Erlüle**, s. 148, 149.

⁹⁸ **Eren**, s. 899; **Erlüle**, s. 151; **Antalya**, (Manevi Tazminat), s. 236; **Nomer**, s. 263.

ve yargı kararları uyarınca manevi tazminat talebinin kabulü için iş kazası ya da meslek hastalığında işverenin kusurunun bulunması şart değilse de manevi tazminatın takdirinde kusurun dikkate alınamayacağı söylenemez; işverenin kusurunun azlığı ya da hiç bulunmaması gibi işçinin müterafik kusuru da tazminattan indirimi gerektirecektir. Olayın tamamen işçinin kusurundan kaynaklanması durumunda ise illiyet bağı kesilmiş olacağından işverenin sorumluluğuna gidilememesi gerektiği ifade edilmiştir⁹⁹. Maddi tazminata ilişkin koşullar her ne kadar kıyas yoluyla manevi tazminata da uygulanacaksa da manevi zarar, maddi zarardan farklı olarak kişinin malvarlığında değil kişi varlığı değerlerinde eksilme meydana getirdiğinden manevi tazminatın miktarının tayininde hâkimin takdiri büyük rol oynayacaktır¹⁰⁰.

İşverenin sorumluluğunun niteliğinin ne olduğu sorusu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde de ele alınmalıdır. Öğretide yer alan görüşler doğrultusunda, gerek 6331 sayılı Kanunun 4. maddesi¹⁰¹ hükümleri gerekse bu Kanuna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmeliklere aykırı davranışlar neticesinde ortaya çıkan bir zarar varsa bu zararın tazmin borcu doğuracağı belirtilmiştir. Ancak zararın hangi hukuki esaslara göre ve ne şekilde tazmin edileceği hususunda özel bir düzenleme bulunmadığından ve buna yönelik bir yaptırım getirilmediğinden, bu konuda TBK'nun 112. maddesi ve devamında yer alan düzenlemelere başvurma zorunluluğunun ortaya çıkacağı ve bahsedilen hükümlerin de kural olarak kusur sorumluluğu esasına dayandığı belirtilmiştir. Zira TBK'nda benimsenen esas, genel itibariyle kusur sorumluluğudur. Bu sonuca, yalnızca belirli haller bakımından kusursuz sorumluluk esasının benimsenmesi ger-

⁹⁹ **Mollamahutoğlu/Astarlı/Baysal**, (İş Hukuku), s. 1521, 1522; **Nomer**, s. 268, 269.

¹⁰⁰ **Mollamahutoğlu/Astarlı/Baysal**, (İş Hukuku), s. 1522.

¹⁰¹ (1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

çeğinden de ulaşılabilmektedir¹⁰². İşverenin sorumluluğunun tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk olarak nitelendirilmesi, her ne kadar iş hukukunun amaç ve gereklerine daha uygun düşecekse de Türk hukukunda bu nitelermeyi haklı kılacak kanuni bir düzenleme bulunmadığı ve bu nedenle de bu esasın benimsenmesinin de hukuki bir dayanağının olmayacağı ifade edilmiştir¹⁰³.

6098 sayılı TBK'nun 114. maddesindeki düzenlemede haksız fiil sorumluluğuyla ilgili hükümlerin, kıyasen sözleşmeye aykırılık halinde de uygulanabileceği düzenlenmiştir (m.114/II)¹⁰⁴. Sözleşmeye aykırılık durumunda, TBK'nun 114/II hükmünün atıfta bulunduğu haller bakımından TBK'nun 56. maddesinin bulunup bulunmadığı sorusunun cevaplanması gerekir. Söz konusu düzenlemede, "*Haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler, kıyas yoluyla sözleşmeye aykırılık hâllerine de uygulanır*" (TBK m. 114/II) ifadesi kullanılmıştır. Manevi zararın tazmininin haksız fiile mi yoksa sözleşmeye aykırılıktan doğan hükümlere mi dayandırılması gerekliliği hususu öğretilerde tartışılmıştır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, sebeplerin yarışması söz konusu olduğunda yarışan sebeplere dayanan sorumluluk davasından bahsedebilmek için birtakım koşulların gerçekleşmesi gerekir. Buna göre, birden fazla sorumluluk sebebi bulunmalı ve zarar gören kişi tazminat istemini birden fazla sebebe dayandırmış olmalıdır. Ayrıca yasa hükmü ile zarar gören kişinin zararının tazmininde birden fazla sebebe dayanamayacağı, talebini bu sebeplerden yalnızca birisine dayandırması gerektiği öngörülmemiş olmalıdır¹⁰⁵. İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğu esasen sözleşmeye aykırılıktan doğan kusur sorumluluğudur ancak öğretilerde işverenin sorumluluğunun sözleşmeye aykırılık dışında haksız fiil sorumluluğu çerçevesinde değerlendirilebileceği de belirtilmiştir. Her iki durumda kusur sorumluluğu olduğu bir kez daha hatırlatılmalıdır¹⁰⁶.

¹⁰² Benzer yönde: **Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca**, (İş Hukuku), s. 416; **Cengiz**, s. 131; **Süzek**, s. 430, 431; İşverenin iş sağlığı ev güvenliği önlemlerinin alınmasında gösterdiği kusurun her derecesinden sorumlu olduğu ifade edilmiştir. İşverenin bu kusurunun belirlenmesinde objektif ölçütlere göre hareket edilmeli ve işverenin kişisel özellikleri ve nitelikleri ekseninde değil aynı kategoride bulunan dürüst, makul ve özenli işveren dikkate alınarak kusur derecesi belirlenmelidir. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, (İş Hukuku), s. 1514, 1515.

¹⁰³ **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, (İş Hukuku), s. 1514.

¹⁰⁴ Sözleşmeye aykırılık halleri, sözleşmeden doğan yükümlülüklerle hiç ya da gereği gibi uyulmaması olarak ifade edilir.

¹⁰⁵ **Kılıçoğlu**, (Genel Hükümler), s. 569, 570.

¹⁰⁶ **Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca**, (İş Hukuku), s. 416; İş kazasından doğan tazminat taleplerinin haksız fiile ya da sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayandırılması

TBK'nun 56. maddesi kapsamında korunan kişisel değerler arasında sayılan kişinin bedensel bütünlüğü üzerindeki hakkı hem haksız fiil sonucunda ihlal edilebilir hem de sözleşmeye aykırı davranışla ihlal edilebilir. İşverenin koruma ve gözetme borcuna aykırı davranışı sonucu iş kazasına uğraması, bedensel bütünlüğün ihlaline verilebilecek temel örneklerdendir. Sözleşmeye aykırı davranışın neden olduğu maddi zarar; sözleşmeden doğan sorumluluk esaslarına göre tazmin edilirken, sözleşmeye aykırı davranışın neden olduğu manevi zararın yalnızca haksız fiil sorumluluğuna göre tazmin edilebileceğini ileri sürmek adaletsiz sonuçların ortaya çıkmasına neden olacaktır¹⁰⁷. Haksız fiil sorumluluğunu ilgilendiren bir hükmün sözleşmeye aykırılık halinde doğrudan uygulanması mümkün değildir. Aksi durumun kabulü haksız fiil sorumluluğu ile sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk arasındaki sınırların aşılması olarak nitelendirilir. Bu sınırın korunması için ise haksız fiilden doğan sorumluluğa ilişkin hükümlerin sözleşmeye aykırılıktan doğan hükümlerin bünyesine uygun düştüğü ölçüde uygulanması gerekir¹⁰⁸. Ancak zararın tazmin edilmesini sağlayan birden fazla sorumluluk sebebinin bulunması doğrudan bir olayın haksız fiil sorumluluğunu ilgilendirdiğini göstermez. Söz konusu durum, “sebeplerin yarışması halinde sorumluluk” olarak ele alınmalıdır ve önceki Borçlar Kanunu’nda yer almayan ancak TBK’nun 60. maddesinde “Sebeplerin yarışması” kenar başlığıyla ele alınan bu durumda başka bir ifadeyle aynı zarara yol açan birden fazla sebebin bulunması ve zarar gören kişinin bu sebeplerden herhangi birine dayanarak zararının giderilmesini talep edebilmesi durumunda kişi manevi zararını haklarından herhangi birine dayanarak gidermek isteme hakkına sahiptir¹⁰⁹.

dd. Hukuka Aykırılık ve Nedensellik Bağı

Türk Borçlar Kanunu’nun 56. maddesi bedensel bütünlüğün ihlali durumunda manevi tazminat sorumluluğunu kuran değil, sorumluluğu düzen-

işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan zararlardan sorumluluğunun kusur sorumluluğu ya da kusursuz sorumluluk niteliği taşıdığından kabulü açısından yol gösterici değildir. **Ledün Akdeniz**, s. 8.

¹⁰⁷ **Ardemir**, Arzu: Sözleşmeye Aykırılıktan Doğan Manevi Tazminat, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Doktora Tezi, 2008, s. 40 vd.

¹⁰⁸ Öğretide bir kısım görüşe göre manevi zarar sözleşmeye aykırı davranıştan kaynaklanan sorumluluk hükümlerine göre tazmin edilemeyecektir. Kişilik hakkının ihlalden kaynaklanan manevi zararda her zaman haksız fiil sorumluluğu söz konusudur. Manevi tazminatın talebi için kişilik hakkının hukuka aykırı olarak ihlal edilebilmesi gerekir. **Ardemir**, s. 40.

¹⁰⁹ **Kılıçoğlu**, (Genel Hükümler), s. 566.

leyen bir maddedir. Genel hüküm niteliğinde olan TBK'nun 49. maddesiye tazminat yükümlülüğünün gündeme gelmesi için meydana gelen zararın hukuka aykırı bir fiille gerçekleştirilmiş olması gerekliliğini açıkça ifade etmiştir¹¹⁰.

b. İş Kazası Halinde Manevi Tazminat Talebinde Bulunabilecek Kişiler

aa. Zarar Gören

6098 sayılı TBK'nun 56. maddesinde yer alan hükme göre bedensel bütünlüğün ihlal edilmesi halinde açılacak manevi tazminat davalarında, tazminat talep etme hakkı esasen bedensel bütünlüğü ihlal edilene tanınmıştır. Zarar görenin ayırt etme gücünden yoksun kalması halinde ise manevi tazminat davası açıp açamayacağı hususu tartışmalıdır. İş kazası neticesinde ayırt etme gücünü kaybeden kimsenin manevi tazminat talebinde bulunup bulunamayacağı manevi zararı açıklayan objektif ya da sübjektif görüşün benimsenmesine bağlı olarak değişebilecektir. Çalışmanın içeriğiyle doğrudan ilişkisi bulunmadığından her iki teori hakkında ayrıntılı bilgi verilmeyecekse de kısaca manevi zararı açıklayan teorilerin birbirinden farkını açıklamakta fayda vardır. Sübjektif teoriye göre manevi zararı talep edebilmek için kişinin kişilik değerlerinde meydana gelen objektif eksilme tek başına yeterli değildir. Manevi zararın meydana geldiğinden söz edebilmek için objektif unsur olarak nitelendirilen ikinci bir sübjektif unsurun eklenmesi gerekir. Buna göre kişilik hakkı ihlal edilen kişi, objektif olarak meydana gelen eksilmeyi ve ortaya çıkan elem, acı, ıstırap gibi duyguları hissedebilmelidir. Bu teoriye bağlı olarak iş kazası neticesinde ayırt etme gücünden yoksun kalan işçi manevi tazminat talebinde bulunamayacaktır¹¹¹. Objektif teoriye göre manevi zarar kişiden bağımsız olarak değerlendirilmelidir. Zarar gören kişi kişilik değerinin zedelenmesini bilmek zorunda olmadığı gibi, kişilik değerlerine saldırının etkisinin ne olduğu da önemsizdir. Manevi zararın ortaya çıkması için kişilik değerinin ihlali yeterlidir. Bu teoriye göre iş kazası neticesinde ayırt etme gücünden yoksun kalan işçi manevi tazminat talep edebilecektir¹¹². Kişinin ne tür bir acı veya üzüntü hissettiğinin ispatı, bunu ölçen

¹¹⁰ **Erlüle**, s. 154 vd.

¹¹¹ Zarar gören kişi bu teoriye göre objektif olarak gerçekleşen eksilmenin bilincine varmalıdır. Sübjektif görüş, kişinin duygusal yapısının değerlendirilmesinin gerçekten duygu zararına uğrayıp uğramadığının tam ve kesin olarak belirlenmesini engellediği için eleştirilmiştir., **Antalya**, (Manevi Tazminat), s. 15; **Erlüle**, s. 41.

¹¹² Manevi zararı objektif teoriye göre açıklayanlar ise kişilik değerlerinin ihlalinin bireyin üzüntü ve keder duymasıyla ilgili psikolojik sonuçlarına etki ve değer vermemesi yö-

somut bir kriter olmadığından mümkün değildir. Dolayısıyla objektif teorisinin manevi zararın belirlenmesi açısından daha isabetli olduğu savunulabilir. Ayırt etme gücünü kaybeden işçinin duyduğu acı, ruhsal çöküntü doğrudan tespit edilemese de işverenin hukuka aykırı davranışının manevi zarara neden olabileceği kabul edilmelidir¹¹³.

bb. Zarar Görenin Yakınları

6098 sayılı Kanununun 56. maddesindeki düzenlemeye sonradan eklenen fıkrayla ağır bedensel zararlar halinde zarar görenin yakınlarına manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebileceği düzenlenmiştir. Kanun koyucu eski Borçlar Kanunu'ndan farklı olarak 6098 sayılı Kanun'da zarar gören kişi dışında manevi tazminat talep edebilecek kişiler için "ailesi" kavramı yerine "yakınları" kavramını kullanmıştır.

İş kazasına uğrayanın yakınlarının tazminat talebinin "sözleşme dışı sorumluluk hükümlerine" tabi olduğu ifade edilmiştir. Sözleşme dışı sorumluluk kuralları gereği yansıma zararların tazmin edilebilmesi için hukuka aykırı fiille zararlı sonuç arasında uygun illiyet bağının varlığı ve zarar verenin kusurlu ya da kusursuz sorumluluk nedeniyle sorumlu olması gerekir. Ayrıca hukuka aykırılık bağının bulunması da aranır¹¹⁴. Ancak öğretide ve Yargıtay kararlarında hem destekten yoksun kalma tazminatının¹¹⁵ hem de manevi tazminatın yansıma zarar olarak değil doğrudan zarar olarak nitelendirilmesi gerektiği, çünkü ölen kişinin ölüm yüzünden zarara uğramadığını ve bunun yansımalarının da olmayacağı ifade edilmiştir. Dolayısıyla ağır bedensel zarara uğrayan işçinin yakınlarının manevi tazminat isteme hakkının, yansıma zarar olarak değil doğrudan zarar olarak nitelendirilmesinin gerektiği ifade edilmiştir¹¹⁶.

6098 sayılı Kanununun 56. maddesinin 2. fıkrasında yer alan hükmü ağır bedensel zarar halinde zarar gören kişinin yakınlarına da zararların gideril-

nünden eleştirilmiştir. **Arat**, Ayşe: "6098 Sayılı Borçlar Kanunu m.58'e Göre Manevi Tazminatın Belirlenmesine, 818 Sayılı Borçlar Kanunu m.49/II'nin Kaldırılmasının Etkisi", Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: XVII, Sayı: 3, 4, 2013, s. 185-188.

¹¹³ Objektif teorisinin de eleştirilebilir yanları olduğu hakkında bakınız. **Antalya**, (Manevi Tazminat), s. 17 vd.; **Arat**, s. 188.

¹¹⁴ **Çakırca**, (Manevi Tazminat), s. 787.

¹¹⁵ Çalışmanın II. 3. bölümünde incelenmiştir.

¹¹⁶ **Çelik**, Ahmet Çelik: Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksunluk, Seçkin Yayınları, Ankara 2021, s. 58, 59.

mesi talebinde bulunma hakkı tanımıştır. Bu talebin olmazsa olmaz içeriğini “ağır bedensel zarar” unsuru oluşturmaktadır. Sözleşmeye taraf olmayan üçüncü kişilerin, özel olarak sözleşmeye aykırı davranış sonucunda ölen ya da ağır bedensel zarara uğrayan kişilerin yakınlarının sözleşme sorumluluğu hükümlerine göre manevi tazminat talebinde bulunup bulunamayacakları öğretide tartışmalıdır. Öğretide bir görüşe göre sözleşmenin tarafı olmayan üçüncü kişiler, sözleşmeye aykırı davranış neticesinde ölen ya da ağır bedensel zarara uğrayanın yakınları olarak haksız fiil hükümleri uyarınca tazminat talebinde bulunabilirler. Sözleşmeye taraf olanla, olmayan bir kişinin farklı sorumluluk tipine tabi olmaları adaletsiz sonuç doğurmaz aksine, sözleşme sorumluluğu ve sözleşme dışı sorumluluk ayrımının olduğu sistemde farklı konumdaki iki kişinin aynı statüye tabi olmalarının adaletsiz yaratacağı belirtilmiştir¹¹⁷.

TBK'nun 417. maddesinin son fıkrasında yer alan düzenlemede açıkça “(...) işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir” ifadeleri kullanıldığından ölenin yakınlarının ve destekçilerinin de sözleşmesel sorumluluk esaslarına tabi olarak tazminat talepleri doğacaktır.

cc. Yakınları Kavramının Destek Kavramından Farkı

6098 sayılı Kanunun 53. maddesinin 3. fıkrasında yer alan hükümde ölenin desteğinden yoksun kalanların bu sebeple uğramış oldukları zararın tazmini özel olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemede bir kişinin bakıp gözettiği kişiler, o kişinin haksız fiil sonucunda ölmesi üzerine desteklerini kaybettikleri için zarara uğramaktadırlar¹¹⁸. Destek sayılan bir kimsenin ya fiilen ilgili kişiye bir yardımda bulunması gerekir ya da ileride böyle bir yardım veya bakma ihtimalinin ciddi olarak muhtemel olması gerekir¹¹⁹. Başka bir ifadeyle bir kişinin ölümünden önce birine bakması şart değildir, eğer ölmeseydi ileride destek olma ihtimali varsa da destekten yoksunluk

¹¹⁷ **Çakırca**, Seda İrem: Türk Sorumluluk Hukukunda Yansıma Zarar Kuramı, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2011, s. 153.

¹¹⁸ **Erlüle**, s. 243.

¹¹⁹ **Gürsoy**, Kemal Tahir: “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı: 29, 1972, s. 146, (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/631994>, Erişim Tarihi: 18.02.2024); Hukukî bir kavram olan destek kavramının esasen İsviçre Borçlar Hukukuna ait bir kavram olduğu, Almanya ve Avusturya Hukukunda destek kavramlarına yer verilmediği belirtilmiştir.; **Erlüle**, s. 243.

durumu ortaya çıkabilecektir¹²⁰. “Yakınları” kavramı ise ilk defa Alman Federal Mahkemesi tarafından 1971 yılında verilen ilke kararına konu olmuş ve ilk zarar gören kişinin eşinin yakını olduğu konusunda en ufak bir tereddüt bulunmadığı ancak ilk zarar gören arasında özel bir kişisel ilişki bulunmayan veya herhangi bir akrabalık bağı bulunmayan kişilerin “yakınları” kapsamında değerlendirilemeyeceği belirtilmiştir¹²¹. 6098 sayılı Kanunun Adalet Komisyonu Raporu’nda yürürlükte olan yasada yer alan aile kavramının, “yakınları” olarak düzenlendiği ifade edilmiş yakın kavramının belirlenmesinde; ölen ya da ağır bedensel zarara uğrayanla yakın olduğu iddia olunan kişi arasında düzenli ve yoğun bir ilişkinin ve yaşanan olay sebebiyle ilişkilendirilecek ağır bir üzüntünün varlığının gözetilmesi gerekliliği belirtilmiştir¹²².

Yargıtay tarafından verilen bir kararda ölen işçinin nişanlısının manevi tazminat isteminde bulunma hakkı olmadığı ifade edilmiştir. Nişanlılık ilişkisinin BK.’nin öngördüğü biçimde manevi tazminatı gerektirecek yakınlığı içermediği belirtilmiştir¹²³. Türk hukuk öğretisinde “yakınları” kapsamına giren kişilerin öleni derin bir sevgiyle gören ve gözeten ya da ölenin derin bir sevgiyle görüp gözettiği kişilerin anlaşılması gerekir¹²⁴.

¹²⁰ **Karaç**, s. 220; Destek kavramı bir başkasının ya da başkalarının geçimini kısmen ya da tamamen sağlayan kimse şeklinde tanımlanmaktadır. Kimlerin “destek” kavramı içerisinde yer alacağının belirlenmesi ve bu konuda sınırlayıcı bir sayım yapılması olanaksız olduğundan Türk Hukuk öğretisinde en önemli destek tiplerinin eş, anne-baba, anne-babalar içinse çocukları, birbirleri açısından kardeşler ve nişanlılar olduğu kabul edilmiştir. Destek sayılma açısından sözleşmesel ya da yasal bir bakma yükümlülüğü gerekmemektedir. Bunun gibi mirasçılık ya da akrabalık ilişkisinin varlığı da zorunlu bir unsur değildir. **Erlüle**, s. 243-246.

¹²¹ Eşinin ölüm haberi neticesinde çok zarara uğradığını iddia eden kişinin tazminat talebine ilişkin kararın ayrıntılı metni için; BGH 56, 163, NJW 1971, 1883 (www.beck-online.de, Erişim Tarihi: 18.02.2024).

¹²² 818 sayılı BK.’nin 47.maddesinde “ölünün ailesi” kavramına yer verilmişse de Türk hukuk öğretisine göre kavramın İsviçre Borçlar Kanunu’na uygun olacak şekilde “yakınları” olarak anlaşılması gerekir., **Erlüle**, s. 263.

¹²³ Yarg. 21 HD., T. 06.02.2003, E. 519/837, **Özdemir**, s. 558.

¹²⁴ **Antalya**, s. 262, 263; Ölenin yakını ile anlaşılması gereken miras veya nafaka yakınlığı değildir. Ölen kişiyle güçlü duygusal bağı bulunan ancak herhangi ailevi ya da hukuki ilişkisi olmayan kişiler de ölenin yakını olarak kabul edileceğinden bu madde kapsamında manevi tazminat talebinde bulunabileceklerdir. **Sulu**, Muhammed: “Ölüm ve Bedensel Bütünlüğün İhlali Halinde Manevi Tazminat”, Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı: Prof. Dr. Cevdet Yavuz’a Armağan, Cilt: 22, Sayı: 3, 2016, s. 2744.

3. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

a. Genel Olarak

Destekten yoksun kalma tazminatı, hak sahipleri bakımından doğrudan doğan, bağımsız bir talep hakkı¹²⁵ niteliğine sahip olduğundan bir miras hakkı değildir¹²⁶. Bu nedenle de destek gören kimseler arasında kabul edilmek için mirasçı¹²⁷ olmak ya da kan bağıının bulunması da aranmaz¹²⁸.

Söz konusu tazminat, istisnai bir tazminat türü olarak kabul edilir. Zira hukukumuzda esas itibariyle tazminatı talep etme hakkı, direkt olarak zarara uğrayan kimselere aittir. Bunun bir sonucu olarak da doğrudan zarar gören kimse haricindeki üçüncü kişi/kişilerce tazminat talebinin ileri sürülmesi mümkün olmamaktadır. Fakat TBK'nun 53.maddesi ekseninde ölümden dolayı bir şekilde zarar¹²⁹ gören kimselere destekten yoksun kalma tazminatını talep imkânı sunulmuştur¹³⁰.

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında belirlenen tedbirlerin alınmaması dolayısıyla iş akdi hilafına davranış sergileyen işverenden, destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesi için bu hakka imkân tanıyan kılan açık bir düzenlemeye ihtiyaç bulunmaktadır¹³¹ ki TBK'nun 53. ve 55. maddeleri arasındaki hükümleri bu hususu düzenleme altına almıştır.

Tıpkı yukarıda ayrı bir başlıkta etraflıca ifade edildiği gibi destekten yoksun kalma tazminatı da bir maddi tazminat niteliğindedir. Esasen bahse konu zarar, malvarlığında meydana gelen ölümden önceki ve sonraki durum

¹²⁵ **Eren**, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Genel Hükümler), Yetkin Yayınları, Ankara 2017, s. 776; **Kılıçoğlu**, Mustafa: Tazminat Hukuku, Bilge Yayınevi, Ankara 2016, s. 278.

¹²⁶ **Narter**, Sami: İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Adalet Yayınları, Ankara, 2015, s. 118; Yarg. HGK., T. 25.05.1984, 9-301/619, (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 26.02.2024); **Kılıçoğlu**, Mustafa: Destekten Yoksun Kalma Tazminatı (Destekten Yoksun Kalma), Bilge Yayınevi, Ankara 2014, s. 24.

¹²⁷ Mirasçı olma halinde karşılaşılabilecek çeşitli durumlar için bakınız. **Karac**, s. 218-219.

¹²⁸ **Kılıçoğlu**, s. 281.

¹²⁹ Gerçekleşen zarar, yansıma bir zarar niteliğindedir. **Demircioğlu**, Murat/**Balsever**, Sergül: "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: 74, Özel Sayı, 2016, s. 1171, 1172, (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/316560>, Erişim Tarihi: 26.02.2024); **Kılıçoğlu**, (Destekten Yoksun Kalma), s. 33; **Kılıçoğlu**, (Genel Hükümler), s. 391 vd.

¹³⁰ **Narter**, s. 534; **Kılıçoğlu**, s. 281.

¹³¹ **Eren**, s. 777; **Narter**, s. 534; **Çelik**, Ahmet Çelik: Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksunluk (Destekten Yoksunluk), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014, s. 217.

arasında gerçekleşen farktır. Dolayısıyla gelecekte gerçekleşecek bir zararın tazmin durumu gündeme gelmektedir.

Belirtilmesinde fayda bulunmaktadır ki, İcra ve İflas Kanunu'nun 82/XI hükmü gereği destekten yoksun kalma tazminatının haczi ihtimal dışıdır. Destekten mahrum kalan kimseler, irat talebini peşin sermayeye dönüştürme gayesiyle bunu bir başkasına alacağı devri hükümleri doğrultusunda devredebilmektedir.

b. Destek Kavramı, Tazminat Şartları ve Talep Hakkı Tanınan Kişiler

aa. Destek Kavramı

Fiili olarak süreklilik ve bir düzen¹³² içerisinde bir başkasının geçimini kısmen ya da tümüyle sağlayan veya bir kişiye gelecekte bu şartlarda bakma olasılığı muhtemel olan kimseye, *destek* denir¹³³. Dolayısıyla bir kişinin ölümünden önce birine destek olması şart değildir. Ölüm hadisesi gerçekleşmeseydi bahsedilen türde desteklik ilişkisinin kurulma olasılığı bulunuyorsa yine destekten yoksunluğun söz konusu olabileceği kabul edilmektedir¹³⁴.

Bahsedilen bu ayrım, gerçek ve farazi destek kavramlarıyla açıklanmaktadır¹³⁵. Gerçek destek, ölümün meydana geldiği sürece kadar birine fiili bir biçimde ve düzenli bir şekilde kısmi olarak ya da tamamen destek olan kimseye denir¹³⁶. Farazi destek ifadesi ile ise, ölen kişinin ölüm anına kadar geçen süre içinde destekten yoksun kalan ile herhangi bir bakım ilişkisi içerisinde olmamasına karşılık eğer yaşasaydı gelecekte destek gören ile aralarında bir bakım ilişkisinin olma olasılığı muhtemel olan kişi kastedilir¹³⁷. Doktrinde müstakbel veya varsayılan destek ifadeleri de aynı kavram için kullanılmaktadır¹³⁸. Örneğin küçük çocukların gelecekte anne/babaya yardım edeceği varsayımından hareketle farazi destek ilişkisi belirlenebilir¹³⁹. Diğer

¹³² **Tekinay**, Selahattin Sulhi: Ölüm Sebebiyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Fakülteler Matbaası, 1963, s. 18 vd.

¹³³ **Gürsoy**, s. 146; Tazminat isteminde bulunan kişiye fiilen, sürekli ve düzenli kişiye bakan ya da ileride bakması kuvvetle muhtemel kişiye destek denir. Bu tanım "gerçek destek" tanımıdır. "Gerçek destek" dışında "farazi destek" kavramı da bulunmaktadır ki "farazi destek" ölmeydi ileride başkasına bakması kuvvetle muhtemel olan kişiye denilmektedir. **Eren**, s. 855.

¹³⁴ **Narter**, s. 6; **Eren**, s. 857, 858; **Gürsoy**, s. 147; **Demircioğlu/Balsever**, s. 1174.

¹³⁵ **Gökcan**, Hasan Tahsin: Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s. 706.

¹³⁶ **Tandoğan**, Haluk: Türk Mes'uliyet Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2010, s. 300.

¹³⁷ **Tandoğan**, s. 6; **Eren**, s. 758; **Demircioğlu/Balsever**, s. 1175.

¹³⁸ **Eren**, s. 780.

¹³⁹ **Eren**, s. 758; **Narter**, s. 8; **Tekinay**, s. 28, 29.

yandan desteğin mutlak suretle parasal bir değer olması zorunlu değildir. Bedensel desteklik de söz konusu olabilir¹⁴⁰.

bb. Tazminat Şartları

Tazminatının gündeme gelebilmesi için ilk olarak destek kabul edilen ya da destek olan işçinin, iş kazası/meslek hastalığı nedeniyle ölmüş olması gerekir¹⁴¹. Diğer bir ifade ile destek hayatta ise destekten yoksun kalma tazminatı söz konusu olamaz¹⁴². Fakat önemle belirtilmelidir ki, ölümün derhal gerçekleşmesi zorunlu olmayıp bir süre tedavi görülmesinin ardından sonra ölümün gerçekleşmesi, söz konusu tazminatı talep edebilmeyi mümkün kılmaktadır. Dolayısıyla desteğin ölümü halinde söz konusu olabileceğinden tedavi süresince de bahse konu tazminatı talep etmek ihtimal dışıdır¹⁴³.

Destekten yoksun kalanla destek arasında farazi/gerçek bir destek ilişkisinin bulunması ve desteğin bakım gücünün varlığı da şarttır. Bakım gücü, desteğin maddi bakımdan fiili ve düzenli şekildeki bakımı karşılamaya yetecek seviyede gücünün bulunmasıdır. Ancak maddi yani ekonomik güç, destekten yoksun kalanların tüm ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek ölçüde bir güç olarak anlaşılmamalıdır. Zira destek tarafından ihtiyaçlar kısmi olarak da olsa karşılanabiliyorsa destek ilişkisinin mevcut olduğu sonucuna ulaşılır¹⁴⁴. Diğer yandan destek tarafından yapılacak yardım olmadan sosyal yaşantısını devam ettirmeye yetecek ölçüde geçimini sürdüremeyecek kimselerin, *bakım ihtiyacı* içerisinde bulunduğu kabul edilir¹⁴⁵. Bu nedenle bakım ihtiyacı mevcudiyetinin kabul edilebilmesi bakımından destek görece kimselerin yoksulluğa düşmeleri/düşme ihtimalleri bir şart olarak aranmaz¹⁴⁶. Fakat iş kazası/meslek hastalığı nedeniyle destekten yoksun kalan kimsenin, ölümden önceki hayat standardını muhafaza ediyor olması halinde bu tazminattan bahsedilemeyecektir¹⁴⁷.

Destekten yoksun kalma tazminatının gündeme gelebilmesi için bir zararın bulunması de aranan şartlar arasındadır. Destek kaybı dolayısıyla her-

¹⁴⁰ Tekinay, s. 21; Eren, s. 856.

¹⁴¹ Çavuş, Özgür Hakan: “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Kapsamında Çocuğun Durumu”, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 10, 2010, s. 50, (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1148656>, Erişim Tarihi: 26.02.2024).

¹⁴² Aladağlı, Ayşe Nur/Pıtırılı, Burak: “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı: 12, 2017, s. 155, 156, (<https://www.jurix.com.tr/article/8099>, Erişim Tarihi: 26.02.2024); Kılıçoğlu, s. 28.

¹⁴³ Narter, s. 19.

¹⁴⁴ Narter, s. 7; Gürsoy, s. 147, 148; Eren, s. 855-857.

¹⁴⁵ Çavuş, s. 53.

¹⁴⁶ Narter, s. 8.

¹⁴⁷ Karaç, s. 222-223.

hangi bir zarar söz konusu değilse bu durumda bir tazmin borcundan da bahsedilemez. Ölen kişinin yoksun kalınan destek, yardım ve bakımından mahrum kalan kimselerin karşılaştıkları zararlara ise *destek kaybından kaynaklanan zarar* denmektedir.

cc. Talep Hakkı Tanınan Kişiler

Konu ile ilgili yasal düzenlemelerimiz içeriğinde kimlerin bahse konu tazminatı talep edebileceği belirtilmemiş, sadece ölen kişinin desteğinden yoksun kalma ifadesi yer almıştır. Dolayısıyla yukarıda kısaca bahsedildiği üzere destekten mahrum kalanların, mutlaka aile bağı olan veya mirasçı sıfatına sahip kimselerden oluşması gerekmez¹⁴⁸. Destek kavramıyla hedeflenen, fiili bir durumun ortaya konmasıdır.

Evlilik birliğinin tesis edilmesiyle birlikte eşler (nikahlı) arasında TMK'nun 185. ve 186. maddesindeki hükümleri gereği, karşılıklı bakım borcu gündeme gelmektedir. Bunun bir sonucu olarak da eşlerin, evlilik süresince birbirlerine her açıdan destek olmaları beklenmektedir. Eşlerden yalnızca birinin veya her ikisinin de çalışması, destek olmak bakımından bir şart olarak aranmaz. Yardımın bir destek olarak kabul edilmesi sayesinde ev işleriyle ilgilenen eş bakımından da bir destek olma durumu mevcut olmaktadır¹⁴⁹.

Tazminatı talep etme hakkı bakımından herhangi bir kan bağı ya da resmi evlilik aranmadığından fiilen birlikte yaşayan (uzun süredir resmi nikah olmadan birlikte yaşayan) eşlerden birinin ölmesi halinde, sağ kalan eş destekten yoksun kalma tazminatını talep edebilir¹⁵⁰. Yani tazminat için nikahlı eş olmak zorunlu değildir¹⁵¹. Ancak hâkim tarafından her olay özelinde değerlendirme yapılması, birlikte yaşama olgusu ve bu olgunun ilerleyen süreçte de aynı/benzer şekilde devam edeceği yönünde güçlü bir irade olduğuna dair kanaatin oluşması gerekmektedir¹⁵².

Henüz evlilik birliği kurulmamış olsa da nişanlılar, evlilik hazırlığı içerisinde iseler ve hak sahibi olacak kişi bunu ispat edebiliyorsa sağ kalan

¹⁴⁸ **Sulu**, s. 2745; Yarg. 17. HD., T. 26.05.2016, E: 8996/6423, (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 26.02.2024); Yarg. 4. HD., T. 25.05.1976, E. 1976/5263, K. 1976/5405, **Eren**, s. 858.

¹⁴⁹ **Eren**, s. 857; Yarg. 4HD., T. 22.09.1987, E. 5458/6462, (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 26.02.2024).

¹⁵⁰ **Uygur**, Turgut: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2012, s. 427.

¹⁵¹ **Narter**, s. 10; **Eren**, s. 858; **Gürsoy**, s. 150.

¹⁵² **Narter**, s. 11; **Eren**, s. 859.

nişanlı da tazminat talep hakkına sahiptir¹⁵³. Diğer yandan sağ kalan nişanlının bu iddiasına karşılık aslında evlenmenin gerçekleşmeyeceği ispatlanırsa sağ kalan nişanlı bakımından tazminat söz konusu olmayacaktır¹⁵⁴.

Ölen kimsenin anne ve/veya babası ile kardeşleri de talep edebilir. Anne ve/veya babasına fiili olarak bakan işçi, iş kazası/meslek hastalığı dolayısıyla ölmesi halinde gerçek desteğin kaybı söz konusu olur. Farazi desteğin söz konusu olduğu hallerde ise ilerleyen süreçte destek ilişkisinin olup olmayacağı tespit edilmelidir. Gelecekte anne ve/veya babanın bakım ihtiyaçlarının bulunup bulunmayacağı, müteveffa işçinin ise bakım yapma imkânına sahip olup olmayacağı belirlenmelidir¹⁵⁵. Kardeşler bakımından ise ölen kardeşin, sağ kalan kardeşe destek olduğunun ya da ilerleyen süreçte sürekli ve düzenli bir şekilde destek olacağının açık bir biçimde anlaşılması gerekir¹⁵⁶. Bu halde, kardeşlerle ölen kardeş arasında ölüm gerçekleşmeden önce bakım ilişkisi kurulmuş olmalıdır¹⁵⁷.

Anne ve babaların çocuklarına bakma ve destek olma yükümlülüğü, TMK'nun 328. maddesinde yer alan hükmünden yani yasal düzenlemeden kaynaklanmaktadır. Genel kural bakımından, anne ve babanın çocuklarına destek olacağı, ispata gerek olmaksızın kabul edilir¹⁵⁸. Çocuğun evlilik dışı olması, evlat edinilmiş olması ya da sağ ve tam doğmuş olmak şartıyla cenin olması durumlarında çocukla anne ve baba arasında destek ilişkisi kurulmuş olur¹⁵⁹. Çocuğun ihtiyaç süresinin belirlenmesi, her somut olay bakımından ayrıca değerlendirilir¹⁶⁰. Ancak temel bir yaklaşımla çocuğun bakım ihtiyacının, kendi imkanları doğrultusunda ihtiyaçlarını giderdiği zamana kadar devam edeceği sonucuna ulaşmak mümkündür. Çocuklar bakımından önem arz eden husus, cinsiyeti noktasında kendini göstermektedir. Çünkü erkek çocukların 18, kız çocukların 22 yaşına gelene kadar destekten yararlanacağı

¹⁵³ Narter, s. 11; Gürsoy, s. 151.

¹⁵⁴ Yargıtay 4.HD., T. 10.06.2014, E. 15109/9623, (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 26.02.2024).

¹⁵⁵ Aladağlı/Pıtrlı, s. 130; Sözleşmeye aykırılık veya haksız fiil sonucunda açılan destekten yoksun kalma tazminatı davasında çocukların anne-babaya destek olduklarının karine olarak kabulünün gerektiği yönündeki karar için; Yarg. İBBGK, T. 22.06.2018, E. 2016/5, K. 2018/6, (Lexpera.com.tr, Erişim Tarihi: 27.07.2024).

¹⁵⁶ Yarg. 11.HD., T. 12.05.2005, E. 8290/5023, (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 26.02.2024).

¹⁵⁷ Gürsoy, s. 153; Yarg. 21.HD., T. 02.11.2015, E. 8859/19323, (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 26.02.2024).

¹⁵⁸ Yarg. 17.HD., T. 14.04.2016, E. 2010/4825, (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 26.02.2024).

¹⁵⁹ Narter, s. 13.

¹⁶⁰ Kılıçoğlu, s. 35-36.

belirtilmiştir¹⁶¹ Fakat burada da her somut olay özelinde değerlendirme yapılarak bir sonuca ulaşılmalıdır¹⁶².

Çalışmanın bu bölümüne kadar işverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğu ayrıntılı olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın konusu, esasen iş kazasından doğan ve işverenin hukukî sorumluluğu kapsamındaki taleplerin işyeri devri neticesinde akıbetini açıklamaktır. Dolayısıyla çalışmanın devamında işyeri devri gerektiği ölçüde açıklanmaya çalışılacak ve hukuken geçerli bir işyeri devri neticesinde işçi veya yakınları/destekten yoksun kalanların taleplerini ileri sürüp süremeyecekleri veya kime karşı ileri sürebilecekleri hususu açıklanmaya çalışılacaktır.

III. İŞ KAZASINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞUN İŞYERİ DEVRİ BAKIMINDAN SONUÇLARI

A. İşyeri Devri

İş güvencesini tehlikeye sokan önemli nedenlerden birinin işçilerin çalıştıkları yerin el değiştirmesi, devir gibi sebeplerle bir işverenden başka bir işverene geçmesi olduğundan çalışmanın başlangıcında söz edilmişti. İşverenin *iradesiyle* işyerini satması, kiralaması, intifa hakkını kurması gibi yollarla devretmesi ya da *iradesi dışında* işverenin ölümü, işyerinin özelleştirilmesi gibi durumlar işverenin değişmesi sonucunu doğurur. Tüm bu durumlar esasen iş güvencesini tehlikeye sokmaktadır¹⁶³.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin ilk fıkrasında yer alan hükme göre, "*İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.*" Her ne kadar işyeri devriyle ilgili temel düzenleme İŞK m.6 hükmü ise de mevzuatımızda yer alan tek düzenleme bu hükümden ibaret değildir. TBK'nun 428. maddesindeki hükmü de hemen hemen paralel bir düzenleme olarak karşımıza çıkar. Bu iç düzenlemelerin yanı sıra AB 2001/23 sayılı Yönergesi ve Avrupa Adalet Divanı kararları da konuya dair önemli hususlarda yol gösterici niteliktedir¹⁶⁴.

¹⁶¹ Kılıçoğlu, s. 38.

¹⁶² Karaç, s. 226.

¹⁶³ Süzek, (İşyeri Devri), s. 311; Özkaraca, s. 61 vd.

¹⁶⁴ Avrupa Birliği'nin 2001/23 sayılı Yönergesi'ne göre işyeri devrinde ekonomik bütünlüğün korunması esastır. Ekonomik bütünlüğün korunarak işyeri devrinin gerçekleştiğinden bahsedebilmek içinse özellikle devirden önceki ve devirden sonraki faaliyetin benzerlik derecesi, söz konusu işletme veya işyerinin tipi, devralan işveren tarafından personelin önemli bir kısmının çalıştırılmaya devam edilip edilmediği konusu önem taşı-

İş Kanunu'nun 6. maddesinin ilk fıkrasında yer alan hükmün açık ifadesinden de anlaşılacağı üzere işyeri devri söz konusu olduğunda iş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralan işverene geçerek varlığını sürdürür. Bu durumda iş sözleşmeleri sona ermez. Yalnızca yasadaki kaynaklanan bir taraf değişikliği söz konusudur¹⁶⁵. Mevcut durumda sözleşme varlığını korurken, sözleşmenin işveren tarafı değişmektedir. Dayanağı yasal bir düzenleme olduğundan iş hukuku anlamında bir esaslı değişiklik anlamı taşımaz ve bu nedenle de işçinin rızası aranmaz¹⁶⁶. Fakat önemle belirtilmelidir ki, her ne kadar İşK. hükümleri arasında bu yönde bir düzenleme yer almıyorsa da 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun (TTK) 178. maddesindeki hükmü, ticaret şirketlerinin yalnızca birleşme, bölünme ve tür değiştirme hallerini kapsayacak şekilde işçinin istemediği bir işverenle çalışmama özgürlüğünü korumuş ve işçiye, *itirazı* halinde iş ilişkisini belli bazı haklarına kavuşacak biçimde sona erdirmeye hakkı tanınmıştır.

Hem ulusal hem de uluslararası düzenlemeler göz önünde bulundurulduğunda işyeri devri ile ilgili olarak iki temel koşulunun ön planda tutulduğu görülmektedir. Bunlar; ekonomik birliğin (kimliğin) korunması¹⁶⁷ ve hal böyle iken işverenin değişimi.

B. İşyeri Devrinin Koşulları

Her ne kadar İş Kanunu'nun 6. maddesinde yer almasa da AB yönergelerinde ve Avrupa Adalet Divanı kararlarında¹⁶⁸ devrin konusunu oluş-

maktadır. **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, (İş Hukuku), s. 266; **Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca**, (İş Hukuku), s. 145; **Özkaraca**, s. 299 vd.; **Süzek**, (İşyeri Devri), s. 312; ABAD tarafından verilen "Ayşe Süzen" davası ile ilgili kararı, işletmelerin, işyerlerinin veya bunların bir kısmının devri halinde işçi haklarının korunmasına yönelik üye devletlerin iç hukuklarının uyumlaştırılmasını hedefleyen AB'nin 2001/23 sayılı Yönergesinin ilk maddesinin yorumuyla ilgilidir. **Bodur**, Mehtap Yücel: "Avrupa Birliği Adalet Divanının C-463/09 Sayılı Kararı İle Alt İşveren İlişkisi-İşyerinin Bir Bölümünün Devri Tartışması", Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: XXIII, Sayı: 2, 2019, s. 39.

¹⁶⁵ **Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca**, (İş Hukuku), s. 146; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, (İş Hukuku), s. 261; **Özkaraca**, s. 312. **Demir**, Kübra: "İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt:2, Sayı: 25, 2019, s. 654, (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/910062>, Erişim Tarihi 26.02.2024).

¹⁶⁶ **Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca**, (İş Hukuku), s. 149; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, (İş Hukuku), s. 267; **Süzek**, s. 204.

¹⁶⁷ **Demir**, s. 655; **Özkaraca**, s. 19.

¹⁶⁸ Süzen, v. Zehnacker Krankenhausservice, Case 13/95, 1997, ECR I-1259; Spijkers v. Benedik, Case 24/85, 1986, ECR 1119, Yarg. HGK, T. 11.12.2018, E. 2015/2597, K.

turan işyeri/işyeri bölümü, “ekonomik birlik” kavramıyla ifade edilmiştir. Buna göre, hukuken bir netice doğuracak işyeri devri için ekonomik birliğin, bu kimlik korunarak devri gerekmektedir¹⁶⁹. Yüksek mahkeme de bu ölçütleri benimseyerek ve söz konusu kavramı dikkate alarak hüküm kurmaktadır¹⁷⁰. Ayrıca yüksek mahkeme kararlarında belirtilen tüm ölçütlerin bir arada gerçekleşmesine ihtiyaç yoktur. İşyeri ya da bir bölümünün devri için ekonomik birliğin devri yeterlidir. Diğer bir ifade ile işyerini karakterize etmesi şartıyla ölçütlerden bir kısmının devri yeterli görülmektedir¹⁷¹. Dolayısıyla işyeri ya da bir bölümünün devri halinde devredilen işyeri yapısı göz önünde bulundurularak devralan aynı veya aynı türden ekonomik faaliyeti sürdürüyorsa hukuken devir gerçekleşmiş kabul edilecektir¹⁷².

Diğer yandan temel düzenleme dikkate alındığında işverenler arasında işyerinin değişmesi, işyeri devrinin diğer koşulunu oluşturmaktadır. İlgili düzenlemede işyeri devrinin “hukukî bir işleme dayalı” olarak devrinden bahsedildiği görülmektedir. Dolayısıyla satış ya da kira ilişkisinin tesis edilmesi halinde işyeri hukukî bir işleme dayalı olarak devredilirken ölüm halinde tüm hak ve borçlar, külli halefiyet gereği herhangi bir hukukî işlem aranmaksızın mirasçılara geçtiğinden böyle bir örnekte işyeri devrinden bahsetmek mümkün değildir.

C. Mütessesil Sorumluluk

Doğuş dinamiği itibariyle işçiyi koruma ilkesi çerçevesinde şekillenen iş hukuku mevzuatı, işyeri devri gündeme geldiğinde de işçinin korunmasına yönelik bazı düzenlemeleri ihtiva etmektedir. İşK m.6/III hükmü gereği, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar bakımından devreden ile devralan işveren birlikte sorumlu tutulmuşlardır.

Devreden işverenin sorumluluğu, devirden önce doğan ve devir zamanında ödenmesi gereken borçlarla sınırlandırılmıştır. Diğer yandan bir başka sınırlama sorumluluğun süresi ile ilgilidir. Aynı düzenlemenin ikinci cümle-

2018/1871, (www.fullegal.com Erişim Tarihi: 28.07.2024); **Bodur**, s. 49; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, (İş Hukuku), s. 266; **Urhanoglu**, İftar: “İşyeri Devrinin Uygulamada Yarattığı Sorunlar”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 30, 2022, s. 129, (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2147559>, Erişim Tarihi: 26.02.2024).

¹⁶⁹ **Süzek**, s. 205.

¹⁷⁰ Yarg. 9. HD., T. 14.09.2021, E. 7416/11709, (www.karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 26.02.2024).

¹⁷¹ **Süzek**, s. 205.

¹⁷² Devrin gerçekleşme ölçütlerine yönelik örnekler için bakınız. **Süzek**, s. 206.

siyle devreden işverenin sorumluluğunun, devir tarihinden itibaren işleyecek iki yıllık¹⁷³ bir süre ile azami haddi belirlenmiştir. TBK'nun 428. maddesinin 3. fıkrasında yer alan hükümde de paralel bir düzenleme yer almaktadır.

Son olarak İş Kanunu'nun m. 6/III hükmünde geçen "birlikte sorumluluk" ifadesinden, söz konusu sorumluluğun müteselsil sorumluluk olduğu sonucuna ulaşılmaktadır¹⁷⁴. Nitekim yüksek mahkeme tarafından verilen kararlarda sorumluluğun, müteselsil sorumluluk olduğu hükme bağlanmaktadır¹⁷⁵.

Kanunda işyeri devri halinde mevcut iş sözleşmelerinin tüm hak ve borçlarıyla devralan yeni işverene geçerek varlığını koruması ve devir sebebiyle iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceği açık bir şekilde düzenlenmemiş olsaydı bile bu durumun, kabul edilmesi gereken hukuksal bir sonuç olduğu ifade edilmiştir¹⁷⁶. Ancak buna rağmen sözü edilen durum, İş Kanunu'nun 6. maddesinin 5. fıkrası hükümlerinde açıkça düzenlenmiştir. Bununla beraber devreden ya da devralan işverenin ekonomik ve teknolojik nedenlerin ya da iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih haklarıyla, işçinin ve işverenin haklı fesih nedenleri saklıdır¹⁷⁷. Fesih yasağı hususunda işçilerin iş güvencesi kapsamında dahil bulunup bulunmamasının bir öneminin olmadığını belirtmek gerekir¹⁷⁸.

D. İşyeri Devrinde İşverenlerin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu

1. Devirden Önce Sona Ermiş İş Sözleşmeleri Açısından Değerlendirme

İş Kanunu'nda işyeri devrine ilişkin düzenlemede "(...) devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri(...)" ifadesinden

¹⁷³ Söz konusu sürenin nisbi emredici olduğu ve işçinin korunması düşüncesiyle artırılabilirliği yönündeki görüş için bkz. **Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat/**Özkaraca**, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, İstanbul 2021, s. 155.

¹⁷⁴ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 155.

¹⁷⁵ Yarg. 9 HD., T. 14.06.2011, E. 23098/18032, (<https://calismatoplum.org/tr/yargitay-karari/isyeri-devri>, Erişim Tarihi: 26.02.2024).

¹⁷⁶ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, (İş Hukuku), s. 267; **Demir**, s. 677; Öğretide söz konusu düzenlemenin isabetli olduğu ve iş güvencesi sistemine uygun bir şekilde hükme bağlandığı ifade edilmiştir. **Çelik/Caniklioğlu/Astarlı/Baysal**, (İş Hukuku), s. 149; Avrupa Birliği'nin işyeri devrine ilişkin 2001/23 sayılı Yönergesinde işyeri devrinin fesih için haklı bir sebep olamayacağı belirtilmiştir, **Bodur**, s. 40; **Özkaraca**, s. 279.

¹⁷⁷ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, (İş Hukuku), s. 268.

¹⁷⁸ **Demir**, s. 677.

çıkan sonuca göre, devirden önce sona ermiş bir iş sözleşmesi varsa devralan işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır (İşK m.6/1). Bu açıdan devirden önce var olan bir iş sözleşmesi, iş kazası neticesinde ölümle sona ermiş olabileceği gibi iş sözleşmelerini sona erdiren diğer hallerden biri ile de sona ermiş olabilir. Bu halde, sona ermiş iş sözleşmelerinden doğan sorumluluk devreden işverene ait olacaktır¹⁷⁹. Her ne kadar İş Kanunu'nun 6. maddesinin 3. fıkrasında yer alan hükümde devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan birlikte sorumluluktan söz edilse de bu fıkra hükmünün yine 6. maddenin ilk fıkrası ile değerlendirilmesi gerekir. Bu düzenleme ise devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmeleri açısından hüküm ifade etmektedir¹⁸⁰. Örneğin devirden önce iş kazası gerçekleşerek iş sözleşmesi sona ermişse veya iş kazası ölümle sonuçlanmışsa bu durumda iş sözleşmesi sona ereceğinden devir işleminden sonra devralan işverenin, işçinin yakınlarının talepleri bakımından bir sorumluluğunun olmayacağını kabulü gerekir.

Devreden ve devralan işverenin birlikte sorumluluğu, devir tarihindeki iş sözleşmeleri açısından geçerlidir ve devralan işverenin bu hususta herhangi bir taahhütte bulunmasına gerek olmaksızın ve TBK'nun 202. maddesinde yer alan şartlar aranmaksızın devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan sorumluluğu söz konusudur¹⁸¹. Ancak devirden önce sona eren iş sözleşmeleri bakımından özel olarak durumun incelenmesi gerekirse; öğretide ve Yargıtay kararlarında işyeri devrine ilişkin koşulların gerçekleşmesi halinde TBK'nun işletme devrine ilişkin hükümleri uygulanarak bu alacaklar bakımından bir koruma sağlanabileceği ifade edilmiştir. TBK'nun 202. maddesinde, “*Bir malvarlığını veya bir işletmeyi aktif ve pasifleri ile birlikte devralan (...) onlara karşı malvarlığındaki veya işletmedeki borçlardan sorumlu olur*” ifadelerine yer verilmiş ancak düzenlemede sona eren iş sözleşmeleri ve devam eden iş sözleşmeleri bakımından herhangi bir ayırım yapılmamıştır¹⁸². TBK'nun 202. maddesinde yer alan şartların varlığı halinde işyerini aktif ve pasifleriyle devralan işverenin, devirden önce sona eren sözleşmelerden doğan alacaklardan da *cüz'i halefiyet*

¹⁷⁹ **Çankaya**, Osman Güven/Çil, Şahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Yetkin Yayınları, Ankara 2011, s. 482; Yargıtay'ın aksi yönde vermiş olduğu karar için bakınız. Yarg. 9 HD., T. 03.04.2008, E. 7304/15619, **Çankaya/Çil**, s. 571.

¹⁸⁰ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, (İş Hukuku), s. 271, 272.

¹⁸¹ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, (İş Hukuku), s. 270.

¹⁸² **Yıldız**, Muhammed Enes: “İş Kazasından Doğan Mütessesil Sorumluluk Halleri”, TBB Dergisi, Sayı: 161, 2022, s. 295 (<https://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2022-161-2067>, Erişim Tarihi: 26.02.2024); **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, (İş Hukuku), s. 271.

ilkesi gereği sorumlu tutulabilmesinin mümkün olabileceği belirtilmiştir¹⁸³. Yargıtay tarafından son dönemde verilen kararlarda da, şartların sağlanması halinde anılan hükümlere dayanılarak müteselsil sorumluluk ilişkisinin kurulabileceğinin ihtimal dahilinde olduğu ifadeye yer bulmuştur¹⁸⁴. Yargıtay'ın önceki Borçlar Kanunu döneminde verdiği başka bir kararda da, “(...) devralan şirket olarak devirden önceki bir tarihte meydana gelen iş kazası neticesinde davacının manevi tazminat alacağından sorumlu olduğu (...)” şeklindeki ifadelerle yer verilmiştir¹⁸⁵.

İşyerinin devredilmesinden önce ölümle sonuçlanan bir iş kazası varsa bu durumda işçinin geride kalan yakınları için manevi tazminat ya da ölenin desteğinden yoksun kalan kimseler için destekten yoksun kalma tazminatı talebi gündeme gelecektir. Öğretide yer alan bir görüşe göre, bu halde iş sözleşmesi ölüm nedeniyle sona erecektir ve işçinin işyeri devrine katılma imkânı tamamen ortadan kalkacaktır. İş sözleşmesi bu halde yeni işverene geçmeyeceğinden sonraki bir tarihte işyerini devralan işverenden İş Kanunu'nun 6.maddesine dayanılarak tazminat talebinde bulunulamayacaktır. Ancak ölenin yakınları ya da desteğinden yoksun kalan kimseler, TBK'nun 202. maddesinde yer alan düzenlemesine dayanarak her iki işyeri de tazminat talepleri bakımından müteselsil sorumlu tutabileceklerdir¹⁸⁶.

2. Devreden İşverenin Sınırlı Sorumluluğu Üzerine Değerlendirme

İşyeri devrinde devreden işverenin sorumluluğu devirden itibaren iki yıl süre ile sınırlandırılmıştır (İŞK m. 6/III). Devreden işverenin müteselsil olarak sorumlu olduğu iki yıllık süre, zamanaşımı süresi olmayıp hak düşürücü süre niteliğindedir¹⁸⁷. Türk hukukunda işyeri devri konusunda işçinin rıza-

¹⁸³ Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, (İş Hukuku), s. 271.

¹⁸⁴ “Davacı işçinin iş akdi devir tarihinde önce sona erdiğinden... Plastik Metal San ve Tic. AŞ'nin sorumluluğu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi kapsamında değerlendirilemez. İşyerini, davacının iş akdinin sona erdiği tarihten sonra devralan... Plastik Metal San ve Tic. AŞ'nin sorumluluğu 6098 sayılı TBK'nun 202. Maddesine göre değerlendirilmelidir.” Yarg. 9 HD., T. 11.03.2020, E. 15573/4215; Yıldız, s. 295; Mollamahmutoglu/ Astarlı/Baysal, (İş Hukuku), s. 272.

¹⁸⁵ Yarg. 21 HD., T. 19.10.2010, E.3450/10172, Eski Borçlar Kanunu döneminde de madde düzenlenmesinde ilan ve ihbar gibi şartlardan bahsedilmişse de Yargıtay 9 HD.'nin pek çok kez bu şartları aramadan işyeri ya da işletmenin aktif ve pasifleriyle beraber bütün olarak devrini yeterli gören kararları bulunmaktadır. Yarg. 9 HD., T. 12.10.2004, E. 13687/22962; TBK. m.202'de yer alan bildirme ve ilanla duyurma yükümlülüğünde ise bildirme veya duyurmanın yapılmamasının yalnızca devreden sorumluluğunun sınırlandırılması açısından sonuca etkili olduğu kabul edilmiştir., Çankaya/Çil, s. 483, 484.

¹⁸⁶ Yıldız, s. 296.

¹⁸⁷ Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, (İş Hukuku), s. 273.

sının alınmaması, işçinin devre itiraz etme imkanının iş hukuku açısından düzenlenmemesi ve bu nedenle 4857 sayılı Kanunda yer alan, devreden ve devralan işverenin birlikte sorumlu olduğu ancak devreden işverenin sorumluluğunun devir tarihinden itibaren 2 yıl ile sınırlandırıldığına ilişkin hükümün yürürlükten kaldırılması gerektiği savunulmuştur¹⁸⁸.

TBK'nun genel hükümlerinden doğan maddi tazminat, manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı açısından devreden işverenin sorumluluğunun devirden sonra iki yıl süre ile sınırlandırılmasının, söz konusu alacakların niteliği bakımından değerlendirilmesi gerekir. Esasen işyeri devrine ilişkin İş Kanunu kapsamında öngörülen düzenlemelerin TBK'ndan (Önceki BK m.179) esinlenilerek hazırlandığı söylenebilirse de işçiyi koruma amacı ön planda olan iş hukuku açısından İş Kanunu'nda yer alan böyle bir sınırlamanın yerindeligi tartışılabilir. İş kazası neticesinde işçinin devralan işveren yanında çalışmaya devam ettiği durumlarda devreden işveren döneminde doğmuş bir alacağını talep etmesi, işini kaybetme endişesi taşıyan işçi açısından pek mümkün olmayabilir. Bu bakımdan, devreden işveren açısından sorumluluğa ilişkin belirli bir süre sınırlaması olmaması gerektiği ve zamanaşımı def'ini öngören kuralların bu yönde yeterli bir koruma sağlayabileceği belirtilmiştir¹⁸⁹. Öğretide yer alan başka bir görüşe göre, devreden işverenin devirden önce doğan çeşitli alacaklardan sorumlu tutulması isabetli bir tercihse de bu durumu iki yıl ile sınırlandırmanın olumsuz sonuçlara yol açabileceği ve işçinin hak kaybına uğrama riskiyle karşı karşıya kalabileceği belirtilmiştir¹⁹⁰. Örneğin işyerinin devredilmesinden 2 yıl sonra devralan işverenin herhangi bir sebeple ödeme aczine düşmesi durumunda işçinin devirden önceki döneme ait alacaklarını devreden işverenden talep etme imkânı ortadan kalkacaktır. İşyeri devredilmemiş olsaydı işçi bu alacağını devreden işverenden talep etme imkanına sahipken devirle beraber Kanunda öngörülen süreyle sınırlı sorumluluktan dolayı artık talep etme söz konusu olamayacaktır. Söz konusu durum ise düzenlemenin amacıyla bağdaşmaktadır. Olması gereken hukuk açısından değerlendirme yapmak gerekirse; devreden işverenin kendi döneminde doğan alacaklar bakımından sorumluluğunun söz konusu alacakların tabi olduğu zamanaşımı süresine bırakılması gerekliliği öğretide isabetli olarak belirtilmiştir¹⁹¹. İş kazası bakımından da

¹⁸⁸ **Özkaraca**, s. 355; **Baysal**, Ulaş: "Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinin Devri Halinde Devredenin Birlikte Sorumluluğu", Sicil, Sayı: 25, 2012, s. 58.

¹⁸⁹ **Çankaya/Çil**, s. 482.

¹⁹⁰ **Baysal**, s. 58.

¹⁹¹ **Baysal**, s. 58, 59; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, (İş Hukuku), s. 274.

devreden işveren nezdindeki çalışma sürecinde meydana gelen iş kazası söz konusu ise bu durumda işverenin hukukî sorumluluğu kapsamında yer alan alacaklar bakımından, zamanaşımı süresince devreden işverenin de sorumlu tutulması, hakkaniyete ve işçiyi koruma prensibi çerçevesinde gelişen iş hukukunun amacına daha uygun olacaktır.

3. Yakınların veya Destekten Yoksun Kalanların Talep Haklarının Devirden Sonra Doğması

İşyerinin devrinden önce meydana gelen bir iş kazası bakımından devreden işverenin sorumluluğu kuşkusuzdur. Ancak devirden önce iş kazası meydana gelmiş, kaza neticesinde işçi yaralanmış olabilir. Bu süreçte işyeri devredildiğinde ve dolayısıyla iş sözleşmesinin sona ermediği ihtimalde devirden sonra ölüm gerçekleşmişse işçinin yakınlarının ya da destekten yoksun kalanların tazminat talepleri bakımından, işverenlerin sorumluluklarının ne olacağı akla gelmektedir. Devreden işveren, hem TBK hem İşK hükümleri gereği kural olarak devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan sorumludur. Ancak iş kazasının devirden önce meydana gelmesi ve işverenin hukuki sorumluluğunu gündeme getiren ve kusurlu kabul edildiği bir ihtimalde, devirle beraber devreden işverenin sorumluluğunun iki yıllık bir süre ile sınırlı olduğu ve hatta sonrasında herhangi bir sorumluluğunun bulunmadığını söylemek hakkaniyete aykırı olduğu gibi normun koruma amacına da aykırılık teşkil eder. Kaldı ki kusur sorumluluğunu ortadan kaldıran haller bakımından işyeri devrinin bir etkisi de bulunmamaktadır.

Önem arz eden bir diğer husus ise muvazaalı devir işlemleridir. Sorumluluğu bertaraf etmek için işyeri devri bakımından bu yönde işlemlerin de gündeme gelebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle iş hukukunun temel ilkeleri ve doğuş dinamikleri de dikkate alındığında kanaatimizce devirden sonra doğacak tazminat talepleri bakımından devreden ve devralan işverenin müteselsil sorumlu olduğu kabul edilmelidir. Ancak bu sorumluluğun hukukî dayanağı işyeri devrine ilişkin kurallardan ziyade sözleşmeden doğan borca aykırılık olarak nitelendirilmelidir. Dolayısıyla alacakların zamanaşımına ilişkin işyeri devri kurallarının değil, sözleşmeye aykırılıktan doğan alacaklara ilişkin genel zamanaşımı kurallarının işlemesi gerektiği kabul edilmelidir.

SONUÇ

İşçi ve işveren arasındaki ilişkinin varlığını sürdürmesi, iş hukukunun temel amaçlarından ancak sözleşme ilişkisi içerisinde bu ilişkinin devamını tehlikeye sokabilecek birtakım durumlar meydana gelebilir. İşyeri devri de söz konusu durumlardan birini oluşturmaktadır. Devirle beraber işyerinin bir kısmında ya da tamamında işverenin değişmesi gündeme gelmektedir. Böyle bir değişiklik neticesinde işçilerin gerek sözleşmeden doğan haklarının ne olacağı ve borçlarını kime karşı yerine getirecekleri gerekse sözleşme ilişkisinin akıbetinin ne olacağı başka bir ifade ile işyeri devrinin işveren tarafına ya da işçi tarafına bir fesih hakkı verip vermeyeceği gündeme gelecektir.

4857 sayılı Kanunun 6. maddesinde devir halinde işyerinde var olan tüm sözleşmelerin hak ve borçları ile beraber yeni işverene geçeceği ve esasen işyeri devrinin fesih sebebi oluşturmayacağı düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme, her ne kadar net bir ifadeye sahipse de uygulamada birtakım alacakların kimden talep edilebileceği hususu tartışmalı hale gelebilmektedir. Bu alacak kalemlerinden bir kısmı da iş kazası neticesinde işverenin hukuki sorumluluğu kapsamında talep edilen alacaklardır. İşyerinde iş kazası meydana geldiğinde işverenin kusuru oranında sorumluluğu gündeme gelecek ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanamayan zararların işverenden talep edilmesi gerekecektir. İş kazası neticesinde kusuru bulunan işveren, şartların oluşması halinde gerek işçiye gerekse işçinin yakınları veya desteğinden yoksun kalanlara çeşitli tazminat ödemekle yükümlüdür. Bu tazminatlar; maddi tazminat, manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatıdır. Dolayısıyla işyerinde yaralanma veya ölümle sonuçlanan bir iş kazası meydana geldiğinde ve bu hadise bakımından işverenin de kusuru bulunuyorsa işçi ya da yakınları bu alacak kalemlerinden birini işverene yöneltmiş olabilirler. Ancak zarara uğrayan ya da zarara uğrayanın yakınları işverene karşı henüz böyle bir talepte bulunmamışken işyeri devri gündeme gelebilir. Bu aşamada talebin devreden işverene mi yoksa devralan işverene mi yapılacağı belirlenmesi gerekir. Diğer yandan işverenler arasında müteselsil bir sorumluluk bulunup bulunmadığı da açıklığa kavuşturulmalıdır. Zira bu ihtimalde hak sahipleri her iki işverene birden başvurma hakkını haizdirler.

İş kazasının meydana gelmesinden sonra işverenin hukukî sorumluluğu kapsamında talep edilebilecek alacaklar bakımından her bir somut olayın özelinde bir değerlendirme yapılması icap eder. Şöyle ki, esasen İş Kanunu kapsamında devirden önce sona eren iş sözleşmeleri açısından devralan

işverenin herhangi bir sorumluluğunun bulunmadığı düzenlenmiştir. Dolayısıyla iş kazasının ölümle sonuçlanması ve akabinde işyerinin devredilmesi halinde devralan işverene herhangi bir talebin ileri sürülemeyeceği akla gelebilir. Ancak öğretide yer alan görüşlerde ve Yargıtay tarafından verilen kararlarda birtakım şartların gerçekleşmesi halinde devralan işverenin devirden önce sona ermiş iş sözleşmelerinden doğan alacaklar bakımından sorumlu tutulabileceği belirtilmiştir. Bu kapsamda, külli halefiyet durumunda veya genel hüküm niteliğindeki TBK'nun 202. maddesinde yer alan şartların gerçekleşmesi halinde, işyerini aktif ve pasifleriyle devralan işverenin devirden önce sona ermiş sözleşmelerden de cüz'i halefiyet ilkesi gereğince sorumlu olabileceğinin mümkün olduğu belirtilmiştir.

Ele alınması gereken bir diğer durum ise işyeri devrinde devreden ve devralan işverenin müteselsil sorumluluklarının sınırlı süreli olması hususudur. İş hukuku, işçiyi koruma amacı ekseninde gelişen bir hukuk dalıdır. Devreden işveren nezdinde gerçekleşen bir iş kazası neticesinde işçi işini kaybetme endişesiyle devredenden herhangi bir talepte bulunmamış olabilir. Devirle beraber eski ve yeni işverenin müteselsil sorumluluğunu düzenleyen İş Kanunu hükmünde (m. 6/III) sorumluluğun devirden itibaren 2 yıllı sınırlı olduğu belirtilmiştir. Hükümden çıkan sonuç dolayısıyla işçi, devirden önce iş kazasına uğramışsa bu kazadan doğan taleplerini en geç devirden itibaren 2 yıl içerisinde devreden işverene de yöneltmelidir ki olası bir hak kaybı durumu yaşanmasın. Öğretide söz konusu durumun olması gereken hukuk açısından isabetli olmadığı ifade edilmektedir. Herhangi bir nedenle işyerinin devrinden sonra ödeme aczine düşen işveren, işçinin taleplerini karşılayamayabileceği gibi sınırlı süre ile sorumluluk esasını uyarınca devirden itibaren 2 yılın geçmesi ihtimalinde devreden işverene de herhangi bir talep yöneltilemeyecektir. Söz konusu durumun ise işçiyi korumayla bağdaşır bir yanı bulunmamaktadır.

İş kazası neticesinde gündeme gelebilecek hakları talep edebilecek kimselerin yalnızca sözleşmenin tarafı olan işçilerle sınırlı olmadığından söz edilmişti. Bu kapsamda işçinin yakınları veya desteğinden yoksun kalan kimselerin taleplerinin işyeri devri halinde ne olacağı sorusunun da cevaplanması gerekir. Devreden işverenin sorumluluğu hem TBK hem İşK hükümleri gereği, kural olarak devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlarla sınırlıdır. Ancak iş kazasının devirden önce meydana gelmesi ve işverenin hukuki sorumluluğunu gündeme getiren, kusurlu kabul edildiği bir ihtimalde devirle beraber devreden işverenin sorumluluğunun iki yıllık bir süre ile sınırlı olduğu ve sonrasında herhangi bir sorumluluğunun bulunmadığını söylemek hakkaniyete aykırı olduğu gibi

normun koruma amacına da aykırıdır. Sözü edilen durum ise devreden ve devralan işverenin müteselsil sorumluluğu konusu içerisinde da ele alınmıştı. Muvazaalı bir devir işlemi olduğunda ya da devirden önce gerçekleşen bir iş kazası, devirden sonra işçinin ölümüne sebebiyet vermişse bu durumda da işçinin yakınlarının ya da destekten yoksun kalanların, 2 yıl süre ile sınırlı olmaksızın söz konusu taleplerini genel hükümler uyarınca zamanaşımı süreleri dikkate alınarak devreden ve devralan işverene yöneltebilmelerinin kabul edilmesi isabetli olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akın**, Levent: İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, 1. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2001.
- Aladağlı**, Ayşe Nur/**Pıtırılı**, Burak: “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı: 12, 2017, s. 115-163.
- Alpagut**, Gülsevil: İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı, 1. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2010.
- Antalya**, O. Gökhan: Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt: V, 1, 2, 2. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara 2019.
- Antalya**, O. Gökhan: Manevi Zararın Belirlenmesi ve Manevi Tazminatın Hesaplanması, 1. Bası, Legal Yayınları, İstanbul 2017. (Manevi Tazminat)
- Antalya**, O. Gökhan: Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt: 1 (Genel Hükümler), Beta Yayınevi, İstanbul 2012.
- Araslı**, Utkan: “Yeni Borçlar Yasası’nın İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Maddi Tazminat Davalarında Getirdiği Sistem ve Hakkaniyet İndirimi”, Sicil, Sayı: 24, 2011/IV, s. 141-153.
- Arat**, Ayşe: “6098 Sayılı Borçlar Kanunu m.58’e Göre Manevi Tazminatın Belirlenmesine, 818 Sayılı Borçlar Kanunu m.49/II’nin Kaldırılmasının Etkisi”, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: XVII, Sayı: 3, 4, 2013, s. 185-206.
- Arıdemir**, Arzu: Sözleşmeye Aykırılıktan Doğan Manevi Tazminat, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Doktora Tezi, 2008.
- Balcı**, Mesut: Sosyal Güvenlik Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara 2021.
- Baloğlu**, Cem: “İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukukî Sorumluluğu”, Kamu-İş, Cilt: 13, Sayı: 3, 2014, s. 107-123.
- Baysal**, Ulaş: “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinin Devri Halinde Devredenin Birlikte Sorumluluğu”, Sicil, Sayı: 25. 2012, s. 54-59.
- Bodur**, Mehtap Yücel: “Avrupa Birliği Adalet Divanının C-463/09 Sayılı Kararı İle Alt İşveren İlişkisi-İşyerinin Bir Bölümünün Devri Tartışması”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: XXIII, Sayı: 2, 2019, s. 37-77.
- Cengiz**, İftar: “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukukî Sorumluluğu”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Sayı: 34, 2018, s. 123-142.

- Centel**, Tankut: “Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Sicil, Cilt: IV, Sayı: 24, 2011, s. 13-18.
- Çakırca**, Seda İrem: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Ağır Bedensel Zararlarda Yakınların Manevi Tazminat Talebi”, Yaşar Üniversitesi E- Dergisi, Cilt: 8, Özel Sayı, 2013, s. 790, (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/179448>, Erişim Tarihi 17.02.2024). (Manevi Tazminat), s. 785-807.
- Çakırca**, Seda İrem: Türk Sorumluluk Hukukunda Yansıma Zarar Kuramı, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2011.
- Çankaya**, Osman Güven/Çil, Şahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, 3. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2011.
- Çavuş**, Özgür Hakan: “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Kapsamında Çocuğun Durumu”, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 10, 2010, s. 41-58.
- Çelik**, Ahmet Çelik: Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksunluk (Destekten Yoksunluk), 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014.
- Çelik**, Ahmet Çelik: Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksunluk, Seçkin Yayınları, 3. Bası, Ankara 2021.
- Çelik**, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri (İş Hukuku), Yenilenmiş 36. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2023.
- Çelik**, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 34. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2021.
- Çenberci**, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 3. Bası, Sevinç Yayınları 1976.
- Demir**, Kübra: “İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt:2, Sayı: 25, 2019, s. 653-681.
- Demircioğlu**, A. Murat/Balsever, Sergül: “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt:74, Özel Sayı, 2016, s. 1171-1187.
- Demircioğlu**, A. Murat/Şen Kalyon, Arzu: “İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi”, Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, s. 33-50.
- Elma**, Ramazan: Sosyal Güvenlik Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara 2024.

- Eren**, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 21. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2017. (Genel Hükümler).
- Eren**, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 25. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2020.
- Eren**, Fikret: Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 344, Ankara 1974. (İşverenin Sorumluluğu).
- Erlüle**, Fulya: Türk Borçlar Kanunu'na Göre Bedensel Bütünlüğün İhlali Halinde Manevi Tazminat, 2. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara 2015.
- Gerek**, Nüvit: "6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda Öngörülen Tehlike Sorumluluğu", Sicil, Sayı: 24, 2011.
- Gökcan**, Hasan Tahsin: Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku, 4. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s. 706.
- Gürsoy**, Kemal Tahir: "Destekten Yoksun Kalma Tazminatı", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı: 29, 1972, s. 143-193.
- Güzel**, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, 18. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2020.
- Güzel**, Ali/Ugan Çatalkaya, Deniz: "Karar İncelemesi, İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları", Çalışma ve Toplum, Cilt: 3, Sayı: 34, 2021, s. 157-188.
- Honsell**, Heinrich: Schweizerisches haftpflichtrecht, 4. Bası, Zürich 2005.
- Karaç**, Serkan Taylan: "İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatına Etki Eden Hususlar ve Tazminat Hesabı", Legal İSGDH, Cilt: 18, Sayı: 69, 2021, s. 215-258.
- Kılıçoğlu**, Ahmet M.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Genel Hükümler), 2. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2020.
- Kılıçoğlu**, Ahmet M.: Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 24. Bası, Turhan Yayınları, Ankara 2020.
- Kılıçoğlu**, Mustafa: Destekten Yoksun Kalma Tazminatı (Destekten Yoksun Kalma), 1. Bası, Bilge Yayınevi, Ankara 2014.
- Kılıçoğlu**, Mustafa: Tazminat Hukuku, 6. Bası, Bilge Yayınevi, Ankara 2016.
- Kurt**, Resul: Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 1. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara 2013.

- Ledün Akdeniz**, Ayşe: “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği”, İÜHFİM, Cilt: LXXII, Sayı: 2, 2014, s. 3-30.
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku (İş Hukuku), Güncellenmiş 7. Bası, Lykeion Yayıncılık, Ankara 2022.
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku, 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.
- Narter**, Sami: İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezaî Sorumluluk, 2. Bası, Adalet Yayınları, Ankara 2015.
- Nomer**, Haluk N.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 16. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2018.
- Özdemir**, Erdem: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, 1. Bası, Vedat Yayınları, İstanbul 2020. (İş Sağlığı ve Güvenliği).
- Özdemir**, Erdem: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 1. Bası, Vedat Yayınları, İstanbul 2014.
- Özkaraca**, Ercüment: İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukukî Sorumluluğu, 1. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2008.
- Sabet**, Pejman Ghasemi Poor/**Aadal**, Hamid/**Jamshidi**, Mir Hadi Moazen/**Rad**, Kiyanoosh Golchin: “Application of Domino Theory to Justify and Prevent Accident Occurance in Construction Sites”, IOSR Journal of Mechanical and Civil Engineering (IOSR-JMCE), Cilt: 2, Sayı: 6, 2013. (www.iosrjournals.org, Erişim Tarihi 13.02.2024), s. 72-76.
- Saraç**, Coşkun: “İşyeri Dışında Meydana Gelen İş Kazası Nedeniyle Sorumluluk-İşverenin Önlem Alma Yükümlülüğü-Uygun İlliyet Bağı”, Sicil, Cilt: II, Sayı: 18, 2010, s. 202-213.
- Sevimli**, K. Ahmet: “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Çalışma ve Toplum, Cilt: 1, Sayı: 36, 2013, s. 110-148.
- Sözer**, Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 6. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2023.
- Sümer**, Haluk Hadi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 4. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara 2020.
- Sulu**, Muhammed: “Ölüm ve Bedensel Bütünlüğün İhlali Halinde Manevi Tazminat”, Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel

Sayı: Prof. Dr. Cevdet Yavuz'a Armağan, Cilt: 22, Sayı: 3, 2016, s. 2737-2756.

Süzek, Sarper: “İşyerinin Devri ve Hukukî Sonuçları” (İşyeri Devri), Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, s. 311-330.

Süzek, Sarper: İş Hukuku, 21. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2021.

Tandoğan, Haluk: Türk Mes'uliyet Hukuku, 1. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2010.

Tekinay, Selahattin Sulhi: Ölüm Sebebiyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, 1. Bası, Fakülteler Matbaası, 1963.

Tuncay, A. Can/**Ekmekçi**, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 21. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2021.

Urhanoglu, İftar: “İşyeri Devrinin Uygulamada Yarattığı Sorunlar”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:1, Sayı: 30, 2022, s. 123-159.

Uygur, Turgut: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2012.

Üçışık, Hasan Fehim: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 1. Bası, Ötüken Yayınları, İstanbul 2021.

Yıldız, Gaye Burcu: “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, Toprak İşveren, Sayı: 86, 2010, s. 8-16.

Yıldız, Muhammed Enes: “İş Kazasından Doğan Mütessesil Sorumluluk Halleri”, TBB Dergisi, Sayı: 161, 2022, s. 277-307.

Yılmaz, Aslı: “Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk Sistemlerinden Birer Örnek İle Türk Hukuku Karşılaştırması”, Sosyal Güvence Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 11, 2017, s. 107-127.

Elektronik Kaynaklar

<https://calismatoplum.org/>

<https://dergipark.org.tr/>

<https://gesetze-im-internet.de/>

<https://ilostat.ilo.org/>

<https://iosrjournals.org/>

<https://karararama.yargitay.gov.tr>

<https://kazanci.com.tr/>

<https://kms.kaysis.gov.tr/>

<https://legalbank.net/>

<https://sicil.mess.org.tr/>

<https://www.jurix.com.tr/>

<https://www.tuhis.org.tr/>