



İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE İŞÇİNİN MADDİ ZARARININ KAPSAMI HAKKINDA BİLGİ NOTU

Türk Borçlar Kanunu m. 49/1¹ kusurlu ve hukuka aykırı biçimde bir başkasına zarar verenin, bu zararı gidermekle yükümlü olduğunu ifade etmektedir. Ancak kanunda zarar kavramının tanımı yapılmamıştır. Öğretide ve uygulamada zarar, geniş anlamda ve dar anlamda zarar olarak ikili bir ayrıma tabi tutulmaktadır. Dar anlamda zarar, teknik anlamdaki maddi zararı ifade etmektedir. Geniş anlamda zarar kavramı ise bir kimsenin malvarlığında ya da şahıs varlığında iradesi dışında ortaya çıkan eksilmedir². Buna göre maddi zarar, bir kimsenin malvarlığında iradesi dışında oluşan azalma olarak tanımlanabilir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere maddi zarardan bahsedebilmek için gereken unsurlar; malvarlığı, malvarlığının eksilmesi ve bu eksilmenin iradenin dışında meydana gelmesidir³.

I. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE İŞÇİNİN MADDİ ZARARININ KAPSAMI

TBK m. 54⁴ uyarınca işveren, işçiyi koruma ve gözetme borcu nedeniyle alması gereken önlemleri almaması nedeniyle işçinin uğradığı cismani (bedensel) bir zararları tazmin etmek

¹ “Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür”.

² **Eren, Fikret**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 15. Baskı, Ankara, 2013, s. 520-521; **Kılıçoğlu, Ahmet M.**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden geçirilmiş güncelleştirilmiş 24. Baskı, Ankara, 2020, s. 386; **Alp, Nihat Seyhun**, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları, Ankara, 2018, s. 214; **Senyen Kaplan, Emine Tuncay**, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, Ankara, 2020, s. 209; **Antalya, O. Gökhan**, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt I, İstanbul, 2012, s. 449.

³ **Eren**, s. 521-525; **Kılıçoğlu**, s. 386; **Antalya**, s. 451; **Atıcı, Ali**, İşverenin İş Kazasından Doğan Hukukî Sorumluluğu, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Y.L. Tezi, Konya, s. 99; **Alp**, s. 214; **Akın, Levent**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara, 2001, s. 103.

⁴ “Bedensel zararlar özellikle şunlardır: 1. Tedavi giderleri. 2. Kazanç kaybı. 3. Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar. 4. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar”.



zorundadır. Bedensel zarara uğrayan işçi, çalışma gücünün azalması veya kaybedilmesi, ekonomik geleceğinin sarsılması nedeniyle doğan zararları ve tedavi masraflarını isteyebilir⁵.

Bedensel zarar, işçinin iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle uğradığı fiziksel veya ruhsal zararlardır⁶. Zarar ise bu ihlalin sonucunda meydana gelen ekonomik kayıplar, maddi ve manevi azalmalardır⁷.

A. İş Gücünün Azalması veya Tümüyle Kaybından Doğan Zararlar

Bu zarar, iş kazasına uğrayan işçinin kaza sonucunda uğradığı bir zarardır⁸. Çalışma gücü, çalışma becerilerinin (beden ve fikir gücünün) fayda ve kazanç getirecek biçimde kullanılmasıdır⁹.

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçi, hükmün verildiği zamanda iyileşmiş ise işçinin zararı, kazanç kaybı olarak göz önüne alınmaktadır. Bu durumda işçinin zararı geçmiş döneme yöneliktir. Burada işçinin zararı, çalışmadığı günlerden dolayı alamadığı normal ücretidir. Bu dönem zararının hesabı daha kolaydır. Çünkü burada asıl olan kazanç kaybı veya azalması değil, işçinin kazancını sayesinde sağladığı iş gücünün kaybı veya azalmasıdır¹⁰. İş gücü kaybı geçicilik arz etmiş ve iyileşme gerçekleşmişse, iyileşme anına

⁵ **Kılıçoğlu**, s. 521; **Senyen Kaplan**, s. 218; **Cengiz, İstar**, “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukukî Sorumluluğu”, TAAD, S. 34, Nisan 2018, s. 134; **Atıcı**, s. 99; **Süzek, Sarper**, İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul, 2015, s. 453; **Kaplan, Emine Tuncay**, İşverenin Hukukî Sorumluluğu (Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından), Ankara, 1992, s. 105..

⁶ **Senyen Kaplan**, s. 218; **Süzek**, s. 453; **Kaplan**, Sorumluluk, s. 105.

⁷ **Eren**, s. 745.

⁸ **Başboğa Şahbaz, Zübeyde**, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukukî Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008, s. 120; **Karataş, Huriye**, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukukî Sorumluluğu, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Konya, 2019, s. 80-81; **Süzek**, s. 453; **Senyen Kaplan**, s. 219; **Oğuzman, M. Kemal/Öz, M. Turgut**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt-2, Güncellenip Genişletilmiş 18. Bası, İstanbul, 2020, s. 97; **Antalya**, s. 464; **Akın**, s. 167.

⁹ **Senyen Kaplan**, s. 219; **Eren**, s. 746; **Antalya**, s. 464; **Kaplan**, Sorumluluk, s. 108.

¹⁰ **Senyen Kaplan**, s. 219; **Karataş**, s. 81; **Başboğa Şahbaz**, s. 120-121.



kadar oluşan zarar, niteliği itibariyle fiilen yoksun kalınan kârdır ve geçmişe ilişkindir. Ancak çalışmama devam etmekteyse, zarara uğrayan işçinin iş gücündeki azalma, işleyecek dönem zararı olarak kabul edilmektedir¹¹. Bu zararın belirlenmesi için somut olayın özellikleri dikkate alınmalıdır¹².

İşçinin uğradığı kaza veya yakalandığı meslek hastalığı nedeniyle iş gücünün kaybı veya azalmasından doğan zararlarının tespitinde bu hususlara ek olarak işçinin çalışma gücünü ne oranda yitirdiği büyük önem taşımaktadır. Bu konudaki değerlendirme teknik bilirkişi tarafından yapılmalıdır¹³.

İş Kazasına uğrayan işçinin beden tamlığının ihlaline bağlı olarak kısmen ya da tamamen iş göremez hale gelmesi, işçinin hem yaşamını eskiden olduğu gibi rahat ve normal yaşayamamasına hem de işindeki verimliliğini düşürerek kazancının azalmasına veya işini hiç yapamayarak kazanç kaybına uğramasına neden olmaktadır¹⁴.

İşçinin uğradığı zarar belirli bir süre tedavi görmekle düzelebiliyorsa, iş gücü kaybının geçiciliğinden söz edilir. Bu durumda işçinin uğradığı zarar, tedavi masrafları ve çalışırken aldığı ücret ile geçici iş göremezlik ödeneği arasındaki farktan oluşur. İşçi bu kalemler için işveren aleyhine maddi tazminat davası açabilir¹⁵.

Ancak işçinin gördüğü tedavi sonucunda iş göremezliğinin tam ya da kısmi olduğunun belirlenmesi halinde ise ikili bir ayırım yapılarak; kısmi iş gücü kaybı halinde zarar miktarı, tam kapasiteyle çalışıp elde edebileceği menfaatler ile kısmi iş göremez halde çalışarak elde edeceği kazançlar arasındaki farktan ibaret sayılmaktadır. İş gücü kaybı nedeniyle işçiye

¹¹ **Senyen Kaplan**, s. 219; **Başboğa Şahbaz**, s. 121.

¹² Bu zararın miktarı, işçinin olası yaşam ve çalışma süresi, ilişkileri, çalışma gücündeki kaybın hayat ilişkilerine, mesleğine olan etkilerinin ne olduğu somut olayın tüm özellikleri dikkate alınarak tespit edilmektedir. Uygulamada bu hesaplamalar genellikle bilirkişiler tarafından yapılmaktadır. **Senyen Kaplan**, s. 219; **Başboğa Şahbaz**, s. 121.

¹³ **Karataş**, 80; **Oğuzman/Öz**, s. 98; **Başboğa Şahbaz**, s. 121; Yargıtay HGK 29.06.2021 T., 2021/166 E. 2021/863 K.; Yargıtay 10. H.D. 29.06.2021 T., 2020/7303 E. 2021/9166 K.; Yargıtay 10. H.D. 16.06.2021 T., 2020/8445 E. 2021/8457 K. sayılı kararı.

¹⁴ **Karataş**, s. 81; **Başboğa Şahbaz**, s. 121. İşçinin işini yürütemeyerek uğrayabileceği kazanç kaybı, ücret, ikramiye, prim, sosyal yardım zammı gibi parayla ölçülebilen kazançları ve işi dışında yürüttüğü kazançlarıdır.

¹⁵ **Başboğa Şahbaz**, s. 121; **Karataş**, s. 81.



yürüttüğü iş dışında bir iş verilmesi halinde her iki iş arasında aleyhe bir ücret farkı oluşmuş ise işçinin bu farkın tazmini talep hakkı da bulunmaktadır¹⁶.

B. Ekonomik Geleceğin Sarsılmasından Doğan Zararlar

Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararlar, kazaya uğrayan işçinin fiziksel olarak büyük değişimlere maruz kalması, felç olması, psikolojik rahatsızlıklarının ortaya çıkması nedeniyle çalışma gücünü tam olarak kullanamaması sonucunda ileride karşılaşıacağı iktisadî zorluklar sebebiyle uğranılan zararlardır¹⁷. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararların tespitinde her somut olayın özellikleri göz önünde bulundurulmalıdır¹⁸.

C. Tedavi ve Bakıcı Giderleri

Zarar görenin sağlığına kavuşmak için yaptığı tüm giderler, tedavi masraflarının kapsamındadır. Buna göre tedavi masrafları; kazaya uğrayan işçinin iyileşmesi için gereken geçici ya da devam eden muayene, doktor tedavi ücretleri, protez, tekerlekli sandalye, vb. ücretler ise tedavi masraflardır¹⁹.

II. MADDİ ZARARIN BELİRLENMESİ

¹⁶ Başboğa Şahbaz, s. 122.

¹⁷ Senyen Kaplan, s. 218; Süzek, s. 454; Eren, s. 750; Oğuzman/Öz, s. 100; Başboğa Şahbaz, s. 125; Nomer, Haluk N., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş Geliştirilmiş 14. Baskı, İstanbul, 2015, s. 129; Antalya, s. 460; Akın, s. 175; Kaplan, Sorumluluk, s. 113. Burada kişi çalışma gücünü tam kaybetmemiş olsa da uğradığı kaza ekonomik geleceğini sarsmıştır. Bu nedenle bu zararın da dikkate alınması gerekmektedir. Kılıçoğlu, s. 523; Akın, s. 175.

¹⁸ Senyen Kaplan, s. 218; Süzek, s. 454; Karataş, Huriye, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukukî Sorumluluğu, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Konya, 2019, s. 80-81; Kaplan, Sorumluluk, s. 113..

¹⁹ Senyen Kaplan, s. 218; Kılıçoğlu, s. 522; Nomer, s. 213; Eren, s. 745-746; Oğuzman/Öz, s. 94-95; Karataş, s. 76; Süzek, s. 454; Başboğa Şahbaz, s. 127-128; Antalya, s. 461.



TBK m. 54 çalışma gücünün kaybı nedeniyle uğranılan zarar ile ekonomik geleceğin sarsılması nedeniyle uğranılan zararı ayrı ayrı düzenlemiştir. Ancak uygulamada bu iki zararın birbirinden ayırt edilmesi konusunda güçlükler yaşanmaktadır. Çünkü işçinin uğradığı bedensel zarar (yaralanma), çalışma gücünü sürekli ya da geçici biçimde kaybetmesine neden olabilmektedir²⁰. Bu yaralanmanın sonucu olarak çalışma gücünün azalması ya da tamamen kaybedilmesi ise kazaya uğrayanın ekonomik durumunda bazı olumsuzluklara neden olmaktadır. İşçinin uğradığı maddi zararlar kaza anına ya da ileriye yönelik olabilir. TBK m. 75 uyarınca zarar miktarının hesaplanmasında hüküm tarihinin esas alınması gerekmektedir²¹.

A. İş Gücü Kaybının Belirlenmesi

İş gücü kaybı, beden tamlığının ihlaline bağlı bir sonuçtur. İş kazası nedeniyle bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin, ihlalin etkisiyle mesleğini tam ya da gereği gibi yerine getirememesi halinde iş gücü kaybı gerçekleşmektedir. Hukukumuzda sigortalı işçinin işgücü kaybı oranının ne şekilde belirleneceği Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir²². Çalışma gücünün tamamen ya da kısmen kaybı nedeniyle uğranılan zararın tespitinde işçinin çalışma gücünün süresi, ortalama ömrüne göre tespit edilmektedir. Yargıtay işçinin yaşına göre çalışma süresinin PMF cetvellerine göre değil, "TRH2010" tablolarına göre tespit edilmesi gerektiği görüşündedir²³.

B. İşçinin İş Görebileceği Dönemin ve Yaşam Süresinin Belirlenmesi

İş görebileceği çağının (yaşının) sonuna kadar çalışıp gelir elde edeceği kabul edilen işçinin, iş kazası sonucu uğradığı iş göremezliğin belli oranda ya da tümüyle bu duruma engel

²⁰ **Senyen Kaplan**, s. 219, 225. Çalışma gücü, çalışma becerilerinin (beden ve fikir gücünün) fayda ve kazanç getirecek biçimde kullanılmasıdır. **Senyen Kaplan**, s. 219; **Eren**, s. 746.

²¹ **Senyen Kaplan**, s. 219, 222; **Başboğa Şahbaz**, s. 133; **Süzek**, s. 454; **Antalya**, s. 452.

²² **Başboğa Şahbaz**, s. 98; **Cengiz**, s. 135; **Süzek**, s. 455; **Senyen Kaplan**, s. 219; Yargıtay 4. H.D. 07.07.2021 T., 2021/17167 E. 2021/4326 K. sayılı kararı.

²³ **Başboğa Şahbaz**, s. 98; **Cengiz**, s. 135; **Süzek**, s. 455; **Senyen Kaplan**, s. 219. Yargıtay 10. H.D. 05.10.2021 T., 2019/6481 E. 2021/11591 K.; Yargıtay 10. H.D. 07.07.2021 T., 2020/11987 E. 2021/9871 K.; Yargıtay 10. H.D. 24.06.2021 T., 2020/9208 E. 2021/8962 K. sayılı kararı.



olması halinde işçinin zararı belirlenirken “iş görebilme çağı” ve “yaşam süresi” de göz önünde bulundurulmuş önemli unsurlardan birisidir. İş görebilme çağı ile yaşam süresi birbirinden farklı kavramlardır²⁴. İşçinin ömrünün sonuna kadar çalışmayacağı kabul edildiğinde işçinin iş görebilme süresinin yaşam süresinden daha kısa olduğu, işçinin çalışma hayatının belli bir süre sonunda emekliye ayrılarak sona erdireceği varsayılmaktadır²⁵.

Yargıtay, işçinin uğradığı zararın tazmini için açılan davada işçinin çalışma gücü kaybı geçici olmadığından zarar gören işçinin ne kadar yaşayacağı ve iş görebilme çağında ne kadar kazanç elde edeceğinin belirlenmesi gerektiğini ifade etmiştir²⁶.

İşçinin iş kazasına uğraması nedeniyle mahrum kaldığı kazançların belirlenmesinde aktif olarak iş görebildiği dönem esas alınmaktadır. İşçinin aktif çalışma döneminden sonra başlayan pasif döneminde (emeklilik döneminde) gerçekleşecek zararların, yalnızca mahrum kalınan yaşlılık aylıkları olduğu varsayılmaktadır²⁷.

C. İşçinin Ücretinin Belirlenmesi

İş kazasına uğrayan işçinin uğradığı zararın tazmini aşamasında zararı belirleyen esas unsurlardan biri de işçinin almakta olduğu ücret tutarıdır. Tazminatın hesabında etkili pek çok unsur gibi ücretin de hüküm tarihine en yakın tarihteki verilere göre belirlenmesi gerekmektedir²⁸.

Ücretli çalışanların başlıca zararı, iş göremezlik döneminde alamadıkları ücretlerdir. Mesleki gelir dışında bir gelir kaybı varsa, bu gelir için de ek bir tazminat ödenmesi gerekmektedir²⁹.

Sorumluluk hukukunda gelir miktarı, genel olarak cismani zarara uğrayanın zarara uğramaması halinde kazanabileceği tutardır. Uğradığı iş kazasıyla beden tamlığı ihlal edilen

²⁴ Akın, s. 119; Başboğa Şahbaz, s. 105.

²⁵ Başboğa Şahbaz, s. 105; Karataş, s. 85; Süzek, s. 455; Akın, s. 119.

²⁶ Başboğa Şahbaz, s. 105. Bu nedenle işçinin talep edebileceği tazminat miktarı belirlenmeden önce kaza tarihindeki yaşı tespit edilmelidir. Başboğa Şahbaz, s. 105..

²⁷ Başboğa Şahbaz, s. 105; Karataş, s. 92.

²⁸ Akın, s. 124; Başboğa Şahbaz, s. 108; Karataş, s. 84; Süzek, s. 456; Alp, s. 215; Erol, s. 112.

²⁹ Başboğa Şahbaz, s. 108; Karataş, s. 84.



işçiye ödenecek tazminatın temel unsuru, işçinin geliridir. Buradaki gelir kavramında belirleyici olan husus, işverenin işçiye ödediği ücrettir. Fazla mesai, ikramiye, prim, düzenli bahşış, elbise, ayakkabı ücreti, konut tahsisi gibi gelirler ek geliri oluşturmaktadır. Bu ek gelirler de gelir kavramının içindedir. Yerleşik Yargıtay içtihatları uyarınca işçiye ödenen hafta tatili ve genel tatil ücretlerinin tazminat hesabına dahil edilmemesi bozma nedenidir³⁰.

Süreklilik taşımayan parasal yardımlar, işçinin uğradığı zararların tazmininde dikkate alınsa da ücretin bir parçası olarak görülmemelidir. Çünkü ücret işçinin ileriye yönelik olarak hesaplanacak zararının belirlenmesinde kullanılacak bir veridir³¹. Yargıtay da tazminat hesaplamasında süreklilik gösteren ödemelerin dikkate alınması gerektiğini, süreklilik taşımayan fazla çalışma ücretinin hesaba esas ücret olarak eklenmesinin mümkün olmadığına karar vermiştir. Yargıtay bir kararında da tazminatın hesaplanmasında ücret niteliğindeki yardımların ve zamların gözetilmesini, vergi ve benzeri kesintilerin çıkarılarak kazancın netleştirilmesi gerektiğini, böylece net aylık ücret tutarının tazminatın hesabına esas alınması gerektiğini belirtmiştir. Cismani zararın hesabında esas alınan ücret, ekleri olan ikramiye, prim, komisyon ve kârdan pay alma gibi ödemeleri de kapsamaktadır³².

III. MADDİ TAZMİNATI BELİRLEYEN FAKTÖRLER

A. İşçiye Bağlı Faktörler

İş kazasına uğrayan işçinin iş gücünde azalma meydana gelmektedir³³. Bu nedenle işçiye uğradığı kazanın meydana getirdiği gelir yoksunluğunu hafifletmeye yönelik bir takım maddi faydalar sağlanmaktadır. Bunlar; geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri ve malullük aylığı gibi Kurumca sağlanan parasal yardımlar ile işverence yapılan maddi yardımlar veya özel sigorta tarafından yapılan ödemelerdir. Tazminat tutarının belirlenmesinde

³⁰ Karataş, s. 84; Başboğa Şahbaz, s. 109; Alp, s. 216.

³¹ Başboğa Şahbaz, s. 109; Karataş, s. 88.

³² Başboğa Şahbaz, s. 109; Karataş, s. 89; Cengiz, s. 135.

³³ Başboğa Şahbaz, s. 133; Akın, s. 186.



işçiye sağlanan faydaların yanı sıra, işçinin müterafik kusuru, iş gücünde meydana gelen azalma oranı gibi faktörler de etkili olmaktadır³⁴.

1. Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Sağlanan Sağlık Yardımları

İşçinin sigortalısı olarak bağlı olduğu Sosyal Güvenlik Kurumu, iş kazasına uğrayan işçiye kazadan sonra önemli maddi yararlar sağlamaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri ve süresi" başlıklı 63'üncü maddesinde genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını, hastalanmaları halinde sağlıklarını kazanmalarını, iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacıyla Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri sayılarak gösterilmiştir³⁵. Bunlardan birisi de iş kazası veya meslek hastalığı halinde tıbbi tedaviye ihtiyaç duyan sigortalıya sağlanabilecek sağlık hizmetleridir.

5510 sayılı Kanun m.76/1 uyarınca işveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçiye sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ve 65.madde uyarınca yapılacak masraflar Kurum tarafından karşılanmaktadır. Kanun'un 76/2 maddesine göre 1.fıkırdaki belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki ihmalden veya gecikmesinden dolayı genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malül kalmasına ya da malullük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu nedenle yaptığı tüm sağlık hizmeti giderlerini ödemekle yükümlüdür³⁶.

2. Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Sağlanan Parasal Yardımlar

5510 Sayılı Kanun uyarınca iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda cismani zarara uğrayan işçinin maddi yönden mağduriyetini hafifletmek amacıyla kendisine bir takım parasal

³⁴ Akın, s. 186; Başboğa Şahbaz, s. 133.

³⁵ Başboğa Şahbaz, s. 134; Akın, s. 187.

³⁶ Başboğa Şahbaz, s. 136.



yardımlarda bulunmaktadır. Bunlar; geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri ve malullük aylığıdır.

a. Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işinde geçici bir süre çalışamayacağı doktor raporuyla saptanan sigortalı işçiye çalışmadığı günler için Kurum tarafından yapılan parasal yardımdır. Bu ödeneğin bağlanması için işçinin belirli sürelerle prim ödemiş olması şart değildir. İşe yeni giren işçi dahi iş kazası ya da meslek hastalığı halinde geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmektedir. Geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazasında kaza tarihi, meslek hastalığında ise doktorun geçici olarak çalışmamaya ilişkin raporun düzenlendiği tarihte istenebilmektedir³⁷.

b. Sürekli İş Göremezlik Geliri

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sigortalı işçiye yapılan diğer bir parasal yardım da sürekli iş göremezlik gelidir. 5510 sayılı Kanun uyarınca iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürlü nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden meslekte kazanma gücünün en az %10 oranında azalmış olduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanmaktadır³⁸.

³⁷ Başboğa Şahbaz, s. 138; Akın, s. 188-189; Okumuş, s. 66; Atasoy Karyağdı, Yasemin, Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından İş Kazası ve Yapılacak Parasal Yardımlar, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 2019, s. 43-44. 5510 sayılı Kanun'un 18.maddesi uyarınca geçici iş göremezlik ödeneği, tedavi ve istirahat devam ettiği sürece, süreye tabi olmaksızın iş göremezliğin ilk gününden başlanarak ve Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınması şartıyla iş kazası veya meslek hastalığına yakalanan sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. İş kazası ve meslek hastalığı halinde sigortalıya verilecek geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı, yatarak tedavilerde 17.maddeye göre hesaplanacak günlük kazancın yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisidir (m.18/3.f.).

³⁸ Başboğa Şahbaz, s. 140; Okumuş, s. 69-70; Atasoy Karyağdı, s. 60-61; Marmara Coşan, s. 105.



Sürekli iş göremezlik geliri bağlanan işçinin yeniden tedavi ettirilmesi halinde meslekteki kazanma gücünü ne oranda yitirdiği sağlık kurullarından alınacak raporlara göre yeniden tespit edilmektedir. Sigortalı işçinin sürekli iş gücü kaybının yürütmekte olduğu mesleğinde gerçekleşmiş olması gerekmektedir³⁹.

c. Malullük Aylığı

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçiye Kurumca sağlanan ve işverenden talep ettiği maddi tazminatın hesaplanmasında göz önünde bulundurulmuş diğer bir parasal yardım da malullük aylığıdır. 5510 sayılı Kanun'un 25.maddesinde düzenlenen malullük aylığının, iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olarak verilebilmesi için işçinin malul sayılması ve meslekte kazanma gücünün en az %60'ını kaybetmiş olması gerekmektedir⁴⁰.

3. İşveren Tarafından Yapılan Maddi Yardımlar

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan ve çalışamayacak durumda olan işçiye kimi zaman Kurum dışında işveren tarafından bir süre daha ücret ödenmektedir. Böyle bir durumda işveren tarafından işçinin uğradığı veya uğrayacağı muhtemel zararları hafifletmek yapılan maddi yardımlar, işçinin hesaplanacak brüt zararından düşülmelidir. İşveren tarafından talep olmaksızın kendiliğinden yapılan yardımların tazminattan mahsubu yoluna gidilmesinin amacı mükerrer ödeme yapılmasını ve sebepsiz zenginleşmeyi önlemektedir⁴¹. İşçiye üçüncü kişiler tarafından yapılan yardımlar ise işçiye fayda sağlamak için yapıldığından ve işverenin

³⁹ Okumuş, s. 70; Başboğa Şahbaz, s. 140; Marmara Coşan, s. 111-112.

⁴⁰ Başboğa Şahbaz, s. 142; Akın, s. 197. Ancak Kanun'un "malullük sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları" başlıklı 26/2. Maddesi uyarınca işçiye malullük aylığı bağlanabilmesi için 25 inci maddeye göre malul sayılması, en az on yıldan beri sigortalı olması, toplam 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul olan işçiler için sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmesi ve maluliyeti nedeniyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan veya işyerini kapattıktan ya da devrettikten sonra Kurumdan yazılı istekte bulunması gerekmektedir. Başboğa Şahbaz, s. 142.

⁴¹ Akın, s. 202; Başboğa Şahbaz, s. 146; Senyen Kaplan, s. 223-224.



yükünü hafifletmek için yapılmadığından bu yardımların tazminata mahsubu mümkün değildir. İşverenin yakınları tarafından işverenin sorumluluğunu azaltmaya yönelik yapılan yardımların ise işçinin tazminatından mahsubu mümkündür⁴².

4. Denkleştirme

Tazminatın getirilme amacı, zarara uğrayan kişinin malvarlığında oluşan zararı karşılamaktır. Ancak zarara uğrayanın, zarar verici olay nedeniyle elde ettiği menfaat ile uğradığı zararın denkleştirilmesi gerekmektedir. Türk-İsviçre hukukunda elde edilen yararın, belirlenen zarar tutarından mahsubu hususunda açık bir düzenleme yoktur. Borçlar hukukunun genel hükümleri ve yargı içtihatlarıyla oluşan uygulama gereği tazminat alacaklısının, alacağı doğuran olay nedeniyle sağladığı bir yarar varsa bu yarar brüt zarara mahsup edilmektedir⁴³.

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçi, uğradığı zararın yanında bazı ekonomik yararlar elde etmiş olabilir. İşçinin maddi zararı hesaplanırken elde ettiği ve parasal karşılığı olan faydalar, işçinin maddi zararına mahsup edilmelidir. Aksi durumda işçi sebepsiz kazanç sağlayacak, malvarlığında haksız zenginleşme meydana gelecek ve tazminat hukukunun temel prensiplerinden olan haksız zenginleşme yasağı ilkesine aykırılık oluşacaktır. Elde edilen ekonomik yararların zarardan düşülmesiyle işçinin malvarlığının zarardan önceki durumuyla sonraki durumu arasındaki fark bulunmuş olmaktadır⁴⁴. Denkleştirme kuralı tüm tazminat davalarında olduğu gibi iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle maddi tazminat davasında da uygulanmaktadır. Ancak denkleştirme kuralının uygulanması için bazı şartların bulunması gerekmektedir. Bunlar; tazmini gereken bir zarar olması, zarar ile denkleştirilecek bir yarar olması, zarar verici eylem ile yarar arasında uygun illiyet bağı olması ve kanun hükmünün veya taraf iradelerinin denkleştirmeye karşı olmamasıdır⁴⁵.

⁴² Senyen Kaplan, s. 224; Başboğa Şahbaz, s. 146.

⁴³ Oğuzman/Öz, s. 89-91; Başboğa Şahbaz, s. 147; Senyen Kaplan, s. 222-223; Antalya, s. 483; Akın, s. 206.

⁴⁴ Kılıçoğlu, s. 528; Başboğa Şahbaz, s. 147-148; Oğuzman/Öz, s. 90-91.

⁴⁵ Süzek, s. 461; Senyen Kaplan, s. 223; Başboğa Şahbaz, s. 148; Kılıçoğlu, s. 528.



5. İş Gücündeki Azalma Oranı

İşçinin iş gücündeki azalma oranı, iş kazası veya meslek hastalıklarından doğan tazminat davalarında tazminat miktarına etki eden faktörlerden birisidir. Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Oranını Tespit İşlemleri Yönetmeliği uyarınca vücutta meydana gelen özrün, işçinin yürüttüğü iş ile ilgili çalışma yaşamında ne oranda iş gücü kaybı yaratacağının tespiti yaptırılmaktadır. İş gücünün tamamını yitirmeyen işçi, iş göremezlik oranına rağmen hala çalışma kudretine sahip olduğundan işçinin belirlenen toplam zararından iş göremezlik derecesiyle orantılı bir indirimle gidilmektedir⁴⁶.

6. Zarar Görenin Kusuru (Müterafik Kusur)

Müterafik kusur, zarar görenin, makul bir insanın zarar görebileceğini anlayarak alabileceği tedbirleri almaması ve yapmaması gereken davranışları yapması nedeniyle uğradığı zararın meydana gelmesindeki kusurluluk halidir. Zarara uğrayan kişi, tehlike ve dolayısıyla zarar yaratacağını bildiği veya bilmesi gerektiği halde kendi iradesiyle bir tehlikeye karıştığında ve bundan zarar gördüğünde meydana gelen bu zarara kendisinin de etkisinin olduğu durumlarda müterafik kusur mevcuttur⁴⁷.

TMK m. 2'de düzenlenen dürüstlük kuralı uyarınca zarar görenin kendisinden beklenecek objektif ölçülere göre zararın artmasını mümkün olduğunca önlemesi, buna yönelik tedbirleri alması gerekmektedir. Buradaki müterafik kusur, zarar görenin zararının artmasına

⁴⁶ **Başboğa Şahbaz**, s. 149. Bu durumda işçinin çalışma gücündeki kayıp oranıyla hesaplanan maddi zarar miktarı çarpılarak uğradığı veya uğrayacağı varsayılan zarar miktarına ulaşılmaktadır. **Başboğa Şahbaz**, s. 149-150.

⁴⁷ **Başboğa Şahbaz**, s. 150; **Süzek**, s. 452; **Senyen Kaplan**, s. 214; **Senyen Kaplan**, s. 534-535. Zarar gören kişi mesleği dolayısıyla tehlikeden uzak kalamıyorsa, ani karar vermek, ani davranışlarda bulunmak zorunluluğundaysa işçinin kusuru bu durum dikkate alınarak daha az takdir edilmelidir. Örneğin, tren vagonlarını bağlayan demiryolu işçisi vagonlar arasında gezinirken kazaya uğradığında kusurunun daha az değerlendirilmesi gerekmektedir. **Başboğa Şahbaz**, s. 150.



sebeplerdir. İşçi, makul kişiler gibi uğradığı zararın artmasını önlememekte ve zararın artmasına neden olmaktadır⁴⁸. Bu nedenle işçinin zararından indirim yapılmaktadır.

Meydana gelen iş kazalarında işçinin müterafik kusurunun araştırması yapılırken işyerine bağlı çalışma koşullarının işçi üzerinde oluşturduğu baskının mutlaka araştırılması gerekmektedir. Hakimin bu araştırmayı tarafların talebine bakmaksızın re'sen yapması, bilirkişi heyetlerince keşif yapılmasını ve diğer deliller ile birlikte değerlendirilmesini talep etmesi ve böylece bir sonuca varması gerekmektedir. Anılan nitelikte iş yeri koşullarının yarattığı baskıdan söz edilebiliyor ise müterafik kusur verilmemeli veya çok az bir kusur takdiri yoluna gidilmelidir⁴⁹.

B. İŞVERENE BAĞLI FAKTÖRLER

1. Kusur Durumu

İşveren, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini gereken şekilde almaması sonucu kendi kusuruyla iş kazası veya meslek hastalığına neden olursa ve işçiye yöneltilebilecek bir kusur yoksa Kurum'un karşılamadığı zararın tamamından sorumludur. Bu durumda tazminattan herhangi bir hakkaniyet indirimi yapılmamaktadır. Ancak işveren tam kusurlu değilse, kusurunun gerektirdiği tazminat miktarını ve kaçınılmazlık unsuruna denk düşen oranın da bir kısmını karşılamak zorundadır⁵⁰. Meydana gelen iş kazasında ya da meslek hastalığında işçinin de işverenin de kusuru yok (olay kaçınılmaz etkenler sonucunda meydana gelmiş) ise tazminat

⁴⁸ **Başboğa Şahbaz**, s. 151; **Atıcı**, s. 104. Örneğin iş kazasına uğrayan işçi, hekimin tavsiyelerine uymayarak tedavi süresinin uzamasına, sakat kalmasına ya da sakatlık derecesinin artmasına neden olmuş ise burada işçinin de kusurundan bahsedilmektedir. İşçinin bu kusuru ise tazminattan indirim sebebidir. **Alp**, s. 244; **Başboğa Şahbaz**, s. 151.

⁴⁹ **Başboğa Şahbaz**, s. 154.

⁵⁰ **Başboğa Şahbaz**, s. 159; **Alp**, s. 242; **Atıcı**, s. 102. Zarar verenin hafif derecede kusurlu olması tazminattan mutlaka indirim yapılacağı anlamına gelmemektedir. Hakim olayın özelliklerini, tarafların mali durumlarını ve birbirleriyle olan ilişkilerini gözeterek takdir yetkisi kapsamında bir indirim yapıp yapılmayacağına karar vermektedir. **Başboğa Şahbaz**, s. 159; **Atıcı**, s. 102.



tutarı belirlendikten sonra bir kısmına işçi, kalan büyük bir kısmına ise işveren katlanmaktadır⁵¹.

2. Ekonomik Durum

Zararın tamamının hüküm altına alınmasının zarardan sorumlu kişiyi zor duruma düşürecek olması halinde hakim tazminattan indirim yapabilmektedir. Burada zor duruma düşme hali, zarar görenin ekonomik bakımdan muhtaç bir duruma düşmesi, işini ve/ya düzenini kaybetmesidir⁵².

IV. HAKKANİYET İNDİRİMİ

TBK m. 55 uyarınca hesaplanan tazminat, tutar esas alınarak hakkaniyet düşüncesiyle arttırılmaz ve azaltılmaz. Madde hükmü emredici niteliktedir⁵³. Hakimin tazminatın belirlenmesinde takdir yetkisini düzenleyen TBK m. 51 hükmü, hakkaniyet indiriminden söz eden 50/2 ve 52/2 hükmü, TBK m. 55/1 ile çelişmektedir⁵⁴. Yargıtay yeni tarihli kararlarında hakkaniyet indirimi uygulamaktadır.

⁵¹ Başboğa Şahbaz, s. 159; Süzek, s. 452; Alp, s. 242; Akın, s. 228.

⁵² Kılıçoğlu, s. 536; Oğuzman/Öz, s. 127; Akın, s. 239.

⁵³ Senyen Kaplan, s. 226-227; Süzek, s. 463; Kılıçoğlu, s. 537; Oğuzman/Öz, s. 129-130.

⁵⁴ “Hükümet tasarısında yer almayan TBMM Adalet Komisyonu çalışmaları sırasında maddeye eklenen bu hükmün gerekçesine göre ‘Tasarının 49-52 hükümlerine ve sorumluluk ilkelerine göre hesaplanan insan zararı kökenli tazminata, hakim, genel takdir hakkı (TMK m. 4) yahut hakkaniyet (818 sayılı BK m. 43) (şimdi 51) kurallarına dayanarak müdahale edemeyecektir...Tazminatın hesaplama sonunda az veya çok çıkması, yargının yahut yargıcın sorunu değildir. Tazminatın önleyici işlevi, kriterlere ve verilere uygun olarak belirlenen sonuca (miktar), alacaklı ve borçlu dışında bir özne tarafından dokunulmamasına bağlıdır. Bu hakim de olsa...” Süzek, s. 463, naklen.



KAYNAKÇA

- AKIN, Levent** : İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara, 2001.
- ALP, Nihat Seyhun** : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları, Ankara, 2018, s. 214.
- ANTALYA, O. Gökhan** : 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt I, İstanbul, 2012.
- ATICI, Ali** : İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Y.L. Tezi, Konya, 2010.
- BALCI, Mesut** : İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları, Destekten Yoksun Kalma Nedeniyle Tazminat Davaları Uygulaması ve İçtihatlar, Ankara, 2008.
- BAŞBOĞA ŞAHBAZ, Zübeyde** : İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukukî Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar, Yeditepe Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Y.L. Tezi, İstanbul, 2008.
- CENGİZ, İstar** : “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukukî Sorumluluğu”, TAAD, Yıl:9, S. 34, Nisan 2018, 123-142.
- EREN, Fikret** : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 15. Baskı, Ankara, 2013.



- KAPLAN, Emine Tuncay** : İşverenin Hukuki Sorumluluğu (Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından) (Sorumluluk), Ankara, 1992.
- KARATAŞ, Huriye** : İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığındaki Hukuki Sorumluluğu, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Y.L. Tezi, Konya, 2019.
- KILIÇOĞLU, Ahmet M.** : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden geçirilmiş ve güncelleştirilmiş 24. Baskı, Ankara, 2020.
- MARMARA COŞAN, M. Merve** : Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramı ve İşverenin Hukukî Sorumluluğu, İstanbul Ticaret Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı Y.L. Tezi, İstanbul, 2017.
- OĞUZMAN, M. Kemal/ ÖZ, M. Turgut** : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt-2, Güncellenip Genişletilmiş 18. Bası, İstanbul, 2020.
- OKUMUŞ, İzel** : Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası, İzmir Ekonomi Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Y.L. Tezi, İzmir, 2019.
- NOMER, Haluk N.** : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş Geliştirilmiş 14. Baskı, İstanbul, 2015.
- SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay** : Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, Ankara, 2020.
- SÜZEK, Sarper** : İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul, 2015.