İŞ KAZASI HALİNDE İŞVERENİN MADDİ TAZMİNAT SORUMLULUĞU(*)

Dr. Öğr. Üyesi Atanur KARAAHMETOĞLU(**)

ÖZET

İş kazasına uğrayan işçi, iş kazası neticesinde bedensel zarara maruz kalabilmektedir. Lakin iş kazasının tek olumsuz sonucu işçide görülen bedensel zararlar değildir. İş kazası nedeniyle işçinin maddi zarar görmesi de mümkündür. Hatta çoğunlukla iş kazasına uğrayan işçi bedensel zararın yanında maddi zarar da görmektedir. Zira iş kazasına uğrayan işçi iş kazası nedeniyle çalışma gücü kaybı yaşayabilmekte, bunun yanında iyileşmek için tedavi masrafları yapabilmekte, kazanç kaybı ve ekonomik geleceğinin sarsılmasından dolayı kayıplar da yaşayabilmektedir. İşçinin iş kazası nedeniyle uğradığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun karşılamak zorunda olmadığı tüm zararlarını işverenden talep etmesi mümkündür. Ancak işçinin işverene bu taleplerini yöneltebilmesi için olayın iş kazası olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Böyle bir durumda işveren olayın meydana gelmesinde kusurlu ise ve olay ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağı varsa işverenin tazmin sorumluluğu gündeme gelmektedir. Buna karşın işveren kusuru oranında sorumlu olmaktadır. İşverenin yanında kusuru olan kişi ya da kişiler varsa onların da sorumluluğuna gidilmektedir. Bu çalışmada iş kazası halinde işverenin maddi tazminat sorumluluğu tüm yönleriyle ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler

İşçi, İş Kazası, İşveren, Maddi Tazminat, İşverenin Sorumluluğu.

(*) **DOI:** 10.33432/ybuhukuk.1549826 - **Geliş Tarihi:** 13.09.2024 - **Kabul Tarihi:** 30.06.2025.

(**) Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Kırklareli - Türkiye, E-posta: atanur.karaahmetoglu@klu.edu.tr; Orcid Id: https://orcid.org/0000-0002-8306-3178.

EMPLOYER'S LIABILITY FOR PECUNIARY COMPENSATION IN CASE OF OCCUPATIONAL ACCIDENT

ABSTRACT

The insured who has an occupational accident may be exposed to bodily harm as a result of the work accident. However, physical damage to the insured is not the only negative consequence of a work accident. It is also possible for the insured to suffer financial damage due to a work accident. In fact, the insured who suffers an occupational accident often suffers financial damage as well as physical damage. Because the insured person who has an occupational accident may experience loss of ability to work due to the work accident, in addition to incurring treatment expenses for recovery, s/he may also experience losses due to loss of earnings and the deterioration of her/his economic future. It is possible for the employee to claim all these damages suffered due to an occupational accident from the employer. However, in order for the employee to submit these demands to the employer, the incident must be accepted as a work accident. In such a case, if the employer is at fault for the incident and there is a causal link between the incident and the damage, the employer's liability for compensation comes to the fore. On the other hand, the employer is liable to the extent of her/his fault. If there is a person or persons at fault on the part of the employer, they are also held responsible. In this study, all aspects of the employer's liability for pecuniary compensation in case of an occupational accident are discussed.

Keywords

Worker, Work Accident, Employer, Financial Compensation, Employer's Liability.

GİRİŞ

İş kazasına uğrayan işçi hem bedeni hem ruhi bir ıstırap içine girmektedir. İş kazası nedeniyle işçi bedensel zarar görmek suretiyle iş göremez hale gelebilmektedir. İşçinin iş göremez hale gelmesi, iş göremezliğin derecesine göre işçinin tüm hayatını etkileyebilmektedir. Bu nedenle işçinin gördüğü zararlar bedensel bozukluklarla sınırlı kalmayıp, işçinin psikolojik ve zihinsel durumunu etkilemesi hasebiyle ruhsal sıkıntılara da yol açabilmektedir. Ayrıca iş kazası neticesinde işçide birtakım bedensel ve ruhsal aksaklıklar görülmekle birlikte işçi maddi kayıplar da yaşayabilmektedir.

İş kazası geçiren işçi iyileşmek için sağlık kuruluşlarında birçok tedavi harcaması yapabilmektedir. İş kazasının ağırlığına bağlı olarak işçinin sürekli iş göremez duruma gelmesi halinde bu meblağlar ciddi boyutlara ulaşabilmektedir.

İş kazası geçiren işçi çalışma gücü kaybı yaşaması nedeniyle de zarar görmektedir. Zira işçinin geçici iş göremez veya sürekli iş göremez olmasına bağlı olarak işçinin karşılaşacağı zarar kalemi de farklılık gösterebilmektedir.

İş kazası geçiren işçi kazanç kaybı da yaşayabilmektedir. Zira iş kazası geçiren işçi o süreçte çalışamamakta, işe gidip gelememekte bu nedenle işçi bir kazanç kaybı ile karşı karşıya kalabilmektedir.

İş kazası geçiren işçinin, iş kazası sebebiyle ekonomik geleceğinin sarsılması da mümkündür. Bu anlamda iş kazası sadece işçinin mevcut durumunu değil, geleceğini de etkileyebilmektedir. İş kazası geçiren işçi bu durum nedeniyle gelecekte çeşitli zararlara uğrayabilmektedir.

Görüldüğü üzere iş kazası geçiren işçi çeşitli şekillerde maddi zarara uğrayabilmektedir. Ancak işçinin uğradığı bu zararları işverenden tazmin etmesi mümkündür. İşçinin bu şekilde zararlarını tazmin edebilmesi için bazı şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu çalışmada söz konusu şartların neler olduğu, işçinin zararlarını nasıl tazmin edeceği ve zararın kapsamına nelerin girdiği hususunda bir araştırma yapılmıştır. Böylelikle çok önemli bir alan olan maddi tazminat konusuna iş kazası boyutuyla bir katkı sağlamak amaçlanmıştır. Zira çalışma yaşamında uygulamada en sık karşılaşılan sorunların başında iş kazalarına bağlı sorunlar gelmekle birlikte, iş kazasına uğrayan işçinin maddi zarar kapsamında neler talep edebileceği konusunda bazı aksaklıklar bulunmaktadır.

I. İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCU VE İŞ KAZASI

İş sözleşmesi, kişisel bir ilişki kuran ve işçinin şahsi özelliklerini öne çıkartan bir sözleşmedir.[1] İşçi ile işveren arasında yakın ve kişisel bir ilişkinin tesis edilmesi nedeniyle işverenin işçinin gerek kişiliğini gerekse beden ve ruh sağlığını koruması gerekmektedir.[2] Bu nedenle kişisel bir ilişkiye dayanan iş sözleşmesi kapsamında işçinin sadakat borcunun karşılığı olarak işverenin de işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğü ortaya çıkmıştır.[3] Zira çalışma ortamlarında iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürebilecek birçok risk bulunmaktadır.[4] O nedenle işçilerin zarar görmemesi açısından işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü önem arz etmektedir. İşverenin koruma ve gözetme yükümlülüğünü de 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK)[5] 417. maddesi ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)[6] ile birlikte ele almak gerekmektedir. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde yeri geldikçe TBK'nin 417. maddesine ve 6331 sayılı İSGK'nin ilgili hükümlerine değinilecektir.

TBK m. 417 hükmüne göre, "... İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bu-

---

1 **Eren, Fikret** (2022) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 27. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, s. 543; **Süzek, Sarper** (2022) İş Hukuku, 22. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, s. 153; **Erol, Abdullah** (2020) Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, s. 23.

2 **Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut** (2018) İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, s. 136-137; **Akyiğit, Ercan** (2022) İş Hukuku, 14. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 245-246; **Günay, Cevdet İlhan** (2020) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 6. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, s. 93; **Yapışlar, Erdem Ecehan** (2019) Eser Sözleşmesinde İş Sahibinin Dönme Hakkı (Ayıp ve Temerrüt Halleri Hariç Olmak Üzere) (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Medipol Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 20; **Mollamahmutoğlu, Hamdi** (2004) "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Bazı Önemli Yenilikler", Kamu İş, C. 7, S. 4, s. 7-9.

3 **Karadurdu, Birol** (2017) İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu (Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 9; **Akkurt, Sinan Sami** (2008) "Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 10, S. 2, s. 30.

4 **Demircioğlu Murat/Centel, Tankut** (2016) İş Hukuku, 19. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, s. 120; **Akyiğit,** s. 245-246.

5 T.C. Resmî Gazete, S. 27836, T. 04.02.2011.

6 T.C. Resmî Gazete, S. 28339, T. 30.06.2012.

lundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür...” Bu doğrultuda işverenin işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak açısından her türlü önlemi alması gerekmektedir. Zira işçiler her an beden ve ruh sağlığını olumsuz etkileyebilecek bir tehlikeye maruz kalabilmektedir.[7] Bu tehlikelerin başında ise iş kazası tehlikesi vardır. Bu açıdan işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü büyük öneme sahiptir.[8]

Koruma ve gözetme yükümlülüğünün bir tezahürü olarak işveren çeşitli yükümlülükler altına girmektedir.[9] Bu yükümlülüklerin temelinde işverenin iş kazasını önlemek adına gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü bulunmaktadır.[10] İşverenin iş kazasını önlemek ve işçileri korumak adına alması gereken yükümlülüklerin çerçevesi geniş kapsamlıdır.[11]

İşverenin söz konusu yükümlülüğü geniş kapsamlı olmakla birlikte, farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir.[12] Zira iş ilişkisi sürecinde işçinin gerek kişiliğini gerek beden sağlığını olumsuz etkileyebilecek çeşitli hadiselerin yaşanması mümkündür.[13] Bu nedenle işverenin, iş ve işyeri kaynaklı iş sağlığı ve güvenliği-

---

7 **Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş** (2022) İş Hukuku Ders Kitabı Cilt I: Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, s. 12; **Tunçomağ/Centel**, s. 136-137; **Süzek** (2022) s. 398-400; **Akyiğit,** s. 245-247; **Demircioğlu/Centel,** s. 120-122; **Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/ Özkaraca, Ercüment** (2023) İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, s. 318-321.

8 **Brors, Christiane** (2002) Die Abschaffung der Fürsorgepflicht Versuch einer vertragstheoretischen Neubegründung der Nebenpflichten des Arbeitgebers, Tübingen, Mohr Siebeck, s. 8; **Yener, Mehmet Zahid** (2020) İş Sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borcunda Temerrüt, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, s. 43; **Erol,** s. 21.

9 **Aşan, Gülistan** (2021) Türk Hukukunda İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 20-21; **Bulut, Mehmet** (2020) İşveren Rehberi El Kitabı, 2. Baskı, İstanbul, Platon Hukuk, s. 295-296.

10 Yargıtay 21. HD, E. 2018/5373, K. 2019/5646, T. 01.10.2019 <https://kazanci.com.tr/gunluk/21hd-2018-5373.htm> s.e.t. 05.09.2024.

11 **Erol,** s. 21; **Bulut,** s. 296.

12 **Arslan, Seda** (2014) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 1, S. 20, s. 777; **Süzek, Sarper** (1975) İş Güvenliği Hukuku, 1. Baskı, Ankara, Savaş Yayınları, s. 27-29.

13 **Eren, Fikret** (1974) Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, 1. Baskı, Ankara, Ankara Üniversitesi Yayınları, s. 19-21;

ni tehdit eden riskleri önleme yükümlülüğü vardır. Öyle ki işverenin emir ve talimatları doğrultusunda iş görme borcunu ifa eden her bir işçi üzerinde işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü bulunmaktadır.[14]

İş kazalarının önlenebilmesi, iş kazası gerçekleşmeden gerekli tedbirlerin alınması açısından işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü büyük öneme sahiptir. İşverenin koruma ve gözetme yükümlülüğünün olması ve bu kapsamda iş kazasını önlemek üzere gerekli tedbirleri alması açısından işçinin asıl işyerinde iş görme borcunu ifa etmesi şart olmayıp, organizasyonel bağımlılık kapsamında işin yapıldığı her yerde işverenin bu yükümlülüğü söz konusu olmaktadır.[15]

Teknolojide yaşanan gelişmeler, iş sağlığı ve güvenliğini olumsuz etkileyen ve iş kazasına sebebiyet verebilecek risklerin artmasına zemin hazırlamaktadır.[16] Bu konjonktürde en temel vazife işverene düşmektedir. Zira işçiler doğrudan işverenle muhatap olmakta ve işverenin emir ve talimatları doğrultusunda çalışmaktadır. O nedenle işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü kapsamında iş kazalarına yönelik önlem almasının ne denli önemli olduğu görülmektedir.[17] Bu bağlamda işverenin iş kazasına sebep olan veya sebep olma tehlikesini bünyesinde barındıran riskleri düzenli olarak takip etmesi, değişen ve gelişen şartlara göre hareket etmesi gerekmektedir.[18]

Bu doğrultuda işveren iş kazasına sebep olma potansiyeli olan durumları takip etmez, yeni tedbirler almaz veya aldığı tedbirleri değişen şartlara göre revize etmezse ve gereken denetimleri yapmazsa iş kazası riski büyüyecektir. Ayrıca böyle bir du-

---

Ekonomi, Münir (2008) "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma Kavramı", Kamu İş, C. 7, S. 3, s. 12-13; **Demircioğlu/Centel**, s. 120.

14 **Süzek** (2022) s. 410-413; **Akkurt,** s. 30; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca,** s. 318-321; **Bayram, Fuat** (2015) İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, s. 49-50.

15 **Bulut,** ss. 296-297; **İnciroğlu, Lütfi** (2021) İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çalışan ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, 3. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, s. 51-52.

16 ILO C. 155. Art. 5; **Senyen Kaplan, Emine Tuncay** (2003) "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", Kamu İş, C. 7, S. 2, s. 3-5; **Yener,** s. 43-44.

17 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal,** s. 12-13.

18 **Arslan,** s. 777-778; **İnciroğlu,** s. 52-53.

rumda işveren koruma ve gözetme yükümlülüğünü de ihlal etmiş olacaktır.[19] Zira işverenin işçinin beden ve ruh sağlığını koruma yükümlülüğü vardır. O nedenle işverenin işçinin her türlü menfaatini gözetmesi, işçinin yararına hareket etmesi, her türlü tehlikeye yönelik işçiyi koruyup kollaması, işçinin zarar görmemesi için gerekli adımları atması gelmektedir. Atılacak bu adımların başında iş kazasına yönelik gerekli tedbirlerin alınması yer almaktadır. Şu hususu da belirtelim ki, işverenin işçiyi gözetme borcu çok geniş kapsamlı bir borç olup, işçinin kişiliğine etki edebilecek tüm hususları göz önünde tutarak bir bütün halinde işçinin kişiliğinin korunmasını ifade etmektedir.[20] Dolayısıyla işverenin iş kazalarını önlemek açısından gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü olmakla birlikte, başkaca yükümlülükleri de vardır. Zira işverenin işçinin sağlığını, vücut bütünlüğünü, onur ve haysiyetini, kişisel ve mesleki durumunu ve özel hayatını korunması da gerekmektedir.[21]

İş kazasına sebebiyet verecek risklerin asgari seviyeye indirilmesi açısından işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğünü yerine getirmesi gerekmektedir.[22] Bu yükümlülük kapsamında işverenin iş kazası gerçekleştikten sonra değil, iş kazası gerçekleşmeden önce tedbir alması gerekmektedir. Böylesi tedbirler önleyici nitelikte tedbirler olacaktır.[23] İşveren bu şekilde hareket ettiği takdirde iş kazalarının önlenmesi açısından gerekli adımları atmış olmakla birlikte, işçinin beden ve ruh sağlığını da korumuş olmaktadır.[24]

---

19 **Senyen Kaplan,** s. 3-5; **Tunçomağ/Centel,** s. 136-137; **Tulukçu, Nezihe Binnur** (2014) "İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C. 20, S. 1, s. 717-718.

20 **Akkurt,** s. 31; **Evren, Öcal Kemal** (2021) İşverenin El Kitabı, 20. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 222-229; **Eren, Fikret** (2021) Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 9. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınevi, s. 563; **Tunçomağ/Centel,** s. 137-138; **Akyiğit,** s. 246-247; **Günay** (2020) s. 93; **Demircioğlu/Centel,** s. 120; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 12; **Süzek** (2022) s. 398-400; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca,** s. 318-321.

21 **Akkurt,** s. 31; **Aşan,** s. 28-29; **Yener,** s. 44-45.

22 **Demircioğlu/Centel,** s. 120; **Bayram,** s. 49.

23 **Aşan,** 77-78; **Erol,** s. 95; **Tulukçu,** s. 721-722; **Akyiğit,** s. 207-208.

24 **Tunçomağ/Centel,** s. 136-137; **Erol**, s. 93-94; **Aydınlı, İbrahim** (2021) İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 51-52.

Türk Hukukunda işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğüne ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Zira mehaz İsviçre Hukuku'nda da işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü ile ilişkili düzenlemeler bulunmaktadır. Nitekim İsviçre Borçlar Kanunu (OR) m. 328/2'de işverenin çalışanlarına özen göstermekle yükümlü olduğu düzenlenmiş, işverenin işçinin kişiliğine saygı gösterme, koruma ve sağlığını gözetme yükümlülüğü hükme bağlanmıştır. Aynı maddenin 3. fıkrasında, işverenin işçilerin sağlığını, hayatını ve vücut bütünlüğünü korumak için gerekli olan tecrübesi ve teknolojik gelişmelere göre uygulanması mümkün işyerinin koşullarına uygun tedbirler almakla yükümlü olduğu belirtilmiştir.

Yukarıda ele alınan TBK m. 417'deki işverenin genel olarak işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğüne ilaveten, İSGK m. 4'te"işverenin genel yükümlülüğü" başlığı altında iş sağlığı ve güvenliği açısından işverene çeşitli yükümlülükler yüklenmiştir. O halde iş ilişkisinin kapsamı ve işin niteliğine göre teknik yeterliliğe sahip işyerinin özelliklerine uygun şekilde işverenin tedbirler alması gerekmektedir.[25] İşveren bu tedbirleri alırken hakkaniyet gereği kendisinden beklenen özeni göstermelidir.[26] İSGK m. 4 hükümde, "İşveren çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup..." denmek suretiyle bentler halinde işverenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik alması gereken tedbirler düzenlenmiştir. İşveren iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için bu yükümlülükleri yerine getirmek zorundadır. Aksi takdirde işveren iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yeterli tedbir almaz ve iş kazasının yaşanmasına sebebiyet verirse bundan dolayı sorumlu olacaktır. Bu bağlamda işverenin yükümlülüklerini gerektiği şekilde yerine getirmemesi nedeniyle işçinin sağlığının bozulması veya vücut bütünlüğünün zarar görmesi ya da hayatını kaybetmesi halinde ortaya çıkan zararları işverenin tazmin etmesi gerekecektir.[27] İşverenin so-

---

[25] YHGK, E. 2013/21-102, K. 2013/1456, T. 09.10.2013,<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> s.e.t. 09.06.2022.

[26] **Günay** (2012) s. 1282-1284; **Yener,** s. 45-46; **Eren** (2021) s. 563-564; **Arslan,** s. 777-778; **Karadurdu,** s. 16-18; **Aşan,** s. 20; **Yener,** s. 43-45; **Senyen Kaplan,** s. 3-5; **İnciroğlu,** s. 49-51; **Bayram,** s. 49-50; **Süzek** (2022) s. 399-401; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 321-323; **Erol,** s. 95-97; **Evren,** s. 41-43; **Yener,** s. 44-45; **Akyiğit,** s. 245-247; **Tunçomağ/Centel,** s. 138-140.

[27] **Akkurt,** s. 31; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (2017) Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu, Ankara, ÇASGEM, s. 20-21; **Günay** (2012) s.

rumluluğunun kapsamı iş ile ilgili bütün riskleri içerecekte, işverenin işçilerin sağlığına zarar verecek etkenleri bertaraf etmesi gerekmektedir.[28]

İşverenin söz konusu yükümlülüklerini yerine getirmeyerek kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı sebebiyle işçinin ölmesi, vücut bütünlüğünün zedelenmesi[29] ya da kişilik haklarının halel görmesi halinde oluşan zararları tazmin etmesi gerekir. Böyle bir durumda işverenin sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğu söz konusu olmaktadır.[30] Burada neden haksız fiil hükümleri uygulanmayıp, sözleşmeye aykırılık hükümleri uygulanır şeklinde bir soru akla gelebilir. Zira burada hakların yarışması hali bulunmaktadır. Hakların yarışması durumunun varlığı halinde TBK'nin 60. maddesi önem arz etmektedir. Buna göre karşı tarafın sorumluluğu birden fazla sebebe dayanmakta ise zarar gören aksini istememişse veya kanunda aksi öngörülmemişse hâkim, zarar gören açısından en iyi giderim imkânı veren sorumluluk sebebine göre karar verebilmektedir. İşçi ve işveren ilişkisini baz aldığımızda işverenin sorumluluğu açısından sözleşmeye aykırılık hükümlerine gidilmesi işçi için daha iyi giderim imkânı

1283-1284; **Arslan,** s. 775-776; **Arslan Ertürk, Arzu** (2014) "İş Hukuku Boyutlarıyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, s. 301-302; **Yavuz, Nihat** (2015) Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 2, 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, s. 223-225; **Evren,** s. 131; **Lokmanoğlu, Selim Yunus** (2017) "İşyerinde Psikolojik Taciz", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 30, s. 380.

[28] **Kotman, Florian** (2018) Die Pflicht des Arbeitgebers zur Sicherheitsfürsorge nach japanischem Recht Eine materiell- und prozessrechtliche Untersuchung zu den Hintergründen, den Mechanismen und der Bedeutung der Sicherheitsfürsorgepflicht im japanischen Schadensersatzprozess, Inaugural-Dissertation zur Erlangung der juristischen Doktorwürde dem Fachbereich Rechtswissenschaften, der Philipps-Universität Marburg, s. 13-15; **Ekler Aygül, Özge** (2020) Türk İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve İş Güvenliğini Örgütleme Yükümlülüğü Bağlamında Küçük İşyerleri İçin "Çoklu Hizmet Merkezi" Önerisi (Yüksek Lisans Tezi), Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 18-19; **ÇSGB** (2012) İş Kanunları ve Türk Borçlar Kanunu'na Göre Sözleşme Türleri, Ankara, TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, s. 43-44.

[29] Yargıtay 21. HD, E. 2016/6577, K. 2016/6741, T. 14.04.2016 <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/arama?searchquery=%22i%C5%9F+kazas%C4%B1+nedeniyle+tazminat+talebi%22> s.e.t. 26.08.2024.

[30] **ÇSGB**, s. 43-44; **Bayram**, s. 49-50.

vermektedir. Ayrıca işçi ve işveren arasında bir sözleşme ilişkisinin olması ve TBK m. 417/3 hükmü göz önünde bulundurulduğunda işverenin sözleşmeye aykırılık hükümleri kapsamında sorumlu tutulması gerektiğini söylemek daha isabetli olacaktır. TBK m. 417/3 hükmüne göre, "... işverenin ... kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir." şeklinde bir düzenleme bulunmaktadır. Bu bağlamda işverenin sözleşmeden kaynaklanan yükümlülükleri olup[31], bu yükümlülüklere aykırılık halinde işverenin sözleşmeye aykırılık hükümleri kapsamında sorumluluğu gündeme gelmektedir.[32] Ayrıca işverenin sorumluluğu açısından haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümlere değil de sözleşmeye aykırılık hükümlerine gidilmesi[33] işçi açısından daha lehe sonuçlar doğurmaktadır. TBK m. 146 kapsamında sözleşmeye aykırılık halinde 10 yıllık genel zamanaşımı süresi uygulanmaktadır. Ancak TBK m. 72 kapsamında haksız fiil sorumluluğunda 2 ve 10 yıllık zamanaşımı süresi uygulanmaktadır. 2 yıllık zamanaşımı süresi, mağdurun zararı ve tazminat sorumlusunu öğrenmesinden itibaren başlamakta olup, 10 yıllık zamanaşımı süresi ise her halde haksız fiilin işlendiği tarihten itibaren başlamaktadır. Bu bağlamda doğrudan 10 yıllık zamanaşımı süresinin uygulanması nedeniyle sözleşmeye aykırılık hükümleri işçinin daha lehinedir. Ayrıca haksız fiil hükümlerine gidilirse zarar gören işçinin zararını ve zarar verenin kusurunu ispat yükümlülüğü olmaktadır. Ancak sözleşmeye aykırılık hükümlerine gidilmesi halinde zarar gören işçinin ispat yükümlülüğü olmamakta, ispat yükü işverene geçmektedir. İşveren ancak hiçbir kusuru olmadığını her türlü önlemi almış olsaydı dahi yine de zararın doğacağını ispatladığı takdirde sorumluluktan kurtulabilmektedir. Dolayısıyla iş kazası kapsamında sözleşmeye aykırılık hükümlerine gidilmesi açısından konunun

---

31 **Süzek** (2022) s. 399-401; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 321-323; **Senyen Kaplan,** s. 5-6; **İnciroğlu,** s. 49-50; **Bayram,** s. 49-50; **Erol,** s. 95-97; **Evren,** s. 41-43; **Yener,** s. 44-45; **Akyiğit,** s. 245-247; **Tunçomağ /Centel,** s. 138-140; **Günay** (2020) s. 112-114.

32 **Yavuz,** s. 2223-225; **Evren.** s. 131.

33 **Antalya, Ö. Gökhan** (2019) Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 1-2.

kanuni bir dayanağı olmakla birlikte, sözleşmeye aykırılık hükümlerine gidilmesi işçinin daha lehinedir.[34] Bu bağlamda zararın doğmasında kusurlu işveren sözleşmeye aykırılık hükümleri kapsamında sorumlu olmaktadır.[35] Ayrıca zarara sebep olan işverenin aynı zamanda işçinin onurunu ve şerefini zedeleyen, işçinin kişilik değerlerine zarar veren şekilde hareket etmesi halinde TBK m. 114/2'de gündeme gelecektir. Belirtmek gerekir ki, TBK m. 114/2 hükmü sözleşmeye aykırılıktan doğan borçlarda da uygulanma imkanını haiz bir hükümdür.[36] Öyleyse sözleşmeye aykırılıktan dolayı sorumluluğu doğan işverenin TBK m. 114/2 kapsamında işçiye zararının olması halinde, bu hüküm uyarınca işverenin sorumluluğu mevzu bahis olacaktır. TBK m. 114/f-2'ye göre, "Haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler kıyas yoluyla sözleşmeye aykırılık hallerine de uygulanır." Söz konusu hükümden de bu hükmün sözleşmeye aykırılık hallerinde de uygulanacağı anlaşılmaktadır.

Yargıtay işverenin sorumluluğunun belirlenmesi açısından bir müddet kusursuz sorumluluğun söz konusu olabileceğini kabul etmekle birlikte, bir müddet de işverenin sorumluluğu açısından kusur sorumluluğunu kabul etmiş ve işverenin kusurlu olması gerektiğini belirtmiştir.[37] Bu bağlamda Yargıtay iş kazası açısından işverenin sorumluluğuna ilişkin bir müddet tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluk görüşünü savunmuş olmakla birlikte, bir müddet de işverenin sorumluluğu açısından kusurlu sorumluluk noktasına gelmiştir.[38] Ancak işverenin hukuki sorumluluğu açısından Yargıtay'ın kesin olarak kusurlu sorumluluk anlayışını ya da kusursuz sorumluluk anlayışını benimsediğini belirtmek zordur. Zira Yargıtay'ın işverenin sorumluluğu açısından kusurlu sorumluluk noktası ile ku-

---

34 **Antalya,** s. 1-3.

35 **Yavuz,** s. 2223-225; **Evren,** s. 131.

36 **Daver, Hilal** (2023) "TBK m. 114/II Atfı Çerçevesinde Sözleşmeye Aykırılıktan Doğan Hakkaniyet Sorumluluğu", Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C. 10, S. 2, s. 123-126.

37 Yargıtay 21. HD, E. 2006/4895, K. 2006/6303, T. 12.06.2006 <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> s.e.t. 10.11.2024.

38 Yargıtay 10. HD, E. 2010/4226, K. 2011/12281, T. 22.09.2011<https://www.fullegal.com/karararamayargitay-kararlari/yargitay-10-hukuk-dairesi-20104226-esas-20111-3230422> s.e.t. 11.11.2023.

sursuz sorumluluk noktası arasında bir noktada durmayı tercih ettiği dönem de olmuştur. Ancak Yargıtay farklı görüşlere bürünmüş olmakla birlikte temelde sorumluluk için kusur olgusunu esas ve kusur ile zarar arasında nedensellik bağının olması gerektiğini kabul etmiştir.[39] Öğretide de bu konuya ilişkin farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Öğretide bir görüşte işçinin korunması düşüncesiyle hareket etmiş ve zararın işçinin üzerine kalmaması açısından zararın tazmini noktasını esas alarak iş kazasından dolayı işverenin sorumluluğunda kusursuz sorumluluk anlayışını kabul etmiştir.[40] Öğretide bir diğer görüş ise iş kazasından doğan işverenin sorumluluğunda esas olan kusur sorumluluğudur. Ancak kanuni bir dayanağının olması halinde iş kazasından doğan işverenin sorumluluğunda kusursuz sorumluluğa gidilebileceğini ifade etmiştir.[41] Öğretide bir başka görüşe göre işverenin kusurlu olup olmadığının belirlenmesi açısından öncelikli olarak işverenin işçiyi gözetme borcunu yerine getirip getirmediğinin incelenmesi, eğer işveren işçiyi gözetme borcunu yerine getirmemişse bu kapsamda işverenin kusurlu olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği yönündedir.[42]

Görüldüğü üzere işverenin sorumluluğu açısından kusurun var olup olmadığı önem arz etmektedir. Ancak işverenin hiçbir kusuru olmadığı halde iş kazası geçiren işçinin mağduriyet yaşamaması için işverenin sorumluluğuna gidilmesi hakkaniyetli olmayacaktır. Zira sorumluluğun temel şartı kusurun[43] varlı-

---

[39] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2012/21-1121, K. 2013/386, T. 20.03.2013<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2012-1121-k-2013-386-t-20-3-2013> s.e.t. 17.11.2023.

[40] **Yıldız, Gaye Burcu** (2010) "İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu", Toprak İşveren Dergisi, S. 86, s. 11-14.

[41] **Baycık, Gaye** (2013) "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", Ankara Barosu Dergisi, S. 3, s. 130-131.

[42] **Akın, Levent** (2002) "İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Tazminat Davaları Açısından Yargıtay'ın 2002 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, Ankara, s. 113-115.

[43] Yargıtay 21. HD, E. 2016/19039, K. 2016/15265, T. 19.12.2016 <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/arama? searchquery=%22i%C5%9F+kazas%C4%B1+nedeniyle+tazminat+talebi%22> s.e.t. 03.09.2024: Kusurun varlığı halinde tazminat talebi söz konusu olmaktadır. Maddi tazminatta olduğu gibi manevi tazminatta da belli bir yoğunlukta kusurun varlığı aranmaktadır.

ğıdır.[44] Ancak Yargıtay iş kazasının meydana gelmesinde işverenin hiçbir kusuru olmasa dahi, işçinin ekonomik durumu, işçi-işveren arasındaki ilişki değerlendirildiğinde sosyal hukuk anlayışının bir gereği olarak işverenin hiçbir kusuru olmasa da belirlenecek maddi tazminat miktarında nimet-külfet dengesi çerçevesinde işverenin de %40 oranında sorumlu tutulması ve ona göre tazminatın belirlenmesi gerektiğine hükmetmiştir.[45]

Yargıtay şu hususu da belirtmiştir ki, hiçbir kusuru olmadığı halde belli bir oranda işverenin tazminata ortak edilmesinin ilk görünüşte hakkaniyete aykırı gibi algılansa da aslında işçinin ekonomik durumu göz önünde tutularak bir dengenin sağlanması amaçlanmıştır.[46] Dolayısıyla Yargıtay kaçınılmazlık söz konusu değilse iş kazasından dolayı işverenin hukuki sorumluluğu açısından kusursuz sorumluluk anlayışını kabul etmemekte ve kusurun varlığını aramaktadır.[47]

Ayrıca işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu göz önünde bulundurulduğunda böyle bir dengenin korunması, işverene göre daha zayıf konumda olan ve işverene bağlı olan işçinin bu durumunun dikkate alınması hakkaniyetin bir gereğidir.[48]

II. İŞ KAZASI KAVRAMI

A. İŞ HUKUKU AÇISINDAN İŞ KAZASI KAVRAMI

İş kazası kavramı Türk Hukukunda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (SSGSSK)[49] 13. maddesinde[50] düzenlenen ve bura-

---

44 **Baycık** (2013) s. 130-131.

45 Yargıtay 21. HD, E. 2016/115, K. 2017/2948, T. 10.04.2017, <http://www.kazanci.com.tr/gunluk/21hd-2016-115.htm>s.e.t. 17.12.2023.

46 Yargıtay 21. HD, E. 2019/5246, K. 2020/975, T. 20.02.2020, <https://tasinmazdavalari.com/is-kazasinda- kacinilmazlik-kavrami-hakkinda-bir-karar/> s.e.t. 05.01.2025.

47 Yargıtay 10. HD, E. 2010/4226, K. 2011/12281, T. 22.09.2011<https://www.fullegal.com/karar-aramayargitay-kararlari/yargitay-10-hukuk-dairesi-20104226-esas-20111-3230422> s.e.t. 11.11.2023.

48 **Levent** (2002) s. 115-118.

49 T.C. Resmî Gazete, S. 26200, T. 16.06.2006.

da kendisine hukuken bir dayanak bulan[51] kavram olmakla birlikte, İSGK'nin 3. maddesinde[52] de düzenlenen bir kavramdır. Bu yönüyle iş kazası kavramı sosyal güvenlik hukuku boyutu olan bir kavram olmakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği boyutu da olan bir kavramdır.[53] Ancak, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu temelde iş kazası yaşanmadan önceki evrede tedbir alınması gerektiği düşüncesini benimseyerek, önleyici (proaktif) anlayışı benimsemiştir.[54] İş kazası yaşanmadan en baştan aktörlerin gerekli tedbirleri alması gerektiği düşüncesi kabul edilmektedir.[55] Burada en temel vazife işverene düşmekle birlikte, çalışanlara ve devlete de görev yüklemiştir.[56]

Gerçekleşen iş kazasına konu olay kötü sonuçlara yol açmaktadır.[57] Zira iş kazası neticesinde bedeni bir zarar[58] söz konusu olmakla birlikte, maddi bir za-

---

[50] 5510 sayılı SSGSSK'nin 13. maddesinde tek tek iş kazası sayılan haller düzenlenmekle birlikte, bu haller sayıldıktan sonra iş kazası olayının ne şekilde ve nasıl olması gerektiğine de değinilmiştir.

[51] **Yılmaz, Ali** (2017) "Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglo-sakson Hukuk Sistemlerinden Birer Örnek ile Türk Hukuku Karşılaştırması", Sosyal Güvenlik Dergisi, Y. 6, S. 2, s. 112.

[52] İSGK'nin 3. maddesinde kanun koyucu SSGSSK'nin 13. maddesinde olduğu gibi tek tek iş kazası sayılan halleri sayma yoluna gitmemiş "Tanımlar" başlığı altında bir iş kazası tanımı yaparak, bir çerçeve çizmeyi tercih etmiştir.

[53] **Kurt, Resul** (2015) Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 31-32.

[54] **Sümer, Haluk Hadi** (2022) İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 6. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 6-7; **Sarıbay, Öztürk,** s. 16-19; **Gümüş, Rojan** (2017) "Türkiye'de 2015 Yılında Meydana Gelen İş Kazalarının Analizi ve 2014 Verileri ile Karşılaştırılması", International Journal of Social Science, Number 55, Spring II, s. 270-272; **Ilıman, Ebrar Zeynep** (2015) "Türkiye'de Meslek Hastalıkları", Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırmaları Dergisi, C. 1, S. 1, s. 22-23.

[55] **Tezel, Ali/Kurt, Resul** (2009) Sosyal Güvenlik Reformu, 5. Baskı, Ankara, Yaklaşım Yayıncılık, s. 99-100; **Karakaş, İsa** (2009) Sgk İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, s. 13-15.

[56] **Balkır, Zeynep Gönül** (2012) "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 2, S. 1, s. 59; **Süzek** (2022) s. 891.

[57] **Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen** (2020) Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, Beta Yayıncılık, s. 388-390; **Baybora, Dilek** (2013) "Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Güvenlik Sistemi İçindeki Yeri", International Conference on Eurasian Economies, Session 2B, s. 328.

rar da görülebilmektedir.[59] İş kazası, işçide bedeni ve ruhi arızalara yol açan[60] bir olay şeklinde de tanımlanmaktadır.[61] Keza İSGK m. 3 hükmünde iş kazası, *"işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay"* şeklinde tanımlanmıştır.

Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere iş kazası işçide bir arızaya yol açan, işçiyi bedenen ve ruhen zarara uğratan olaylardır.[62] Ayrıca iş kazası neticesinde işçi bedenen zarar görebilmekle birlikte, hayatını da kaybedebilmektedir.[63]

Bu doğrultuda iş kazasından söz edebilmek için bir kaza olayının olması, işçinin zarar görmesi ve kaza olayı ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağının olması gerekmektedir.[64] Kaza ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağının olmaması ya da illiyet bağının kesilmesi halinde iş kazasından bahsetmek söz konusu değildir.[65]

---

58 **Güneren, Ali** (2020) İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları, 3. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, s. 5-6: Bedensel zararlar daha ziyade kişinin fiziki beden bütünlüğünü olumsuz etkileyen zararlardır.

59 **Budak, Engin** (2000) İş Kazalarında Maddi Tazminat Hakkı (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 6; **Akdeniz, Ayşe Ledün** (2014) "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği", İstanbul Hukuk Mecmuası, C. LXXII, S. 2, s. 9-11; **Tanrıver, Süha** (2016) Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre Cilt 2, "Bedensel Bütünlüğün İhlalinden Kaynaklanan Zararların Tazmini Bağlamında Belirsiz Alacak Davası": Uçakhan Güleç, Sema/ Basa, Necdet (Editörler), Ankara, s. 154.

60 **Elma, Ramazan** (2024) Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku, 7. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 196; **Kurt,** ss. 176-177; **Demiral, Erşan Gökçe** (2017) İş Kazaları, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 20-21; **Budak,** s. 10; **Olgaç, Cüneyt/Bulut, Mehmet** (2012) İşveren Rehberi, Ankara, TİSK, s. 86-88.

61 **Demiral,** s. 20-21; **Kut**, s. 115-116.

62 **Bostancı, Yalçın/Çetinel, Tunahan** (2021) İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Taleplerinin Usul Hukukunun Bazı Kurumları Bakımından Değerlendirilmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 1, s. 335-337; **Baybora,** s. 328.

63 **Narter, Sami** (2017) İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, 3. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, s. 23; **Olgaç/Bulut,** s. 87-88.

64 **Yılmaz**, s. 112.

65 **Akdeniz,** s. 9.

İş kazası kavramı hem İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hem de Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda düzenlenen ve büyük önem atfedilen, hukuki bir dayanağı olan bir kavramdır. Ancak çalışmamızda iş kazası kapsamında ortaya çıkan zarar, bu zararın sonuçları, işçinin ortaya çıkan zararlarını tazmin meselesi ele alındığı için iş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından iş kazası kavramına ağırlık verilecektir. Ancak yine de konunun önemine binaen sosyal güvenlik hukukunda iş kazasının nasıl göründüğünü incelemenin isabetli olacağı kanaatindeyiz.

B. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN İŞ KAZASI KAVRAMI

1. Genel Olarak

Genel olarak sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazası olayı denildiğinde aniden, dıştan gelen bir etkenle gerçekleşen ve şiddetli bir olay anlaşılmaktadır.[66] Yaşanan iş kazası olayı kötü bir olaydır ve kötü sonuçlara yol açmaktadır. İş kazası olayı günlük hayattaki kaza olayından farklıdır.[67]

İş kazası olayında bir öngörülemezlik ve haricilik vardır.[68] Bu yönüyle iş kazası kavramı, sonuçları itibarıyla iş kazasına uğrayan işçi ve işçinin ölümü halinde hak sahiplerine sosyal güvenlik hukuku açısından birçok etkisi olan bir kavramdır.[69] İş kazası olarak kabul edilen haller 5 başlık halinde SSGSSK'nin 13. maddesinde düzenlenmekle birlikte, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun birçok maddesi iş kazasına uğrayan işçi ve işçinin ölümü halinde hak sahiplerine sağlanacak hakları güvence altına almıştır.[70] Sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazası

---

66 **Budak,** s. 4-5; **Kut,** s. 115-116; **Demiral,** s. 20-21; **Başboğa Şahbaz, Zübeyde** (2010) İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, s. 13-15.

67 **Sümer,** s. 89; **Kurt,** s. 179-180; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 390-392; **Tuncay/Ekmekçi,** s. 380-382.

68 **Demiral,** s. 20-21; **Kurt,** s. 115-116.

69 **Narter, Sami** (2015) "Meslek Hastalığında Sorumluluklar ve Sigortasız Çalışanın Meslek Hastalığına Tutulması", Karatahta İş Yazıları Dergisi, Y. 1, S. 2, s. 23.

70 Bu çalışmada sağlanan bu haklar açısından, işçiye sağlanan maddi tazminat hakkı kapsamında yapılacak ödemeler esas alındığı için işçinin ölümü halinde hak sahiplerine tanınan haklar detaylı şekilde ele alınmamıştır. Maddi tazminat kapsamında işçiye yapılacak ödemeler ise daha sonra açacağımız "İş Kazası Halinde İşverenin Maddi Tazminat Kapsamında Sorumluluğu" başlığı altında detaylı şekilde ele alınacaktır.

dediğimizde SSGSSK m. 13 hükmü önem arz etmektedir. Söz konusu maddede bir iş kazası tanımı yapılmamış olmasına karşın, iş kazası sayılan haller sayılmıştır. Ancak bu çalışmanın konusunun doğrudan sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazası sayılan haller olmaması nedeniyle ayrı ayrı başlıklar halinde iş kazası sayılan haller ele alınmamıştır. Bu kapsamda, aşağıda genel olarak SSGSSK m. 13 hükmünde iş kazası sayılan haller ele alınmakla birlikte, iş kazasının şartları incelenmiştir.

2. Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İş Kazasının Şartları

SSGSSK'nin 13. maddesinde *"İş kazası; a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle işçi kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan işçinin, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın işçinin, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) İşçilerin, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve işçiyi hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır"* şeklinde bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre söz konusu hükümde iş kazası olarak kabul edilecek haller sıralanmıştır.[71] Önemle belirtelim ki sayılan bu haller örnek niteliğinde olmayıp tahdidi niteliktedir. Bir başka ifadeyle iş kazası olarak kabul edilecek haller SSGSSK'nin 13. maddesinde sınırlı sayıda düzenlenmiştir.[72] Böylelikle *numerus clausus*[73] ilkesi benimsenmiştir. Söz konusu maddede yer almayan bir durumun[74] iş kazası olarak kabul edilmesi mümkün değildir.[75] Ancak SSGSSK'nin 13. maddesinde yer alan durumlar her za-

---

71 Ayrıca bkz. **Tuncay, A. Can/Ekmekçi, Ömer** (2023) Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 22. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, s. 382-383; **Erdoğan, Mehmet Şirin** (2013) "İş Kazasından Zarar Görenlerin Maddi ve Yakınlarının Maddi ve Manevi Zararlarının Tazmini", E-Journel of Yaşar University, C. 8, Özel Sayı, s. 1100.

72 **Erlüle, Fulya** (2015) Türk Borçlar Kanununa Göre Bedensel Bütünlüğün İhlalinde Manevi Tazminat, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 227-228.

73 **Kaulbach, Ann-Marie/Öz, Kerem** (2014) "Alman Medeni Kanunu'nda Tipe Bağlılık?", Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 2, S. 3, s. 153-155.

74 **Tuncay/Ekmekçi,** s. 382; **Kurt,** s. 183.

75 **Yılmaz**, s. 112.

man iş kazası olarak kabul edilmemektedir. Burada zikredilen durumların iş kazası olarak kabul edilebilmesi için bazı şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. Buna göre bir kaza olayının yaşanması[76], kaza olayına maruz kalan şahsın sigortalı olması[77], bir zararın meydana gelmesi[78], kaza olayı ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağının olması[79] ve burada yaşanan kaza olayının 5510 sayılı SSGSSK'nin 13. maddesi kapsamında gerçekleşmesi gerekmektedir.[80]

Görüldüğü üzere kaza olayının olması, sigortalının zarar görmesi ve kaza olayı ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağının olması gerekmektedir.[81] Kaza ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağının olmaması ya da illiyet bağının kesilmesi halinde iş kazasından bahsetmek söz konusu değildir.[82] Tüm bu şartların birlikte bulunması halinde yaşanan olay iş kazası olarak nitelendirilmektedir. Ayrıca meydana gelen olayın aniden, dıştan gelen bir etkenle gerçekleşmesi ve şiddetli olması gerekmektedir.[83]

C. İŞ KAZASININ SONUÇLARI

İş kazası neticesinde, iş kazasına uğrayan işçide bir engelin oluşması mümkündür. SSGSSK m. 13 hükmünde iş kazası sayılacak haller sayıldıktan sonra madde metninde "*... meydana gelen ve işçiyi hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır*" ifadesi geçmektedir. Aynı şekilde İSGK m. 3 hükmünde de iş kazasının çalışanın vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olaylar olduğu düzenlenmiştir. O halde iş kazasında meyda-

---

76 **Budak,** s. 4; **Güneren,** s. 394; **Güzel/ Okur/Caniklioğlu**, s. 395.

77 **Kaynak, Zeki** (2018) Sosyal Sigorta ve Uygulaması, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, s. 575; **Elma,** s. 196.

78 **Sümer,** s. 89; **Kurt,** s. 179-180.

79 **Budak**, s. 6; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 285-296; **Erdoğan** (2013) s. 1100.

80 **Aslanköylü, Resul** (2017) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortaları Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, s. 411; **Güzel/Okur/Caniklioğlu,** s. 390-394; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 385-388.

81 **Yılmaz**, s. 112.

82 **Akdeniz,** s. 9.

83 **Budak,** s. 4-5; **Kut,** s. 115-116; **Demiral,** s. 20-21.

na gelen olay, işçinin bedenen ya da ruhen engelli hale gelmesine yol açabilmektedir.[84] Burada iş kazası neticesinde meydana gelen engellilik hali sadece bedensel engelle sınırlı tutulmamış, iş kazası neticesinde işçinin ruhen engelli olabileceğine de işaret edilmiştir. Ayrıca SSGSSK m. 13 hükmünde iş kazası olayına ilişkin *"... işçiyi hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaydır"* ifadesi geçmektedir. Öyleyse bir olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için iş kazası olayı nedeniyle engellilik halinin hemen ortaya çıkması şart olmayıp, engellilik halinin daha sonra ortaya çıkabileceği de anlaşılmaktadır.[85] Elbette yaşanan olayın vahametine ve olayın özelliklerine göre engellilik durumu hemen ortaya çıkabileceği gibi daha sonra da ortaya çıkabilir.[86] Engellilik hali ister hemen ortaya çıksın, ister daha sonra ortaya çıksın yaşanan olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için 5510 sayılı SSGSSK'nin 13. maddesinde düzenlenen şekilde olması yeterlidir.[87] Bir olayın iş kazası olarak kabul edilmesi için Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından gerekli incelemeler yapılmaktadır.[88] Yeri gelmişken belirtelim ki, işverenin SGK'ya sigortalılık bildirimini yapmaması olayın iş kazası olarak kabul edilmesi için engel teşkil etmemektedir.[89]

SGK yapmış olduğu incelemeler neticesinde yaşanan olayın 5510 sayılı SSGSSK kapsamında iş kazası olduğunu tespit ederse işçi buna bağlı olarak haklarını talep edebilmektedir.[90] İş kazası olayı sonrası işçi SGK'den bazı taleplerde bulunabileceği gibi işverenden de bazı taleplerde bulunabilmektedir.[91]

---

84 **Bostancı/Çetinel,** s. 336-337; **Demiral,** s. 20-21; **Elma,** s. 196; **Kurt,** s. 176-177.

85 Ayrıca bkz. **Erdoğan** (2013) s. 1100-1102; **Tuncay/Ekmekçi,** s. 382-384; **Elma,** s. 196; **Kurt,** s. 176-177.

86 **Sümer,** s. 91-93; **Tuncay/Ekmekçi,** s. 396; **Alper, Yusuf** (2022) Sosyal Sigortalar Hukuku, 12. Baskı, Bursa, Dora Yayıncılık, s. 224-226.

87 **Kurt**, s. 183-195; **Tuncay/Ekmekçi,** s. 382-334.

88 **Güzel/ Okur/Caniklioğlu,** s. 412-414.

89 **Doğan, Sevil** (2024) "Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçinin İşe Gidiş Geliş Sırasında Geçirdiği Kazalar", İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 1, s. 124-126; **Tuncay/Ekmekçi,** s. 313.

90 **Güzel/ Okur/Caniklioğlu**, s. 470-472.

91 **Karakaş,** s. 84; **Güzel/ Okur/Caniklioğlu**, s. 471-473.

İş kazası sonrası işçinin SGK'ye yöneltebileceği talepler bu çalışmanın konusu olmadığı için bu konuda detaylı açıklamalar yapılmayacaktır. Ancak önemine binaen iş kazası geçiren işçinin SGK'den talep edebileceği hususlara[92] kısaca değinecek olursak, iş kazası geçiren işçi SGK'den geçici iş göremezlik ödeneği talep edebileceği gibi sürekli iş göremezlik geliri de talep edebilmektedir.[93] Bu bağlamda iş kazası geçiren işçinin SGK tarafından yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu tarafından düzenlenen rapor ile istirahat süreci boyunca geçici olarak iş göremeyeceğinin gösterilmesi halinde geçici iş göremezlik söz konusu olup, işçiye geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir.[94] İşçinin iş göremezlik oranının %10'un üzerinde olması halinde ise sürekli iş göremezlik söz konusu olup, işçiye sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır. Ayrıca işçinin iş kazası sebebiyle ölmesi halinde[95] hak sahiplerine ölüm geliri[96] bağlanabileceği gibi evlenme ve cenaze ödeneği de verilebilmektedir.[97] Bu çerçevede iş kazasına uğrayan işçi sosyal güvenlik hukuku kapsamında SGK'den bazı taleplerde bulunabileceği gibi, iş hukuku kapsamında işverenden bazı taleplerde bulunabilmektedir.[98]

İş kazası geçiren işçi işverenden maddi tazminat talep edebileceği gibi olayın ruh dünyasında yarattığı etkilere bağlı olarak manevi tazminat talebinde de

---

92 5510 sayılı SSGSSK'nin 16. maddesine göre,
"İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar şunlardır:
a) İşçiye, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi.
b) İşçiye sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.
c) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen işçinin hak sahiplerine, gelir bağlanması.
d) Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.
e) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen işçi için cenaze ödeneği verilmesi..."

93 **Tuncay/Ekmekçi,** s. 305; **Güzel/ Okur/Caniklioğlu**, s. 470-472.

94 **Olgaç, Cüneyt/Tuncay, Süleyman/Bulut, Mehmet** (2011) Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları, 1. Baskı, Ankara, Bilge Yayınevi, s. 98; **Tuncay/Ekmekçi,** s. 307-309; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 471-473.

95 **Tuncay/Ekmekçi**, s. 309.

96 **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 674-675.

97 **Özdemir, Cumhur Sinan** (2008) Soru ve Cevaplarla Sosyal Güvenlik Reformu Uygulama Rehberi, 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, s. 5-6.

98 **Tuncay/Ekmekçi,** s. 313.

bulunabilmektedir.[99] Yine bu çalışmanın maddi tazminat konusu ile sınırlandırılması hasebiyle iş kazası nedeniyle işçinin hangi şartlar altında işverenden manevi tazminat talep edebileceği hususuna değinilmeyecek, doğrudan iş kazası nedeniyle hangi şartlar altında ve ne şekilde işçinin işverenden maddi tazminat talep edebileceği ve söz konusu maddi tazminatın kapsamına nelerin girdiği konusu üzerinde durulacaktır. Yalnız şu hususa değinelim ki, maddi tazminat halinde işçi iş kazası nedeniyle uğradığı maddi kayıpları karşılama yoluna giderken, manevi tazminat halinde ise işçi iş kazası nedeniyle kendi ruh dünyasında ortaya çıkan tahribata bağlı olarak manevi kişiliğinde ve ruhsal durumunda meydana gelen eksilmeyi bir nebze olsun telafi edebilme yoluna gitmektedir.[100]

III. İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞU KAPSAMINDA MADDİ TAZMİNAT

A. SORUMLULUĞA İLİŞKİN ESASLAR VE İŞVERENİN SORUMLULUĞU

Genel kural, bir sorumluluğun söz konusu olması için muhakkak bir zararın da doğmuş olması gerektiğidir.[101] Öyleyse sorumluluk kapsamında zarar-tazmin ilişkisini incelemek isabetli olacaktır.

Bir zararın söz konusu olduğu tespit edildiğinde de bu zararın tazmini gündeme gelmektedir.[102] O halde iş kazasına uğrayan işçi iş kazası nedeniyle bir zarar görmüşse bu zararın tazmin edilmesini talep edebilmektedir.[103] İşverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan borçlarından biri de işçiyi koruma ve gözetme

---

99 **Erlüle**, s. 227-228.

100 **Bal, Özlem** (2010) Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, s. 21; **Tanrıver,** s. 154.

101 **Akyiğit,** s. 240-241; **Aydınlı, İbrahim** (2005) "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi", TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 19, S. 6, s. 22; **Tunçomağ/Centel,** s. 132-133.

102 Yargıtay 21 HD, E. 2016/18966, K. 2016/14996, T. 12.12.2016 <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/arama?searchquery=%22i%C5%9F+kazas%C4%B1+nedeniyle+tazminat+talebi%22> s.e.t. 05.09.2024.

103 Yargıtay 21 HD, E. 2013/17543, K. 2013/23522, T. 10.12.2013 <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/21-hukuk-dairesi-e-2013-17543-k-2013-23522-t-10-12-2013> s.e.t. 13.08.2024.

borcu olup, işverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli tedbirleri almaması nedeniyle iş kazası sonucu işçinin zarar görmesi halinde işverenin koruma ve gözetme borcu kapsamında yükümlülüklerini yerine getirmemesi hasebiyle sorumluluğu söz konusu olmaktadır.[104]

Türk-İsviçre Hukukunda kusura dayanan sorumluluk esas olup, kusuruyla zarara sebep olan tarafın bu zararı tazmin etmesi gerekmektedir. Bu bağlamda kusuruyla sözleşmeye aykırı davranan tarafın sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Söz konusu durum işçi ile işveren arasındaki sözleşme ilişkisinde de geçerlidir.[105] Bu nedenle işçi, sözleşmeye aykırılık hükümleri kapsamında işverenden tazminat talep edebilmektedir.[106] İşverenin bu sorumluluğu sözleşmeye dayanan sorumluluk şeklinde isimlendirilebileceği gibi TBK m. 112 kapsamında borca aykırılıktan doğan sorumluluk şeklinde de ifade edilebilmektedir. Her ne şekilde isimlendirilirse isimlendirilsin kusuruyla zarara sebep olan işverenin bundan dolayı sorumluluğu doğmaktadır.[107]

Bu açıklamalardan hareketle zarara neden olan işverenin sözleşmeye aykırılık kapsamında sorumluluğu (akdi sorumluluk) gündeme gelmektedir.[108] Akdi sorumluluk kapsamında iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen ve bu surette bir zarara sebebiyet veren işverenin zarar gören işçinin, hatta bu kaza sebebiyle zarara uğrayan hak sahiplerinin zararlarını tazmin etme yükümlülüğü oluşmaktadır.[109] Zira işveren, işçi ile aralarında akdedilen sözleşmesel yükümlülüklerini yerine getirmemiş ve böylelikle sözleşmeyi ihlal etmiş durumdadır.[110] Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gereken şekilde

---

104 **Narter** (2017) s. 273.

105 **Baycık** (2013) s. 130-131.

106 **Eren** (2021) s. 1138-1139.

107 **Oğuzman, M. Kemal/Öz, M. Turgut** (2013) Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2, 10. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, s. 247-248.

108 **Antalya,** s. 1-4; **Günay, Cevdet İlhan** (2012) Türk Borçlar Kanunu Şerhi, Ankara, Yetkin Yayınları, s. 1281.

109 **Karakaş**, s. 138.

110 **Eren** (2022) s. 1138-1139.

almayan işverenin ortaya çıkan zarar açısından kusuru nispetinde sorumluluğu söz konusu olmaktadır.[111]

İşverenin iş kazası sebebiyle sorumlu addedilebilmesi için kusurlu olması gerekmektedir. Yargıtay da işverenin sorumlu tutulabilmesi için kusurlu olması gerektiğini kabul etmiştir.[112]

Yeri gelmişken belirtelim ki, Yargıtay iş kazasından dolayı işverenin sorumluluğunun belirlenmesi açısından bir müddet kusursuz sorumluluk anlayışını kabul etmiştir.[113] Ancak bu Yargıtay'ın işverenin hukuki sorumluluğu açısından tam anlamıyla kusursuz sorumluluk anlayışını benimsediği anlamına gelmemektedir. Zira Yargıtay'ın işverenin sorumluluğu açısından kusur sorumluluğunu kabul ettiği dönem de olmuştur.[114] Bu bağlamda Yargıtay işverenin hukuki sorumluluğu açısından bir müddet kusursuz sorumluluk anlayışını kabul etmekle birlikte bir müddette kusurlu sorumluluk anlayışını kabul etmiştir.[115] Lakin Yargıtay bu konuda kesin çizgiler çizmemiş işverenin sorumluluğu açısından kusurun objektifleştirilmesi anlayışını da kabul etmiştir. Buna göre Yargıtay işverenin sorumluluğu açısından kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırmıştır. Ancak böyle bir durumda kusur sorumluluğu tamamen kusursuz sorumluluk haline dönüşmemektedir. Zira işverenin sorumluluğu açısından objektif olarak kusurun varlığı gereklidir.[116] Öğretide iş kazasından dolayı işverenin sorumluluğu açısından farklı görüşler ortaya atılmıştır. Öğreti-

---

111 **Günay** (2012) s. 1281-1283.

112 YHGK, E. 2012/21-1121, K. 2013/386, T. 20.03.2013, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> s.e.t. 21.02.2022.

113 Yargıtay 21. HD, E. 2006/4895, K. 2006/6303, T. 12.06.2006 <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm,> s.e.t. 10.11.2024.

114 Yargıtay 10. HD, E. 2010/4226, K. 2011/12281, T. 22.09.2011<https://www.fullegal.com/karararamayargitay-kararlari/yargitay-10-hukuk-dairesi-20104226-esas-20111-3230422> s.e.t. 11.11.2023.

115 Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2012/21-1121, K. 2013/386, T. 20.03.2013<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2012-1121-k-2013-386-t-20-3-2013> s.e.t. 17.11.2023.

116 Yargıtay 21. HD, E. 2012/100014, K. 2013/2860, T. 19.02.2013, <http://www.ankaraarabuluculukmerkezi.com.tr/is-kazasindan-dogan-tazminat-davalarinda-isveren-kusurunun-belirlenmesinde-olcut> s.e.t. 13. 01.2024.

de bir görüş işverenin sorumluluğu açısından kusur olgusunu esas almış ve kusur sorumluluğunu benimsemiştir.[117] Öğretide bir diğer görüş ise belli şartlar altında işverenin iş kazasından dolayı kusursuz sorumlu olduğunu kabul etmiştir.[118] Öğretide bir görüş de işçiyi koruma gayesi ile öncelikli olarak kusursuz sorumluluk anlayışını kabul etmiştir.[119] Öğretide bir görüş ise net bir şekilde kusur sorumluluğu veya kusursuz sorumluluk dememiş kusurun objektifleştirilmesi gerektiğini savunmuştur.[120] Bu bağlamda iş kazasından dolayı işverenin sorumluluğu noktasında yaşanan tartışmalar Yargıtay ile sınırlı kalmamış, bu tartışmalar öğretiye de sirayet etmiştir. İşverenin sorumluluğu açısından ayrıca Yargıtay eylem ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağının kurulabiliyor olması gerektiğini kabul etmiştir. Bu bağlamda eylem ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağının kurulamaması halinde işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır. Yargıtay esasen işverenin sorumlu tutulabilmesi için meselenin bir noktasında işverenin kusurlu olması gerektiğini belirtmiştir.[121] Kanaatimizce Yargıtay'ın görüşü son derece isabetlidir. Zira Türk-İsviçre Hukukunda esas olan kusura dayalı sorumluluktur. Bir şahıs zararın ortaya çıkmasında kusurlu addedilebiliyorsa, bir başka ifadeyle o şahsa kusur istinat edilebiliyorsa ortaya çıkan zarardan dolayı sorumlu tutulmaktadır.[122] Bu nedenle işverenin de iş kazası neticesinde işçinin gördüğü zarar kapsamında ancak kusurlu ise sorumlu tutulması gerekmektedir. Ayrıca aksi bir durum, her koşulda işverenin sorumlu tutulması da kanaatimizce hakkaniyetli bir yaklaşım tarzı olmayacaktır. Hukukun temel misyonlarından biri de taraflar arasındaki hakkaniyetin sağlanmasıdır.

---

117 **Akın,** s. 113-115.

118 **Baycık** (2013) s. 130-131.

119 **Yıldız,** s. 11-14.

120 **Baloğlu, Cem** (2014) "İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu", Kamu İş, C. 13, S. 3, s. 113.

121 YHGK, E. 2012/21-1121, K. 2013/386, T. 20.03.2013, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris. htm> s.e.t. 21.02.2022.

122 **Baycık** (2013) s. 130-131.

Bu kapsamda iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren arasında hakkaniyetin korunması gerekmektedir. İşverenin kusura dayalı bir sorumluluğu bulunmaktadır.[123] Hakkaniyet gerektiriyorsa işverenin sorumluluğunda indirime gidilmesi mümkündür. Hakkaniyetli olmayacaksa işverenin sorumluluğunda indirime gidilmesi gerekli değildir.[124]

Yapılan bu açıklamalar çerçevesinde hangi durumda işveren kusurlu olur sorusu akıllara gelmektedir. İşveren, işçinin sağlıklı kalması, hayatının tehlikeye girmemesi, işçinin beden bütünlüğünün zarar görmemesi için gerekli tüm önlemleri almak üzere yükümlüdür. Bu bağlamda iş ilişkisi ve işin niteliği göz önünde tutulduğunda işverenin hakkaniyet gereği kendisinden beklenen davranışları sergilemesi ve lüzumlu tüm önlemleri alması gerekmektedir. Şu hususu da belirtelim ki, işverenin alması gereken önlemler açısından işyerinin özellikleri de önem arz etmektedir. İşveren bu kapsamda yükümlülüklerini yerine getirmeyerek gerekli önlemleri almadığı takdirde kusurlu olmaktadır. Böyle bir durumda işverenin iş kazasına uğrayan işçinin zararlarını tazmin etmesi gerekmektedir. Ancak burada işverenin kusurunun boyutu da önem arz etmektedir. Kusuru ağır olan işverenin, hafif kusurlu işverene göre sorumluluğu daha ağır olmaktadır.[125]

1. İşverenin Tazminat Sorumluluğunu Etkileyen Etkenler

a. Kusur Oranı

İş kazasına uğrayan işçi gerekli şartların bulunması halinde işverenden sözleşmeye aykırılık hükümleri kapsamında tazminat talep edebilmektedir.[126] Zira işveren akdi sorumluluk bağlamında yükümlülüklerini yerine getirmeyerek

---

[123] **Antalya,** s. 10; **Nomer, Haluk N.** (2017) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 15. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, s. 170-172.

[124] Yargıtay 21. HD, E. 2016/115, K. 2017/2948, T. 10.04.2017 <https://www.kazanci.com.tr/gunluk/ 21hd-2016-115.htm> s.e.t. 28.08.2024: İş kazası neticesinde işçiye ödenecek tazminatın belirlenmesi açısından işverenin kusurunun derecesi de önem arz etmektedir. Buna göre ağır kusuru olan işverenin sorumluluğu da ona göre fazla olmaktadır.

[125] **Günay** (2012) s. 1281; **Yavuz,** s. 2284-2285.

[126] **Eren** (2022) s. 1138-1139; **Tunçomağ/Centel,** s. 131-133.

koruma ve gözetme borcuna aykırı[127] hareket etmiş durumdadır.[128] Ancak işçinin iş kazası nedeniyle sözleşmeye aykırılık hükümleri kapsamında işverenden tazminat talep edebilmesi için işverenin kusurlu olması gerekmektedir.[129]

İşçi sözleşmeye aykırılık hükümleri kapsamında işverenden tazminat talep edeceği için işçinin işverenin kusurunu ispatlama mükellefiyeti bulunmamaktadır. Tabii ki, işverenin iş kazası dolayısıyla kusurlu olmadığını ispatlaması mümkündür. Böyle bir durumda iş kazası nedeniyle işverenin sorumluluğuna gidilmesi söz konusu değildir. İşverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması ile zararın meydana gelmesi arasında illiyet bağı tespit edilemiyorsa işveren sorumlu olmayacaktır. İlliyet bağının kesilmesi halinde işveren sorumlu olmayacaktır.[130] Yargıtay iş kazasına bağlı olarak açılacak maddi tazminat davalarında kimin ne kadar kusurlu olduğunun, kusur oranlarının net bir şekilde tespit edilmesi gerektiğini, buna göre olayda etkisi olduğu düşünülen işveren ve/veya üçüncü kişilerin kusur oranlarının kesin olarak tespiti ile tazminat miktarının belirlenmesi gerektiğini ifade etmiştir.[131]

Bu doğrultuda işveren, iş kazasının meydana gelmemesi için gerekli tedbirleri almamışsa kusur oranı nispetinde ortaya çıkan zarardan sorumlu olmaktadır. Ancak işveren tüm önlemleri almış ve üzerine düşen tüm yükümlülükleri yerine getirmişse işveren sorumlu olmayacaktır.[132] Burada şu hususu da belirtmek gerekir ki işveren kusurlu olmamakla birlikte, işverenin yardımcısı kusurlu ise, işveren kendisi kusurlu olmasa dahi işveren yardımcısının kusurundan dolayı işveren sorumlu olmaktadır. Böyle bir durumda işverenin ortaya çıkan zararı tazmin etmesi gerekmektedir.[133]

---

[127] **Süzek** (2022) s. 399-401.

[128] **Akyiğit,** s. 240-241; **Aydınlı** (2005) s. 22; **Tunçomağ/Centel,** s. 132-133.

[129] **Baycık** (2013) s. 130-131; **Eren** (2022) s. 1140-1142.

[130] YHGK, E. 2012/21-1121, K. 2013/386, T. 20.03.2013, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> s.e.t. 24.03.2023.

[131] Yargıtay 21. HD, E. 2013/16535, K. 2013/5005, T. 18.03.2013, <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> s.e.t. 11.10. 2022.

[132] **Baycık** (2013) s. 130-132.

[133] **Karakaş,** s. 138.

b. İşçinin Kusuru

Tazminat sorumluluğunun oluşabilmesi için kusur ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Bu nedenle illiyet bağını kesen bir sebep zuhur etmemiş olmalıdır.[134] Burada zarar gören kişinin kusurunun olup olmaması meselesi de önem arz etmektedir. Zira zarar görenin kusuru da hükmedilecek tazminata tesir edebilmektedir.[135] Bu bağlamda işçinin kusuru da tazminat sorumluluğuna etki edebilmektedir. Ancak burada işçinin kusuru denildiğinde teknik manada bir kusurun varlığından söz etmek mümkün olmayabilir. Zira teknik anlamda bir kusurun oluşabilmesi için bir şahsın fiilinden başka bir şahsın zarar görmüş olması beklenmektedir.[136] Öyleyse iş kazası söz konusu olduğunda işçi zarar gören konumunda olduğu için işçinin teknik anlamda başka bir kişiye zarar verdiğinden bahsetmek mümkün değildir. O halde burada işçinin kusurundan maksat genel manada kabul gören bir kusur olgusu olmayıp, zararın gerçekleşmesine etki eden bir davranış şeklinde olmaktadır. İşçi yapması gereken bazı davranışları yapmayarak ihmalde bulunmak suretiyle ya da yapmaması gereken bazı davranışları yapmak suretiyle zarara etki edebilmektedir. İşçinin kusurunun derecesi işverenin sorumluluğuna etki edebilmektedir. Buna göre işçinin kusuru işverenin sorumluluğunu azaltabilir veya tamamen ortadan kaldırabilir. İşçinin ağır kusuru var ise işverenin sorumluluğunun tamamen ortadan kalkması mümkündür.[137] İşçinin kusuru, illiyet bağını kesebilecek ağırlığa ulaşmışsa işverenin tamamen sorumluluğunun ortadan kalkması mümkün olmaktadır.[138] Yargıtay ortaya çıkan zarar açısından

---

[134] **Antalya,** s. 10-11; **Eren, Fikret** (1975) Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi, Ankara, Sevinç Matbaası, s. 171-172; **Baysal, Başak** (2012) Zarar Görenin Kusuru (Müterafik Kusur), 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, s. 191-192.

[135] **Baysal** (2012) s. 39-40; **Ergüne, Mehmet Serkan** (2008) Olumsuz Zarar, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, s. 25-27.

[136] **Antalya,** s. 67-68.

[137] **Baycık, Gaye** (2015) İşçinin Hukuki Sorumluluğu, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayıncılık, s. 175-177; **Gürsoy, Kemal Tahir** (1974) "İşverenin Sorumluluğu (BK. 332, İş K. 73)", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 31, S. 1-4, s. 193.

[138] **Makas, Recep** (2012) "Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XVI, S. 4, s. 170.

işverenin sorumluluğu gündeme geldiğinde, zararın ortaya çıkmasında işçinin ağır kusurlu olması[139] durumunda illiyet bağının kesilebileceğini ifade etmiştir.[140]

İş kazası nedeniyle meydana gelen zarardan sorumluluğun belirlenmesi açısından, başka bir kişi kusuru ile illiyet bağını kesmekte ise işverenin ortaya çıkan zarardan sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.[141] Böyle bir durumda işçinin kusurlu olup olmadığı, kusurlu ise ne şekilde kusurlu olduğu hususu gündeme gelmektedir. Bu bağlamda işçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaması nedeniyle olay gerçekleşmişse, bir başka ifadeyle iş kazasının meydana gelmesinde işçi kusurlu ise, illiyet bağı kesildiği için meydana gelen zarardan işveren sorumlu olmayacaktır.[142] Bu kapsamda iş kazası, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle meydana gelmişse, işveren kusurlu olduğu için iş kazasından işveren sorumlu olmaktadır.[143] Ancak işveren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almış ve işverene hiçbir kusur istinat edilemiyorsa işverenin sorumluluğuna gidilemeyecektir.[144] O halde tazminat sorumluluğuna gidilirken işverenin yanında işçinin de birlikte (müterafik) kusurlu olup olmadığı yönünde bir incelemenin yapılması önem arz etmektedir. Zira sorumluluğun tayin edilmesi ve tazminat miktarının belirlenmesi açısından kimin kusurlu olduğu ve kusurlu kişilerin kusur seviyesi büyük öneme sahiptir.[145]

c. Üçüncü Kişinin Kusuru

İş kazası olayı nedeniyle işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için işverenin kusurlu olması ve illiyet bağının kurulabilmesi gerekmektedir. Üçüncü kişinin ağır kusuru ile illiyet bağının kesilmesi de mümkündür. Zarar görenin kusuru ile illiyet bağının kesilmesi halinde olduğu gibi üçüncü kişinin ağır kusuru ile illiyet bağının

---

139 **Antalya**, s. 82-83.

140 YHGK, E. 2018/10369, K. 2021/1348, T. 04.11.2021, <https://karararama.yargitay.gov.tr> s.e.t. 25.09.2022.

141 YHGK, E. 2012/21-1121, K. 2013/386, T. 20.03.2013, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> s.e.t. 24. 03.2023.

142 **Oğuzman/Öz,** s. 247-248.

143 **Antalya,** s. 1-2; **Günay** (2012) s. 1281.

144 **Baycık** (2013) s. 130-132.

145 **Antalya**, s. 69-70; **Baycık** (2015) s. 100-105.

kesilmesi halinde de iş kazasından dolayı işverenin sorumluluğu söz konusu olmamaktadır.[146] Bu nedenle sorumluluğun tayini noktasında öncelikli olarak işverenin kusurlu olup olmadığının belirlenmesi ve işverenin sorumluluğu açısından illiyet bağını kesen bir durum var mı ona bakılmalıdır. Üçüncü kişinin ağır kusuru var ise ve bu durum da tespit edilmişse böyle bir durumda işveren sorumlu olmayacaktır.[147]

Bu doğrultuda üçüncü kişinin her türlü kusurunda değil, ağır kusurunda işverenin sorumluluğunun ortadan kalması mümkündür. Bu bağlamda üçüncü kişinin kusurunun olayla ilgisinin olması ve illiyet bağını kesebilecek nitelikte olması gerekmektedir. Böyle bir durumda işverenin sorumluluğu mevzu bahis olmamaktadır.[148]

Üçüncü kişinin kusuru açısından önemli olan husus, üçüncü kişinin kusurunun zarara neden olan işverenin sorumluluğunu tamamen mi yoksa kısmen mi ortadan kaldırdığı konusudur. Eğer üçüncü kişinin kusuru işverenin kusurunu tamamen ortadan kaldıracak ağırlıkta ise, üçüncü kişinin kusuru işverenin kusurunun önüne geçmektedir. Ancak üçüncü kişinin kusuru bu ağırlıkta değil ve tamamen işverenin kusurunu ortadan kaldırmamakta ise, işveren ile üçüncü kişinin ortaya çıkan zarardan birlikte sorumlu olması gibi bir sonuç da ortaya çıkabilmektedir.[149] Zira işveren ile üçüncü kişinin ortak kusurlu hareket etmesi mümkündür. Böyle bir durumda da işveren ile üçüncü kişi ortak kusurlu olacağı için ortak illiyet söz konusu olmaktadır. Bunun bir sonucu olarak işveren ile üçüncü kişiye ortak teselsül hükümleri uygulanmaktadır.[150]

d. Mücbir Sebep (Zorlayıcı Nedenler)

Üçüncü kişinin ağır kusuru, zarar görenin kusuru gibi durumlarda illiyet bağı kesilebilmekle birlikte, mücbir sebep halinde de illiyet bağı kesilebilmekte-

---

146 YHGK, E. 2012/21-1121, K. 2013/386, T. 20.03.2013, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> s.e.t. 02. 12.2022.

147 **Baycık** (2013) s. 130-131.

148 **Eren** (1975) s. 201-203.

149 **Antalya,** s. 81-84; **Eren** (1975) s. 208-209.

150 **Makas,** s. 172-173.

dir. Mücbir sebep nedeniyle illiyet bağı kesildiğinde de işverenin iş kazasından dolayı sorumluluğu doğmayacaktır.[151] Mücbir sebebin söz konusu olabilmesi için yaşanan olayın illiyet bağını kesebilecek nitelikte ve ağırlıkta olması gerekir Yaşanan olay, illiyet bağını kesebilecek ağırlıkta değilse ortada mücbir sebep olmadığı için, mücbir sebep nedeniyle işverenin sorumluluğunun ortadan kalkması mümkün değildir.[152] Bu bağlamda beklenmedik bir şekilde öngörülemeyen bir biçimde ve dış etkene bağlı olarak gerçekleşen ve o an karşı konulma imkanı olmayan ve hayatın olağan akışı çerçevesinde normal karşılanamayacak şekilde bir olay gerçekleşmiş ve bu olaya bağlı olarak illiyet bağı kesilmişse işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.[153] Ancak yeri gelmişken belirtelim ki, iş hukuku öğretisinde mücbir sebebin karşılığı olarak zorlayıcı neden kavramı kullanılmaktadır. Zorlayıcı neden kavramı, mücbir sebep kavramına karşılık olarak kullanılmaktadır.[154] Öyleyse zorlayıcı nedenler, tarafların hakimiyet sahası dışında, öngörülemeyen şekilde, karşı konulamayan bir durumda, olağanüstü şekilde gerçekleşen ve taraflara herhangi bir kusur yüklenemeyen durumlardır.[155] Öyleyse zorlayıcı nedenin gerçekleşmesinde tarafların herhangi bir kusuru bulunmamaktadır. Zorlayıcı neden kapsamında tarafların sorumluluğuna gidilmesi söz konusu değildir. Nitekim işçi ve işverenin hakimiyet alanı dışında kalan bir olay cereyan etmektedir. Örnek verecek olursak, deprem, sel, yangın, doğal afet gibi öngörülemeyen ve beklenmeyen bir durum gerçekleşmektedir. Böyle bir duruma bağlı olarak bir zarar meydana gelmişse bundan dolayı işverenin sorumlu tutulması mümkün bulunmamaktadır.[156]

---

[151] Yargıtay 21. HD, E. 2013/16535, K. 2013/5005, T. 18.03.2013, <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> s.e.t. 11.10. 2022.

[152] **Baycık** (2013) s. 130-131.

[153] **Eren** (1975) s. 181-184.

[154] **Bulut,** s. 206; **Makas,** s. 163.

[155] **Kayırgan, Hasan** (2019) Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, s. 10-14.

[156] **Albayrak Zincirlioğlu, Candan** (2023) "Zorlayıcı Sebepler": Ocak, Saim (Editör), Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkilerine Etkisi, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 7-10.

Bu doğrultuda işçinin iş kazası sonucunda işverenden maddi tazminat talep edilebilmesi için işverene kusur izafe edilebiliyor olması gerekmektedir. Bu anlamda işverenin sorumluluğuna gidilmesi açısından Türk Hukukunda kusursuz sorumluluk anlayışı kabul edilmeyip, kusur sorumluluğu anlayışı kabul edilmiştir.[157] Ayrıca işverenin sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için işveren kusurlu olsa dahi illiyet bağını kesen bir durumun bulunmaması gerekmektedir. Esas olan kusura dayalı sorumluluktur. Ancak istisnai durumlarda işverenin kusursuz sorumluluğu da mevzu bahis yapılabilmektedir.

e. Tehlike Sorumluluğu

Tehlike sorumluluğu denildiğinde TBK m. 71 hükmü önem arz etmektedir. Zira TBK m. 71 hükmünde tehlike sorumluluğu ile ilgili düzenlemeler bulunmaktadır. Bu hükme göre, bir işletmede önemli ölçüde tehlike arz eden faaliyetlerde, işletme sahibinin hukuki sorumluluğu bulunmaktadır. Ancak, işletmede bir de işletenin olması durumunda işletme sahibi ve işleten müteselsil olarak sorumlu olmaktadır.[158] O halde tehlike sorumluluğu kapsamında işletme sahibi ve işveren birlikte sorumlu olmaktadır. Böyle bir durumda zarar verici olayın gerçekleşmesi neticesinde zarar gören işçinin hem işletme sahibine hem de işletene gitmesi mümkün bulunmaktadır. Lakin burada kusura dayalı bir sorumluluk mu yoksa kusursuz sorumluluk mu söz konusu olacak şeklinde bir soru gündeme gelmektedir.

Öğretide bir görüşe göre, işverenin iş kazası nedeniyle kusursuz sorumluluğuna gidilebilmesi için, kusursuz sorumluluğun bir kanuni dayanağının bulunması ve yasada bu konunun açıkça gösterilmiş olması gerekmektedir.[159] Zira Türk-İsviçre Hukukunda öncelik kusur esasına dayalı sorumluluktur. Bu bağlamda işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk esasına dayalı olduğunu iddia edebilmek için, bu yönde yapılmış bir kanuni düzenlemeye ihtiyaç var-

[157] Yargıtay 21. HD, E. 2006/4895, K. 2006/6303, T. 12.6.2006, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> s.e.t. 09.06.2022.

[158] **Erdoğan, İhsan** (2017) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 3. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, s. 166-167.

[159] **Oğuzman/Öz,** s. 248.

dır.[160] Böyle bir durumda işverenin kusursuz sorumluluk kapsamında sorumlu tutulması mümkündür. Kusursuz sorumlulukta sorumluluğa yol açan olay ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağının bulunması yeterlidir.[161] Sorumluluk açısından kusurun varlığı şart değildir.[162] Bu açıdan TBK m. 71 hükmü önem arz etmektedir. TBK m. 71 hükmünde tehlike sorumluluğu düzenlenmiştir ve tehlike sorumluluğu kusursuz sorumluluk halidir. Öyleyse kusursuz sorumluluğa ilişkin bir kanuni dayanağın bulunduğunu ileri sürmek mümkündür. O halde tehlike sorumluluğu kapsamında işverenin zarar verici olay nedeniyle zarar gören işçiye karşı kusursuz sorumluluk hükümleri çerçevesinde sorumlu tutulması mümkündür. Bu bağlamda işçi, tehlike sorumluluğuna konu olan zarar verici bir olay neticesinde zarar görmüşse hem işletme sahibine hem de işletene karşı kusursuz sorumluluk hükümleri kapsamında ortaya çıkan zararlarının tazminini talep edebilecektir.

TBK m.71 hükmü ile düzenlenen tehlike sorumluluğu bağlamında; işçiler "önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmede" çalışıyorlarsa, işletmenin barındırdığı tehlikeler nedeniyle bir zarar gördükleri takdirde, işveren "işletme sahibi" veya "işleten" sıfatıyla kusursuz sorumlu olmaktadır.[163] Bu nedenle, tehlike sorumluluğu en ağır sorumluluk şeklidir.[164] Dolayısıyla bu özellikte olan ve önemli ölçüde tehlike arz eden bir işyerinde çalışan işçi, işletmenin yaptığı faaliyetlere bağlı olarak zarar görmüşse, işyerinin özelliği ve işin niteliği dolayısıyla işverenin kusursuz sorumluluğu söz konusu olmaktadır.

2. Kusur ile Diğer Şartların Birlikte Değerlendirilmesi

İş kazası açısından sorumluluğun belirlenmesi açısından istisnai durumlar dışında esas olan kusurun varlığıdır. Bu bağlamda ilk olarak kusur olgusunun üzerinde durulması, kusurun doğru tespit edilmesi, kim ne kadar kusurlu net bir

---

[160] **Baycık** (2013) s. 130-131.

[161] **Güneren,** s. 565.

[162] **Antalya**, s. 10; **Nomer,** s. 170.

[163] **Oğuzman/Öz,** s. 248; **Nomer,** s. 202.

[164] **Kılıçoğlu, Mustafa** (2010) Tazminat Hukuku, 3. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, s. 22.

şekilde ortaya konulması ardından diğer paradigmalara bakılması gerekmektedir.[165] Yargıtay, iş kazasına uğrayan işçinin yaşadığı maddi kaybın belirlenmesi açısından işçinin aylık gelirinin de önemli olduğunu belirtmiştir. Bu kapsamda işçinin gerçek ücreti belirlenmeli, gerçek ücret belirlenirken de işin özellikleri, işçinin kıdemi, işçinin niteliklerine göre bir değerlendirmenin yapılması gerektiğini, işyeri ve sigorta kayıtlarına işçinin gerçek ücretinin yansımaması halinde bu kriterler doğrultusunda gerçek ücretin hesaplanması gerektiğini ifade etmiştir.[166]

Ayrıca Yargıtay bu kriterler doğrultusunda inceleme yapılırken doğru sonucun elde edilebilmesi için emsal ücrete de bakılması gerektiğini, aynı koşullarda aynı işi yapan emsal işçinin ücreti ile söz konusu ücret arasında farklılık olup olmadığına da bakılmasında fayda olacağını ifade etmiştir.[167]

Bu kapsamda emsal ücret araştırması yapıldıktan sonra işçinin ücretinin belirlenmesi gerekmektedir.[168] İşçinin ücreti tam olarak belirlendikten sonra ise maddi tazminat hesaplaması yapılırken giydirilmiş ücretin esas alınması gerekmektedir.[169]

Görüldüğü üzere iş kazası kaynaklı işçinin uğradığı kayıplar açısından işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkündür.[170] Ayrıca şu hususu belirtelim ki işverenin iş kazası sebebiyle maddi tazminat yükümlülüğü iş kazası nedeniyle işçinin uğradığı cismani zararları da kapsamaktadır.[171] Yapılan incelemelerde

---

165 Yargıtay 21. HD, E. 2013/16535, K. 2013/5005, T. 18.03.2013, <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> s.e.t. 11.10. 2022.

166 Yargıtay 21. HD, E. 2019/2310, K. 2019/6538, T. 05.11.2019, <https://kazanci.com.tr/gunluk/21hd-2019-2310.htm> s.e.t. 04.09.2024.

167 Yargıtay 10. HD, E. 2021/86008, K. 2022/3591, T. 15.03.2922, <https://www.alomaliye.com/2023/04/07/is-kazasindan-dogan-maddi-tazminat-yargitay-karari/> s.e.t. 02.09.2024.

168 Yargıtay 21. HD, E. 2013/16858, K. 2013/4418, T. 12.03.2013, <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> s.e.t. 10.11. 2023.

169 Yargıtay 10. HD, E. 2021/8927, K. 2022/3150, T. 08.03.2022 <https://www.alomaliye.com/2023/ 09/25/is-kazasina-bagli-maddi-tazminatin-hesabi/> s.e.t. 06.09.2024.

170 **Erdoğan** (2013) s. 1103.

171 **Güneren,** s. 3-4; **Altıner, Fatma Zeynep** (2009) "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Yükümlülüğü", Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIII, S. 3-4, s. 269.

işveren vekilinin de iş kazasının meydana gelmesinde kusurlu olduğunun tespiti halinde işveren vekilinin de sorumluluğuna gidilmektedir.[172] O halde zararın meydana gelmesine sebep olan, ihmali bulunan herkesin sorumluluğuna gidilmektedir. Böyle bir durumda bir kişinin sorumluluğuna gidilebileceği gibi birden fazla kişinin de sorumluluğuna gidilmektedir.[173] Hatta iş kazasına uğrayan işçinin kusurlu olması halinde dahi bu durum sorumluluğa etki etmektedir.

B. MADDİ TAZMİNATIN BELİRLENMESİNDE ZARAR

1. Genel Olarak Maddi Zarar

İş kazası sebebiyle zarar gören işçinin işverenden maddi tazminat[174] talep etmesi mümkündür.[175] Ancak mevzu bahis maddi tazminat olduğu için maddi zarar olgusundan ne anlaşılması gerektiğini ele almanın fayda sağlayacağı kanaatindeyiz. Öncelikle maddi tazminattan söz edebilmek için ortada bir maddi zararın olması gerekmektedir.[176] Burada oluşan bir zarar nedeniyle tazminat talep edilebilmesi için, zararın belirli olması, zararın kişisel olması ve zararın doğrudan doğruya olması gerekmektedir.[177] Ayrıca bir zararın oluştuğunu söyleyebilmek için malvarlığında bir eksilmenin olması ve bu eksilmenin de kişinin iradesi dışında olması gerekmektedir.[178]

---

172 **Berberoğlu Yenipınar, Filiz** (2018) İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul, Legal Yayıncılık, s. 15.

173 **Eren** (2022) s. 472; **Antalya**, s. 80-82.

174 **Narter** (2017) s. 273.

175 Yargıtay 10. HD, E. 2021/86008, K. 2022/3591, T. 15.03.2922, <https://www.alomaliye.com/2023/04/07/is-kazasindan-dogan-maddi-tazminat-yargitay-karari/> s.e.t. 02.09.2024: İş kazasına uğrayan işçinin maddi tazminat talep etmesi mümkündür. Ancak böyle bir durumda haksız zenginleşmenin ve mükerrer ödemenin olmaması gerekmektedir. Haksız zenginleşmeden kasıt bu yöntemle kişinin aslında hak etmediği bir ödemeyi almasıdır. Mükerrer ödemeden kasıt, iş kazası neticesinde SGK'de işçiye bazı ödemeler yapabilmektedir. Bu ödemelerin aynısı işverenin de yapması halinde mükerrer ödeme söz konusu olmaktadır.

176 **Oğuzman/Öz,** s. 247-248; **Eren** (2022) s. 1084-1087; **Baysal, Başak** (2019) Haksız Fiil Hukuku, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, s. 155-158.

177 **Antalya,** s. 82; **Narter** (2017) s. 273-274; **Tekinay, Selahattin Sulhi/Akman, Sermet/Burcuoğlu, Haluk/Altop, Atilla** (1993) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7. Baskı, İstanbul, Filiz Yayınevi, s. 855-856.

178 **Kılıçoğlu** (2010) s. 47; **Eren** (2022) s. 476; **Erdoğan** (2017) s. 122.

Zararın tazmine konu olabilmesi için, belli ya da belirlenebilir nitelikte olması gerekir. Ancak belli ya da belirlenebilir nitelik taşıyan zararların tazmini gündeme gelmektedir.[179] Bu kapsamda Türk Hukukunda "fark teorisi" olarak isimlendirilen ve sıklıkla uygulanan bir yöntem devreye girmektedir. Buna göre zarara sebep olan olay öncesinde malvarlığının içinde bulunduğu durum ile zarara sebep olan olay gerçekleştikten sonra malvarlığının içinde bulunduğu durum arasında bir mukayese yapılmakta ve oluşan farka göre zarar tayin edilmektedir.[180]

Bu doğrultuda zarara sebep olan tarafın bu zararı tazmin yükümlülüğü bulunmaktadır.[181] Ancak zarar, zarar görenin kusuruna bağlı olarak ortaya çıkmışsa, zarardan dolayı zarar gören dışında başka bir şahsın sorumlu tutulması ve ona tazmin yükümlülüğünün getirilmesi söz konusu olmayacaktır.[182]

Bu çerçevede maddi tazminat söz konusu olduğunda tazminat miktarının öngörülmesi mümkündür. Zira maddi tazminat özelliği itibarıyla somut bir tazminat şeklidir.[183] Ancak burada bir ayrıma gidilmesi gerekmektedir. Buna göre zararın fiili zarar şeklinde olması mümkün iken, mahrum kalınan kâr şeklinde olması da mümkündür. Fiili zarar, malvarlığındaki aktif kısmın azalması veya malvarlığındaki pasif kısmın artması şeklinde olabilmektedir. Mahrum kalınan kâr ise, malvarlığının aktif kısmındaki artışın veya malvarlığının pasif kısmındaki azalışın engellenmesi suretiyle olmaktadır.[184]

Zararın belirlenmesi ve tazmini açısından bir yöntem izlenmekle birlikte, bu zararı kimin tazmin edeceği sorusuna verilecek cevap ehemmiyet arz etmek-

---

179 **Aydın Özdemir, Elif** (2013) Akit Dışı Sorumlulukta Maddi Zarar ve Tazmini, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, s. 11.

180 **Antalya,** s. 83; **Avcı Braun, Cansu** (2015) "Haksız Fiilde Bedensel Zararın İspatına ve Bedensel Zarardan Sorumluluğa İlişkin Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 64, S. 1, s. 48.

181 **Oğuzman/Öz,** s. 247-248.

182 **Seratlı, Gaye Burcu** (2003) İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayıncılık, s. 41.

183 **Güneren,** ss. 3-4; **Kılıçoğlu, Mustafa** (2004) "Cismani Zarar ve Ölüm Hallerinde Manevi Zarar ve Manevi Tazminat", Kamu-İş, C. 7, S. 3, s. 18.

184 **Antalya,** s. 86-88; **Avcı Braun,** s. 42.

tedir.[185] Buna göre zararın ortaya çıkmasına kim sebep olmuşsa, zararın ortaya çıkmasına bir kişi sebep olabileceği gibi birden fazla kişi de sebep olabilir[186], o kişi ya da kişilerin ortaya çıkan zararı tazmin etmesi gerekmektedir.[187]

Anlaşılacağı üzere maddi zarar, her şeyden önce kişinin malvarlığında meydana gelen eksilmeyi esas almaktadır. Kişinin malvarlığında iradesi dışında meydana gelen azalmalar zarar olarak kabul edilmekte ve bu durumda tazmin söz konusu olmaktadır.[188] Ayrıca kişinin malvarlığında muhtemel bir artmaya engel olan olayın cereyan etmesi halinde de kişi gelecekte yoksun kalacağı bu gelirlerin de kendisine tazminat olarak ödenmesini talep edebilmektedir.[189]

2. İş Kazası Halinde Tazminatın Belirlenmesi

Maddi tazminatın belirlenmesi açısından dikkate alınması gereken birçok husus vardır.[190] Yargıtay maddi tazminat kapsamında işçinin kazanç kaybının da hesaplanması gerektiğini, ancak kazanç kaybı hesaplanırken iş kazasına uğrayan işçinin kusuru oranında belirlenecek kazanç kaybı miktarında indirime gidilmesi gerektiğini ifade etmiştir.[191] Ancak Yargıtay tazminat belirlenirken başkaca hususlara da bakılması gerektiğini belirtmiştir. Buna göre tazminat miktarı, iş kazasına uğrayan işçinin durumuna ilişkin düzenlenen rapor tarihinde işçinin bakiye ömrü belirlenerek aktif ve pasif dönemde işçinin elde edeceği kazançlar toplamına göre oluşmaktadır. Bu bağlamda işçinin bilinen döneme ilişkin kazançları ile bilinmeyen dönemdeki kazançları hesaplanmaktadır. İşçinin 60 yaş

---

185 **Eren** (2022) s. 472; **Antalya**, s. 80-82.

186 **Gökcan, Hasan Tahsin** (2016) Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku, 4. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 585-586.

187 Yargıtay 15. HD, E. 2020/2577, K. 2021/2243, T. 26.05.2021 <https://kazanci.com.tr/gunluk/15hd-2020-2577.htm> s.e.t. 07.09.2024.

188 **Toker, Aylin** (2017) Haksız Fiilin ve Haksız Fiilden Doğan Maddi Tazminatın Unsurları (Yüksek Lisans Tezi), Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 28.

189 **Avcı Braun,** s. 41; **Toker**, s. 28-30.

190 **Güneren,** s. 3-4; **Altıner,** s. 269.

191 Yargıtay 21. HD, E. 2013/16535, K. 2013/5005, T. 18.03.2013, <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> s.e.t. 13.12. 2022.

sonrası dönemi pasif döneme karşılık gelip, işçinin bakiye ömrü üzerinden bir hesaplama yapılmaktadır.[192] İş kazasına uğrayan işçiye ödenecek maddi tazminat miktarı belirlenirken bir yaşam tablosunun hazırlanması ve ona göre tazminatın belirlenmesi gerekmektedir.[193]

Maddi tazminat miktarı belirlenirken iş kazasına uğrayan işçiye verilecek sağlık raporu büyük öneme sahiptir. Bu nedenle durumun netlik kazanması açısından tekrar bir sağlık raporu istenebilmektedir. Hatta bu iki raporun çelişkili olması halinde tekrar bir rapor istenmesi ve raporlar arasındaki çelişkinin giderilmesi gerekmektedir.[194]

Bu çerçevede iş kazasına uğrayan işçi düzenlenen rapor doğrultusunda maddi tazminat talep edebilmektedir. Ancak işçinin maddi tazminat talep edebilmesi için ekonomik gücünde ve malvarlığı değerlerinde bir azalma söz konusu olmalıdır.[195] Bununla birlikte Yargıtay açılan maddi tazminat davasında işçide görülen iş göremezlik kaybının da tazminata etki edeceğini belirtmiştir. Buna göre düzenlenen raporlar doğrultusunda işçinin iş göremezlik oranının yüksek ya da düşük olması tazminat miktarına etki etmektedir. Ayrıca Yargıtay tazminat miktarının belirlenmesi açısından kaza tarihinin de önem arz ettiğini, zira kaza tarihinden itibaren işleyecek faizin de talep edilebileceğini belirtmiştir.[196]

Maddi tazminat belirlenirken zararın miktarı, iş kazasına uğrayan işçinin net geliri, işçinin çalışabileceği dönem, işçinin iş göremezlik oranı, SGK tarafından verilen peşin sermaye değeri, tarafların kusur oranları bu kapsamda işçinin

---

192 Yargıtay 21. HD, E. 2013/10250, K. 2013/1265. T. 28.01.2013, <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> s.e.t. 23.11. 2022.

193 Yargıtay 10. HD, E. 2021/86008, K. 2022/3591, T. 15.03.2922, <https://www.alomaliye.com/2023/04/07/is-kazasindan-dogan-maddi-tazminat-yargitay-karari/> s.e.t. 02.09.2024.

194 Yargıtay 21. HD, E. 2013/20004, K. 2013/4818, T. 18.03.2013 <http://ismahkemesi.com/2015/10/iskazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> s.e.t. 22.12. 2022.

195 **Eren** (2022) s. 474-476; **Güneren,** s. 3.

196 Yargıtay 21. HD, E. 2013/22186, K. 2013/5761, T. 26.03.2013,<http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> s.e.t. 12.12. 2022.

kusur oranı da önem arz etmektedir.[197] Yeri gelmişken belirtelim ki, işçinin kusur oranının belirlenmesinde de objektif bir değerlendirme yapılmalıdır. Buna göre makul, orta zekalı bir işçinin bu tür bir zarara uğramamak için göstermesi gereken dikkat ve özeni işçinin gösterip göstermediğine bakılması gerekmektedir.[198]

Zarar kavramını ele alırken malvarlığı olgusu üzerinde durmuştuk ama buradan iş kazası sonucu sadece malvarlığı zararının söz konusu olacağını söylemek yanlış olur. Zira iş kazası neticesinde bedensel zararın meydana gelmesi de mümkündür.[199] Hatta iş kazası sonucunda çoğu zaman bedensel zarar söz konusu olmaktadır.[200] İş kazasına uğrayan işçinin yaralanması veya daha ağır sonuçların ortaya çıkması halinde bedensel zarar söz konusu olmaktadır.[201] Bu alanda bedensel zararın ne olduğunu ele alacak olursak bedensel zarar, zarar verici olay nedeniyle kişinin vücut bütünlüğünün bozulması ya da vücut bütünlüğünde bir eksilme olmasıdır.[202] Ancak şu hususu belirtelim ki, bedensel zarar neticesinde kişinin beden bütünlüğü zarar görmekle birlikte, zarar verici olay nedeniyle ruhsal bütünlüğünün zarar görmesi de mümkündür.[203]

İş kazası sonucu zarar gören ve bedensel bütünlüğü zarar gören kişinin talep edebileceği maddi tazminatın hesaplanmasında hak sahibinin aldığı ücret, bakiye ömrü, kusur oranı ve maluliyet oranının birlikte değerlendirilmesi ile elde edilen tutar üzerinden hareket edilmektedir.[204] Bu bağlamda ücret açısından ücretin yıllık artırım oranına bakılmakta ve ortalama yıllık kazanç üzerinden

---

197 Yargıtay 21. HD, E. 2013/4813, K. 2013/9641, T. 13.05.2013,<http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> s.e.t. 12.02. 2023.

198 **Seratlı,** s. 41; **Taşdemir, Yasemin/Tutar, Ali** (2024) "İş Kazasından Kaynaklanan Tazminat Davalarında Geçici Ödeme", Trabzon Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 2, S. 1, s. 129-130; **Baycık** (2013) s. 138-140.

199 **Avcı Braun,** s. 46.

200 **Kılıçoğlu** (2004) s. 9.

201 **Altıner,** s. 269-271; **Berberoğlu Yenipınar,** s. 15-17.

202 **Tanrıver,** s. 153.

203 **Güneren,** s. 620.

204 <https://minvalhukuk.com/araclar/is-kazasi-tazminati-hesaplama/> s.e.t. 06.01.2024.

peşin sermaye değerli hesaplanmaktadır. Bakiye ömür açısından ise muhtemel ömür süresi ile faal çalışma süresi üzerinden bir hesaplama yapılmaktadır. Kusur oranı açısından ise tüm paydaşların kusur oranı üzerinden bilirkişi marifetiyle bir değerlendirme yapılmaktadır. Malullük oranı açısından ise iş kazası nedeniyle bedensel zarar gören işçinin maluliyet oranı bilirkişi tarafından belirlenmekte ve belirlenen bu oran da tazminat miktarının belirlenmesine etki etmektedir.[205]

İş kazasına uğrayan işçinin bedensel zarardan daha ağır bir sonuçla karşılaşarak ölmesi halinde destekten yoksun kalma tazminatı gündeme gelmektedir. Destekten yoksun kalma tazminatının belirlenmesi açısından da bir yöntem izlenmektedir. Ancak destekten yoksun kalma tazminatı bu çalışmanın konusu olmadığı için ona değinilmeyecektir.

İş kazası neticesinde zarar verici olaya maruz kalan kişinin bedensel bütünlüğünün bozulması nedeniyle cismani zarar ortaya çıkmaktadır.[206] Ayrıca iş kazasına neticesinde kişinin bedensel bütünlüğünün zarar görmesinde işverenin çok ağır kusurlu olması halinde, hakimin olayın özellikleri çerçevesinde bedensel zarar gören kişi lehine uygun bir miktar paranın manevi tazminat[207] olarak ödenmesine hükmetmesi mümkündür.[208] Zira manevi tazminata hükmedilerek kişinin zarar verici olay sebebiyle yaşadığı ruhsal sıkıntıların ve manen yaşadığı acı, üzüntü ve elemin bir nebze olsun telafi edilmesi yoluna gidilebilmektedir.[209]

Yapılan açıklamalar çerçevesinde iş kazası neticesinde işçinin maddi ve manevi zararını tazmin etmesi mümkündür. Ancak maddi tazminat açısından meseleyi ele aldığımızda iş kazası sonucu zarar gören işçinin maddi zararının

---

205 **Budak,** s. 45-50.

206 **Kılıçoğlu** (2004) s. 9-10.

207 YHGK, E. 2018/906, K. 2024/104, T. 14.02.2024 <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2018-906-k-2024-104-t-14-2-2024> s.e.t. 03.09.2024.

208 Yargıtay 21. HD, E. 2013/16991, K. 2013/12819, T. 18.06.2013, <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> s.e.t. 13.12. 2022.

209 **Bal**, s. 21.

tespit edilmesi gerekmektedir. Söz konusu maddi zararın tespiti açısından da belli kaideler dahilinde hareket edilmesi gerekmektedir. Ayrıca iş kazası nedeniyle zarar gören işçinin maddi zararının tazmini noktasında Türk Borçlar Kanunu genel hükümlerinin merkeze alınması gerekmektedir. İşçi her ne kadar bir iş sözleşmesi ile bir işverene bağımlı çalışsa da maddi zararın tazminine ilişkin esaslar Türk Borçlar Kanunu'nda yer almaktadır.[210] Bu kapsamda TBK m. 54 ve 55 hükümlerinde yer alan düzenlemeler önem ihtiva etmektedir. Yargıtay da iş kazası nedeniyle ortaya çıkan zararın tazmini noktasında TBK m. 54 ve m. 55 hükümlerinin dikkate alınması gerektiğini, bu kapsamda iş kazası nedeniyle zarar gören işçinin maddi zararlarını tazmin edebileceğini, işçinin ölümü halinde de ölümüne kadar işçinin ortaya çıkan zararlarının işverenden tazmininin istenebileceğini ifade etmiştir.[211]

IV. TBK M. 54 - TBK M. 55 KAPSAMINDA TAZMİNATA ETKİ EDEN HUSUSLAR

TBK m. 54 hükmünde bedensel zarara uğrayan kişinin talep edebileceği hususlar düzenlenmiştir. Buna göre zarar gören şahıs, tedavi giderlerini, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıpları, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıpları ve kazanç kayıplarını talep edebilmektedir. O halde iş kazasına uğrayan ve zarar gören kişinin de tüm bu hususları talep etmesi mümkündür. O halde sırasıyla tüm bu kalemleri incelemek isabetli olacaktır.

A. TEDAVİ GİDERLERİ

İş kazasına uğrayan ve bu sebeple zarar gören işçi ilk olarak tedavi giderlerinin kendisine ödenmesini talep edebilmektedir. Zira iş kazasına uğrayan kişinin organlarının zarar görmesi, kopması, parçalanması, böylelikle organda işlev kaybının olması mümkündür.[212] Bu nedenle iş kazasına uğrayan kişi tedavi gi-

---

[210] **Gökcan**, s. 585-586.

[211] Yargıtay 15. HD, E. 2020/2577, K. 2021/2243, T. 26.05.2021 <https://kazanci.com.tr/gunluk/15hd-2020-2577.htm> s.e.t. 07.09.2024.

[212] **Narter** (2017) s. 284.

derlerinin karşılanmasını isteyebilmektedir (TBK m. 54/1), Tedavi giderleri genel olarak iş kazası nedeniyle zarar gören kişinin sağlığına kavuşabilmesi için yaptığı tüm harcamaları ifade etmektedir[213] Bu şekilde zarar verici olay nedeniyle ortaya çıkan tedavi giderleri de tazminatın kapsamına girmektedir. Yargıtay da iş kazası sebebiyle ortaya çıkan zararın tazmini noktasında tedavi giderlerinin de istenebileceğini kabul etmiştir.[214]

Bu doğrultuda tedavi giderlerinin kapsamına nelerin gireceğini detaylandırmak isabetli olacaktır. Buna göre kazazedenin sağlık kurumlarına getirilip götürülmesi için yapılan ulaşım masrafları, tedavi süreci ile ilgili sağlık kurumlarına yapılan harcamalar, tüm ilaç ve tedavi masrafları ile kaza nedeniyle kişinin sakat kalması halinde kişinin hayatını idame ettirebilmesi için kendisine tahsis edilen araç, gereç, protez, yürüteç gibi işçinin hayatını kolaylaştıran eşyalar girmektedir.[215] Bu kapsamda yapılan tüm harcamalar tedavi giderleri olmakta, işçinin iş kazasına uğramasına ve zarar görmesine sebep olan işverenin bu tedavi harcamalarını karşılaması istenebilmektedir.[216] Ayrıca işçinin ağır bedensel zarar görmesi halinde işverenin muhatap olacağı tedavi giderlerinin miktarında da artış olmaktadır.[217] Kaza geçiren işçinin yaşadığı sakatlık derecesine göre bakım yardımı alması mümkündür. Ancak işçide görülen sakatlık derecesinin bakım yardımı almayı gerektirecek nitelikte olmaması halinde bakım giderlerinin karşılanması gündeme gelmeyecektir.[218]

Maddi zarar kapsamında tedavi giderlerinin karşılanması mümkündür. Ayrıca tedavi giderlerine ilişkin talep edilecek maddi zararın mutlaka belgeye

---

213 **Yavuz,** s. 461.

214 Yargıtay 21. HD, E. 2013/22186, K. 2013/5761, T. 26.03.2013, <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> s.e.t. 12.10. 2022.

215 **Şahin, Ayşenur** (2011) "Vücut Bütünlüğünün İhlalinden Doğan Zarar ve Tazmini", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XV, S. 2, s. 129.

216 **Erdoğan** (2017) s. 136-137.

217 **Yıldırım, Abdulkerim** (2014) Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, s. 222-224.

218 **Kılıçoğlu, A. Mithat** (2015) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 11. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, s. 424-425.

dayanması zorunlu değildir. Tedavi giderleri ispatlanırken her türlü delile dayanmak mümkündür.[219] Bunun yanında hastanın ortaya çıkan zararının belirlenmesinde başka hususlara da bakılabilmektedir. Örneğin zarar gören kişinin yaşı, cinsiyeti gibi hususlar açısından da bir değerlendirme yapılabilmektedir.[220]

Yargıtay iş kazasına uğrayan işçinin uğramış olduğu zararın belirlenmesi açısından, bakım ve tedavi süreci sonucunda düzenlenen hekim raporunun önemine vurgu yapmış, tazminatın düzenlenen rapor doğrultusunda belirlenmesinin daha isabetli olacağını belirtmiştir.[221] Ayrıca Yargıtay işçinin iş göremezlik oranının da tazminat miktarına etki eden bir durum olduğunu belirtmiştir. Yine Yargıtay iş kazası geçiren işçinin tedavi için yurt dışına sevk edilmesi halinde çalışma gücü kaybına ve iş göremezlik ödeneklerinin verilmesine ilişkin raporların ve yapılacak ödemelere dayanak teşkil eden sağlık kurulu raporlarının usulüne uygun düzenlenmesinin ve gereken incelemelerin yapılmasının da önemli olduğunu ifade etmiştir.[222]

B. ÇALIŞMA GÜCÜNÜN AZALMASI YA DA YİTİRİLMESİNDEN DOĞAN ZARARLAR

İş kazasına uğrayan işçi çalışma gücünün azalması ya da yitirilmesinden doğan zararların da tazminini isteyebilmektedir. O nedenle iş göremezlik derecesinin tespiti büyük öneme sahiptir.[223] İş kazası geçiren işçi geçici iş göremez vaziyette olabileceği gibi sürekli iş göremez vaziyette de olabilmektedir.[224] Bu da demek oluyor ki, iş kazası geçiren işçi çalışma gücünü geçici veya sürekli şekilde

---

219 **Gökcan,** s. 586.

220 **Kılıçoğlu** (2015) s. 424-425.

221 Yargıtay 21. HD, E. 2013/23849, K. 2013/3597, T. 21.02.2013, <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> s.e.t. 28.02. 2023.

222 Yargıtay 21. HD, E. 2013/22186, K. 2013/5761, T. 26.03.2013, <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> s.e.t. 22.12. 2022.

223 Yargıtay 10. HD, E. 2021/86008, K. 2022/3591, T. 15.03.2922, <https://www.alomaliye.com/2023/04/07/is-kazasindan-dogan-maddi-tazminat-yargitay-karari/> s.e.t. 02.09.2024.

224 **Tuncay/Ekmekçi,** s. 305.

kaybedebilmektedir.[225] Çalışma gücündeki azalma maddi tazminat değerine de etki etmektedir.[226]

İş kazası geçiren ve geçici iş göremez olduğu tespit edilen işçi tedavi süresi boyunca geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanmış olmaktadır. İşçinin %10'un üzerinde iş göremez olması halinde ise sürekli iş göremezlik söz konusu olmaktadır ve işçi sürekli iş göremezlik ödeneği talep edebilmektedir.[227] Sürekli iş göremezlik halinin de kendi içinde sürekli kısmi iş göremezlik ve tam iş göremezlik şeklinde ikiye ayrılması mümkündür. Sürekli iş göremez hale gelen işçinin bedensel bütünlüğünde önemli zararlar, bozulmalar, kopmalar olabilmektedir. Bu nedenle işçinin hem fiziksel hem de duygusal, psikolojik, hatta entelektüel durumunda bir gerileme olmaktadır. Öyle ki iş göremezlik derecesine ve mahiyetine göre bu durumun ömür boyu sürmesi, işçinin yaşamının sonuna kadar bu olumsuzlukları hissetmesi söz konusu olabilmektedir.[228] Bu nedenle Yargıtay iş kazası geçiren ve sürekli iş göremez hale gelen işçinin %100 tam iş göremez olması halinde olayın özellikleri ve mevcut şartlar çerçevesinde işçiye bağlanacak diğer gelirlerin yanında bakıcı ve bakım gelirlerinin de bağlanması hususunun değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir.[229]

İşçinin sürekli çalışma gücünü kısmen ya da tamamen kaybetmesi mümkündür. İşçinin sürekli çalışma gücünü ne orada kaybettiğine bağlı olarak geleceğe dönük bir zarar hesaplaması yapmaktadır. Farazi olarak işçinin ne miktarda zarara uğradığı hesaplanmaktadır.[230] Şu hususu da belirtelim işçinin çalışması ve hayatını idame ettirmesi açısından oldukça önemli olan el, ayak, göz gibi organlarda oluşan hasarlar veya zihinsel bozukluklar sürekli iş göremezlik kapsamında değer-

---

225 **Güneren,** s. 626; **Nomer,** s. 236.

226 Yargıtay 21 HD, E. 2013/17543, K. 2013/23522, T. 10.12.2013 <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/ 21-hukuk-dairesi-e-2013-17543-k-2013-23522-t-10-12-2013> s.e.t. 13.08.2024.

227 **Olgaç/Tuncay/Bulut,** s. 98.

228 **Narter** (2017) s. 286.

229 Yargıtay 21. HD, E. 2013/8542, K. 2013/12717, T. 17.06.2013, <http://ismahkemesi.com/2015/10/iskazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> s.e.t. 12.12.2022.

230 **Eren** (2022) s. 747.

lendirilmektedir.[231] Yargıtay da işçinin geçici veya sürekli iş göremez olduğunun sağlık kurulu raporuyla tespit edilmesi gerektiğine ve işçinin geçici veya sürekli iş göremez kabul edilmesi açısından %10'luk oranın esas alınması hususuna işaret etmiştir. Söz konusu oranın üzerinde çalışma gücü kaybı olan işçilerin sürekli iş göremezlik ödeneğine hak kazanacağını belirtmiştir.[232]

C. KAZANÇ KAYIPLARI

İş kazasına maruz kalan işçi iş kazası nedeniyle uğradığı kazanç kayıplarını da talep edebilmektedir.[233] Zarar gören işçinin iş kazası nedeniyle malvarlığının eksilmesi mümkün olmakla birlikte, kazanç kayıpları yaşaması da mümkündür. İş kazası nedeniyle işçi elde etmesi gereken bazı gelirleri elde edememektedir.[234]

İşçinin kazanç kaybı yaşaması malvarlığını da etkilemekte, bu nedenle işçi bu zararlarının tazminini talep edebilmektedir.[235] Kanaatimizce konunun daha iyi anlaşılabilmesi için kazanç kaybından ne anlaşılması gerektiğini somutlaştırmak faydalı olacaktır. Bu bağlamda eğer zarar verici olay meydana gelmeseydi kişinin elde edeceği kazançların neler olduğuna bakılmaktadır. Kaza olayı yaşandığı için doğal olarak kişi o süreçte bu kazançlardan mahrum kalmaktadır. Örneğin kaza olayı nedeniyle kişi işe gidememiş ve çalışamamışsa bu nedenle kişinin mahrum kaldığı meblağ kazanç kaybı olmaktadır.[236] Buna göre kazanç kaybının hesaplanması açısından iş kazasına uğrayan işçinin aldığı ücret ve maaşı esas alınmakla birlikte buna ek olarak kaza sürecinde mağdur çalışmış olsaydı o dönemde mağdurun elde edeceği ücret maaş artışları ile elde edeceği prim ve diğer yan ödemeler de hesaba dahil edilmektedir.[237]

---

[231] **Güleç Uçakhan, Sema** (2012) Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması, 6. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 290.

[232] Yargıtay 21. HD, E. 2013/15714, K. 2013/3292, T. 25.02.2013, <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> s.e.t. 11.10. 2022.

[233] **Baycık** (2013) s. 139.

[234] **Avcı Braun,** s. 42.

[235] **Toker,** s. 28.

[236] **Avcı Braun,** s. 48.

[237] **Kılıçoğlu** (2010) s. 426.

D. EKONOMİK GELECEĞİN SARSILMASINDAN KAYNAKLANAN ZARARLAR

İş kazasına uğrayan işçi, son olarak ekonomik geleceğinin sarsılmasından kaynaklanan zararları da talep edebilmektedir. Zarar gören işçinin iş kazası nedeniyle mevcut malvarlığının olumsuz etkilenmesi mümkün olmakla birlikte geleceğe yönelik elde edeceği gelirlere ilişkin bir kayıp yaşaması da mümkündür. İş kazası nedeniyle işçi gelecekte elde edeceği muhtemel gelirlerinden mahrum kalabilmektedir.[238] Bu nedenle iş kazasının malvarlığında muhtemel bir artışa engel olması sebebiyle işçinin bu zararlarının tazminini talep etmesi mümkündür.[239]

İş kazası nedeniyle işçinin ekonomik geleceğinin etkilenmesi ve ekonomik geleceğinin sarsılması mümkündür.[240] Zira kazadan önce işçinin içinde bulunduğu durum ile kaza sonrası işçinin içinde bulunduğu durum aynı olmamakla birlikte kaza işçinin ekonomik geleceği açısından da olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir.[241] O halde işçinin ekonomik geleceğine etki edecek şekilde bir zarar hesaplamasının yapılması ve bu meblağın işçiye ödenmesi mümkündür.[242] Dolayısıyla iş kazasına uğrayan işçi uğramış olduğu maddi zararların tazmini talep edebilmekte ve bu saik ile yargı yoluna[243] başvurması mümkün olmaktadır.

---

238 **Avcı Braun,** s. 42.

239 **Toker,** s. 28.

240 YHGK, E. 2018/906, K. 2024/104, T. 14.02.2024 <https://www.lexpera.com.tr/ ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2018-906-k-2024-104-t-14-2-2024> s.e.t. 03.09.2024.

241 **Kılıçoğlu** (2010) s. 426.

242 **Toker,** s. 28.

243 Yargıtay Büyük Genel Kurulu'nun 18/01/2024 tarih ve 1 Sayılı Kararı <https://www.yargitay.gov.tr/documents/ek-1706165589.pdf> s.e.t. 05.09.2024: *"4857 sayılı Kanun'un 77. maddesine dayalı iş kazası ve meslek hastalığından doğan maddi ve manevi tazminat davaları ile bunlarla birlikte açılan sigortalılık alacaklarına ilişkin davalar ve hizmet tespiti ile birlikte açılan sigortalılık alacaklarına ilişkin davalar sonucu verilen hüküm ve kararların temyiz inceleme görevi 10. HD'ne ait bulunmaktadır."*

SONUÇ

İş kazası sonucu bir zarar ortaya çıkmaktadır. İş kazası nedeniyle ortaya çıkan bu zararın bedensel zarar şeklinde ortaya çıkması mümkündür. Zira iş kazası neticesinde işçi yaralanmakta hatta hayatını kaybetmektedir. Bedensel zarar da tanımı itibariyle kişinin vücut bütünlüğünün bozulması veya vücut bütünlüğünün zedelenmesidir. Maddi zarar ise kişinin iradesi dışında malvarlığında bir eksilmenin veya muhtemel artışın engellenmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Maddi zarar neticesinde kişinin maddi durumu olumsuz etkilenmektedir. Bedensel zarar kapsamında da kişinin maddi zarar görmesi mümkündür. Nitekim bedensel zarar gören kişi bazı kazanımları elde etmekten aciz olmakla birlikte, bazı kayıplar yaşamakta ve bedensel bozukluklarına bağlı olarak gelecekte elde edeceği muhtemel gelirleri elde edemez duruma gelebilmektedir. İş kazası sonucu bedensel zarar gören işçi de bu yönüyle maddi açıdan zarara uğrayabilmektedir. Bu kapsamda işçi maddi açıdan da zarar görmektedir. Bedensel açıdan zarar gören işçi, tedavi masrafları yapmakta, yine bu bedensel zarara bağlı olarak kazanç kaybı yaşamakta, aynı şekilde bedensel zarar görmesine bağlı olarak çalışma gücünün azalması veya çalışma gücünün tamamen ortadan kalkması nedeniyle maddi kayıplar yaşayabilmekte, hatta ekonomik geleceğinin sarsılmasına bağlı olarak da maddi kayıplar yaşayabilmektedir. Dolayısıyla iş kazası geçiren bedensel zarar gören işçi maddi zarar da yaşamaktadır.

İş kazasına uğrayan işçi, yaşamış olduğu iş kazasının vahametine, uğramış olduğu bedensel zararın boyutuna bağlı olarak, yaşına, meslekte geçirdiği yıla, çalışma gücü kaybının oranına, muhtemel çalışma yaşına, ortaya çıkan zararın büyüklüğüne ve kendi kusur oranına bağlı olarak uğramış olduğu maddi kayıpların giderilmesini talep edebilmektedir. İşçinin, uğramış olduğu iş kazasına bağlı olarak işverenden maddi tazminat talep etmesi mümkündür. Ancak işverenin tazmin yükümlülüğü altına girebilmesi için her şeyden önce kusurlu olması gerekmektedir. Bu kapsamda işverenin kusurunun tam olarak doğru bir şekilde tespiti büyük öneme sahiptir. İşverenin kusurlu olmaması halinde tazmin yükümlülüğü ortaya çıkmayacaktır. Türk-İsviçre Hukukunda esas olan kusur sorumluluğudur. İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğunda da esas olan kusur sorumluluğudur. Yargıtay bazı kararlarında farklı yönde kararlar

vermiş olsa da Yargıtay nimet-külfet dengesini gözetmek veya işçinin çok mağduriyet yaşamaması ya da işçinin korunması gayesiyle veyahut hakkaniyetin korunması düşüncesi ile hareket etmiştir. Ancak esasen işverenin iş kazasından dolayı sorumlu tutulabilmesi için işverene kusur izafe edilebiliyor olması gerekmektedir. İşverenin kusurunun ağırlığına ya da hafifliğine göre ya da zarar gören işçinin veya üçüncü kişilerin kusurunun olup olmamasına göre işverenin sorumluluğunun derecesi değişiklik göstermektedir.

Bu doğrultuda işverenin tazmin yükümlülüğü altına girebilmesi için işverenin kusurlu olması, işverenin kusuru ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağının kurulabilmesi gerekir. İşverenin kusuru ile meydana gelen olay arasında illiyet bağının kurulamaması veya bir nedenle illiyet bağının kesilmesi halinde işverenin tazmin yükümlülüğü söz konusu olmayacaktır. O halde her durumda iş kazası nedeniyle işverenin tazmin yükümlülüğü oluşmamaktadır. İşverenin tazmin yükümlülüğünün söz konusu olması için belli şartların olgunlaşması gerekmektedir. Aksi halde hakkaniyetli bir durum olmayacak, her durumda işveren sorumlu addedilecektir. İş hukukunun temel ilkelerinden biri, işçinin korunması ilkesidir ve ihtilaflı birçok noktayı çözüme kavuşturmak adına işçi lehine yorum yapılmaktadır. Ancak bu anlayış her durum ve koşulda işverenin haksız olacağı veya sorumluluk altına gireceği anlamına gelmemektedir. Aksi halde tarafların menfaat dengesi korunmamış olacak ve bu durum da taraflar arasındaki ve iş yaşamındaki dengenin bozulmasına yol açacaktır. İlla işçi yararına hareket edilecekse iş kazası nedeniyle işçinin ağır bedensel zarar görmesi halinde, işçinin de belli oranda kusuru olsa dahi, tazminat miktarı belirlenirken işvereni de çok zor duruma düşürmeyecek şekilde işçi lehine tazminata hükmedilebilir.

İş kazası, genellikle istenmeyen olumsuz sonuçlara yol açan kötü olaylardır. Bu nedenle kaçınılmaz olarak iş kazasına uğrayan işçi maddi zarar da görebilmektedir. Ancak işçi lehine belirlenecek tazminat miktarı açısından da hakkaniyetin göz ardı edilmemesi yerinde olacaktır.

Sonuç olarak, iş kazası nedeniyle zarar gören işçinin belli kriterler doğrultusunda tespit edilen maddi zararlarını, iş kazası açısından hukuki sorumluluğu doğan işverenden tazmin etmesi mümkün bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

Akdeniz, Ayşe Ledün (2014) "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği", İstanbul Hukuk Mecmuası, C. LXXII, S. 2, ss. 3-30.

Akın, Levent (2002) "İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Tazminat Davaları Açısından Yargıtay'ın 2002 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, Ankara, ss. 89-140.

Akkurt, Sinan Sami (2008) "Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 10, S. 2, ss. 13-64.

Akyiğit, Ercan (2022) İş Hukuku, 14. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

Albayrak Zincirlioğlu, Candan (2023) "Zorlayıcı Sebepler": Ocak, Saim (Editör), Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkilerine Etkisi, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

Alper, Yusuf (2022) Sosyal Sigortalar Hukuku, 12. Baskı, Bursa, Dora Yayıncılık.

Altıner, Fatma Zeynep (2009) "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Yükümlülüğü", Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIII, S. 3-4, ss. 265-289.

Antalya, Ö. Gökhan (2019) Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

Arslan, Seda (2014) "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 1, S. 20, ss. 767-808.

Arslan Ertürk, Arzu (2014) "İş Hukuku Boyutlarıyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, ss. 285-340.

Aslanköylü, Resul (2017) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortaları Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları.

Aşan, Gülistan (2021) Türk Hukukunda İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Avcı Braun, Cansu (2015) "Haksız Fiilde Bedensel Zararın İspatına ve Bedensel Zarardan Sorumluluğa İlişkin Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 64, S. 1, ss. 37-64.

Aydın Özdemir, Elif (2013) Akit Dışı Sorumlulukta Maddi Zarar ve Tazmini, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi.

Aydınlı, İbrahim (2005) "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi", TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 19, S. 6, ss. 21-42.

Aydınlı, İbrahim (2021) İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

Bal, Özlem (2010) Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi.

Baloğlu, Cem (2014) "İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu", Kamu İş, C. 13, S. 3, ss. 107-133.

Balkır, Zeynep Gönül (2012) "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 2, S. 1, ss. 56-91.

Başboğa Şahbaz, Zübeyde (2010) İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.

Baybora, Dilek (2013) "Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Güvenlik Sistemi İçindeki Yeri", International Conference on Eurasian Economies, Session 2B.

Baycık, Gaye (2013) "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", Ankara Barosu Dergisi, S. 3, ss. 103-170.

Baycık, Gaye (2015) İşçinin Hukuki Sorumluluğu, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayıncılık.

Bayram, Fuat (2015) İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.

Baysal, Başak (2012) Zarar Görenin Kusuru (Müterafik Kusur) 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık.

Baysal, Başak (2019) Haksız Fiil Hukuku, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık.

Berberoğlu Yenipınar, Filiz (2018) İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul, Legal Yayıncılık.

Bostancı, Yalçın/Çetinel, Tunahan (2021) İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Taleplerinin Usul Hukukunun Bazı Kurumları Bakımından Değerlendirilmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 1, ss. 331-375.

Brors, Christiane (2002) Die Abschaffung der Fürsorgepflicht Versucheinervertragstheoretischen Neubegründung der Nebenpflichtendes Arbeitgebers, Tübingen, Mohr Siebeck.

Budak, Engin (2000) İş Kazalarında Maddi Tazminat Hakkı (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bulut, Mehmet (2020) İşveren Rehberi El Kitabı, 2. Baskı, İstanbul, Platon Hukuk.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (2017) Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu, Ankara, ÇASGEM.

Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment (2023) İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.

ÇSGB (2012) İş Kanunları ve Türk Borçlar Kanununa Göre Sözleşme Türleri, Ankara, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.

Daver, Hilal (2023) "TBK m. 114/II Atfı Çerçevesinde Sözleşmeye Aykırılıktan Doğan Hakkaniyet Sorumluluğu", Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C. 10, S. 2, ss. 118-135.

Demiral, Erşan Gökçe (2017) İş Kazaları, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

Demircioğlu, Murat/Centel, Tankut (2016) İş Hukuku, 19. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.

Doğan, Sevil (2024) Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçinin İşe Gidiş Geliş Sırasında Geçirdiği Kazalar, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 1, ss. 123-152.

Ekler Aygül, Özge (2020) Türk İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve İş Güvenliğini Örgütleme Yükümlülüğü Bağlamında Küçük İşyerleri İçin "Çoklu Hizmet Merkezi" Önerisi (Yüksek Lisans Tezi), Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ekonomi, Münir (2008) "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı", Kamu İş. C. 7, S. 3, ss. 1-14.

Elma, Ramazan (2024) Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku, 7. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

Erdoğan, Mehmet Şirin (2013) "İş Kazasından Zarar Görenlerin Maddi ve Yakınlarının Maddi ve Manevi Zararlarının Tazmini", E-Journel of Yaşar University, C. 8, Özel Sayı, ss. 1099-1109.

Erdoğan, İhsan (2017) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 3. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi.

Eren, Fikret (1974) Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, 1. Baskı, Ankara, Ankara Üniversitesi Yayınları.

Eren, Fikret, (1975) Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi, Ankara, Sevinç Matbaası.

Eren, Fikret (2021) Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 9. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınevi.

Eren, Fikret (2022) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 27. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları.

Ergüne, Mehmet Serkan (2008) Olumsuz Zarar, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.

Erlüle, Fulya (2015) Türk Borçlar Kanununa Göre Bedensel Bütünlüğün İhlalinde Manevi Tazminat, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

Erol, Abdullah (2020) Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.

Gökcan, Hasan Tahsin (2016) Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku, 4. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

Güleç Uçakhan, Sema (2012) Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması, 6. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

Gümüş, Rojan (2017) "Türkiye'de 2015 Yılında Meydana Gelen İş Kazalarının Analizi ve 2014 Verileri ile Karşılaştırılması", International Journal of SocialnScience, Number 55, Spring II.

Günay, Cevdet İlhan (2012) Türk Borçlar Kanunu Şerhi, Ankara, Yetkin Yayınları.

Günay, Cevdet İlhan (2020) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 6. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınevi.

Güneren, Ali (2020) İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları, 3. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi.

Gürsoy, Kemal Tahir (1974) "İşverenin Sorumluluğu (BK. 332, İş K. 73)", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 31, S. 1-4, ss. 185-198.

Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen (2020) Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, Beta Yayıncılık.

Ilıman, Ebrar Zeynep (2015) "Türkiye'de Meslek Hastalıkları", Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırmaları Dergisi, C. 1, S. 1, ss. 21-36.

İnciroğlu, Lütfi (2021) İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çalışan ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, 3. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık.

Karadurdu, Birol (2017) İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu (Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karakaş, İsa (2009) SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi.

Kaulbach, Ann-Marie/Öz, Kerem (2014) "Alman Medeni Kanunu'nda Tipe Bağlılık?", Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 2, S. 3, ss. 151-162.

Kayırgan, Hasan (2019) Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık.

Kaynak, Zeki (2018) Sosyal Sigorta ve Uygulaması, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi.

Kılıçoğlu, A. Mithat (2015) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 11. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi Yayınları.

Kılıçoğlu, Mustafa (2004) "Cismani Zarar ve Ölüm Hallerinde Manevi Zarar ve Manevi Tazminat", Kamu-İş, C. 7, S. 3, ss. 1-30.

Kılıçoğlu, Mustafa (2010) Tazminat Hukuku, 3. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık.

Kotman, Florian (2018) Die Pflichtdes Arbeitgeberszur Sicherheitsfürsorgenachjapanischem Recht Einemateriell- undprozessrechtliche Untersuchungzu den Hintergründen, den Mechanismenund der Bedeutung der Sicherheitsfürsorgepflicht im japanischenSchadensersatzprozess, Inaugural-Dissertationzur Erlangung der juristischen Doktorwürde dem Fachbereich Rechtswissenschaften, der Philipps-Universität Marburg.

Kurt, Resul (2015) Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

Lokmanoğlu, Selim Yunus (2017) "İşyerinde Psikolojik Taciz", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 30, ss. 377-452.

Makas, Recep (2012) "Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XVI, S. 4, ss. 149-180.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal Ulaş (2022) İş Hukuku Ders Kitabı Cilt I: Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık.

Mollamahmutoğlu, Hamdi (2004) "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Bazı Önemli Yenilikler", Kamu İş, C. 7, S. 4, ss. 1-37.

Narter, Sami (2015) "Meslek Hastalığında Sorumluluklar ve Sigortasız Çalışanın Meslek Hastalığına Tutulması", Karatahta İş Yazıları Dergisi, Y. 1, S. 2, ss. 19-43.

Narter, Sami (2017) İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, 3. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi.

Nomer, Haluk N. (2017) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 15. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.

Oğuzman, M. Kemal/Öz, M. Turgut (2013) Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2, 10. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık.

Olgaç, Cüneyt/Bulut, Mehmet (2012) İşveren Rehberi, Ankara, TİSK.

Olgaç, Cüneyt/Tuncay, Süleyman/Bulut, Mehmet (2011) Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları, 1. Baskı, Ankara, Bilge Yayınevi.

Özdemir, Cumhur Sinan (2008) Soru ve Cevaplarla Sosyal Güvenlik Reformu Uygulama Rehberi, 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi.

Sarıbay Öztürk, Gizem (2015) İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki İdari ve Cezai Sonuçları, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.

Senyen Kaplan, Emine Tuncay (2003) "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", Kamu İş, C. 7, S, 2, ss. 2-15.

Seratlı, Gaye Burcu (2003) İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayıncılık.

Sümer, Haluk Hadi (2022) İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 6. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

Süzek, Sarper (1975) İş Güvenliği Hukuku, 1. Baskı, Ankara, Savaş Yayınları.

Süzek, Sarper (2022) İş Hukuku, 22. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.

Şahin, Ayşenur (2011) "Vücut Bütünlüğünün İhlalinden Doğan Zarar ve Tazmini", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XV, S. 2, ss. 123-165.

Tanrıver, Süha (2016) "Bedensel Bütünlüğün İhlalinden Kaynaklanan Zararların Tazmini Bağlamında Belirsiz Alacak Davası": Uçakhan Güleç, Sema/Basa, Necdet (Editörler), Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre Cilt 2, Ankara.

Taşdemir, Yasemin/Tutar, Ali (2024) "İş Kazasından Kaynaklanan Tazminat Davalarında Geçici Ödeme", Trabzon Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 2, S. 1, ss. 2-34.

Tekinay, Selahattin Sulhi/Akman, Sermet/Burcuoğlu, Haluk/Altop, Atilla (1993) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7. Baskı, İstanbul, Filiz Yayınevi.

Tezel, Ali/Kurt, Resul (2009) Sosyal Güvenlik Reformu, 5. Baskı, Ankara, Yaklaşım Yayıncılık.

Toker, Aylin (2017) Haksız Fiilin ve Haksız Fiilden Doğan Maddi Tazminatın Unsurları (Yüksek Lisans Tezi), Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tulukçu, Nezihe Binnur (2014) "İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C. 20, S. 1, ss. 711-748.

Tuncay, A. Can/Ekmekçi, Ömer (2023) Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 22. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.

Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut (2018) İş Hukukunu Esasları, 9. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.

Yapışlar, Erdem Ecehan (2019) Eser Sözleşmesinde İş Sahibinin Dönme Hakkı (Ayıp ve Temerrüt Halleri Hariç Olmak Üzere) (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Medipol Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yavuz, Nihat (2015) Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 2, 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi,

Yener, Mehmet Zahid (2020) İş Sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borcunda Temerrüt, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınevi.

Yıldırım, Abdulkerim (2014) Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi.

Yıldız, Gaye Burcu (2010) "İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu", Toprak İşveren Dergisi, S. 86, ss. 8-16.

Yılmaz, Ali (2017) "Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk Sistemlerinden Birer Örnek ile Türk Hukuku Karşılaştırması", Sosyal Güvenlik Dergisi, Y. 6, S. 2, ss. 107-127.