

T.C.  
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN  
KAYNAKLANAN DESTEKTEN YOKSUN  
KALMA TAZMİNATI

Sevde Nur BERBER YAMAK

2501181378

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

İstanbul - 2024

## ÖZ

### İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN KAYNAKLANAN DESTEKten YOKSUN KALMA TAZMİNATı

#### SEVDE NUR BERBER YAMAK

Destekten yoksun kalma tazminatı, hukukumuzda TBK m.53 ile kanun koyucu tarafından tazmini öngörülen istisnai bir tazminat türüdür. Destekten yoksun kalma zararı, geleceğe yönelik bir zarar olduğundan, niteliği gereği hesaplanması birçok bilinmeyeni içermekte, bu durum farklı uygulamaları gündeme getirmektedir. Çalışmamızın konusunu oluşturan iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan destekten yoksun kalma tazminatı, SGK'nın rücu edilebilen ödemelerinin indirimini gerektirdiğinden, hesaplama açısından diğer destekten yoksun kalma tazminatlarından ayrılmaktadır. Çalışmamızda iş kazası ve meslek hastalıklarının tanımı, destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanılması için gerekli şartlar, destekten yoksun kalma zararının belirlenmesi ve bu zarardan hangi kalemlerin indirim konusu yapılacak, destekten yoksun kalma tazminatının belirlenmesi ve tazminattan indirim kalemleri irdelenmiş, ardından hesaplama yöntemleri açıklanmaya çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Kazası, Meslek Hastalığı, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Destek, Hak Sahibi, Destek Zararı, Destek Süreleri, Destek Payları, Tazminat, Hesaplama Yöntemleri.

**ABSTRACT**

**THE COMPENSATION FOR LOSS OF SUPPORT DUE TO WORK  
ACCIDENT AND OCCUPATIONAL DISEASE**

**SEVDE NUR BERBER YAMAK**

Compensation for loss of support is an exceptional type of compensation in our law, which is regulated by the legislator under Article 53 of the Turkish Code of Obligations. Since the damage of loss of support is a loss that's going to occur in the future, its calculation involves many unknowns due to its nature and this situation brings different applications to the agenda. Compensation for loss of support due to work accident and occupational disease, which is the subject of our study, is distinguished from other compensations for loss of support in terms of calculation, as it requires the deduction of Social Security Institution's recourse payments. In our study, the definition of work accidents and occupational diseases, the necessary conditions for being entitled to compensation for loss of support, the determination of loss of support and which items will be deducted from this damage, the determination of compensation for loss of support and the items for deduction from compensation are examined and then, the calculation methods are tried to be explained.

**Keywords:** Work accident, occupational disease, compensation for loss of support, support, rightholder, damage of support, time of support, share of support, compensation, calculation methods.

## ÖNSÖZ

İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı kapsamında hazırlanan bu tezde, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan destekten yoksun kalma tazminatı, tazminatın tüm hesap unsurlarının öğreti ve yargı kararlarındaki kabuller doğrultusunda değerlendirilmesi suretiyle incelenmeye çalışılmıştır.

Tez danışmanlığını kabul ederek beni onurlandıran Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ'ye gönülden şükranlarımı sunarım. Zira hem kavramsal olarak İş Hukukunun teknik alanlarını hem de hesaplama ögelerinin incelenmesi aşamasında hukuk dışı bir alana çıkılarak, ağırlıklı olarak matematiksel hesaplamaları içeren bu çalışmada, hakimiyetine sonsuz güvendiğim Sayın Hocamdan başkasını danışmanım olarak düşünemezdim.

Tezimin uzun zaman alan yazım sürecinde tüm önceliklerini bir kenara koyarak, bana sakin bir çalışma ortamı sunan, gösterdikleri sabır ve hoşgörü ile desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili ebeveynlerim Zübeyde ve Bünyamin BERBER'e, her aradığında manevi desteklerini derinden hissettiğim değerli arkadaşım Aybüke ÇAKMAK, Esra KAYANDAN ve Melike Asya TAYFUR'a ve son aşamaların tüm stresini benimle birlikte yaşayan sevgili eşim İsa YAMAK'a teşekkürü borç bilirim.

Sevde Nur BERBER YAMAK

İstanbul, 2024

## İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT .....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
KISALTMALAR LİSTESİ .....	xiii
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞU

I. İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME (KORUMA-ÖZEN) BORCU.....	3
A. Genel Olarak .....	3
B. Borcun Hukuki Dayanakları ve Ölçüsü .....	5
II. İŞVERENİN SORUMLULUĞU .....	10
A. Sorumluluğun Hukuki Niteliği .....	10
B. Sorumluluğun Kaynağı .....	16
C. İşverenin Sorumluluğunun Şartları .....	18
1. İşçinin İş Kazası Sonucunda Yaşamını Yitirmesi .....	22
a. İş Kazasının Tanımı .....	22
b. İş Kazasının Unsurları .....	23
(1) Bir Kaza .....	23
(2) Dıştan Gelen Bir Etken .....	25
(3) İrade Dışı Olay .....	27
(4) Ani Olay .....	29
c. Bireysel İş Hukuku Bakımından İlliyet Bağı .....	30
(1) Kaza ile Zarar Arasındaki İlliyet Bağı .....	34
(2) Kaza ile Görülen İş Arasındaki İlliyet Bağı .....	35
(3) İşverenin Gözetme Borcuna Aykırı Hareketi ile Kaza veya Zarar Arasındaki İlliyet Bağı .....	36
d. İlliyet Bağının Kesilmesi .....	39

(1) Zarar Görenin İlliyet Bağını Kesen Davranışı .....	40
(2) Üçüncü Kişinin İlliyet Bağını Kesen Davranışı.....	43
(3) Mücbir Sebep .....	44
i. Tanımı ve Unsurları .....	44
ii. Beklenmeyen Hal ve Kaçınılmazlık Kavramları ile Karşılaştırılması .....	47
2. İşçinin Meslek Hastalığı Sonucunda Yaşamını Yitirmesi .....	52
a. Meslek Hastalığının Tanımı .....	52
b. Meslek Hastalığının Unsurları.....	54
(1) Harici Bir Etkene Bağlı Gerçekleşme .....	55
(2) Harici Etkenin Tekerrür Etmesi ve Etkisinin Zamana Yayılması.....	56
(3) Mesleki Nitelikte Olma.....	57
i. İşin Niteliğinden Dolayı Tekrarlanan Bir Sebep.....	57
ii. İşin Yürütmüş Şartları .....	58
c. Bireysel İş Hukuku Bakımından İlliyet Bağı.....	59
d. İlliyet Bağının Kesilmesi.....	63
(1) Zarar Görenin Davranışı .....	63
(2) Üçüncü Kişinin Davranışı .....	64
(3) Mücbir Sebep .....	64
3. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Tespiti .....	65
4. Kusur .....	67
a. Genel Olarak .....	67
b. Bireysel İş Hukukunda İşverenin Kusurunun Tespiti .....	69
5. İşverenin Kusursuz Sorumluluğu .....	74
a. Adam Çalıştıranın Sorumluluğu .....	75
b. Yardımcı Kişinin Fiillerinden Sorumluluk.....	79
c. Tehlike Sorumluluğu .....	82

## İKİNCİ BÖLÜM

### **DESTEK, DESTEK İLİŞKİSİ VE DESTEKTEN YOKSUN KALAN**

<b>I. GENEL OLARAK .....</b>	<b>86</b>
A. Kanun Hükmü.....	86

B. Temel Kavramlar .....	87
1. Destek.....	87
2. Destekten Yoksun Kalan (Hak Sahibi) .....	87
3. Desteklik ve Yoksun Kalınan Unsur.....	88
4. Destek İlişkisi.....	88
5. Ölüm.....	89
6. Yansıma Zarar.....	90
<b>II. DESTEK TÜRLERİ.....</b>	<b>91</b>
A. Fiili (Gerçek Destek) .....	92
B. Farazi (Muhtemel, Varsayılan) Destek .....	92
C. Kanuni Destek.....	93
<b>III. DESTEK İLİŞKİSİNİN ŞARTLARI .....</b>	<b>94</b>
A. Bakma Şartı.....	94
1. Öğretide bakım gücü ve bakım ihtiyacı kavramları .....	99
2. Bakım gücü ve bakım ihtiyacı kavramlarının gerekliliği.....	100
3. Bakım gücü ve bakım ihtiyacı kavramlarının yorumu.....	101
a. Bakım gücü kavramının destek tanımı çerçevesinde yorumu .....	101
b. Bakım ihtiyacı kavramının destek tanımı çerçevesinde yorumu.....	102
B. Sürekllilik ve Düzenlilik .....	105
<b>IV. KİMLER HAK SAHİBİ OLABİLİR?.....</b>	<b>108</b>
A. Genel Olarak .....	108
1. Doğal Destek İlişkisi .....	108
2. Kanuni Destek İlişkisi .....	109
3. Diğer Destek İlişkileri .....	109
B. Resmi Nikahlı Eş .....	110
C. Fiili Birlikteliklerde Eş.....	112
D. Nişanlı .....	116
E. Çocuklar .....	117
F. Ana- Baba.....	119
G. Kardeşler.....	121
H. Diğer Kişiler .....	122

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### DESTEKTEN YOKSUN KALMA ZARARININ BELİRLENMESİ

<b>I. YOKSUN KALINAN .....</b>	<b>124</b>
<b>II. DESTEK SÜRELERİ.....</b>	<b>125</b>
A. Genel Olarak .....	125
B. Bakiye (Muhtemel, Beklenen) Yaşam Süresi ve Hesaplanması.....	126
1. Kavram.....	126
2. Yaşam Tabloları.....	127
a. Türleri .....	127
(1) PMF-1931 (Population Masculine et Feminine).....	127
(2) CSO- 1980 (Commissioners Standard Ordinary) .....	127
(3) TRH-2010 (Türkiye Hayat Tablosu).....	128
(4) TÜİK Hayat Tabloları.....	128
(5) EUROSTAT Life Expectancy by Age and Sex .....	128
b. Türkiye Uygulamasında Yaşam Tabloları.....	128
C. Bakım Gücü Süresi .....	131
D. Bakım İhtiyacı Süreleri.....	132
1. Resmi Nikahlı Eş- Fiili Birliktelik Bakımından.....	132
2. Nişanlı Bakımından.....	136
3. Çocuklar Bakımından.....	136
4. Ana- Baba Bakımından.....	141
5. Kardeşler Bakımından.....	141
E. Fiili Süreler.....	142
<b>III. DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATINDA DEVRELER ....</b>	<b>144</b>
A. İşlemiş (Bilinen) Devre- İşleyecek (Bilinmeyen) Devre Ayrımı.....	144
B. Aktif Devre- Pasif Devre Ayrımı.....	144
<b>IV. ZARARIN HESAPLANMASINDA BAŞLANGIÇ NOKTASI:</b>	
<b>DESTEKLİĞİN PARASAL KARŞILIĞININ BELİRLENMESİ .....</b>	<b>150</b>
A. Parasal Yardım Şeklinde Desteklikte .....	151
1. Genel Olarak .....	151
2. Desteğin Kazancının Belirlenmesi .....	151

a. Genel Olarak .....	151
b. Ücret .....	154
(1) Kapsamı.....	154
(2) Belirlenmesi .....	156
i. Gerçek Ücret, Emsal Ücret, Asgari Ücret.....	156
ii. Delillerin Değerlendirilmesi .....	157
c. Diğer Kazançlar .....	162
B. Hizmet Edimlerinde Bulunma Şeklinde Desteklikte .....	163
<b>V. YARDIM MİKTARLARINDA MEYDANA GELECEK DEĞİŞİKLİKLERLE TOPLAM TUTARIN TESPİTİ .....</b>	<b>165</b>
A. Genel Olarak .....	165
B. Devrelere Göre Zarar Miktarının Belirlenmesi.....	170
1. İşlemiş Devre Zararı.....	171
2. İşleyecek Devre Zararı .....	173
<b>VI. DESTEK PAYLARI.....</b>	<b>177</b>
A. Genel Olarak .....	177
B. Paydaşlar .....	179
C. Paylaştırma.....	183
1. Desteğin Payı .....	183
2. Destekten Yoksun Kalanların Payları .....	185
a. Genel Olarak .....	185
b. Eşin Payı.....	185
c. Çocukların Payları .....	187
d. Ana- Babanın Payları .....	188
e. Diğer Destekten Yoksun Kalanların Payları.....	190
3. Paylarda Meydana Gelecek Değişiklikler .....	190

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### DESTEKTEM YOKSUNLUK ZARARINI AZALTAN HALLER

<b>I. GENEL OLARAK .....</b>	<b>193</b>
<b>II. DENKLEŞTİRME .....</b>	<b>195</b>
A. Müessesenin Özellikleri.....	195

B. Destekten Yoksun Kalma Zararında Denkleştirmeye Konu Olabilecek Hal, Tasarruf Edilen Giderler .....	197
<b>III. BAKIM İHTİYACI ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRME .....</b>	<b>200</b>
A. Dul Kalan Eşin Çalışma İhtimali .....	201
B. Destekten Yoksun Kalanlara Yapılan İfa Amacı Taşımayan Ödemeler.....	203
1. Üçüncü Kişiler Tarafından Yapılan Ödemeler .....	203
2. İşveren Tarafından Yapılan Ödemeler .....	207
C. Miras ve Miras Gelirlerinin İndirimi .....	207
1. Öğretideki Görüşler.....	207
2. Kanaatimiz .....	210
D. Can Sigortaları .....	213
1. İşçinin Hayat veya Ferdi Kaza Sigortası Yaptırması .....	214
2. İşverenin Kaza Sigortası Yaptırması.....	216
a. İradi Olarak Yapılan Kazaya Karşı Sigorta .....	216
b. Zorunlu Maden Sigortası.....	218
E. SGK Ödemeleri .....	219
1. İndirime Tabi Kalemler.....	219
a. Ölüm Geliri- Ölüm Aylığı Ayrimı.....	219
b. İndirilmeyecek Ödemeler .....	222
2. İndirimim Mahsubu.....	225
3. İndirime Konu Olacak Ödemelerin Belirlenmesi Yöntemi .....	227
4. İşverenin SSGSSK m.21 ve m.23 Kapsamında Sorumluluğunun Bulunması Halinde İndirimim Belirlenmesi.....	232
F. Diğer Tazminat Alacakları .....	234
1. İşçinin İş İlişkisi İçerisinde Muacceliyet Kazanmış Alacakları .....	235
2. Kıdem ve Ölüm Tazminatları.....	235
3. Bedensel Zarar Sebebiyle Tazminat.....	238
G. Dul Kalan Eşin Yeniden Evlenme İhtimali .....	244
1. Genel Olarak .....	244
2. Belirlenmesi .....	245
a. Esas Alınacak Kriterler.....	245
b. Yüzdelik Oranın Belirlenmesi.....	248

c. Yoksun Kalana Bağlı Olarak Yapılan Ayrımlar.....	250
(1) Nişanlı- Dul Kalan Eş Ayrımı.....	251
(2) Dul Kalan Kadın- Dul Kalan Erkek Ayrımı .....	251
(3) Resmi Nikahlı Eş- Nikahsız Eş Ayrımı .....	252
d. Esas Alınacak Tarih.....	253

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### **DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATININ HESAPLANMASI**

<b>I. TAZMİNATIN BELİRLENMESİ VE TAZMİNATTAN İNDİRİMLER.</b>	<b>256</b>
<b>II. KUSUR .....</b>	<b>257</b>
A. İşverenin Kusuru.....	257
B. Zarar Görenin Kusuru .....	261
1. Genel Olarak .....	261
2. İşçinin Kusuru .....	266
3. Destekten Yoksun Kalanın Kusuru.....	276
C. Üçüncü Kişinin Kusuru.....	279
<b>III. DURUMUN GEREĞİ.....</b>	<b>280</b>
<b>IV. SORUMLULUĞUN PAYLAŞTIRILMASI .....</b>	<b>292</b>
<b>V. İŞVERENİN YOKSULLUĞA DÜŞMESİ .....</b>	<b>299</b>
<b>VI. İFA AMAÇLI ÖDEMELER .....</b>	<b>302</b>
A. İradi Ödemeler .....	303
B. TBK m.76 Çerçevesindeki Ödemeler .....	311
<b>VII. HAKKANIYET İNDİRİMİ .....</b>	<b>312</b>
<b>VIII. PEŞİN SERMAYE İNDİRİMİ .....</b>	<b>319</b>
<b>IX. İNDİRİMLERDE SIRA.....</b>	<b>321</b>
<b>X. FAİZ .....</b>	<b>323</b>
<b>XI. TAZMİNATIN ÖDENME BİÇİMİ .....</b>	<b>330</b>
<b>XII. ZAMANAŞIMI .....</b>	<b>331</b>
<b>XIII. KAZA, ÖLÜM VE HÜKÜM TARİHİ.....</b>	<b>338</b>
<b>XIV. HESAP YÖNTEMLERİ VE BİR HESAP ÖRNEĞİ.....</b>	<b>342</b>
A. Hesap Yöntemleri .....	343
1. Ortalama Kazanç- Sabit Rant Yöntemi.....	343

2. Progressif Rant Yöntemi .....	345
B. Hesap Yöntemlerine İlişkin Değerlendirmeler .....	348
C. Bir Hesap Örneği .....	352
1. Yüksek Mahkeme'nin Hesaplama İlkelerine Göre Hesaplama .....	353
a. Tazminatın Hesaplanması.....	356
(1) 1. Yöntemle Hesaplama .....	357
(2) 2. Yöntemle Hesaplama .....	357
b. Ödeme Tarihindeki Verilere Göre Hesaplama .....	358
c. Tazminat Formülünün Uygulanması .....	360
2. Kabullerimiz Doğrultusunda Hesaplama .....	361
a. Tazminatın Hesaplanması.....	362
b. Tazminat Formülünün Uygulanması.....	365
<b>SONUÇ.....</b>	<b>366</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>382</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>426</b>
EK-1. PMF-1931 Yaşam Tablosu .....	426
EK-2: CSO-1980 Yaşam Tablosu .....	427
EK-3. TRH-2010 Yaşam Tablosu .....	429
EK-4. TÜİK Cinsiyete Göre Türkiye Tek Yaş Hayat Tablosu (2021-2023) ...	431
EK-5. Kadınlar İçin Evlenme İhtimali Tabloları.....	433
EK-6. Erkekler İçin Evlenme İhtimali Tabloları .....	434

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>A.e.</b>	: Aynı eser
<b>a.g.b.</b>	: adı geçen bildiri
<b>a.g.e.</b>	: adı geçen eser
<b>a.g.m.</b>	: adı geçen makale
<b>a.g.t.</b>	: adı geçen tez
<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ADNKS</b>	: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
<b>AEA</b>	: Avrupa Ekonomik Alanı
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>ASTB</b>	: Avrupa Serbest Ticaret Birliği
<b>aşa.</b>	: aşağıda
<b>AÜHFD</b>	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
<b>AY</b>	: Anayasa
<b>AYİM</b>	: Askeri Yüksek İdare Mahkemesi
<b>AYM</b>	: Anayasa Mahkemesi
<b>b.</b>	: Bent
<b>BATİDER</b>	: Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi
<b>BGK</b>	: Büyük Genel Kurulu
<b>Bkz./bkz.</b>	: Bakınız
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>C.</b>	: Cilt
<b>c.</b>	: cümle
<b>CSO-1980</b>	: Commissioners Standard Ordinary (1980 Amerikan mortalite tablosu)
<b>Çev.</b>	: Çeviren
<b>Çimento İşveren</b>	: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Çimento İşveren Dergisi

<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>DİE</b>	: Devlet İstatistik Enstitüsü
<b>dn.</b>	: Dipnot
<b>E.</b>	: Esas
<b>E.T.</b>	: Erişim Tarihi
<b>eBK</b>	: 818 sayılı (eski/mülga) Borçlar Kanunu
<b>Ed.</b>	: Editör
<b>eMK</b>	: 743 sayılı (eski/mülga) Türk Kanunu Medenisi
<b>eTK</b>	: 6762 sayılı (eski/mülga) Türk Ticaret Kanunu
<b>EUROSTAT</b>	: European Statistical Office
<b>HD</b>	: Hukuk Dairesi
<b>HGK</b>	: Hukuk Genel Kurulu
<b>HKM</b>	: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
<b>İBGK</b>	: İctihadı Birleştirme Genel Kurulu
<b>İBK</b>	: İctihadı Birleştirme Kararı
<b>İSGK</b>	: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
<b>İSSGŞ</b>	: İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartları
<b>İşK</b>	: 4857 sayılı İş Kanunu
<b>İÜHFM</b>	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
<b>K.</b>	: Karar
<b>K.G.</b>	: Karşı Görüş
<b>Kamu- İş</b>	: Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi
<b>Karş./ karşı.</b>	: karşılaştırınız
<b>KAÜSBED</b>	: Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
<b>KTK</b>	: 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu
<b>Kurul</b>	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu
<b>m.</b>	: madde
<b>TMK</b>	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
<b>MERNİS</b>	: Merkezi Nüfus İdaresi Sistemi

<b>mülga İşK</b>	: mülga 1475 sayılı İş Kanunu
<b>N.</b>	: Numara
<b>NAIC</b>	: ABD Ulusal Sigorta Komisyonu Birliği
<b>PMF-1931</b>	: Population Masculine et Feminine (1931 Fransız Yaşam Tablosu)
<b>R.G.</b>	: Resmi Gazete
<b>s.</b>	: sayfa/sayfalar
<b>S.</b>	: Sayı
<b>SGK/ Kurum</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>Sicil İş</b>	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Sicil İş Hukuku Dergisi
<b>SSGSSK</b>	: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
<b>SSİY</b>	: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
<b>SSK</b>	: 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu
<b>sy.</b>	: Sayılı
<b>T.</b>	: Tarih
<b>T.C.</b>	: Türkiye Cumhuriyeti
<b>TAAD</b>	: Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
<b>TBB</b>	: Türkiye Barolar Birliği
<b>TBBD</b>	: Türkiye Barolar Birliği Dergisi
<b>TBK</b>	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
<b>TBMM</b>	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TCK</b>	: 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu
<b>TMK</b>	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
<b>Toprak İşveren</b>	: Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası Dergisi
<b>TRH-2010</b>	: Türkiye Kadın-Erkek Hayat Tablosu
<b>TTK</b>	: 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>v.d.</b>	: ve diğerleri

<b>vb.</b>	: ve benzeri
<b>vd.</b>	: ve devamı
<b>Y</b>	: Yargıtay
<b>yuk.</b>	: yukarıda
<b>YÜHFD</b>	: Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi



## GİRİŞ

Hukukumuzda TBK m.53 f.3 ile düzenlenen destekten yoksun kalma tazminatının nasıl hesaplanacağı konusunda yasal bir düzenleme öngörmemiştir. Destekten yoksun kalma tazminatında zarar zaman içerisinde oluşmaya devam ettiğinden, esasında gelecekte doğacak müstakbel zarar kalemlerinin hesaplanması hep faraziyelere dayalı olarak gerçekleşmektedir. Tazminata esas verilerin soyut niteliği karşısında gerek öğretide gerekse Yüksek Mahkeme'nin farklı dairelerinde birbirinden farklı görüşler ortaya atılmıştır. Gelinen noktada büyük nispette istikrar kazanmış bir uygulamadan bahsedilmesi mümkünse de, sigorta matematiği ile yapılan hesaplama farklılıklarını ve Kurumun peşin sermaye değeri hesabını dayandırdığı esasların farklılığı yanında, bugüne kadar hesap unsurlarının ve yöntemlerin oldukça değişkenlik göstermesi de uygulayıcılar nezdinde ciddi bir kafa karışıklığına yol açmıştır. Bu sebeple tezimizde iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanması odaklı bir çalışma yapılması tercih edilmiştir.

İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan destekten yoksun kalma tazminatını diğer tazminatlardan ayıran esas özelliği, hak sahiplerinin işverene Kurumca karşılanmayan zararları için başvurabilmesi noktasındadır. Bu kapsamda Sosyal Sigortalar Hukukunun iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarına yüklediği anlam önem kazanmaktadır. Zira Kurumca ödeme yapılması için, işçinin ölümüne yol açan olayın bu disiplinde mesleki risk olarak tanınması gerekmektedir. Çalışmamızda iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin sorumluluğu ekseninde değerlendirildiğinden, Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında 4/b'li bağımsız çalışanların uğradığı iş kazaları kapsam dışı bırakılmış olup, konu yalnızca 4/a'lilar açısından irdelenmiştir.

Çalışmamız Türk İş Hukuku ekseninde gerçekleştirilmiş olup, mukayeseli hukuk kapsam dışı bırakılmıştır. Ayrıca hesap unsurlarının çoğunluğu KTK hükümleri kapsamında gerçekleşen trafik-iş kazaları da incelemeye dahil edilmemiştir.

Çalışmamız beş bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğu incelenmiştir. Bu sebeple, önce

Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazası veya meslek hastalığının bulunduğu tespit edilmeli, sonrasında işverenin bu olaylardan Bireysel İş Hukuku anlamında sorumlu olup olmadığı değerlendirilmelidir. Bu değerlendirmelerin sağlıklı bir şekilde yapılabilmesi için iş kazası ve meslek hastalığının her iki hukuk dalındaki tanımları ve unsurları bu bölümde incelenmiştir.

İkinci bölümde, destekten yoksun kalma tazminatının unsurları ve mahiyeti, destek, destek ilişkisi ve tazminatta kimlerin hak sahibi olabileceği çerçevesinde irdelenmiştir. Türk Hukukunda kanun koyucunun giderilmesine açık bir hükmle cevaz verdiği destekten yoksun kalma zararı, haksız fiile doğrudan maruz kalan kişinin dışında üçüncü kişilerin hukuk alanında doğması itibariyle tazmini noktasında müstesna nitelikte bir zarar türüdür. Bu sebeple, tazminatın amacı ve mahiyetini doğru yorumlamak, esasında yoksun kalınan unsurun ne olduğunu tespit edilmesi ile mümkündür.

Üçüncü bölümde, “yoksun kalınan” unsurun, yani destekten yoksun kalma zararının belirlenmesi incelenmiştir. Bu kapsamda destek süreleri, destekten yoksun kalma zararının belirlenmesinde yargı uygulaması ile gelen işlemiş-isleyecek ve aktif-pasif devre ayımı, destekliğin parasal karşılığının belirlenmesi ve devrelere göre zarar miktarının hesaplanması ve son olarak destek payları incelenmiştir.

Dördüncü bölümde, destekten yoksun kalma zararını azalttığı öğretide geçmişten beri kabul edilen sebeplerin, mevcut hukuk düzenimiz bakımından kabul edilebilirliği ve zararı azaltan diğer haller incelenmiştir.

Beşinci bölümde ise destekten yoksun kalma tazminatının belirlenmesi ve hesaplanması incelenmiş, hesap unsurlarının çoğunuğu soyut verilerden oluşan tazminatın hangi yöntemlerle hesaplandığı irdelenmiş ve bölüm sonunda çalışmamızı somutlaştmak adına bir hesaplama örneğine, uygulamadaki kabuller ve tarafımızca benimsenen kabuller çerçevesinde kıyaslamalı olarak yer verilmiştir.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞU

### I. İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME (KORUMA-ÖZEN) BORCU

#### A. Genel Olarak

İşverene karşı ekonomik ve kişisel bağımlılığı sebebiyle taraflar arasındaki güçler dengesinde zayıf pozisyonda bulunan işçinin korunması ilkesi İş Hukukunun temel dinamiklerinden birisidir<sup>1</sup>. İş ilişkisinin bağımlılık özelliği doğrultusunda, çoğu zaman işçinin çalışma koşullarını seçme ve işyeri olanaklarının veya işin niteliğinin kendi yaşam ve vücut bütünlüğünü tehlkeye atmayacak şekilde belirleme imkanı bulunmamakta, bu koşullar işveren tarafından ayarlanmaktadır<sup>2</sup>. İşçi iş görme borcunu yerine getirirken işverenin iş organizasyonu kapsamında yürüttüğü işten kaynaklanan çeşitli tehlikelerin sebep olduğu risklere açık hale gelir<sup>3</sup>. İş ilişkisinin bu özellikleri sebebiyle işverenin işçiyi koruma yükümlülüğü kabul edilmiş ve bu yükümlülük “gözetme (koruma veya özen) borcu” olarak ifade edilmiştir<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Nitekim İş Hukuku önce işçinin sağlık ve bütünlüğünü koruma hukuku olarak gelişmiştir. Bkz. Haluk Hadi Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2021, s.17; Lütfi İnciroğlu, **İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Çalışan ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları**, Güncellenmiş 3. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2021, s.5; Seyma Akkaşoğlu, “İşçi ve İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin İş Sözleşmesine Etkisi”, **Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları**, Ed.: Aydin Başbuğ, Mehmet Bulut, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2016, s.230.

<sup>2</sup> Zira bu hususlar işverenin iş organizasyonunu sağlama ve yönetim hakkını kapsamında kalmaktadır. Ayrıntılı açıklama için bkz. İlhan Ulusan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiye Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayıncıları No:72, 1990, s.2, 17, 18. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına ilişkin sorumluluk öncelikle işverenedir. Fatma Emirhan, **İşverenin İş kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği**, İstanbul, On İki Levha Yayıncıları, 2017, s.44.

<sup>3</sup> Gizem Sarıbay Öztürk, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2015, s.11; Mahmut Kabakçı, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri”, **TBB Dergisi**, S.:86, 2009, s.249.

<sup>4</sup> Emine Tuncay Kaplan, **İşverenin Hukuki Sorumluluğu (Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından)**, Ankara, Kadioğlu Matbaası, 1992, s.30; Sarper Süzek, **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara, Savaş Yayıncıları, 1985, s.176, 177; Gaye Burcu Serath, **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Ankara, Yetkin Yayıncıları, 2003, s.19, 20; s.33-36; Ulusan, a.g.e., s.1, 2; Ali Ekin, **İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)**, Ankara, Yetkin Yayıncıları, 2010, s.19, 20.

İşveren iş ilişkisi çerçevesinde işçiyi gözetmek ve işçinin haklı menfaatlerine aykırı düşecek her türlü davranıştan sakınmakla yükümlüdür<sup>5</sup>. Bu sebeple işverenin gözetme borcunun hem gözetme ve koruma şeklinde yapma hem de sakınma şeklinde yapmama edimlerini içeren bir yükümlülüğü ifade ettiği söylenebilir<sup>6</sup>. Bu borç kapsamında işveren işçiyi maddi ve manevi yönden korumak ve işyerinde insana yaraşır bir çalışma düzenini oluşturmakla yükümlüdür<sup>7</sup>. İşçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturan<sup>8</sup> işverenin işçiyi gözetme borcu, sınırları önceden belirlenemeyen

<sup>5</sup> Müjdat Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, 12. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2017, s.104; Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 25. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2022, s.89; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, 7. Baskı, Ankara, Lykeion Yayıncılık, 2022, s.697; Süzek, **İş Güvenliği**, s.177; Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, 4. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2012, s.321; Coşkun Saraç, Sosyal Sigorta Kurumları ve İşveren Açısından İş Kazası Kavramı, Ankara, **YODÇEM**, Yayın No:10, Kasım 1998, s.103; Gaye Burcu Seratlı, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, AÜHFD, C.:53, S.:2, 2004, s.212.

<sup>6</sup> Kaplan, **a.g.e.**, s.23 vd.; İbrahim Aydinli, **İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2004, s.108; Cem Baloglu, “İşverenlerin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, **Kamu-İş**, C.:13, S.:3/2014, s.112; Sami Narter, **İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, 4. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2021, s.173.

<sup>7</sup> Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 9. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2018, s.134. İş organizasyonunun ve işyeri düzeninin işçinin korunması hususunda önem düzeyi yüksektir. Bu kapsamında, işveren işletme tehlikeleri ve meslek hastalıklarına karşı her türlü önlemlerin alındığı bir işyeri ortamı hazırlamalı, işçi seçiminde dikkat etmeli ve işçiye niteliklerine ve sağlığına uygun iş vermelii, çalışma saatlerini ve iş düzenini aşırı yorgunluğa ve kazalara sebebiyet vermeyecek şekilde ayarlamalı, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmasının sağlandığı bir işyeri düzeni kurmalıdır. Bkz. Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, E. Tuncay Senyen Kaplan, **İş Hukuku**, 6. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, 2013, s.147, 148; Hasan Fehim Üçışık, “**Türk İş Hukukunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu**”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 1982, s.129, 130. Bu sebeple öğretide iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcu, işyerindeki çalışma düzeninin rasyonel organizasyonunu ifade ettiği, işverenin işyerini güvenli bir çalışma ortamını sağlamaya elverişli şekilde organize etmesi gerektiği belirtilerek, bu konu işin düzenlenmesi başlığı altında incelenmektedir. Bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.1429, 1433.

<sup>8</sup> Sarper Süzek, “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu”, **Prof. Dr. Tunçer Karamustafaoğlu’na Armağan**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2010, s.829; aynı yazar, **İş Hukuku**, 23. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2023, s.412; Kaplan, **a.g.e.**, s.29, 30; E. Tuncay Senyen Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, 11. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, 2020, s.187; Alper Uyumaz, Kemal Erdoğan, “İnşaat Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluk”, **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.:5, S.:2, 2015, s.45, 46; Mustafa Tiftik, Ayşe Adıgüzel, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu”, **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, S.:1, 2016, s.321; Murat Şen, “İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları”, **Sicil İş**, S.:28, Aralık 2012, s.129; Ulusan, **a.g.e.**, s.3; Münir Ekonomi, **İş Hukuku, Cilt 1: Ferdi İş Hukuku**, 3. Baskı, İstanbul, 1984, s.154; Seza Reisoğlu, **Hizmet Akdi, Mahiyeti- Unsurları- Hükümleri**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1968, s.203; M. Fatih Uşan, Canan Erdoğan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2020, s.138, 139. Bu nedenle gözetme borcunu işverenin sadakat borcu olarak niteleyen görüşler de bulunmaktadır. Bu yönde Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.696; Cevdet İlhan Günay, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Güncellenmiş 4. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2013, s.105; Narter, **Kaza**, s.552.

ve oldukça geniş kapsamlı bir borçtur<sup>9</sup>. Borcun kapsamına giren yükümlülüklerin neler olduğu mevzuat hükümlerine ilave olarak somut olay bazında TMK m.2 çerçevesinde belirlenir<sup>10</sup>. Bununla birlikte, işverenin inceleme konumuzu oluşturan işçinin yaşam ve vücut bütünlüğünü iş ve işyeri tehlikelerine karşı korumak, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak şeklindeki yükümlülükleri gözetim borcunun en temel halleri olup, bu yükümlülükler “dar anlamda gözetme borcunun” kapsamında kabul edilmektedir<sup>11</sup>.

## B. Borcun Hukuki Dayanakları ve Ölçüsü

İşverenin gözetme borcunun mevzuatımızdaki<sup>12</sup> dayanaklarının başında Anayasa gelmektedir<sup>13</sup>. Anayasa'nın 12, 15 ve 17. maddeleri ile bir temel hak ve

<sup>9</sup> Katıldığımız görüş çerçevesinde gözetme borcu iş akdinin kişisel niteliğinden ve karşılıklı sadakat borcundan doğmaktadır. Öğretide gözetme borcunun gerek hukuki dayanağı gerekse hukuki niteliği (özellikle borcun aslı bir edim yükümlülüğü mü yoksa edim yükümlülüğünden bağımsız koruma yükümlülüğü mü olduğu çerçevesinde) oldukça tartışmalı olup bu kapsamda ayrıntılı değerlendirmeler için bkz. Ulusan, **a.g.e.**, s.4-19; Ali Atıcı, “**İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2010, s.32 vd.; Kaplan, **a.g.e.**, s.27-30; Volkan Güneş, **Türk Borçlar Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği**, İstanbul, On İki Levha Yayıncıları, 2017, s.21-34; Aydınıl, **Koruma**, s.138-147; Aydin Başbuğ, “**İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı ve Geliştirilmesi**”, **Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları**, Ed.: Aydın Başbuğ, Mehmet Bulut, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2016, s.13-20, 37-41.

<sup>10</sup> Süzek, **BİH**, s.412; aynı yazar, **Gözetme**, s.829; Seratlı, **a.g.e.**, s.20; aynı yazar, **a.g.m.**, s.212; Kaplan, **a.g.e.**, s.24, 30; Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.189; Levent Akın, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Ankara, Yetkin Yayıncıları, 2001, s.58; aynı yazar, “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri”, **Sicil İş**, S.:1, Mart 2006, s.152; Ekonomi, **a.g.e.**, s.154; Reisoğlu, **a.g.e.**, s.203; Sümer, **İş Hukuku**, s.89. Ayrıca bkz. Gözetme borcunun kapsamının dürüstlük ilkelerine göre belirleneceğinin özel olarak TBK m.417 f.1'de düzenlendiği yönünde Nuri Çelik v.d., **İş Hukuku Dersleri**, 34. Bası, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2021, s.386.

<sup>11</sup> Seratlı, **a.g.e.**, s.20; aynı yazar, **a.g.m.**, s.212; Süzek, **İş Güvenliği**, s.178; Gaye Burcu Yıldız, “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, **Toprak İşveren**, S.:86, Haziran 2010, s.8; Fikret Eren, **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1974, s.47; Sarıbay Öztürk, **a.g.e.**, s.12; Akkaşoğlu, **a.g.m.**, s.227, 228; Akin, **Gözetme**, s.152; Şen, **Koruma**, s.133, 134; İstar Cengiz, “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, **TAAD**, Y.:9, S.:34, Nisan 2018, s.125; Leyla Kılıç, **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu**, Ankara, Yetkin Yayıncıları, 2006, s.40, 41; Sami Narter, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, 5. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2020, s.79, 80; Emirhan, **a.g.e.**, s.27; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.1429; Yargıtay 9. HD'nin 13.02.2012 Tarihli, 42452/3132 Sayılı kararı: “...İşyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınması, işverenin gözetme borcu kapsamında yer alan yükümlülerinin sadece bir bölümünü ifade etmektedir. Ancak iş güvenliği hukuku bakımından, işverenin işçiyi gözetme borcu, “iş güvenliği önlemlerini alma borcu” anlamında kullanılmaktadır...” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023. Biz de açıklamalarımızın devamında gözetme borcunu dar anlamı doğrultusunda kullanacağız.

<sup>12</sup> Ulusal kaynaklar esas alınmıştır. Uluslararası kaynaklar ve ayrıntılı açıklama için bkz. Narter, **Sorumluluk**, s.100 vd.

<sup>13</sup> İşçiye sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması işçi açısından bir temel haktır. Bkz. Murat Demircioğlu, Tankut Centel, Hasan Ali Kaplan, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 21. Bası, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2021, s.157; İlknur Kılıkış, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, 3. Baskı, Bursa, Dora Yayıncılık,

hürriyet olarak yaşam hakkının dokunulmazlığı düzenlenmiştir. Yaşama hakkının korunması kişinin kendisine karşı korunması boyutunu da içerdiginden<sup>14</sup> işçinin işverenin gözetme borcunun sınırlarını daraltmasına rıza göstermesi hukuka aykırılığı ortadan kaldırın bir rıza olmayacağı gibi<sup>15</sup>, iş akdinde bu minvalde bir hüküm öngörülmesi halinde kişilik haklarını koruyan diğer düzenlemelerden TMK m.23 ve TBK m.27 çerçevesinde geçersizlik<sup>16</sup> söz konusu olacaktır. Bu sebeple taraflar sözleşme ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasını kararlaştırılamayacakları gibi gözetme borcunun sınırlarını da daraltamayacaklardır<sup>17 18</sup>.

İşverenin gözetme borcunun özel hukuk kapsamındaki dayanaklarının başında iş akdi gelir<sup>19</sup>. Nitekim mevzuatta düzenlenmemiş olsayı bile bu borcun iş akdinin içeriğine dahil olduğu kabul edilmektedir<sup>20</sup>. Mevzuatta işverenin dar anlamda gözetme

---

2018, s.20, 167; Süzek, **İş Güvenliği**, s.19, 21; Başbuğ, **İSG Hakkı**, s.24, 26; İbrahim Aydınıl, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılar, 2021, s.42; Murat Özveri, **İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri**, İstanbul, Birleşik Metal-İş Yayıncıları, 2015, s.72; Zübeyde Başboğa Şahbaz, **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu İle Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar**, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2010, s.42.

<sup>14</sup> Kaplan, **a.g.e.**, s.33; Serath, **a.g.m.**, s.213.

<sup>15</sup> Yaşam hakkına müdahaleye rıza hiçbir zaman geçerli değildir. Bkz. Mustafa Tiftik, “Medeni Kanunumuzun 3444 Sayılı Kanunla Değişik m.24 f.II Hükümü Karşısında, Haksız Fiillerden Doğan Tazminatta Bir İndirim Sebebi Olarak Zarar Görenin Rızası”, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.:6, S.:6, 1993, s.390, 392; Dilşah Buşra Kartal, “Yargıtay Kararları Işığında Geçersiz Rızanın Haksız Fiilden Doğan Tazminata Etkisi”, **Sorumluluk Hukuku, Seminerler- Makaleler**, 2017, Ed.: Başak Baysal, İstanbul, On İki levha Yayıncıları, 2017, s.275; Arkun Kudat, **İş ve Trafik Kazalarında Ölüm Tazminatı**, Ankara, Ayyıldız Matbaası, 1975, s.129; Çelik Ahmet Çelik, **Tazminat ve Alacak Davalarında Güncel Sorunlar, Cilt 3**, 1. Baskı, İstanbul, Aristo Yayınevi, 2021, s.163.

<sup>16</sup> Serath, **a.g.m.**, s.213. İş akdinin tamamının değil, yalnızca yasaaya aykırı olarak iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini daraltıcı hükümleri geçersiz saymak gereklidir. Bkz. Süzek, **İş Güvenliği**, s.185.

<sup>17</sup> Yıldız, **a.g.m.**, s.8; Kaplan, **a.g.e.**, s.31; Sümer, **İş Sağlığı**, s.17, 18; Emirhan, **a.g.e.**, s.48; Sarıbay ÖzTÜRK, **a.g.e.**, s.14; Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.53.

<sup>18</sup> Aynı şekilde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatın emrediciliği karşısında işverenin sorumsuzluk anlaşması yapması da mümkün olmayacağındır. Mustafa Kılıçoğlu, **Tazminat Hukuku**, 6. Baskı, Ankara, Bilge Yayınevi, 2016, s.142; aynı yazar, **Trafik Kazası, İş Kazası, Meslek Hastalığı, Haksız Füll Sonucu Ölümünden Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara, Bilge Yayınevi, 2019, s.33. Nitekim TBK m.115 f.2 düzenlemesi karşısında, zararın doğumundan önce işçinin işverenin hizmetinde çalıştığı sırada yapılan sorumsuzluk anlaşmaları da kesin olarak hükümsüzdür. Fikret Eren, Ünsal Dönmez, **Eren Borçlar Hukuku Şerhi, Cilt III, m.83-206**, Ankara, Yetkin Yayıncıları, 2022, s.2311.

<sup>19</sup> Sarıbay ÖzTÜRK, **a.g.e.**, s.12; Öcal Kemal Evren, **İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı**, 2. Baskı, Ankara, 2016, Seçkin Yayıncıları, s.289; Öner Eyrenci v.d., **İş Hukuku**, 10. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2020, s.369; Hasan Fehim Üçışık, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul, Ötüken Yayıncıları, 2021, s.45; Adil İzveren, **İş Hukuku**, Ankara, Doğu Matbaacılık, 1974, s.166; İpek Kocagil, “İş Kazasından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları”, **YÜHFD**, C.:VIII, S.:1 (2011), s.181.

<sup>20</sup> Kadir Arıcı, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Ankara, Tes-İş Eğitim Yayıncıları, 1999, s.103, 104.

borcunun doğrudan öngörüldüğü hükümler ise kamu hukuku karakterli<sup>21</sup> İSGK m.4<sup>22</sup> ve özel hukuk karakterli TBK m.417 f.2<sup>23</sup> düzenlemeleridir<sup>24</sup>. İlgili düzenlemelerde işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcunun ölçüsü, “her türlü tedbir” ve “gerekli her türlü önlem” ibareleriyle ifade edilmiştir<sup>25</sup>. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik gerekli her türlü tedbirin alınıp alınmadığı yapılan işin niteliğine ve tehlikesine göre belirlenmektedir<sup>26</sup>.

İşverenin gözetme borcunu yerine getirdiğinden bahsedilebilmesi için her türlü tedbirin alınması gerektiğinden, yalnızca mevzuatta öngörülmüş tedbirlerin alınması yeterli görülmemekte<sup>27</sup>, ilave olarak somut olay bakımından “akıl, ilim, fen, tecrübe,

<sup>21</sup> Kamu hukuku nitelikli iş sağlığı ve güvenliği yükümlülerini içeren hükümler, işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan gözetme borcunun içeriğini somutlaştırıcı bir işleve sahiptir. Bkz. Demircioğlu, Centel, Kaplan, **a.g.e.**, s.124.

<sup>22</sup> İSGK m.4: “(1) İşveren, çalışanların işe ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

*a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.*

*b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.*

*c) Risk değerlendirmesi yapar veya yapır.*

*ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.*

*d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayatı ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.*

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

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

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

<sup>23</sup> TBK m.417 f.2: “İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önleme almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.” İSGK kapsamında işverenin genel yükümlülüğü m.4 ile düzenlenmekle birlikte, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması kapsamındaki yükümlülükleri madde düzenlemesinden ibaret değildir. İSGK'da önem arz eden diğer maddelerden bazıları; m.5'te risklerden korunma ilkeleri düzenlenmiş, m.10'da işverenin risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma yükümlülüğü getirilmiş, m.11'de acil durumları belirleme ve olumsuz sonuçların engellenmesi kapsamında ilk yardım, kurtarma ve acil tıbbi müdahale konusunda ilgili kuruluşlarla irtibatı sağlayacak düzenlemeleri yapma yükümlülüğü getirilmiş, m.15'de işçileri sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlama yükümlülüğü getirilmiş, m.16 ve 17 hükümleri kapsamında işçileri iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için bilgilendirme ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini alırmakla yükümlü kılınmıştır. Ayrıca, İSGK m.30'a dayanılarak çıkarılan pek çok iş güvenliği yönetmeliği bulunmaktadır.

<sup>24</sup> TBK m.417 hükümin ilk fıkrası geniş anlamda gözetme borcunu, ikinci fıkrası ise dar anlamda gözetme borcunu düzenlemiştir. Çelik v.d., **a.g.e.**, s.384.

<sup>25</sup> İşverenin her türlü önleme alma yükümlülüğü ile gerekli olanı yapma yükümlülüğü aynı ölçütün değişik laflardarda ifadesinden başka bir şey değildir. Aydin Başbuğ, **İş ve Hukuk**, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2013, s.322.

<sup>26</sup> Serathı, **a.g.e.**, s.24, 25; Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.456; Gaye Baycık, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri**, Ankara, Yetkin Yayıncıları, 2006, s.102; Atıcı, **a.g.t.**, s.47.

<sup>27</sup> Cem Baloğlu, “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İliksisine Etkisi”, **TBB Dergisi**, S.:118, 2015, s.301; Yargıtay HGK'nın 13.10.2010 Tarihli, 21-468/489 Sayılı

teknik ve teknolojinin” ulaştığı son noktadaki tedbirlerin de sağlanıp sağlanmadığı aranmaktadır<sup>28</sup>. Dolayısıyla işverenden bilim ve teknolojinin gerektirdiği her türlü yeni gelişmeyi takip etmesi beklenmektedir<sup>29</sup>. Böylelikle iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcunun ölçüsünün “gereklilik” olduğu kabul edilmektedir<sup>30</sup>. Bu

---

kararı: “...Bu konuda yapılacak ilk yargı işlemi, mevcut hükümlere göre alınacak tedbirlerin neler olduğunun tespit edilmesidir. İş güvenliği ilkeleri gereğince mevzuat hükümlerince öngörülmemiş, fakat alınması gerekli başkaca bir tedbir varsa, bunların dahi tespitinin zorunluluğu bulunmaktadır...” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023. Aynı yönde b.kz. Yargıtay HGK'nın 16.06.2004 Tarihli, 21-365/369 Sayılı kararı (Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.507-509).

<sup>28</sup> Süzük, **BiH**, s.426, 427; Seratlı, **a.g.e.**, s.23; Cengiz, **a.g.m.**, s.126; Ulusan, **a.g.e.**, s.48; Eyrenci v.d., **a.g.e.**, s.369; Üçışık, **a.g.e.**, s.45, 46. Yargıtay'ın emsal niteliğindeki içtihadı da bu yönindedir. Örnek olarak b.kz. Yargıtay HGK'nın 12.02.2014 Tarihli, 21-586/95 Sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023. Öte yandan İSGK m.5 f.1 b.d'de de açıkça işverenin teknolojiyi izleme yükümlülüğüne atıf yapılmaktadır. Bu yönde Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2020, s.43.

<sup>29</sup> Seda Arslan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, **MÜHFAD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan**, C.:20, S.:1, 2014, s.777, 778; Çelik v.d., **a.g.e.**, s.416. Teknolojinin gerekleri doğrultusunda alınan önlemlerin güncellenmesi ve yeni gelişmelerin uygulanması zorunluluğu sebebiyle işverenin önlem alma yükümlülüğünün değişen koşullara göre genişlediği ifade edilmektedir. B.kz. Sümer, **İş Sağlığı**, s.118.

<sup>30</sup> Demircioğlu, Centel, Kaplan, **a.g.e.**, s.161; Sarıbay Öztürk, **a.g.e.**, s.13, 14; Emirhan, **a.g.e.**, s.47; Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.456; Huriye Karataş, **İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu**, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2019, s.55; Kilkış, **a.g.e.**, s.101, 103; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.122; Serdar Solak, **Türk Hukukunda İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2020, s.9. Gereklilik teknik bir tabirdir. Bir kazanın önlenmesi teknik olarak mümkün ise, gerekli olan o demektir ve işveren tarafından yerine getirilmesi zorunludur. Böylelikle tedbirde “hakkaniyet” esası ölçüt olmayacağından, işverenin ekonomik gücünün kısıtlı olması veya komplikasyonlar tedbirdeki eksikliği makul göstermeyecektir. Başbuğ, **a.g.e.**, s.147-148, 315-316. Dolayısı ile borcun ölçüsü işverenin yapabileceği değil, yapması gerekliliği olmalıdır. Cemal Öztürkler, **Uygulamanın İçinden Ölüm ve Bedeni Zarar Hallerinde Maddi Tazminatın Hesaplanması Teknikleri**, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2003, s.317.

TBK ve İSGK yürürlüğü öncesinde işverenin gözetme borcunun doğrudan düzenlendiği hükümler eBK m. 332 ve İŞK m.77 vd. (İŞK öncesinde 1475 Sayılı İş Kanunu m.73 vd.) hükümleridir. eBK m.332'de işverenin işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğunun belirtilmesine karşılık; İŞK m.77 hükmünde hakkaniyet kelimesine yer verilmeksızın “gerekli her türlü önlem”, mülga İŞK m.73 hükmünde ise işçilerin sağlığı ve iş güvenliğini sağlamak için “gerekli olan” ölçüsü bulunmakta idi. Bu sebeple işverenin gözetme borcunun kapsamının “hakkaniyet dairesinde” mi yoksa “mutlak” olarak mı kabul edileceğine ilişkin öğretide tartışma bulunmakta idi. Bu tartışmalar için b.kz. Eren, **İşverenin Sorumluluğu**, s.36 vd.

TBK ve İSGK'nın ilgili hükümlerinde ise işverenin her türlü önlemi almakla yükümlü olduğu ifade edilerek “hakkaniyet” kavramına deðinilmemiþtir. TBK m.417 madde gerekçesinde ve Adalet Komisyonu değişiklik gerekçesinde İŞK m.77'ye benzer bir düzenleme getirildiği ifade edilmiştir (TBMM Türk Borçlar Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/499), Yasama Dönemi: 23, Yasama Yılı: 3, Sıra Sayısı: 321, s.180, 283). Bu sebeple işverenin önlem alma yükümlülüğünün kapsamı “yapıldığı kadar önlem” değil, “her türlü önlem” olarak kabul edilmiş, öncesine nispeten daha geniş ve işçiyi daha koruyucu nitelikte bir yükümlülük öngörmüştür. B.kz. Arslan, **a.g.m.**, s.778; Narter, **Sorumluluk**, s.251; Ayşe Ledün Akdeniz, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliði”, **IÜHFM**, C. LXXII, S.:2, 2014, s.5, 6; Özdemir, **a.g.e.**, s.33, 34; Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya, “İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliði ve Sınırları (Karar İncelemesi)”, **Çalışma ve Toplum**, S.:34, 2012/3, s.169; Murat Demircioðlu, Sergül Balsever, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, **IÜHFM**, Özel Sayı (Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armaðan), C.:74, 2016, s.1168; Yargıtay

kapsamda, işyerinde iş sağlığını ve güvenliğini korumaya elverişli her tedbirin kulfeti ne olursa olsun işverençe sağlanmasının zorunlu olduğu söylenebilir<sup>31</sup>. Öte yandan, işverençe işyerinde iş sağlığını ve güvenliğinin sağlanması için gerekli tedbirlerin alınması da tek başına yeterli değildir. İşveren, İSGK çerçevesinde bu tedbirlere uyulup uyulmadığını denetlemekle<sup>32</sup>, uyunmasını sağlamakla ve işçilerine karşı karşıya oldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi vermekle ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin<sup>33</sup> vermekle yükümlü kılınmıştır<sup>34</sup> <sup>35</sup>. Böylelikle işverenin genel yükümlülüklerini, işverenin

---

HGK'nin 12.02.2014 Tarihli, 21-586/95 Sayılı kararı: "...Diğer taraftan, işçilerin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, iş güvenliği tedbirlerinin alınmasının hakkaniyet ölçülerini içinde işverenlerden istenip istenmeyeceği değil, aklın, ilmin, sen ve teknığın, tedbirlerin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlardır..."; Yargıtay 10. HD'nin 12.11.2020 Tarihli, 7594/6449 Sayılı kararı: "...İşveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabileme olağanı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, teknığın ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksız her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer..." (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023. Böylelikle eski tartışmanın son bulduğu ve işverenin iş sağlığını ve güvenliğini sağlama hususundaki borcunun "ilgili önlemlerin borcun yerine getirilmesi için gerekliliği" ölçüsünde mutlak bir borç olduğu söyleyebilecektir. Bir önlemin alınması objektif açıdan iş sağlığı ve güvenliği bakımından gerekli ise artık başka bir husus aranmaksızın işveren önlemi almakla yükümlüdür. Bkz. Cengiz, **a.g.m.**, s.126; Şen, **Koruma**, s.134; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s.135; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.1439.

<sup>31</sup> Bkz. Güzel, Ugan Çatalkaya, **a.g.m.**, s.171, 179-180; Eren, **İşverenin Sorumluluğu**, s.38 vd.; Narter, **Kaza**, s.174

<sup>32</sup> İşveren denetim yükümlülüğünü yerine getirirken işçilerin özel hayatlarına zarar verici veya kişilik haklarını ihlal edici davranışlardan kaçınmalıdır. Bu sebeple işverenin denetim yükümlülüğünün sınırını denetimin hukuka uygunluğu belirler. Aydını, **Sorumluluk**, s.166, 167.

<sup>33</sup> İSGK m. 17 f.3 kapsamında iş sağlığı ve güvenliği eğitimi dışında mesleki eğitim zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde mesleki eğitim verilmeden işçiler çalıştırılamayacağından, bu sınıfındaki işyerlerinde işverenin eğitim yükümlülüğüne mesleki eğitim de dahildir. Bkz. Özdemir, **a.g.e.**, s.167; Ömer Ekmekçi, Ayşe Köme Akpulat, Ayşe Akdeniz, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 2. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncıları, 2022, s.139.

<sup>34</sup> Sümer, **İş Hukuku**, s.173-176. İSGK öncesinde de öğreti ve Yargıtay kararlarındaki kabul bu yöneyedidi. Bkz. Yıldız, **a.g.m.**, s.9; Yargıtay HGK'nın 28.03.1979 Tarihli, 10-484/330 Sayılı kararı: "...Yalnızca tedbir almak yeterli olmayıp, alınmış bulunan tedbirlere uyulup uyulmadığının işveren tarafından daimi kontrolü gerekir..." (Süzek, **İş Güvenliği**, s.180, dn.22); Yargıtay HGK'nın 13.10.2010 Tarihli, 21-468/489 Sayılı kararı: "...İş güvenliği kapsamında yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, sadece bir kısım mevzuat hükümlerini içerir belgelerin kendisine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavrulması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir..." (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023.

<sup>35</sup> İşverenin bilgilendirme yükümlülüğü ile eğitim yükümlülüğü aynı yükümlülüğü ifade etmemektedir. Eğitim sonucunda bir ölçme ve değerlendirmeye yapılması gerekirken; bilgilendirmede böyle bir husus bulunmayı tek taraflı bir faaliyeti içerir. Bkz. Özdemir, **a.g.e.**, s.148; Sümer, **İş Sağlığı**, s.176; Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, Güncellenmiş 5. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncıları, 2023, s.358. K.G. Bu iki yükümlülüğün iç içe geçtiği ve ayrılması düşünülemeyeceği yönünde Aydını, **Sorumluluk**, s.145, dn.63. Ayrıca bilgilendirme mevcut bir durum hakkında malumu

gerekli her türlü önlemi alması, önlemlerin işlerliğini denetlemesi ve gelişme ve değişiklikler kapsamında önlemlerde uyarlama yapması yükümlülükleri şeklinde özetlemek mümkündür<sup>36</sup>.

## II. İŞVERENİN SORUMLULUĞU

İşverenin kapsamı yukarıda açıklanan gözetme borcuna aykırı davranışı sebebiyle işçinin iş kazası veya meslek hastalığına uğraması sonucunda yaşamını yitirmesi halinde işçinin desteğinden yoksun kalanlara karşı hukuki sorumluluğu doğacaktır.

### A. Sorumluluğun Hukuki Niteliği

İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu yaşamını yitirmesi halinde destekten yoksun kalanlar aynı zamanda SSGSSK kapsamında da hak sahibi iseler, zararları SGK tarafından karşılanır. Bununla birlikte, SGK ödemelerinin tamamı destekten yoksun kalanların zararlarını telafi etmeye yönelik değildir. TBK m.55 kapsamında yalnızca işverene rücu edilebilen ödemeler telafi fonksiyonunu taşırlar<sup>37</sup>. Ayrıca destekten yoksun kalanların zararlarına yönelik yapılan ödemeler de çoğu zaman miktar olarak zararın tamamını karşılamaz. Bu sebeple Türk Hukukunda öğreti ve yargı, hak sahiplerinin karşılanması zarar kısmı için işverene ve diğer zarar sorumlularına başvurulabileceği konusunda görüş birliği içerisindeidir<sup>38</sup>. Böylelikle iş

---

ilan etmek iken eğitim mevcut olmayan bir durum karşısında doğru davranış yeteneğidir. Örneğin işyerindeki risklerin neler olduğunu bilinmesi bilgilendirme kapsamında iken, riskten korunma veya riskin meydana gelmesi halinde nasıl davranışacağını bilme eğitim kapsamındadır. Başbuğ, **a.g.e.**, s.333, 334. Bu sebeple işverenin sadece bilgilendirme ile yetinerek öngörülen eğitimleri vermemesi halinde yükümlülüklerini yerine getirdiği söylemeyecektir. Bkz. Evren, **a.g.e.**, s.279. Eğitim ve bilgilendirme yükümlülüğünün yerine getirilmiş sayılması için İSGK'nın gereklilikte de ifade edildiği üzere, işveren tarafından verilen bilgi ve eğitimlerin işçinin seviyesine uygun, açık, net ve anlaşılabılır olmasının sağlanması gerekmektedir. Bkz. Cem Baloğlu, "İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar", **Kamu-İş**, C:12, S:2/2013, s.112. İŞK döneminde bu yönde b.kz. Ömer Ekmekçi, **4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s.57.

<sup>36</sup> Özdemir, **a.g.e.**, s.30-33. Belirtelim ki, işverenin eğitim, bilgilendirme, denetim ve teknik gelişmelere uyum sağlama yükümlülüğü de esasında "gereklilik" kavramına dahil bulunmaktadır. Başbuğ, **a.g.e.**, s.316, 321, 333.

<sup>37</sup> Bkz. aşa. Dördüncü Bölüm, III, E.

<sup>38</sup> Bkz. Kemal Oğuzman, "İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu", **İÜHFM**, C.:34, S.:1-4, 1968, 341, 342; Selahattin Sulhi Tekinay, "İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi", **Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Y.:2, S.:3 (1968), s.91; Seratlı, **a.g.e.**, s.46, 47; Eren, **İşverenin Sorumluluğu**, s.79, 80; Müjdat Şakar, "Sosyal Sigortalarca Karşılananlar Dışında Kalan Zararların İşverene Ödetilmesi İlkesi", **Sicil İş**, S.:15, Eylül 2009, s.228, 229; Kemal Tahir Gürsoy, "İşverenin

kazası ve meslek hastalığına bağlı tazminat davaları diğer tazminat davalarından ayrılır. Zira hak sahiplerinin tüm zararı Kurum tarafından karşılanmışsa artık işverene başvuramazlar<sup>39</sup>.

İşverene Kurumca karşılanmayan zarar için başvurulabileceği konusunda fikir birliği bulunmakla birlikte, işverenin sorumluluğunun kusura dayalı sorumluluk mu, kusursuz sorumluluk mu olduğu konusunda görüş ayrıılıkları vardır. Zira mevzuatımızda işverenin hukuki sorumluluğunun niteliğini açıkça öngören özel bir hüküm bulunmamaktadır.

İşverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluğa dayandığını savunan görüştekiler, bu tezlerini üç farklı temellendirmeye dayandırmaktadırlar. Bu görüşlerden ilki, işverenin sorumluluğu konusunda mevzuatta bir düzenleme bulunmadığından bir yasa boşluğu olduğunu, bu sebeple genel hükümlere yani eBK m.96 ve 332 (TBK m.112 ve TBK m.417)'ye başvurmak gerekeceğini, ancak kusur sorumluluğuna dayanan sistemin işçiyi koruma ilkesine aykırı düşeceğini, bu sebeple yasa boşluğunun TMK m.1 f.2 kapsamında hakim tarafından kusursuz sorumluluk esasları kabul edilerek doldurulması gerektiğini belirtmektedir<sup>40</sup>. Kusursuz sorumluluk görüşünü savunan diğer görüş ise, işverenin gözetim borcunun mevzuatta

---

Sorumluluğu”, **AÜHFD**, C.:31, S.:1, 1974, s.193; Ulusan, **a.g.e.**, s.96; Ekonomi, **a.g.e.**, s.155; Halid Kemal Elbir, **Sosyal Güvenlik Hukuku Notları, Fasikül:1, 1979/1980 Ders Yılı**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1980, s.90; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.25; Tiftik, Adıgüzel, **a.g.m.**, s.347; Üçışık, **a.g.t.**, s.244, 245.

<sup>39</sup> Sarper Süzek, “Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996, s.21; aynı yazar, **İş Güvenliği**, s.194.

<sup>40</sup> Gürsoy, **Sorumluluk**, s.195-196; Eren, **İşverenin Sorumluluğu**, s.86-94. Yazar TBK ve İSGK döneminde yayımladığı tebliğinde, İSGK'da sorumluluk hükmü düzenlenmediği gibi, herhangi bir kanuna yollama yapılmayarak bilincli bir kanun boşluğu oluşturulduğunu ilave ederek aynı sonuca varmaktadır. Bkz. Fikret Eren, “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Sorumluluğu”, **Bedensel Zararlardan Dolayı Hukuki Sorumluluk Uluslararası Kongre**, Ed.: Necdet Basa, Sema Uçakhan Güleç, Kıbrıs, TBB Yayınları, 2019, s.52-58; Ulusan, **a.g.e.**, s.119-125; Kılıç, **a.g.e.**, s.168. Benzer yönde genel hükümlerin İş Hukukunun işçiyi koruyucu amacı doğrultusunda uyarlanarak sorumluluğun niteliğinin kusursuz sorumluluk olarak değişmesi gerektiğini, TMK m.1'e dayanılarak kusursuz sorumluluğun benimsenebileceği görüşünde Mustafa Kılıçoğlu, **Son Hesap Teknikleri ve Zengin İctihatlar Işığında Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri**, Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Ankara, Bilge Yayınevi, 2019, s.34. Karş. TMK m.1'e dayalı olarak tehlike sorumluluğu yaratılmasının sakıncalı olduğu, Yargıtay içtihatları ile işverenin kusursuz sorumluluk esasına dayalı sorumlu tutulmasının amaç bakımından uygun olmasına karşılık, işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluğa dayandığının kanunda açıkça düzenlenmesi gerektiği görüşünde Haluk Tandoğan, **Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku**, Ankara, Turhan Kitabevi Yayınları, 1981, s.38, 44-45.

“her türlü tedbirin noksansız alınması zorunluluğu” ile ifade edildiğinden hareketle, bu düzenlemenin kusursuz sorumluluğu içerdığını ifade etmektedir<sup>41</sup>. Son görüştekiler ise, “tehlike yaratma ilkesine” dayanmakta ve işverenin yarattığı işyeri rizikosu nedeniyle sorumlu olması gerektiğini ifade etmektedir<sup>42 43</sup>.

Kusur sorumluluğu görüşünü savunanlar ise öğretide ağırlıklı görüşü oluşturmaktadır<sup>44</sup>. Bu görüş, işverenin hukuki sorumluluğunun özel nitelikte bir

<sup>41</sup> Tankut Centel, “İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü”, **Çimento İşveren**, C.:27, S.:3, Mayıs 2013, s.8; aynı yazar, “Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, **Sicil İş**, S.:24, Aralık 2011, s.16 vd; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s.135, 137; Özveri, mevzuat kapsamında işverene hata payı bırakılmayan yükümlülükler öngörüldüğü, bunun ise kusursuz sorumluluktan başka bir şey olmadığını ifade etmektedir. Özveri, **a.g.e.**, s.117 vd. Çenberci de, mülga İŞK m.73 kapsamında gerekli her önlenin alınması zorunluluğu ile kusursuz sorumluluk esasını benimsemektedir. Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, 6. Bası, Ankara, Olgaç Matbaası, 1986, s.972 vd., 990-992. Benzer şekilde Tunçomağ da, hukuki durumun açık olmadığını ifade etmekle birlikte, eBK m.332’ye değil, ancak mülga İŞK m.73’e dayanarak kusursuz sorumluluk görüşünün ileri sürülebileceğini belirtmektedir. Bkz. Kenan Tunçomağ, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, Beşinci Bası, İstanbul, Beta Basım Yayım, 1990, s.288; aynı yazar, “İşkazasından Doğan Sorumluluk ve Yargıtay Kararları”, **Yargıtay Dergisi**, C.:15, S.:1-4, Özel Sayı, Ocak-Ekim 1989, s.577. Benzer yönde Güzel, Ugan Çatalkaya, **a.g.m.**, s.181 vd. Yazarlar işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu olarak adlandırılabilceğini belirtse de, klasik kusur sorumluluğu sisteminin hak sahiplerinin zararını karşılamada yetersiz kalacağını vurgulamakta, işverenin sorumluluğunun kusursuz tehlike sorumluluğuna yaklaşan nitelikte yorumlamakta ve her türlü önlenin alınması gerekliliğini de bu anlayışa uygun bulmaktadır.

<sup>42</sup> Izveren, **İş**, s.168, 169. Yazar, işverenin sorumluluğunda Yüksek Mahkeme’nin ilke olarak kusursuz sorumluluk esaslarına dayandığı içtiadı hukuki dayanaktan yoksun bulmuş, sorunun kaçınılmaz olayın “işyeri rizikosu” olarak kabul edilerek, kural olan kusur sorumluluğunun bir istisnası olarak yorumlanması gerektiğini ileri sürmüştür. **A.e.** Benzer yönde Taşkın'a göre iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, işvereni, işçinin hiçbir şekilde zarar görmeyeceği bir iş organizasyonu kurmakla yükümlü tutmuştur. Bu kapsamında işveren bir işyeri kurarak yarattığı riskin olumsuz sonuçlarını bertaraf etmelidir. Bu sebeple işveren kusuru olmasa da sorumludur. Bkz. İrfan Taşkın, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat ve Hesaplanması**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2020, s.69.

<sup>43</sup> Ayrıca eBK m.332’de “hakkaniyet” ibaresinin kullanılması dolayısı ile öğretide Hatemi, işverenin sorumluluğunun “hakkaniyet sorumluluğuna” dayandığını ileri sürmüştü. Bkz. Hüseyin Hatemi, **Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku**, İlkinci Bası, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1998, s.91, 92. Ancak TBK m.417’de bu ibareye yer verilmemesi karşısında yazar görüşünün dayanağı kalmadığını itiraf etmiş ve böylelikle işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluğa dayandığının kabulünün güç olduğunu ifade etmiştir. Bkz. Hüseyin Hatemi, Kadir Emre Gökyayla, **Borçlar Hukuku Genel Bölüm**, 5. Bası, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2021, s.162.

<sup>44</sup> Bu yönde bkz. Süzek, **İş Güvenliği**, s.227 vd.; Süleyman Başterzi, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009**, Ankara, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 2011, s.107 vd.; Üçışık, **a.g.t.**, s.172; Mehmet Nusret Bedük, “Adam Çalıştaranın Sorumluluğu (İşçinin Ölümü Dolayısıyla İşverenin Sorumluluğu)”, **Çimento İşveren**, C.:19, S.:2, Mart 2005, s.43; Reisoğlu, **a.g.e.**, s.207; Kaplan, **a.g.e.**, s.78-80; Tiftik, Adıgüzel, **a.g.m.**, s.349; Reşat Atabek, **İşkazası ve Sigortası**, İstanbul, Erdini Basım ve Yayınevi, 1978, s.288-290; Seratlı, **a.g.e.**, s.54-56; Yıldız, **a.g.m.**, s.10, 11; Başbuğ, **a.g.e.**, s.399; Akdeniz, **a.g.m.**, s.21, 22; Haluk Hadi Sümer,” İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ve Konuya İlişkin Yargıtay Görüşünün Değerlendirilmesi”, **Ankara Barosu Ulusal Kongre, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, 4-5-6 Nisan 2013**, Ed.: Sema Güleç Uçakhan, Ankara, 2014, s.84, 85; Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.64; Murat

kusursuz sorumluluk hali olarak öngörülmediğinden dolayı genel hükümlere başvurulması gerektiğinden hareketle, Türk Borçlar Hukukunda esas olanın kusur sorumluluğu olduğu, bu ilkenin bertaraf edilebilmesi için kanunda özel bir düzenleme gerektiği gerekçesine dayanmaktadır<sup>45</sup>. İşverenin hukuki sorumluluğuna ilişkin bu nitelikte bir düzenleme ne TBK'da ne de İSGK'da öngörülmemiştir. Zira işverenin gözetme borcunun yasal dayanaklarından olan İSGK m.4 vd. düzenlemeler kamu hukuku karakterli genel koruma normları olup, özel hukuktan doğan sorumluluk sistemi getirmemiştir. Bu konuda TBK hükümlerine başvurulmalıdır. Kural olan kusur sorumluluğudur<sup>46</sup> <sup>47</sup>. Ayrıca TBK m.71 hükmü ile tehlike sorumluluğu, yalnızca

---

Demircioğlu, Ali Güzel, **İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:2000-23, 2001, s.193; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, **a.g.e.**, s.298; Can Tuncay, "İş Kazası ve İşverenin Sorumluluğu", **Giresun Barosu Bülteni**, Y.:5 S.:10, Mayıs 2015, s.20; Cengiz, **a.g.m.**, s.134; Özdemir, **a.g.e.**, s.287; Sarac, **a.g.e.**, s.143, 144; Tekinay, **a.g.m.**, s.91; Oğuzman, **a.g.m.**, s.337 vd.; Şakar, **Uygulama**, s.107; Mehmet Şirin Erdoğan, "İş Kazasından Zarar Görenlerin ve Yakınlarının Maddi ve Manevi Zararlarının Tazmini", **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, C.:8, Özel Sayı, 2013, s.1106; Güneş, **a.g.e.**, s.177, 178; Aydınıl, **Sorumluluk**, s.334; Yalçın Bostancı, Tunahan Çetinel, "İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Taleplerinin Usul Hukukunun Bazı Kurumları Bakımından Değerlendirilmesi", **SDÜHFD**, C.:11, S.:1, 2021, s.337 ve dn.17; Levent Akin, "İş Kazasından Doğan Tazminat Davalarında İşveren Kusurunun Belirlenmesinde Ölçüt", **Çimento İşveren**, C.:27, S.:6, Kasım 2013, s.47; Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s.371; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.1514; Gaye Baycık, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", **Ankara Barosu Dergisi**, S.:3, 2013, s.132-133; Dilek Eser, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşveren Dışındaki Aktörlerin Rolü**, Bursa, Ekin Yayınevi, 2016, s.35, dn.75 ve s.36; Karataş, **a.g.e.**, s.63; Emirhan, **a.g.e.** s.72; Ekin, **a.g.e.**, s.53; Çelik v.d., **a.g.e.**, s.439; Narter, **Kaza**, s.174-176; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.121. İmre de, mevzuatta işverenin tehlike sorumluluğunu öngören bir düzenleme bulunmamasını eleştirmekle birlikte, işverenin eBK m.55 veya 332 (TBK m.66 veya 417) kapsamında sorumluluğuna gidilebileceğini ifade etmektedir. Zahit İmre, **Doktrinde ve Türk Hukukunda Kusursuz Mesuliyet Halleri**, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1949, s.212-214.

<sup>45</sup> Süzek, **Gözetme**, s.836-838; aynı yazar, **İş Güvenliği**, s.235; Sümer, **İş Sağlığı**, s.213; Çelik v.d., **a.g.e.**, s.439; Özdemir, **a.g.e.**, s.288; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.1514; Başterzi, **a.g.b.**, s.111; Bedük, **a.g.m.**, s.43; Tiftik, Adıgüzel, **a.g.m.**, s.349.

<sup>46</sup> Bkz. Süzek, **BİH**, s.431; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.1514; Eyrenci v.d., **a.g.e.**, s.404, 405; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, **a.g.e.**, s.298; Sarac, **a.g.e.**, s.144; Akın, **Kusur**, s.46, 47; Yargıtay HGK'nın 12.02.2014 Tarihli, 21-586/95 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023. Benzer yönde özel hukuk kurallarının yaptırımları ile kamu hukuku kurallarının yaptırımlarının farklı olduğu, İSGK hükümlerine aykırılığın yaptırımlarının idari para cezası olduğu, ancak işverenin TBK m.417 kapsamında sorumluluğuna karar verilirken, tehlikelere karşı işyerinde alınması gereklili tedbirleri düzenleyen İSGK hükümlerinin yorumlayıcı ve tamamlayıcı islevi olacağı görüşünde Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.437; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.120.

<sup>47</sup> Kabul edilen kusursuz sorumluluk hallerinin artması ve uyuşmazlıkların başında bu kusursuz sorumluluk hallerinin uygulama alanı bulması sonucunda, kusur sorumluluğunun uygulama alanının daralmasına karşılık, Türk Borçlar Hukuku öğretisinde hala kusur sorumluluğu kural olarak kabul edilmekte, kanunda düzenlenen bir kusursuz sorumluluk hali mevcut değilse, kişinin ancak kusurundan sorumlu olacağı ifade edilmektedir. Günhan Gönül Koşar, **Haksız Fiil Sorumluluğunda Kusur ve Etkisi**, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2020, s.29, 30. Aynı yönde Elif Aydin Özdemir, **Akit**

önemli ölçüde tehlike arz eden işletmelerin faaliyetlerinden doğan zararlardan sorumluluğu düzenlendiğinden, işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluğunun tehlike esasına dayandığı kural olarak kabul edilemez<sup>48</sup>. İşverenin her türlü tedbiri alması gerektiği ile ifade edilen gözetme borcunun ölçüsü olup, işveren gerekli her türlü tedbiri aldığıni ve kusursuz olduğunu ispatla sorumluluktan kurtulabilir<sup>49</sup>.

Yargıtay yakın geçmişte işverenin sorumluluğunun risk nazariyesine (tehlike sorumluluğuna) dayalı kusursuz sorumluluk olduğu yönünde kararlar vermektedir<sup>50</sup>,

---

**Dışı Sorumlulukta Maddi Zarar ve Tazmini**, 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2017, s.10; Başak Baysal, **Haksız Fiil Hukuku: BK m.49-76**, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2019, s.58.

<sup>48</sup> Süzek, **BİH**, s.431 vd.; Sarper Süzek, **Ankara Barosu Ulusal Kongre, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, 4-5-6 Nisan 2013**, Ed.: Sema Güleç Uçakhan, Ankara, 2014, s.131; Akdeniz, **a.g.m.**, s.24, 25; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, s.298; Baycık, **Yeni**, s.133; Sümer, **İş Sağlığı**, s.213; Çelik v.d., **a.g.e.**, s.439; Solak, **a.g.e.**, s.17; Narter, **Kaza**, s.175.

<sup>49</sup> Süzek, **BİH**, s.434, 437; Güneş, **a.g.e.**, s.178.

<sup>50</sup> Bu yönde Yargıtay HGK'nın 25.05.1968 Tarihli, 9-110/343 Sayılı; 02.07.1969 Tarihli, 9-452/655 Sayılı (Süzek, **İş Güvenliği**, s.223, 224; Üçışık, **a.g.t.**, s.356, 357). Yargıtay bu dönemde ilke olarak kusursuz sorumluluğu benimsemesine karşılık, işverenin kusurlu olduğu hallerde kusur sorumluluğu esasına bağlı kalmıştır. Aynı şekilde, Yüksek Mahkeme risk nazariyesinin uygulanmasını, olayda işverenin, işçinin veya işverenin çalıştırıldığı kişinin hiçbir kusurunun bulunmamasına bağlamıştır. Kısmi kaçınılmazlık söz konusu ise, kaçınılmazlık oranında risk nazariyesi uygulanmıştır. Bu yönde Ali Nevzat Erol, **İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Doğan Hukuk Davaları**, İstanbul, 1975, s.76, 77; Yargıtay HGK'nın 10.05.1978 Tarihli, 807/374 Sayılı kararı: "...Tehlike sorumluluğu çerçevesinde risk nazariyesinin bir olayda uygulanabilmesi için işveren ve kazazede işçiye herhangi bir kusur izafe edilmemiş, olayların kaçınılmaz nedenlerden ileri gelmiş olması gerekmektedir..." (Çenberci, **İş**, s.1013). Dolayısı ile tehlike sorumluluğu kabulü esasında tam kaçınılmazlık durumunda zarara işçinin katlanmaması gerektiği anlayışından doğmuştur. Bu bağlamda şu hususun da belirtilmesi gereklidir: Her kazada işçinin dikkatsizliği, ihmali, ilgisizliği bulunabilir. Ancak bazı işlerin niteliği gereği, işçinin bu dikkatsizliğinin önlenemeyeceği kabul edilmiş, bu anlamda söz konusu hareketlerin işçinin kusuru olarak değil, işletme riski kapsamında değerlendirilmesi de risk nazariyesinin benimsenmesini gerektirmiştir. Bkz. Atabek, **a.g.e.**, s.300, 301. Yargıtay HGK'nın 28.05.1986 Tarihli, 9-68/580 sayılı kararında bu eğilim açıkça ifade edilmiştir: "...Olayda her ne kadar işverenin alması gereken bir tedbirin bulunmadığı ve dolayısıyla işverenin kusurlu olmadığı anlaşılmakta ise de, miras bırakılan yer altında motor kullanmaktadır. Yorucu çalışma yükü altında zaman zaman dikkatinin azalacağı ve bunun da işin mahiyetine bağlı tehlike hali oluşturacağı hayatın olağan akışı içerisinde benimsenmesi gereken bir durumdur. Kaldı ki, iş sırasında makinisten duyabileceği herhangi bir ses dahi onun ters yöne bakmasına neden olabilir. O halde bu düşünceler karşısında, kazalıyla %100 kusurun yüklenmesi işaretli olmayacağı, gerekirse tehlike halinin oranı hakkında bilirkişi incelemesi yaptırılarak sonucu uyarınca karar verilmelidir..." (Serhat Ertok, **İş Sağlığı ve Güvenliğini Tehlikeye Düşüren İşçinin Hukuki Sorumluluğu**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2020, s.90, dn.237). Yargıtay risk nazariyesine dayalı tehlike sorumluluğunu ilke olarak kabul ettiği kararlarında, işverenin kusuru bulunmaması halinde "hakkaniyet indirimii" yapmakta idi. Bkz. Yargıtay 9. HD'nin 08.12.1980 Tarihli, 1233/1315 sayılı kararı (Çenberci, **İş**, s.1012). Bu sebeple, işverenin sorumluluğunun tehlike sorumluluğu olarak değil, hakkaniyet esası ile yumoşatılmış tehlike sorumluluğu olarak nitelenmenin daha doğru olduğu ifade edilmiştir. Tunçomağ, **a.g.m.**, s.578. Yüksek Mahkeme'nin güncel uygulamasında ise, kusur sorumluluğu ilke olarak kabul edilmekle birlikte, tam veya kısmi kaçınılmazlık durumunda TBK m.51'e dayanılarak işveren kaçınılmazlığın "hakkaniyet ölçüsünde" belirli bir yüzdesinden sorumlu

güncel kararlarında ağırlıklı görüş çerçevesinde kusur sorumluluğu ilkesini kabul etmektedir<sup>51</sup>.

Biz de öğretideki ağırlıklı görüşe katılmaktayız. İşverenin sorumluluğu için özel bir düzenleme bulunmadığından<sup>52</sup>, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcuna aykırılığı kural olarak kusur sorumluluğudur. Nitekim TBK m.417'nin Adalet Komisyonu değişiklik gereğesinde kusur sorumluluğuna atıf yapılmıştır<sup>53</sup>. Bununla birlikte, işverenin sorumluluğu mevzuatımızda düzenlenmiş haksız fiil veya akde aykırılıktaki kusursuz sorumluluk hükümlerinin kapsamına giriysorsa, kusursuz sorumluluk hükümlerine başvurulabilecektir.

İşverenin sorumluluğu kusur sorumluluğu olmakla birlikte, sıradan bir kusur sorumluluğu da değildir<sup>54</sup>. Zira mevzuat çerçevesinde işverenin teknolojiyi izleyerek gerekli her türlü yükümlülüğü alma ödevi bulunmaktadır. Böylelikle işverenin

---

tutulmaktadır. Dolayısı ile kaçınılmazlıktan doğan zararlar bakımından uygulamada işveren açısından değişen bir durum söz konusu değildir. Bu konu ilerde irdelenecektir. Bkz. aşa. Beşinci Bölüm, III.

<sup>51</sup> Yargıtay HGK'nın 20.03.2013 Tarihli, 1121/386 Sayılı kararı: "...İşçinin, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meydana gelen zararı nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğu yasa ve içtihatlarla belirlenmiş aykırı durumlar dışında ilke olarak hizmet (iş) sözleşmesinden doğan işçiyi gözetme borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur...". Kusur sorumluluğu yönünde Yargıtay HGK'nın 03.02.2010 Tarihli, 21-36/67 Sayılı; 09.10.2013 Tarihli, 21-102/1456 Sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023.

<sup>52</sup> Nitekim, İSGK, getirdiği yükümlülüklerde aykırı davranışın aleyhine yalnızca idari para cezası öngörmüştür. Kanunda yalnızca idari para cezasının öngörülmesi, bu kanunun, iş kazaları ile meslek hastalıklarını önlemeye yönelik bir kanun olması ve zararlandırıcı olay sonrasında ortaya çıkan olumsuz sonuçların giderilmesiyle ilgisinin bulunmamasından kaynaklanmaktadır. Bu anlamda, zararlandırıcı olay sonrasında ortaya çıkan ölüm nedeniyle doğacak zararların giderilmesi, önce SSGSSK uyarınca yapılacak yardımlara ve sonra, burlarca karşılanmayan zararlar için özel hukuk temelinde TBK. m. 417 hükmünün uygulanmasına bağlıdır. Centel, **İşveren Yükümü**, s.14. Nitekim, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması tehlike yaratmakla birlikte, eğer herhangi bir zarar doğurmamışsa hukuki bir sorumluluğa yol açmamakla birlikte idari yaptırımlar uygulanacaktır. Bkz. Cengiz, **a.g.m.**, s.129; Kılıç, **a.g.e.**, s.152, 153; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.1451. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılığın doğrudan yaptırımı idari ve cezai nitelikte ortaya çıkarken; hukuki yaptırımlar dolaylı olarak kusur durumunun tespitinde ortaya çıkar. Bkz. Ekin, **a.g.e.**, s.113. Ayrıca İSGK'nın gereğesinde de işverenlerin işçiler için önlem alma ve koruma görevinin aynı zamanda devlete karşı ödevlerinden biri olduğu belirtilmiştir. Kısaca, işverenin gözetme borcu mevzuatta kamu ya da özel nitelikli hükümlerde düzenlenmektedir. İşverenin emredici nitelikteki bu hükümlere aykırı davranışın borca aykırı davranışını gündeme getirecektir. Ancak borca aykırı davranışının doğurduğu sorumluluk rejimi TBK hükümlerine tabi olarak gerçekleşecektir.

<sup>53</sup> TBK Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu, s.283'te şu açıklamaya yer verilmiştir: "...Hizmet akdinden kaynaklanan sorumluluğun hukuki niteliği konusunda yaşanan tartışmalar, düzenleme ile sona erdirilmiş, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan öltüme ve viçut bütünlüğünün zedelenmesine veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininde sözleşmeden doğan sorumluluk hukuku hükümlerinin uygulanacağı kararlaştırılmış ve madde teselsül nedeniyle 417 nci madde olarak kabul edilmiştir. Kabul edilen madde ile hizmet sözleşmesine aykırılıktan kaynaklanan sorumluluğun hakkaniyet veya kusursuz sorumluluk olduğu tartışmasına son verilmiştir...".

<sup>54</sup> Aydinlı, **Sorumluluk**, s.333.

kusursuzluğunu ispat oldukça güçtür. Bu nedenle işverenin ağırlaştırılmış bir özen borcu bulunduğu ifade edilmektedir<sup>55</sup>.

## B. Sorumluluğun Kaynağı

İşverenin sorumluluğu iş akdinden kaynaklanmaktadır. Her ne kadar iş akdinin tarafları işveren ve işçi olsa da, TBK m. 417 f.3<sup>56</sup> kapsamında işçinin desteğinden yoksun kalanların da sözleşmeye aykırılık hükümlerine başvurabilecektir. Dolayısıyla davacılar TBK m.112 vd. ile m. 417 hükümlerine dayanacaktır. Öte yandan, işverenin gözetme borcuna aykırı hareketi işçinin kişiliğini korumaya yönelik emredici davranış kurallarına aykırılık oluşturduğundan haksız fiildir. Davacıların TBK m.49 vd. maddelerine dayanmaları da mümkündür<sup>57</sup>. Böylelikle hak sahiplerinin haksız fiil veya akde aykırılık hükümlerinden dilediğine başvurabilme imkanı bulduğundan dava haklarının yarışıtiği kabul edilmektedir<sup>58</sup>.

Akde aykırılık veya haksız fiil hükümlerine başvurmada hangi hükümlerin davacı lehine olacağını değerlendirmek gerekirse, işverenin kusur sorumluluğu söz konusuysa, 2-10 yıllık zamanaşımı süresi yerine 10 yıllık zamanaşımının uygulanması ve hak sahibinin işverenin kusurunu kanıtlaması değil, işverenin kusursuzluğunu ispatla zorunlu olması sebebiyle akde aykırılık hükümlerine başvurmak daha

<sup>55</sup> Özveri, **a.g.e.**, s.77; İşverenin iş sağlığı ve güvenliği alanında sorumluluğunun tavana dayandırıldığı yönünde Levent Akin, **Yeni Gelişmeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre**, Cilt-1, Ed.: Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Ankara, TBB Yayınları, 2016, s.199, 201.

<sup>56</sup> TBK m.417 f.3: “İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışını nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

<sup>57</sup> Nitekim TBK sistemi içerisinde destekten yoksunluk talep hakkının esasen haksız fiile dayandığının şüphesiz olduğu, kanunlardaki özel düzenlemeler sayesinde haksız fiil sorumluluğu dışında sözleşmesel sorumluluğa da dayanılabileceği, bu özel düzenlemelerden birinin de eBK m.332/2 (TBK m.417/3) hükmü olduğu ifade edilmektedir. Dilek Bektaşoğlu Sanlı, “Destekten Yoksun Kalma Talepleri Sözleşmesel İlişkiye Dayandırılabilir mi?”, **Uğur Alacakaptan'a Armağan**, Cilt-2, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2008, s.143 vd.; Selahattin Sulhi Tekinay v.d., **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Cilt II, Yeniden Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Yedinci Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1993, s.631-633; Seda İrem Çakırca, **Türk Sorumluluk Hukukunda Yansıma Zararı**, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2012, s.169 ve dn.19; Mustafa Reşit Karahasan, **Tazminat Hukuku, Maddi Tazminat**, 6. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2001, s.279; Hasan Tahsin Gökcan, **Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku**, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 4. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2016, s.703; Baysal, **Haksız Fiil**, s.442. Bu özel düzenleme olmasaydı hak sahiplerinin sözleşmesel sorumluluğa dayanma imkanı bulunmazdı. Süzek, **Destek**, s.29; aynı yazar, **İş Güvenliği**, s.242.

<sup>58</sup> Süzek, **İş Güvenliği**, s.241; Serathlı, **a.g.e.**, s.57; Kaplan, **a.g.e.**, s.96-97; Akdeniz, **a.g.m.**, s.7 ve dn.23; Oğuzman, **a.g.m.**, s.334, 339; Akın, **a.g.e.**, s.96; Ulusan, **a.g.e.**, s.127-130; Kılıç, **a.g.e.**, s.169-171; Narter, **Kaza**, s.567; Uyumaz, Erdoğan, **a.g.m.**, s.47.

avantajlıdır<sup>59</sup>. Ancak, işverenin sorumluluğu bakımından, adam çalıştırılanın veya tehlike sorumluluğunun şartları olmuşsa, işverenin kusursuz da olsa sorumluluğunun doğacağı bu hallerde haksız fiil hükümlerine başvurmak daha avantajlı olabilir<sup>60</sup>. Hak sahipleri açıktır davada hangi hükümlere dayalı olarak tazminat isteminde bulunduklarını açıkça belli etmemişlerse, hakim tarafından daha lehe olan akde aykırılık hükümlerinin dayanak yapıldığının kabul edilmesinin işçinin korunması ilkesine uygun olduğu belirtilmektedir<sup>61</sup>. TBK m.60<sup>62</sup> hükmü ile sebeplerin yarışması halinde hakimin zarar görene en iyi giderim imkanı sağlayan<sup>63</sup> sorumluluk sebebine göre karar vereceği açıkça düzenlenmiş olduğundan yorumla gerek kalmamıştır.

Hem akde aykırılığa dayanan sorumlulukta hem de haksız fiil sorumluluğunda hak sahiplerinin işçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda yaşamını yitirmesi sebebiyle uğradıkları zararı ve işverenin gözetme borcuna aykırı hareket ettiğini kanıtlamaları gerekmektedir. Hak sahiplerinin ayrıca işverenin borca aykırı hareketi ile zarar arasındaki uygun illiyet bağını kanıtlamaları gerekmemektedir<sup>64</sup>.

<sup>59</sup> Burak Türk, Çiğdem Yılmaz, "Türk Borçlar Kanunu'nun 60. Maddesi Kapsamında Sorumluluk Sebeplerinin Yarışı", **Sorumluluk Hukuku Seminerler, 2018**, Ed.: Başak Baysal, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2019, s.381, 382; Tekinay v.d., C.2, s.982; Uyumaz, Erdoğan, **a.g.m.**, s.47. Akde aykırılık hükümlerine başvurmak ilke olarak zarar görenin yararına olmakla birlikte, anılan hususlar dışında TBK m.114/2'deki haksız fiil hükümlerine yapılan yollama nedeniyle iki sorumluluk türü arasında önemli bir fark bulunmaktadır. Fikret Eren, **Ankara Barosu Ulusal Kongre, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, 4-5-6 Nisan 2013**, Ed.: Sema Güleç Uçakhan, Ankara, 2014, s.558; Fikret Eren, Ünsal Dönmez, **Eren Borçlar Hukuku Şerhi, Cilt II, m.49-82**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2022, s.1410. Akde aykırılık ve haksız fiil hükümlerinin ayrıntılı karşılaştırılması için bkz. Çağdaş Tosun, **Haksız Fiilden ve Sözleşmeden Doğan Sorumluluk Çerçevesinde Sebeplerin Yarışı (TBK m.60)**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2021, s.85 vd.

<sup>60</sup> Akın, **a.g.e.**, s.96; Serathlı, **a.g.e.**, s.58; Hüseyin Avni Göktürk, **Borçlar Hukuku, Birinci Kısım, Borçların Umumi Hükümleri**, Ankara, 1946, s.206.

<sup>61</sup> Bkz. Süzek, **BiH**, s.437; aynı yazar, **İş Güvenliği**, s.241, 242; Serathlı, **a.g.e.**, s.58; Ekin, **a.g.e.**, s.55.

<sup>62</sup> TBK m.60: "Bir kişinin sorumluluğu, birden çok sebebe dayandırılabilirse hâkim, zarar gören aksini istemiş olmadıkça veya kanunda aksi öngörülmediğe, zarar görene en iyi giderim imkânı sağlayan sorumluluk sebebine göre karar verir."

<sup>63</sup> Zarar görene en iyi giderim imkanını sağlama ifadesi, tazminat miktarı, ispat yükü, zamanaşımı ve kusurun ispatı gibi genel olarak en iyi imkanı sağlamaya yönelikdir. Bkz. Adnan Deynekli, **Ankara Barosu Ulusal Kongre, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, 4-5-6 Nisan 2013**, Ed.: Sema Güleç Uçakhan, Ankara, 2014, s.386; Türk, Yılmaz, **a.g.m.**, s.396, 397; Gökcancı, **a.g.e.**, s.141.

<sup>64</sup> Zira hak sahipleri işverenin gözetme borcuna aykırı hareketini ispatladığında, iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan zararın bu hareket sebebiyle doğması hayatın olağan akışı gereğidir. Akde aykırılık bakımından bu yönde Serathlı, **a.g.e.**, s.57; Üçışık, **a.g.t.**, s.388; Oğuzman, **a.g.m.**, s.338; Süzek, **İş Güvenliği**, s.238, 239; Akın, **a.g.e.**, s.94,95. Son yazar, işçi haksız fiile dayandığında illiyet bağını

## C. İşverenin Sorumluluğunun Şartları

İşçinin uğradığı iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümünden işverenin hukuki sorumluluğunun doğması haksız fiil veya borca aykırılık şartlarına tabidir. Bu unsurlar kusur sorumluluğunda; fiil, zarar, uygun illiyet bağı, hukuka aykırılık ve kusurdur<sup>65</sup>. Konu kapsamında fiil, işverenin gözetme borcuna aykırı hareketini ifade eder. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri almama şeklinde ihmali mahiyette davranıştır. Zarar unsuru incelememiz kapsamında “yoksun kalınanın” karşılığıdır. Destekten yoksunluk zararına ilişkin ayrıntılı açıklamalara üçüncü bölümde yer verilecektir<sup>66</sup>. Hukuka aykırılık unsuru ise<sup>67</sup>, bir hukuka uygunluk sebebi bulunmaksızın işverenin gözetme borcuna yönelik mevzuattaki emredici davranış kurallarına aykırılık şeklinde gerçekleşir. İhlal edilen davranış kuralı kamu hukuku veya özel hukuk kökenli olabilir<sup>68</sup>. Bireysel İş Hukuku bakımından iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kamu

---

da ispat etmesi gerektiğini ileri sürmektedir. A.e. Karş. İşverenin önlem almaması ile zarar arasındaki illiyet bağıının akde aykırılıkta da haksız fiilde de ispat edilmesi gereği yönünde Eren, 2019, s.49. Kaplan ise akde aykırılıkta da illiyet bağıının kanıtlanması gerektiğini savunmakla birlikte, işçi bir zarara uğramış ve işveren gerekli önlemleri almamışsa başka bir delil aranmaksızın illiyet bağıının varlığının kabul edilmesi gereği görüşündedir. Bkz. Kaplan, a.g.e., s.81 ve dn.95, s.92. Kanaatimizce işyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmamasının hayat tecrübelere göre iş kazası veya meslek hastalığını meydana getirmeye elverişli olduğu açık olduğundan, başkaca bir ispat faaliyetine girişilmesinin lüzumu yoktur. Bu kapsamında b.kz. Yargıtay HGK'nin 14-464/588 sayılı ve 10.11.2004 Tarihli kararı: "...Genel yaşam deneylerine ve yaşamın olağan akışına dayanan kişi de, artık iddiasını ispatla yükümlü değildir...Buna göre hâkim, iddianın doğruluğunu, yaşam deneyi kurallarına dayanarak kabul edebilir ve bu durumda delil gösterme yükü, o olayın aksını ileri süren tarafa geçer..." (Çevrimiçi), <https://lib.kazanci.com.tr>, E.T.:04.11.2023.

<sup>65</sup> Özel hukuk sorumluluğunun besli unsuru hakkında b.kz. Kemaleddin Birsen, **Borçlar Hukuku Dersleri, Birinci Kitap Borçların Umumi Hükümleri**, Üçüncü Bası, İstanbul, Tahsin Onuk Matbaası, 1954, s.223; Ali Naim İnan, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Kitabı**, Ankara, 1979, s.265, 485-487; Aytekin Ataay, **Borçlar Hukukunun Genel Teorisi, Birinci Yarım**, Üçüncü Bası, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1981, s.283; Haluk Tandoğan, **Türk Mes'uliyet Hukuku, (Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet)**, 1961 Yılı Birinci Basıdan Tıpkı Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2010, s.11. Haksız fiil sorumluluğunu bu kurucu unsurları akdi sorumlulukta da aynıdır. Ömer Ekmekçi, Başak Baysal, İrem Yayvak Namlı, **Uygulamalı Tazminat Hukuku**, Güncellenmiş 2. Bası, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2022, s.5; Eren, Dönmez, C.3, s.2250 vd.

<sup>66</sup> Bkz. aşa. Üçüncü Bölüm.

<sup>67</sup> Haksız fiil yerine sözleşmeye dayanıldığından, hukuka aykırılık unsurunun yerini sözleşmeyi ihlal, borca aykırılık alır. Kılıçoğlu, **Esaslar**, s.34. Borca aykırılığın kendisi hukuka aykırılıktır. Zira taraflar sözleşmeleri ile kendi hukuk kurallarını yaratmışlardır. Baysal, **Haksız Fiil**, s.51. İşverenin sorumluluğu özeline iş akdinin aslı borçlarından biri olan gözetme borcunun yerine getirilmemesi bu unsuru karşılar.

<sup>68</sup> Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Gözden Geçirilmiş 28. Baskı, Ankara, Legem Yayınevi, 2023, s.672; Eren, Dönmez, C.2, s.1191; Ahmet M. Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Gözden Geçirilmiş- Genişletilmiş 26. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi, 2022, s.367; Tandoğan, a.g.e., s.20. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin emredici olduğu hususunda tereddüt bulunmamaktadır. Bkz. Süzek, **İş Güvenliği**, s.181; Çelik v.d., a.g.e., s.413; Sarac, a.g.e., s.104; Başboğa Şahbaz, a.g.e., s.41; Ercan Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu**

hukuku kökenli olmakla birlikte, işverenin bu düzenlemelere aykırı davranışının hukuki sorumluluğuna yol açar. Konumuz bakımından önemi olan bir diğer konu, hukuka aykırılığı ortadan kaldırınan “zarar görenin rızası” konusudur. TBK m.63 f.2 hükmü kapsamında rıza hukuka uygunluk sebebi olarak düzenlenmiştir. Söz konusu maddede düzenlenen rıza, geçerli olarak verilen rızadır<sup>69</sup>. Müteveffa işçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasına rıza vermesi kişilik haklarına ve kanunun emredici hükümlerine aykırı olacağından bu minvalde bir rızanın geçerliliğinden söz edilemeyeceğinden hukuka aykırılık ortadan kalkmaz<sup>70</sup>.

İşverenin gözetme borcuna aykırı davranışının neticesinde meydana gelen bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin ölümü gerçekleşmişse, bu unsurların varlığı aranarak işverenin sorumluluğuna karar verilecektir. Yeri gelmişken belirtelim, iş kazası kavramına Bireysel İş Hukuku ve Sosyal Sigortalar Hukukunun yüklediği anlamlar birbirinden farklıdır. Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında bir olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin bu olaydan müteveffa işçinin hak sahiplerine veya Kuruma karşı sorumlu olacağı anlamına gelmeyebilir<sup>71</sup>. Zira bu disiplin bakımından iş

---

**Şerhi, Cilt-2**, Güncellenmiş ve Geliştirilmiş 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2008, s.2080; Üçışık, **a.g.t.**, s.123. Nitekim iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kamu hukuku düzenlemelerinin sosyal kamu düzeni hükümlerinden olduğu ifade edilmektedir. Bkz. Arıcı, **a.g.e.**, s.109; Evren, **a.g.e.**, s.329. Sosyal kamu düzeni hükümleri ile kamu düzeni hükümleri birbirinden farklıdır. Bu itibarla, iş sağlığı ve güvenliği hükümleri işçi lehine değiştirilebilecek nispi emredici nitelikte düzenlemelerdir. Bkz. Levent Akın, “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Tazminat Davaları”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, **Yargıç Utkan Arash’ya Armağan**, Ankara, 2004, s.110, 111; Akyigit, **a.g.e.**, s.2111. Karş. İş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin mutlak emredici ve kamu düzenine ilişkin hükümlerden olduğu görüşünde Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.1432; Ulaş Baysal, **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri**, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2019, s.10; Akkaşoğlu, **a.g.m.**, s.231; Narter, **Sorumluluk**, s.479; aynı yazar, **Kaza**, s.553; Aydınlı, **Sorumluluk**, s.49.

<sup>69</sup> Maddenin gereklilikinde hukuka aykırılığı ortadan kaldırınan rızanın “geçerli” rıza olduğu açıkça ifade edilmiştir. Bkz. TBK Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu, s.50.

<sup>70</sup> Birsen, **a.g.e.**, s.239; Tandoğan, **a.g.e.**, s.31, 23; Gökcan, **a.g.e.**, s.43; Mustafa Tiftik, **Akit Dışı Sorumlulukta Maddi Tazminatın Kapsamı**, Ankara, Yetkin Yayınları, 1994, s.100; Feyzi Necmeddin Feyzioğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt-I**, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 2. Bası, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1976, s.503; İnan, **a.g.e.**, s.269, 270; Ataay, **a.g.e.**, s.114, 285; Selahattin Sulhi Tekinay v.d., **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt I**, Yeniden Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Yedinci Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1993, s.490; Öztürkler, **a.g.e.**, s.317.

<sup>71</sup> Atabek, **a.g.e.**, s.40; Bkz. Mesut Balçı, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu”, **Sicil İş**, S.:4, Aralık 2006, s.155; Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, Ender Gülver, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 22. Bası, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2023, s.367, 386; Tuncay, **Sorumluluk**, s.17, 24; Akdeniz, **a.g.m.**, s.9; Coşkun Sarac, “İşyeri Dışında Meydana Gelen İş Kazası Nedeniyle Sorumluluk- İşverenin Önlem Alma Yükümlülüği- Uygun İlliyet Bağı”, **Sicil İş**, S.:18, Haziran 2010, s.210; aynı yazar, “İşyerinde Kalp Krizinden Ölüm ve İşverenin İş Kazasından Dolayı Sorumluluğu”, **Sicil İş**, S.:26, Haziran 2012, s.129, 130; Yalçın Bostancı, “Yargıtay Kararları İşliğinde İş Kazası Kavramı”, **Kamu-İş**, C.8, S.:1, 2005, s.59, 60; Bostancı, Çetinel, **a.g.m.**, s.337;

kazası kavramına anlam bağlanması SGK'nın hak sahiplerine yardım sağlayıp sağlamaması açısından önem arz eder. Dolayısıyla, Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazası, SSGSSK kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanmayı sağlayan iş kazasını ifade eder<sup>72</sup>. Sağlanan bu yardımların işverene rücu edilip edilememesi ise işverenin Kuruma karşı sorumluluğuna ilişkin olup, başka bir konudur.

Bireysel İş Hukuku bakımından iş kazası kavramı ise, Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazası olarak kabul edilen bir olaydan, işverenin maddi tazminat sorumluluğunu doğurabilecek olan olayları ifade eder<sup>73</sup>. Böylelikle Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında her iş kazası, Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası olarak nitelendirilemeyecek olup Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası daha dar kapsamlıdır. Ancak, Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası olan her hal, Sosyal

---

Demircioğlu, Balsever, **a.g.m.**, s.1171, 1172; Yargıtay HGK'nın 20.03.2013 Tarihli, 1121/386 Sayılı kararı: "...Meydana gelen zarardan işverenin sorumlu tutulabilmesi için öncelikle, taraflar arasında bir hizmet akdi ilişkisinin bulunması ve olayın iş kazası olması gerekmektedir. Ancak olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin her durumda bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmediginden, Sosyal Sigortalar Hukuku kapsamında bir iş kazasından işverenin sorumlu olması için, işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranışı veya ihmal göstermesi sonucu kaza meydana gelmiş olmalı, diğer bir deyişle, oluşan kazadan sorumlu olabilmesi için işverenin kusurunun kanıtlanmış olması gerekmektedir..." (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023. Nitelik işverenin işçilere ve hak sahiplerine karşı sorumluluğu özel hukuktan doğarkan, Kurumun sorumluluğu sosyal hukuktan doğmaktadır. Başbuğ, **a.g.e.**, s.389.

<sup>72</sup> Akin, **a.g.e.**, s.24, 44; aynı yazar, "İşverenin İşçiye Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı", **Çimento İşveren**, C.:25, S.:2, Mart 2011, s.31, 32; Atıcı, **a.g.t.**, s.13; Erdoğan, **a.g.m.**, s.1100-1101; Yıldız, **a.g.m.**, s.9; Haluk Hadi Sümer, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılar, 2021, s.156; Özdemir, **a.g.e.**, s.297; Ali Nazım Sözer, **İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, 5. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2021, s.328, 329.

<sup>73</sup> Bkz. Levent Akin, "Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Sorumluluklar", **Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği**, İstanbul, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 2011, s.47; Sümer, **a.g.b.**, s.73; Atıcı, **a.g.t.**, s.13. Aynı yönde Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazasının tanımlanmasının sigortalının ölümü halinde hak sahiplerinin desteklerini kaybetmelerinden doğan zararlarının hangi esaslara göre tazmin edileceği yönünden gerekli olacağına ilişkin Balci, **a.g.m.**, s.154, 155. Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazasını eş anlamlı olarak, işverenin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerini yerine getirmemesinden doğan kaza olarak tanımlayanlar da bulunmaktadır. Bu yönde bkz. Kılıkış, **a.g.e.**, s.14; Sözer, **a.g.e.**, s.329; İnciroğlu, **a.g.e.**, s.102; Akin, **Değerlendirme**, s.94. Kanaatimizce işverenin kusursuz sorumlu olduğu iş kazalarını da kapsayacak şekilde tanımda "işverenin hukuki sorumluluğuna yol açma" ölçütünün esas alınması daha yerinde olacaktır.

Sigortalar Hukuku anlamında iş kazasıdır<sup>74</sup> <sup>75</sup>. Nitekim işverenin sorumluluğunu doğuran ancak Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından iş kazası olarak değerlendirilemeyen haller bakımından, “Kurumca giderilmeyen zarar” kapsamında sorumluluk söz konusu olmayacağından<sup>76</sup>, diğer tazminat davalarından ayrılmayı gerektiren bir sebep de yoktur. Bu sebeple Bireysel İş Hukuku anlamında bir olayın iş kazası olmaması ile iş kazası olması, ancak kusursuzluğu veya başka bir sebeple işverene başvurulamaması arasında pratik açıdan bir fark yoktur. Bu sebeple çalışmamızın devamında Bireysel İş Hukuku bakımından iş kazası tanımı işverenin sorumluluğu ekseninde değerlendirilecektir.

Genel hatları bu şekilde olmakla birlikte, aşağıda sorumluluğun şartlarından iş kazası ve meslek hastalığı kavramları ile illiyet bağı, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından ayrı başlıklar altında incelenecik ve ardından kusur irdelenecektir.

---

<sup>74</sup> Çelik Ahmet Çelik, **Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksunluk**, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2021, s.491.

<sup>75</sup> Esasında iki farklı iş kazası tanımı yapmak yerine, iş kazasını yalnızca Sosyal Sigortalar Hukukunun anlam yüklediği şekliyle tanımlayıp, bu iş kazasından işverenin hukuki sorumluluğunun doğması koşullarının belirlenmesi kavram ve uygulama karmaşasına yol açmamak adına doğru bir tutumdur. Öğretide de iş kazası veya meslek hastalığının varlığının bir Sosyal Sigortalar Hukuku sorunu olmasına karşılık, işverenin sorumluluğu meselesinin Borçlar ve İş Hukuku sorunu olduğu ifade edilmektedir. Bkz. Demircioğlu, Balsever, **a.g.m.**, s.1172; Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.11; Levent Akin, “Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay Kararları”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayıncıları, 1996, s.36. Yargıtay kararlarında da, genelde iş kazası tanımı Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında yapılmakta, Bireysel İş Hukuku bakımından bir iş kazasının varlığı değil, işverenin hukuki sorumluluğunun doğup doğmadığı tartışılmaktadır. Bkz. Yargıtay HGK'nin 03.02.2010 Tarihli 21-36/67 Sayılı kararı: “...*Bir olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin her durumda bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez. Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında bir iş kazasından işverenin sorumlu olması için, işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranışları veya ihmali göstermesi sonucu kaza meydana gelmiş olmalıdır...*” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023. Ancak bu konunun tartışmalı olduğunu belirtelim. Zira, öğretide bir görüş, iki ayrı iş kazası tanımının yapılması zorunlu olduğunu, unsurlarında kısmen örtüşme olsa da, her işçinin sigortalı olmayıabilecegi veya meslekte kazanma gücü kaybı %10'un altında olanlara Kurumca sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanmadığı durumlarda Bireysel İş Hukuku bakımından işverene başvurabilmek mümkün olmasına karşılık, Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazasından bahsedilemeyeceğini ifade etmektedir. Bkz. Sözer, **a.g.e.**, s.331. Biz, yazارın bahsettiği durumlarda işverene başvuru imkanının genel hükümler çerçevesinde sorumluluk şartları gerçekleşmişse mümkün olduğu, bu suretle, olayın Bireysel İş Hukuku bakımından iş kazası olarak nitelendirmenin bir özelliği olmayacağı kanaatindeyiz. Bununla birlikte, bu tartışmalara daha fazla girmeksizin çalışmamızda öğretideki genel kabul doğrultusunda Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazasını ayrıca tanımlamayı tercih ettik.

<sup>76</sup> Zira Bireysel İş Hukuku anlamında işverenin iş kazası veya meslek hastalığından sorumlu olmasının özellik kazandığı alan, Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında bir iş kazası veya meslek hastalığından dolayı, kısa vadeli sigorta kolundan işçiye veya hak sahiplerine gelir bağlanması ve yapılan bu yardımların işverene yöneltilen davada tazminattan indirilmesidir.

## **1. İşçinin İş Kazası Sonucunda Yaşamını Yitirmesi**

### **a. İş Kazasının Tanımı**

İş kazası mevzuatımızda İSGK ve SSGSSK'da tanımlanmıştır.

İSGK m.3 f.1 b.g'de iş kazası: “*İşyerinde veya işin yürütülmüş nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay*” şeklinde tanımlanmış;

SSGSSK'da ise bir tanım vermekten ziyade hangi hallerde iş kazasının gerçekleşeceği m.13 f.1'de: “*İş kazası*;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,*
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütülmekte olduğu iş nedeniyle,*
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,*
- d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuati gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,*
- e) Sigortalıların, işverençe sağlanan bir taşıtlı işin yapıldığı yere gidiş gelişinde, meydana gelen ve sigortalıyi hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.”* şeklinde öngörülmüştür.

Mevzuatta tanımlar bu şekilde olmakla birlikte öğretide geçmişten beri ağırlıklı olarak verilen tanım: “*İşçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence veya ruhça zarara uğratan veya ölümüne yol açan olay*” şeklindedir<sup>77</sup>. Öğretide bizim de katıldığımız görüş çerçevesinde, bu tanım, Bireysel İş Hukuku anlamında iş

<sup>77</sup> Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 19. Bası, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2021, s.377, 378; Demircioğlu, Güzel, **a.g.e.**, s.177. Tuncay, **Sorumluluk**, s.17; Tuncay, Ekmekçi, Gülder, **a.g.e.**, s.366; Seratlı, **a.g.e.**, s.29; Balçıcı, **a.g.m.**, s.151; Kaplan, **a.g.e.**, s.83; Sümer, **Sosyal Güvenlik**, s.146; Uşan, Erdoğan, **a.g.e.**, s.385; Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2014, s.193.

kazasını ifade etmekte olup<sup>78</sup>, Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazası SSGSSK'da sayılan halleri ifade etmektedir<sup>79</sup>. Bu sebeple bu disiplin için iş kazasını: “Kanunda sınırlı şekilde belirtilen haller içerisinde gerçekleşmiş olan ve kısa vadeli sigorta kolları kapsamındaki sigortalının vücutuna zarar vererek, gelirinde kayba ve giderinde artışa neden olan olay” olarak tanımlayan görüşü<sup>80</sup> isabetli buluyoruz.

Esasında öğretide iş kazasının unsurları açıklanırken Borçlar Hukuku anlamında kazanın unsurlarının dikkate alındığı söylenebilir. Aşağıda iş kazasının unsurları başlığı altında genel anlamda kaza, Bireysel İş Hukuku ve Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazasının ortak özellikleri ve farklılıklar açıklanacaktır.

## b. İş Kazasının Unsurları

Tanımı gereği işçinin başına gelen her olayın iş kazası olduğu söylenenemeyecek, belli başlı unsurların varlığı aranacaktır. Bunlar:

### (1) Bir Kaza

Borçlar Hukuku anlamında kaza, borçlunun kusur ve iradesi dışında meydana gelen, önceden öngörülememeyen, kaçınılmazı mümkün olmayan, bir şekilde zarara yol

---

<sup>78</sup> Cengiz, **a.g.m.**, s.128; Başbuğ, **a.g.e.**, s.390. Nitekim Bireysel İş Hukuku bakımından yapılan bu tanımın Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazasını tanımlamak için yetersiz olduğu ifade edilmiştir. Bu yönde bkz. Yasemin Atasoy Karyağıdı, **Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Yapılacak Parasal Yardımlar**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2021, s.23.

<sup>79</sup> Yargıtay da SSGSSK m.13 ve mülga SSK m.11 hükümlerinin Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından iş kazasını tanımlayıcı hükümler olduğunu içtihat etmektedir. Bu yönde bkz. Yargıtay 10. HD'nin 04.02.1980 Tarihli, 6407/624 Sayılı kararı: “...Anılan hükmü tanımlayıcı hükmü niteliğindedir ve bir konuda tanımlayıcı hükmü olunca, tanımlamada o hükmün göz önünde tutulmasında yasal zorunluluk vardır. Daha açık bir anlatımla, nasıl, bu hükmün dışında bir olayı bu hükmün belirlediği tanıma uymamasına rağmen başka bir görüş ve esastan hareketle, iş kazası saymak mümkün değilse, bu tanımın belirlediği bir çerçeveye giren bir olayı da, aynı şekilde iş kazası olarak tanımlamamak mümkün değildir...” (Çevrimiçi), <https://lib.kazanci.com.tr>, E.T.:05.11.2023.

<sup>80</sup> Bkz. Faruk Barış Mutlak, **Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi**, 1. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2014, s.194, 195; Atasoy Karyağıdı, **a.g.e.**, s.25. Çenberci de bu disiplin için kanun maddesinin tanımlayıcı bir hukuk kuralı olduğunu, öğretide iş kazası için verilen tanımın Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından dikkate alınmaması gerektiğini ifade etmektedir. Bkz. Mustafa Çenberci, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara, Olgaç Matbaası, 1985, s.115, 116. K.G. Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazasının tanımı ve kapsamı öğretide ağırlıklı olarak SSGSSK m.13 çerçevesinde değerlendirilmekte ve maddedeki hallerin gerçekleşmesi halinde görülen iş ile kaza arasında illiyet bağının bulunması şartı aranmamaktadır. Bununla birlikte, bu disiplin için de iş kazasını işin görülmesi ile ilgili gerçekleşen kaza olarak kabul eden ve maddedeki hallerin bu illiyet bağına yönelik aksi ispatlanabilen karineler olduğu yönünde görüşler bulunmaktadır. Bu yönde bkz. Tuncay, Ekmekçi, Gülder, **a.g.e.**, s.363 vd.

açan ve borçluyu sorumluluktan kurtaran olay olarak tanımlanmaktadır<sup>81</sup>. Kazanın bu tanımı geniş anlamda kazayı ifade etmekte olup, iş kazasının içerisinde de değerlendirildiği dar ve teknik anlamda kaza yalnızca ölüm ve bedensel zararlara yol açan kazadır<sup>82</sup>. Öğretide kazayı ifade etmek üzere umulmayan hal, beklenmeyen hal, olağanüstü hal, fevkalade hal ve kötü tesadüf terimleri de kullanılmaktadır<sup>83</sup>.

Öğretide iş kazasının unsurları içerisinde değerlendirilen, anılık, haricilik, iradi olmama ve illiyet bağı unsurları esasında Borçlar Hukuku anlamında kazanın unsurlarıdır<sup>84</sup>. Bununla birlikte, Borçlar Hukuku anlamında kaza, iş kazasından daha farklı bir kavramı ifade eder<sup>85</sup>. İş kazasının genel anlamda kazadan en önemli farkı, kazaya ugrayan kişinin özel hayatı içinde değil, mesleki faaliyet alanı içinde, “işverenin otoritesi altında” meydana gelmesindedir<sup>86</sup>. Böylelikle gerek Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında gerekse Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazasında genel anlamda kazadakinden farklı bir unsurda daha illiyet bağı aranır<sup>87 88</sup>. Bundan başka, kaçınılmazlık Borçlar Hukuku anlamında kazanın bir unsuru iken<sup>89</sup>, iş kazasının bir unsuru değildir. Aksine bir iş kazasında kaçınılmazlığın etkisinin bulunması işverenin sorumluluğunu sınırlayan veya ortadan kaldırın bir faktör olarak değerlendirilir<sup>90</sup>.

<sup>81</sup> Tuncay, **Sorumluluk**, s.16; Sözer, **a.g.e.**, s.329. Benzer tanımlar için bkz. Ulusan, **a.g.e.**, s.71, 72; Cengiz, **a.g.m.**, s.128.

<sup>82</sup> Eren, **İşverenin Sorumluluğu**; Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.382; Narter, **Sorumluluk**, s.640; aynı yazar, **Kaza**, s.10; Demircioğlu, Güzel, **a.g.e.**, s.178; Mutlay, **a.g.e.**, s.183; Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.7; Ender Gülder, “**Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2001, s.55.

<sup>83</sup> Bkz. İnan, **a.g.e.**, s.488; Tandoğan, **a.g.e.**, s.461; Ahmet İyimaya, **Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sorunları, Cilt-1**, Ankara, Afşaroğlu Matbaası, 1990, s.172.

<sup>84</sup> Sözer, **a.g.e.**, s.329; Güneş, **a.g.e.**, s.35; Atabek, **a.g.e.**, s.41-43. Mutlay, **a.g.e.**, s.182 vd.; Atıcı, **a.g.t.**, s.8 vd.; Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.8-10; Gülder, **a.g.t.**, s.47; Narter, **Sorumluluk**, s.642.

<sup>85</sup> Balçı, **a.g.m.**, s.151; Erdoğan, **a.g.m.**, s.1100; Şakar, **Sosyal Sigortalar**, s.193; Tunçomağ, **a.g.e.**, s.259, 260; Saracı, **a.g.e.**, s.31; Mutlay, **a.g.e.**, s.183.

<sup>86</sup> Tuncay, Ekmekçi, Gülder, **a.g.e.**, s.366; Solak, **a.g.e.**, s.37; Mutlay, **a.g.e.**, s.190.

<sup>87</sup> Kazanın işle ilgili olması şeklindeki bu unsur, Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazasında SSGSSK m.13'teki halleri ifade ederken; Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazasında kazanın işin görülmeyeyle ilgili olmasını ifade eder. Aşağıda illiyet bağı çerçevesinde bu husus açıklanacaktır.

<sup>88</sup> Bu minvalde Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazasını, genel anlamda kazanın SSGSSK'daki hallerden birinde meydana gelen özel biçimini olarak ifade eden görüş için bkz. Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.382. SSK m.11 bakımından aynı yönde Demircioğlu, Güzel, **a.g.e.**, s.178.

<sup>89</sup> Şerafettin Özyürür, Özgür Kocakaya, “5510 Sayılı Kanun’un 21/1. Maddesi Uyarınca İş Kazası ve Meslek Hastalığında Kaçınılmazlık İlkesi”, **Sicil İş**, S.:41, 2019, s.65.

<sup>90</sup> Bu sebeplerle iş kazasının esasında Borçlar Hukuku anlamında kaza olarak kabul edilemeyeceği de ifade edilmektedir. Bkz. Taşkın, **a.g.e.**, s.33; Sözer, **a.g.e.**, s.332, dn.1.

## (2) Dıştan Gelen Bir Etken

Genel anlamda kazanın bir özelliği haricilik veya dıştan gelen bir etkene bağlı olarak gerçekleşmesidir. Bu sebeple iş kazası açısından da işçinin uğradığı kazanın dıştan gelen bir etkenle gerçekleşmesi aranmaktadır. Bunun anlamı kazanın işverenin, işyerindeki araç gereçlerin veya başka bir işçinin sebep olduğu bir etkenle meydana gelmesidir<sup>91</sup>. Eğer ki, işçi organik yapısına yabancı dış bir etken sonucunda değil de, kendi bünyesinde yer alan rahatsızlıklar sonucunda zarara uğramışsa, genel anlamda kazadan söz etmek mümkün değildir<sup>92</sup>.

Genel anlamda kazaya ilişkin olan ve iş kazasının da tanımının içerisinde yer alan bu unsur sebebiyle “işçinin bünyevi istidatına” veya “bünyevi özelliklerine” bağlı etkenlerin ölümüne yol açması halinde, iş kazasının meydana gelip gelmeyeceği öğretide tartışmalıdır. Özellikle iş yerinde kalp krizi, kalp yetersizliği, beyin anevrizması veya beyin kanaması sonucunda yaşamını yitiren işçinin ölümünün iş kazası olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği önem arz etmektedir.

Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazası için, öğretide ağırlıklı görüş, SSGSSK m.13'deki koşulları yeterli görmekte ve maddede olmayan başkaca bir koşulun aranmaması gerektiğini ifade ederek bünyesel özelliklerden kaynaklanan bir ölümü de iş kazası olarak kabul etmektedir<sup>93</sup>. Dolayısı ile bu görüş çerçevesinde, Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından iş kazası için haricilik unsuru gereklidir<sup>94</sup>. Öğretide diğer bir görüş, işçinin bünyevi özelliklerinden kaynaklanan kalp krizi gibi olaylar sonucu ölümünü, ancak ölümün işin özelliğinin bir sonucu olması ve yapılan işle bir ilgisinin olması halinde iş kazası olarak değerlendirilmekte, aksi halde ölüm olayıyla iş arasındaki uygun illiyet bağının bulunmayacağı ileri sürülmektedir<sup>95</sup>. Bir başka görüş, kazanın haricilik özelliğini bir harici bir olay sonucu meydana gelme

<sup>91</sup> Tuncay, **Sorumluluk**, s.17.

<sup>92</sup> Güneş, **a.g.e.**, s.38; Eren, **2019**, s.44; Mutlay, **a.g.e.**, s.182, dn.21.

<sup>93</sup> Saracı, **Kalp Krizi**, s.128, 129; Sözer, **a.g.e.**, s.330; Atasoy Karyağılı, **a.g.e.**, s.33; Celal Tozan, **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Uyarınca İş Kazası ve Meslek Hastalığı Uygulamaları**, Ankara, Türk Metal Sendikası Yayınları, 2011, s.29; Güneş, **a.g.e.**, s.39, 42, 43; Mutlay, **a.g.e.**, s.184, 185.

<sup>94</sup> Başbuğ, **a.g.e.**, s.390; Erşen Gökçe Demiral Verhoeven, **İş Kazaları**, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2022, s.25, 39; Çenberci, **SSK**, s.117; Savaş Taşkent, “İş Kazası Kavramı”, **Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan**, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2001, s.1954, 1955.

<sup>95</sup> Tuncay, Ekmekçi, Gülder, **a.g.e.**, s.378, 379; Uşan, Erdoğan, **a.g.e.**, s.386.

olarak anlamakta ve ölüm bünyevi istidat sonucunda meydana gelse dahi, dıştan bir etki sebebiyle gerçekleşmeyi aramaktadır. Bu görüşü savunan yazarlara göre, işçinin işyerinde herhangi bir sebebe bağlı olmaksızın patolojik olarak kalp yetmezliği geçirmesi halinde harici bir olay sonucu vuku bulma söz konusu olmadığından iş kazası sayılmaz iken, aşırı yorgunluk veya işverenin hakaretine maruz kalma gibi etkenler sonucu kalp krizi gerçekleşirse iş kazası olarak kabul etmektedir<sup>96</sup>. Son görüş ise, daha katı bir yorumla harici bir etkene bağlı olmaksızın gerçekleşen ölümün iş kazasından kaynaklanamayacağını, dahili sebep veya hastalığın kaza kavramının dışında olduğunu kabul etmektedir<sup>97</sup>.

Yargıtay, işyerinde gerçekleşen kalp krizi, beyin kanaması gibi olayları Sosyal Sigortalar Hukuku açısından iş kazası olarak değerlendirmekte, ancak işverenin kazadan sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için, işverenin kusurlu bir hareketinin varlığı sonucunda kazanın gerçekleşmiş olduğunu tespitini aramaktadır<sup>98</sup>.

---

<sup>96</sup> Bu yönde Yusuf Alper, **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku**, 5. Basım, Bursa, Dora Yayıncılık, 2013, s.195, 196; İbrahim Aydını, “İş Kazasının Görevli Mahkemenin Belirlenmesindeki Etkisi ve Kalp Krizinin İş Kazası Niteliğine İlişkin Karar İncelemesi”, **Çimento İşveren**, C.:20, S.:5, Eylül 2006, s.42-43; aynı yazar, **Sorumluluk**, s.59 vd.; Gülder, **a.g.t.**, s.49; Nurşen Caniklioğlu, “Sosyal Sigorta Türleri”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Yargıç Utkan Araslı’ya Armağan**, Ankara, 2004, s.342-344.

<sup>97</sup> Atabek, **a.g.e.**, s.42, 51. Yazara göre bu unsur hastalık ile kaza ayrimını belirler. **A.e.**; Günay, **a.g.e.**, s.201, 202.

<sup>98</sup> Yargıtay HGK'nın 20.03.2013 Tarihli, 1121/386 Sayılı kararı: “...İş kazası ile işverenin eylemi arasında ılliyet bağı bulunup bulunmadığı, ılliyet bulunuyorsa kalp krizinin oluşumunda işverenin kusurunun bulunup bulunmadığının saptandığı, kusuru mevcut ise kusurunun ağırlığının değerlendirildiği kusur raporu alınarak, dosyadaki bilgi ve belgelerle birlikte değerlendirerek yapılacak sonuca göre karar verilmelidir...”; Yargıtay HGK'nın 16.04.2019 Tarihli, 21-816/457 Sayılı kararı: “...Bir olayın kurum ya da işveren açısından iş kazası olarak kabul edilmemiş olması, **harici etkenler veya aniden ortaya çıkıp çıkmaması, yasanın açık hükmü karşısında olayın iş kazası sayılamanasını gerektirmeyecektir**. Zira, yasada açıkça ifade edildiği üzere, zararlandırıcı sigorta olayının, yasada sayılan hal ve durumlardan herhangi birisinde gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir...”; Yargıtay 10. HD'nin 20.03.2017 Tarihli, 10611/2289 Sayılı kararı: “...İşverenin kusursuz olup olmayacağı hususunun iş kazasının tespitinde bir öneminin bulunmadığı ayrıca kalp krizinin işyerinde iken çalışma esnasında meydana geldiği dikkate alındığında meydana gelen olayın bir iş kazası olduğunun kabulü gereklidir...”. Kalp krizi bakımından aynı yönde Yargıtay 10. HD'nin 12.11.2020 Tarihli, 7594/6449 Sayılı; 28.06.2016 Tarihli, 7420/10785 Sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023. Yargıtay güncel içtihatlarında istikrarlı bir şekilde, harici veya dahili bir etken sonucunda gerçekleşmeyi aramaksızın, “işyerinde gerçekleşen olay” Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazası kabul etmektedir. Ancak eski tarihi kararlarında aksi sonucavardığı da olmuştur. Bkz. Harici bir etken olmadan sadece bünyevi hastalıklar sebebiyle gerçekleşen olayın iş kazası olarak nitelendirilmediği Yargıtay 10. HD'nin 26.11.1976 Tarihli, 5074/7902 sayılı kararı (Saraç, **a.g.e.**, s.32, dn.1).

2016/21 sayılı SGK Genelgesinde de: “Sigortalının işyerinde işyerinde kalp krizi geçirmesi veya başka bir hastalık nedeniyle ölmesi... iş kazası kabul edilecektir” denilerek dahili etkenlerle ölümün de Kurum bakımından iş kazası sayılacağı ifade edilmiştir.

Biz de Yargıtay kararlarında kabul edilen esasları isabetli bulmaktayız. Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında kaza geniş yorumlanarak harici bir etkene bağlı gerçekleşmeyi iş kazasının bir unsuru olarak aranmamalıdır. Bununla birlikte, Bireysel İş Hukuku anlamında gerçekleşen kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesi ve işverenin sorumluluğuna yol açması, işverenin gözetme borcuna aykırı hareketi sonucunda kazanın gerçekleşerek işçinin ölmesi halinde mümkün olacaktır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alması veya almamasıyla ilgili bulunmaksızın işçinin bünyevi özellikleri sebebiyle ölmesi halinde borca aykırı hareket veya haksız fiille zarar arasında uygun illiyet bağı bulunmayacaktır. Bu sebeplerle ölümün yapılan işle bir ilgisinin bulunması gerekmektedir. Dolayısıyla işverene sorumluluk yükleyecek bir fiili bulunmaksızın işçinin bünyevi istidatı sebebiyle ölümü halinde Bireysel İş Hukuku bakımından bir iş kazasından söz edilebilmesi mümkün olmayacağı<sup>99</sup>. Öte yandan, işverenin sorumluluğunda illiyet bağı değerlendirilirken, işverenin işçiye görev verirken işçinin sağlık ve güvenliği yönünden işe uygunluğunu göz önüne almakla yükümlü olduğu gözetilmelidir. İşçinin mevcut sağlık durumunu bilen veya bilmesi gereken<sup>100</sup> işverenin, işçiye verdiği işte bu durumu gözetmesi beklenir. Zira bu da gözetme borcunun bir gereğidir. Dolayısıyla işçinin bünyevi istidatı zararın tek sebebiyse, illiyet bağının yokluğundan söz edilir. Bu sebeple Bireysel İş Hukuku bakımından bir iş kazasından bahsedilmez.

### (3) İrade Dışı Olay

Borçlar Hukuku anlamında kazanın diğer bir özelliği zarar görenin uğradığı kazanın, iradesi dışında gerçekleşmesi, işçi tarafından istenilmemiş olmasıdır. İşçinin

<sup>99</sup> Bize göre işçinin yalnızca bünyevi istidatı sebebiyle ölümünde işverenin sorumluluğu için uygun illiyet bağı başlangıçtan itibaren bulunmamaktadır. Öte yandan, bünyevi istidatın zararın inhisarı sebebi olması sebebiyle illiyet bağının kesildiği savunularak da pratik açıdan aynı sonuca varılabilir.

<sup>100</sup> Örneğin mevzuat çerçevesinde yapılması gereken sağlık gözetiminin işverence yapılmaması halinde, gerekli muayene yapılsaydı veya sağlık raporu alınsaydı işçinin bünyevi durumunun bilinebileceği değerlendirilirse işveren bilmesi gerekenden de sorumlu tutulur. Bkz. Sarac, **Kalp Krizi**, s.129; Balci, **a.g.m.**, s.160.

kasti sonucu gerçekleşen bir kazanın Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazası olarak kabul edilip edilmeyeceği öğretide tartışmalıdır. Öğretide bir görüş, SSGSSK m.22<sup>101</sup> hükmü doğrultusunda sigortalının uğradığı kazanın iş kazası olarak kabul edildiği, ancak kusuru sebebiyle bağlanacak ödemelerden kesinti yapıldığını ifade etmektedir<sup>102</sup>. Dolayısıyla bu görüş çerçevesinde, istenilmeyen olay unsuru Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından iş kazası için gerekli bir unsur değildir<sup>103</sup>. Diğer bir görüş ise, söz konusu maddenin sigortalıyı cezalandırma amacıyla taşıyan bir madde olduğunu ve sigortalının kasti ile gerçekleşen kazanın iş kazası olarak kabul edilemeyeceğini, istek kavramının kazanın mahiyetine aykırı olduğunu ileri sürmektedir<sup>104</sup>. Yüksek Mahkeme de, işçinin intiharı gibi kasti olayları, işyerinde gerçekleştiği için iş kazası kabul etmektedir<sup>105</sup>. 2016/21 sayılı SGK Genelgesinde de iş kazası olarak kabul edilen örnekler arasında sigortalının işyerinde intihar etmesine yer verilmiştir.

Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından iş kazasının irade dışı olmasının, iş kazasının unsurları arasında aranmadığı ilk görüşe katılmamızla birlikte, Bireysel İş Hukuku bakımından aynı tartışma söz konusu değildir. Dolayısıyla gerçekleşmesinde işçinin kastının olduğu intihar gibi olaylar sonucu işçinin ölümü gerçekleşirse bu durum, Bireysel İş Hukuku bakımından iş kazası olarak nitelendirilmeyecek olup

<sup>101</sup> SSGSSK m.22 f.1 b.c: “Sigortalının aşağıdaki sayılan nedenlerden dolayı iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması, hastalanması, tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artması hallerinde geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri; ... c) Kasdí bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, yarısı tutarında ödenir.”

<sup>102</sup> Sözer, **a.g.e.**, s.330; Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.383; Atasoy Karyağdı, **a.g.e.**, s.34; Mutlay, **a.g.e.**, s.188; Tozan, **a.g.e.**, s.29, 36; Sarac, **a.g.e.**, s.34; Aydinlı, **Sorumluluk**, s.59; Demiral Verhoeven, **a.g.e.**, s.41; Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.8, 9; Çenberci, **SSK**, s.117; Kılıçoğlu, **Esaslar**, s.97; Taşkent, **a.g.m.**, s.1954, 1955. Genel olarak Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazası için sigortalının kasti veya kusurunun bulunmasının önem arz etmediği görüşünde Müjdat Şakar, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 14. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2021, s.267; aynı yazar, **Sosyal Sigortalar**, s.193; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, **a.g.e.**, s.182; Tunçomağ, **a.g.e.**, s.260.

<sup>103</sup> Kılıçış, **a.g.e.**, s.14; Akin, **Cimento**, s.54; Solak, **a.g.e.**, s.35; Güneş, **a.g.e.**, s.39, 43; Başbuğ, **a.g.e.**, s.390; Caniklioğlu, **a.g.b.**, s.342; Atıcı, **a.g.t.**, s.15; Narter, **Kaza**, s.11.

<sup>104</sup> Tuncay, Ekmekçi, Gülver, **a.g.e.**, s.367, 368; Eren, **İşverenin Sorumluluğu**, s.10; aynı yazar, **2019**, s.45; Uşan, Erdoğan, **a.g.e.**, s.386; Atabek, **a.g.e.**, s.43; Üçışık, **a.g.t.**, s.96; Günay, **a.g.e.**, s.201; Gülver, **a.g.t.**, s.51.

<sup>105</sup> Yargıtay 10. HD'nin 29.03.1979 Tarihli, 8413/2759 sayılı kararı (Demiral Verhoeven, **a.g.e.**, s.57-59). Aynı yönde Yargıtay 10. HD'nin 26.09.1975 Tarihli, 8265/4930 sayılı kararı: "...Sigortalı işçinin bağışlanmaz kusuru sigorta yardımlarından indirimi gerekli kılan bir etkendir. Yoksa...olayın iş kazası olma niteliğini ortadan kaldırın bir neden teşkil etmez..."; İntihar örneği bakımından bu yönde Yusuf Alper, İlknur Kılıçış, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 6. Baskı, Bursa, Dora Yayıncılık, 2021, s.276.

“istenilmeyen olay” unsuru iş kazası için zorunlu bir unsurdur<sup>106</sup>. Elbette ki, bu kabul, ancak işçinin hiçbir kusurunun bulunmadığı olayları iş kazası olarak değerlendirmek anlamına gelmemektedir. İşçinin hafif ya da ağır ihmaliyle kazanın gerçekleşmesi halinde dahi illiyet bağı kesilmemişse iş kazasından söz edilebilmekle birlikte, işçinin kastının, illiyet bağı kesen zarar görenin kusuru olduğu öğretide ihtilafsız kabul edilmektedir<sup>107</sup>.

#### (4) Ani Olay

Genel anlamda kazanın hem Sosyal Sigortalar Hukuku hem de Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası ile örtüsen en önemli unsuru anılıktır. İş kazası aniden meydana gelen bir nedenle çıkan olaydır<sup>108</sup>. Anılık ile ifade edilmek istenen, başlangıcı ve sonu sabit olan ve bir defalık oluş niteliği arz etmesidir<sup>109</sup>. Bu nedenle işçinin işyerindeki gazdan zehirlenerek birkaç saat içerisinde ölmesi hali gibi örneklerde olduğu şekilde iş kazasını doğuran olayın kabul edilebilir bir süre devam etmesinin mahsusu olmadığı ifade edilmektedir<sup>110</sup>. Bu itibarla iş kazasında anılık unsuru dar yorumlanmamaktadır<sup>111</sup>. İş kazasının ani olması, onu meslek hastalığından ayıran en

<sup>106</sup> Bu yönde bkz. Kılıç, **a.g.e.**, s.14; Ertok, **a.g.e.**, s.75, 77; İnciroğlu, **a.g.e.**, s.102; Akın, **Cimento**, s.47; Başbuğ, **a.g.e.**, s.393; Solak, **a.g.e.**, s.35; Atıcı, **a.g.t.**, s.15; Narter, **Sorumluluk**, s.648; aynı yazar, **Kaza**, s.54, 55; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.494; aynı yazar, **Esaslar**, s.98. Karş. Kaza sonucunda işçinin bilincinde bozukluk olmuş ve işçi intihar etmişse, ölümün iş kazası sonucu gerçekleşeceği yönünde Atabek, **a.g.e.**, s.266. Yargıtay da, intihar olayında işverenin kusurunun araştırılarak sonuca gidilmesine karar vermektedir. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 26.03.2002 Tarihli, 43/2483 sayılı kararı: “...Salt işyerinde intihar olayı nedeniyle işverene kusur verilemez. Meydana gelen iş kazası ile işverenin eylem ve davranışları arasında uygun neden sonuç bağıının kurulması zorunludur. Bu durumda olaya özgü biçimde oluşturulacak uzman bilirkişilerce işverenin iş güvenliği ve işçi sağlığı mevzuatı açısından da olumlu olumsuz tüm davranışları değerlendirilerek yeniden bir rapor alınmak suretiyle sonuca gidilmek gereklir...” (Akın, **Cimento**, s.56, dn.58). Aynı yönde Yargıtay 10. HD'nin 4465/6425 sayılı, 05.07.2004 tarihli kararı (Sümer, **a.g.b.**, s.74, dn.23).

<sup>107</sup> Bkz. aşa. Birinci Bölüm, II, C, 1, d, (1).

<sup>108</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.382; Eren, **2019**, s.45.

<sup>109</sup> Eren, **İşverenin Sorumluluğu**, s.10; Gülder, **a.g.t.**, s.48; Ulusan, **a.g.e.**, s.72; Balci, **a.g.m.**, s.151; Erdoğan, **a.g.m.**, s.1100; Narter, **Kaza**, s.12; Sarac, **a.g.e.**, s.37; Atabek, **a.g.e.**, s.41; Üçışık, **a.g.t.**, s.97; Günay, **a.g.e.**, s.202; Mutlay, **a.g.e.**, s.186; Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.10.

<sup>110</sup> Akın, **a.g.e.**, s.22; Atabek, **a.g.e.**, s.41; Güneş, **a.g.e.**, s.36; Eren, **2019**, s.45; Atıcı, **a.g.t.**, s.11.

<sup>111</sup> Mutlay, **a.g.e.**, s.184; Atasoy Karyağdı, **a.g.e.**, s.35; Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.10.

önemli unsur olarak kabul edilmektedir<sup>112</sup> <sup>113</sup>. Açıklandığı üzere, iş kazasının anılığı ile “olayın” ani olarak meydana gelmesi ifade edilmektedir. Bu husus iş kazası sonucu oluşan zararın hemen ortaya çıkması gerektiği anlamına gelmemektedir<sup>114</sup>. Nitekim, kaza ile illiyet bağı bulunduğu müddetçe zararlı sonucun ileri bir tarihte meydana gelmesi iş kazasının tespitinde bir farklılığa yol açmayacaktır<sup>115</sup>.

### c. Bireysel İş Hukuku Bakımından İlliyet Bağı

Genel anlamda kazanın iş kazası ile örtülü olduğu değerlendirilemeyecek son unsur illiyet bağıdır. Genel anlamda kazadan söz edilebilmesi için kaza ile zarar arasında illiyet bağı bulunması gereklidir. İlliyet bağıının bu unsuru hem Bireysel İş Hukuku

---

<sup>112</sup> Tuncay, Ekmekçi, Gülder, **a.g.e.**, s.368; Gülder, **a.g.t.**, s.20, 48; Balcı, **a.g.m.**, s.151; İnciroğlu, **a.g.e.**, s.87; Solak, **a.g.e.**, s.34; Erdoğan, **a.g.m.**, s.1100; Bostancı, **a.g.m.**, s.56; Necdet Akyüz, **İş Güvenliği, Herkes İçin**, İstanbul, Arpaç Matbaacılık, 1980, s.13, 14; Elbir, **a.g.e.**, s.41. İş kazası ile meslek hastalığının ayırt edilmesinde özellikle bu hususun dikkate alınması gereklidir. Bkz. Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, **a.g.e.**, s.227. Nitekim ani olayın bir defada vuku bulması, tekerrür eden ve tedricen gelişen olayın karşılığıdır. Bkz. Eren, **İşverenin Sorumluluğu**, s.11; Üçışık, **a.g.t.**, s.97. Yüksek Mahkeme de bu unsurdan hareketle etkisi kısa sürede ortaya çıkan bulaşıcı hastalıkları iş kazası olarak kabul etme eğilimindedir. Bu yönde bzk. Kırım Kongo bakımından Yargıtay 21. HD'nin 6372/10626 sayılı, 13.05.2014 Tarihli kararı; Domuz gribi bakımından Yargıtay 21. HD'nin 5018/2931 sayılı, 15.04.2019 Tarihli kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023.

<sup>113</sup> İş kazası ile meslek hastalığını ayıran en önemli unsur olması sebebi ile “anılık” unsuru zorunlu bir unsur olmakla birlikte, Yüksek Mahkeme’nin bazı kararlarında Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından iş kazasında bu unsurun aranmayacağı ifade edilmektedir. Bkz. Yargıtay HGK'nin 16.04.2019 Tarihli, 816/457 sayılı kararı: “...Ne var ki, bir olayın kurum ya da işveren açısından iş kazası olarak kabul edilmemiş olması, harici etkenlerle veya aniden ortaya çıkmaması, yaşamın açık hükmü karşısında olayın iş kazası sayılmasını gerektirmeyecektir...” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023. Öğretide de Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından iş kazasında anılık unsurunun her zaman aranmayacağı ifade eden görüşler bulunmaktadır. Bkz. Sözer, **a.g.e.**, s.330; Taşkent, **a.g.m.**, s.1954; Tozan, **a.g.e.**, s.29; Başbuğ, **a.g.e.**, s.393; Çenberci, **SSK**, s.117; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s. 493; aynı yazar, **Esaslar**, s.96, 97. Son yazar, ani olay yerine, kısa sayılabilen makul süre deyiminin kullanılmasını tercih etmektedir. Esasında anılık unsuru bir defalık oluş şeklinde gerçekleşen olay ifade edilmek istendiğinden ve bu sebeple ani olayın geniş yorumlandığı belirtildiğinden bu görüşlere katılmamaktayız. Aynı yönde Mutlay, **a.g.e.**, s.186, 187, dn.41. Yargıtay da diğer kararlarında iki mesleki riskin ayrimında bu unsurun önemini vurgulamaktadır. Bkz. Yargıtay 10. HD'nin 17217/3441 Sayılı, 15.04.2019 Tarihli kararı: “...İş kazası ani bir olay olmasını karşın meslek hastalığı, belirli bir zaman dilimi içerisinde tekrarlanan bir sebeple oluşmaktadır. Meslek hastalığı, işin nitelik ve yürütüm şartlarından dolayı ya da işyerinin durumu dolayısıyla yavaş yavaş ortaya çıkan bir sağlık sorunuudur. Somut olayda, ...mevcut hastane kayıtlarında ani bir kaza olayından bahsedilmediği, uzun süre ağır koli kaldırılması nedeni ile oluşan hastalıktan bahsedildiği, iş kazasının ani bir olay olduğu, uzun süre çalışma veya tekrarlama sonucu meydana gelen arızaların meslek hastalığı konusu olabileceği nazara alınarak...” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023.

<sup>114</sup> Atasoy Karyağıdı, **a.g.e.**, s.35; Atabek, **a.g.e.**, s.41; Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.10, 30; Güneş, **a.g.e.**, s.38. Nitekim SSGSSK m.13'te “sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay” dan bahsedilerek bu husus vurgulanmıştır.

<sup>115</sup> Teoman Akpinar, **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, 3. Baskı, Bursa, Ekin Yayınevi, 2017, s.47; Tozan, **a.g.e.**, s.30, 31; İnciroğlu, **a.g.e.**, s.166; Alper, **a.g.e.**, s.192; Solak, **a.g.e.**, s.37; Adil İzveren, **Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar**, 2. Baskı, Ankara, 1970, s.204; Demiral Verhoeven, **a.g.e.**, s.47; Kocagil, **İş Kazası**, s.178.

anlamında iş kazasında hem de Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazasında aranır. Hukuki illiyetin kurulabilmesi için Türk Hukukunda ağırlıklı görüş, şart teorisini değil, uygun illiyet teorisini kabul etmektedir<sup>116</sup>. Uygun illiyet bağı, olayların normal akışı ve genel hayat tecrübelerine göre gerçekleşen türden bir sonucu doğurmaya elverişli sebep ile söz konusu sonuç arasındaki bağı ifade eder<sup>117</sup>. Dolayısı ile zarar verenin fiilinin zararın zorunlu şartı olması yeterli olmayıp, aynı zamanda zararlı sonucu doğurmaya genel hayat tecrübelerine göre elverişli bir sebep olması<sup>118</sup> ve bu nedenle zararlı sonucun meydana gelmesinin bu sebep dolayısıyla kolaylaşması gerekmektedir<sup>119</sup>.

Genel anlamda kaza ile, Sosyal Sigortalar Hukuku ve Bireysel İş Hukuku bakımından iş kazasının farkı illiyet bağıının farklı unsurlarda aranmasında ortaya çıkmaktadır. Kaza ile zarar arasındaki illiyet bağı üç tür kazada da aranmakla birlikte, bir iş kazasından bahsedilebilmesi için illiyet bağı farklı yerlerde de aranır. Öğretide farklı kabuller mevcut olmakla birlikte<sup>120</sup>, bizim de katıldığımız ağırlıklı görüş çerçevesinde, Sosyal Sigortalar Hukuku bağlamında iş kazası SSGSSK m.13'te sayılan halleri içermektedir<sup>121</sup>. Dolayısıyla SGK'nın destekten yoksun kalan hak

<sup>116</sup> Fikret Eren, **Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1975, s.51; Tandoğan, **a.g.e.**, s.76; Tiftik, **a.g.e.**, s.54; Aydın Aybay, **Borçlar Hukuku Dersleri**, Genel Bölüm, Ondördüncü Bası, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2016, s.91, 92.

<sup>117</sup> Bkz. Eren, **Borçlar**, s.620; aynı yazar, **Uygun İlliyet**, s.52.

<sup>118</sup> Eren, **Uygun İlliyet**, s.59 vd.; Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.133. Zararlı fiil, genel hayat tecrübelerine göre zararlı sonucu doğurmaya elverişli değilse, yine mantiki illiyet bulunmasına rağmen, bu mahiyette atipik, tesadüfi, illiyete uygun olmayan neticelerden zarar veren sorumlu tutulmaz. Tandoğan, **a.g.e.**, s.77; İmre, **a.g.e.**, s.11, Tiftik, **a.g.e.**, s.54.

<sup>119</sup> Zira uygun sebebin zararlı sonucun gerçekleşme olasılığını önemli ölçüde artırması gerekmektedir. Gökhan Antalya, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C.V/1,2, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2019, s.281; Bu kapsamında ayrıntılı açıklama için bkz. Yeşim M. Atamer, **Haksız Fiillerden Doğan Sorumluluğun Sinirlendirilmesi, Özellikle Uygun Nedensellik Bağı ve Normun Koruma Amacı Kuramları**, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 1996, s.44 vd.

<sup>120</sup> Tuncay, Ekmekçi, Gülder'e göre Sosyal Sigortalar Hukuku bağlamında iş kazasından bahsedilebilmesi için görülen iş ile kaza arasında illiyet bağıının bulunması gereklidir. SSGSSK m.13'te sayılan haller illiyet bağıının bulunduğuna ilişkin karinelerdir. Bir kaza bu haller içerisinde meydana gelmişse bile, görülen işe ilgisinin saptamak gereklidir. Bkz. Tuncay, Ekmekçi, Gülder, **a.g.e.**, s.368 vd.; Tuncay, **Sorumluluk**, s.23, 24. Aynı yönde Saraoğlu, **a.g.e.**, s.52, 53. Sosyal Sigortalar Hukuku bağlamında iş kazasında görülen işe kaza arasında illiyet bağıını arayan diğer görüşler için bkz. Yusuf Güleşçi, "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü", **Sicil İş**, S.:32, 2014, s.156; Uşan, Erdoğan, **a.g.e.**, s.386. Benzer yönde Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazasında illiyet bağıının tespitinde "işverenin otoritesi altında olma" ölçütüne başvurulacağı, ancak bu ölçütün her somut olaya uygulanabilecek genel bir ölçüt olmadığı görüşünde Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.393; Demircioğlu, Güzel, **a.g.e.**, s.184; A. Murat Demircioğlu, Doğan Korkmaz, Hasan Ali Kaplan, **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2020, s.258, 259.

<sup>121</sup> Narter, **Kaza**, s.27, 29.

sahiplerine karşı sorumluluğunun doğması: Desteğin SSGSSK m.4 anlamında sigortalı olması<sup>122</sup>, SSGSSK m.13'te sayılan hallerden birinin gerçekleşmesi<sup>123</sup>, kaza ile zarar arasında illiyet bağıının bulunması<sup>124</sup> ve kazanın desteğin ölümüne<sup>125</sup> yol açması şartlarına tabidir<sup>126</sup>. Bunlar haricinde işçinin uğradığı kazanın işverenin otoritesi

<sup>122</sup> Mutlay, **a.g.e.**, s.189. Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazasından bahsedilebilmesi için ise kazaya uğrayanın “işçi statüsünde” olması gereklidir. Başbuğ, **a.g.e.**, s.394. İşçi SSGSSK anlamında sigortalı niteliğini haiz değilse, hak sahiplerine Kurum tarafından ödeme yapılmayacağı için, uğradığı zararları ancak genel hükümler çerçevesinde işverenden isteyebilecektir. Bkz. Gülver, **a.g.t.**, s.89. Açıkladığımız üzere, bu kapsamda gerçekleşen kazalar diğer tazminat davalarından farkı olmayacağından Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası olarak nitelendirilmesinde bir fayda görmemektedir.

<sup>123</sup> Dolayısı ile iş kazasının mesleki faaliyet içerisinde gerçekleşmesi ifadesi Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından kanunda sayılan haller için kabul edilir. Mutlay, **a.g.e.**, s.190. Böylelikle, örneğin, kazanın işyerinde gerçekleşmesi hali SSGSSK m.13 f.1 b.a kapsamında olduğundan, kazanın ne şekilde gerçekleştiğine bakılmaksızın bu kaza iş kazası kabul edilir. Kocagil, **İş Kazası**, s.190.

<sup>124</sup> Akin, **Çimento**, s.48. Öğretide de isabetli bir şekilde ifade edildiği üzere, SSGSSK'nın iş kazası anlatımından kaza ile zarar arasındaki illiyet bağıının kavrama dahil olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Zira m.13 çerçevesinde iş kazası maddedeki hallerden birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır. Dolayısı ile bir kazanın maddedeki hallerden birinde meydana gelmiş olması yeterli değildir. Oluşan zararın bu kazadan kaynaklanması gereklidir. Bkz. Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.392, 393; Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.32; Güneş, **a.g.e.**, s.49; Taşkent, **a.g.e.**, s.1966; Gülver, **a.g.t.**, s.87. Aksi halde kanunun 13. maddesinde sayılan hallerde gerçekleşen ilk zararın, nihai zarar ile illiyet bağı kurulamıyorsa sosyal sigorta yardımına hak kazanılamaz. Bu yönde Akin, **Çimento**, s.51; İzveren, **Sosyal**, s.216. Ancak iş kazası sonucu bedensel zarara uğrayarak sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanan işçinin araya başka bir sebep girerek ömesi halinde de SSGSSK m.20 ve SSİY m.42 çerçevesinde hak sahiplerine ölüm geliri bağlanacaktır. Bu itibarla, ölümün iş kazası veya meslek hastalığı sonucu gerçekleşmesi aranmaz. Bkz. Atasoy Karyağıdı, **a.g.e.**, s.106, 107; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, **a.g.e.**, s.405; Mutlay, **a.g.e.**, s.281.

<sup>125</sup> SSGSSK m.13'te iş kazası, “bedenen veya ruhen engelli hâle getiren” olay olarak ifade edilmiş olmakla birlikte, sigortalının ölümüne yol açan olayın da kavrama dahil olduğu tereddütsüz kabul edilmektedir. Bkz. Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, **a.g.e.**, s.203; Taşkent, **a.g.m.**, s.1954; Atıcı, **a.g.t.**, s.29; Gülver, **a.g.t.**, s.100.

<sup>126</sup> Bu yönde bkz. Bostancı, **a.g.m.**, s.336 ve dn.13; Yıldız, **a.g.m.**, s.9, 10; Atıcı, **a.g.t.**, s.21 vd.; Taşkent, **a.g.m.**, s.1952-1966; Süzek, **Gözetme**, s.844-846; Kocagil, **İş Kazası**, s.173 vd.; Demircioğlu, Balsever, **a.g.m.**, s.1170; Altan Kayacan, **İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İş Hukuku Bakımından Sonuçları**, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2021, s.30; Atasoy Karyağıdı, **a.g.e.**, s.24; Kenan Ören, **Bireysel ve Toplu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 4. Basım, Ankara, Nobel Yayınevi, 2019, s.242; Sümer, **Sosyal Güvenlik**, s.146-155; Baloğlu, **Sorumluluk**, s.109; Akpinar, **a.g.e.**, s.495, 496; Bostancı, **a.g.m.**, s.50 vd., 64; Akin, **a.g.e.**, s.26 vd.; Ulusan, **a.g.e.**, s.75. Kurum da 2016/21 Sayılı Genelgesi'nde bir olayın iş kazası sayılabilmesi için aynı koşulların aranacağını belirtmektedir. Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından iş kazasının unsurlarını kişi unsuru (sigortalı olma), zarar görme unsuru ve olay unsuru (m.13'te belirtilen hal ve durumlardan biri dolayısıyla zararın meydana gelmesi) şeklinde açıklayan görüş için bkz. Alper, Kılıkış, **a.g.e.**, s.272, 273; Yargıtay HGK'nın 14.10.2009 Tarihli, 21-400/432 Sayılı kararı: “...Yeri gelmişken, iş kazasının unsurları üzerinde de kısaca durulmalıdır. Bunlar şöyle sıralanabilir; kazaya uğrayan 506 sayılı Kanun anlamında sigortalı sayılmalı; bu sigortalı bir kazaya uğramalı ve uğranılan kaza 506 sayılı Kanunun yukarıda ayrıntıları açıklanan 11. maddesinin (A) fıkrasında sayılan hal ve durumlardan birinde meydana gelmeli; sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan bir olay biçiminde gerçekleşmeli; bu olay ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun illiyet (nedensellik) bağı bulunmalıdır. Hemen ifade etmek gerekir ki, yasanın iş kazasını sigortalıyı zarara uğratan olay biçiminde nitelendirmiş olması illiyet (nedensellik) bağı iş kazasının bir unsuru olarak ele almayı gerektirmiştir. Ne var ki, burada aranan “uygun illiyet (nedensellik) bağı” olup, bu da yasanın aradığı hal ve durumlardan herhangi birinde gerçekleşme olgusu ile sonucun birbiriyile

altında iken gerçekleşmesi yani görülen iş ile kaza arasında illiyet bağıının bulunması şartı aranmamaktadır<sup>127</sup> <sup>128</sup>.

Bireysel İş Hukuku bakımından ise durum farklıdır. Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında bir iş kazasının, işverenin sorumluluğuna yol açabilmesi için, öğretide genel kabul, illiyet bağıının kaza ile zarar arasında ve görülen iş ile kaza arasında olmak üzere iki ayrı yerde aranacağı yönündedir<sup>129</sup>. Kanaatimizce bu kabule işverenin gözetme borcuna aykırı hareketi ile zarar veya kaza arasında illiyet bağıının bulunması zorunluluğu da eklenmelidir. Illiyet bağına ilişkin bu son unsur, öğretide ya görülen işe kaza arasındaki illiyet bağıını ifade etmek üzere kullanılmakta<sup>130</sup> ya da görülen işe kaza arasındaki illiyet bağıının bulunduğu karine olarak sayılan haller arasında değerlendirilerek, görülen işe kaza arasındaki illiyet bağına dahil bir unsur olarak mütalaa edilmekle birlikte<sup>131</sup>, aşağıda açıklayacağımız üzere bazen görülen işin sonucunda meydana gelen bir iş kazasında, işverenin gözetme borcuna aykırı kusurlu bir hareketi bulunmasına rağmen zarar bu hareketten doğmayabilecektir. Böyle bir

---

*örtüşmesi olarak anlaşılmalı, yasada olmadığı halde, herhangi başkaça kısıtlayıcı bir koşulun varlığı aranmamalıdır...”* (Demiral Verhoeven, **a.g.e.**, s.285-289) Aynı yönde Yargıtay HGK'nın 21.05.2019 Tarihli, 10-2194/584 Sayılı kararı; Yargıtay 21. HD'nin 15.04.2019 Tarihli, 5018/2931 Sayılı ve 06.05.2014 Tarihli, 10512/9891 sayılı kararları; Yargıtay 10. HD'nin 26.04.2016 Tarihli, 25096/6748 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023. Bununla birlikte geçmiş tarihlerde aksi yönde kararlar da verilmiştir. Bu kapsamında bkz. Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazasından bahsedilebilmesi için kaza olayı ile iş ve işyeri arasında illiyet bağıını arayan Yargıtay 10. HD'nin 26.11.1990 Tarihli, 7943/9851 sayılı kararı (Sümer, **a.g.b.**, s.74, dn.24).

<sup>127</sup> Bu sebeple Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından “iş kazası” teriminin çok da isabetli olmadığı, iş kazasının işin yürütümü ile ilgili bir kazayı çağrıstdığı, ancak sosyal sigortaların koruyucu amacı doğrultusunda kapsamın iş ile ilgili olmayan kazaları da içerecek şekilde geniş tutulduğu da ifade edilmektedir. Bkz. Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, **a.g.e.**, s.181, 182.

<sup>128</sup> Bu husus Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazasında görülen işe kaza arasındaki illiyet bağıının kanunda yer verilen beş halde kesin olarak belirtildiği şeklinde de ifade edilmektedir. Bkz. Abdulvahap Yiğit, **İş Güvenliği**, 5. Baskı, Bursa, Dora Yayıncılık, 2018, s.29. Benzer yönde bkz. Sözer, **a.g.e.**, s.332; Solak, **a.g.e.**, s.38; Caniklioğlu, **a.g.b.**, s.346; Çenberci, **SSK**, s.118, 119; Gülver, **a.g.t.**, s.89; Üçışık, **a.g.t.**, s.100. Dolayısı ile görülen iş ile kaza arasındaki illiyet bağıının kesildiği mücbir sebep, üçüncü kişinin veya zarar görenin işverenin hukuki sorumluluğunda illiyet bağıını kesen yoğunluktaki davranışları, olayın Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazası sayılmasını engellemez. Bu yönde Özdemir, **a.g.e.**, s.298; İnciroğlu, **a.g.e.**, s.91, 92; Solak, **a.g.e.**, s.47; Başbuğ, **a.g.e.**, s.395, 404; Kocagil, **İş Kazası**, s.191; Gülver, **a.g.t.**, s.96-98; Yargıtay 21. HD'nin 02.11.2015 Tarihli, 14827/19327 sayılı kararı: “...İsyeri ile ilgisi bulunmayan 3. Kişilerin kasti veya taksirli eylemi, yıldırım düşmesi, deprem gibi doğa olaylarının neden olduğu kaza da iş kazasıdır...” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023.

<sup>129</sup> Ulusan, **a.g.e.**, s.73; Seratlı, **a.g.e.**, s.35; Yıldız, **a.g.m.**, s10; Tuncay, **Sorumluluk**, s.17; Sümer, **Sosyal Güvenlik**, s.156, 157; Caniklioğlu, **a.g.b.**, s.346; Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.81; Atıcı, **a.g.t.**, s.16; Gülver, **a.g.t.**, s.90; Kocagil, **İş Kazası**, s.190; Narter, **Kaza**, s.52.

<sup>130</sup> Bu tespit için bkz. Akin, **a.g.e.**, s.47; aynı yazar, **Nedensellik**, s.33; aynı yazar, **Değerlendirme**, s.97.

<sup>131</sup> Bkz. Tuncay, **Sorumluluk**, s.17, 18; Seratlı, **a.g.e.**, s.35; Yıldız, **a.g.m.**, s.10; Akin, **a.g.e.**, s.48

durumda görülen işle illiyet bağının kesilmesinden ziyade işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almaması ile uygun illiyet bağının bulunmaması söz konusu olur. Bu sebeple illiyet bağının aranacağı üçüncü yeri ayrı bir başlık altında incelemeyi uygun buluyoruz. Ancak şu hususu belirtmemizde fayda vardır: Söz konusu illiyet bağı işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu olduğu kabulünde önem taşır. Tehlike sorumluluğu gibi hallerde sorumluluğu kuran unsur tipik tehlike olduğundan illiyet bağı bu kavramda aranır<sup>132</sup>.

## (1) Kaza ile Zarar Arasındaki Illiyet Bağı

Bir kazadan bahsedilebilmesi için iş kazası ile zarar arasında uygun illiyet bağının mevcut olması gereklidir. Bunun için işçinin ölümünün hayatın olağan akışı ve genel yaşam deneyimlerine göre iş kazasından kaynaklanması gerekmektedir. İşçinin uğradığı kaza vücut bütünlüğünün ihlaline yol açmakla birlikte, başka bir sebebin araya girmesiyle birlikte ölüm gerçekleşmişse, iş kazasının ölümü gerçekleştirmeye elverişli olup olmadığı değerlendirilmelidir<sup>133</sup> <sup>134</sup>. Yargıtay kararlarında kaza ile zarar arasında illiyet bağının bulunup bulunmadığının tespitinin zorunlu olduğu vurgulanmaktadır<sup>135</sup>.

İş kazası gerçekleşikten uzun süre sonra ölümün meydana gelmiş olması halinde kaza ile zarar arasındaki illiyet bağının tespiti özel bir önem kazanmaktadır<sup>136</sup>

---

<sup>132</sup> Bkz. aşa. Birinci Bölüm, II, C, 5, c.

<sup>133</sup> Kaza ile zarar arasında illiyet bağı varsa ayrıca illiyet bağının kesilip kesilmediği değerlendirilmelidir. Böyle bir durumda diğer sebep, illiyet bağıını kesmişse işverenin iş kazasından kaynaklanan sorumluluğu yalnızca diğer sebebin gerçekleşmesinden önce işçinin uğradığı bedensel zararla sınırlı olacaktır. Illiyet bağının kesilmesi aşağıda irdelenecektir. Bkz. aşa. Birinci Bölüm, II, C, 1, d.

<sup>134</sup> Aynı şekilde öne geçen sebep iş kazasından önce de mevcut ancak etkisini göstermemiş olabilir. Bu halde işçinin vücudunda kazadan önce halihazırda mevcut olan arızalar sebebiyle oluşan zararlarda kaza ile zarar arasında illiyet bağı bulunmayacağından iş kazasından bahsedilemez. Şevket Güney Bigat, **Beden Gütün Azalmasından Kaynaklanan Tespit Davaları**, 1. Basım, İstanbul, Zigana Yayınevi, 2008, s.58.

<sup>135</sup> Yargıtay 21. HD'nin 23.09.2002 Tarihli, 7205/7290 Sayılı kararı: "...Ölüm ile illiyet bağının belirlenmesi amacıyla tüm bilgi ve belgeleri eksiksiz olarak getirilmek, 506 Sayılı Kanunun 109. Maddesinde öngörülen prosedür işletilmek suretiyle bahsi geçen illiyet bağının tereddütsüz bir şekilde ortaya konulması gerekirken..." (Akın, **Değerlendirme**, s.96). Aynı yönde Yargıtay HGK'nin 21.05.2019 Tarihli, 2194/584 sayılı kararları; Yargıtay 21. HD'nin 20.06.2013 Tarihli, 8689/13013 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023. Kaza ile zarar arasındaki illiyet bağının araştırılması gerektiği yönünde bkz. Yargıtay HGK'nin 10-4/147 sayılı, 07.03.1990 Tarihli kararı; Yargıtay 10. HD'nin 29.06.1992 Tarihli, 6593/7491 (Güneş, **a.g.e.**, s.103)

<sup>136</sup> Taşkın, **a.g.e.**, s.30.

<sup>137</sup>. Yargıtay'ın bir kararına konu olayda<sup>138</sup>, işçi iş kazası sonucu yaralanarak hastanede tedavi gördükten sonra trafik kazası geçirerek yaşamını kaybetmiştir. Olayda kaza ile ölüm arasında illiyet bağı bulunmadığı değerlendirilmiştir. Başka bir kararında müteveffa işçinin işyerinde güneş çarpması sonucu fenalık geçirerek kaldığı otelde kalp krizi geçirerek öldüğü iddia edildiği olayda, işyerindeki kriz ile otelde geçirilen kalp krizi arasındaki neden sonuç bağının araştırılması gerektiğine karar vermiştir<sup>139</sup>.

## (2) Kaza ile Görülen İş Arasındaki İlliyet Bağı

Bireysel İş Hukuku bakımından işçinin ölümüne yol açan olayın iş kazası olduğunun değerlendirilebilmesi için, kaza ile görülen iş arasında uygun illiyet bağı bulunmalı, kaza işin yürütümü ile ilgili olarak gerçekleşmelidir<sup>140</sup>. Hayatın olağan akışına ve genel yaşam deneyimlerine göre meydana gelen kaza, işçinin gördüğü işin bir sonucuya illiyet bağı var kabul edilir. Bu illiyet bağının tespiti, kazanın işverenin otoritesi altında meydana gelip gelmediğinin araştırılması ile gerçekleşir<sup>141</sup>. Kaza vuku

---

<sup>137</sup> 506 sayılı SSK m.103 f.1: “*İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı olarak çalışmakta veya malullük yahut yaşlılık aylığı almakta iken veya hukuki sigortalı olarak çalıştığı işden ayrıldığı tarihten bir yıl geçmeden ölen sigortalının ailesine, Bakanlar Kurulunca tesbit edilecek tarife üzerinden, cenaze masrafi karşılığı ödendir*” hükmünü haizdi. Öğretide, bu hukümden dolayı, ölüm olayı, kaza veya hastalık tarihinden itibaren bir yıllık süre geçtikten sonra gerçekleşmişse, ölümün iş kazası veya meslek hastalığı sonucu gerçekleşmediğinin kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür. Bkz. Tunçomağ, **a.g.e.**, s.267; Gülder, **a.g.t.**, s.99, 100. SSGSSK'da ilgili huküm karşılığı bulunmadığından bu görüşün geçerliliğinin kalmadığını düşünmemizle birlikte, SSK dönemi için de ilgili hukümden hareketle böyle bir zamansal sınırlamanın veya karının kabulünü uygun bulmamaktayız. Aynı yönde Kazanın gerçekleştiği an ile zararın meydana geliş anı arasında muayyen bir sürenin geçip geçmediğinin hiçbir şekilde dikkate alınmayacağı görüşünde Atabek, **a.g.e.**, s.51 ve s.247, dn.3. Karş. İlliyet bağının kabulü için, kaza veya hastalık ile ölüm arasında gelecek sürenin “makul bir süre” olması gerektiği görüşünde Sözer, **a.g.e.**, s.347.

<sup>138</sup> Yargıtay 10. HD'nin 25.05.1989 Tarihli, 3064/4630 sayılı kararı (Saraç, **a.g.e.**, s.53, dn.4).

<sup>139</sup> Yargıtay 9. HD'nin 04.05.1970 Tarihli, 2909/4545 sayılı kararı (Güneş, **a.g.e.**, s.103).

<sup>140</sup> Öte yandan İSGK'da verilen tanım çerçevesinde, kazanın iş yerinde gerçekleşmesi yeterlidir. Ancak İSGK'nın kamu hukuku karakterli koruma normlarını içerdiginden, bu kanun kapsamında iş yerinde gerçekleşen kazanın iş kazası olduğunun belirtilmesi, işverenin işyerinde iş kazasını önlemek için alması gereken önlemleri düzenleme amacına yönelikir. İşverenin hukuki sorumluluğu bu tanım çerçevesinde genişletilemeyecek olup görülen iş ile kaza arasındaki illiyet bağının aranması gerekecektir. Bkz. Süzek, **BİH**, s.440, 441; aynı yazar, **Kongre**, s.130; Yargıtay HGK'nın 21.05.2019 Tarihli, 10-2194/584 Sayılı kararı: “*6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. Maddesine göre ise “iş kazası, ... şeklinde tanımlanmış olup, bu tanım hem bireysel iş kazası tanımından hem de sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazası tanımından farklılık göstermektedir. 6331 s. Kanun ile getirilen iş kazası tanımına göre işin yürütütmünden kaynaklanan kazaların yanında iş yerinde meydana gelen kaza da iş kazası olarak kabul edilmektedir.*” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023. Karş. Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazasını İSGK çerçevesinde tanımlayan görüşte Mesut Balcı, **İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması**, 3. Baskı, Ankara, Yetkin Yayıncıları, 2018, s.115.

<sup>141</sup> Elbir, **a.g.e.**, s.42; Eren, **2019**, s.45, 46; Üçışık, **a.g.t.**, s.102.

bulduğu esnada, işçi tarafından görülmekte olan işin işverenin çıkarlarına hizmet ettiği anlaşılrsa otorite kıtası sağlanır<sup>142</sup>. Bu itibarla, otorite kıtasını geniş yorumlamak gerektiği, işçinin gördüğü iş ile bir ilgisi bulunmasa bile işçi kazanın gerçekleştiği esnada işverenin talimatı ile hareket etmekteyse otorite kıtasının sağlanacağı isabetli olarak ifade edilmektedir<sup>143</sup>.

İlliyet bağının bu unsuru, Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında ve Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazasını ayıran esaslı unsurlardan biridir<sup>144</sup>. Kaza, görülen işle ilgili gerçekleşmişse işyeri dışında gerçekleşse de iş kazası olarak kabul edilir<sup>145</sup>. İşçinin uğradığı kazanın işin görülmesiyle ilgili olup olmadığı her somut olay bakımından ayrıca değerlendirilir. Öğretide illiyet bağının bu unsurunun tespitinde aksi ispatlanabilen belirli karinelerden yararlanılabileceği ileri sürülmektedir. Bunlar: kazanın işin icrası sırasında gerçekleşmesi, kazanın iş süresi içerisinde gerçekleşmesi, kazanın işverenin önlem alma yükümlülüğüne aykırı hareketi sonucu gerçekleşmesi ve kazanın işin yarattığı tehlike sonucu gerçekleşmesidir<sup>146</sup>.

### (3) İşverenin Gözetme Borcuna Aykırı Hareketi ile Kaza veya Zarar Arasındaki İlliyet Bağı

İşçinin uğradığı iş kazasının işverenin sorumluluğuna yol açması için, işverenin gözetme borcuna aykırı hareketi ile ölüme yol açan olay arasında illiyet bağının bulunması gerekmektedir<sup>147</sup>.

İş kazası sonucunda yaşamını yitiren işçinin desteğinden yoksun kalanlar, işverenin gözetme borcuna aykırı davranışını ispatladıkları takdirde, işçinin ölümünün bu hareket sonucunda gerçekleştiği varsayıılır. Zira iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işverenin bu hareketi sebebiyle iş kazasının gerçekleştiği hayatın

<sup>142</sup> Ulusan, **a.g.e.**, s.78. “İç bağlantı” denilen bu ölçüt hakkında bkz. Tuncay, Ekmekçi, Gülver, **a.g.e.**, s.369, 373.

<sup>143</sup> Solak, **a.g.e.**, s.37.

<sup>144</sup> Yargıtay HGK'nın 18.03.1987 Tarihli, 9-722/203 sayılı kararı: “...İşveren sorumluluğunun doğabilmesi için işyeri ile bağlantı yeterli olmayıp, kazanın işin yürütümü ile ilgili olması gereklidir...” (İnciroğlu, **a.g.e.**, s.128, dn.487).

<sup>145</sup> Ulusan, **a.g.e.**, s.77; Akın, **Nedensellik**, s.33; Süzek, **BİH**, s.440; Serath, **a.g.e.**, s.35; Yıldız, **a.g.m.**, s.10; Taşkın, **a.g.e.**, s.44; Atabek, **a.g.e.**, s.70.

<sup>146</sup> Bkz. Akın, **Çimento**, s.56-58; Narter, **Kaza**, s.57-59.

<sup>147</sup> Bkz. Sarac, **İlliyet**, s.210; aynı yazar, **Kalp Krizi**, s.129; Mustafa Özén, “İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk”, **Ankara Barosu Dergisi**, S.:2, 2015, s.231-232.

olağan akışı gereği olup, karineten kabul edilir<sup>148</sup>. Dolayısıyla hayatın olağan akışına aykırı bir iddiayla, gözetme borcuna aykırı hareketi ile kaza arasında illiyet bağının bulunmadığını ispat yükü işverenin üzerindedir. İşveren bu ispat faaliyetini gerçekleştirirse sorumlu tutulmamalıdır<sup>149</sup>.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik emredici önlemleri almadığı bir örnekte, işçinin işini gördüğü bir sırada beklenmeyen hal ve işçinin kusuru birleşerek iş kazasına yol açmışsa, zararlı sonucun meydana gelmesinde işverenin önlem almamasının bir katkısı bulunmadığından işveren sorumlu tutulmamalıdır. Böyle bir örnekte, işverenin mevzuat hükümlerine aykırı hareketi bizatihî kusur kabul edildiğinden işveren kusurlu kabul edilebilir<sup>150</sup>. Ancak işverenin sorumluluğunun kurulması için uygun illiyet bağı bulunmamaktadır. Nitekim, TBK m.417 f.3'te, "işverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışını nedeniyle" işçinin ölümüne bağlı zararların tazmini ile yükümlü olacağı düzenlenerek illiyet bağı vurgulanmıştır. İşverenin tazmin sorumluluğu salt yasaklanan davranışın gerçekleşmesiyle değil, yasaklanan davranış sebebi ile zararlı sonucun gerçekleşmesi halinde kurulur<sup>151</sup>. İş sağlığı ve güvenliği mevzuati ise, bizatihî belirli önlemleri almamaya yönelik davranışları yasaklamaktadır. Bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, kamu hukuku kökenli düzenlemeleri içermekte ve düzenlemelere aykırılık halinde, işverenin hukuki sorumluluğunu ve tazminat yükümlülüğünü değil, idari para cezası yaptırımı ongörmektedir. Dolayısıyla, işverenin yalnızca mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sebebiyle sorumlu tutulması söz konusu olmamalıdır<sup>152</sup>. İşverenin önlem almamasının

---

<sup>148</sup> Seratlı, **a.g.e.**, s.35, 57.

<sup>149</sup> Bu yönde Oğuzman, **a.g.m.**, s.338, 339.

<sup>150</sup> İleride açıklanacağı üzere, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan hükümler kusurun kodifikasiyonu olarak adlandırılır ve işverenin emredici nitelikteki bu düzenlemelere aykırı davranış tek başına kusur olarak nitelendirilir. Bkz. aşa. Birinci Bölüm, II, C, 4.

<sup>151</sup> Bkz. Alınmayan önlem ve gösterilmeyen özen ile gerçekleşen sonuç arasında uygun nedenselliğin bulunması gerektiği görüşünde Sarıbay Öztürk, **a.g.e.**, s.18. Benzer yönde Aydınlı da işverenin eğitim yükümlülüğünü yerine getirmemesi ile hiçbir ilgisi bulunmayan iş kazasında işverenin kusurlu bulunmasını eleştirmiştir, örnek olarak bir tüp deposunda işçinin kamyonun kasası ile duvar arasında kalması sonucu ölmesi halinde işverenin işçiye yanıcı, patlayıcı maddelere ilişkin eğitim verilmediği gerekçesiyle kusurlu kabul edilmesinin hakkaniyete aykırı olacağını ifade etmiştir. Aydınlı, **Sorumluluk**, s.157. Yazar her ne kadar kusur unsuru üzerine açıklama yapsa da, ifade etmek istediği hususun illiyet bağı olduğu kanaatindeyiz. Öztürkler de, işverenin kusurunun tespit edilmesinin yeterli olmadığı, işverenin kusurlu hareketi ile zarar arasında illiyet bağının bulunması gerektiğini belirtmiştir. Öztürkler, **a.g.e.**, s.69, 70.

<sup>152</sup> Bu husus İşK döneminde işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonuna ilişkin hükümlere aykırılık halinde doğrudan yaptırımın idari ve cezai nitelikte hükümler ile sağlandığı, hukuki nitelikte

zarara yol açabilecek olması da önemli değildir. Somut olay bakımından önlem almama ile zarar arasında illiyet bağı bulunmalıdır<sup>153</sup>.

İlliyet bağıının bu unsuru, işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu olduğu kabulünde özel bir önem arz etmektedir. Zira işverenin hukuk düzenince kınanan bir davranış ile zarara yol açması sorumluluğa yol açmaktadır. Yargıtay da işverenin olmadığı önlemler ile kaza arasında illiyet bağıının bulunması gerektigine içtihat etmektedir<sup>154</sup>.

İlliyet bağıının bu unsuru, görülen işle kaza arasındaki illiyet bağından farklıdır<sup>155</sup>. Zira tehlike sorumluluğu gibi kusursuz sorumluluk hallerinde işverenin bir özen borcunu yerine getirmemesi söz konusu olmadığı halde işveren sorumlu tutulmakta, ancak iş kazasından bahsedilebilmesi için yine görülen iş ile kaza arasında illiyet bağı aranmaktadır<sup>156</sup>. Bu kapsamda, kusursuz sorumluluk hallerinde işverenin

---

yaptırımların ise ancak dolaylı olarak söz konusu olabileceği şeklinde ifade edilmiştir. Ekmekçi, **Örgütlenme**, s.163.

<sup>153</sup> Bkz. Oğuzman, **a.g.m.**, s.338, 339. Yüksek Mahkeme'nin bir kararında kaza üçüncü kişinin kasıtlı hareketi sonucu gerçekleşmiş olmasına rağmen, işverenin koruyucu tedbirleri almaması zararın ortak sebeplerinden kabul edilmiştir. Bkz. Yargıtay 9. HD'nin 12.04.1983 Tarihli, 1564/3625 Sayılı kararı. Karara katılmamaktayız. İşverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için işverenin eylemi ile kaza arasında bulunması gereken illiyet bağı mevcut değildir. Öte yandan, işverenin karara konu tedbirleri almayışi üçüncü kişinin kazayı gerçekleştirmesine olanak sağlamış olsa dahi, üçüncü kişinin kasıtlı hareketi zararın inhisarı sebebi olduğundan illiyet bağı kesilir ve yine işverenin sorumluluğuna gidilmelidir. Bkz. aşa. Birinci Bölüm, II, C, 1, d, (2).

<sup>154</sup> Yargıtay HGK'nin 20.03.2013 Tarihli, 21-1121/386 Sayılı kararı: "...İşverenin kusurlu eylemi ile zarar arasında uygun bir illiyet bağı yoksa işverenin sorumluluğundan söz edilemez..."; Yargıtay HGK'nin 05.10.2021 Tarihli, 21-3072/1164 sayılı kararı: "...İşverenin olmadığı yada eksik aldığı bu önlemler ile zararlandırıcı olay arasında nedensellik olması esastır. Diğer bir ifade ile eğer zararlı netice ile işverençe hiç alınmayan yada eksik alınan önlemler arasında doğrudan bir bağ kurulamıyor ise bu zararlı neticeden işverenin sorumlu tutulması doğru olmayacağındır. Aksının kabulü işverenin oldukça geniş sınırlar içeren akti sorumluluğunun sınırlarının dahada genişletilmesi olur ki bu kabul edilebilir bir hal değildir. Yine kaza ile işverençe alınmayan önlemler arasında uygun illiyet bağıının bulunması da işverenin sorumluluğu için esastır..." Aynı yönde Yargıtay 21. HD'nin 23.02.2015 Tarihli, 108/3112 Sayılı kararı, (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023. İşverenin kusurunun varlığının yeterli olmayıp, kusur ile kaza arasında illiyet bağıının tespit edilmesi gerektiği yönünde Yargıtay 10. HD'nin 13.09.1973 Tarihli, 44/174 sayılı kararı (Atabek, **a.g.e.**, s.378).

<sup>155</sup> Benzer yönde Sarac, sosyal sigortalar anlamında iş kazasından bahsedilebilmesi için kazanın görülen işle ilgili olması görüşünde olmakla birlikte, Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazasından bahsedilebilmesi için "ayrıca" işverenin gözetim borcuna aykırı eylemi ile zarar arasında illiyet bağıının bulunmasını gerektiğini ileri sürmektedir. Bkz. Sarac, **a.g.e.**, s.96, 102. Atabek de, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılığın tek başına kusuru ifade ettiği, ancak kaza mevzuata aykırı hareketten doğmuyorsa illiyet bağı bulunmayacağından işverenin sorumlu olmayacağıını ifade etmektedir. Atabek, **a.g.e.**, s.401.

<sup>156</sup> Bu yönde Sarac, **a.g.e.**, s.142; Yargıtay HGK'nin 18.03.1987 Tarihli, 9-722/203 sayılı kararı: "...İşverenin sorumluluğu için...tehlikeden işin yürütülmesi ile ilgili olarak ortaya çıkan olumsuz sonuçların işverenin sorumluluğundan muaf tutulması...".

zarardan sorumlu tutulabilmesi için, işverenin fiili ile zarar arasındaki illiyet bağıının yerini, tehlike sorumluluğunda “tipik tehlike ile zarar arasında illiyet bağı”; adam çalıştırılanın sorumluluğunda ve ifa yardımıcısının fiilinden sorumlulukta da “çalışanın veya yardımcıının eylemi ile zarar” arasında illiyet bağı almaktadır. Anılan illiyet bağı gerçekleşmemişse, sorumluluk şartları da gerçekleşmemiş olduğundan işverenin bu haller kapsamında genel hükümlere göre sorumlu tutulması dahi mümkün olmayacağındır.

#### d. Illiyet Bağıının Kesilmesi

Illiyet bağıını kesen sebepler, zarar görenin veya üçüncü kişinin zararın inhisarı sebebi olan davranışı ve mücbir sebeptir<sup>157</sup>. Illiyet bağıının kesilmesi ile işveren kusur sorumluluğunda da kusursuz sorumluluk hallerinde de sorumluluktan kurtulur. Illiyet bağıının kesilmesi ile kurulmaması birbirinden farklıdır. Sorumluluk şartlarından uygun illiyet bağı hiç kurulmamışsa zarar görenin veya üçüncü kişinin davranışının yoğunluğunun illiyet bağıını kesip kesmediğini veya zararın meydana gelmesinde etkili olan diğer sebebin mücbir sebep kavramı kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceğini tartışmaya gerek yoktur. Dolayısı ile işverenin sorumluluk sebebinin zararlı sonucu meydana getirmeye genel hayat tecrübelerine göre elverişliliği söz konusu değilse, illiyet bağıının yokluğu söz konusu olur.

Böylelikle illiyet bağıının kesilip kesilmediğinin değerlendirilmesi iki aşamalıdır. İlk aşamada, belirttiğimiz üzere işverenin sorumluluğunun doğmasına yol açacak uygun illiyet bağıının kurulduğu tespit edilir. İkinci aşamada ise, zarara etki eden diğer sebeplerin illiyet bağıını kesip kesmediği belirlenir<sup>158</sup>. Illiyet bağıının kesilmesinde, normal şartlarda zararlı sonucu doğurmaya elverişli bir sebebin gerçekleşmesinden sonra, diğer bir sebebin gerçekleşerek, birinci sebep henüz etkisini göstermeden bu ikinci sebebin zararı meydana getirmesi söz konusu olur<sup>159</sup>. Dolayısı ile illiyet bağıının kesilmesinde birden çok sebepten yalnız birinin zararı doğurması söz

---

*bağlantının işçinin ya da üçüncü kişinin ağır ya da tam kusuru ile kesilmemiş bulunması şarttır...”* (İnciroğlu, a.g.e., s.128, dn.487).

<sup>157</sup> Baysal, **Haksız Fiil**, s.212.

<sup>158</sup> Eren, **Borçlar**, s.645; aynı yazar, **Uygun Illiyet**, s.188,189.

<sup>159</sup> Tandoğan, a.g.e., s.79; Gönül Koşar, a.g.e., s.136; Baysal, **Haksız Fiil**, s.211.

konusudur<sup>160</sup>. İlliyet bağıının herhangi bir sebeple kesildiğini ve sorumluluktan kurtuluğunu ispat yükü işverenin üzerindedir<sup>161</sup>.

## (1) Zarar Görenin İlliyet Bağıını Kesen Davranışı

İlliyet bağıını kesen sebeplerden ilki zarar görenin davranışıdır. Destekten yoksun kalma tazminatı bağlamında zarar görenin kusurlu davranış ile müteveffa işçinin veya destekten yoksun kalanın davranışı kastedilmektedir<sup>162</sup>.

İşçinin veya destekten yoksun kalanın davranışının illiyet bağıını kesecek yoğunlukta olması gerekmektedir. Bunun anlamı zarar görenin davranışının iş kazasının gerçekleşmesinde veya kazadan sonra ölümüne yol açmasında esas sebep olarak değerlendirilebilmesi zorunluluğudur. İşverenin kusurlu hareketi ile iş kazası gerçekleştirmeli, ancak zarar görenin davranışı öyle bir yoğunluğa ulaşmalı ki, işverenin sorumluluğunu arka plana itmeli, önüne geçmelidir. İşçinin davranışının ne zaman illiyet bağıını kesecek yoğunlukta olduğunu değerlendirmede öğretide değişik kabuller mevcut olmakla birlikte<sup>163</sup>, bizim kabul ettiğimiz görüş çerçevesinde davranışın

<sup>160</sup> Esasında aynı sonucu doğurmaya elverişli iki sebepten yalnızca bir sebebin sonuc zarara yol açması iki farklı şekilde gerçekleşir. Ilki illiyet bağıının kesilmesi veya öne geçen illiyet, diğer geride kalan illiyet veya farazi illiyet olarak adlandırılan haldir. İlliyet bağıının kesilmesinde, öne geçen sebep, diğer sebibi etkisiz hale getirdiğinden sorumluluktan kurtarmakta iken; farazi illiyette tam tersi bir sonuç konusudur. Farazi illiyet bakımından bizim de katıldığımız hakim görüş, bu sebebin sorumluluktan kurtulmaya yol açmayacağını, olsa olsa tazminattan indirim sebibi olarak değerlendirileceğini kabul etmektedir. Bu kapsamda bkz. Eren, **Uygun İlliyet**, s.164 vd.; İnan, **a.g.e.**, s.293, 294; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.514, 515; Ataay, **a.g.e.**, s.96-98; Tandoğan, **a.g.e.**, s.82, 83; Antalya, **a.g.e.**, s.297 vd.; Hatemi, Gökyayla, **a.g.e.**, s.149; Hatemi, **a.g.e.**, s.59; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.80, 81.

<sup>161</sup> Eren, **2019**, s.49; A. Pulat Gözübüyük, **Mücbir Sebepler Beklenmeyen Haller**, Ankara, Elif Matbaacılık, 1977, s.97.

<sup>162</sup> Bu konuda ayrıntılı açıklama için bkz. aşa. Beşinci Bölüm, II, B.

<sup>163</sup> Zarar görenin davranışının hangi durumlarda illiyet bağıını kesecek ağırlıkta sayılacağı tartışmalı bir konudur. Bu kapsamda belli başlı iki görüşün bulunduğu söylenebilir. İlk görüş, zarar görenin illiyet bağıını kesecek davranışını kusur değerlendirmesi yaparak nitelendirmekte ve tam veya ağır kusur düzeyindeki davranışının illiyet bağıını keseceğini ileri sürmektedir. Bu yönde Kılıçoğlu, **Borçlar**, s.407; Narter, **Sorumluluk**, s.546, 547; Antalya, **a.g.e.**, s.305; Seratlı, **a.g.e.**, s.37,38; Yıldız, **a.g.m.**, s.12; Süzük, **BİH**, s.442; Akin, **Nedensellik**, s.34, 35; Akin, **a.g.e.**, s.225, 226; Ali Güneren, **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları**, Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara, Adalet Yayinevi, 2018, s.502,503,1030; Özdemir, **a.g.e.**, s.299; Tuncay, **Sorumluluk**, s.18; Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.93; Karataş, **a.g.e.**, s.71; Taşkın, **a.g.e.**, s.47; Ekin, **a.g.e.**, s.61; İnciroğlu, **a.g.e.**, s.175; Hatemi, Gökyayla, **a.g.e.**, s.146; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.77. Yargıtay kararlarında da bu görüş hakimdir. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 26.05.2015 Tarihli, 22546/12014 sayılı kararı: "...Gerçekleşen kazada işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili alabileceği bir tedbir bulunmadığı, sigortalının ağır kusurunun davalı işveren bakımından illiyet bağıını kestiğinin kabulü ile...". Aynı yönde Yargıtay 21. HD'nin 8481/16181 sayılı, 10.09.2015 Tarihli kararı: "...Murisin yargılamaya konu olayda ağır kusuru olduğu açık seçiktir. İlliyet bağıını kesen nedenlerin bütün sorumluluk halleri için geçerli olduğu dikkate alındığında işveren ve bu arada diğer davalılar bakımından illiyet bağıının

zararın inhisari sebebi<sup>164</sup> olup olmaması kıstas alınmalıdır. Bu görüş çerçevesinde illiyet bağının tespiti salt nedensellik sorunu olduğundan, bu aşamada kusur değerlendirilmesi yapılamaz<sup>165</sup>. Bu çerçevede zarar görenin davranışının illiyet bağını kesmesi için zararın inhisari sebebi olması yeterlidir.

Kabulümüze göre, zarar görenin kusurunun bulunmaması veya hafif kusurunun olması önem arz etmez. Bu sebeple zarar gören ayırt etme gücünden yoksun olsa bile, zarar görenin davranışı zararın inhisari sebebi ise illiyet bağı kesilir<sup>166</sup>. Böylece işverenin ağır kusurlu olması dahi sorumluluğuna yol açmaz. Örneğin bir şantiyede işveren işçilerin kazaya uğramaması için en temel iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini dahi almadığından ağır kusurlu kabul edilse dahi, işçi inşa aşamasındaki yapıdan atlayarak intihar eder ve ölürsse, zararın inhisari sebebi işverenin önlem almaması

---

*murisin ağır kusuru nedeniyle kesildiği...”; Yargıtay 21. HD'nin 4073/770 sayılı, 13.02.2020 Tarihli kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023. Ancak işçinin ağır kusurunun illiyet bağını kesmediğine karar verilen haller de bulunmaktadır. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 24.02.2003 Tarihli, 1114/1258 sayılı kararı (Akın, **Çimento**, s.39, dn.28). Ekleyelim ki, esasında tam kusur, ağır kusuru ifade etmek üzere kullanılmamaktadır. Zarar başka bir sebebin etkisi olmaksızın yalnızca zarar görenin davranışından doğuyorsa tam kusurdan bahsedilir. Örneğin yalnızca işçinin hafif ihmal niteliğinde kusurundan dolayı bir iş kazası gerçekleşmiş ve sonucunda ölüm olayı vuku bulmuşsa, işçinin tam kusurundan bahsedilecektir. Bununla birlikte kusur değerlendirmesi yaparak illiyet bağının kesildiğini savunanlar, genelde bu ayrimı yapmaksızın tam kusuru da ağır kusur olarak nitelendirdiler. Bu kapsamda yalnızca tam kusurun illiyet bağını keseceğini, ancak buradaki tam kusurun ağır kusur olması gerektiği de ileri sürmektedir. Bu görüste bzk. Balcı, **a.g.m.**, s.162; Eren, **Borçlar**, s.644; aynı yazar, **Uygun İliyet**, s.199. Eren, zarar görenin ancak kusurlu davranışının illiyet bağını keseceğini, bu sebeple zarar görenin ayırt etme gücünden yoksun olması halinde illiyet bağının kesilmeyeceğini kabul etmektedir. Ancak davranışın mücbir sebep yoğunluğuna ulaşmasında illiyet bağı kesilebileceği gibi, eBK m.54 f.1 (TBK m.65)'den yola çıkılarak hakkaniyet gereği aynı sonuca ulaşılabilir. Ancak işçi-işveren ilişkisinde zayıf güçlüğe karşı koruma amacı doğrultusunda TBK m.65 doğrultusunda illiyet bağının kesilmesi güç olacaktır. Bkz. Eren, **Uygun İliyet**, s.197, dn.200, s.198,199. Aynı yönde Atıcı, **a.g.t.**, s.92.*

<sup>164</sup> İnhisari sebep ile kastedilen, bir davranış veya olayın kendinden önceki sebepleri etkisiz hale getirerek zararın esas sebebi haline gelmesidir. Başak Baysal, **Zarar Görenin Kusuru: Müterafik Kusur**, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2012, s.172.

<sup>165</sup> Bu yönde Baysal, **Kusur**, s.117, 164 vd.; aynı yazar, **Haksız Fiil**, s.216-218; Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.139, 142; M. Kemal Oğuzman, M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt-2**, Gözden Geçirilmiş 18. Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2023, s.55, 130; Melike Osmanoğlu, “Birlikte Kusur”, **İstanbul Barosu Dergisi**, C.:93, S.:2, 2019, s.119.

<sup>166</sup> Bu yönde Baysal, **Kusur**, s.117, 164 vd.; aynı yazar, **Haksız Fiil**, s.75; Ekmekçi, Baysal, **Yayvak Namlı**, **a.g.e.**, s.31; Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.139; Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.55. K.G. İşçinin ayırt etme gücünden yoksun olduğu sırada gerçekleşen kazada, işçinin hareketinin iş kazasının oluşumunda tek sebep olsa dahi illiyet bağını kesmeyeceği, işçinin ayırt etme gücünü kaybetmede kusurunun bulunup bulunmadığı dikkate alınarak illiyet bağının kesilip kesilmediği değerlendirileceği yönünde Akın, **Çimento**, s.93, 94.

değil, işçinin intiharı olduğundan işverenin sorumluluğuna gidilemez<sup>167</sup>. Böyle bir durumda Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazasından bahsedilmez.

Zarar görenin her ağır kusurlu davranışı da illiyet bağını kesmeyebilir. Kast her durumda zararın inhisari sebebi olacağinden illiyet bağını keser<sup>168</sup>. Ancak zarar görenin her ağır ihmali niteliğindeki davranışı illiyet bağını kesmez. Zarar görenin illiyet bağının kesilmesine yol açmayan davranışının ağır kusurlu olması, sorumluluğun paylaştırılması aşamasında önem arz eder<sup>169</sup>. İşverenin kusuru ile işçinin kusurunun karşılaştırılması sonucu işçinin kusuru daha ağır çıkarsa bunun sonucu tazminattan daha yüksek indirim yapılmasıdır. Dolayısıyla, kaza işçinin ağır ihmali sebebi ile gerçekleşmişse, peşinen işverenin sorumluluğunda illiyet bağı kesilmiştir denilmemeli, işçinin bu davranışı kazanın esas sebebi olur ve işverenin kusurunu arka plana iterse illiyet bağının kesileceği değerlendirilmelidir.

İlliyet bağını kesen sebepleri işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ağırlaştırılmış özen borcu çerçevesinde değerlendirilen bir görüş<sup>170</sup>, zarar görenin veya üçüncü kişinin ağır kusurunun illiyet bağını kesmemesi gerektiğini, ancak kast düzeyindeki davranışların böyle bir etkisinden söz edilebileceğini ileri sürmektedir<sup>171</sup>. Yukarıda açıkladığımız sebeplerle bu görüşe katılmamaktayız. Zira illiyet bağının kesilip kesilmediğinin değerlendirildiği aşamada kusur değerlendirilmemesi yapılmamalı, bu aşamada soruna sadece nedensellik yönünden yaklaşılmalıdır.

Ekleyelim ki, uygulamada alınan kusur raporlarındaki yüzdelerin yüksekliği, esasında kusurun yüksekliğini değil, sebeplerin kazanın gerçekleşmesindeki katkısı esas alınarak düzenlenmektedir. Bu sebeple alınan bir raporda, işçinin %100 kusurlu, yani tam kusurlu olması dahi her zaman ağır kusurlu olduğunu ifade etmez<sup>172</sup>. İşçi hafif kusuruyla da kazanın oluşuma tek başına yol açmış olabilir. Ancak bu durumda kazanın gerçekleşmesinde işçinin davranışı tek başına rol almış olduğundan tam kusur,

<sup>167</sup> Benzer örnek için bkz. Baysal, **Kusur**, s.172.

<sup>168</sup> Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.243.

<sup>169</sup> Baysal, **Kusur**, s. 172-174.

<sup>170</sup> Güneş, **a.g.e.**, s.58, 59.

<sup>171</sup> Karş. Tek başına işçinin ağır kusurunun illiyet bağını hiçbir zaman kesmeyeceği görüşünde Özveri, **a.g.e.**, s.123.

<sup>172</sup> Bkz. aşa. Beşinci Bölüm, IV.

inhisari sebep olarak değerlendirilecek olup illiyet bağı kesileceğinden işverenin sorumluluğuna yol açmaması gereklidir.

Gerçekleşen kaza Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası ise, ölümle iş kazası arasındaki illiyet bağının işçinin davranışının sebebi ile kesilmesi de mümkündür. Örnek olarak iş kazası geçirerek yaralanan bir işçinin bir sağlık kuruluşuna başvurmayı reddetmesi, işverenini de tedavi olduğu yönünde aldatması, zamanla enfeksiyon kaparak ölmesi hali verilebilir. Bu halde işverenin sorumluluğu açısından illiyet bağı kesilmiştir. İşveren yalnızca iş kazası sebebiyle işçinin ölümünden önce uğradığı, uygun illiyet bağı kurulan bedensel zararlarından sorumlu tutulabilir, ölüm dolayısıyla uğranılan zararlardan değil.

## (2) Üçüncü Kişinin Illiyet Bağıni Kesen Davranışı

Üçüncü kişinin davranışını da illiyet bağıni kesen sebeplerden birisi olabilir. Üçüncü kişinin davranışının illiyet bağıni kesecik düzeyde olması için (zarar görenin davranışında olduğu gibi) bu davranışın zararın inhisari sebebi olması gerekmektedir<sup>173</sup>. Üçüncü kişinin davranışı zararın oluşmasındaki esas sebep ise kusurlu veya kusursuz oluşu önem arz etmez<sup>174</sup>. Böylelikle üçüncü kişi ayırt etme gücünden yoksun olsa dahi, üçüncü kişinin davranışı illiyet bağıni kesebilir<sup>175</sup>. İşverenin kusur sorumluluğunda illiyet bağıının kesilmesine sebep olan üçüncü kişi, işveren ve kazaya uğrayan işçinin dışında kalan kişileri ifade eder<sup>176</sup>. Destekten yoksun kalma tazminatı bakımından hak sahiplerinin de üçüncü kişi sıfatı bulunmamaktadır<sup>177</sup>.

İşçinin ölümünden illiyet bağıni keserek işvereni sorumluluktan kurtaran üçüncü kişinin davranışına, iş kazası sonucunda ağır bir şekilde yaralanarak hastaneye kaldırılan işçinin yanlış tedavi sonucunda ölmesi hali örnek verilebilir. Yine işveren

---

<sup>173</sup> Baysal, **Kusur**, s.62 vd.

<sup>174</sup> Aynı yönde bkz. Baysal, **Kusur**, s.62, 63. K.G. Üçüncü kişinin kusurunun illiyet bağıni kesmesi için, illiyet bağıni kesen zarar görenin kusurundan daha yoğun olması gerekeceği yönünde bkz. Eren, **Borçlar**, s.647 vd.; aynı yazar, **Uygun Illiyet**, s.202; Sarac, **a.g.e.**, s.47.

<sup>175</sup> K.G. Eren, **İşverenin Sorumluluğu**, s123, 124; Atıcı, **a.g.t.**, s.95, 96; Kocagil, **İş Kazası**, s.192.

<sup>176</sup> Serath, **a.g.e.**, s.38; Yıldız, **a.g.m.**, s.12; Tuncay, **Sorumluluk**, s.18; Taşkın, **a.g.e.**, s.48; Emirhan, **a.g.e.**, s.91; Narter, **Sorumluluk**, s.547.

<sup>177</sup> Kadir Emre Gökyayla, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2004, s.269.

yalnızca iş kazası sonucu bedensel zararların tazmini ile sorumlu iken, ölüm sonucunda destekten yoksun kalma tazminatından sorumlu tutulamaz<sup>178</sup>. Ölümden doğan zararlar hastane personelinin tam kusurlu eylemleri neticesinde vuku bulduğundan, onların sorumluluk alanı içerisindeindedir<sup>179</sup>.

### (3) Mücbir Sebep

#### i. Tanımı ve Unsurları

Mücbir sebep<sup>180</sup>, sorumlunun faaliyet ve işletme alanı dışında meydana gelen, genel bir davranış kuralı veya borcun ihlaline kaçınılmaz ve mutlak bir şekilde yol açan, öngörülmesi mümkün olmayan bir olaydır<sup>181</sup>. Yalnızca tek bir olayın mücbir sebep olması zorunlu olmayıp, birden çok olayın birleşmesi de mücbir sebep oluşturabilir<sup>182</sup>.

Mücbir sebebin tanımı belirli unsurları içerir. Bunlar, olay, haricilik, kaçınılmazlık ve öngörülmezlik unsurlarıdır. Ayrıca mücbir sebep teşkil ettiği değerlendirilecek olayın işverenin sorumluluktan kurtulmasına yol açması için, illiyet bağını kesecik her sebep gibi iş kazasının gerçekleşmesi veya kaza sonrası zararın artması ile arasında uygun illiyet bağı bulunmalıdır<sup>183</sup>.

---

<sup>178</sup> Ataay, **a.g.e.**, s.97; Haluk N. Nomer, **Haksız Fiil Sorumluluğunda Maddi Tazminatın Belirlenmesi**, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 1996, s.116. Buna mukabil, işçi iş kazası sonucunda ölüme yol açmayacak düzeyde hafif bir şekilde yaralanmış ve hastane personelinin davranışları ölüme yol açmış olsa idi, illiyet bağını kestiğinden değil, hafif yaralanmanın ölüme yol açmasında uygun illiyet bağının bulunmadığından söz edilmelidir. Zira ilk sebep zararlı sonucu doğurmak açısından uygun bir sebep değildir. Ancak işveren yine hafif yaralanmanın yol açtığı bedensel zarardan sorumlu olacaktır. Bkz. Ataay, **a.g.e.**, s.96; Tunçomoğlu, **a.g.m.**, s.579. Dolayısıyla böyle durumlarda üçüncü kişinin kusuru kurumuna başvurmaya gerek olmadığı gibi, hastane personelinin meydana gelen zarar bakımından “zarar veren” olarak nitelendirilmesi daha uygundur. Bkz. Baysal, **Kusur**, s.63.

<sup>179</sup> Benzer yönde bkz. Yargıtay 9. HD'nin 24.02.1994 Tarihli, 15628/2860 sayılı kararı: “...İş kazası sonucunda felç olan işçi daha sonra hayatını kaybetmiştir. Ancak yapılan incelemede ölümün felçten kaynaklanmadığı, hastanedeki bakım ve özen eksikliği nedeniyle işçinin vücutundan ölüme neden olan yaraların oluştuğu anlaşılmıştır. Dolayısı ile kaza ile ölüm arasında uygun değil, dolaylı bir nedensellik bağı vardır. Bu nedenle işveren sorumlu tutulamaz...” (Akın, **Cimento**, s.60.)

<sup>180</sup> Bir diğer adı da zorlayıcı nedendir. Hasan Kayırgan, **Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler**, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2019, s.2. Yazar, İş Hukuku uygulamasında bu kavramın daha geniş uygulandığı ve imkansızlık ile umulmayan hallerin de bu çerçevede değerlendirildiğini eklemiştir. **A.e.**

<sup>181</sup> Eren, **Borçlar**, s.638; aynı yazar, **Uygun İlliyet**, s.175. Benzer yönde Tandoğan, **a.g.e.**, s.464; Kayırgan, **a.g.e.**, s.12.

<sup>182</sup> Eren, **Borçlar**, s.640; aynı yazar, **Uygun İlliyet**, s.179.

<sup>183</sup> Eren, **Borçlar**, s.641; aynı yazar, **Uygun İlliyet**, s.181.

Mücbir sebep tabiat olaylarından oluşabileceği gibi, beseri olaylardan da oluşabilir<sup>184</sup>. Yıldırım düşmesi, tsunami, deprem tabiat olaylarına; darbe, savaş, ayaklanma beseri olaylara örnek gösterilebilir<sup>185</sup>. Öğretideki hakim görüşe göre, mücbir sebep teşkil edebilecek olay mutlak değil nispidir<sup>186</sup>. Bu sebeple belirli olayların önceden mücbir sebep olduğunun kabul edilmesi mümkün değildir. Aynı olay, içinde bulunulan şartlara, sorumlunun faaliyet alanına ve hukuki ilişkinin özelliğine göre değerlendirilecektir<sup>187</sup>. Bir örnekle açıklamak gerekirse, iş yerinde gerçekleşen düşük dereceli bir deprem dolayısıyla sırif işveren gerekli önlemleri olmadığı için kaza gerçekleşirse mücbir sebepten bahsedilemeyecektir<sup>188</sup>. Dolayısıyla somut olayın koşulları incelenerek bir olayın mücbir sebep olup olmadığı değerlendirilecektir. İşverenin faaliyet alanının tehlikeliliği yoğunlaştıkça gerçekleşen olayın mücbir sebep olma niteliği azalır<sup>189</sup>.

İşverenin sorumluluğu çerçevesinde zarar görenin veya üçüncü kişinin ancak kast düzeyindeki davranışlarının illiyet bağını keseceğini ileri süren yukarıda açıkladığımız görüş, benzer şekilde işveren açısından bir sebebi mücbir sebep olarak kabul etmenin de kolay olmayacağı, kazaya yol açan sebebin beklenmeyen hal

---

<sup>184</sup> Gözbüyük, **a.g.e.**, s.26; Eren, **Uygun İlliyet**, s.177, 178; Kayırgan, **a.g.e.**, s.14; Tamer İnal, "Mücbir Sebeplerin Oluşum Unsurları", **Kamu-İş**, C.:4, S.:2, 1997, s.28; Antalya, **a.g.e.**, s.302. Klasik mücbir sebep kavramının tabiat olayları ile sınırlı olduğu, çağdaş hukukta bu görüşün aşıldığı ve bir olayın mücbir sebep olduğu değerlendirilirken unsurlarına ağırlık verildiği yönünde bkz. Baysal, **Kusur**, s.170; aynı yazar, **Haksız Fiil**, s.213.

<sup>185</sup> Eren, Dönmez, **C.2**, s.1134.

<sup>186</sup> Bu yönde Eren, **Borçlar**, s.639, 640; aynı yazar, **Uygun İlliyet**, s.178; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1135; İnal, **a.g.m.** s.22; Kayırgan, **a.g.e.**, s.10; Baysal, **Kusur**, s.170; aynı yazar, **Haksız Fiil**, s.213; Tekinay v.d., **C.2**, s.1004.

<sup>187</sup> İnal, **a.g.m.**, s.23.

<sup>188</sup> Mücbir sebep kabul edilebilecek olayın nispi olduğu tespiti, gerçekleşen olayın mücbir sebep olarak kabul edilip illiyet bağının kesilip kesilmeyeğini belirlemeye yarar. Bununla birlikte, bir olay mücbir sebep olarak nitelendirilmişse, artık illiyet bağının kesildiğinin değerlendirilmesi zorunludur. Bu hususta en klasik örnek depremin mücbir sebep olarak kabul edilebilirliğidir. Nitekim Yargıtay 21. HD'nin 03.10.2002 Tarihli, 7447/8012 sayılı kararında (Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.82), işyeri yatakhanesinde uyurken meydana gelen deprem sonucu enkaz altında kalarak yaşamını yitiren bir işçinin ölümünden, olayın mücbir sebep oluşturduğu kanaatiyle işvereni sorumlu tutmamışken; aynı daire 10.05.2011 Tarihli, 11670/4482 sayılı kararında, ilk depremde binanın zarar görmesi söz konusu ise, binanın bakım ve onarımı ile ilgili işverenin yükümlülüklerini yerine getirip getirmedeninin değerlendirilerek sonuca gidilmesi gerektiğini içtihat ederek, doğal afet niteliğindeki depremin her durumda mücbir sebep olarak kabul edilmeyeceğini isabetli olarak vurgulamıştır. Öğretide bir görüş mücbir sebebin nispi niteliğini açıklayarak mücbir sebebin her durumda işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırılmayacağını ileri sürmüştür. Bkz. Taşkin, **a.g.e.**, s.46, 47. Açıladığımız gerekçelerle yazara katılmamaktayız.

<sup>189</sup> İnal, **a.g.m.**, s.39; Eren, **Borçlar**, s.642, dn.186; Nomer, **a.g.e.**, s.143, dn.384.

kapsamında zararı doğuran ortak sebep olarak ele alınmasının işverenin “her türlü tedbir” alma zorunluluğunu işlevsiz hale getirilmemesi açısından önemli olduğunu ifade etmektedir<sup>190</sup>. İşverenin ağırlaştırılmış özen borcu kapsamında bir sebebi mücbir sebep olarak kabul etmenin kolay olmaması gerektiğinden ve bu durumun esasında mücbir sebebin nispiliği kapsamında değerlendirileceğinden hareketle bu görüşü isabetli bulmaktayız<sup>191</sup>. Nitekim aşağıda açıklanacağı üzere, işverenin özen borcunun ölçüsünün “gereklilik” olması, bir sebebin beklenmeyen hal olarak kabul edilmesini de zorlaştırmaktadır.

Mücbir sebep işverenin faaliyet ve işletme alanı dışındaki bir olaydan meydana gelmelidir<sup>192</sup>. İş yerindeki fabrikadaki kazanlardan birinin patlaması sonucunda işçi yaşamını yitirmişse, işletmeye dahil bir olay söz konusu olduğundan haricilik unsuru bulunmayacaktır<sup>193</sup>.

Mücbir sebep bakımından öngörülmezlik, mücbir sebep olabilecek olaya değil, doğuracağı zararlı sonuçlara ilişkindir<sup>194</sup>. Sorumlu kişi mücbir sebep olduğunu iddia ettiği olayı ve sonuçlarını öngörebiliyorsa, kusurlu olduğundan bahsedilebilir. Mücbir sebep ile kusur kavramları bağdaşmadığından bir arada bulunmaları mümkün değildir<sup>195</sup>.

---

<sup>190</sup> Güneş, **a.g.e.**, s.58, 59.

<sup>191</sup> Öğretide hangi hallerin mücbir sebep olarak kabul edileceğinin sözleşme ile önceden kararlaştırılmasının veya mücbir sebebe rağmen sorumluluktan kurtulmanın mümkün olmadığını düzenlenmesinin caiz olduğu ifade edilmektedir. Bkz. Tandoğan, **a.g.e.**, s.468; İnal, **a.g.m.**, s.24; Atıcı, **a.g.t.**, s.84; Eren, **İşverenin Sorumluluğu**, s.103. Kanaatimizce bu görüşe işverenin gözetme borcunun emredici hükümlerle düzenlendiği iş sağlığı ve güvenliği alanı için ihtiyatla yaklaşmak gereklidir. İşverenin mücbir sebebe rağmen sorumlu olacağına ilişkin kayıtları geçerli kabul etmek mümkündür. Ancak sözleşmede hangi olayların mücbir sebep olarak kabul edileceğine ilişkin kayıtlar varsa bunların geçersiz olduğunu kabul edilmesi gereklidir. Aksi halde, işverenin sözleşmede birçok olay mücbir sebep olarak göstermesi mümkün olup, bu şekilde sorumluluktan kurtulması mümkün hale gelecektir. Aynı işçinin iş güvenliği önlemlerinin alınmamasına rıza göstermesi veya işçi ile işverenin güvenlik önlemlerinin alınmamasından doğan zararlara ilişkin sorumsuzluk anlaşması yapmasının geçersiz olacağı gibi, sözleşmedeki bu minvalde bir hükmü de geçersiz olacaktır.

<sup>192</sup> Kayırgan, **a.g.e.**, s.16; Antalya, **a.g.e.**, s.303; İnal, **a.g.m.**, s.31 vd.

<sup>193</sup> Eren, **Borçlar**, s.640; aynı yazar, **Uygun İlliyet**, s.180. Bu yönde bkz. Özyürür, Kocakaya, **a.g.m.**, s.73; Tandoğan, **a.g.e.**, s.464, 465.

<sup>194</sup> Eren, **Borçlar**, s.643; aynı yazar, **Uygun İlliyet**, s.183, 184; İnal, **a.g.m.**, s.42; Kayırgan, **a.g.e.**, s.19.

<sup>195</sup> Kaplan, **a.g.e.**, s.93; Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.259; Kayırgan, **a.g.e.**, s.23, 24; Gözübüyük, **a.g.e.**, s.83, 85; Eren, **Borçlar**, s.644. Yazar, öngörülmezlik unsurunun kusur sorumluluğuna gönderme yapması sebebiyle kusursuz sorumluluk türleri bakımından bir unsur olarak değerlendirilmesinin tartışmalı olacağını da ifade etmektedir. Bkz. **A.e.**, s.643. Öğretide bir görüş, mücbir sebep teşkil eden olayda işverenin kusuru varsa artık mücbir sebepten yararlanılamayacağını ifade etmiştir. Bkz. Ekin, **a.g.e.**, s.63; Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.89. Mücbir sebep kavramı ile kusur kavramı bağdaşmadığından, işveren

Mücbir sebebin kaçınılmazlık unsuru objektif ve mutlaktır. Bu ifade ile, teknoloji ve bilimin geldiği son aşama gözetilerek alınabilecek her türlü önlemin alınması, her türlü özenin gösterilmesi halinde dahi, davranış normunun veya borcun ihlalinin ve zararlı sonucun hiç kimse tarafından önlenemeyecek olmasıdır<sup>196</sup>. Dolayısı ile aynı öngörülmezlik unsurundaki gibi kaçınılmazlık unsuru da olaya değil, zararlı sonuca ilişkindir<sup>197</sup>.

Yargıtay da mücbir sebebin illiyet bağını keserek işvereni sorumluluktan kurtaracağını içtihat etmektedir<sup>198</sup>.

## ii. Beklenmeyen Hal ve Kaçınılmazlık Kavramları ile Karşılaştırılması

Konumuz bakımından beklenmeyen hal ve Yüksek Mahkeme'nin içtihatlarıyla Bireysel İş Hukukuna ilişkin uygulamada yer edinen “kaçınılmazlık” kavramlarının ve mücbir sebep ile aralarındaki farkın açıklanması gerekmektedir.

Beklenmeyen hal kavramı da, mücbir sebep gibi, sorumlunun kusur ve iradesi dışında meydana gelen, öngörülemez<sup>199</sup> ve kaçınılmaz olayları ifade etmek üzere

---

önlem alarak kaçınılmaz olarak gerçekleşen olayın zararlı sonuç doğurmasının önüne geçebilecekse, olayın mücbir sebep olduğundan bahsedilemez. Bu sebeple yazarlara katılmamaktayız. Ancak ifade edelim ki, işverenin mevzuat gereği almadığı önlemler mevcut olmasına ve bu sebeple işverenin kusurlu olduğunun tespit edilmiş olmasına rağmen, kaza mücbir sebep olarak nitelenen olaydan kaynaklanmış ve işverenin önlem alıp almaması ile gerçekleşen kaza arasında illiyet bağı yoksa olay iş kazası olarak değerlendirilemez ve işverenin sorumluluğu doğmaz. Nitekim öğretide de mücbir sebebin ortaya çıkması ile sorumluluğun diğer tüm koşulları bulunsa dahi “hukuka aykırı davranıştan” sorumluluğun doğmayacağı ifade edilmektedir. Şebnem Akipek Öcal, “Tehlike Sorumluluğu Kavramı ve Motorlu Taşıt Aracı İşletenin Sorumluluğu”, Prof. Dr. Seza Reisoğlu'na Armağan, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 2016, s.520-523; Kişinin kusurlu olmasının mücbir sebepten faydalananmasını engellemeyeceği yönünde bkz. İnal, a.g.m., s.41, 42. Gerçekten illiyet bağının “kesilmesi” ifadesi zaten bu durumda anlam kazanmaktadır.

<sup>196</sup> İnal, a.g.m., s.39; Eren, **Borçlar**, s.641, 642; aynı yazar, **Uygun İlliyet**, s.181, 182; Antalya, a.g.e., s.303; Özyürür, Kocakaya, a.g.m., s.73; Kayırgan, a.g.e., s.22; Gözübüyük, a.g.e., s.89.

<sup>197</sup> Kayırgan, a.g.e., s.21.

<sup>198</sup> Örnek olarak bkz. Yargıtay 21.HD'nin 05.04.2012 Tarihli, 4196/5289 sayılı kararı: "...Kusurlu olmadığı gibi, kendisinden beklenen özeni gereği gibi yerine getirmiş olan bir işvereni, işyeri ya da işletmeyle uzaktan, yakından ilgili bulunmayan mücbir nedenlerden sorumlu tutmak adalet ve hakkaniyet duygularını incitir..." (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023.

<sup>199</sup> Yüksek Mahkeme beklenmeyen halin öngörülebilir ancak önlenemez bir olayı ifade ettiği, dolayısı ile mücbir sebep ile beklenmeyen hal arasındaki diğer farkın “öngörülebilirlik unsuru” olduğu görüşündedir. Mehmet Fatih Kapusuzoğlu, Adam Çalıştıran- İşverenin Sorumluluğu, **Bedensel Zararlar Konusunda Yüksek Mahkeme Görüşleri, Sempozyum, 5-6 Nisan 2019**, Ed.: Necdet Basa, Sema Uçakhan Güleç, Ankara, TBB Yayınları, 2020, s.33; Yargıtay 21. HD'nin 10.12.2019 Tarihli, 4094/7643 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.: 11.07.2022. Karş. Öğretide de öngörülebilirliğin kaçınılmazlığın bir unsuru olmadığı görüşü mevcuttur. Eren, **Uygun İlliyet**, s.145, 146; İyimaya, C.1, s.176; Başboğa Şahbaz, a.g.e., s.90.

kullanılmaktadır. Bununla birlikte, beklenmeyen hal ve mücbir sebep kavramları ve bu kavramların doğurdukları hukuki sonuçlar birbirinden farklıdır<sup>200</sup>.

Kavamlar arasındaki farklardan ilki “kaçınılmazlık” unsurunun beklenmeyen halde nispi, mücbir sebepte mutlak olmasıdır<sup>201</sup>. Nispi kaçınılmazlık ile ifade edilmek istenen, kaçınılmazlık unsurunun herkes açısından değil, sorumlu kişi açısından değerlendirilmesidir<sup>202</sup>. Dolayısıyla beklenmeyen halin kaçınılmazlık unsuru değerlendirilirken sorumlunun kişisel ve mali durumu dikkate alınır<sup>203</sup>. Bu sebeple, beklenmeyen haldeki nispi kaçınılmazlığını açıklamak üzere, sorumlunun objektif olarak alınabilecek her türlü önlemi değil, kendisinden “beklenebilecek” önlemleri almış olmasına rağmen zarar doğmuşsa ancak beklenmeyen halden bahsedilebileceği ifade edilmektedir<sup>204</sup>.

---

<sup>200</sup> K.G. Baysal, nedensellik bağıını kesen beklenmeyen hal ile mücbir sebep kavramlarının arasındaki farkın anlaşılması olmadığı, beklenmeyen hal ve mücbir sebep kavramlarının doğduğu Fransız Hukukunda, artık bu terimlerin eş anlamlı kullanıldığı yönünde b.kz. Baysal, **Kusur**, s.170, dn.618, s.196, 197 ve dn.684.

<sup>201</sup> Eren, **Borçlar**, s.642; aynı yazar, **Uygun İlliyet**, s.176; Tekinay v.d., **C.2**, s.1003; İnal, **a.g.m.**, s.37 vd.; Özyürür, Kocakaya, **a.g.m.**, s.75; Tandoğan, **a.g.e.**, s.462, 465; Antalya, **a.g.e.**, s.304; Kayırgan, **a.g.e.**, s.22, 41. K.G. Mücbir sebepte mutlaklığın aramasına karşılık, beklenmeyen halde nispliliğin aramasının çelişkili olduğu, insan varlığına yönelik ihlallerde tekniğin önleme olanağı vermesine rağmen maliyet unsurunun devreye sokulmasının adil olmadığı görüşünde İyimaya, **C.1**, s.175. İşveren açısından mali olanakların dikkate alınması karşısında bu görüş pek de haksız sayılmasız.

<sup>202</sup> Bu bakımdan beklenmeyen hal mücbir sebebe nazaran subjektif bir karakter taşımaktadır. Kayırgan, **a.g.e.**, s.32. Ekleyelim ki, nispi kaçınılmazlık da, olayın kaçınılmaz olmasını değil, herkese ödev yükleyen bir davranışın normunun veya borcun ihlalinin kaçınılmaz olmasını ifade eder. Bir olayın vuku bulması kaçınılmaz olabilir. Ancak bu olay öngörülebilir ve önlem alınarak ihlalin önüne geçilebilirse kaçınılmazlık söz konusu olmayacağındır. B.kz. Özyürür, Kocakaya, **a.g.m.**, s.75; Tandoğan, **a.g.e.**, s.462; İyimaya, **C.1**, s.174, 175. Bu yönde Yargıtay 21. HD'nin 10.12.2019 Tarihli, 4094/7643 sayılı kararı: “Önlenemezlik unsuru, tamamen davranış normu ve borca aykırılıkla ilgili olup alınabileceğin tüm tedbirler alılmış olunsa dahi bir davranış normunun veya sözleşmeden doğan bir borcun ihlalinin ifadesidir. Yani olay önlenemez olmasına rağmen bir davranış kuralına ya da sözleşmeden doğan borca aykırılık önlenenebiliyorsa artık kaçınılmazlıktan söz etme imkanı yoktur. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler önlenemez oylarla karşın bir davranış kuralını ve borca aykırılığı önleme olanagını sağlamaktadır. Örneğin; bir inşaat işçisinin üzerinde çalışacağı tabiyeyi hazırlamak için duvara beton çivisi çakarken çivinin başının kırılıp gözüne kaçması olayın kırılması irade dışı ve önlenemez bir olay olmakla birlikte kırılan bu çivinin işçinin gözüne kaçması önlenemez bir olay değildir. Zira çalışma esnasında gözlük kullanılarak bu neticenin önüne geçilebilinir. O halde böylesi bir durumda olayın önlenemezliğinden bahisle kaçınılmazlıktan bahsetme imkanı yoktur.” Aynı yönde Yargıtay 21. HD'nin 20.02.2020 Tarihli, 5246/975 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023.

<sup>203</sup> Eren, **Borçlar**, s.642; İnal, **a.g.m.**, s.38. Mutlak kaçınılmazlık halinde sorumlu kişinin içinde bulunduğu şahsi ve mali durum dikkate alınmaz. Nispi kaçınılmazlıkta bu durum dikkate alındığından, sorumlu kişinin ihlali önlemek için alması gerektiği değerlendirilen tedbirlerin şahsi ve ekonomik durumuyla orantılı olması gereklidir. Sorumlu kişinin aşırı fedakarlıktan bulunması beklenmez. B.kz. Özyürür, Kocakaya, **a.g.m.**, s.73, 75; Tandoğan, **a.g.e.**, s.462.

<sup>204</sup> İnal, **a.g.m.**, s.40, 41.

İşverenin sorumluluğu açısından ise, konuya farklı bakmak gereklidir. Zira işverenin önlem alma borcunun ölçüsü hakkaniyet gereği alması gereklidir. Dolayısıyla işverenin mali durumunun kötüüğünü ileri sürerek beklenmeyen halden faydalananması mümkün olmamaktadır.

İkinci olarak mücbir sebep niteliğinde olaylar beklenmeyen hale kiyasla daha büyük bir yoğunluk ifade eder<sup>205</sup>.

Üçüncü olarak, mücbir sebebin işverenin faaliyet ve işletmesi dışında bir olay olması zorunlu iken, beklenmeyen hal bakımından bu unsur aranmamaktadır<sup>206</sup>.

Son olarak, mücbir sebep illiyet bağını her zaman keserken, beklenmeyen hal ancak zararın inhisarı sebebi olduğunda illiyet bağını keser<sup>207</sup>. Diğer durumlarda zararın ortak sebeplerinden birini oluşturarak TBK m.51 f.1 kapsamında indirim sebebi olarak değerlendirilir<sup>208</sup>. Böylelikle mücbir sebep “kusur” kavramını dışladığından, bir olayın mücbir sebep olarak değerlendirilmesi halinde illiyet bağı kesilir ve mücbir sebebin zararın ortak sebebi olduğundan cihetle tazminattan indirim yapılması hiçbir zaman söz konusu olmaz. Ancak, beklenmeyen hal ile işverenin kusurlu davranışının zararın oluşmasına farklı oranlarda katkı sağlamış olabilir<sup>209</sup>. Bu

<sup>205</sup> Eren, **Borçlar**, s.638; aynı yazar, **Uygun İlliyet**, s.176; Tekinay v.d., **C.2**, s.1003; Özyürür, Kocakaya, **a.g.m.**, s.74; Özdemir, **a.g.e.**, s.300; İnal, **a.g.m.**, s.35, 41; İyimaya, **C.1**, s.176; Kayırgan, **a.g.e.**, s.41; Antalya, **a.g.e.**, s.305.

<sup>206</sup> Eren, **Borçlar**, s.638, 639; aynı yazar, **Uygun İlliyet**, s.176; İnal, **a.g.m.**, s.27; Antalya, **a.g.e.**, s.304; Özyürür, Kocakaya, **a.g.m.**, s.74; Tandoğan, **a.g.e.**, s.466; Kayırgan, **a.g.e.**, s.41; Özdemir, **a.g.e.**, s.300; İyimaya, **C.1**, s.176. K.G. “Haricilik” unsurunun tarafların etki alanı dışında gerçekleşmeyi aradığı, bu unsuru kabul eden görüş çerçevesinde zarar görenin etki alanında gerçekleşen ancak zarar verenin denetleme alanı dışındaki olay veya davranışların mücbir sebep kavramı dışında kalacağı, bu sebeple mücbir sebep bakımından da haricilik unsurunun aranmaması gerektiği yönünde b.kz. Baysal, **Kusur**, s.170, 171, 196, 197; aynı yazar, **Haksız Fiil**, s.213.

<sup>207</sup> Bu yönde Karayalçın, mücbir sebep veya objektif bakımından davalıyı mesuliyet altına sokmayacak bir beklenmeyen halin başlı başına zarara sebep olmuşsa, illiyet bağının ortadan kalkacağını ifade etmiştir. Yaşa Karayalçın, **Mesuliyet ve Sigorta Hukuku Bakımından Başlıca İşletme Kazaları**, Ankara, Güzel İstanbul Matbaası, 1960, s.25, 26. Öğretide beklenmeyen halin ve bu kapsamda bünyevi istidatın nedensellik bağını kesebileceği kabul edilmekle birlikte, ne zaman illiyet bağının kesileceği hususunda farklı görüşler de bulunmaktadır. Beklenmeyen halin ancak mücbir sebep derecesine ulaşırsa nedensellik bağını keseceğini yönünde b.kz. Tandoğan, **a.g.e.**, s.328; Tiftik, **a.g.e.**, s.150; Özyürür, Kocakaya, **a.g.m.**, s.75. Ayrıca b.kz. beklenmeyen halin nedensellik bağını kesebileceğini belirten Eren, **Borçlar**, s.639; aynı yazar, **Uygun İlliyet**, s.176; Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.134-135 ve dn.419; Antalya, **a.g.e.**, s.305. K.G. Beklenmeyen halin mücbir sebepen farklı olarak illiyet bağını kesmeyeceği görüşünde Gökyayla, **a.g.e.**, s.273; Kayırgan, **a.g.e.**, s.42; Aydın Özdemir, **a.g.e.**, s.112; Atıcı, **a.g.t.**, s.87.

<sup>208</sup> B.kz. aşa. **Beşinci Bölüm**, III.

<sup>209</sup> Nitekim işyerinde gerekli önlemler alındığında dahi kaçınılmayacak bir etkenin, önlemler alınmadığında bu etkiyi sağlayamayacağının kabulünün mümkün olmadığı, kaçınılmaz sebep ile

durumda beklenmeyen hal zararın ortak sebebi olduğu için tazminattan indirim yapılması söz konusu olur.

Tazminat Hukukunda sorumluluğu sınırlıdan veya ortadan kaldırın iki müessese beklenmeyen hal ve mücbir sebeptir. Bununla birlikte, Yargıtay kararlarında bir indirim sebebi olarak “kaçınılmazlık” kavramı yerini bulmaktadır. Bu kavramın neyi ifade ettiğinin belirlenmesi gerekmektedir.

Sosyal Sigortalar Hukukunda işverenin Kuruma karşı sorumluluğunun belirlenmesinde “kaçınılmazlık ilkesinin” dikkate alınacağı SSGSSK m.21 ile hükmü altına alınmıştır. Öğretide madde düzenlemesinin kavramsal olarak uygun olmadığı, zira kaçınılmazlığın bir ilke değil, beklenmeyen hal veya mücbir sebebin en önemli unsuru olduğu isabetli olarak eleştirilmiştir<sup>210</sup>.

Kaçınılmazlık SSİY m.45 f.3’te: “Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren alınması gerekli herhangi bir önleme almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez.” şeklinde tanımlanmıştır. Dolayısıyla Sosyal Sigortalar Hukuku yönünden kaçınılmazlık ilkesi ile mücbir sebebin unsuru olan mutlak kaçınılmazlık kastedilmektedir<sup>211</sup>.

---

işverenin önlem almamasının meydana gelen zarara hangi oranda katkı sağladıklarının değerlendirilerek işverenin sorumluluğuna gidilmesi gereği ifade edilmektedir. Bkz. Levent Akın, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılık ve Kaçınılmazlık”, *Çimento İşveren*, C:27, S:4, Temmuz 2013, s.56. Yazarın bu açıklamasını “beklenmeyen hal” bakımından isabetli buluyoruz.

<sup>210</sup> Tuncay, *Sorumluluk*, s.25; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, *a.g.e.*, s.421.

<sup>211</sup> Bu disiplin açısından hakim görüş kaçınılmazlık ilkesi ile mutlak kaçınılmazlığı anlamaktadır. Bkz. Gaye Bayık, “Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C.:7, S.:1, Mayıs 2017, s.58,59; Berin Ergin “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuya Nasıl Bakıyor?”, *Sicil İş*, S.:4, Aralık 2006, s.139; Nurdan Okur, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısıyla İşverenin Sorumluluğu”, *TBB Dergisi*, S.:70, 2007, s.329; Hakan Keser, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısı ile Kurumun Yaptığı Harcamalardan Sorumlu Olmasının Koşulları ve Kaçınılmazlık, *Sicil İş*, S.:2, Haziran 2006, s.143; Ömer Ekmekçi, Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”, *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009*, Ankara, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 2011, s.321; Yargıtay HGK’nin 27.02.2013 Tarihli, 10-1141/ 282 sayılı kararı: “...Kaçınılmazlık demek, vuku bulan olaya karşı koyulmazlık hali ve her türlü tedbirin alınmasına rağmen gerçekleşmesi önlenemeyen ve objektif bir kaçınılmazlık durumunun söz konusu olmalıdır. Umulmadık bir hal kaçınılmazlık olarak nitelenmeyecektir. Ummamak, ummayı düşünmemek ve zarar verici olay ile karşılaşmak kaçınılmazlık olarak değerlendirilmez...” (Çevrimiçi), <https://lib.kazanci.com.tr>, E.T.:06.11/2023. Yüksek Mahkeme’nin SGK rücu davaları bakımından verdiği kararlarda genelde bu anlayış hakim olmakla birlikte, somut olay özelinde beklenmeyen halin unsuru olan nispi kaçınılmazlık olarak yorumlandığı kararlar da bulunmaktadır. Bu yönde Yargıtay 10.

Sosyal Sigortalar Hukukunun mevzuatı bu şekilde olmakla birlikte, bu düzenlemeler tazminat hukuku bakımından uygulanmaz. Ancak Yüksek Mahkeme'nin içtihatlarında bir indirim sebebi olarak kaçınılmazlık, hem Kurumun rücu davalarına ilişkin kararlarda hem de işverene karşı açılan tazminat davalarına ilişkin kararlarda yerini bulmaktadır.

Bireysel İş Hukuku kapsamında tazminat davaları özelinde Yargıtay kaçınılmazlığı: "*Kaçınılmazlık; hukuksal ve teknik anlamda; fennen önlenmesi mümkün bulunmayan başka bir anlatımla, işverençe mevzuatin öngördüğü tüm önlemlerin alınmış olduğu koşullarda dahi önlenmesi mümkün bulunmayan durum ve sonuçları ifade eder.*" şeklinde tanımlamakta ve kaçınılmazlık ile beklenmeyen halin kastedildiği "*Kaçınılmazlık (beklenmedik durum, fevkalade hâl, kaza, kötü tesadüf, umulmayan hâl) sorumlu kişinin irade ve davranışından bağımsız olarak herkese ödev yükleyen genel bir davranış kuralının veya sözleşmeden doğan bir borcun kaçınılmaz surette ihlali sonucunu doğuran olaydır.*" denilerek açıkça belirtilmektedir<sup>212</sup>. Dolayısıyla Bireysel İş Hukuku bakımından kaçınılmazlığın etkisine bağlı indirim ile esasında beklenmeyen hal kastedilmektedir<sup>213 214</sup>. Ancak kaçınılmazlık eğer ki mücbir

---

HD'nin 21.05.2012 Tarihli, 1833/9296 sayılı kararı (Özyürür, Kocakaya, **a.g.m.**, s.83). Karş. Kaçınılmazlığın somut olay özelinde değerlendirilerek bazen mücbir sebep, bazen beklenmeyen hal olarak yorumlanmasıın hukuk adaletine daha uygun düşeceği görüşünde b.kz. Can Tuncay, "Kurumun İşverene Rücuu- Olayda Kaçınılmazlık Durumu", **Sicil İş**, S.:4, Aralık 2006, s.187, 188. Ayrıca b.kz. Kaçınılmazlığın Borçlar Hukuku yönünden beklenmeyen hal veya mücbir sebebin unsuru olduğu, ancak Sosyal Sigortalar Hukuku yönünden mücbir sebep veya beklenmeyen hal olarak değil kendine has bir ilke olarak değerlendirilmesi gereği, bu disiplinde kaçınılmazlık ilkesi ile iş kazası yönünden kural olarak mutlak kaçınılmazlığın, meslek hastalığı bakımında kural olarak nispi kaçınılmazlığın anlaşılması gereği yönünde b.kz. Özyürür, Kocakaya, **a.g.m.**, s.85, 86.

<sup>212</sup> Yargıtay 21. HD'nin 20.02.2020 Tarihli, 5246/975 Sayılı kararı; Yargıtay 21. HD'nin 4094/7643 sayılı, 10.12.2019 Tarihli kararı: "...Kaçınılmazlık beklenmeyen hal olarak nitelendirilir. Kaçınılmazlığın bir başka adı da aksi tesadüftür...". Belirtelim ki kapatılan 21. HD'nin yerine bakan 10. HD, tazminat davaları bakımından da, Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından kaçınılmazlığa yüklenilen anlam ile tazminat davalarında yüklenilen anlamı isabetli olarak birbirinden ayırmıştır. B.kz. Yargıtay 10. HD'nin 11418/6456 sayılı, 18.05.2021 Tarihli kararı. Tamamı için b.kz. (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr> E.T.:11.07.2022.

<sup>213</sup> Kaçınılmazlık ile beklenmeyen halin kastedildiği, mücbir sebebin işverenin hukuki sorumluluğunu engellediği yönünde Balcı, **a.g.e.**, s.509, 557; aynı yazar, **a.g.m.**, s.160, 163; Baloğlu, **Sorumluluk**, s.120.

<sup>214</sup> Bununla birlikte Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından kaçınılmazlık ile mutlak kaçınılmazlık anlaşıldığından Yargıtay 10. HD'nin ve rücu davalarına ilişkin HGK'nin kararlarında, işverenin mevzuat hükümlerine aykırı hareketinin tespit edilmesi durumunda kaçınılmazlıktan kısmi olarak dahi söz edilemeyeceği, zira iş kazanın meydana gelmesindeki kaçınılmazlık faktörünün, ancak işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik gerekli tüm tedbirleri almış olmasına rağmen zararın gerçekleşmesi halinde tartışılabileceği belirtilmektedir. B.kz. Yargıtay HGK'nin 27.02.2013 Tarihli, 10-1141/282 Sayılı kararı (Akın, **Kaçınılmazlık**, s.48-53); Yargıtay 10. HD'nin 14.12.2020 Tarihli,

sebep oluşturacak yoğunlukta ise, işverenin sorumluluğundan söz edilemez. Aynı şekilde nispi düzeyde bir kaçınılmaz olan olay zararın inhisarı nedeni ise yine işverenin sorumluluğuna gidilemez. Zira illiyet bağı kesilmiştir. Bununla birlikte, ilerde açıklanacağı üzere<sup>215</sup>, Yüksek Mahkeme kazanın %100 kaçınılmaz olay sebebiyle meydana geldiği durumlarda, zararın tamamen işçinin üzerinde bırakılmasını uygun bulmamakta, zararın bir kısmını işverene yüklemektedir.

## 2. İşçinin Meslek Hastalığı Sonucunda Yaşamını Yitirmesi

### a. Meslek Hastalığının Tanımı

Meslek hastalığı mevzuatımızda İSGK ve SSGSSK'da tanımlanmıştır.

İSGK'da meslek hastalığı m.3 f.1'de: "*Meslek hastalığı: Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık... ifade eder*";

SSGSSK'da ise m.14'te: "*Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.*" şeklinde tanımlanmıştır<sup>216</sup>.

Öğretide yapılan tanım ise, SSGSSK'daki tanıma paralel olarak: "İşçinin, işverenin otoritesi altında çalışmakta iken işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple

---

4831/7087 Sayılı; 13.01.2020 Tarihli, 7385/58 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023. Buna karşılık tazminat davalarına bakan kapatılan 21. Daire ise, kaçınılmazlık ile genellikle beklenmeyen halin unsuru olan nispi kaçınılmazlığı anladığından, kısmi kaçınılmazlık ile işverenin kusurunun birlikte bulunabileceğine içtihat etmektedir. Bkz. Yargıtay 21. HD.'nin 20.02.2020 Tarihli, 5246/975 Sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023. Öte yandan, işverenin kusuru ile kısmi kaçınılmazlığın bir arada bulunması ancak kaçınılmazlığın zararın meydana gelmesine veya artmasına katkı sağladığı oranda işverenin kusurundan bahsedilememesi halinde mümkündür. Örneğin bir olayın %40 beklenmeyen hal, %60 işveren kusurundan kaynaklanması ancak %40'lık kısım için işverenin davranışının etkili olmadığı sonucuna varılması halinde mümkündür. Aksi halde işveren kusurlu olarak bir önleme almamış ve zarar bu sebepten doğmuş veya artmış ise, önlem alınarak zararın tamamen önüne geçilebileceğinden kaçınılmazlıktan bahsedilemez. Küsmi kaçınılmazlık ile işverenin kusurunun bir arada bulunduğu bir durumda işverenin kusurlu hareketi ile kaçınılmaz sebep birleşerek zararın doğmasına veya artmasına yol açmakta, her sebep zararın ortak sebebini oluşturmaktadır.

<sup>215</sup> Bkz. aşa. Beşinci Bölüm, IV.

<sup>216</sup> SSGSSK m.14'te sigortalının ölümünden söz edilmemiş olmakla birlikte, ölüme yol açan olayın da kavrama dahil olduğu tereddütsüz kabul edilmektedir. Bkz. Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, **a.g.e.**, s.230; Sözer, **a.g.e.**, s.354; Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.400; Ayşe Ledün Akdeniz, **Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine**, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2015, s.59; Mutlay, **a.g.e.**, s.245; Narter, **Sorumluluk**, s.704; aynı yazar, **Kaza**, s.106.

veya işin yürütme şartları nedeniyle maruz kaldığı bedeni veya ruhi arıza” şeklindedir<sup>217</sup>. Öyleyse meslek hastalığı, mesleki faaliyet neticesinde harici bir sebepten kaynaklanan, zaman içerisinde oluşan ve işçinin vücut bütünlüğünün bozulmasına yol açan hastalığı ifade eder<sup>218</sup>.

Bu noktada çalışanların maruz kaldığı hastalıkların literatürde üç kategoride sınıflandırıldığını belirtmemiz gereklidir<sup>219</sup>. Bunlar: Meslek hastalıkları, işe ilgili hastalıklar ve çalışan nüfusu etkileyen hastalıklardır. Meslek hastalıklarının meslek ile özel veya güçlü bir ilişkisi bulunur, genellikle yalnızca tek bir etmenden kaynaklanır ve bu özelliği ile tespit edilir. İşe ilgili hastalıklar işyerinde var olan birçok nedensel faktör ve başka risk faktörlerinin birlikte rol oynadığı hastalıklardır. Bu tür hastalıklar doğrudan işyerinden kaynaklanmasa bile işyerindeki faktörler hastalığın seyrini değiştirir<sup>220</sup>. Çalışan nüfusu etkileyen hastalıklar ise, işe arasında nedensellik ilişkisi bulunmamaktadır. Peptik ülser işe ilgili hastalıklara örnek verilebilir. Kişilik yapısı, ailesel yatkınlık, sigara bu hastalığın geleneksel risk faktörlerindendir. Aşırı sorumluluk, iş stresi ise işe ilgili risklerdir. Göründüğü üzere, bu hastalığın ortaya çıkmasında veya seyrinde birden çok risk faktörü etkilidir. Koroner kalp yetmezliği de işe ilgili hastalıklardandır. Sadece çalışan nüfusta değil, toplumun genelinde görülürler. Bununla birlikte, bu kategorideki hastalıklar sağlığa yönelik mesleki tehlikeler nedeniyle ağırlaşabilecek hastalıklardandır<sup>221</sup>.

Özellikle meslek hastalıkları ile işe ilgili hastalıkların ayrimının yapılması önemlidir. Zira işe ilgili hastalıkların tamamı meslek hastalıklarının tazmininin tabi olduğu hukuki rejime ve sosyal sigortalar güvencesine tabi değildir. Açıklandığı üzere iki hastalık kategorisini birbirinden ayıran önemli farklar bulunmaktadır. Meslek

<sup>217</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.399; Şakar, **Sosyal Sigortalar**, s.197; Eren, **2019**, s.46; Narter, **Kaza**, s.103.

<sup>218</sup> Bkz. Eren, **İşverenin Sorumluluğu**, s.23; Tunçmağ, **a.g.e.**, s.262; Kaplan, **a.g.e.**, s.88.

<sup>219</sup> Bkz. Meslek Hastalıkları Rehberi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Kasım 2011, Ankara; Meslek Hastalıkları ve İş ile İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü; Akpınar, **a.g.e.**, s.180; Narter, **Sorumluluk**, s.700; aynı yazar, **Kaza**, s.102, 103.

<sup>220</sup> Kılıkış, **a.g.e.**, s.17; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, **a.g.e.**, s.247-249; Bülent Ferat İşçi, **Meslek Hastalığının Tanımı ve Tespiti**, İstanbul, On İki Levha Yayıncıları, 2017, s.21, 22.

<sup>221</sup> Alpaslan Kılıçarslan, “İşe İlgili Hastalıklar”, (Çevrimiçi), [http://www.halksağlığı.hacettepe.edu.tr/sunumlar\\_ve\\_seminerler/İşe\\_ilgili\\_hastalıklar\\_Alpaslan\\_Kılıçarslan.pdf](http://www.halksağlığı.hacettepe.edu.tr/sunumlar_ve_seminerler/İşe_ilgili_hastalıklar_Alpaslan_Kılıçarslan.pdf) (E.T., 25.12.2021); ÇSGB, Meslek Hastalıkları Rehberi; Akpınar, **a.g.e.**, s.180.

hastalıklarının, işyerinden veya işin niteliğinden kaynaklanması zorunlu iken, işe ilgili hastalıkların işyerinden kaynaklanması zorunlu olmadığı gibi, bu hastalıklarda işyeri ile ilgili birçok nedensel faktör ve başka risk faktörleri birlikte etki etmektedir. Dolayısı ile meslek hastalıklarının genellikle tek nedensel faktörü olmasına karşılık, işe ilgili hastalıkların etiyolojisi kompleksidir<sup>222</sup>. Meslek hastalıkları, mesleğin niteliği ile hususi ve güçlü bir ilişkisi olmasına karşılık, işe ilgili hastalıkların meslekle bu türde spesifik bir ilişkisi bulunmamaktadır<sup>223</sup>. Bu itibarla, işçinin işe ilgili hastalık örneğin kalp yetmezliği sonucu yaşamını yitirmesinde, meslek hastalığından bahsedilemez. Kanaatimizce işçinin bu rahatsızlığını bilen veya bilmesi gereken işverenin, işçinin işe uygunluğunu gözetmeksizin iş verdiği değerlendiriliyorsa, ölüme yol açan olay iş kazası kapsamında mütalaa edilebilir. İş kazasının anilik özelliği karşılanmıyorsa, işverenin genel anlamda sorumluluğuna başvurulabilir<sup>224</sup>.

## b. Meslek Hastalığının Unsurları

Sosyal Sigortalar Hukuku kapsamında iş kazasından farklı olarak<sup>225</sup> meslek hastalığı her zaman “mesleki” nitelikte, yani görülen işe ilgilidir<sup>226</sup>. Meslek

---

<sup>222</sup> Alpaslan Kılıçarslan, “İşe İlgili Hastalıklar”, (Çevrimiçi), [http://www.halksagligi.hacettepe.edu.tr/sunumlar\\_ve\\_seminerler/Ise\\_ilgili\\_hastaliklar\\_Alpaslan\\_Kili\\_carslan.pdf](http://www.halksagligi.hacettepe.edu.tr/sunumlar_ve_seminerler/Ise_ilgili_hastaliklar_Alpaslan_Kili_carslan.pdf) (E.T., 25.12.2021).

<sup>223</sup> Nitekim “Meslek hastalığı tanısının konması için önemli olan iki kriter; özel çalışma ortamı ve/veya aktivitesi ile özel bir hastalık arasında etken-maruziyet ilişkisinin olması ve tanı konan hastalığın söz konusu meslek çalışanlarında toplum ortalamasına göre daha fazla görülmüşidir.” denilmiştir. Bkz. ÇSGB, Meslek Hastalığı Rehberi, s.20. Dolayısı ile iş ile ilgili hastalıklarda, hastalığın ana sebebi yapılan iş ve işyeri değildir. Hastalığın doğal gidişatı iş yerindeki etmenler tarafından bozulmaktadır. İşçinin işe girmeden önce var olan veya çalışırken ortaya çıkan herhangi bir hastalığı yapılan iş nedeniyle daha ağır seyredebilmektedir. İşçinin uygun işe yerleştirilmemesi ya da hastalığın ilerlemesine neden olan etkenlerin çalışma ortamında ortadan kaldırılmaması nedeniyle mevcut hastalığın şiddetlenmesi söz konusudur. Bkz. ÇSGB, Meslek Hastalıkları Rehberi, s.11. Ayrıca bzk. “işe bağlı hastalık” yerine “meslek hastalığı” tanımını esas alan sistemlere yönelik bir eleştiri “İşe Bağlı Hastalıklar Dosyası 1 “Meslek Hastalığı” mı? “İşe Bağlı Hastalık” mı?”, (Çevrimiçi), <https://www.genel-is.org.tr/ise-bagli-hastaliklar-dosyası-1-meslek-hastaligi-mi-ise-bagli-hastaligi-mi.2.20422#.YccPkGhBzIU> (E.T., 23.10.2024)

<sup>224</sup> Nitekim işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcu kapsamında, “her türlü önlem” ifadesi ile meslek hastalıkları kapsamında olmayan iş ile ilgili hastalıklar için de gerekli koruma yükümlülüklerinin bulunduğu ifade edilmektedir. Bkz. Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s.248; Üçışık, a.g.t., s.111, 116.

<sup>225</sup> SSGSSK’nın iş kazasına ilişkin düzenlemesinde işe ilgili olmayan hallerin de iş kazası olarak kabul edilmesine karşılık, meslek hastalığının tanımında mesleki faaliyet ile bağlantı ön planda tutulmuştur. Bkz. Akdeniz, a.g.e., s.20, 21; Başboğa Şahbaz, a.g.e., s.39.

<sup>226</sup> Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, a.g.e., s.226; Tuncay, Ekmekçi, Gülder, a.g.e., s.392; Gülder, a.g.t., s.20; Emirhan, a.g.e., s.21; Alper, Kılıç, a.g.e., s.279; Kılıç, a.g.e., s.16; Sözer, a.g.e., s.354; Güzel, Okur, Caniklioğlu, a.g.e., s.401; Tozan, a.g.e., s.86; Demircioğlu, Güzel, a.g.e., s.186; Mutlay, a.g.e., s.243; İşçi, a.g.e., s.23, 106; Narter, Sorumluluk, s.702; aynı yazar, Kaza, s.104; Çenberci, SSK,

hastalığının bu özelliği gereği, işçinin gördüğü iş nedeni ile diğer insanlardan daha fazla maruz kaldığı dış etkenlerin sonucu olarak meslek hastalığının gerçekleştiği kabul edilir<sup>227</sup>. Meslek hastalığı bu özelliği ile genel anlamda hastalıktan da ayrılır<sup>228</sup>. Dolayısıyla, Bireysel İş Hukuku bakımından meslek hastalığının tanımı ve unsurları Sosyal Sigortalar Hukukundakinden farklı değildir<sup>229</sup>. Bu sebeple, Bireysel İş Hukuku bağlamında meslek hastalığının unsurları belirlenirken hem öğretideki hem de SSGSSK'daki tanımdan yola çıkılması doğru olacaktır<sup>230</sup>. Bu tanımlara göre işçinin maruz kaldığı bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için aşağıdaki unsurların bulunması gereklidir:

### (1) Harici Bir Etkene Bağlı Gerçekleşme

Meslek hastalığından bahsedilebilmesi için hastalığın harici bir etkene bağlı gerçekleşmesi gerekmektedir. Harici etken ile ifade edilmek istenen, hastalığın işçinin bünyesinde mevcut, dahili bir sebepten değil, işçinin vücuduna yabancı, dış bir etkenden, ajandan kaynaklanmasıdır<sup>231</sup>. Öğretide verilen bir örnek durumu açıklamaktadır: Pnömokonyoz hastalığı serbest silika içeren taş ve kömür tozlarının teneffüs edilmesi ile oluştugundan, harici bir sebebe bağlı olarak gerçekleştirken; ülser hastalığının gerçekleşmesinin harici bir etkeni söz konusu değildir<sup>232</sup>. Nitekim Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği<sup>233</sup> m.18'de, meslek hastalıklarına yol açan harici ajanlar dikkate alınarak, meslek hastalıkları beş grupta toplanmıştır.

---

s.123. Bu sebeple meslek hastalığının iş kazasından farklı olarak işçinin davranışından kaynaklanamayacağı, ortaya çıkışının, işçiden bağımsız olarak bizatihî işyeri ve mesleki koşulların rol oynadığı ifade edilmektedir. Bkz. Serap Palaz, **Sosyal Bilimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları**, Ankara, Nobel Akademi Yayınları, 2019, s.37.

<sup>227</sup> Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.35.

<sup>228</sup> Şakar, **İş Hukuku**, s.270; aynı yazar, Sosyal Sigortalar, s.197; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, **a.g.e.**, s.226; Akdeniz, **a.g.e.**, s.25; Mutlay, **a.g.e.**, s.244, dn.220.

<sup>229</sup> Narter, **Sorumluluk**, s.702. Elbette ki, SSGSSK anlamında sigortalı olma koşulu haricindeki unsurlar kastedilmektedir. K.G. Meslek hastalığı bakımından Bireysel İş Hukuku alanında aranan “görülen işe hastalık arasında illiyet bağı bulunması” koşulunun Sosyal Sigortalar Hukuku alanında aranmayacağı yönünde Demircioğlu, Balsever, **a.g.m.**, s. 1171.

<sup>230</sup> Nitekim öğretide Bireysel İş Hukuku açısından da SSGSSK'daki meslek hastalığı tanımının esas alınmasının uygun olacağının ifade edilmektedir. Bkz. Aydınlı, **Sorumluluk**, s.63.

<sup>231</sup> Eren, **2019**, s.46, 47; Çenberci, **SSK**, s.124; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.576; aynı yazar, **Esaslar**, s.119.

<sup>232</sup> Eren, **İsverenin Sorumluluğu**, s.24.

<sup>233</sup> R.G.: T.:11.10.2008, S.:27021.

İşçinin bünyesel sebeplerle geçirdiği kalp krizi gibi dahili sebepler sonucu ölümü, görülen işle ilgili ve işverenin gözetme borcuna aykırı hareketi sonucu gerçekleşmişse Bireysel İş Hukuku bakımından iş kazası olabileceğini belirtti. Meslek hastalığı bakımından aynı sonuca varmak mümkün değildir. Harici bir etken bulunmaksızın gerçekleşen hastalığın meslek hastalığı olduğu söylenemeyecektir<sup>234</sup>.

Haricilik unsuru, meslek hastalığının oluşumunda veya bu hastalık sonucu oluşan zararın boyutunda işçinin bünyevi sebeplerinin hiçbir etkisi olmayacağı anlamına gelmez. Aksine, meslek hastalığı her işçide aynı şekilde etkisini göstermez. Aynı sektörde çalışan bir işçi meslek hastalığına hiç yakalanmazken, diğer bir işçinin yakalanması, hastalığın seyrinin diğer işçilerden farklı gelişmesi olağandır<sup>235</sup>. Bu anlamda meslek hastalığının ortaya çıkma sürecinde birden fazla faktörün birlikte rol oynadığı ifade edilmektedir<sup>236</sup>. Benzer şekilde, meslek hastalığı ve işçinin bünyevi istidatı birleşerek ölüme yol açmış da olabilir. İşçinin bünyevi özelliklerinin bu anlamda etkisi bulunmakla birlikte, hastalığa sebep olan etken her zaman haricidir.

## (2) Harici Etkenin Tekerrür Etmesi ve Etkisinin Zamana Yayılması

Meslek hastalığına yol açan etken, işçinin sürekli maruz kaldığı bir etkendir. İşçinin bu etkene tekrar tekrar maruz kalması sonucu meslek hastalığı oluşmakta ve meslek hastalığı zamana yayılan bir biçimde işçinin sağlığını bozmaktadır. Bu unsur iş kazası ile meslek hastalığını ayıran en önemli unsurdur<sup>237</sup>. İş kazasını meydana getiren etken, ani ve bir seferde gerçekleşen bir sebepken, meslek hastalığını meydana getiren etken işçinin vücutuna zamana yayılarak etkide bulunur ve tekerrür eder<sup>238 239</sup>.

<sup>234</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.401. Dolayısı ile bu unsur da iş kazası ve meslek hastalığının ayrıldığı alanlardan birini ifade etmektedir. Bkz. Sözer, **a.g.e.**, s.352.

<sup>235</sup> Özyürür, Kocakaya, **a.g.m.**, s.84.

<sup>236</sup> Akdeniz, **a.g.e.**, s.40, 41; İşçi, **a.g.e.**, s.24.

<sup>237</sup> Kılıkış, **a.g.e.**, s.16; Eren, **2019**, s.47; Gülver, **a.g.t.**, s.20.

<sup>238</sup> Tunçomağ, **a.g.e.**, s.262; Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.401; Günay, **a.g.e.**, s.204; Çenberci, **SSK**, s.124; Gülver, **a.g.t.**, s.20. Nitekim meslek hastalığının zamana yayılarak oluşmasının tekerrür eden dış etkene bağlı gerçekleşme ve bu etkenin tedrici nitelik taşımaması olmak üzere iki yönü bulunduğu belirtilmektedir. Bkz. Ulusan, **a.g.e.**, s.81, 82; Eren, **İşverenin Sorumluluğu**, s.26, 27. Son yazar, tekerrür özelliğinin meslek hastalığı ile iş kazasını ayıran en büyük özellik olduğu kanaatindedir. **A.e.** K.G. Tedricilik özelliğinin meslek hastalığı ile iş kazasını ayırmada tekerrür özelliğinden daha önemli olduğu görüşünde Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.576; aynı yazar, **Esaslar**, s.120.

<sup>239</sup> Ancak mesleki bulaşıcı hastalıklar bakımından meslek hastalığı oluşabilecek olayın çok kısa bir sürede gerçekleşebilmesi mümkündür. Bu sebeple iki mesleki risk arasındaki zamansal ayrimın mutlak olarak kabul edilmemesi gerekmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı mesleki riskleri ülkemizde aynı

### **(3) Mesleki Nitelikte Olma**

Bir hastalığın meslek hastalığı niteliğinde olabilmesi için, işçinin yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden oluşması, yani mesleki nitelikte olması gerekmektedir. Bu bağlamda işçinin uğradığı hastalık gördüğü iş ve çalıştığı iş yeri ile ilgili değilse meslek hastalığı söz konusu olmayacağındır. Mesleki nitelikte olma unsuru, işçinin maruz kaldığı herhangi bir harici etkinin değil, gördüğü iş nedeni ile başka insanlardan daha fazla ve sıkılıkla maruz kaldığı harici etkinin meslek hastalığını oluşturduğu kabulüne yol açar<sup>240</sup>.

#### **i. İşin Niteliğinden Dolayı Tekrarlanan Bir Sebep**

Meslek hastalığından bahsedilebilmesi için SSGSSK'nın aradığı şartlardan birisi maruz kalınan harici etkenin işin niteliğinden kaynaklanmasıdır. İşin niteliği ile ifade edilmek istenen işçinin ifa etmekte olduğu mesleki faaliyet sonucu<sup>241</sup>, görülen bu işin mahiyet ve hususiyeti dolayısıyla hastalığın vuku bulmasıdır. 2016/21 Sayılı Genelge'nin 1.2.1 Başlığı altında, işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple meydana gelen tipik meslek hastalıkları örneklenmiştir. Buna göre, kömür madenlerinde çalışan sigortalıların tutuldukları “Pnömokonyoz” ve “Antrekozis”, mermer ocakları veya kot taşlama işyerlerinde çalışanların tutuldukları “Silikoz”, tütün işletmelerinde çalışan sigortalıların yakalandıkları “Tabakoz” gibi hastalıklar bu kategoridedir.

İşçinin işin niteliğinden kaynaklı bir hastalığa tutulması da tek başına yeterli değildir. Yukarıda açıklandığı üzere, bu hastalığa yol açan harici sebebin tekrarlanması ve zaman içerisinde işçinin sağlığını bozması gerekmektedir. Esasen, bir hastalığın

---

sigorta güvencesine tabi tutulduğundan, böylesi durumlarda hangi mesleki riskin gerçekleştiği değerlendirilirken meslek hastalığının ispatı ve tespit prosedüründeki güçlükler sebebiyle iş kazası olarak kabul edilmesinin sigortalı lehine olacağı ifade edilmektedir. Bkz. Akdeniz, **a.g.e.**, s.21, 22; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, **a.g.e.**, s.228, 254. Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından yapılan bu değerlendirmeye katılmaktayız. Kanaatimizce bu görüş Bireysel İş Hukuku bakımından da kabul edilmelidir. Karş. Mesleki bulaşıcı hastalıklarda, bulaşma riski olan ortamda uzun süre bulunma halinde bulaşmanın zamana yayıldığı ve meslek hastalığı olarak kabul edilebileceği, buna karşılık bulaşmanın anlık olduğu vakalarında iş kazası kapsamında değerlendirmeye elverişli olduğu görüşünde Sözer, **a.g.e.**, s.353, 354.

<sup>240</sup> Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.35; Mutlay, **a.g.e.**, s.243, 244.

<sup>241</sup> Özyürür, Kocakaya, **a.g.m.**, s.69, 80; Sözer, **a.g.e.**, s.352.

meslek hastalığı olarak kabulü de, işçinin yürüttüğü iş nedeniyle başka insanlardan daha fazla karşılaştığı özel dış etkenlere sürekli maruz kalmasından kaynaklanır<sup>242</sup>.

## ii. İşin Yürütmüş Şartları

Meslek hastalığına ilişkin diğer şart, hastalığın işin yürütüm şartlarından kaynaklanmasıdır. SSGSSK'da işin niteliğinden kaynaklı meslek hastalıkları bakımından tekerrür aranmasına karşılık işin yürütümünden kaynaklanan meslek hastalıklarında bu koşul aranmamıştır.

İşin yürütüm koşulları esasında çalışma ortamı koşullarına gönderme yapan bir ifadedir<sup>243</sup>. Ancak içeriğin nasıl doldurulacağı hususunda mevzuatta bir açıklık bulunmamaktadır. İşin yürütüm koşullarından kaynaklı meslek hastalıkları ile neyin kastedildiği konusunda öğretide de netlik bulunduğu söylenemez.

Bir görüş, işverenin koruma borcunu gereği gibi yerine getirmemesi, işçilerin sağlığını güvence altına alacak tedbirlerin alınmaması sonucu oluşan hastalık olarak ifade etmiş ve işin niteliğinden değil, tamamen mevcut çalışma koşullarının özelliklerinden doğduğunu belirtmiştir<sup>244</sup>. Bu konuya örnek olarak, işverenin çalışma ortamının temizliğine önem vermeyerek veya işyerinin yeteri kadar ısitılmasını sağlamaması sebebiyle işçinin hastalığa yakalanması halleri verilmiştir<sup>245</sup>.

Diger görüş ise, 2016/21 sayılı Genelge'deki ifadeye paralel şekilde, sıtma ile mücadele işlerinde çalışan sigortalıların bataklıkların kurutulması içinde çalışıkları sırada yakalandıkları "Sıtma" hastalığının veya hayvanlarla ilgili işte çalışanların yakalandıkları "Şarbon" hastalığının, işin yürütüm şartları yüzünden meydana gelen meslek hastalıklarından olduğunu ifade etmiştir<sup>246</sup>. Bu görüşün gösterdiği örnekler dikkate alındığında, işin yürütüm şartlarından kaynaklanan bir meslek hastalığından bahsedilebilmesi için yine "işin niteliğinden" kaynaklanan harici bir etkenin hastalığa sebep olması gerekmektedir.

---

<sup>242</sup> İşçi, **a.g.e.**, s.105.

<sup>243</sup> Kırkış, **a.g.e.**, s.19; Sözer, **a.g.e.**, s.352.

<sup>244</sup> Çenberci, **SSK**, s.124.

<sup>245</sup> Sözer, **a.g.e.**, s.352.

<sup>246</sup> Tuncay, Ekmekçi, Gülver, **a.g.e.**, s.392.

Kanaatimize meslek hastalığı, iş ile ilgili hastalıklar ve çalışan nüfusu etkileyen hastalıklar ayrimı dikkate alındığında<sup>247</sup>, işin yürütüm şartlarından kaynaklanan hastalıkları da işin niteliği ile hususi bir ilişkinin bulunması<sup>248</sup> koşuluna bağlayan ikinci görüş daha isabetlidir.

Öte yandan, iki görüş çerçevesinde verilen örneklerde de işin yürütüm koşullarından kaynaklanan meslek hastalıklarında tekerrür koşulu aranmamaktadır<sup>249</sup>.

### c. Bireysel İş Hukuku Bakımından İlliyet Bağı

İşçinin meslek hastalığı sonucu ölümünden dolayı işverenin sorumlu tutulabilmesi için, hastalığın mesleki olması ile meslek hastalığı ile zarar arasında ve meslek hastalığı ile işin niteliği ve işyeri koşulları arasında illiyet bağının bulunması gerekmektedir<sup>250</sup>.

SSGSSK m.14 son fıkrasında hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağının Kurum tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği öngörmüştür. İşbu yönetmelik Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'dir<sup>251</sup>. İlgili yönetmeliğin ekinde bir liste halinde hangi hastalıkların meslek hastalığı olduğu düzenlenmiştir. Ülkemizde meslek hastalıkları bakımından karma sistem benimsenmiştir<sup>252</sup>. Bunun anlamı, işçinin maruz kaldığı hastalık listede

<sup>247</sup> Nitekim ilk görüşün verdiği örnekler ve açıklama, öğretide genelde, işçinin uygun bir iş yerleştirilmemesi sonucunda oluşan iş ile ilgili hastalıklar kapsamında yapılan açıklamalar ve verilen örneklerle benzerlik taşımaktadır. Bu kapsamında bkz. Kılıkış, **a.g.e.**, s.18, dn.48'deki örnekler. Esasında ilk görüşü savunan Sözer de, işin yürütüm şartlarından kaynaklanan meslek hastalıkları için meslek hastalıkları listesinde bir açıklık bulunmadığını, işverenin koruma borcunu yerine getirmediği her iş yerinde ortaya çıkması mümkün olan bu grup meslek hastalıklarının tespiti kolay olmayacağından, bu tür hastalıklar için genelde olağan hastalık kapsamında işlem yapıldığını ifade etmektedir. Bkz. Sözer, **a.g.e.**, s.352.

<sup>248</sup> Nitekim meslek hastalığının mesleki niteliği literatürde “çalışılan işe özgü olmak” olarak açıklanmaktadır. Bkz. Kılıkış, **a.g.e.**, s.16.

<sup>249</sup> Özyürür, Kocakaya, **a.g.m.**, s.69, 70; Tozan, **a.g.e.**, s.80. K.G. İşin yürütüm şartlarının yol açtığı meslek hastalıklarında da tekerrür koşulunu arayan görüşte bkz. Şakar, **Sosyal Sigortalar**, s.197.

<sup>250</sup> Meslek hastalığından işverenin sorumlu tutulabilmesi için işyeri ve hastalık arasındaki bağlantının kesin şekilde tespiti zorunludur. Bkz. Kaplan, **a.g.e.**, s.92; Yargıtay 9. HD'nin 10.12.1970 Tarihli, 11828/13828 sayılı kararı (Eren, **İşverenin Sorumluluğu**, s.28, dn.76); Yargıtay 21. HD'nin 09.05.2002 Tarihli, 3423/4246 sayılı kararı (Akın, **Değerlendirme**, s.96).

<sup>251</sup> R.G.: T.:11.10.2008, S.:27021.

<sup>252</sup> Tuncay, Ekmekçi, Gülver, **a.g.e.**, s.394; Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.402; Akdeniz, **a.g.e.**, s.73; Narter, **Sorumluluk**, s.706; aynı yazar, **Kaza**, s.108; Çenberci, **SSK**, s.125, dn.15. Karş. Liste yönteminin esas alındığı görüşünde Şakar, **İş Hukuku**, s.271; aynı yazar, **Sosyal Sigortalar**, s.198. Yazar verdiği sonuç bakımından karma sistem olarak nitelenenden farklı bir yöntemden bahsetmemektedir.

bulunan bir hastalıksa, işçiden hastalığın işin niteliğinden veya yürütüm şartlarından kaynaklandığını ispat etmesi istenmeksiz karineten bu husus kabul edilecek<sup>253</sup>, işçinin maruz kaldığı hastalık listede bulunmuyorsa meslek hastalığına yakalandığını işçinin ispat etmesi gerekecektir<sup>254</sup>.

Bir hastalığın meslek hastalığı olduğunun kabul edilebilmesi için iki farklı süreyle ilişkin koşullar da sağlanmalıdır. İlk süre, hastalığın işçinin hastalığa neden olan işyerinde veya işte çalışmaya başlamasının üzerinden asgari olarak geçmesi gereken süredir. Bu süreyle maruziyet süresi<sup>255</sup> veya hastalığa yakalanma süresi<sup>256</sup> denilmektedir. Örneğin Yönetmelik m.20'ye göre:

*“Pnömokonyozun meslek hastalığı sayılabilmesi için, sigortalının, havasında pnömokonyoz yapacak yoğunluk ve nitelikte toz bulunan yeraltı veya yerüstü işyerlerinde toplam olarak en az üç yıl çalışmış olması şarttır. Ancak, havasında yüksek yoğunlukta ve pnömokonyoz yapacak nitelikte toz bulunan yeraltı ve yerüstü işyerlerinde meydana gelmiş, klinik veya radyolojik bulgular ve laboratuar muayeneleriyle süratlı seyrettiği ve ağırlığı saptanmış olgularda Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun kararı ile üç yıllık süre indirilebilir.”*

İkinci süre, işçinin meslek hastalığına yakalandığı işyerinden veya işten filen ayrıldıktan sonra en geç ne zaman ortaya çıkabileceği<sup>257</sup> ile ilgilidir. Yönetmelik eki listede her meslek hastalığının en geç ne zaman ortaya çıkacağına ilişkin “yükümlülük süresi” düzenlenmiştir. Yükümlülük süresi aşıldıkten sonra ortaya çıkan hastalıklar meslek hastalığı olarak kabul edilmemekle birlikte, herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuar bulgularıyla kesinleştiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin,

<sup>253</sup> Bu karine, Listenin III. sütununda belirtilen işlerden birini gören işçinin, o işin I. sütunda yer verilen karşılığındaki hastalıklara yakalanması halinde kabul edilecektir. Bkz. Akdeniz, **a.g.e.**, s.79, 109; İşçi, **a.g.e.**, s.108.

<sup>254</sup> Sümer, **Sosyal Güvenlik**, s.159, 160; aynı yazar, **İş Sağlığı**, s.111; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, **a.g.e.**, s.394.

<sup>255</sup> Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, **a.g.e.**, s.230.

<sup>256</sup> Sözer, **a.g.e.**, s.352 ve dn.3; Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.402, dn.127.

<sup>257</sup> Yükümlülük süresinin değerlendirilmesinde, hastalığın tespit edildiği rapor tarihi değil, tıbbi bulgulara göre meslek hastalığının ortaya çıkış tarihi esas alınır. Bkz. Tozan, **a.g.e.**, s.84; Akdeniz, **a.g.e.**, s.69, 70; Yargıtay 9. HD'nin 12.09.1969 Tarihli, 6057/8440 sayılı kararı: “...Raporda hastalığın hangi tarihte meydana çıkmış olduğu belirtilmemiştir. Davacının, meslek hastalığına, çalıştığı işyerinde tutulmuş olup olmadığına ve yaklaşık olarak bu hastalığın hangi tarihte meydana çıkmış bulunduğu yetkili sağlık kuruluna tesbit ettirilip, varılacak sonuç uyarınca bir karar verilmesi gereklidir...” (Erol, **a.g.e.**, s.68); Yargıtay 10. HD'nin 03.07.2006 Tarihli, 3355/10165 sayılı kararı: “...Önemli olan hastalığı belirleyen rapor tarihi değil tıbbi verilere göre hastalığın ortaya çıktığı tarihtir. Sosyal Sigortalar Kanunu madde 15'de gösterilen yükümlülük süresi buna göre belirlenmelidir...” (Güneş, **a.g.e.**, s.124). Bu sebeple meslek hastalığının hangi tarihte ortaya çıktığının sağlık kurulu raporunda belirtilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Mutlay, **a.g.e.**, s.247, dn.232.

işyeri incelenmesiyle kanıtlandığı hâllerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun kararı ile meslek hastalığı sayılabilir (SSGSSK m.14, f.3; Yönetmelik, m.17, f.2)<sup>258 259</sup>.

Meslek hastalığı ile işin niteliği ve işyeri koşulları arasındaki illiyet bağı yükümlülük süresi ve hastalığın oluşabileceği bir işte çalışılıp çalışılmadığı<sup>260</sup> tespit edilerek belirlenmelidir. Nitekim işçinin yakalandığı hastalığın meslek hastalıkları listesinde bulunması ve yükümlülük süresi içerisinde ortaya çıkması meslek hastalığının kabulu için yeterli değildir. Hastalığın işçinin çalıştığı işten kaynaklanması gereklidir. Bu sebeplerle hastalık, işçinin çalıştığı işten değil, başkaca dış etmenlerden kaynaklanmışsa meslek hastalığı olarak kabul edilmeyecektir<sup>261</sup>. Bu kapsamda yapılacak belirlemede, meslek hastalıkları listesinde her hastalık için hastalık tehlikesi olan başlıca işlerin de yer olması yol göstéricidir<sup>262</sup>. Yargıtay

---

<sup>258</sup> Esasında meslek hastalığının tanımlanmasını sağlayan bu düzenlemeler Sosyal Sigortalar Hukuku alanında olmakla birlikte, daha önce açıkladığımız üzere iş kazasının aksine meslek hastalığı bakımından illiyet bağı iki disiplinde de aynı görünümü sahiptir. Bu yönde bkz. Yargıtay 10. HD'nin 30.09.1977 Tarihli, 5406/5856 sayılı kararı: "Meslek hastalıklarından ötürii işverenlerin sorumluluğu 506 yasanın 18. ve ilgili tüzüğün 64 ve 65. Maddeleri ve yollamada bulunan listelerde açıkça belirlenen yükümlülük süresinin geçmemiş olması koşuluna bağlıdır. Gerçi anılan hükümler, Sosyal Sigortalar Yasasına ve bu yasanın uygulanmasına ilişkindir. Ne var ki, bu esaslar, Yasaca saptanmış tıbbi gerçekler anlamına geldikleri için, bu tür davalar için dahi geçerlidir. Yükümlülük süresi geçtikten sonra oluşan hastalıkta, kural olarak, işveren sorumlu tutulamaz..."; Yargıtay 21. HD'nin 09.05.2002 Tarihli, 3423/4246 sayılı kararı: "...Bir işverenin çalıştığı işçide meydana gelen meslek hastalığından sorumlu tutulabilmesi için hastalığın sözü edilen tüzükte gösterilen yükümlülük süresinde meydana çıkması gereklidir...Ne var ki, meslek hastalığının klinik ve laboratuar bulgularıyla kesinleştiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin, işyeri koşulları ile kanıtlanması durumunda meslek hastalığı listesindeki yükümlülük süresinin aşılması söz konusu olsa bile, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı bulunması halinde, işverenin sorumluluğuna gidilebilir..." (Akın, **Değerlendirme**, s.95).

<sup>259</sup> Bu sebeple müteveffanın ölümünden önce meslek hastalığının tespiti sağlanmamışsa, hak sahiplerinin işçinin ölümüne yol açan hastalığın gelişim sürecini sağlık raporları ile ortaya koymuş olması ve bu sayede hastalığın görülen işle ilgili olduğu açıkça anlaşılmışsa hastalığın meslek hastalığı olarak tanımlanabileceğii ifade edilmektedir. Akdeniz, **a.g.e.**, s.53. İşçinin ölümünden sonra meslek hastalığının hangi delillerle kanıtlanabileceğine ilişkin bkz. İyimaya, **C.1**, s.10 vd.

<sup>260</sup> Hastalık ve işyerinde çalışma olgusu arasında uygun illiyet bağı kurulmamışsa meslek hastalığından söz edilmez. Bkz. Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, **a.g.e.**, s.226.

<sup>261</sup> Tozan, **a.g.e.**, s.80, 82.

<sup>262</sup> Bu minvalde bkz. Hastalık ile işyeri ve oradaki çalışma olgusu arasındaki illiyet bağının SSİT ve ekindeki liste çevresinde ve gereğinde ehil bilirkışilderden mütalaa alınmak suretiyle tespiti gerektiği yönünde Yargıtay 10. HD'nin 20.06.1995 Tarihli, 3940/5622 sayılı kararı (İnciroğlu, **a.g.e.**, s.108, dn.409). Karş. Yargıtay 10. HD'nin 21.01.1998 Tarihli, 9721/124 sayılı kararı: "...Giderek her listenin sol kolonunda zararlı ajanın meydana getirdiği hastalıklar ve belirtiler, orta kolonda ise meslek hastalığının görüldüğü başlıca iş ve meslekler yer almaktadır. Bu çevrede, listedeki hastalık ve belirtiler görülen sigortalı şayet listenin sağ kolonunda belirtilen işlerde çalışmıyorrsa, sigortalının çalıştığı iş ile hastalık arasında uygun neden-sonuç bağlantısı bulunmadığı için hastalıkın meslek hastalığı sayılması

HGK'nin bir kararında, işçi, onbeş yıl işyerinin boyalı ünitesinde zehirli gazlara maruz kalarak çalışmaktan sonra inşaat içinde çalışmaya başlamış, inşaat içinde çalıştığı esnada benzen ve homologları ile meydana gelen intoksikasyona bağlı trombositopeni-lökepeni hastalığına yakalanmıştır. Yüksek Mahkemece, işçinin bu hastalığa inşaat şirketinde yakalanmasının olanaksız olduğuna karar verilmiş<sup>263</sup>; Yargıtay 21. HD'nin bir kararında ise, pnömokonyoz hastalığına yakalanan bir işçinin maden ocağı yer üstünde hatçı ve meydancı olarak çalıştığı, yaptığı iş nedeniyle toza maruz kalmadığı, hastalık ile yapılan iş arasında illiyet bağının oluşmadığını yönelik bilirkişi raporuna dayanan hükmü, davacının yaptığı işin mesai listesine bakılarak belirlendiği bilirkişi raporunun yetersiz olduğu, işin yer üstünde olmasının tek başına işçinin mesleki rahatsızlığını doğuracak etkenlerden uzak kaldığı anlamına gelemeyeceği belirtilerek bozulmuştur<sup>264</sup>. Öte yandan işyerinin bir bölümünde maruz kalınan etken meslek hastalığına sebep olabilecekken, başka bir bölümünde çalışmak sebebiyle aynı etkene maruz kalınmayabilir. Bu sebeple meslek hastalığı ve işyeri arasındaki illiyet bağının tespitinde işçinin filen çalıştığı meslek grubu dikkate alınmalıdır<sup>265</sup>. Uygulamada işverenlerin kusur oranlarının ve iş yeri ile meslek hastalığı arasındaki illiyet bağının belirlenmesinde bilirkişi heyetinden rapor alınmaktadır.

Meslek hastalığı ile zarar arasında da illiyet bağı bulunmalıdır. İşçi çalıştığı işyerinde meslek hastalığına yakalanmış olmakla birlikte, ölümü meslek hastalığından değil, başka bir sebepten, örneğin geçirdiği trafik kazasından kaynaklanmışsa, işveren yalnızca bedensel zararlara ilişkin kısmın tazmininden sorumludur.

---

*mümkün olmayacağı...*" (Tozan, **a.g.e.**, s.87). Karara katılmamaktayız. Zira listede meslek hastalığının görüldüğü "başlıca" işler yer almaktır, istisnasız her işin sayılmadığı ortadadır. Gelişen dünya ve değişen iş kolları karşısında listede belirtilmeyen iş kolları bulunabilecegi gibi, listede olmayan bir hastalık da meslek hastalığı olabilir. Yalnız bu durumu ispat yükü hak sahipleri üzerindedir. Bu sebeple davacılarla iddialarını ispatlama imkanı tanınmalıdır. Nitekim öğretide hastalığın meslek hastalıkları listesinde olması şartının dahi yol gösterici nitelikte olduğu ifade edilmektedir. Bkz. Akdeniz, **a.g.e.**, s.41, 71. Bununla birlikte, yazara göre, görülen işle hastalık arasındaki illiyet bağının tespitinde uygun illiyet bağı teorisinin uygulandığı, ancak teorinin sınırlarının çizilmesinde listedeki verilerden yararlanılarak Alman Hukukunda Yasal Kaza Sigortası sisteminde uygulanan önemli sebepler niteligindeki uygun sebepler araştırılmaktadır. **A.e.**, s.67, 68.

<sup>263</sup> Yargıtay HGK'nin 11.10.1995 Tarihli, 10-588/799 Sayılı kararı (Akdeniz, **a.g.e.**, s.39, dn.1).

<sup>264</sup> Yargıtay 21. HD'nin 13.04.2015 Tarihli, 4176/7912 Sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023.

<sup>265</sup> Karataş, **a.g.e.**, s.45.

## **d. İlliyet Bağının Kesilmesi**

İşverenin sorumluluğunda illiyet bağını kesen sebepler yukarıda açıklandığı üzere mücbir sebep, zarar görenin davranışı veya üçüncü kişinin davranışıdır.

### **(1) Zarar Görenin Davranışı**

Meslek hastalığının oluşumunda zarar görenin davranışının illiyet bağını kesmesi pek olası değildir. Zira işçi bakımından, hastalığın olmasını engelleyecek bir koruyucu ekipman varsa veya başkaca iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanması halinde hastalık oluşmayacak idiyse ve işçi bu önlemlere uymadığı için meslek hastalığına yakalanmışsa, işverençe koruyucu ekipmanın bulundurulması veya iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması tek başına yeterli değildir. İşverenin önlemlere uyulduğunu denetleme ve uyulmasını sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Böylelikle işçinin kusuru bulunsa bile kusurlu davranışın zararın inhisarı sebebi olduğu söylenemez. Destekten yoksun kalanın meslek hastalığının oluşumunda bir rolü bulunamayacağı ise tabiidir. Dolayısı ile zarar görenin davranışı, Bireysel İş Hukuku bakımından işçinin intihar etmesi gibi örneklerde görülen iş ile zarar arasındaki illiyet bağını keserek işverenin sorumluluktan kurtarmasına karşılık, meslek hastalığı gibi zaman içerisinde tekrarlanan bir etkenle işçinin sağlığını bozan sebeplerde işverenin sorumluluktan kurtarması güçtür.

İşçinin davranışının illiyet bağını kesebileceği istisnai örneklerden birisi şu olabilir: Uyuşturucu bağımlısı bir işçi, tıbbi ilaç üretimi üzerine çalışılan bir laboratuvara temizlik işçisi olarak çalışıyor ve üzerinde çalışılan numuneleri herkesten gizli bir şekilde kendi üzerinde denediği için zehirli bileşenlerin etkisiyle, bu bileşenlere uzun süre maruz kalan laboratuvar teknisyenleri gibi meslek hastalığına yakalanmışsa illiyet bağı kesilebilir<sup>266</sup>. Ancak bu durumun ispat edilmesindeki güçlük ortada olduğu gibi<sup>267</sup>, işverenin İSGK m.15 kapsamında yapılması gereken sağlık gözetimi çerçevesinde işçinin bu işe uygun olmadığını bilmesi gerekliliği ve m.4 f.1

<sup>266</sup> Bu kapsamda işçinin davranışı İSGK m.28 hükmüne aykırılık sebebiyle kusurlu olarak değerlendirilecektir. Hüküm ile işyerinde uyuşturucu madde kullanımı yasaklanmıştır. Maddedeki “uyuşturucu madde” kavramının yaşam hakkını korumaya yönelik olduğu dikkate alınarak, geniş yorumlanması gerektiği ve insan algısını bozan uyarıcı maddelerin de bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. Baysal, **Çalışan**, s.87.

<sup>267</sup> Bkz. Baysal, **Çalışan**, s.93-96.

b.d'de öngörülen: "Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayatı ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alma" yükümlülüğü dikkate alınarak illiyet bağının kesilmeyeceği de değerlendirilebilir.

Meslek hastalığı ile zarar arasındaki illiyet bağının zarar görenin davranışı ile kesilmesi mümkün değildir. Örneğin, meslek hastalığına yakalanan işçi bu hastalığın verdiği ızdıraba daha fazla dayanamayarak intihar ederse meslek hastalığı ile son zarar arasındaki illiyet bağı kesildiğinden, işveren destekten yoksun kalma zararından değil, bedensel zararın tazmininden sorumlu olacaktır. Aynıörnekte işçinin acı çeken haline dayanamayan yakını tarafından yaşamına son verilmesi halinde, bu kişi destekten yoksun kalan sıfatını haizse zarar görenin davranışıyla illiyet bağı kesilecektir.

## (2) Üçüncü Kişinin Davranışı

Meslek hastalığının ile zarar arasındaki illiyet bağı üçüncü kişinin davranışıyla de kesilebilir. Zarar görenin davranışıyla aynıörnekte yoğun acı ve ızdırıp çeken kişinin doktoru tarafından ötenazi işleminin uygulanması sonucu işçinin yaşamı sona erdiyse, işvereni destekten yoksun kalma tazminatından sorumlu tutmak olanaklı değildir. Benzer şekilde, alkollü bir sürücünün yaya işçiye çarpması sonucunda veya tıbbi malpraktis sonucunda işçinin ölümü gerçekleşirse illiyet bağı kesilir. Ancak meslek hastalığının niteliği gereği meydana gelmesinde üçüncü kişinin davranışının etkili olma ihtimalinin pek olanaklı olmadığı kanaatindeyiz<sup>268</sup>.

## (3) Mücbir Sebep

Meslek hastalığının oluşmasında mücbir sebebin illiyet bağınesini kesmesi pek mümkün görünmemektedir<sup>269</sup>. Zira, meslek hastalığı tanımı gereği meslekidir. Hastalığın oluşmasında işyerinden veya işin niteliğinden kaynaklanan bir etken rol oynamaktadır. Böylelikle mücbir sebebin haricilik unsuru gerçekleşmemekte, işletme içi bir unsur hastalığa sebebiyet vermektedir<sup>270</sup>. Öte yandan genellikle mutlak kaçınılmazlığa yol açan olay anidir ve etkileri zamana yayılmaz. Bu sebeple işin

<sup>268</sup> Nitekim öğretide de, adam çalıştırılanın sorumluluğu ve ifa yardımcısının fiilinden sorumluluk hallerinin uygulama alanı bulması için üç kişinin varlığının gerekliliği karşısında meslek hastalıklarında bu hallerin uygulama alanı bulamayacağı ileri sürülmüştür. Güneş, **a.g.e.**, s.211.

<sup>269</sup> Bu yönde Emirhan, **a.g.e.**, s.86; Özyürür, Kocakaya, **a.g.m.**, s.80, 81.

<sup>270</sup> Özyürür, Kocakaya, **a.g.m.**, s.80.

niteliğinden kaynaklanan tekerrür eden bir dış etkenden de söz edilemez<sup>271</sup>. İşin yürütüm şartlarından doğan meslek hastalığında ise, yine hastalığın işin niteliğine bağlı olarak ortaya çıkması gerektiğini açıkladık. Çalışma koşullarının hastalığa yol açması işin doğası geregidir. Bazı sektörler bakımından meslek hastalığının oluşmasında nispi kaçınılmazlığın rolü ise indirim sebebi olabilmektedir. Bu konu ileride açıklanacaktır<sup>272</sup>.

Meslek hastalığının oluşmasında mücbir sebepten bahsedilmesi pek mümkün olmamakla birlikte, meslek hastalığına yakalanmış ve işverenin yanında çalışmasına devam eden işçinin ölümünün mücbir sebep sonucunda gerçekleşmesi mümkündür. Özellikle meslek hastalıkları zamana yayılarak işçinin sağlığını bozduğundan, bu konu önem arz eder. Örneğin kot taşlama işi yaparken silikozis hastalığına yakalanan bir işçinin bu hastalığı tespit edilmiş ve işverençe hastalığın ilerlemesini önleyici tedbirler alınarak işçinin başka bir alanda çalışmasının sağlandığı sırada, işyerine yıldırım düşmesi sonucu işçi yaşamını yitirmişse, işveren yalnızca meslek hastalığının yol açtığı bedensel zararların tazmininden sorumlu tutulmalıdır.

### **3. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Tespiti**

Destekten yoksun kalanların işverene yönelikleri tazminat davaları bakımından iş kazası ve meslek hastalığının değerlendirilmesi yukarıda açıklanan esaslar dahilinde gerçekleştirilecektir. Bununla birlikte, işçinin desteginden yoksun kalanların açtığı tazminat davası “Kurumca karşılanmayan zarara” ilişkin olduğundan, hak sahiplerinin Kuruma başvurması ve rücuya tabi ödemelerin maddi tazminattan

---

<sup>271</sup> Özyürür, Kocakaya, **a.g.m.**, s.80.

<sup>272</sup> Bkz. aşa. Beşinci Bölüm, III.

indirilmesi gerekmektedir<sup>273</sup> <sup>274</sup>. Kurumca hak sahiplerine iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından ödeme yapılması ise, Kurum tarafından olayın iş kazası veya meslek hastalığı olduğu kanaatine varılması halinde gerçekleşir. Böylece iş kazasının veya meslek hastalığının Sosyal Sigortalar Hukuku alanında taşıdığı anlam önem arz eder. Zira iş kazası veya meslek hastalığının Kurumca veya dava açılması halinde mahkemece tespiti, Sosyal Sigortalar Hukukunun bir iş kazası veya meslek hastalığına bağlılığı anlam gözetilerek gerçekleştirilir<sup>275</sup>. Bu tespitten sonra işverenin hukuki sorumluluğunun şartları ayrıca değerlendirilir<sup>276</sup>.

<sup>273</sup> İş kazası ve meslek hastalığının tespiti bu sebeple önemlidir. Yoksa işçinin işyerinde maruz kaldığı ve ne iş kazası ne de meslek hastalığı tanımına girmeyen bir hastalık sebebiyle zarara uğraması da elbette tazmini gereken bir husustur. İşveren kusuru çerçevesinde genel hükümlere göre sorumlu tutulacaktır. Bkz. Çenberci, **İş**, s.988; Akın, **Destek**, s.37; Süzek, **İş Güvenliği**, s.195; Kılıçoğlu, **Eşaslar**, s.95, 123; Tiftik, Adıgüzel, **a.g.m.**, s.348. Karş. Yüksek Mahkeme sosyal sigortalar mevzuatı açısından iş kazası olmayan ancak işverenin sorumluluğunu doğuracak kazaları Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası olarak nitelmektedir. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 21.05.2015 Tarihli, 16045/11448 sayılı kararı (Narter, **Kaza**, s.101). Belirttiğimiz üzere, biz Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazasını, Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazasının içerisinde işverenin sorumlu olduğu olaylar olarak tanımladığımızdan, bu tür olayları iş kazası değil, genel anlamda işverenin sorumluluğunu doğuran olay olarak nitelemeyi uygun bularak çalışmamızda Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazaları kapsamında değerlendirmediğimizdir.

<sup>274</sup> Bununla birlikte, SSGSSK kapsamında ölen desteğin nikahsız eşine veya nişanlısına gelir bağlanmaz. Ancak ilerde açıklanacağı üzere, bu kişiler de destekten yoksun kalma tazminatı bakımından hak sahibi olabilir. SSGSSK kapsamında gelire hak kazanamayan bu kişilerin Kuruma başvurması gerekli değildir.

<sup>275</sup> Bu yönde Güneş, **a.g.e.**, s.105. İş kazası ve meslek hastalığı tespit davalarının amacı sigortalıya veya ölmesi halinde hak sahiplerine iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan gelir bağlanmasıdır. Narter, **Sorumluluk**, s.740; aynı yazar, **Kaza**, s.79; Demiral Verhoeven, **a.g.e.**, s.275. Kurumca sigortalıya iş kazası sigorta kolundan gelir bağlanabilmesi için zararlandırıcı olayın iş kazası niteliğinde olup olmadığıının tespiti ön sorundur. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 03.10.2006 Tarihli, 9127/9389 sayılı kararı (Akın, **Cimento**, s.43, 44, dn.37). Öte yandan, Sosyal Sigortalar Hukukuna ilişkin hükümler kamu düzeninden olduğundan, iş kazası tespit davalarında mahkemenin delilleri re'sen araştırması gerektiği içtihat edilmektedir. Yargıtay 10. HD'nin 09.12.1997 Tarihli, 8023/7877 sayılı kararı (Caniklioğlu, **a.g.b.**, s.346).

<sup>276</sup> İşverene karşı açılan tazminat davası, iş kazası veya meslek hastalığı Kuruma bildirilmeden açılmışsa, mahkemece hak sahiplerinin Kuruma başvurması ve Kurumca olay iş kazası veya meslek hastalığı olarak kabul edilmezse, Kurum ve işveren aleyhine tespit davası açması için önel verilerek, tespit davası bekletici mesele yapılmalıdır. Bu yönde bkz. Yargıtay 21. HD'nin 22.05.2017 Tarihli, 16144/4202 Sayılı kararı; Yargıtay 10. HD'nin 13.09.2022 Tarihli, 7942/10435 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023. Zira Yargıtay isabetli olarak zararlandırıcı olayın iş kazası veya meslek hastalığı niteliğinde olup olmadığı meselesini “ön sorun” olarak kabul etmektedir. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 03.07.2018 Tarihli, 19961/5961 Sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023. Dolayısı ile kapatılan 21. HD'nin iş kazası veya meslek hastalığı tespitine yönelik iki yöntemi benimsediği söylenebilir. İlk, tazminat davasına bakan mahkemenin bunu bir ön sorun olarak çözüp sonra sonuca göre tazminat istemini sonuçlandırması iken, ikincisi davacıya tespit davası açması için önel vermesi ve o davanın bekletici mesele yapılmasıdır. Bkz. Nurten Fidan, “Cismani Zararlara İlişkin 21. Hukuk Dairesinin Görüşleri”, **Yeni Gelişmeler İşçində Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre**, Cilt-1, Ed.: Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Ankara, TBB Yayınları, 2016, s.208; Balçı, **a.g.e.**, s.117.

İş kazası ve meslek hastalığının tespiti usulünün incelenmesi çalışmamızın sınırlarını aşacağından bu bölümde daha fazla açıklamaya yer verilmemiştir.

## 4. Kusur

### a. Genel Olarak

Bizim de taraftarı olduğumuz ağırlıklı görüş çerçevesinde işverenin sorumluluğu ilke olarak kusur sorumluluğu olduğundan, kusur, sorumluluğunun kurucu şartlarından birisidir. Böylelikle işveren her türlü kusurundan dolayı sorumlu olacaktır<sup>277</sup>.

Öğretideki genel olarak yapılan tanım çerçevesinde, kusur, hukuk düzeninin kınadığı, hoş görmediği davranış biçimini ifade eder<sup>278</sup>. Hangi davranışların hukuk düzeni tarafından kınanacağının belirlenmesinde, yani kusurun tespitinde öğretide ağırlıklı görüş objektif kusur teorisini savunmaktadır<sup>279</sup>. Objektif kusur teorisi

---

<sup>277</sup> Ertok, **a.g.e.**, s.64, 83; Tiftik, Adıgüzell, **a.g.m.**, s.349.

<sup>278</sup> Eren, **Borçlar**, s.651; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1157; İmre, **a.g.e.**, s.24, 25; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.477; İnan, **a.g.e.**, s.277; Tandoğan, **a.g.e.**, s.45; Tiftik, **a.g.e.**, s.56. K.G. Baysal, kusurun tanımlanırken “hukuk düzenince kınanmak” şeklinde ahlaki bir ögeden soyutlanması ve objektif ölçütlerle bağlanması gerektiğini savunmaktadır. Yazara göre öğretideki bu geleneksel tanım “hukuka aykırılık” iradesine işaret eder. Kusur, hukuka aykırılıktan bağımsız olup, hukuk düzeninin kişiden makul olarak beklediği özenin gösterilmemesi olarak tanımlanabilir. Bkz. Baysal, **Kusur**, s.103 vd.

<sup>279</sup> Bu yönde bkz. Baysal, **Kusur**, s.106 vd.; aynı yazar, **Haksız Fiil**, s.62, 64; Atamer, **a.g.e.**, s.31; Antalya, **a.g.e.**, s.67, 72; Tandoğan, **a.g.e.**, s.50 vd.; A. Samim Gönensay, **Borçlar Hukuku, Birinci Cilt**, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1948, s.167, 168; İmre, **a.g.e.**, s.28; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.482; Karayalçın, **a.g.e.**, s.25; İnan, **a.g.e.**, s.282; Ataay, **a.g.e.**, s.66; Aybay, **a.g.e.**, s.89; Tiftik, **a.g.e.**, s.58 vd.; Ferit H. Saymen, Halid K. Elbir, **Türk Borçlar Hukuku I, Umumi Hükümler, Birinci Cilt**, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1958, s.396; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.6. Öğretide savunulan ikinci teori, sубjektif kusur teorisi olarak adlandırılan ve zarar verenin kişisel özelliklerini, somut olayda içerisinde bulduğu fiziksel ve zihinsel şartları, yetişme durumu gözetilerek ancak kusurun belirlenebileceği yönündeki teoridir. Sубjektif kusur teorisine göre, kusur, zarar verenin sубjektif niteliklerinden soyutlanamaz. Aksi durum, zarar verenin iradi ve zihni yapısıyla ilgili olan kusur kavramıyla bağdaşmaz. Bu görüşte Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.64, 65; Nomer, **a.g.e.**, s.88. Objektif kusur teorisinde ise bir davranışın kusurlu olup olmadığını tespitinde objektif bir tipin model alındığı teoridir. Bu tipin zarar verenle aynı koşullar altında sergileyeceği davranış örnek (model) davranış olarak belirlenmekte ve örnek davranışın dışına çıkan bir davranış tipi kusurlu olarak belirlenmektedir. Örnek tip, TMK m.2 çerçevesinde bulunan dürüst, makul ve orta zekâlı insandır. Dolayısı ile iki teorinin ayrimı, sубjektif teoride kusur belirlenirken referans alınan kişinin zarar verenin kendisi olması ve sубjektif özellikleri gereği kendisinden beklenen ve yapılması gereken davranıştan sapması iken, objektif teoride objektif bir tipin referans alınması ve zarar verenin davranışlarının bu modelin davranışlarına uyup uymadığının belirlenmesi noktasından ileri gelmektedir. Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.79. Ayrıca bkz. Yazar, kusurun belirlenmesinde objektif, objektifleştirilmiş ve sубjektif kusur teorisi olmak üzere üçlü ayrimı benimsemektedir. **A.e.**, s.71 vd. Aynı yönde Pınar Altınok Ormancı, **Zararı Azaltma Külfeti**, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2016, s. 86 vd. Üçlü ayrimda objektif kusur ve objektifleştirilmiş kusur birbirinden farklı teorileri ifade etmektedir. Bu kapsamında objektif kusur teorisi, kusur belirlenirken ayırt etme gücünün aranmaması ve model tipin belirlenmesinde zarar verenin özelliklerinden tamamen soyutlanmış objektif bir üçüncü kişinin davranışının esas alınması bakımından

çerçevesinde kusurlu davranış model tipin davranışları referans alınarak belirlenir. Bununla birlikte bu kurala iki halde istisna getirilmektedir. Bunlar, ayırt etme gücüne sahip olmayanların bu sубjektif durumu değerlendirilerek kusursuz sayılmalari<sup>280</sup> ve kanunda sубjektif kusurun dikkate alınacağına ilişkin açık hüküm bulunması halleridir<sup>281</sup>. Kusursuz sorumluluk ile kusurun objektifleştirildiği kusur sorumluluğu birbirinden farklıdır. Zira kusursuz sorumlulukta zarar verenin hukuka aykırı davranışının varlığı yeterli iken, kusur sorumluluğunda objektif model davranışa uyan davranış kusurlu sayılmayacak ve sorumluluk söz konusu olmayacağı<sup>282</sup>.

Kusurun kast ve ihmali olmak üzere iki çeşidi bulunmaktadır. Kast, hukuka aykırı sonucun zarar veren tarafından bilerek istenmesi halinde söz konusu olur<sup>283</sup>. İhmali ise, hukuka aykırı sonucun istenmemesiyle birlikte, bu sonucun doğmaması için gerekli özenin gösterilmemesini ifade eder<sup>284</sup>. Yani hukuk düzeninin yüklediği özen yükümlülüğüne aykırı bir davranış içerişir<sup>285</sup>. İhmalin varlığı, objektif teori çerçevesinde model tipin davranışlarından sapılıp sapılmadığı değerlendirilerek belirlenir<sup>286</sup>. Model tip ve kusurun objektifleştirilmesi ile ihmalin değerlendirildiği her olayda gösterilmesi gereken özenin aynı ölçüde olduğu anlaşılmamalıdır. Kusur objektifleştirilirken belirli bir dereceye kadar zarar verenin sубjektif özelliklerini dikkate alınır<sup>287</sup>. Gösterilmesi gereken özenin ölçüsü belirlenirken somut olayda zarar verenin

---

objektifleştirilmiş kusur teorisinden ayrılır. Bkz. Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.84. Çalışmamızda ikili ayrımla esas alınarak objektif kusur ve objektifleştirilmiş kusur olarak ifade edilen ölçüt, üçlü ayrımdaki objektifleştirilmiş kusuru karşılamaktadır.

<sup>280</sup> Atamer, **a.g.e.**, s.31; Antalya, **a.g.e.**, s.78.

<sup>281</sup> Baysal, **Kusur**, s.108 vd.; aynı yazar, **Haksız Fiil**, s.64.

<sup>282</sup> İmre, **a.g.e.**, s.36; Süzük, **BİH**, s.434, aynı yazar, **İş Güvenliği**, s.247; Seratlı, **a.g.e.**, s.60; Tuncay, **Sorumluluk**, s.20; Baloğlu, **Sorumluluk**, s.118; Akin, **Kusur**, s.47; Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.215-216. Emirhan, **a.g.e.**, s.76; Ekin, **a.g.e.**, s.53; Objektifleştirilmiş kusurda ayırt etme gücü şart olmasına rağmen, objektif özen ödevinin yerine getirilmemesinde bu husus önem arz etmez. Tandoğan, **Kusura Dayanmayan**, s.54. K.G. Subjektif kusur teorisini kabul eden görüş, kusurun objektifleştirilmesi ile kusursuz sorumluluktan bahsedileceğini savunmaktadır. Bu yönde Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.65.

<sup>283</sup> Tekinay v.d., **C.1**, s.493; Tiftik, **a.g.e.**, s.56; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.478; İnan, **a.g.e.**, s.278; Tandoğan, **a.g.e.**, s.46; İmre, **a.g.e.**, s.26; Aybay, **a.g.e.**, s.89.

<sup>284</sup> Tekinay v.d., **C.1**, s.494; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.479; Tiftik, **a.g.e.**, s.57; İnan, **a.g.e.**, s.280; Tandoğan, **a.g.e.**, s.48; İmre, **a.g.e.**, s.26; Aybay, **a.g.e.**, s.89.

<sup>285</sup> Bkz. Gönensay, **a.g.e.**, s.167.

<sup>286</sup> Esasen kusurun objektifleştirilmesi ile de kastedilen kast değil, ihmaldir. Zira kast bakımından, iradesini zararlı sonucu gerçekleştirmeye yönelik kişinin hukuk düzenin kendisinden beklediği makul özene uymadığı zaten ortadadır. Altınok Ormancı, **a.g.e.**, s.85; Baysal, **Kusur**, s.160; Leyla Müjde Kurt, "Zarar Görenin Zararı Azaltma Külfeti", **AÜHFD**, C.:64, S.:3, 2015, s.798, dn.98.

<sup>287</sup> Tandoğan, **a.g.e.**, s.50 ve dn.13, s.53; Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.78, 159 vd.; Altınok Ormancı, **a.g.e.**, s.87; İmre, **a.g.e.**, s.33.

yaşı, cinsiyeti, eğitimi, mesleki durumu gibi<sup>288</sup> ve işin arz ettiği tehlike derecesi gibi koşullar gözetilir<sup>289</sup>. Bununla birlikte, zarar verenin kişisel nitelikleri model tipten daha üst düzeyde ise, model tipin davranışı değil, bu düzeydeki zarar verenden beklenen davranış tipinden sapma kast veya ihmäl olarak değerlendirilir<sup>290</sup>. Dolayısıyla her olay kendi şartları içerisinde değerlendirilerek model tip ve özen ölçüsü belirlenecektir.

Öğretide kusur genellikle ağır kusur ve hafif kusur şeklinde derecelendirilmektedir. Kast ve ağır ihmälde ağır kusurdan, hafif ihmälde hafif kusurdan söz edilir<sup>291</sup>. Aynı şartlar altındaki herkesin alması gereken en basit önlemin bile alınmadığı, özen yükümlülüğünün ağır bir şekilde ihlalinin söz konusu olduğu durumlarda ağır ihmalden; yalnızca dikkatli ve özenli kimselerin göstermesi gereken özenin gösterilmemiş durumlarda ise hafif ihmalden bahsedilir<sup>292</sup>.

## b. Bireysel İş Hukukunda İşverenin Kusurunun Tespiti

İşverenin iş kazası veya meslek hastalığından sorumlu tutulabilmesi için kasta veya ihmale dayalı davranış ile gözetme borcunu ihlal etmesi gerekmektedir. Bireysel İş Hukukunda da kusurun objektifleştirilmesi ilkesi hakimdir<sup>293</sup>. İşverenin kusuru

<sup>288</sup> Yaş, cinsiyet, mesleki durum gibi sübjektif özelliklerin dikkate alınması objektifleştirmede sonuna kadar gidilmediğini göstermektedir. Genelde bir çocuktan daha az kabiliyet, bir kadından daha az maddi kuvvet, nitelikli bir işçiden daha fazla özen beklenmektedir. Bkz. Tandoğan, **a.g.e.**, s.53 ve dn.18, s.54.

<sup>289</sup> Baysal, **Kusur**, s.107, 111; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1174; Tiftik, **a.g.e.**, s.59. Objektifleştirilmiş kusur teorisinin özünde model tipin doğru belirlenmesi yatomaktadır. Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.93.

<sup>290</sup> Aksi takdirde üstün nitelikli kişilere haksız yere sorumluluktan kurtulma imkanı tanınarak bu kişilerin ödüllendirilmesi söz konusu olur. Bkz. Eren, **Borçlar**, s.657, 661.

<sup>291</sup> Tekinay v.d., **C.1**, s.495; Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.176; Kılıçoğlu, **Borçlar**, s.411; Hatemi, Gökyayla, **a.g.e.**, s.156; Hatemi, **a.g.e.**, s.70, 71. Kusurun sadece kast ve ihmäl olarak iki türünün bulunduğu, ağır kusur-hafif kusur tanımlamasının yerinde olmadığı, bu ayrımla ihmalin derecelendirilmesinin ifade edildiği yönünde isabetli eleştiri için bkz. Eren, **Borçlar**, s.663 ve dn.256; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1176 ve dn.306. Karş. Ağır kusur tanımının kastı da kapsadığını kabulle birlikte, kast sözcüğünün kendi muhtevasını rahatlıkla belirtmesi sebebi ile ağır kusur ile ağır ihmalin eş anlamlı kullanılmasının mahzuru olmadığı yönünde Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.480, dn.56a; Tandoğan, **a.g.e.**, s.54.

<sup>292</sup> Eren, **Borçlar**, s.663; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1177; Kılıçoğlu, **Borçlar**, s.410, 411; Saymen, Elbir, **C.1**, s.295; Tekinay v.d., **C.1**, s.495, 496; İmre, **a.g.e.**, s.27; Tiftik, **a.g.e.**, s.58; Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.62, 63; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.480, 481; İnan, **a.g.e.**, s.281; Tandoğan, **a.g.e.**, s.54, 55; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.7, 8; Baysal, **Haksız Fiil**, s.70. Gösterilmesi gereken dikkat ve özen her olayın özelliğine göre takdir edilecek ve zarar verenin davranış model tipinden uzaklaşıkça kusuru ağırlaşacaktır. Tandoğan, **a.g.e.**, s.55; Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.204. Ağır ihmäl ile hafif ihmal arasındaki sınır açık olmadığından hakim olayın özelliğini göz önünde bulundurarak kusurun ağırlığını tespit eder. Ataay, **a.g.e.**, s.68.

<sup>293</sup> Yüksek Mahkeme'nin son içtihatlarında da kusurun objektifleştirilmesi gerektiği açıkça ifade edilmektedir. Bkz. Yargıtay 21.HD'nin 23.06.2020 Tarihli, 1607/2663 Sayılı kararı: "...6331 sayılı Kanunun 4. ve 5. maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri

tespit edilirken sубjektif nitelikleri değil, model işverenin davranış tarzı dikkate alınır<sup>294</sup>. Model işveren, somut olay koşullarında benzer işe sahip, dikkatli, makul ve sorumluluk sahibi bir işverendir<sup>295</sup>. Dolayısıyla işveren, kişisel özelliklerini sebebiyle kınanamayacağını iddia edemez. Kusur objektif ölçülere göre tespit edildiğinden, işveren, ekonomik durumunun yetersizliğini, işyerini yeni açması veya sektörde yeni olması sebebiyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknolojik ilerlemelerdeki bilgisizliğini, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki gelişmelerin takip edilmesinin ve uygulanmasının özel uzmanlık gerektirdiğini, benzer işyerlerinde bu önlemlerin alınmaması konusunda yerleşmiş bir uygulama ve alışkanlığın bulunduğu ileri sürerek sorumluluktan kaçamaz<sup>296</sup>.

İşveren iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususunda, eBK zamanındaki “hakkaniyet ölçüsünde kendisinden istenebilecek önlemler” ölçüsü ile değil, “her türlü önlem” ölçüsü ile sorumludur. Hakkaniyet ölçüsünde kendisinden istenebilecek önlemlerin alınması kabul edildiğinde, ekonomik durumunun yetersizliği veya ilgili önlemin alınmasının kulfetinin çok ağır olması sebepleriyle, borcun yerine

---

*hükümlerini işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirmek gerekmektedir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışını olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davranışında da kusurlu görüлerek oluşan zararı karşılamalıdır. Öte yandan objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremez. Çünkü, bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Ancak Türk Borçlar Kanununun 417/2. maddesi, Anayasa ve 6331 sayılı Kanun hükümleri objektifleştirilmiş kusur sorumluluğu ilkesi gereğince işverenin sorumluluğunu oldukça genişletmiştir...” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.: 07.06.2022. Kapatılan 21. Daire'nin yerine bakan 10. Hukuk Dairesi de bu içtihamı aynen benimsemiştir. Bu yönde Yargıtay 10.HD'nin 16.11.2021 Tarihli, 9056/14262 Sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr> E.T.:07.06.2022.*

<sup>294</sup> Şakar, **Uygulama**, s.107.

<sup>295</sup> Akın, **Gözetme**, s.156; Akın, **a.g.e.**, s.99, 142; aynı yazar, **Kusur**, s.47; Serathı, **a.g.e.**, s.60, 171; Yıldız, **a.g.m.**, s.11; Süzek, **BİH**, s.433; aynı yazar, **Gözetme**, s.840; Kaplan, **a.g.e.**, s.95; Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.215; Baycık, **a.g.e.**, s.160.

<sup>296</sup> Süzek, **BİH**, s.426, 434; aynı yazar, **Gözetme**, s.80; Akın, **Gözetme**, s.153; Yıldız, **a.g.m.**, s.11; Şakar, **Uygulama**, s.107; Narter, **Kaza**, s.271; Yargıtay 21.HD'nin 04.04.2016 Tarihli, 11422/5930 Sayılı kararı: “...Diğer taraftan, işçilerin beden ve ruh sağlığını sağlanmasında önemli olan yön, iş güvenliği tedbirlerinin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenlerden istenip istenemeyeceği değil, aklin, ilmin, fen ve teknığın, tedbirlerin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır. Bu itibarla işverenler, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçilerin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı taktirde gerekmeyeceği gibi düşünceler ile almaktan çekinmeyeceklerdir. Çalışma hayatında süre gelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı da, işverenlerin önlem alma ödevini etkilemez. İşverenler çalıştığı sigortalıların bedeni ve ruh bütünlüğünü korumak için yararlı her önlemi, amaca uygun biçimde almak, uygulamak ve uygulatmakla yükümlüdür...” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

getirilmesinin aşırı fedakarlıkta bulunma anlamına geleceği tartışmaya açık bir iddia olmakla birlikte, her türlü tedbir ölçüsünde işverenin bu iddiaları dinlenmez<sup>297</sup>. Bu sebeple, beklenmeyen halin yani nispi kaçınılmazlığın değerlendirilmesinde borçlunun kişisel ve mali durumunun dikkate alındığı ve kendisinden aşırı fedakarlıkta bulunmasının istenmeyeceği yönündeki açıklamalar<sup>298</sup>, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alması borcu bakımından geçerli değildir. Dolayısıyla, işverenin ekonomik durumunun zayıflığı sebebiyle bir önlemin alınmaması sonucunda iş kazası gerçekleşirse, işveren kazanın kaçınılmazlık sonucu vuku bulduğunu iddia edemeyecektir. Benzer şekilde mesleki riskin gerçekleşme ihtimali ile alınacak önlemin maliyeti arasında açık oransızlık bulunduğu iddiası da işverence ileri sürelemez.

İşverenin kusurunun tespitinde, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan önlemler, işverenin kusurunu objektifleştirten kriterler olarak kabul edilmekte ve gözetme borcunun kodifikasiyonu olarak nitelendirilmektedir. İşverenin mevzuat hükümlerine aykırı hareketi kendiliğinden kusurlu kabul edilmektedir<sup>299</sup>. Ancak, her türlü önlem ile kastedilen salt mevzuatta düzenlenenler olmayıp, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından gerekli, akıl, ilim, fen, tecrübe, teknik ve teknolojinin ulaştığı son noktadaki tüm önlemlerdir<sup>300</sup>. İlgili önlemler alınsaydı iş kazası veya meslek hastalığının önlenmesi mümkünü denilebiliyorsa gereklilik

---

<sup>297</sup> Elbette ki, kusurun objektifleştirilmesinde referans alınan model tip “işverenle aynı sektörde, iş kolunda ve tehlikelilik derecesinde işveren” olduğu için tehlikelilik kapsamında alınması gereken önlemler aynı düzeyde olmayacağındır.

<sup>298</sup> Bkz. yuk. Birinci Bölüm, II, C, 1, d, (3), ii.

<sup>299</sup> Süzek, **BiH**, s.434; aynı yazar, **Gözetme**, s.840, 841; Seratlı, **a.g.e.**, s.60; Yıldız, **a.g.m.**, s.11; Akın, **Gözetme**, s.153; Kaplan, **a.g.e.**, s.94-95; Narter, **Sorumluluk**, s.252; aynı yazar, **Kaza**, s.272; Baycık, **a.g.e.**, s.160; İmre, **a.g.e.**, s.34. Yüksek Mahkeme bir kararında iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında öngörülen teknik tedbirlere uyulması halinde işçinin zarara uğramayacağı, uğrasa bile zararın asgari düzeyde olacağı kabulü ile mevzuat hükümlerinin “kanuni kesin karineler” oluşturduğunu, aksının ispatına izin verilmeyeceğini ve oluşan zararın işverenin yükümlülükleri yerine getirmemesinin sonucu olduğunu içtihat etmiştir. Bkz. Yargıtay 10. HD'nin 25.03.1975 Tarihli, 702/1673 Sayılı kararı (Süzek, **İş Güvenliği**, s.250, dn.260). Benzer yönde Yargıtay 21. HD'nin 12.11.2015 Tarihli, 3079/20139 sayılı kararı: “...Mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışını olarak kabul edilmelidir...” (Demiral Verhoeven, **a.g.e.**, s.145-147).

<sup>300</sup> Demircioğlu, Korkmaz, Kaplan, **a.g.e.**, s.69, 70. İşverenin bilim ve teknolojiyi etkin şekilde takip ederek işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususunda her yeni araç ve gereci alma zorunluluğunun bulunup bulunmadığının ve kusurunun tespitinde, somut olayın özelliklerine göre yeni ürün ile kullanılan ürünün karşılaştırılması ve yeni ürünün alınmamasına rağmen kullanılan ürünlerde iyileştirmeye gidilmesi halinde mesleki risklerin önlenmesinin mümkün olup olmadığına araştırılması gerektiği yönünde bkz. Arslan, **a.g.m.**, s.777, 778.

kriteri sağlanmıştır<sup>301</sup>. Bu noktada İSGK m.4'te ifade edilen: “sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi” yükümlülüğü de işverenin iş sağlığı ve güvenliği alma borcunun sürekli genişlediğini göstermektedir. İşveren teknolojiyi sürekli takip ederek iş sağlığı ve güvenliği alanında daha etkili önlemlerin alınmasını sağlamalıdır<sup>302</sup>. İşveren ancak gerekli tüm önlemleri aldığıni<sup>303</sup> ve bu önlemlere uyulduğunu denetlediğini<sup>304</sup> ve işçilerini eğittiğini<sup>305</sup> veya önlemleri almamada kusurunun bulunmadığını ispat ederse sorumluluktan kurtulacaktır<sup>306</sup>. Böylelikle iş sağlığı ve güvenliği alanında işveren açısından kusurun kendisi için getirilen yükümlülükler aykırı davranışını ifade ettiği söylenebilir<sup>307</sup>.

Model işverenin davranışını tespit edilirken, işyeri, yapılan işin niteliği ve işkolu göz önüne alınmakta, tehlikelilik arttıkça özen yükümlülüğünün artacağı kabul

---

<sup>301</sup> Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s.353.

<sup>302</sup> Sümer, **a.g.b.**, s.67. Bu itibarla işverenin yükümlülüğü statik değil, dinamik bir durumu ifade etmektedir. Kilkış, **a.g.e.**, s.103. Esasında İSGK'nın temelinde yatan, iş sağlığı ve güvenliği hususunda süreç yönetimine geçişin temelinde gelişen teknoloji çerçevesinde yeni risklerin ortaya çıkışının ve gerekli önlemlerin işyerlerine göre farklılıklar içermesinden dolayı somut önlem yönteminin ihtiyaçlara cevap vermemesi yatkınlıkta. Bu sebeple işverenin yükümlülüğü teknolojiyi izleyerek gerekli önlemleri belirleme ve uygulama konusunda daha çok sonuca yönelik bir gerekliliği ifade etmektedir. Bkz. Özdemir, **a.g.e.**, s.9-12, 20. Öte yandan, işyerindeki makinelerdeki teknik arızadan kaynaklanan iş kazalarından da işveren sorumlu olduğu şüphesizdir. Kapusuzoğlu, **Sorumluluk**, s.32; Narter, **Sorumluluk**, s.544. Teknik arıza işverenin sorumluluğunu kaldırın veya daraltan bir hal olarak kabul edilmez. Balçι, **a.g.e.**, s.530.

<sup>303</sup> Tuncay, **Sorumluluk**, s.20; Süzek, **BİH**, s.434; Seratlı, **a.g.e.**, s.60; Yargıtay 21. HD'nin 16.02.2015 Tarihli, 26302/2546 sayılı kararı: "...İşverenin tazminattan sorumlu tutulması giderek, tazminat miktarının belirlenmesinde; meslek hastalığının tespit tarihinde...önlemlerin işyerinde olup olmadığıının saptanması ile mümkündür..." (Demircioğlu, Korkmaz, Kaplan, **a.g.e.**, s.285, 286 ve dn.511)

<sup>304</sup> İşverenin önlemlere uyulmasını sağlama yükümlülüğü de bulunmaktadır. Bu kapsamda önlemlere denetim sonrası iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymayanlara gerekirse disiplin cezası vermesi gerektiği ifade edilmektedir. Bkz. Eyrenç v.d., **a.g.e.**, s.371; Üçışık, **a.g.e.**, s.46; Baysal, **Çalışan**, s.166. İşverenin işçiyi güvenlik önlemlerini almaya zorlama hakkının olduğu, hatta bunun bir zorunluluk olduğu görüşünde Selim Gündüz, **4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İşveren ve İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Görev ve Sorumlulukları**, (**818 Sayılı Eski B.K.- 765 Sayılı Eski TCK- 506 Sayılı Eski SSK**), İstanbul, Hiper Yayın, 2019. Karş. Öğretide işçilerin zorlanması uygundan bulmayarak, işçilerin gönüllü katılımının sağlanması gerektiğini ifade eden görüşler de bulunmaktadır. Bu yönde Ulusan, **a.g.e.**, s.50. Benzer yönde işçilere iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaları konusunda öncelikle işverenlerin ikna ve teşvik politikası uygulanması gerektiği, disiplin cezası verilmesinin son olarak uygulanması gerektiği görüşünde bzk. Yiğit, **a.g.e.**, s.83, 97. Öte yandan işverenin disiplin cezası uygulayabilmesi için de cezanın hukuki bir dayanağının bulunması gerekmektedir. Disiplin cezasının şartları hakkında ayrıntılı açıklama için bzk. Sarper Süzek, "İş Hukukunda Disiplin Cezaları", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.:28, 2011/1, s.10-12.

<sup>305</sup> Yıldız, **a.g.m.**, s.12.

<sup>306</sup> Oğuzman, **a.g.m.**, s.338; Kaplan, **a.g.e.**, s.95; Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.216;

<sup>307</sup> Akın, **Kusur**, s.46; aynı yazar, **Gözetme**, s.156.

edilmektedir<sup>308</sup>. Dolayısı ile işverenin alınması gerekliliği her türlü önlemi alıp olmadığı yani borcun kapsamı “gerekli” somut olay bazında o anki teknik durumun elverişliliği ve yapılan işin<sup>309</sup> ve işçinin niteliği<sup>310</sup> dikkate alınarak tespit edilir<sup>311</sup>. Bu noktada her işverenin, işyerinin özelliklerine uygun, kendine özgü mesleki riskleri belirlemeye yönelik risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü önem arz etmektedir<sup>312</sup>. İSGK m.10 f.2’de yer alan: “*İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler*” düzenlemesiyle de önlemlerin risk değerlendirmesi sonucu belirleneceği ifade edilmiştir. Zira risk değerlendirmesi ile işverenin mevcut risklerin neler olduğunu tespit etmesi ve bunlara karşı önlem alması mümkün hale gelmektedir. Böylelikle işverenin gözetme borcunu gereği gibi yerine getirebilmesi için alması gereken önlemleri tespit etme olanağı sağlanmaktadır<sup>313</sup>. Bununla birlikte, Risk

<sup>308</sup> Süzek, **İş Güvenliği**, s.244; Serathi, **a.g.e.**, s.60; Solak, **a.g.e.**, s.19; Yıldız, **a.g.m.**, s.11; Kılıç, **a.g.e.**, s.46; Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.40; Baloğlu, **Sorumluluk**, s.118; Sarac, **a.g.e.**, s.108. Zira kusurun objektifleştirilmesinde model tip işverenle “aynı konumdaki” işverenlerin davranışları ölü alınarak belirlenir. Bkz. Emirhan, **a.g.e.**, s.77. Öte yandan, İSGK’daki pek çok yükümlülük işyerinin girdiği tehlike sınıfına göre belirlenmiştir. Bkz. Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, **a.g.e.**, s.29, 30; Aydınlı, **Sorumluluk**, s.103, 104, 130. Bu kapsamında tacir olan işverenin “basiretli bir iş adamı gibi davranışma” şeklindeki objektif özen ölçüsü sebebiyle belirli olaylarda gözetme borcunun kapsamının genişleyeceği ve ağırlaşacağı ifade edilmiştir. Bkz. Aydınlı, **Koruma**, s.159-161.

<sup>309</sup> TBK m.114 düzenlemesi kapsamında da sorumluluğun kapsamı işin özel niteliğine göre belirlenecektir. Öğretide bu düzenlemeden yola çıkarak Bireysel İş Hukuku bakımından da işverenin sorumluluğunun işin niteliğine göre belirleneceğini ifade eden görüş için b.kz. Solak, **a.g.e.**, s.18.

<sup>310</sup> İşverenin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği değerlendirmesinde işçinin niteliği de dikkate alınmalıdır. Zira işveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında tecrübeli bir işçiye göstermesi gerekli dikkat ve özenin daha fazlasını tecrübesiz ve belirli risk grubundaki işçiler için göstermelidir. Bkz. Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.126; Atıcı, **a.g.t.**, s.47; Atabek, **a.g.e.**, s.280. Dolayısı ile somut olaydaki işçinin niteliği de yükümlülüğün ölçüsünün belirlenmesinde etkilidir.

<sup>311</sup> Sarıbay Öztürk, **a.g.e.**, s.17, 18; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.122; Mollamahmutoğlu Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.1433; İzveren, **İş**, s.164; Atabek, **a.g.e.**, s.284, 285; Ertok, **a.g.e.**, s.49.

<sup>312</sup> Bkz. İSGK m.3 f.1 b.e’de ve 29.12.2012 Tarihli, 28512 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği m.4 f.1.b.g’de Risk: “*Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtiyatı*”; İSGK m.3 f.1 b.o’de ve anılan yönetmelik m.4 f.1 b.f’de Risk Değerlendirmesi: “*İşyerinde var olan ya da dışardan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekliliği çalışmalar*” olarak tanımlanmıştır.

<sup>313</sup> Arslan, **a.g.m.**, 796, 797; Demircioğlu, Korkmaz, Kaplan, **a.g.e.**, s.75; Sümre, **İş Sağlığı**, s.184; Çelik v.d., **a.g.e.**, s.416; Akkaşoğlu, **a.g.m.**, s.234, 235; Levent Akin, “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi*”, **MÜHFAD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan**, C.:20, S.:1, 2014, s.664; Fatih Yılmaz, “*Risk Değerlendirmesinde Yöntem Tartışması*”, **Toprak İşveren**, S.:86, Haziran 2010, s.16. Risk değerlendirmesinin aslı amacının işyerinin somut şartları itibarıyle “gerekli” olanın tespit edilebilmesi olduğu yönünde b.kz. Sarıbay Öztürk, **a.g.e.**, s.21; Kılıkış, **a.g.e.**, s.103, 105. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin tespit edilirken göz önünde tutulması gereken “gerekli” ölçütünün sınırlarının m.10 kapsamındaki risk değerlendirmesi ile çizileceği, zira risk değerlendirmesi ile işverenin somut olarak hangi önlemleri alması gerektiğini belirleyebileceği, ayrıca

Değerlendirmesi Yönetmeliği m.5 f.2 kapsamında isabetli olarak işverenin risk değerlendirmesi yapmış olmasının, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlaması yükümlülüğünü ortadan kaldırımayacağı düzenlenmiştir. Nitekim, işverenin gerçekleştirdiği risk değerlendirmesi faaliyeti, eksiklik veya yanlışlık taşıyabilir. Bu durumda, işveren, risk değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkmış önlemlerin tamamını almış olduğu gerekçesiyle sorumluluktan kurtulamayacak olmakla birlikte<sup>314</sup>, durumun ispatı ile işverenin daha az kusurlu olduğu değerlendirilebilir<sup>315</sup>.

İSGK m.22 f.1<sup>316</sup> çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması gereken işyerlerinde, kurulun verdiği kararlar işveren açısından bağlayıcıdır<sup>317</sup>. İşverenin kurul kararına aykırı davranış da kusurun tespitinde dikkate alınır<sup>318</sup>.

## 5. İşverenin Kusursuz Sorumluluğu

İşverenin sorumluluğu kural olarak kusur sorumluluğu olmakla birlikte, genel hükümlerdeki kusursuz sorumluluk hallerinin de uygulanması gündeme gelebilir. Uygulamada işverenin genel hükümler çerçevesinde kusursuz sorumluluğu en sık

---

m.4 f.1 çerçevesinde işverenin iş sağlığını ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü yerine getirmesi için alacağı önlemleri belirlemeye takdir hakkının bulunduğu, bilim ve teknikte ulaşılan bilgi düzeyi dikkate alındığında işyerinde tehlikelerin önlenmesi için hukuken kabul edilebilir birden fazla çözüm bulunduğu, işverenin risk değerlendirmesi ile belirleyeceği önlemlerdeki takdir hakkının bağlayıcı sınırlarının m.5'teki risklerden korunma ilkeleri olduğu, böylelikle işverenin kusur tespitinde alınan önlemlerin uygunluğunun risklerden korunma ilkeleri uyarınca değerlendirileceği yönünde Mahmut Kabakçı, "6331 Sayılı Kanun'un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi", *Sicil İş*, S.:29, Mart 2013, s.62 vd. Aynı yönde risklerden korunma ilkelerinin işverenin kusurunun tespitinde rol oynayacağı görüşünde Özdemir, **a.g.e.**, s.42; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.1442. Nitekim Yargıtay da kararlarında işverenin yükümlülüklerini yerine getirirken İSGK m.5'teki ilkelere uygun davranılması yönündeki açık hükmeye uygunluğa vurgu yapmaktadır. Örnek olarak bkz. Yargıtay HGK'nin 20.03.2013 Tarihli, 21-1121/386 sayılı kararı (Demiral Verhoeven, **a.g.e.**, s.180-191).

<sup>314</sup> Bkz. Centel, *İşveren Yükümü*, s.10.

<sup>315</sup> Kayacan, **a.g.e.**, s.73. Aynı şekilde risk değerlendirmesinin hiç yapılmaması veya usulüne uygun bir şekilde yapılmamış olması da işvereni bizatılı kusurlu kılacaktır. Bkz. Özdemir, **a.g.e.**, s.133; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, **a.g.e.**, s.90; Yargıtay 21. HD'nin 21.03.2016 Tarihli, 17839/4837 sayılı kararı: "...İşverenlikçe öncesinde risk değerlendirmesi yapıldığına dair bir ırdelemeye ise hiç birlikte tarafından hiç yer verilmemiştir. Halbuki belirtilen bu hususlardan tek başına kazalı işçiye iş güvenlik eğitimi verilmemesi dahi meydana gelen neticeye etkili olup yine risk değerlendirmesi konusundaki davalı işveren eksikliğinin önemi izahтан vareste bir durumdur..." (Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, **a.g.e.**, s.91); (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023.

<sup>316</sup> İSGK m.22 f.1: "Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular."

<sup>317</sup> Başbuğ, **a.g.e.**, s.375.

<sup>318</sup> Aydınılı, *Koruma*, s.122.

TBK m.66, 116 ve 71 hükümleri çerçevesinde gerçekleşmekte dir<sup>319</sup>. İşverenin TBK m.417 kapsamında sorumluluğuna gidilebilen durumlarda, TBK m.66, 116 ve 71 hükümlerinin koşulları da gerçekleşmişse, hak sahibi yarışan sorumluluk hükümlerinden dileğine başvurabilir<sup>320</sup>. Bunun gibi, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin yaşamını yitirmesinde işverenin kusuru bulunmuyorsa, genel hükümlere göre kusursuz sorumluluğunun bulunup bulunmadığı önem arz eder.

Kusursuz sorumluluk hallerinde bazı objektif hukuki olguların varlığı yeterli görülmekte ve sorumluluk kusurdan bağımsız olarak bu olgulara dayanmaktadır<sup>321</sup>. Bu hallerde sorumluluğun doğması için, sorumluluğu kuran fiil ya da olay (sebep), illiyet bağı, hukuka aykırılık ve zarar şartlarının varlığını gerektir<sup>322</sup>. Kusursuz sorumlulukta da illiyet bağı sorumluluğun kurucu unsuru olduğundan, illiyet bağıını kesen hallerde sorumluluğa gidilemez<sup>323</sup>. Bu husus Yargıtay 22.06.1966 Tarihli ve 7/7 Sayılı İBK'da<sup>324</sup> açıkça belirtilmiştir. İşverenin mücbir sebep, üçüncü kişinin veya zarar görenin davranışları ile sorumluluktan kurtulması mümkündür<sup>325</sup>. Kusursuz sorumlulukta da zarar görenin veya üçüncü kişinin davranışının illiyet bağıını kesmesi için zararın inhisarı sebebi olması gereklidir<sup>326</sup>.

### a. Adam Çalıştıranın Sorumluluğu

İşverenin kusursuz sorumlu olduğu ilk hal TBK m.66 kapsamında adam çalıştırılanın sorumluluğudur. Bu sorumluluk objektif özen yükümlülüğünün ihlaline

<sup>319</sup> Nitekim yargıda işverenin kusursuz sorumluluk hallerinden doğan sorumlulukların neredeyse kusur sorumluluğu kadar geniş bir uygulama alanı bulduğu ifade edilmiştir. Kapusuzoğlu, **Sorumluluk**, s.29.

<sup>320</sup> Bkz. Kaplan, **a.g.e.**, s.96-102; Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.216, 217; Akdeniz, **a.g.m.**, s.24.

<sup>321</sup> İmre, **a.g.e.**, s.16, 17; Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.28; Tiftik, **a.g.e.**, s.38; Mustafa Özer, Adam Çalıştırılan İşverenin Sorumluluğu, **Bedensel Zararlar Konusunda Yüksek Mahkeme Görüşleri, Sempozyum, 5-6 Nisan 2019**, Ed.: Necedet Basa, Sema Uçakhan Güleç, Ankara, TBB Yayınları, 2020, s.9, 10; Habib Yıldız, **Trafik Kazalarından Kaynaklanan Bedensel Zararlar ve Tazminat Davaları**, İstanbul, Umuttepe Yayınları, 2020, s.18.

<sup>322</sup> Tiftik, **a.g.e.**, s.46.

<sup>323</sup> Hatta kusursuz sorumluluğun temelinde kusur değil, belirli bir olayın zarara yol açması yer aldığından, illiyet bağıının kusursuz sorumlulukta kusur sorumluluğuna nazaran daha önemli olduğu ifade edilmektedir. Bkz. Eren, **Uygun İlliyet**, s.2; Tiftik, **a.g.e.**, s.53.

<sup>324</sup> R.G.: T.:28.07.1966, S.:12360.

<sup>325</sup> Ancak tehlike sorumluluğunda nedensellik bağıının kesilmesinin özellik arz ettiği, bir sebebin nedensellik bağıını kesecik yoğunlukta olduğunun kabul edilmesinin diğer sorumluluk hallerine nispeten daha zor olduğu ifade edilmektedir. Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.141; Eren, **Borçlar**, s.637, dn.164.

<sup>326</sup> Baysal, **Kusur**, s.172, 247.

dayanır<sup>327</sup>. Yargıtay 27.03.1957 Tarihli, 1/3 Sayılı<sup>328</sup> ve 22.06.1966 Tarihli, 7/7 Sayılı İBK'ları çerçevesinde adam çalıştırın sorumluluğunun doğması için kendisinin veya çalışanının kusurunun bulunması gerekmez<sup>329</sup>. Ancak çalışanın fiilinin doğurduğu bir zararın bulunması gerekir<sup>330</sup>. Çalışanın fiilinin ise kusur unsuru haricinde haksız fiil karakterini taşıması gerekir<sup>331</sup>. TBK m.66 çerçevesinde sorumluluğun doğması için zarar ile çalışana verilen işin ifası arasında fonksiyonel bir bağın bulunması<sup>332</sup> ve çalışanla çalıştırın arasında çalışma ve bağımlılık ilişkisi<sup>333</sup> olması gerekir. Başka bir deyişle zararın işin görülmesi ile bir ilgisi bulunmalıdır. İşverenin adam çalıştırın

<sup>327</sup> Eren, **Borçlar**, s.706 vd.; Güneş, **a.g.e.**, s.204; Ataay, **a.g.e.**, s.342; Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.251; Tandoğan, **Kusura Dayanmayan**, 23; İmre, **a.g.e.**, s.144; Antalya, **a.g.e.**, s.337; Gökcancı, **a.g.e.**, s.352.

<sup>328</sup> R.G.: T.:22.06.1957, S.:9640.

<sup>329</sup> Öğretide de bu görüş hakimdir. Bkz. Birsen, **a.g.e.**, s.300; Göktürk, **a.g.e.**, s.213; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.616; İmre, **a.g.e.**, s.147, 148; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1480; İnan, **a.g.e.**, s.300; Saymen, Elbir, **C.1**, s.421; Samim Gönensay, “Başkasının Fiilinden Mesuliyet”, **Ebü'l-ula Mardin'e Armağan**, İstanbul, Kenan Matbaası, 1944, s.143; Ataay, **a.g.e.**, s.345; Tandoğan, **Kusura Dayanmayan**, s.55; Karayalçın, **a.g.e.**, s.32.

<sup>330</sup> Zarar çalışanın fiilinden başka bir sebepten doğmuşsa sorumluluktan söz edilemez. Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.620; İnan, **a.g.e.**, s.302; Tandoğan, **Kusura Dayanmayan**, s.65; Karayalçın, **a.g.e.**, s.31; Nihat Yavuz, **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Getirdiği Değişiklikler ve Yenilikler**, 3. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2012, s.146.

<sup>331</sup> Tekinay v.d., **C.1**, s.506; Göktürk, **a.g.e.**, s.213; Gönensay, **a.g.m.**, s.143; İrfan Baştug, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 3. Bası, Manisa, Şafak Basım ve Yayınevi, 1984, s.267; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.620; Karayalçın, **a.g.e.**, s.31; Ataay, **a.g.e.**, s.345.

<sup>332</sup> Eren, **Borçlar**, s.713 vd.; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1494; Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.156, 157. Zarar ile iş arasındaki fonksiyonel bağ esasında zarar ile işin görülmesi arasında illiyet bağı bulunması gerekliliğini ifade eder. İmre, **a.g.e.**, s.145; Antalya, **a.g.e.**, s.345. Bu itibarla zararın görülen işle ilgisi bulunmaksızın, yalnızca işin ifası esnasında veya işin görüldüğü yerde meydana gelmesi yeterli değildir. Bkz. Gönensay, **a.g.m.**, s.136, 137; İnan, **a.g.e.**, s.301; Tandoğan, **Kusura Dayanmayan**, s.62. Başka bir ifadeyle zarar işin görülmesi ile ilgili değil de, iş vesilesiyle meydana gelmişse m.66 kapsamında sorumluluktan söz edilemez. Süleyman Arslan, Adam Çalıştırın- İşverenin Sorumluluğu, **Bedensel Zararlar Konusunda Yüksek Mahkeme Görüşleri, Sempozyum, 5-6 Nisan 2019**, Ed.: Necdet Basa, Sema Uçakhan Güleç, Ankara, TBB Yayınları, 2020, s.20; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1498; Yargıtay 21. HD'nin 10.12.2018 Tarihli, 1264/9092 sayılı kararı: "...Müstahdeme görüdürulen hizmetle zarar arasında "gaye ve görev bakımından" çok sıkı bir münasebet olmalıdır. Bu bakımından hizmetin ifası ile zararın ikai arasındaki zaman ve yer bağlılığı ve zararın istihdam edenin hizmetin görülmesi için verdiği vasıta ile meydana getirilmesi hizmetin icrası esnasında zararın meydana geldiğini bir karine, emare olarak kabul edilebilirse de, daima bu unsurlara isnat etmek doğru sonuç vermez. Bu nedenle, bu dış görünüş unsurlarından ziyade, zarar verici fiilin, istihdam edenin müstahdeme kendi gayesi için tevdi ettiği hizmetlerin ifası alanında işlenmiş olması alınır..." (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023. Bu bakımından iş kazasının görülen işle kaza arasındaki illiyet bağı unsurunda bir farklılık bulunmamaktadır.

<sup>333</sup> İş akının niteliği dikkate alındığında, işverenin diğer bir işçi için adam çalıştırın sıfatını haiz olduğu tereddütsüzdür. Bkz. Birsen, **a.g.e.**, s.299; Baştug, **a.g.e.**, s.266; Antalya, **a.g.e.**, s.342, 344; Göktürk, **a.g.e.**, s.212; Gönensay, **a.g.m.**, s.137; Ataay, **a.g.e.**, s.343; Tandoğan, **Kusura Dayanmayan**, s.56; Arslan, **a.g.b.**, s.19; Karayalçın, **a.g.e.**, s.31; Gökcancı, **a.g.e.**, s.354. Aynı şekilde her işçi diğer işçi karşısında üçüncü kişi sıfatını haiz olduğundan işçilerin birbirlerine verdikleri zarar bakımından işverenin adam çalıştırın sıfatı ile sorumluluğu gündeme gelebilir. Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.630; İmre, **a.g.e.**, s.157; Yavuz, **a.g.e.**, s.146; Üçışık, **a.g.t.**, s.390, 391.

sifatıyla sorumluluktan kurtulabilmesi için, TBK m.66 f.2 kapsamında çalıştığı işçiyi seçiminde, talimat vermesinde ve denetlemesinde zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat etmesi gerekdir<sup>334</sup> <sup>335</sup>. Ancak işverenin veya çalıştığı kişinin bir kusuru bulunuyorsa bu kurtuluş kanıtının getirilme olağlığı ortadan kalkar<sup>336</sup>. İşveren bir işletmede adam çalıştırıiyorsa, ikinci fikradaki unsurlara ek olarak TBK m.66 f.3 uyarınca işletmenin çalışma düzeninin zarar doğmasını önlemeye elverişli olduğunu da ispat etmelidir<sup>337</sup>.

Önemli gördüğümüz bir hususu değerlendirmek istiyoruz: İşverenin diğer bir işçisinin fiili sonucunda zarar meydana geldiğinde, hem olayın iş kazası olup olmadığını, hem de işverenin sorumluluğu ve tabi olduğu esasların belirlenmesi TBK m.66 kapsamında gerçekleşir. Örneğin bir işçinin kişisel husumeti sebebiyle diğer bir işçiyi öldürmesinde, görülen iş ile kaza arasında illiyet bağı bulunmadığından Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazasından bahsedilemeyeceği gibi<sup>338</sup>, TBK m.66

---

<sup>334</sup> İşverenin maddede düzenlenen kurtuluş imkanından yararlanabilmesi için, işverenin “gerekli olan” tüm dikkat ve özeni göstermesi gerektiği yönünde Akin, **Çimento**, s.104, 105. Nitekim bu dikkat ve özenin ölçüsü de objektiftir. Bkz. Birsen, **a.g.e.**, s.302; Göktürk, **a.g.e.**, s.213; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.624; Tandoğan, **Kusura Dayanmayan**, s.66; İmre, **a.g.e.**, s.147; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1500. Hatta burada aranan özen ölçüsü işin niteliği ve tehlikelilik gibi tamamen objektif özelliklere göre belirlenecek olup, sübjektif nitelikler hiçbir şekilde dikkate alınmaz. Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.252. Sebep mesuliyetinde özen ölçüsünün tamamen objektifleştirildiği yönünde Karayalçın, **a.g.e.**, s.28.

<sup>335</sup> Ancak kurtuluş kanıtının getirilerek sorumluluktan kurtulma imkanı sebebi ile esasında ispat yükü ters çevrilmiş bir kusur sorumluluğundan bahsedilemez. Zira adam çalıştırın gerekli özeni göstermemekte kusurunun bulunmadığını ispat ile sorumluluktan kurtulma imkanına sahip değildir. Bkz. Tandoğan, **a.g.e.**, s.107; aynı yazar, **Kusura Dayanmayan**, s.53, 54; Gönensay, **a.g.m.**, s.138, 139; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.623, 624; Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.251; İmre, **a.g.e.**, s.143; Antalya, **a.g.e.**, s.335-338. K.G. Baysal, **Haksız Fiil**, s.242, 243; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.39, 40.

<sup>336</sup> Tandoğan, **Kusura Dayanmayan**, s.8, 54; Nomer, **a.g.e.**, s.78. Ancak illiyet bağının kesilmesi kusur değerlendirmesinden bağımsız olduğundan, munzam kusurun varlığı illiyet bağının kesilmesi ihtimalini azaltır da, doğrudan kesilmemesi sonucuna yol açmaz. Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.259, 260. K.G. Munzam kusur halinde illiyet bağının kesilmesinin imkansızlaşacağı görüşünde İmre, **a.g.e.**, s.17; Tiftik, **a.g.e.**, s.56; Nomer, **a.g.e.**, s.77; Murat Demircioğlu, Arzu Şen Kalyon, “İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.:15, Özel Sayı, 2013, s.38 vd.

<sup>337</sup> Baysal, **Haksız Fiil**, s.252; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.42, 43. TBK m.66 f.3’ün değerlendirileceği hallerde de, zararla çalışanın fiili arasında illiyet bağı olduğu, ancak işletme şartlarının kötülüğü sebebiyle, çalışanı seçmede, talimat vermede ve denetlemede yetersizlik bulunmamasına rağmen sorumluluğun doğduğu yönünde Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.160. Belirtmek gereki ki, TBK m.66 f.3’ün adam çalıştırın sorumluluğuna ilişkin bir düzenleme mi yoksa bağımsız bir kusursuz sorumluluk hali mi olduğuna yönelik tartışmalar bulunmaktadır. Ayrıntılı açıklama için bkz. Güneş, **a.g.e.**, s.207-209.

<sup>338</sup> İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan sorumluluğu dar anlamda gözetme borcu kapsamında değerlendirilmekle birlikte, zarar verici olay iş kazası veya meslek hastalığı olarak değerlendirilemiyorsa, işverenin gözetme borcu kapsamında genel hükümlere göre sorumluluğundan bahsedilir. Bkz. Cengiz, **a.g.m.**, s.129; Kaplan, **a.g.e.**, s.90; Narter, **Sorumluluk**, s.507;

çerçevesinde sorumluluk da doğmaz<sup>339</sup>. Ancak bir işçinin, işyerindeki makinenin güvenlik donanımını kullanmaması sonucunda başka bir işçinin ölümünün

---

Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s.1509. Bu çerçevede işverenin TBK m.417 f.1 kapsamında işçinin kişiliğini koruma ve işyerinde dürüstlük kuralına uygun bir düzeni sağlama borcu bulunmaktadır. İşverenin diğer bir işçisinin davranışını sebebiyle işçi yaşamını yitirmişse bu durum, işverenin geniş anlamda gözetme borcu çerçevesinde sorumluluğuna yol açabilir. Nitekim öğretide işçinin işyerindeki başka işçilerin saldırısına uğraması sonucunda kişiliğinin korunamadığı bir örnekte, işverenin TBK m.417 f.1 çerçevesinde maddi tazminat sorumluluğu doğabileceği ifade edilmiştir. Bkz. Şen, **Koruma**, s.137-139. Yargıtay 21. HD, 01.07.2004 Tarihli, 6433/6503 sayılı kararında işyerinde çıkan kavga sonucu ölen işçinin hak sahiplerinin açtığı davada, olay işyerinde gerçekleştiği için iş kazası olduğunu (Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından) vurguladıktan sonra, işyerinin niteliğine göre iş disiplinini temin etmeyen işverenin de olayda kusurlu olduğunu gözetilmesi gerektiğini içtihat etmiştir. (Karar için bkz. Demiral Verhoeven, a.g.e., s.59-61). Yargıtay 21. HD'nin başka bir kararında, (21.11.2019 Tarihli, 1197/7078 sayılı kararı, (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2022) iki işçi arasındaki çıkan kavga sonucu işçinin ölümünde, kavganın çıkış sebebinin işe ilgili olduğu vurgulanmış ve işverenin işyerinde alması gereklili bir güvenlik önlemi bulunup bulunmadığının ayrıntılı değerlendirmesi gereklüğine yönelik “kusur sorumluluğuna” gönderme yapılmıştır. Öte yandan, ilgili uyuşmazlıkta çalışanın adam öldürme kastının bulunmasına rağmen, bu husus illiyet bağını keser ağırlıkta değerlendirilmemiştir. Kanımızca bu sorun işverenin kusur sorumluluğundan ziyade m.66 kapsamında sorumluluğunu doğurmaya daha elverişlidir. Kararda müteveffanın ölümünün iş kazası sonucu gerçekleştiği kabul edilmiştir. Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası olmayan ancak işverenin geniş anlamda gözetme borcu kapsamındaki genel yükümlülükleri, çalışmamızın sınırlarını aştıgından daha fazla açıklama yapılmayacaktır.

<sup>339</sup> Benzer şekilde iki işçinin kişisel sebeplerle kavga etmesi sonucu oluşan zararlarda, işverenin kusur sorumluluğunda illiyet bağının kesildiğinden değil, olay iş kazası olmadıgından yokluğundan söz edilmelidir. Bunun gibi, işverenin TBK m.66 çerçevesinde sorumluluğunun doğmaması ise istihdam edilen işçinin fiili ile zarar arasında fonksiyonel bağın bulunmaması ile ilgilidir. Yargıtay da bu örnekte işverene yüklenebilecek bir kusurun bulunmadığı ve zararın yapılan işle ilgili olmadığı gerekçeleriyle işverenin sorumluluğuna gidilemeyeceğini içtihat etmektedir. Bkz. Yargıtay 9. HD'nin 03.11.1970 Tarihli, 9165/11680 Sayılı kararı (Akin, **Çimento**, s.61, dn.76); Yargıtay 9. HD'nin 09.01.1969 Tarihli, 11035/35 sayılı kararı (Başboğa Şahbaz, a.g.e., s.84); Yargıtay HGK'nın 05.12.1962 Tarihli, 4-134/102 sayılı kararı (Tekinay v.d., C.1, s. 507, dn.3h). Kapatılan 21. HD, anılan kararlara nispeten daha yeni tarihli bir kararında ise, farklı bir değerlendirme yapmıştır: “...*Dosya kapsamına göre, sigortalının olay günü, aynı işyerinde birlikte çalıştığı davalı ... ile aralarında çıkan kavga sırasında, bu davalının eylemi neticesinde yaralanarak kaldırıldığı hastanede 02.08.2003 tarihinde vefat ettiği anlaşılmaktadır. İnsan yaşımanın kutsallığı çevresinde işverenin, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu İş Kanununun 77.maddesinin açık buyruğudur. Öte yandan Borçlar Kanunu 55 ve Türk Borçlar Kanunun 66. maddeleri gereğince de “Adam çalıştırın, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür.” Hal böyle olunca davalı işveren Belediye'nin adam çalıştırın olarak kusuru bulunmasa bile davalı ..... Filiz'in kusuruyla meydana gelen olay nedeniyle tazminat alacağından kusursuz olarak sorumlu tutulması gerekirken hakkında red kararı verilmesi hatalı olmuştur...*” (Yargıtay 21. HD'nin 5065/9163 sayılı, 11.12.2018 Tarihli kararı, (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2022) Karar metninden işin görülmesi ile bir illiyet bağı bulunup bulunmadığı anlaşılmamaktadır. Kanımızca işçiler kişisel sebeplerle kavga etmişse m.66 çerçevesinde işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün olmayacağıdır. Ayrıca adam çalıştırın sorumluluğunda da üçüncü kişinin kusurlu davranış ile illiyet bağının kesilmesi ve işverenin sorumluluktan kurtulması mümkündür. Ancak burada üçüncü kişiler “işverenin istihdam ettiği işçiler dışındaki kişileri” ifade eder. Bkz. Balci, a.g.e., s.275.

Akin'a göre üçüncü kişinin davranışlarının işvereni sorumluluktan kurtararak illiyet bağını kesebilmesi için belirli bir yoğunluğa erişmesi gereklidir. Aksi takdirde işçi karşısında sorumluluk işveren veya adam çalıştırın sıfatıyla devam edecektir. Bkz. Akin, a.g.e., s.50, 234; aynı yazar, **Nedensellik**, s.35. Aynı yönde Narter, **Sorumluluk**, s.547, 548. İşverenin kusura dayanan sorumluluğunda başka bir işçisinin davranışının zararın inhisarı sebebi ise illiyet bağının kesileceğine katılmamızla birlikte, TBK m.66'ya

gerçekleşmesi gibi birörnekte, kaza görülen işe ilgili olduğundan ve çalışanını işiyle ilgili denetlemede gerekli özeni göstermediğinden kusurlu işçinin fiilinden dolayı TBK m.66 çerçevesinde işverenin sorumluluğu gerçekleşeceği gibi<sup>340</sup>, işverenin kendisinin de TBK m.417 kapsamında işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmasını sağlama ve uyulup uyulmadığını denetleme ödevine aykırı davranışları ve kusurlu olduğu değerlendirilebilir. Böyle bir durumda işveren hem kendi kusurundan hem de işçinin kusurundan sorumlu tutulacaktır<sup>341</sup>.

## b. Yardımcı Kişinin Fiillerinden Sorumluluk

İşverenin kusuru bulunmamasına rağmen TBK m.116 kapsamında sorumluluğu doğabilir. Konumuz kapsamında, yardımcı kişi, borçlunun bilgi ve

---

ilişkin kısma katılmamaktayız. Zira TBK m.66'ya dayanan sorumlulukta işverenin başka bir işçisi üçüncü kişi sıfatına sahip olamayacağı gibi, işverenin sorumluluğuna gidilememesi, diğer işçinin davranışının görülen işe ilgili olmaması sebebiyle TBK m.66'nın koruma kapsamına dahil bir sorumluluk sebebi bulunmamasından kaynaklanmaktadır. İşveren diğer işçinin kusursuz hareketinden dahi sorumlu iken, ağır kusurlu hareketinden sorumlu olmayacağı, bu halde illiyet bağının kesileceği görüşü kabul edilebilir değildir. Bu yönde bkz. Yargıtay 21. HD'nin 1819/18590 sayılı, 15.10.2015 Tarihli kararı: “*Dosya kapsamında, bilirkişi kusur raporlarında dava dışı işçi Mehmet'in kazanın meydana gelişinde %100 kusurlu, davacıların murisi ile diğer davaların ise kusursuz olarak nitelendirildikleri görülmektedir... Hal böyle olunca işveren, adam çalıştırın olarak, kusuru bulunmasa bile meydana gelen zarardan sorumlu tutulabilecektir...*”; Yargıtay 21. HD'nin 14.03.2013 Tarihli, 21622/4706 sayılı kararı: “*...Kusur raporuna göre davalı işveren Merkez Gazete A.Ş.'nin ...kusursuz olduğu tüm kusurun dava dışı araç sürücüsü ... ...'a ait olduğu işverenlerle kaza arasındaki illiyet bağının kesilmiş olduğunu... karar verilmiş ise de... Borçlar Kanununun 55. Maddesinde de adam çalıştırın sorumluluğu düzenlenmiştir... Davalı işveren Merkez Gazete Dergi Basım Yayın A.Ş.'nin iş kazasının oluşumunda istihdam ettiği işçisinin kusurundan sorumlu olduğu...*” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023. Ancak çalışanın kasti sebebi ile görülen işe zarar arasında illiyet bağının bulunmaması mevzu bahis olabilir. Aynı yönde Tandoğan, **Kusura Dayanmayan**, s.65 ve s.70, dn.87; Solak, **a.g.e.**, s.23, dn.74; İnan, **a.g.e.**, s.302. İşverenin kendi işçisinin tam kusurundan adam çalıştırın sıfatı ile sorumlu olacağı, bu durumda üçüncü kişinin kusurunun illiyet bağını kestiginin söylenmeyeceği yönünde Kapusuzoğlu, **Sorumluluk**, s.33. Benzer yönde üçüncü kişi işçinin ağır kusurunun işverenin sorumluluğuna yol açmamasının ancak kazanın işverenin işletmesi ya da faaliyetiyle ilgili olmaması halinde mümkün olduğu görüşünde bkz. Karataş, **a.g.e.**, s.71.

<sup>340</sup> Böyle bir halde işverenin işyerinde kazaları önleyici gerekli işletme organizasyonunu kurmadığı için kusurlu olduğu yönünde Kaplan, **a.g.e.**, s.98; Kılıç, **a.g.e.**, s.44, 45; Atıcı, **a.g.t.**, s.74.

<sup>341</sup> Kanaatimizce şu husus ayrılmalıdır: İşverenin üçüncü kişi olan işçinin davranışından dolayı sorumlu tutulması hem çalışanı seçim, denetim ve talimat vermede gerekli özeni göstermemesinden dolayı TBK m.66 kapsamında adam çalıştırın sorumluluğu kapsamında hem de TBK m.417 kapsamında kazaları önleyici organizasyonu kuramamasından sorumlu tutulmasına yol açabilir. Bu durumda üçüncü kişinin zararlandırıcı olaya katkısından dolayı sorumluluk hükümleri yarışır. Ancak işverenin kendi davranışındaki kusur payı ayrıca TBK m.417 kapsamında sorumluluğuna yol açacaktır. Bkz. Olayda hem işverenin hem de üçüncü kişi işçinin kusurlu olması halinde işverenin mülga İŞK m.73 ve eBK m.332 dolayısıyla kusuru nedeniyle ve eBK m.100 gereği yardımıcısının kusurundan sorumlu olması sebebiyle tazminatın tamamından sorumlu olabileceği yönünde Ulusan, **a.g.e.**, s.154.

iradesi dahilinde, bir borcun ifasına yardım eden kişiyi ifade eder<sup>342</sup>. Bu itibarla, işverenin iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan sorumluluğunda, TBK m.66 ve m.116 hükümlerinin uygulama alanı, işverenin iş akdinden kaynaklanan edimini ifasını bir başkasına bırakıp bırakmadığı değerlendirilerek belirlenecektir. Böylelikle işveren işçiyi koruma borcunun ifasını bir başka kişiye bırakmışken iş kazası ve meslek hastalığı vuku bulmuşsa, TBK m.116 kapsamında yardımcı kişinin fiilinden sorumluluğu; iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesi yardımcı kişi niteliği taşımayan bir başka kişi nedeniyle meydana gelmişse TBK m.66 kapsamında adam çalıştırılan sorumluluğu söz konusu olabilecektir<sup>343</sup>.

İSGK m.6 f.1 b.a çerçevesinde işveren iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulmasını çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve gerektiğinde diğer sağlık personeli görevlendirerek yerine getirebileceği gibi, OSGB'lerden hizmet alarak da yerine getirebilir. Öğretide bizim de katıldığımız görüş çerçevesinde ister işverenin kendisinin ister OSGB'nin çalışanı olsun, işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunu yerine getirirken yardımcı kişi nitelğini haizdirler<sup>344</sup> <sup>345</sup>. TBK m.116 çerçevesinde yardımcı kişinin

---

<sup>342</sup> Mine Yağcı, **Yardımcı Kişilerin Fiillerinden Sorumluluk (TBK m.116)**, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2018, s.43; Semih Yünlü, **Yardımcı Kişilerin Fiillerinden Sorumluluk**, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2019, s.109.

<sup>343</sup> Ahmet Sevimli, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.:36, 2013/1, s.132, 133; Tandoğan, **a.g.e.**, s.443; Atıcı, **a.g.t.**, s.73, 74; Üçışık, **a.g.t.**, s.384.

<sup>344</sup> Bu yönde Sevimli, **a.g.m.**, s.133; Süzek, **BİH**, s.934; Sümer, **İş Sağlığı**, s.130; Özdemir, **a.g.e.**, s.122; Demircioğlu, Korkmaz, Kaplan, **a.g.e.**, s.175; Başbuğ, **a.g.e.**, s.337, 342, 359. Ayrıca bkz. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanın işveren ile OSGB arasında akdedilen sözleşme çerçevesinde OSGB'nin ifa yardımcı olduğu, böylelikle OSGB'nin, bu kişilerin görevini gereği gibi yerine getirmemesinden dolayı işverenin uğradığı zarardan TBK m.116 çerçevesinde kusursuz sorumlu olduğu yönündeki görüş Ebru Karabacak, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temini”, **İÜHFM**, Y.:2016, C.:74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, s.520. Karş. İş güvenliği uzmanın ifa yardımcısı sıfatının ancak iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerin iş güvenliği uzmanı tarafından işverene bildirilmemesi halinde bulunacağı, aksi takdirde işverene bildirilen tedbirlerin yerine getirilmemesinin işverenin kusurlu sorumluluğuna yol açacağı yönünde Güneş, **a.g.e.**, s.213, 214.

<sup>345</sup> Zira TBK m.66'dakinin aksine, m.116'ya dayalı sorumlulukta ifa yardımcısı ile işveren arasında bağımlılık ilişkisinin bulunması aranmaz. İfa yardımcısının fiilinden sorumlulukta esas olan, işveren ait bir borcun ifasının yardımcı kişi tarafından üstlenilmesi ve bu borcun gereği gibi yerine getirilmemesi sebebi ile zararın meydana gelmesidir. Bkz. Yağcı, **a.g.e.**, s.55 vd.; Yünlü, **a.g.e.**, s.109, 214; Kaplan, **a.g.e.**, s.99; Kılıç, **a.g.e.**, s.45; Hatemi, **a.g.e.**, s.79. Bu sebeple öğretide “yardımcı kişi” kavramının “çalışan” kavramından daha geniş olduğu ifade edilmektedir. Bkz. Yağcı, **a.g.e.**, s.43, 68; İnan, **a.g.e.**, s.494; Tandoğan, **a.g.e.**, s.450; aynı yazar, **Kusura Dayanmayan**, s.80; Antalya, **a.g.e.**, s.333; Saymen, Elbir, **C.1**, s.419. Yardımcı kişi işçi kavramından da daha genişir. Yağcı, **a.g.e.**, s.62. Dolayısı ile OSGB'nin çalışanları ile işveren arasında iş ilişkisinin bulunmaması, bu kişilerin ifa

fiilinden doğan zarardan sorumluluğun doğmasında aranan kusur, öğretideki hakim görüşe göre, borçlunun farazi kusurudur<sup>346</sup>. Böylelikle yardımcı kişinin kusuru bulunması gerekli olmayıp, yardımcı kişinin davranışını bizzat borçlu yapmış olsa idi, bu davranış borçlu açısından kusurlu sayılacaksa sorumluluk doğar. Dolayısı ile işveren, bu kişilerin görevlerini gereği gibi yerine getirmemesinden doğan zararlardan kusursuz sorumludur. Aksi ispat edilene kadar yardımcı kişi davranışında kusurlu kabul edilir<sup>347</sup>. Konumuz özelinde farazi kusur tespiti işverenin TBK m.417 çerçevesinde borca aykırılığı değerlendirilerek yapılır<sup>348 349</sup>. Nitekim İSGK m.4 f.2'de, işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınmasının, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırımayacağı, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği<sup>350</sup> m.5 f.6'da iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işyerinden personel görevlendirerek veya OSGB'lerden hizmet alarak bu konudaki yetkilerini devreden işverenin, bu hizmetlere ilişkin yükümlülüklerinin devam edeceği düzenlenmiştir<sup>351</sup>.

---

yardımcısı sıfatında bir değişikliğe yol açmaz. Bu kapsamda yardımcı kişinin bir başkasının sürekli çalışamı olup olmamasının da önemi olmadığı yönünde bkz. Yünlü, **a.g.e.**, s.138.

<sup>346</sup> Bu yönde Yağcı, **a.g.e.**, s.123, 127; Yünlü, **a.g.e.**, s.287 vd.; Eren, **Borçlar**, s.1222 vd.; Eren, Dönmez, **C.3**, s.2335 vd.; Tekinay v.d., **C.2**, s.898, 899; M. Kemal Oğuzman, M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt-1**, Güncellenip Genişletilmiş 21. Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2023, s.447, 448; Akdeniz, **a.g.m.**, s.25; Oğuzman, **a.g.m.**, s.338; Kaplan, **a.g.e.**, s.99-100; İnan, **a.g.e.**, s.493; Karayalçın, **a.g.e.**, s.30, 31; Tandoğan, **a.g.e.**, s.444, 445. Karş. Ferit H. Saymen, Halid K. Elbir, **Türk Borçlar Hukuku I, Umumi Hükümler, İlkinci Cilt**, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1958, s.722, 723.

<sup>347</sup> Atıcı, **a.g.t.**, s.75.

<sup>348</sup> Bkz. Kaplan, **a.g.e.**, s.99; Kılıç, **a.g.e.**, s.45, 46; Atıcı, **a.g.t.**, s.75.

<sup>349</sup> İSGK hükmü çerçevesinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirilmesini hemen her zaman yardımcı kişiye bırakacağından istisnai nitelikte olan TBK m.116 çerçevesinde kusursuz sorumluluğun işverenin aslı sorumluluğu olduğu yönünde Sevimli, **a.g.m.**, s.133. Bu çerçevede yardımcıların fiillerinden doğan zararlarda, zaten işveren borcu bizzat yerine getirerek yardımcıının fiilini gerçekleştirdiyseki kusurlu sayılacaktı denilebildiğinde TBK m.116 çerçevesinde sorumluluk doğacağından, aynı sonuca varılacaktır. Bu kapsamda farazi kusur çerçevesinde zarar verenin göstermekle yükümlü olduğu özen ölçüsünün borçlunun göstermesi gereken özen ölçüşi olduğu yönünde bkz. Yünlü, **a.g.e.**, s.288; Yağcı, **a.g.e.**, s.131. Nitekim sorumluluk farazi kusura dayandığından, yardımcı kişinin hafif kusurunun eBK m.43/1 (TBK m.51/1) kapsamında tazminattan indirime yol açabilecegi ifade edilmektedir. Nomer, **a.g.e.**, s.80. Ayrıca bkz. İşyerinde gerekli önlemlerin alınmaması halinde TBK m.116 ile TBK m.417 hükümlerinin yarışacağı yönünde Kaplan, **a.g.e.**, s.99.

<sup>350</sup> RG Tarihi: 29.12.2012, Sayısı: 28512

<sup>351</sup> İlgili düzenlemenin özel nitelikte olması sebebi ile, işveren ile OSGB arasındaki sorumsuzluk anlaşmasının TBK m.115 kapsamında geçerli olması halinde dahi İSGK'ya göre geçersiz olacağı ve bu anlaşmanın tarafi olmayan çalışanlara karşı ileri sürelemeyeceği yönünde Aydinli, **Sorumluluk**, s.200, 201. Nitekim TBK m.115 f.2 kapsamında da aynı sonuca ulaşmak gereklidir. Tiftik, Adığuzel, **a.g.m.**, s.336.

### c. Tehlike Sorumluluğu

İşverenin iş kazası veya meslek hastalığından kusursuz olarak sorumlu olabileceği diğer hal TBK m.71 hükmü çerçevesinde tehlike sorumluluğudur. Zira tipik tehlikenin meydana gelmesi sonucu oluşan zarardan o işletmede çalışıyor olması hasebiyle birinci dereceden maruz kalan işçilerin zararlarının normun koruma amacına dahil olduğu şüphesizdir<sup>352</sup>.

İşverenin bu halden dolayı sorumluluğunun doğması belirli koşullara bağlıdır. İlk koşul, zararın bir işletmenin faaliyetinden doğmasıdır. Kanunda işletmeden bahsedildiği için, yalnızca ticari işletme değil, esnaf işletmesi de tehlike sorumluluğu çerçevesinde değerlendirilebilir<sup>353</sup>. İşverenin bu işletme faaliyetinden doğan zarardan sorumlu olması için işletme sahibi veya iştenen sıfatının bulunması gereklidir<sup>354</sup>. İkinci koşul, işletmenin önemli ölçüde tehlike arz etmesidir. Bir işletmenin önemli ölçüde tehlike arz edip etmediği, maddenin ikinci fikrasındaki kriterlerin değerlendirilmesiyle tespit edilir<sup>355</sup>. Böylelikle, bir işletmenin mahiyeti veya faaliyette kullanılan malzeme, araçlar veya güçler dikkate alınarak uzman bir kişiden<sup>356</sup> beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olduğunun değerlendirilmesi gereklidir. Önemli ölçüde tehlike arz etmeyen işletmelerde doğan zararlardan dolayı TBK m.71 hükmünün uygulanması söz konusu olmayacağı<sup>357</sup>. Üçüncü koşul, maddede açıkça öngörülmemekle birlikte, madde gerekçesinde<sup>358</sup> ifade

<sup>352</sup> Zehra Büşra Kayaözü, “İşverenin Hukuki Sorumluluğunun TBK m.71 Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, **Sorumluluk Hukuku Seminerler, 2018**, Ed.: Başak Baysal, İstanbul, On İki Levha Yayıncıları, 2019, s.315.

<sup>353</sup> Mustafa Ünlütepe, “Organizasyon Sorumluluğu (TBK m. 66/III) ve Tehlike Sorumluluğu (TBK m. 71) İlişkisinin Değerlendirilmesi”, **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.:12, S.:2, 2017, s.5, 12-13; Güneş, **a.g.e.**, s.192; Ayça Zorluoğlu Yılmaz, **Tehlike Sorumluluğunda Bedensel Zararlar ve Tazminat**, Ankara, Yetkin Yayıncıları, 2020, s.48; Gökcancı, **a.g.e.**, s.402.

<sup>354</sup> Ayrıntılı açıklama için bkz. Ünlütepe, **m.66**, s.20 vd. İş Hukuku bakımından işyeri ve işletme farklı kavamlarıdır. Ayrıma yönelik açıklamalar için bkz. Süzek, **BİH**, s.200, 201. İş Hukuku bakımından TBK m.71'in uygulanmasında işletme faaliyeti kavramı açısından herhangi bir sınırlama söz konusu olmadığı yönünde Güneş, **a.g.e.**, s.199.

<sup>355</sup> Baycık, **Yeni**, s.133; Çelik v.d., **a.g.e.**, s.440; Özge Yücel, **Türk Borçlar Kanunu'na Göre Genel Tehlike Sorumluluğu**, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2014, s.126, 129; Zorluoğlu Yılmaz, **a.g.e.**, s.54; Baysal, **Haksız Fiil**, s.323; Ekmekçi, Baysal, **Yayvak Namı**, **a.g.e.**, s.54; Gökcancı, **a.g.e.**, s.403; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.24.

<sup>356</sup> İş kazası ve meslek hastalığı bakımından tehlike sorumluluğunun uygulanmasında uzman kişi olarak iş güvenliği uzmanın anlaşılması gerektiği görüşünde Güneş, **a.g.e.**, s.201.

<sup>357</sup> Kayaözü, **a.g.m.**, s.317.

<sup>358</sup> TBK Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu, s.54: “...Maddenin birinci fikrasında belirtilen ilkeye göre: "Önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan

edildiği üzere zararın önemli ölçüde tehlike arz eden işletmenin tipik tehlikesinin (karakteristik rizikosunun<sup>359</sup>) gerçekleşmesi sonucunda doğmuş olmasıdır<sup>360</sup>. Tipik tehlike, önemli ölçüde tehlike arz eden işletme faaliyetine özgü genel ve soyut tehlikeyi ifade eder<sup>361</sup>. Önemli ölçüde tehlike arz eden işletmenin her faaliyetinden doğan zarar değil, yalnızca tipik tehlikesinden doğan zararlar madde kapsamında tazmin edilir<sup>362</sup>. Başka bir ifadeyle, TBK m.71 çerçevesinde tipik tehlike sorumluluğun hem sebebi hem de sınırlıdır<sup>363</sup>.

İşverenin iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan zararlardan tehlike sorumluluğu esasına göre sorumlu olduğu önemli ölçüde tehlike arz eden işletmenin yalnızca İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği<sup>364</sup> Eki'ndeki çok tehlikeli sınıftakilerin bir kısmını kapsadığı ileri sürülmektedir<sup>365</sup>. Kanaatimizce hükmüdeki “uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi halinde dahi sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişlilik” kriterini sağladığı müddetçe tehlikeli

---

*“işletme sahibi ve varsa işten müteselsilen sorumludur.” Bu nedenle, önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetlerim yürüten kişiler, bu faaliyetlerin gerektirdiği izni veya ruhsatı almış olsalar bile tipik tehlike olgusunun doğurduğu tipik zarardan sorumlu olmaktan kurtulamazlar...”*

<sup>359</sup> Bkz. Gizem Alper, “**İşletme Nedeniyle Tehlike Sorumluluğu (TBK m. 71)**”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2018, s.116; Ezgi Selçuk, “**Tehlike Sorumluluğu**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2020, s.109; Akipek Öcal, **Tehlike**, s.526; Zorluoğlu Yılmaz, **a.g.e.**, s.59, 60; Yücel, **a.g.e.**, s.137; Mehmet Yaşar Şahin, **Vücut Bütünlüğünün İhlali Halinde Zarar ve Maddi Tazminat Hesabı**, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2017, s.57, 58.

<sup>360</sup> Bkz. Eren, **Borçlar**, s.770; Ünlütepe, **m.66**, s.16; Nüvit Gerek, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Öngörülen Tehlike Sorumluluğu”, **Sicil İş**, S.:24, Aralık 2011, s.33; Baycık, **Yeni**, s.134; Sümer, **İş Sağlığı**, s.223; Çelik v.d., **a.g.e.**, s.440; Baysal, **Haksız Fiil**, s.318; Ekmekçi, Baysal, **Yayvak Namlı**, **a.g.e.**, s.52, 54; Gökcen, **a.g.e.**, s.404. Tipik tehlikenin belirlenmesinde de TBK m.71/2 hükmü temel alınır. Zira bu belirlemede neden bir faaliyet veya işletmenin önemli ölçüde tehlikeli olduğu tespit edilmelidir. Bkz. Kaan Can Yıldırım, “Türk Borçlar Kanunu m.71 Uygulamasında Tipik Risk Kavramı”, **Sorumluluk Hukuku Seminerler**, 2018, Ed.: Başak Baysal, İstanbul, On İki Levha Yayıncıları, 2019, s.462 vd.

<sup>361</sup> Alper, **a.g.t.**, s.99. Başka bir deyişle tipik risk, işletmeye ait özel zarar verme potansiyelidir. Bkz. Yücel, **a.g.e.**, s.137; Yıldırım, **a.g.m.**, s.460.

<sup>362</sup> Zorluoğlu Yılmaz, **a.g.e.**, s.67, 68; Yücel, **a.g.e.**, s.138; Selçuk, **a.g.t.**, s.90; Gerek, **a.g.m.**, s.34; Güneş, **a.g.e.**, s.193; Yıldırım, **a.g.m.**, s.456; Şahin, **a.g.e.**, s.58, 60; Gökcen, **a.g.e.**, s.405; Baysal, **Haksız Fiil**, s.324; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1595.

<sup>363</sup> Alper, **a.g.t.**, s.101; Yıldırım, **a.g.m.**, s.449, 461; Baysal, **Haksız Fiil**, s.319. Bu yönde bkz. Yargıtay 21. HD'nin 28.02.2019 Tarihli, 32/1495 sayılı kararı: “...Belirtmek gerekir ki tehlike sorumluluğu bir “sonuç” sorumluluğu da değildir. Gerçekten zarar işletmeye özgü bir tehlikeden doğmamış, yani araya giren bir başka nedenden dolayı meydana gelmişse, işverenin bu zarardan sorumlu tutulmaması gereklidir. Başka bir deyişle işyerinin işletilmesi veya bundan doğan tehlikeler ile zarar arasında uygun bir illiyet bağı bulunmuyorsa, işverenin sorumluluğundan söz edilemez...” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.: 17.07.2022,

<sup>364</sup> RG Tarihi: 26.12.2012, Sayısı: 28509

<sup>365</sup> Baycık, **Yeni**, s.134; Narter, **Kaza**, s.176.

işletmelerin bir kısmını da bu kapsamında değerlendirmek mümkündür<sup>366</sup>. Tehlike sorumluluğunun özellikle meslek hastalıkları bakımından önem arz edeceğini düşünüyoruz. Zira meslek hastalıkları listesinde bulunan hastalıkların, listenin görüldüğü başlıca işler kısmı tıbbi veriler dikkate alınarak oluşturulmuştur. Bu sebeple en azından bu hastalıkların o işler açısından “sıkça” zarar doğurmaya elverişli olduğu kabul edilebilir. Özellikle ölüm sonucunu doğuran meslek hastalıkları bakımından da ağır zararlara yol açtığı da ortadadır. Bu meslek hastalıkları açısından tamamen önlenebilir olduğu kabul edilecekse, zararın oluşumunda işverenin kusurlu olduğu, kaçınılmaz olduğu kabul edilecekse de tipik tehlike sonucu zararın oluştuğu<sup>367</sup> ve tehlike sorumluluğunun kapsamına girebileceği değerlendirilmelidir.

İşverenin tehlike sorumluluğu esasına dayalı sorumluluğunun doğması, özellikle tam kaçınılmazlık sonucu doğan zararlar bakımından önem arz etmektedir. İleride ayrıntıları ile açıklanacağı üzere<sup>368</sup>, Yüksek Mahkeme tam kaçınılmazlık sonucu doğan zararlarda işverenin kusuru bulunmamasına rağmen, zararın tamamının işçi üzerine bırakılmasını hakkaniyete aykırı bulduğundan, %60’ını işverene yüklemektedir. Kanaatimizce işverenin kusuru bulunmamasına rağmen, önemli ölçüde tehlike arz eden işletmenin tipik tehlikesi sonucu zarar doğmuşsa zararın tamamından

---

<sup>366</sup> Bu yönde Güneş, **a.g.e.**, s.199, 200. Benzer şekilde öğretide bir görüş, Tehlike Sınıfları Tebliği’nin referans alınıp alınamayacağının tartışmaya açık olduğunu, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinden hangilerinin TBK m.71 kapsamında “önemli ölçüde tehlike arz etme” kriterini sağladığını sorusunun cevabının yani soyut kriterin içeriğinin içtihatlarla doldurulacağını ifade etmektedir. Bkz. Özdemir, **a.g.e.**, s.286. Karş. Yargıtay 21. HD'nin 28.02.2019 Tarihli, 32/1495 sayılı kararı: "...17/08/2002 tarihli iş kazasının aniden ve önlenemeyen bir kalp krizi şeklinde gerçekleştiği, kalp krizini tetikleyici bariz bir eylemin söz konusu olmadığı, hastanede yapılan tüm tıbbî müdahalelere rağmen ölüm olayının meydana geldiği, davacılar murisinin “Gece Bekçiliği” görevini yaptığı, 28/04/2006 tarihinde yürürlükten kaldırılan Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nde “ağır ve tehlikeli işler”in sayıldığı Tüzüğe bağlı cetvelde “Bekçilik İki”nin yer almadığı, iş kazasının meydana gelişinde davalı tarafın, davacılar murisinin, üçüncü şahıs veya kurumların herhangi bir kusurunun bulunmadığı, olayın tamamen kaçınılmaz nedenlere bağlı olarak meydana geldiği" belirtilmiştir. Hal böyle olunca davalı tarafın kusurunun bulunmadığı, kendisinden beklenen özeni gereği gibi yerine getirdiği, kazanın meydana gelmemesi için alacağı bir önlemin bulunmadığı, kusursuz sorumluluk için gerekli şartların oluşmadığı göz ardı edilerek davanın reddi yerine yazılı şekilde kısmen kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir..." (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.: 17.07.2022.

<sup>367</sup> Zira meslek hastalıkları tamamen çalışılan işe özgüdür. Çalışan o işte çalışmasaydı meslek hastalığı oluşmazdı denilebiliyorsa kanaatimizce tipik tehlike koşulu sağlanmıştır.

<sup>368</sup> Bkz. aşa. Beşinci Bölüm, IV.

işveren sorumlu tutulmali<sup>369</sup>; olay TBK m.71 kapsamında sorumluluğa yol açacak nitelikte değilse, işveren zarardan hiçbir şekilde sorumlu tutulmamalıdır.



---

<sup>369</sup> Aynı yönde bkz. Baycık, **Yeni**, s.136.

## İKİNCİ BÖLÜM

### DESTEK, DESTEK İLİŞKİSİ VE DESTEKTEN YOKSUN KALAN

#### I. GENEL OLARAK

##### A. Kanun Hükmü

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu yaşamını yitiren işçinin desteğinden yoksun kalanların uğradıkları zararın giderilmesine ilişkin özel bir düzenleme iş kanunlarında yer almadığından bu zararların giderimi için de genel hükümlere başvurulur<sup>1</sup>.

Hukukumuzda destekten yoksun kalma tazminatı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.53'te ölüm halinde uğrаниlan zararlar arasında düzenlenmiştir. Hükmün 3. fıkrasında bu tazminat kalemi: “Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar” şeklinde ifade edilmiştir.

818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde, kanun metninde<sup>2</sup> “destek” ifadesi yerine “yardım” ifadesi yer almıştır. Bununla birlikte öğretide ağırlıklı olarak, mehaz kanundan alınan ifadenin çeviri hatası sonucu olduğu ve kullanılması gereken terimin “destek” olduğu belirtilmiştir<sup>3</sup>. Bu sebeple öğreti ve yargı kararlarında tazminatın adı “destekten yoksun kalma” olarak yerini bulmuştur.

İster yardım ister destek terimi tercih edilsin, tazminata hak kazanılan durumların tespiti için “yardım/destek” ile ne ifade edildiğinin belirlenmesi gerekmektedir. İki kanunda da bu hususta bir açıklık bulunmamaktadır.

---

<sup>1</sup> Süzek, **Destek**, s.30, 31; Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.99.

<sup>2</sup> BK m.45 f.2: “Ölüm neticesi olarak diğer kimseler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde, onların bu zararlarını da tazmin etmek lazım gelir.”

<sup>3</sup> Bu yönde bkz. Sema Güleç Uçakhan, **Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması**, Güncellenmiş 8. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2017, s. 658. Ayrıca bkz. “yardımdan yoksun kalma” deyiminin, Türk toplumunda mehaz ülke toplumuna nazaran daha sıkı bir yardımlaşma ilişkisi bulunduğu gerekçesiyle uyarlama niteliğinde olduğu, bununla birlikte yeni yasadaki ifade biçiminin “destek” kavramının daha geniş yorumlanması elverişli olduğu görüşünde, Çelik, **a.g.e.**, s. 23.

## B. Temel Kavramlar

### 1. Destek

Kelime anlamı olarak dayanak, yardım anlamına gelen destek<sup>4</sup>, hukucken ölümüyle tazminata yol açan kişiyi ifade eder<sup>5</sup>. Kanaatimizce destek kavramı, fiili, farazi ve kanuni destekliği içerir şekli ile en uygun olarak, “Başkasının geçimine fiilen ve düzenli olarak katkı sağlayan<sup>6</sup> veya sağlamakla mükellef olan ve ölüm meydana gelmeseydi bu katkısını sürdürmesi beklenen veya bu katkıyı ilerde sağlaması kendisinden kuvvetle muhtemel olarak beklenen kişi” olarak tanımlanabilir<sup>7 8</sup>.

### 2. Destekten Yoksun Kalan (Hak Sahibi)

Destekten yoksun kalanlar, desteğin ölümüyle destekliğinden yoksun kalan kişilerdir. Destek ilişkisi müteveffa ile destekten yoksun kalan arasında kurulur. Bu sebeple, destekten yoksun kalanın ölümü halinde, bu kişinin hayatı iken destekinden yararlanan başkaca kişilerin desteğin ölümüne sebep olan zarar sorumlusuna başvurabilmesi mümkün değildir. Bu itibarla hak sahipliği sıfatı, destekle doğrudan bir ilişkinin mevcudiyeti halinde mümkündür. Dolaylı olarak yardım görenler hak sahibi sıfatına sahip değildir. Bu sebeple hak sahibinin dava görülürken ölümü gerçekleşmişse, tazminat hakkı hak sahibinin destekinden yoksun kalanlara intikal

---

<sup>4</sup> Türk Dil Kurumu sözlükleri, <https://sozluk.gov.tr/>, E.T.: 18.03.2020

<sup>5</sup> TBK m.53 f.3'teki "destek" kavramı destekleyen kişiyi değil, yapılan yardımı ifade etmektedir. Biz kanuni ifadenin aksine, destekleyen kişiyi ifade etmek için "destek"; yapılan yardımı ifade etmek için "desteklik" kavramlarını kullanmayı tercih ettik.

<sup>6</sup> Öğretide destek kavramını açıklamak adına ağırlıkla başkasının "geçimini sağlayan" ifadesi kullanılmaktadır. Bkz. Selahattin Sulhi Tekinay, **Ölüm Sebebile Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1963, s.12. Kanaatimizce bu ifadenin kullanımı teknik olarak yanlış olmamakla birlikte, aşağıda bakım ihtiyacı kişmini açıklarken belirteceğimiz üzere, ihtiyaç kavramının dar yorumlanması sebebiyet verebilecek niteliktedir. Bu sebeple başkasının "geçimine katkı sağlamak" ifadesini, iktisadi nitelikteki destekliği açıklamak adına daha elverişli olduğu görüşyle tercih ettik.

<sup>7</sup> Öğretide destek yerine "muin" terimi de kullanılmıştır. Bkz. Tahir Çağa, "Ölüme Sebebiyet Halinde Müteveffanın Yardımından Mahrum Kalanlara Verilecek Maddi Tazminatın Tayini Meselesi", **Adalet Dergisi**, Y.:41, S.:2, Şubat 1950; Georges Brosset, "Muinden Mahrumiyyet", **İÜHFM**, Çev.: Ferit Hakkı Saymen, C.: 10, S.: 1-2, Y: 1944.

<sup>8</sup> Öğretide genel olarak yapılan tanım, "Bir başkasının geçimini sürekli ve düzenli bir şekilde sağlayan ya da eğer ölüm olayı vuku bulmasaydı ilerde geçimini sağlaması kuvvetle muhtemel olan kişi" şeklindedir. Bkz. Kaan Özgür Kayıcı, "**Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2017, s.27; Hayrullah Burak Yıldırım, "**Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan, 2020, s.24.

etmez<sup>9</sup>. Ancak aşağıda görüleceği üzere, davacının ölüm tarihine kadar hesaplanacak olan zararı mirasçıları tarafından talep edilebilir<sup>10</sup>. Benzer şekilde arada bir destek ilişkisi yoksa müteveffanın alacakları da hak sahibi sıfatını haiz değildir<sup>11</sup>.

### 3. Desteklik ve Yoksun Kalınan Unsur

Destekten yoksunlukta “yoksun kalınan”, ölenin bu dünyadaki varlığıyla başkasının geçimine sağladığı katkıdan (desteklikten) yoksunluğu ifade eder. Dolayısıyla “kişi eğer yaşıyor olsayı hak sahiplerine iktisadi olarak katkısı ne olacaktı?” sorusunun cevabı yaşadığı müddetçe destekliği, sonrası için yoksun kalınanı ifade eder. Destekten yoksun kalma tazminatında zarar, destek süresi boyunca yoksun kalınan destekliğin toplamını ifade eder. Çalışmamızda yoksun kalınan yerine destek zararı ifadesi de kullanılacaktır.

### 4. Destek İlişkisi

Destek ile hak sahibi arasındaki ilişkiyi ifade eder. İktisadi nitelikteki bu ilişki farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Bu sebeple sınırlayıcı bir tanımlama yapmak yerine bu ilişkinin somut olay bakımından varlığını belirleyen kriterleri aşağıda açıklayacağımız<sup>12</sup>.

<sup>9</sup> Bkz. Erol, **a.g.e.**, s.112; Kemal Tahir Gürsoy, “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, **AÜHFD**, C.:29, S.:1, 1972, s.145.

<sup>10</sup> Zira destekten yoksun kalma tazminatı maddi bir tazminat olduğundan hak sahibi tarafından temlik edilmesi veya mirasla intikali mümkündür. İnan, **a.g.e.**, s.339; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1271 vd.; Tandoğan, **a.g.e.**, s.300; aynı yazar, **Mukayeseli Hukuk, Hususiye Türk - İsviçre ve Alman Hukuku Bakımından Üçüncü Şahsin Zararının Tazmini**, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1963, s.77; Halis Yaşar, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2018, s.40, 314; Aydın Özdemir, **a.g.e.**, s.89; Brosset, **a.g.m.**, s.344; Gökyayla, **a.g.e.**, s.75, 76; Gediz Kocababa, “Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Unsurları”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C.:20, S.:3, 2014, s.283, 284; Eren, **Zarar**, s.69; Antalya, **a.g.e.**, s.174; Ahmet Necdet Sezer, “Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Hesaplanmasında Gözönünde Tutulacak Esaslar”, **Yasa Hukuk Dergisi**, C.:III, S.:9, Eylül 1980, s.1230, 1231; Necip Bilge, “Yardımcıdan Mahrumiyet Sebebile Doğan Zararların Tazmini”, **Adliye Dergisi**, Y.:35, S.:8, Ağustos 1944, ve Y.:35, S.:10, Ekim 1944, s.684, 826; Karahan, **a.g.e.**, s.283, 284; Çenberci, **İş**, s.1041, 1042; Gökcen, **a.g.e.**, s.703. K.G. Destekten yoksun kalma tazminatının manevi tazminat gibi kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olduğu, dolayısıyla hak sahibinin bu hakkını kullanmadan olması halinde mirasçıların bu hakkı ileri süremeyeceği, ancak hak sahibi tarafından açılmış davaya mirasçıların devam edebilecegi görüşünde Tekinay v.d., **C.2**, s.653, 654; Metin Gürbüz, **Beden Tamliğinin İhlali (Sakatlık) ve Ölüm Hallerinde Doğan Maddi Zararın Hesaplanması ve Tazminat Tayini**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2001, s.142. Benzer gerekçe ile davanın açılmış olması halinde dahi mirasçıların davaya devam edemeyeceği görüşünde Cemal Öztürkler, “Destekten Yoksunluk Dava Hakkının Mirasçılara İntikali Sorunu”, **Ankara Barosu Dergisi**, S.:2, 1979, s.11-13.

<sup>11</sup> Gönensay, **a.g.e.**, s.195; Birsen, **a.g.e.**, s.273.

<sup>12</sup> Bkz. aşa. İkinci Bölüm, III.

## 5. Ölüm

Destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanılabilmesi için desteğin ölümünün gerçekleşmiş olması gereklidir<sup>13</sup>. Konumuz özelinde müteveffa, “işçi” niteliğindedir. Ölüm biyolojik olarak canlı varlıklarda hayat fonksiyonunun bir daha geri dönmemek üzere kesin olarak sona ermeyi ifade etmektedir<sup>14</sup>. Destekten zarar verici olay sonucunda ölümü gerçekleşmemişse çalışma gücünü %100 kaybetmiş olması dahi destekten yoksun kalma tazminatını doğurmamak olup<sup>15</sup>, bedensel zarara ilişkin tazminat talep hakkı doğrudan zarar görene aittir<sup>16</sup>. Ölüm olayının gerçekleşmeden tespiti tıp biliminin kuralları çerçevesinde gerçekleşir<sup>17</sup>. Hukucken ölümün gerçekleşmesi gerektiğinden, TMK m.31 kapsamında ölüm karinesinin uygulandığı hallerde veya TMK m.32 kapsamında gaipliğe karar verilen hallerde de destekten yoksun kalma tazminatı talep edilebilir<sup>18</sup>.

---

<sup>13</sup> Yaşar, **a.g.e.**, s.53; Kocabal, **a.g.m.**, s.293; Safa Koçoglu, “İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucu Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Şartları”, **KAÜSBED**, S.:19, 2017, s.191.

<sup>14</sup> Kılıçoğlu, **Destek**, s.34; aynı yazar, **Esaslar**, s.133.

<sup>15</sup> Kadir Emre Gökyayla, “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, **Prof. Dr. İsmet Sungurbey'e Armağan, Cilt II**, Ed. Herdem Belen, İsmail Altay, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2014, s.70. Destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanmanın kanunu koşulunun “ölüm” olduğu uygulamacılar tarafından da vurgulanmaktadır. Mine Kaya, **Ankara Barosu Ulusal Kongre, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, 4-5-6 Nisan 2013**, Ed.: Sema Güleç Uçakhan, Ankara, 2014, s.34; Yargıtay 4. HD'nin 28.03.2012 Tarihli, 1706/5122 sayılı kararı, (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>. Kişi ölmenden yapılan başvuruların yargıda gereksiz bir yükle yol açmaması, başvurucular açısından da zaman, emek ve masraf israfına yol açmaması açısından bu husus önem arz etmektedir.

<sup>16</sup> Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.161; Kocabal, **a.g.m.**, s.295.

<sup>17</sup> Baysal, **Haksız Fiil**, s.436; Banu Ülkü Kararmaz, **İş Sözleşmesinin Ölüm, Ölüm Karinesi veya Gaiplik Nedeniyle Sona Ermesi**, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2021, s.5; Gizem Kaba, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2017, s.52; Kocabal, **a.g.m.**, s.294.

<sup>18</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s..90 vd.; Yaşar, **a.g.e.**, s.54; Koçoglu, **a.g.m.**, s.191; Kocabal, **a.g.m.**, s.294; Fatma Ebru Gündüz, Hakan Gündüz, “İdare Hukukunda Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, **Gazi Üniversitesi Hukuk fakültesi Dergisi**, C.:15, S.:3, 2011, s.238. Öte yandan Yargıtay’ın kararına konu olan bir olayda isabetli olarak içtihat edildiği üzere, çalıştığı işyerinde öğle arasında kabul olarak bir daha haber alınamayan ve gaipliğine karar verilen bir işçinin olay tarihinde yürürlükte bulunan 506 sayılı SSK m.11 kapsamında bir kazanım gerçekleşmesi, sigorta olayının anı, beklenmedik bir dış etken sonucu gerçekleşmesi ve olayla iş arasında uygun neden-sonuç bağının bulunması ve ispatlanması şartları gerçekleşmeden olayın iş kazası olarak kabulüne imkan bulunmadığına karar verilmiştir. (Yargıtay 10. HD'nin 15.07.2008 Tarihli, 9052/10331 Sayılı kararı) Karar içeriği ve Sosyal Sigortalar Kanunu’nda gaiplik kararının açıkça iş kazası bakımından ölüm olarak kabul edildiğine yönelik açık bir hükmü olmadığı sürece, gaipliğin iş kazası bakımından ölüm olarak değerlendirilmemesinin uygun olacağı yönünde kararı isabetli bulan değerlendirme için bkz. Coşkun Saraç, “Gaiplik Kararı, İş Kazası Kavramı Açısından Ölüm ve Gaiplik ile Sigortalıca Yürüttülen İş Arasında Uygun İlliyet İlişkisi”, **Sicil İş**, S.:16, Aralık 2009, s.217

## 6. Yansıma Zarar

Destekten yoksun kalma zararı, yansıtma bir zarardır<sup>19</sup>. Bu anlamda, destekten yoksun kalma tazminatının özelliği, haksız fiile maruz kalan kişi ile tazminat hakkına sahip olan kişilerin farklı kişiler olmasıdır<sup>20</sup>. Türk Hukukunda zarar verenin fiilinin yöneldiği kişiden başkasının hukuk alanında doğan yansıtma nitelikteki zararların tazmini kural olarak mümkün değildir. Destekten yoksun kalma zararı ise kanun koyucunun bu kurala getirdiği istisnadır. Şayet TBK m.53 b.3 hükmü olmasa idi, genel kurallar bu zararın tazminine olanak sağlamayacaktı<sup>21</sup>. Bu sebeple, destekten yoksun

---

<sup>19</sup> Türk Hukukunda ağırlıklı görüş, destekten yoksun kalma zararının yansıtma zarar olduğu ve tazmininin istisnai bir düzenleme ile sağlandığı görüşündedir. Bu yönde bkz. Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.47; Hatemi, **a.g.e.**, s.51, 100; Koçoğlu, **a.g.m.**, s.190; Emin Aydin Özkul, “Destekten Yoksun Kalma ve İşgöremezlik Tazminatlarının Hesabına İlişkin İlkeler”, **Çimento İşveren**, C.:9, S.:1, Ocak 1995, s.14; Gürbüz, **a.g.e.**, s.44; Gökyayla, **a.g.e.**, s.58 vd; Muhsin Tuğsavul, “Adam Öldürmeden Doğan Tazminat Davaları”, **Adalet Dergisi**, Y.:38, S.:12, Aralık 1947, s.1061; Gürsoy, **Destek**, s.143; Baysal, **Haksız Fiil**, s.441; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.91; Yaşar, **a.g.e.**, s.15; Kocabas, **a.g.m.**, s.275, 284; Esin Evsine Pitirli, **Çalışmayan Kişilerin Vefatında Destekten Yoksun Kalma Zararı**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2019, s.35, 36; Kumru Kılıçoğlu, **Yansıma Yoluyla Zarar**, Ankara, Turhan Kitabevi Yayınları, 2012, s.36; Murat Topuz, **İsviçre ve Türk Borçlar Hukuku ile Karşılaştırmalı Olarak Roma Borçlar Hukukunda Maddi Zarar ve Bu Zararın Belirlenmesi**, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2020, s.118 ve dn.225; Aydin Özdemir, **a.g.e.**, s.87; Çakırca, **a.g.e.**, s.179; Kılıçoğlu, **Destek**, s.39; Çağlar Özel, “Sözleşme Dışı Sorumlulukta Yansıtma Zarar ve Giderimine İlişkin Bazı Düşünceler”, **AÜHFD**, C.:50, S.:4, 2001, s.93; Tekinay v.d., **C.2**, s.619; Tandoğan, **Zarar**, s.5 vd.; Nilgün Başalp, “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı’na İlişkin Bazı Değerlendirmeler: Tazminat Şartları ve Zararın Hesabında Yetişirme Giderleri”, **Uğur Alacakaptan'a Armağan**, Cilt-2, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2008, s.115, dn.1 ve dn.2; Bektaşoğlu Sanlı, **a.g.m.**, s.143; Antalya, **a.g.e.**, s.174, 175; Hatemi, Gökyayla, **a.g.e.**, s.173. Bununla birlikte, bu zararların doğrudan zarar olduğu görüşünde olanlar da vardır. Çelik, **a.g.e.**, s.38 vd.; aynı yazar, **Can'a Gelen Zararlarda Tazminatın Ölçüsü (Tazminat Hesapları)**, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2023, s.147, 148. Konumuz bakımından bu husus teknik bir ayrımdan ibaret olmayıp, müteveffanın kusurunun zarar görenin kusuru olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği açısından temel ayrima yol açmaktadır. Bu konuya ileride ayrıca değinilecektir. Bkz. aşa. Beşinci Bölüm, II, B.

<sup>20</sup> Çağa, **1950**, s.437; Baysal, **Haksız Fiil**, s.439; Tandoğan, **Zarar**, s.10; Kemal Salih Yalçınkaya, “**Türk Hukukunda Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Belirlenmesi**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2021, s.18. Nitelik yansıtma zarar özünde “hukuka aykırı fiile maruz kalan kimseden başka bir kişinin de bu fiil yüzünden uğramış olduğu zarar olarak ifade edilmektedir. Bkz. Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.47; Kılıçoğlu, **Yansıtma**, s.22; Pınar Koçyiğit, “Türk Hukukunda Yansıtma Zarar ve Yansıtma Zararın Tazmin Edilebilirliği”, **Sorumluluk Hukuku, Seminerler, 2016**, Ed.: Başak Baysal, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2016, s.256, 257.

<sup>21</sup> Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.108; Bektaşoğlu Sanlı, **a.g.m.**, s.143; Çakırca, **a.g.e.**, s.168, 169, 181; Evsine Pitirli, **a.g.e.**, s.36; Kaba, **a.g.e.**, s.37; Bilge, **a.g.m.**, s.681; Kocabas, **a.g.m.**, s.285; Kılıçoğlu, **Destek**, s.39; aynı yazar, **Esaslar**, s.138; Koçoğlu, **a.g.m.**, s.202; Atamer, **a.g.e.**, s.33; Yaşar, **a.g.e.**, s.13, 36; Kocagil, **İş Kazası**, s.208. Zira yansıtma zarar esasen hukuka aykırılık unsuru ile ilgili olup, yansıtma zarar görenlerin herhangi bir mutlak hakları ihlal edilmemiştir. Bu sebeple yansıtma zararlarının tazmini özel bir koruma normunun varlığını gerekli kılar. Bkz. Baysal, **Haksız Fiil**, s.183, 184, 440. Karş. Tandoğan, **Zarar**, s.83.

kalma zararları haricinde, bir kimsenin ölümünden doğan yansımıza zararların tazmini talepleri haklı görülmez<sup>22</sup>.

## II. DESTEK TÜRLERİ

Türk Hukukunda destek sayılmak için hak sahibine karşı hukuken bir bakım yükümlülüğünün bulunması zorunlu tutulmamıştır. Destekten yoksun kalma tazminatı talep hakkının doğrudan hayatı kalan kişinin hukuk alanında doğan bağımsız bir hak olduğu hususunda Türk Hukukunda görüş birliği bulunmaktadır<sup>23 24</sup>. Destek ilişkisinin kurulması mirasçılık sıfatından<sup>25</sup>, hissilik ilişkisinden veya nafaka yükümlülüğünden bağımsızdır<sup>26</sup>. Bu itibarla destek kavramı hukuki bir ilişkiden ziyade fiili bir durumu ifade eder<sup>27</sup>. Bununla birlikte kanuni veya akdi bir bakım yükümlülüğünün bulunması durumu da destek kavramının kapsamı içerisinde edilir<sup>28</sup>. Aşağıda desteğin türleri açıklanacaktır.

<sup>22</sup> Gönensay, **a.g.e.**, s.195; Çakırca, **a.g.e.**, s.181; Gökyayla, **a.g.e.**, s.67; Özkul, **a.g.m.**, s.14; Kaba, **a.g.e.**, s.38; Antalya, **a.g.e.**, s.175; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.94; Karahasan, **a.g.e.**, s.278; Baysal, **Haksız Fiil**, s.440. Bu sebeple istisnai bu hükmü kıyas yoluyla başka sahalara teşmil etmemek gereklidir. Bkz. Bilge, **a.g.m.**, s.682; Muhsin Tuğsavul, “Cismani Zarar ve Adam Olmesi Hallerinde Maddi Tazminatın Hesabı”, **Ankara Barosu Dergisi**, Y.:23, S.:5-1966, s.855. K.G. Tandoğan, **Zarar**, s.6 vd.

<sup>23</sup> Bkz. Çelik, **a.g.e.**, s.26 vd.; Tekinay, **a.g.e.**, s.66; Seratlı, **a.g.e.**, s.74 vd.; Karahasan, **a.g.e.**, s.282; Kılıçoğlu, **Destek**, s.31; Tandoğan, **Zarar**, s.76; Gökyayla, **a.g.e.**, s.45 vd.; Yalçınkaya, **a.g.t.**, s.12 vd.

<sup>24</sup> Ancak tazminatın bağımsızlığının doğruduğu hukuki sonuçlar bakımından bir görüş ayrılığından babsedilebilir. Bu kapsamda Tekinay, müteveffanın kanuni bakım mükellefiyetinin bulunmadığı hak sahipleri için, ölenin hayatı iken tazminat talebinden feragat ederken veya zarar verenle sulh olurken gittiği amacın değerlendirilmesi gerektiği, daha hayatı iken bakmaktan vazgeçtiği kişilere karşı destek olacağının kabulünün mümkün olmayacağıını ifade etmektedir. Tekinay, **a.g.e.**, s.70, 71. Aynı yönde Gökyayla, **a.g.e.**, s.48. Buna karşılık öğretide ağırlıklı görüş, destekten yoksun kalma tazminatının doğrudan hak sahiplerinin hukuk alanında doğan bağımsız bir hak olmasından yola çıkararak, desteğin hiçbir şekilde tazminat talebi üzerinde tasarruf edemeyeceğini, bu talepten feragat edemeyeceğini veya zarar verenle sulh olamayacağını kabul etmektedir. Çelik, **a.g.e.**, s.27, 29; Tandoğan, **a.g.e.**, s.300; aynı yazar, **Zarar**, s.76; Bilge, **a.g.m.**, s.682; Karahasan, **a.g.e.**, s.283; Kocagil, **İş Kazası**, s.208, 209; Tuğsavul, **Dava**, s.1064.

<sup>25</sup> Bu açıdan TBK m.53'ün 2. ve 3. fıkrası birbirinden ayrılmaktadır. Maddenin ikinci fıkrasındaki kalemler bakımından destekten yoksun kalsın ya da kalmasın mirasçılar hak sahibidir. Bu doğrultuda bkz. Çelik, **a.g.e.**, s.33, 34; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.571; Kocababaş, **a.g.m.**, s.295; Gürbüz, **a.g.e.**, s.46.

<sup>26</sup> Bkz. Ulusan, **a.g.e.**, s.161; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1271; Tuğsavul, **Dava**, s.1062, 1063; Tandoğan, **Zarar**, s.77; Tekinay v.d., **C.2**, s.620; Akyigit, **a.g.e.**, s.2114; Gökcancı, **a.g.e.**, s.705; Hatemi, Gökyayla, **a.g.e.**, s.173; Yaşar, **a.g.e.**, s.37, 43 vd.; Kılıçoğlu, **Esaslar**, s.126; Sami Narter, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı ve Davaları**, 3. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2018, s.30; Gürsoy, **Destek**, s.146; Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.229; Kocababaş, **a.g.m.**, s.282, 286; Brosset, **a.g.m.**, s.322; Yargıtay 4. HD'nin 10317/5922 sayılı ve 13.5.2010 tarihli kararı.

<sup>27</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.16; Tekinay v.d., **C.2**, s.620; Saymen, Elbir, **C.1**, s.472; Kılıçoğlu, **Esaslar**, s.126; Narter, **Destek**, s.3; Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.229, 230.

<sup>28</sup> Kanuni veya akdi bir bakım yükümlülüğünün bulunması halinde, evleviyetle destek ilişkisi kabul edilir. Gökyayla, **a.g.b.**, s.70.

## A. Fiili (Gerçek Destek)

Ölüm meydana geldiği anda başkasına fiilen, devamlı ve sürekli olarak bakan kişiye fiili veya gerçek destek denilmektedir<sup>29</sup>. Bu çerçevede ölüm anında destek ilişkisi halihazırda bulunuyorsa gerçek desteklik söz konusudur<sup>30</sup>. Uygulamada en çok karşılaşılan desteklik türü fiili desteklidir. Fiili destek ilişkisi farazi destek ilişkisine kıyasen destekten yoksun kalana ispat kolaylığı sağlamaktadır<sup>31</sup>. Resmi nikahlı eşlerin birbirine destekliği veya bir babanın çocuklarına destekliği fiili desteklige örnek verilebilir<sup>32</sup>.

## B. Farazi (Muhtemel, Varsayılan) Destek

Ölüm meydana geldiği anda destek ilişkisi kurulmamış olmakla birlikte, bu ilişkinin kurulacağı hayatın olağan akışına göre kuvvetle muhtemel olarak bekleniyorsa farazi desteklik söz konusudur<sup>33</sup>. Aynı şekilde ölüm meydana gelmemiş olsaydı davacıya ileride bakması muhtemel olan kişiye de farazi destek denilmektedir<sup>34</sup>. Küçük yaşta ölen ve fiili destek olmayan bir çocuğun ana- babasına destekliği veya nişanlılarının evlendikten sonra birbirlerine destekliği farazi desteklige örnek olarak gösterilebilir<sup>35</sup>. Aynı şekilde baba da henüz doğmamış ceninin farazi

<sup>29</sup> İnan, **a.g.e.**, s.339; Tandoğan, **a.g.e.**, s.300; Gökcan, **a.g.e.**, s.706; Çelik Ahmet Çelik, **Ölüm ve Bedensel Zararlarda Tazminat ve Sigorta**, Manisa, Manisa Barosu Yayınları, Mayıs 2010, s.21; Hatemi, Gökyayla, **a.g.e.**, s.175; Yaşar, **a.g.e.**, s.67; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.158; Narter, **Destek**, s.4; Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.230; Kocababaş, **a.g.m.**, s.290.

<sup>30</sup> Serathı, **a.g.e.**, s.85; Kaplan, **a.g.e.**, s.127; Karataş, **a.g.e.**, s.113; Ekin, **a.g.e.**, s.91, 92; Ulusan, **a.g.e.**, s.162.

<sup>31</sup> Bu yönde Koçoğlu, **a.g.m.**, s.194. Zira fiili destek ilişkisinde desteğin fiilen yardımida bulunduğu ispat edilecek olmasına karşılık, farazi destek ilişkisinde ispat faaliyeti, gelecekte yardımda bulunulacağının kuvvetle muhtemel olduğunu gösteren delillerle hakimin ikna edilmesi suretiyle gerçekleşir.

<sup>32</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s.120; Koçoğlu, **a.g.m.**, s.194; Yasemin Dönmez Piri, “**Türk Hukukunda Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010, s.22.

<sup>33</sup> Serathı, **a.g.e.**, s.86; Kaplan, **a.g.e.**, s.129; Karataş, **a.g.e.**, s.113; Ekin, **a.g.e.**, s.92; Narter, **Destek**, s.5; Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.230, 231; Kocababaş, **a.g.m.**, s.290, 291.

<sup>34</sup> Gökcan, **a.g.e.**, s.306; Çelik, **Manisa**, s.21; Hatemi, Gökyayla, **a.g.e.**, s.175; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.159; Yaşar, **a.g.e.**, s.69, 70; Yıldırım, **a.g.t.**, s.27.

<sup>35</sup> Kaplan, **a.g.e.**, s.129; Çağa, **1950**, s.436; Narter, **Destek**, s.5; Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.231; Kocababaş, **a.g.m.**, s.291; Kayıcı, **a.g.t.**, s.26.

desteğidir<sup>36</sup>. Farazi destek yerine muhtemel, varsayılan veya müstakbel<sup>37</sup> destek ifadeleri de kullanılmaktadır.

Öğretide farazi destek kavramının bir varsayıma dayandığı gerekçesiyle dar yorumlanması gerektiği, bu şekilde yorumun sadece akdi veya kanuni bakım yükümlülüğünün söz konusu olduğu durumları kapsadığı ileri sürülmüştür<sup>38</sup>. Bakım yükümlülüğü olmayan durumlar bakımından ispat güçlüğü dolayısıyla destek ilişkisinin kurulacağının kabul edilmesi pek olanaklı görünmediğinden bu hususun pratik bir anlamı olmadığı düşünülebilir. Ancak Yargıtay tarafından ispat kolaylığının sağlandığı durumlar mevcuttur<sup>39</sup>. Kanaatimizce farazi destekliği bu şekilde kısıtlamak tazminata esas alınacak tutar bakımından yanlış yorumlamalara mahal verebilecek niteliktedir<sup>40</sup>.

Tazminatın kapsamı ileride incelenecək olmakla birlikte görüşümüzü açıklamak adına şu örneği faydalı görüyoruz: Nişanlıların birbirine destekliğinde tazminata esas alınacak tutarı belirlerken destegin geliri üzerinden mi hesaplama yapılmalı yoksa evlendiği nişanlısına karşı kanuni bakım yükümlülüğünü yerine getirmeyen eşin ödeyeceği nafaka üzerinden mi? Farazi desteklik kavramını kanuni bakım yükümlülüğüyle sınırlı olarak yorumlarsak eşlerin birbirine kanunen destek olmak zorunda olduğu tutar ile sınırlanacaktır. Dolayısıyla bu kavramın çok geniş yorumlanması sakıncaları olduğunun kabulu ile birlikte, kavramı yalnızca hukuki bakım yükümlülüğünün bulunduğu durumlara özgüleyen görüşe katılmamaktayız<sup>41</sup>.

## C. Kanuni Destek

Kanuni destek esasen gerçek ve farazi destekten farklı bir destek türünü ifade etmemektedir. Başka bir deyişle, kanuni desteklik, gerçek destek ilişkisinden

<sup>36</sup> İnan, **a.g.e.**, s.341; Tandoğan, **a.g.e.**, s.304.

<sup>37</sup> Öğretide haklı olarak müstakbel destek teriminin bu destek türünü tam olarak karşılamadığı, zira halihazırda bulunmayan destek ilişkisinin kurulacağının bir kesinlik taşımadığı, faraziyeye dayandığı belirtilmektedir. Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s. 100.

<sup>38</sup> Bu yönde bkz. Tekinay, **a.g.e.**, s.17, 18; Tekinay v.d., **C.2**, s.631; Gürsoy, **Destek**, s.147.

<sup>39</sup> Bkz. YİBK'nın 2016/5 E., 2018/6 K. sayılı ve 22.06.2018 tarihli kararı, R.G.: T.:14.11.2018, S.:30595.

<sup>40</sup> Benzer yönde kanuni bakım yükümlülüğünün bulunmadığı hallerde destek ilişkisini ispatlamadan zaten güçlük taşıdığı, bir de bu ispat faaliyetini gerçekleştirenlerin davasının reddedilmesinin tazminatın amacı ile bağdaşmayacağı görüşünde bkz. Serathlı, **a.g.e.**, s.87.

<sup>41</sup> Aynı yönde Başalp, **a.g.m.**, s.118, dn.22; Koçoğlu, **a.g.m.**, s.196.

kaynaklanıyor olabileceği gibi farazi destek ilişkisinden de kaynaklanabilir. Örneğin bir babanın çocuklarına destekliği hem gerçek desteklik hem de kanuni desteklidir. Yine nişanlıların farazi destekliğinde de esasen kanuni bir desteklik söz konusudur. Bununla birlikte kanuni veya akdi bir bakım yükümlülüğünün bulunmasına karşılık fiilen bu yükümlülüğe uyulmaması halinde, tazminat kapsamında farklı birtakım sonuçlar doğabilecektir. Bu farklılıklara yeri geldikçe deagineceğiz. Bu sebeple tezimizin bundan sonraki kısmında “kanuni destek” ifadesi, fiilen bakım yükümlülüğünün yerine getirilmediği veya farazi olarak bu yükümlülükten kaynaklı tazminat istemlerinin bulunduğu durumları içerecek şekilde kullanılacaktır. Kısaca, tazminat kapsamında farklılıklara yol açmakla birlikte, başkasına bakmakla mükellef olan ancak bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen kişi kanuni destektir<sup>42</sup>. Bu kişinin ölümü halinde fiilen bakılmayan kişiler tazminat talep edebilir<sup>43</sup>.

### III. DESTEK İLİŞKİSİNİN ŞARTLARI

Destek ilişkisi destek ile destekten yoksun kalan arasındaki ilişkidir. Bu ilişkinin kurulduğunun (veya kuvvetle muhtemel kurulacağıının) kabulü birtakım şartların varlığına bağlıdır. Aşağıda bu şartlar irdelenecektir.

#### A. Bakma Şartı

Bakma unsuru destek ilişkisinin esaslı unsurudur. BK m.45/2’de “yardım”; TBK m. 53/3’te ise “destek” kavramı ile ifade edilen bakma, “desteklik” unsurunu

---

<sup>42</sup> Ekin, **a.g.e.**, s.92.

<sup>43</sup> Çenberci, **İş**, s.1041; Hatemi, Gökyayla, **a.g.e.**, s.175. K.G. Öğretide bir görüş karı-koca gibi birbirine destek olması gereken kimselerin gerçekten destek olma özelliklerini yitirmeleri halinde destek ilişkisinin bulunmayacağı ileri sürmüştür. Ergun Orhunöz, **Tazminat Davalarında Uygulama Sorunları, Ölüm ve Bedeni Zararlar**, 4. Basım, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2000, s.145, 150. Benzer yönde mevcut nafaka mükellefiyetinin bulunması halinde dahi bu durumun destek ilişkisi bakımından bir karine olmaktan öteye gidemeyeceğini ileri sürmüştür. Bilge, **a.g.m.**, s.689. Kanaatimize kanuni destek ilişkisine yol açacak bir mükellefiyetin varlığı halinde destekliğin kabulü zorunludur. Yüksek Mahkeme bir kararında fiili bakım şartını arayarak bize göre isabetsiz bir sonuca varmıştır. Bkz. Yargıtay 19. HD’nin 22.10.1993 Tarihli, 11250/6881 sayılı kararı: “...Müteveffanın davacı eş ve çocuklarını terk keyfiyeti üzerinde durularak ve yaşam biçimini de göz önüne alınmak suretiyle bu terkin devamlı mı, yoksa zaman zaman mı olduğu hususunda tarafların delilleri sorulup, varsa toplanıp değerlendirilmek ve şayet terkin devamlı olduğu sonucuna varılır ise, davacıların destekten yoksun kalmaları düşünülemeyeceğinden maddi tazminat isteminin reddine karar vermek, terkin zaman zaman olduğu sonucuna varılır ise, bu defa destekteki bu inkıitaların ileride de gerçekleşeceği dikkate alınarak maddi tazminattan indirim yapılmak suretiyle hesabi ile bulunacak miktarla hükmek gerekirken...” (Yaşar, **a.g.e.**, s.102, dn.169).

karşılamaktadır. Yukarıda açıkladığımız üzere desteklik, desteğin bu dünyadaki varlığıyla başkasının geçimine sağlamış olduğu katkıdır<sup>44</sup>.

Bakmanın ne şekilde gerçekleştiği önemli olmayıp, aynı<sup>45</sup> veya parasal yardım şeklinde olabileceği gibi eylemli gerçekleşen hizmet filleri<sup>46</sup> şeklinde de olabilir<sup>47</sup>. Nitekim herhangi bir karşılığı olmadan yapılan hizmet filleri de, hak sahibini o hizmete bir karşılık vermekten kurtardığından, hak sahibinin tasarruf etmesini sağlar. Bu sebeple bakmanın kişiye müspet gelir sağlamaktan ibaret olmadığı, herhangi bir harcama yapmaktan kurtarmak şeklinde de olabileceği ifade edilmektedir<sup>48</sup>. Bu itibarla parasal destekliğin bizzat kişiye yapılması gerekmez. Kişinin belli masraflarını karşılamak suretiyle üçüncü kişilere yapılması da bakmanın kapsamı içerisindeindedir. Örneğin bir babanın oğlunun eğitim masraflarını karşılaması, tek yaşayan kızının apartman aidatını ödemesi gibi örnekler de bakmaya dahildir<sup>49</sup>. Dolayısıyla destekliğin varlığını tespit bakımından önemli olan, bakmanın iktisadi olmasıdır<sup>50</sup>. Bir başkasının geçimine sağlanan her türlü katkı iktisadi nitelik taşır.

Yargıtay bazı kararlarında<sup>51</sup> bakmanın kapsamını çok genişleterek, çocukların bayram günlerinde ana-babalarını ziyaret etmesini, her türlü hastalık ve sıkıntında yardıma koşmalarını da desteklik olarak nitelendirmiştir. Kanaatimize bu tür eylemler, ana-babaya düzenli olarak yapılan hizmet şeklinde gerçekleşmiyorsa,

---

<sup>44</sup> Bu yönde Çelik, **a.g.e.**, s.10 vd.

<sup>45</sup> Aynı yardıma örnek olarak düzenli olarak verilen hediyeler gösterilebilir. Yüksek Mahkeme'nin bu yöndeki kararlarına örnek olarak bkz. Yargıtay 11. HD'nin 06.12.1974 Tarihli, 3301/3477 sayılı kararı (Sezer, **a.g.m.**, s.1234, dn.28). K.G. Hediyerlerin bir kimsenin yaşama ihtiyaçlarından olmadığı görüşü ile bakma kapsamında kabul etmeyecek görüş için bkz. Ekin, **a.g.e.**, s.93, 94; Sezer, **a.g.m.**, s.1234, 1235; Başalp, **a.g.m.**, s.117; Çağa, **1950**, s.436.

<sup>46</sup> Çağa, **1950**, s.436; Tuğsavul, **Hesap**, s.856; Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.239. Yargıtay'ın yerleşik içtihatları da bakmanın hizmette bulunma şeklinde gerçekleşebilecegi yönündedir. Örnek olarak bkz. Yargıtay 4.HD'nin 1496/4208 sayılı ve 15.03.2012 Tarihli kararı (Çevrimiçi), <https://lib.kazanci.com.tr>, E.T.:04.11.2023.

<sup>47</sup> Karahasan, **a.g.e.**, s.288; Hatemi, Gökyayla, **a.g.e.**, s.176; Narter, **Destek**, s.7; Kocabas, **a.g.m.**, s.287; Brosset, **a.g.m.**, s.323; Koçoğlu, **a.g.m.**, s.193.

<sup>48</sup> Bkz. Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.665

<sup>49</sup> Evlenme ve nişanlanma masraflarını bakma kapsamında kabul etmek mümkün değildir. Zira tek seferlik yapılacak bu yardımlar düzenlilik ve süreklilik unsurlarını barındırmamaktadır. Yargıtay 15. HD'nin 1373/1819 sayılı ve 17.04.2000 Tarihli kararı da bu yönündedir. (Gökyayla, **a.g.e.**, s. 103, dn.84. Yazar kararı isabetsiz bulmaktadır. **A.e.**).

<sup>50</sup> Bakmanın iktisadi olması ise para ile ölçülebilir olmasını ifade eder. Başalp, **a.g.m.**, s.119.

<sup>51</sup> Örnek olarak bkz. Yargıtay 17. HD'nin 25056/7233 sayılı ve 05.07.2017 Tarihli kararı. (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023.

iktisadi bir nitelik taşımadığından desteklik kapsamına girmemektedir<sup>52</sup>. Bakmanın iktisadi yönü esasen destekten yoksun kalma tazminatının bir maddi tazminat kalemi oluşunu ifade etmektedir. Şayet bu unsur da aranmayacaksız destekten yoksunluk tazminatını manevi tazminattan ayıranın ne olduğu sorusu cevapsız kalacaktır. Bu sebeple ana-babasını ziyaret eden ve ilgilenen bir evladın ölümünden sonra bu tarz eylemlerinden mahrumiyet ancak manevi tazminatın konusunu oluşturabilir.

Öğretide bakmanın özel bir amaca hizmet ettiği, ancak normal yaşam ihtiyaçlarını gidermeye yönelik olabileceği belirtilmiştir<sup>53</sup>. Bu görüşün taraftarlarına göre, bir kişiye salt borçlarını ödemesi maksadıyla düzenli olarak para verilmesinde veya bilimsel araştırmalar yapabilmesi için gerekli masrafların karşılanmasında bakma unsuru bulunmamaktadır. Bizim de katıldığımız aksi görüşe göre, bakmanın bu şekilde kısıtlanması tazminatın amacına aykırı mahiyettedir<sup>54</sup>. Seratlı'nın aynı örneği tersten uygulayarak verdiği sonuç, görüşün temelini açıklamaktadır. Yazara göre, kişi, kişisel kazancını bilimsel araştırmaları için harcayabilir. Aynı şekilde kazancını borcunu ödemeye de özgüleyebilir. Geriye kalan kısıtlı parasyyla temel ihtiyaçlarını karşılayamayacak durumda olursa desteğin yaptığı yardım bakma kapsamına girecektir. Böylelikle aynı durumda ilk görüşe göre bakma unsurunun bulunduğu söylenecektir. Bu durum bariz bir çelişki doğurmaktadır<sup>55</sup>. Yazarın bu tespitinin bakma kavramının nitelğini belirlemek adına isabetli olduğu görüşündeyiz. Gerçekten kişilerin geçimlerine yapılan katkıının hangi yaşam ihtiyacını karşılamak için yapıldığının tespiti güç olmakla birlikte, bu kişiler tarafından normal yaşam ihtiyaçlarını gidermek için kaynağı nereden olursa olsun bir harcama yapılacak muhakkaktır. Önemli olan destek tarafından yapılan yardımın, desteklenen tarafından

<sup>52</sup> Aynı yönde Seratlı, **a.g.e.**, s.90; Gökyayla, **a.g.e.**, s. 106; Koçoğlu, **a.g.m.**, s.199; Başalp, **a.g.m.**, s.118, dn.25; Baysal, **Haksız Fiil**, s.444; Kocababaş, **a.g.m.**, s.288. K.G. Yüksek Mahkeme'nin bu kararlarını isabetli bulan görüşte Yaşar, **a.g.e.**, s.105; Çelik **a.g.e.**, s.76 vd. Son yazara göre ayrıca koruyup kollayarak, akıl vererek ve yol göstererek de desteklik sağlanabilir. **A.e.**, s.49 vd.; aynı yazar, **Manisa**, s.20. Sayılan edimlerin iktisadi bir karşılığı olmadığından desteklik olarak nitelendirilmesine katılmamaktayız.

<sup>53</sup> Bu yönde Gökyayla, **a.g.e.**, s.102; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1277; Koçoğlu, **a.g.m.**, s.193; Hatemi, Gökyayla, **a.g.e.**, s.176; Gürsoy, **Destek**, s.147; Sezer, **a.g.m.**, s.1232-1235; Antalya, **a.g.e.**, s.179; Tekinay, **a.g.e.**, s.19; Tekinay v.d., **C.2**, s.621; Ulusan, **a.g.e.**, s.162; Ekin, **a.g.e.**, s.93; Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.239; Demircioğlu, Korkmaz, Kaplan, **a.g.e.**, s.314, 315; Çağa, **1950**, s.436; Başalp, **a.g.m.**, s.117; Kaba, **a.g.e.**, s.55; Kocababaş, **a.g.m.**, s.288; Narter, **Destek**, s.7, 46.

<sup>54</sup> Bu görüş için bkz. Seratlı, **a.g.e.**, s.84.

<sup>55</sup> Seratlı, **a.g.e.**, s.84, 85.

nereye sarf edildiği değil, desteklenenin geçimine katkı sağlayacak mahiyette olmasıdır. Bakmanın iktisadi niteliği tek kriter olmalıdır.

Bakmanın amacı veya kaynağının ne olduğu önem taşımamaktadır<sup>56</sup>. Bu çerçevede kişinin ailevi, dini, sosyal veya ahlaki bir saikle yaptığı yardımlar arasında bir fark yoktur<sup>57</sup>. Aynı şekilde bir başkasına yapılan yardımın nereden kaynaklandığı da önem arz etmemektedir<sup>58</sup>. Kişi yaptığı yardımı miras gelirinden, kendisine başkaları tarafından yapılan yardımlardan<sup>59</sup> veya kişisel kazancından sağlamış olabilir. Burada gerek saik gerekse yardımın kaynağı bakımından önemli olan husus, ahlaka<sup>60</sup> ve kanuna bir aykırılığın söz konusu olmamasıdır<sup>61</sup>. Böyle durumların varlığı halinde destek ilişkisi kurulmaz. Bu kapsamda öğretide genel kabul gören örnekler; sadece para karşılığında cinsel ilişkiye girme durumunda (metreslik hayatı) ahlaka aykırı bir amaç olması, bir başkasına düzenli olarak uyuşturucu temin edilmesi durumunda ise kanuna aykırı bir amaç bulunması şeklindedir<sup>62</sup>. Yapılan yardım kanuna ya da ahlaka aykırı bir şekilde elde edilen gelirden kaynaklanıysa, destek ilişkisi kurulmakla

<sup>56</sup> Ancak saik, destekliğin devam süresini tayin açısından önemlidir. Tekinay, **a.g.e.**, s.20; Gürbüz, **a.g.e.**, s.52; Gürsoy, **Destek**, s.147. Ayrıca b.kz. Üçüncü Bölüm, 2. Başlık altındaki açıklamalar.

<sup>57</sup> Murtaza Çalı, **Haksız Fiilden Doğan Tazminat**, Ankara, Gürsoy Basımevi, 1968, s.68; Çağa, **1950**, s.436. Bu kapsamında ahlaki bir ödev olarak bir kimseye bakan kişinin de destek sayılacağı isabetli olarak ifade edilmiştir. Kudat, **a.g.e.**, s.71.

<sup>58</sup> B.kz. Tekinay, **a.g.e.**, s.48; Gürsoy, **Destek**, s.156.

<sup>59</sup> Başalp, **a.g.m.**, s.119; Gökcان, **a.g.e.**, s.709. Destekliğin kaynağı başka bir kişinin malvarlığı olabilir. Ancak böyle durumlarda destek ilişkisi titizlikle tespit edilmelidir. Örneğin çalışmayan bir kadın, kocasının geliri ile annesine yardım sağlayabilir. Kadın öldüğünde anne fiili destek ilişkisini ispatlayarak tazminata hak kazanır. Başka bir örnekte kocası eş hayatta iken her hafta eşinin annesine yardım sağlamaktadır. Eşi vefat ettiğinde damat bu yardımı kesmiştir. Bu örnekte destek ilişkisi bulunmaz. Zira müteveffa destek ilişkisinin tarafı değildir. Müteveffanın varlığı damadın yardımında bulunmasının sebebidir. Dolayısıyla eş hayatta iken eşini mutlu etmek veya eşine sevimli görünmek gibi çeşitli saiklerle sağlanan yardım ortadan kaldırılmıştır. Desteğin kendisinin yardımda bulunmasında saik destek süresinin belirlenmesinde bir unsur olarak ele alınırken, yine destek hayatta iken yardımı kesmesi halinde destek ilişkisinin bulunmadığı kabul edilirken, hayattaki kişinin saikinin gözetilmeksızın destekten yoksunluk iddialarını kabul etmek uygun değildir. Bize göre bu hallerde aynı esastan ayrılmadan haklı bir gerekçesi yoktur. K.G. İlkinci örnekte destekten yoksun kalma zararının oluşacağı kanaatinde b.kz. Tekinay, **a.g.e.**, s.48.

<sup>60</sup> Öğretide destek ilişkisinin varlığının belirlenmesinin ahlaki değerlendirmelerden soyutlanarak yapılması gerektiğini ifade edenler de vardır. Baysal, **Haksız Fiil**, s.445; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.92, 161.

<sup>61</sup> Hatemi, Gökyayla, **a.g.e.**, s.176, 179; Seratlı, **a.g.e.**, s.83, 95; Tekinay, **a.g.e.**, s.19; Gökyayla, **a.g.e.**, s.107, 108; Çalı, **a.g.e.**, s.67; Gökcان, **a.g.e.**, s.710; Gürsoy, **Destek**, s.147.

<sup>62</sup> B.kz. Gökyayla, **a.g.e.**, s. 107, 108. Başalp ise bakım gücünün kaynağının destekten yoksunluk bakımından hiç önem taşımadığını, kanuna veya ahlaka aykırı kaynaklardan elde edilen gelir veya kazançlarla yapılan yardımların destek ilişkisine vücut vermemesini “süreklik” unsurunda aramak gerektiğini ifade etmektedir. Ancak yazar bakmanın amacının ahlaka aykırı olması bakımından öğretideki genel eğilime katılmaktadır. Başalp, **a.g.m.**, s.120, 121.

birlikte, destek zararının hesabında kural olarak<sup>63</sup> yasa dışı iſten elde edilen kazanç dikkate alınmaz<sup>64</sup>. Örneğin kaçakçılık iſini yapan bir şahſın bu iſten elde ettiği gelirle başkalarına yardımda bulunması bu mahiyettedir<sup>65</sup>.

Bakma unsurunu belirlemede öğretide getirilen bir diğer kriter, bir sözleşmenin ifası amacıyla yerine getirilen edimlerin bu kapsamda değerlendirilmemesidir<sup>66</sup>. Bu çerçevede bir bakkaldan senelerdir alışveriş yapan bir müşterinin, bu alışverişi küçük esnafa katkı sağlamak amacıyla olsa dahi, bakma kapsamında kabul edilmemelidir. Kanaatimizce bir eylemin bakma olup olmadığını belirlemede sözleşmesel bir temele dayanıp dayanmaması kriter olarak ele alınmamalıdır<sup>67</sup>. Mühim olan sözleşmenin karşılıklı borç yükleyip yüklememi̇dir. Nitekim bakmanın kural olarak karşılıksız olması gerekmektedir. Bakkaldan alışveriş örneğinde destekten bahsedilemeyeceği muhakkaktır. Bununla birlikte bunun sebebi ortada sözleşmesel bir ilişkinin bulunması değil, satım sözleşmesinin iki tarafa borç yükleyen, karşılıklı bir sözleşme olmasındandır. Aksinin kabulü halinde, örneğin bir öğrenciye eğitim hayatına devam etmesi şartıyla üniversite masraflarını karşılayacağını taahhüt ederek, bu taahhüdünü ve öğrencinin kabulünü yazılı bir şekle taşıyan kişinin, zamanı gelince bu yükümlülüğünü yerine getirmesi bağışlama sözleşmesi temelinde gerçekleştiği için desteklik sayılmayacaktır<sup>68</sup>. Dolayısıyla tek tarafa borç yükleyen sözleşmeler de bakmanın hukuki dayanağını oluşturabilir. Bundan başka, bakmanın kural olarak karşılıksız olması gerekiyorsa da, sembolik bir karşılığın söz konusu olduğu durumlarda da destek ilişkisinin varlığı kabul edilmelidir<sup>69</sup>. Örneğin yaſlı ve bakıma

<sup>63</sup> Bkz. aſa. Üçüncü Bölüm, IV, A, 2, a.

<sup>64</sup> Bkz. Bakmanın kaynağı kanuna ve ahlaka aykırı ise ölenin şahsi nitelikleri dikkate alınarak yasal yollardan kazanç elde edebilme kabiliyeti araſtırılarak davaya buna göre yön verilmesi gerektiği yönünde Tekinay v.d., C.2, s.629. Bu gibi durumlarda asgari ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiği yönünde Çelik, a.g.e., s.201. K.G. Bakmanın kaynağının ahlaka aykırı sebeplere dayanmasının destekten yoksunluk talebini etkilememesi gerektiği, aksi halde cezalandırılanın ahlaka aykırı yolla gelir elde eden desteğin davranışı değil, destekten yoksun kalanlar olacağı görüşünde Kaba, a.g.e., s.59. Antalya da bakım gücüne hangi kaynaktan ulaştığını saíke ilişkin bulmakta olup, bu hususun önemli olmadığı görüşündedir. Antalya, a.g.e., s.179.

<sup>65</sup> Çelik, a.g.e., s.201.

<sup>66</sup> Bu yönde bkz. Tekinay, a.g.e., s.19; Gökyayla, a.g.e., s.104; Demircioğlu, Korkmaz, Kaplan, a.g.e., s.315.

<sup>67</sup> Aynı yönde Antalya, a.g.e., s.180.

<sup>68</sup> Nitekim öğretide bu örnekte destek ilişkisinin varlığı kabul edilmektedir. Bkz. Kudat, a.g.e., s.71.

<sup>69</sup> Bkz. Gökyayla, a.g.e., s.105, 106.

muhtaç bir kimseye ücretsiz bakmak yerine bu kimsenin onurunun zedelenmemesi düşüncesiyle çok cüzi bir ücret karşılığı bakılıyorsa desteklik söz konusudur.

Bakmanın genel çerçevesi bu şekildedir. Somut olayda nelerin bakma kapsamında kabul edileceği bu kriterler çerçevesinde değerlendirilmelidir. Öğretide ve yargı kararlarında bakmanın varlığı, bakım gücü ve bakım ihtiyacı şeklinde iki unsura bağlanmakta, bakım gücü olmadan destekten; bakım ihtiyacı olmadan desteklenenden bahsedilemeyeceği kabul edilmektedir<sup>70</sup>.

## 1. Öğretide bakım gücü ve bakım ihtiyacı kavramları

Öğretide bakım gücünün kalıplışıtanı, bir kimsenin kendi ihtiyaçlarını karşıladıktan ve hayatın olağan akışı uyarınca geliri ile orantılı bir miktar tasarruf yaptıktan sonra yardımında bulunacağı kimselere de pay ayırabilecek olanağa sahip olma olarak yapılmaktadır<sup>71</sup>. Dolayısı ile bakım gücü kavramı esasen “destek olabilecek ekonomik gücü sahip olma” ekseninde değerlendirilmektedir<sup>72</sup>. Bununla birlikte bu tanımdan yola çıkanlar hizmet şeklinde gerçekleşen desteklikte parasal gücü sahip olma koşulunun aranmayıacağini eklemektedirler<sup>73</sup>.

Bakım ihtiyacı ise, desteğin yardımı olmaksızın sosyal seviyesine uygun olarak yaşamını devam ettirememeye durumu olarak ifade edilmektedir<sup>74</sup>. Yargıtay da kararlarının genelinde desteklenenin bakım ihtiyacını tanımlarken, yaşamını sosyal

<sup>70</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s.130; Kaplan, **a.g.e.**, s.130; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1286, 1287; Seratlı, **a.g.e.**, s.88, 92; Kılıç, **a.g.e.**, s.196; Sümer, **İş Sağlığı**, s.234; Çenberci, **İş**, s.1042; Yargıtay 9. HD'nin 26.03.1973 Tarihli, 20696/7253 sayılı kararı: “...Destek ve desteklenen söz konusu olmadıkça destekten yoksun kalma tazminatına hükmolunamaz...”; Yargıtay 10. HD'nin 01.06.1976 Tarihli, 10082/4265 sayılı kararı: “...Ölen, geleceğe uzanacak biçimde -teknik deyimiyle- ‘bakım gücüne’ sahip olmalıdır, yoksa yalnız başına ‘bakım ihtiyacı’ destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanabilmek için yeterli değildir...” (Tamamı için bkz. Çenberci, **İş**, s.1062)

<sup>71</sup> Bkz. Seratlı, **a.g.e.**, s.90; Koçoğlu, **a.g.m.**, s.197; Akın, **Cimento**, s.85; Yaşa, **a.g.e.**, s.60. Yazar, tanıma sağlıklı olma gücünün de eklenmesi gerektiği kanaatindedir. **A.e.**, s.85, dn.87. Benzer bir tanım: Ölenin davacılarla bakabilecek ekonomik gücü sahip olması, bu ekonomik gücün fiilen ve düzenli bir bakımı gerçekleştirmeye yeter düzeyde olması şeklinde dir. Bkz. Ulusan, **a.g.e.**, s.167.

<sup>72</sup> Bkz. Eren, Dönmez, **C.2**, s.1288; Demircioğlu, **Güzel**, **a.g.e.**, s.209.

<sup>73</sup> Bkz. Yıldırım, **a.g.t.**, s.46. Zira hizmet şeklinde gerçekleşen desteklikte, aynı hizmetin başkası tarafından görülmESİ halinde yapılması gerekecek masraftan kurtulma söz konusudur. Yalçınkaya, **a.g.t.**, s.30.

<sup>74</sup> Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.135; Tekinay, **a.g.e.**, s.49; Tekinay v.d., **C.2**, s.629; Seratlı, **a.g.e.**, s.92, 93; Brosset, **a.g.m.**, s.326; Kılıç, **a.g.e.**, s.197; Karataş, **a.g.e.**, s.112; Ekin, **a.g.e.**, s.94; Ulusan, **a.g.e.**, s.167; Başalp, **a.g.m.**, s.121; Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.240; Kocababaş, **a.g.m.**, s.293; Lale Sirmen, “Destekten Yoksun Kalma Tazminatına İlişkin Bir Yargıtay Kararı İncelemesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.:35, S.:1-4, 1978, s.489.

seviyeye uygun olarak devam ettirmek için gerekli imkanlardan yoksun olmaya vurgu yapmaktadır<sup>75</sup>. Bu suretle, kişinin bakım ihtiyacının varlığını kabul için zaruret halinde olması aranmamaktadır<sup>76</sup>.

## 2. Bakım gücü ve bakım ihtiyacı kavramlarının gerekliliği

Bakım gücü ve bakım ihtiyacı unsurlarının bakmanın zorunlu unsurları olduğuna yönelik öğretide genel bir kabulden bahsetmek mümkündür<sup>77</sup>. Bununla birlikte bu kavramların belirsiz, yaniltıcı ve sübjektif oluşu, bakım gücünün uygulamada salt parasal güç şeklinde anlaşıldığı, kişinin “sosyal seviyesine uygun yaşam” ölçüsünün çok göreceli olduğu ve yaşamın belirsizliklerle dolu olması karşısında bugün varlıklı olan kimsenin yarın ihtiyaç halinde olabileceği ve yine uygulamada bakım ihtiyacı kavramına yüklenen anlamlar sebebiyle hak sahiplerinin maddi durumlarının iyi olmasının tazminata hak kazanamayacakları şeklinde yorumlanması sebebiyle her iki durumun da tazminattan yoksunluğa yol açabileceği endişesiyle bu kavramların tazminatta ölçü olarak benimsenmemesi gerektiği görüşü öğretide savunulmuştur<sup>78</sup>. Bu görüşe göre bakım gücü ve bakım ihtiyacı kavramlarını tazminatı belirlemede gerekli olduğu yaklaşımı yaşam gerçeklerine aykırıdır.

Kanaatimizce destekliğin, bakım gücü ve bakım ihtiyacı kavramlarından bağımsız olarak açıklanması mümkün değildir. Zira bu kavramlar hem haksız zenginleşmelere mahal verilmemesi bakımından hem de aşağıda açıklanacağı üzere destek sürelerinin belirlenmesinde önem taşımaktadır. Bununla birlikte, bu kavramların destekliğin yalnızca parasal olmadığını kabulüyle gelen modern anlayış çerçevesinde daha esnek yorumlanması gerektiği şüphesizdir.

<sup>75</sup> Bkz. Yargıtay HGK'nın 4-468/691 sayılı ve 30.11.2005 tarihli kararı (Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.167-169); Yargıtay 4. HD'nin 6744/10354 sayılı ve 02.12.1988 Tarihli; 1585/2553 sayılı ve 20.03.1986 Tarihli kararları (Çevrimiçi), <https://lib.kazanci.com.tr>, E.T.:04.11.2023.

<sup>76</sup> Gürsoy, **Destek**, s.157; Başalp, **a.g.m.**, s.121; Çağa, **1950**, s.438; Kaba, **a.g.e.**, s.61; Bilge, **a.g.m.**, s.692; Antalya, **a.g.e.**, s.183; Hatemi, Gökyayla, **a.g.e.**, s.177; Baysal, **Haksız Fiil**, s.445.

<sup>77</sup> Bkz. Tekinay, **a.g.e.**, s.46 vd.; Tekinay v.d., **C.2**, s.628 vd.; Bilge, **a.g.m.**, s.822, 823; Gökyayla **a.g.e.**, s.106, 130 vd.; Sezer, **a.g.m.**, s.1241; Seratlı, **a.g.e.**, s.90 vd.; Süzek, **Destek**, s.31; Karahanan, **a.g.e.**, s.298 vd.; Yaşar, **a.g.e.**, s.60 vd; Sirmen, **a.g.m.**, s.490; KocabAŞ, **a.g.m.**, s.293.

<sup>78</sup> Bu görüş ve gerekçeleri için bzk. Çelik, **a.g.e.**, s.34 vd.; aynı yazar, **Manisa**, s.24 vd. Aynı yönde Narter, **Destek**, s.8 vd. Benzer yönde bir görüş de, bakım gücünün mutlak olarak aranmasının haksızlıklara yol açacağının ifade etmekte ve destegin başkalarından gördüğü yardım faaliyeti ile destek olmasının mümkün olduğu gerçekinin göz ardı edileceği endişesini dile getirmektedir. Başalp, **a.g.m.**, s.119.

### **3. Bakım gücü ve bakım ihtiyacı kavramlarının yorumu<sup>79</sup>**

Gerek bakım gücü gerekse bakım ihtiyacı kavramlarının yorumlanmasında, tezimizde yaptığımız “destek” tanımından yola çıkmayı uygun buluyoruz. Bize göre destek, bu dünya üzerindeki varlığıyla başkalarının geçimine katkı sağlayan kişiyi ifade etmektedir.

#### **a. Bakım gücü kavramının destek tanımı çerçevesinde yorumu**

Kişinin parasal gücünden bağımsız olarak hizmet şeklinde gerçekleştirtiği bakımlarda destek ilişkisinin bulunduğu şüphesizdir<sup>80</sup>. Zira kişi “bedensel varlığıyla” bir desteklik sağlamaktadır. Ayrıca bakım gücünün varlığı birden fazla değişkene bağlı olabilir. Nitekim asgari ücretle çalışan kadın bir işçinin, her iş çıkışında yaşılı annababasının evine giderek yemek ve temizlik ihtiyaçlarını giderdiği varsayımda, işçinin gelirinin asgari düzeyde olduğu ve ancak kendi ihtiyaçlarını gidermeye yettiği söylenemeyecektir<sup>81</sup>.

Sağlıklı her bireyin bakım gücü bulunmaktadır. Zira bu dünyadaki varlıklarıyla bir şekilde başkalarına katkı sağlamaktadırlar<sup>82</sup>. Ancak ölümcül hasta olan, kendisine bakmaktan aciz durumda olan, akıl sağlığı yerinde olmayan bireyler bakımından somut olaya göre bakım gücünün yokluğu veya normalden kısa süreli olması gündeme gelebilir<sup>83</sup>.

---

<sup>79</sup> Bakım gücü ve bakım ihtiyacı kavramları, esasen destekten yoksun kalma zararının ve tazminatının hesaplanmasında önem kazanmaktadır. Bu sebeple tezimizin muhtelif yerlerinde konuya ilişkin ayrıntılı açıklamalara yer verilecek olmakla birlikte, konuyu bir başlık altında toparlamayı uygun buluyoruz.

<sup>80</sup> Yüksek Mahkeme de uzun süredir bakım gücüne esas yardımın hizmet suretiyle gerçekleştirileceğini kabul etmektedir. Kaya, 2013, s.35 vd.; Mine Kaya, **Yeni Gelişmeler İşgündə Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre**, Cilt-1, Ed.: Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Ankara, TBB Yayıncıları, 2016, s.160.

<sup>81</sup> Nitekim öğretide de bakım gücünün klasik anlamı ekseninde yapılan “müteveffanın ölmeseydi gelirinden ayırarak destekten yoksun kalanlara yapması beklenen yardımın toplamı” şeklindeki destekten yoksun kalma tazminatı tanımının, desteklik olgusunun yalnızca parasal olarak değerlendirilemeyeceği gereklisiyle yetersiz olduğunu ileri sürülmektedir. Bkz. Solak, **a.g.e.**, s.66

<sup>82</sup> Çelik, **Manisa**, s.16.

<sup>83</sup> Bu yönde Yaşar, **a.g.e.**, s.199; Koçoğlu, **a.g.m.**, s.194; Yalçınkaya, **a.g.t.**, s.31, 32; Yargıtay 4. HD'nin 23.11.2009 Tarihli, 1264/13311 sayılı kararı: “...Kazada yaşamını yitiren Ramazan K.'in ağır MR+Down sendromu hastası olduğu, bu rahatsızlığı nedeni ile özel eğitim alması gerektiği anlaşılmaktadır. Böyle bir rahatsızlığı nedeniyle anne ve babasının sürekli gözetim ve destegine ihtiyacı bulunan bir kişinin ileride anne ve babasına destek olacağı varsayımlı doğru bir yaklaşım değildir...” (Gökcan, **a.g.e.**, s.767).

Parasal yardımlarda bakım gücü unsuru özel bir önem arz etmektedir. Örneğin kısıtlı ücretinden başka bir geliri olmayan vasıfsız bir işçinin on farklı öğrenciye yüksek öğretim masraflarının tamamını karşılayacağı yönünde taahhütlerde bulunduğu varsayımda destek ilişkisinin bulunmadığı söylenebilir. Bu yöndeki taahhütlerin yerine getirilmesi mümkün gözükmemektedir<sup>84</sup>.

Bakım gücünün kaynağı önemli değildir. Başkalarının yardımıyla geçenen bir kişinin dahi bakım gücüne sahip olduğu söylenebilir. Benzer şekilde bir kişi miras mallarından gelir elde etmeyerek başkalarının yardımıyla kít kanaat geçiniyor ve miras kalan gayrimenkulleri bedelsiz olarak başkalarının kullanımına özgülüyor olabilir. Bu kişinin bakım gücü olmadığı söylenenmeyecektir. Dolayısıyla her durumda kişinin gelirinden bir miktar tasarruf yapması aranmamalıdır.

### **b. Bakım ihtiyacı kavramının destek tanımı çerçevesinde yorumu**

Desteklenen kişinin kendi çalışması sonucu elde ettiği bir gelirin veya malvarlığının bulunması bakım ihtiyacını belirlemede önem arz etmemelidir<sup>85</sup>. Bu sebeple “kişinin hayatını sosyal seviyesine uygun devam ettirecek olması” bakım ihtiyacını belirlemede kural olarak uygun olmakla birlikte, her durumda zorunlu bir kriter olarak esas alınmamalıdır. Desteklik, kişinin geçimine katkı sağlamak şeklinde gerçekleştiğinden, desteğin ölümü ile her halükarda kişinin bir zarara uğrayacağı açıktır. Bu doğrultuda örneğin eşinin ölümüyle kendisine epey malvarlığı kalan kadının veya zaten varlıklı bir kimsenin bakım ihtiyacının bulunmadığı söylenenmeyecektir<sup>86</sup>. Bunun sebebi hem mirasçılık ile destek ilişkisinin birbirinden bağımsız oluşu hem de mirasın desteklenene zaten kalacak oluşudur. Yoksun kalınan desteğin düşünsel ve bedensel etkinliğiyle herhangi bir şekilde destekliğidir<sup>87</sup>.

<sup>84</sup> Uygulamada, ekonomik gücü kısıtlı olan işçiler açısından dahi İş Hukukunun sosyal yanı göz önüne alınarak destekten yoksunluk taleplerinin kabul edildiği yönünde b.kz. Akin, **Cimento**, s.85. Ancak yazarın bu tespitinin doğal destek ilişkileri bakımından geçerli olabileceği kanaatindeyiz.

<sup>85</sup> Yargıtay 19. HD'nin 06.10.1992 Tarihli, 2629/4737 sayılı kararı: "...Davacıların maddi durumlarının ve gelirlerinin pek fazla ve yeterli derecede bulunması ve ölenin gelir ve yardımına muhtaç olmamaları, destekten yoksun kalma tazminatı istemelerine engel değildir..." (Çelik, **Manisa**, s.27). Ancak öğretide bakım ihtiyacı yorumlanırken genelde davacının sosyal seviyesine uygun gelir ve servetinin bulunmaması koşulu aranmaktadır. Bkz. Kaba, **a.g.e.**, s.61; Gökcancı, **a.g.e.**, s.709; Antalya, **a.g.e.**, s.193; Çağa, **1950**, s.438. Ancak yazar kocasının ölümü sebebi ile çalışmak zorunda kalan kadının kazancının mahsup edilmeyeceği fikrini de benimsemektedir. **A.e.**, s.452.

<sup>86</sup> Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.168. K.G. Kudat, **a.g.e.**, s.77; Kaba, **a.g.e.**, s.108.

<sup>87</sup> Çelik, **Manisa**, s.25, 32.

Öğretide bakım ihtiyacı için, kişinin sosyal seviyesine uygun bir yaşam seviyesinin sağlanması gerekliliği üzerinde durulmakla, lüks veya israfa dayalı bir yaşamın sürdürülmesinin bu kapsamda değerlendirilmeyeceği ifade edilmektedir<sup>88</sup>. Lüks ya da israfa dayalı bir yaşam ile desteği kaybetmeden önceki sosyal seviye arasındaki farkın belirsiz ve göreceli oluşu bir yana<sup>89</sup>, kanaatimizce bakım ihtiyacı bu şekilde sınırlanmaksızın “yoksun kalınan” unsurun tespiti ile yetinilmelidir. Tarafların ekonomik durumları TBK m.52 f.2 kapsamında ancak tazminattan bir indirim şartı olarak kabul edilmeli, zarar unsuru çerçevesinde değerlendirilmemelidir<sup>90</sup>.

Benzer şekilde desteklenene başka bir yerden miras kalması, kişiyi destekleyen başka kişilerin bulunması veya destek ilişkisi olmamakla birlikte destekten yoksun kalana başka kişiler tarafından yardım yapılması da bakım ihtiyacını ortadan kaldırılmaz<sup>91</sup>. Her desteğin kişinin gelirine sağladığı katkı birbirinden bağımsız olduğundan bunlar da destekten yoksunluk ile alakalı hususlar değildir.

Bakım ihtiyacı kapsamında zararı azalttığı kabul edilen bir diğer hal dul kalan eşin çalışmasıdır<sup>92</sup>. Çalışmayan eşin çalışmasının beklenmeyeceği gibi, çalışması halinde bakım ihtiyacının ortadan kalktığı görüşüne de katılmak mümkün değildir<sup>93 94</sup>.

---

<sup>88</sup> Bkz. Tekinay v.d., **C.2**, s.630; Tandoğan, **a.g.e.**, s.304; Akın, **Çimento**, s.86; Başalp, **a.g.m.**, s.123; Kaba, **a.g.e.**, s.63; Gökcen, **a.g.e.**, s.709; Gökyayla, **a.g.b.**, s.75.

<sup>89</sup> Hakimin bu değerlendirmeyi TMK m.4'e dayalı takdir hakkını kullanarak hakkaniyete göre yapacağı ifade edilmektedir. Başalp, **a.g.m.**, s.123. Nitekim öğretide bir görüş, tiyatro, konser gibi lüks denebilecek masrafların dahi hakiki bir ihtiyaca karşılık olması halinde yardım kapsamında değerlendirilebileceğini, ancak yardım görenin hal ve vaziyetine uygun olmayan fevkalade masraflar için yapılan edaların talep edilemeyeceğini ileri sürmüştür. Bilge, **a.g.m.**, s.692. Bu durumda kim için hangi aktivite fevkalade sayılacaktır?

<sup>90</sup> Nitekim Yargıtay'ın güncel kararlarında da davacıların ekonomik durumunun iyi olması tazminatın reddedilmesi sebebi olarak kabul edilmemektedir. Bkz. Kaya, **2013**, s.36

<sup>91</sup> Bu yönde Çelik, **Manisa**, s.24.

<sup>92</sup> Bkz. Akin, **Çimento**, s.88; Aydınlı, **Sorumluluk**, s.345; Sezer, **a.g.m.**, s.1247; Kılıçoğlu, **Destek**, s.45; Kaba, **a.g.e.**, s.107; Tekinay v.d., **C.2**, s.641; Karahanan, **a.g.e.**, s.318; Çenberci, **İş**, s.1049; Üçışık, **a.g.t.**, s.295.

<sup>93</sup> Dul kalan eşin müteveffa ölünceye kadar çalışmaması halinde, ondan çalışmasının beklenmeyeceği görüşünde Tandoğan, **a.g.e.**, s.304; Çağa, **1950**, s.438. Öğretide dul kalan eşin çalışmasının beklenenebilirliği genelde dürüstlük kuralı kapsamında belirlenmekte ve zararı azaltma külfetine aykırılık olarak değerlendirilmektedir. Bkz. Altınok Ormancı, **a.g.e.**, s.192-194; Gökyayla, **a.g.e.**, s.137, 138. Ancak belirtelim ki, zararı azaltma külfeti çerçevesinde değerlendirilen bu olgu bakım ihtiyacına yönelik olduğundan tazminattan değil, zarardan indirim unsuru olarak değerlendirilmektedir. Bkz. Nejat Aday, **Özel Hukukta Yükleni Kavramı ve Sonuçları**, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2000, s.212, dn.866.

<sup>94</sup> Dul kalan eşin çalışmasının bakım ihtiyacını ortadan kaldırımayacağı sonucuna, desteklik olgusunun yalnızca parasal olmayıp, yardım ve hizmet gibi doğrudan ekonomik olarak ölçülemeyecek hususları da içерdiği gerekçesiyle varan görüş için bkz. Solak, **a.g.e.**, s.98.

Zira desteklenen burada ekstra bir emek harcayarak bir kazanç elde etmektedir. Sonradan çalışmanın tazminatın ortadan kalkmasına veya indirime yol açacağını savunmak, hiç çalışmayan eş ile belki de zorlu koşullarda çalışarak geçimini sağlayan eşin aynı konumda olacağı şeklinde adaletsiz bir sonuca çıkmaktadır.

Yeniden evlenme, bakım ihtiyacını ortadan kaldırabilir. Kurum tarafından gelir bağlanması ise zararın kısmen ya da tamamen tazmini ile ilgilidir<sup>95</sup>.

Bakım ihtiyacı kapsamında problemlı olan diğer bir konu ise, destekten yoksun kalana nafaka ödemekle yükümlü başkalarının bulunması durumunun tazminata etkisidir. Bu kapsamda esas tartışma TMK m. 364 vd. hükümlerinde düzenlenen yardım nafakası çerçevesinde şekillenmektedir. Kanaatimize burada yerine getirilen nafaka yükümlülüğü ile mahkeme kararı olmaksızın fiili destekliğin sağlanması durumlarına göre ikili bir ayrıml yapılması gerekecektir. Eğer destekle destekten yoksun kalan arasında ölümden önce TMK hükümleri gereğince bir ilişki kurulmuş ise, bu durumda nafakanın niteliğine bakılarak sonuca gidilmesi gerekmektedir. Yardım nafakasının temelinde, yoksulluk içindeki aile bireylerine en yakın hisimleri tarafından yardımda bulunulmasını sağlama amacı yatmakta olup, yardıma muhtaç aile bireyne ahlaki ve insani yükümlülüğüne uygun olarak yardım etmeyen yakına kanuni bir yükümlülük getirilerek bu kişi ifaya zorlanmaktadır<sup>96</sup>. Dolayısıyla yakınına yardımla mükellef olan nafaka borçlusu bulunuyorsa kanaatimize bir Aile Hukuku ödevinin yerine getirilmesi için üçüncü kişiden tazminat talep edilmemesi gerekir<sup>97</sup>. Bununla birlikte nafaka borçlularının mali durumu sebebiyle kişinin zararı tam olarak karşılanmıyorsa, aradaki fark tazminat sorumlusundan istenebilir. Benzer şekilde destek ölmeseydi nafaka ödemeyecek veya daha az ödeyecek olan kişilerin de bu tutarı davalı işverene rücu edemeyeceği görüşündeyiz<sup>98</sup>. Zira yardım nafakası borçluları

<sup>95</sup> Bkz. aşa Dördüncü Bölüm, 3.5.2. Başlık.

<sup>96</sup> Bkz. Akif Genç, “**Türk Medeni Hukukunda Yardım Nafakası**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012, s.3 vd.

<sup>97</sup> K.G. Gönensay, **a.g.e.**, s.194; Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.669. Yazarlara göre ölen kişinin yaptığı yardımı, onun seviyesindeki suçsuz kimselere yükletmektense haksız fiil sorumlusuna yükletmek hakkaniyete daha uygun olacaktır. Karş. Destekten yoksun kalanın başkasından nafaka talep edebilme imkanının olmasının tazminat hakkına etkili olmadığı görüşünde Tandoğan, **a.g.e.**, s.304, 305; Seratlı, **a.g.e.**, s.118; Çağa, **1950**, s.438, 452; Karahasan, **a.g.e.**, s.324.

<sup>98</sup> Bu yönde Brosset'e göre ölen desteğin kardeşleri, analarına müsterken verdikleri nafaka miktarının artması dolayısı ile sorumluya karşı dava yöneltemezler. Brosset, **a.g.m.**, s.330. K.G. Tekinay'in görüşüne göre, haksız fiil sorumlusu ile nafaka yükümlüsü arasında eksik teselsül ilişkisinin olacaktır.

arasındaki ilişki müteselsil sorumluluk olmadığından, her bir borçlu mahkemece kendilerine ayrı ayrı hükmedilen tutarı üzerinden sorumlu olacaktır<sup>99</sup>.

Destekle destekten yoksun kalan arasındaki ilişkinin fiili bir destek ilişkisine dayanması halinde desteğin ölümüyle kendisine yapılan yardım kesildiği için TMK anlamında yoksul olan kişinin durumundaysa farklı bir sonuca gidilmesi gerekecektir. Nitekim desteğin fiili yardımı TMK hükümlerince belirlenecek toplam nafaka tutarının çok üzerinde de olabilecektir. Böyle durumların tamamında önce nafaka yükümlülerine sonra haksız fil sorumlusuna başvurulabileceğini söylemek uygun bir çözüm olmayacağından. Ayrıca desteğin fiili yardımına dayanan tazminat istemlerinde ihtiyaç standardı “yoksulluk” olmadığından, açılan her davada başka nafaka yükümlülerinin bulunup bulunmadığını tespit için bu durumun ayrıca değerlendirilmesi de yargılama sürecini gereksizce uzatacaktır. Bu sebeplerle böyle bir durumda desteğini kaybeden kişi destekten yoksunluk davası açabileceği gibi nafaka davası da açabileceği kanaatindeyiz. Ancak destekten yoksun kalma davasının açılması ve kişiye hükmedilen tazminatın yoksulluğunun ortadan kalkmasına yol açabileceği de gözden kaçırılmamalıdır.

Bu açıklamalarımıza istinaden, kanaatimizce fiili destek ilişkisi ispatlanırsa hem bakım gücü hem de bakım ihtiyacı ispatlanacaktır. Zira desteğin fiilen bakması mevcut olduğundan bakım gücü sorgulanmayacak, destekliğini kaybeden kişininse bir zarara uğradığının kabulü gerekecektir<sup>100</sup>.

## B. Süreklik ve Düzenlilik

Destek ilişkininin varlığından bahsedilebilmesi için ikinci şart, bakmanın yanı destekliğin sürekli ve düzenli olması veya ilerde sürekli ve düzenli olacağının bekleniyor olmasıdır<sup>101</sup>. Süreklik ile kastedilen sürekli borç ilişkilerinde olduğu gibi

---

Nafaka yükümlüsünün ödediği nafaka miktarını haksız fiil sorumlusuna rücu etme imkanı bulunmaktadır. Bkz. Tekinay, **a.g.e.**, s.57, 61. Aynı yönde Gürsoy, **Destek**, s.158; Gökyayla, **a.g.e.**, s.133, 134.

<sup>99</sup> Ayrıntılı açıklama için bkz. Genç, **a.g.t.**, s.57 vd.

<sup>100</sup> Bu görüşümüzün öğretide pek de yer edindiğini söyleyemeyiz. Ağırıklı görüş, fiili destekliğin, bakım gücünün varlığını ispatladığı, kişinin bakım ihtiyacının bu durumda da ispatlanması gerektiği yönündedir.

<sup>101</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.20; Gündüz, **Gündüz**, **a.g.m.**, s.240; Seratlı, **a.g.e.**, s.88; Başalp, **a.g.m.**, s.117; Karahasan, **a.g.e.**, s.285; Yaşar, **a.g.e.**, s.58 vd.; Kocababaş, **a.g.m.**, s.287; Brossel, **a.g.m.**, s.323.

bakma eyleminin zaman içerisinde tekrarlanması anlamına gelmektedir<sup>102</sup>. Nasıl ki edimi ifanın ani şekilde son bulduğu borç ilişkileri sürekli borç ilişkilerinden ayrıliyorsa, bakmanın da tek seferlik gerçekleşmesi destek ilişkisinin oluşması için yeterli değildir. Ayrıca sürekli olarak yapılan yardımın belirli bir düzeni olmalıdır. Gelişigüzel ve devam edip etmeyeceği belli olmayan yardımlar her ne kadar süreklilik unsurunu taşısa da düzenlilik unsurunu taşımadığından destek ilişkisinin varlığından bahsedilemez<sup>103</sup>. Örneğin bir öğrenciye beş yıldır sürekli olarak yardımda bulunan bir kişinin aynı tutarda yaptığı yardımları, önce ayda bir, bir müddet sonra iki ayda bir, daha sonra senede bir, ölmeden önce ise iki haftada bir şekilde yapması durumunda düzenlilik unsurunun varlığından bahsedilemez<sup>104</sup>. Bununla birlikte somut olayda bu kriterlerin varlığı dikkatle araştırılmalıdır. Nitekim verdığımız örnekte desteğin gelir düzeyinin artmasından dolayı daha öncesinde yaptığı düzensiz yardımın, iki haftada bir olacak şekilde düzene bindiği ve ölmeseydi bu şekilde devam edeceği kanaati baskınsa destek ilişkisinin varlığı gündeme gelebilir. Düzenlilik ile kastedilen yapılan yardımların yakın periyotlar halinde yapılması değildir. İki senede bir yapılan ya da yılın özel bir gününde yapılan yardımlar da düzenlidir.

Destekliğin düzenli ve sürekli olmasının doğal sonucu, ölüm meydana gelmeden son bulan yardımların destek ilişkisine vücut vermemesidir. Örneğin, bir kişinin üniversite hayatı boyunca düzenli ve sürekli olarak yapılan para yardımı, kişi mezun olduktan sonra devam etmemişse destek ilişkisinden bahsedilemez.

Düzenlilik ve süreklilik kriterleri önemini esasen bakım yükümlülüğünün bulunmadığı durumlarda kazanmaktadır<sup>105</sup>. Kanuni bakım yükümlülüğünün bulunduğu durumlarda, bakmanın düzenli ve sürekli olmaması destek ilişkisini ortadan kaldırır<sup>106</sup>. Örneğin, çocuklarına bakmakla yükümlü iken bu yardımda

<sup>102</sup> Süreklilik unsurunu belirlemede, bakmanın ne kadar süre ile devam etmiş olduğuna ve gelecekte de devam edeceğini dair kuvvetli bir olasılığın bulunup bulunmadığını bakılır. Başalp, **a.g.m.**, s.117, 118; Tekinay v.d., **C.2**, s.622.

<sup>103</sup> Karahan, **a.g.e.**, s.285. Düzenlilik unsurunun belirlenmesinde ise, bakılan kişide ilerde de destek olunacağı iliskin bir güven oluşturulup oluşturulmadığına bakılır. Başalp, **a.g.m.**, s.118.

<sup>104</sup> Bakmanın sürekliliği unsurunun bünyesinde düzenliliği de içerdüğü ve bu iki kriterin bağımsız olarak düşünülemeyeceği yönünde bkz. Dönmez Piri, **a.g.t.**, s. 60. Bu görüşe kural olarak katılmakla birlikte örnekteki şekilde ayırsız durumların da vuku bulabileceği görüşündeyiz.

<sup>105</sup> Tekinay v.d., **C.2**, s.622; Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.240; Kılıçoğlu, **Esaslar**, s.135.

<sup>106</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.20; Kılıç, **a.g.e.**, s.196; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.578.

bulunmayan babanın ölümü sonucunda zaten bakmanın gerçekleşmediği savunmasında bulunulamaz<sup>107</sup>. Yalnız böyle bir durumun varlığı halinde destekliğin kapsamı yükümlülüğün kanuni karşılığından ibaret olacaktır<sup>108</sup>.

Destekliğin düzenlilik ve süreklilik kriterleri esasen destek ilişkisinin güven unsurunu karşılamaktadır. Nitekim süreksiz ve gelişigüzel yapılan yardımlar, yardımın ileride devam edeceği konusunda kişilerde bir güven uyandırmazlar<sup>109</sup>. Kanaatimizce kanuni desteklikte devamlılık ve süreklilik kriterlerinin aranmaması bu hususun doğal sonucudur. Zira kanuni desteklikte, bakım yükümlülüğünün kanundan kaynaklanması zaten kişilerde gerekli güveni uyandırmaktadır.

Tartışılması gereken bir diğer husus, ölenin ölmeden önce ileriye yönelik bir bakım taahhüdü vermesi ve zamanı geldiği halde bu taahhüdünü yerine getirmeden ölmesi durumunda, desteklikten bahsedilip bahsedilemeyeceğidir. Örnek olarak, kişinin bir öğrenciye üniversite yaşıntısı boyunca aylık 200 TL gönderme taahhüdünde bulunduğu ancak öğrencinin üniversitede başladığı üçüncü ayda öldüğü ve o zamana kadarki ödemeleri de imkanı olmasına rağmen yerine getirmediğini varsayıyalım. Bu durumda düzenlilik ve süreklilik unsurları bulunmadığı açıkken destek ilişkisinin varlığı söz konusu mudur? Kanaatimizce akdi bir yükümlülük altına giren kişinin bakım yükümlülüğünü yerine getireceğine ilişkin öğrenci nezdinde bir güven uyandırdığı kuşkusuzdur. Aynı kanuni bakım mükellefiyetinin yerine getirilmediği durumlarda dahi desteklikten bahsedileceği gibi bu durumda da desteklikten bahsedilebilir. Ancak öğrencinin başvuracağı kişiler bakımından bir ayrıca gitmek daha uygun görünmektedir. Öğrenci, taahhüdü yerine getirmeyen desteğin ölüm anına kadar almadığı tutarı, pasif malvarlığı da terekeye dahil olarak mirasçılara aktarıldığından, ölenin mirasçılarından Miras Hukuku hükümlerine göre talep etmeli; geri kalan kısmı ise, ölenin yükümlülüğünü gerçeklestireceği kabulüyle destekten yoksun kalma tazminatı kapsamında tazminat borçlusundan talep etmelidir.

<sup>107</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s.105; Koçoğlu, **a.g.m.**, s.198.

<sup>108</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.50; Kaplan, **a.g.e.**, s.130; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.578.

<sup>109</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.20; Dönmez Piri, **a.g.t.**, s.60; Kılıçoğlu, **Esaslar**, s.135.

## IV. KİMLER HAK SAHİBİ OLABİLİR?

### A. Genel Olarak

Destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanmanın mirasçılık sıfatından ve hissilik ilişkisinden bağımsız olduğunu, destek ilişkisinin bunlardan ziyade fiili bir durumu ifade ettiğini açıklamıştık. Bu doğrultuda ölenin desteğinden yoksun kalmış herkes, destekten yoksun kalma tazminatı talep edebileceğinden, hak sahiplerinin tahdidi bir şekilde sayılması mümkün değildir<sup>110</sup>. Bununla birlikte, hak sahipliği sıfatını ispat, davacıların müteveffa karşısındaki konumuna göre farklılaşmaktadır.

Kural olarak destekliğin varlığını ispat yükü, destekten yoksun kalma tazminatını talep eden kişi üzerindedir<sup>111</sup>. Bu çerçevede hak sahibi olduğunu iddia eden kişi, destek ilişkisinin yukarıda açıkladığımız unsurlarını ispatlamak zorundadır. Kural bu olmakla birlikte, hukukumuzda ispat yükünün ters çevrildiği veya ispatın aranmadığı bazı durumlar bulunmaktadır. Biz bu kapsamda hak sahipleriyle destek arasındaki ilişkileri sınıflandırırken, hak sahiplerinin ölen destek karşısındaki konumlarına göre üç ayırmayı tercih ettik. Bunlar; doğal destek ilişkisi, kanuni destek ilişkisi ve diğer destek ilişkileridir.

#### 1. Doğal Destek İlişkisi

Hayatın olağan akışına ve Türk örf ve adetlerine uygun olarak bazı kişilerin ölenle arasında destek ilişkisi olduğu karineten kabul edilir. Burada ölen, hak sahiplerinin doğal desteği<sup>112</sup>. Nitekim bazı hak sahiplerinin konumu gereği, ölenle aralarında destek ilişkisinin kurulmuş olduğu veya kuvvetle muhtemel olarak kurulacağı beklenir<sup>113</sup>. Doğal destekliğin söz konusu olduğu durumlarda, bu karinenin aksi davalı işveren tarafından ispatlanacaktır.

---

<sup>110</sup> Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.231.

<sup>111</sup> Dönmez Piri, **a.g.t.**, s.57; Mustafa Hayri Tacın, “**Türk Hukukunda Destekten Yoksun Kalma Tazminatı ve Davaları**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2016, s.26.

<sup>112</sup> Bu yönde Narter, **Destek**, s.6. Eş ve çocuklar bakımından bu yönde Balçı, **a.g.e.**, s.216.

<sup>113</sup> Bkz. Yaşar, **a.g.e.**, s.203; Yargıtay HGK'nın 21.04.1982 Tarihli, 1528/412 sayılı kararı: “...MK.nun 6. maddesi hükmünce, bu davalarda isbat yükü kural olarak davacıya düşer. Ne var ki genel yaşam deneyimlerine ve yaşamın olağan akışına dayanan kişi, artık iddiasını ispatla yükümlü değildir. ölen çocuğun, gelecekte ana-babasına bakacağı yaşamın ve olayların normal akışı içinde beklenebiliyorsa, çocuk onlar için destektir...” (Karahanan, **a.g.e.**, s.294).

## **2. Kanuni Destek İlişkisi**

Kanuni bakım yükümlülüğünün bulunduğu durumlarda<sup>114</sup>, destek ilişkisi bu yükümlülük çerçevesinde şekillenebilir. Müteveffanın kanuni destek olduğu durumlarda, yükümlülüğün yerine getirilmemesi sebebiyle destek ilişkisinin kurulmadığı iddia edilemez<sup>115</sup>. Zira ölen yaşasaydı, hak sahipleri bu yükümlülüğün yerine getirilmesini bu kişiden talep edebileceklerdi. Bu sebeple hak sahiplerinin yükümlülüğün kanuni şartlarının olduğunu ispat etmesi yeterlidir<sup>116</sup>. Kanuni destek ilişkisinin söz konusu olduğu hallerde destekten yoksunluk zararı kanuni bakım yükümlülüğü çerçevesinde belirlenecek tutarlar üzerinden hesaplanacaktır<sup>117</sup>.

## **3. Diğer Destek İlişkileri**

Destek ilişkisi şartlarının olduğu diğer tüm ihtimallerde müteveffayı diğer destek olarak tanımlamak mümkündür. Destek ilişkisinin varlığını iddia eden herkes, destekle arasındaki fiili destek ilişkisini veya hayatın olağan akışına göre bu ilişkinin kurulacağını ispat ederek hak sahipliğini kanıtlayabilir.

Destek ilişkisinin hangi türlerinin, hangi hak sahipliği konumunda söz konusu olduğu aşağıda yeri geldikçe açıklanacaktır.

---

<sup>114</sup> Kanuni destek ilişkisinin tespiti için aranan kanuni bakım yükümlülüğü, Aile Hukukundaki bakım yükümlülüğinden daha geniş bir anlamı ifade etmekte olup, Aile Hukukundaki yardım yükümlülüklerini de kapsar.

<sup>115</sup> Kudat, **a.g.e.**, s.71, 79; Yargıtay 17. HD'nin 5797/4460 sayılı, 10.04.2012 Tarihli kararı: "...*Desteğin kanunen bakmakla yükümlü olduğu kişiler de desteğin sağlığında herhangi bir yardım görmeseler bile tazminat talep edebilirler. Ölenin ölüm tarihine kadar bakma mükellefiyetini yerine getirmemiş olması destekten yoksun kalma tazminatı talep edilmesine engel değildir...*" (Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.161). K.G. Kanuni desteği de içine alan hukuki desteği tek başına yeterli olmadığı, gerçek veya farazi destek durumunun söz konusu olması gerektiği yönünde Antalya, **a.g.e.**, s.178, 183.

<sup>116</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.46.

<sup>117</sup> Tekinay v.d., **C.2**, s.630.

## B. Resmi Nikahlı Eş

TMK m.186 f.3 gereği eşler evlilik birliğinin giderlerine güçleri oranında emek ve malvarlıklarını ile katılırlar. Kanun koyucu kadın- erkek arasında ayırım yapmadan eşleri birbirlerine destek olmakla yükümlü kılmıştır<sup>118</sup>.

Evlilik birliği süresince eşlerin birbirlerine destek olması beklenir<sup>119</sup>. Bu sebeple dul kalan eşle müteveffa arasındaki ilişki doğal destek ilişkisidir. Toplumumuzda evlilik birliğine katkı genelde, erkek tarafından çalışarak gelir sağlama, kadın tarafından ev işlerini görme şeklinde gerçekleşmektedir<sup>120</sup>. Bununla birlikte çalışan kadınların durumunda desteklik çoğulukla, hem ev işlerini ve çocukların bakımını üstlenme hem de parasal destek sağlama şeklinde gerçekleşmektedir<sup>121</sup>. Dolayısıyla kadın ya da erkek işçinin ölümü sonrasında dul kalan eş desteğini yitirecektir.

Evlilik birliğinin devamı süresince eşlerden biri kanuni bakma yükümlülüğünü yerine getirmiyorsa, örneğin evini otel gibi kullanarak yalnızca uyumak için gelen, ortak yaşam ihtiyaçlarına katılmayan ve gelirini yalnız kendi kişisel harcamaları için sarf eden bir eşin ölmesi durumunda dahi destek ilişkisinin bulunmadığı söylememeyecektir. Zira TMK m.196 çerçevesinde dul kalan eş, ölen hayatı olsaydı hakimin müdahalesini talep edebilecekti. Maddeye göre belirlenmiş parasal katkıyı sağlanırken eşin ölmesi durumunda da kanuni destek ilişkisi kabul edilecek ve bu tutar üzerinden hesaplama yapılacaktır. Eşler arasında fiili ayrılığın söz konusu olması ve bu sebeple fiili destekliğin bulunmaması halinde de aynı açıklamalar geçerlidir<sup>122 123</sup>.

---

<sup>118</sup> Hükümün eMK'daki karşılığı olan 152. maddede koca birliğin reisi olarak kabul edilmesine rağmen geçmiş dönemde de kari-kocanın birbirine destek olma konusunda farksız oldukları yönünde isabetli değerlendirmelerde bulunulmuştur. Bkz. Çalı, **a.g.e.**, s.61, 62.

<sup>119</sup> Bkz. Ulusan, **a.g.e.**, s.164; Karataş, **a.g.e.**, s.115; Seratlı, **a.g.e.**, s.98; Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.231.

<sup>120</sup> Bkz. TÜİK, İstatistiklerde Kadın, <https://data.tuik.gov.tr/Buletin/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668> E.T.: 21.11.2023. İstatistiklere göre, günümüzde dahi erkeklerin işgücüne katılma oranı, kadınların işgücüne katılma oranının iki katından fazladır.

<sup>121</sup> Bu sebeple iki yönlü bir desteklik söz konusudur. Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.123, 125; Seratlı, **a.g.e.**, s.98, 110; Gürbüz, **a.g.e.**, s.55. Antalya da, kadının çalışmasının ev işlerine ayıracığı zamanın azalmasına sebep olacağını, ancak bu emeği ortadan kaldırımayacağını ifade etmiştir. Antalya, **a.g.e.**, s.188.

<sup>122</sup> Aynı yönde Gökyayla, **a.g.e.**, s.101 ve dn.72; Çelik, **a.g.e.**, s.58.

<sup>123</sup> Bu yönde bzk. Yargıtay 4. HD'nin 8608/5066 sayılı ve 26.03.2014 Tarihli kararında; "...Ölen M..D.. davacı B.. D..'in resmi nikahlı eşidir. Eşler birliğin giderlerine güçleri oranında emek ve malvarlıklarını

Karı- kocanın evlilik birliği içerisinde, birlikte yaşaması ve birbirlerinin destekçisi olmaları beklenmekle birlikte, ayrılık veya boşanma durumlarının varlığında destek ilişkisinin tespiti zorlaşmaktadır.

Elbette ki, eşlerin birbirlerinin desteği olacağına ilişkin bu açıklamalarımız evlilik birliğinin devamı süresince geçerlidir. Eğer boşanma durumu söz konusuya<sup>124</sup>, eski eşlerin birbirlerinin desteği olamayacağı açıktır<sup>125</sup>. Bununla birlikte boşanma davası sonucunda diğer eş lehine TMK m.175 hükmü gereği nafakaya hükmedilmiş veya eşler kendi aralarında TMK m.184 f.5 gereği bir anlaşma yaparak hakime onaylatmışlarsa bu tutarlar üzerinden kanuni destek ilişkisi söz konusu olacaktır<sup>126</sup>.

Aynı şekilde boşanmaya rağmen, herhangi bir yasal zorunluluğu olmadan eski eşine düzenli yardımda bulunan kişi de destek sayılacaktır<sup>127</sup>. Burada dikkat edilmesi gereken, eski eşin artık destekliği ispat kolaylığının bulunmadığıdır.

TMK m.197 f.1 çerçevesinde eşlerden birinin ayrı yaşamayı talep etmesi veya m. 197 f.3'e göre diğer eşin haklı sebep olmaksızın birlikte yaşamaktan kaçınması hallerinde

---

ile katılırlar. (TMK 186/2.m). Yine ölümeden önce fiilen ayrı yaşasalar bile evlilik birliği devam ettiğinden eşler birbirlerine yardımcı olmak zorundadır. (TMK 185/2 m.). Ölen koca kanunen eşine gücü oranında bakmakla yükümlüdür. Davacı eş ile ölenin fiilen ayrı yaşamaları ve ölen eşin fiilen katkıda bulunmamış olması davacı eşin destek tazminatı istemesine engel oluşturmamaktadır...” denilerek isabetli bir karar verilmiştir. (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023.

<sup>124</sup> Eşlerin birbirine destekliği boşanma hükmünün kesinleştiği ana kadar devam eder. Eren, Dönmez, C.2, s.1277; Gökyayla, a.g.e., s.109; Yaşar, a.g.e., s.77.

<sup>125</sup> Bu yönde bkz. Tekinay, a.g.e., s.24; Tekinay v.d., C.2, s.624; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s.168; Yargıtay HGK'nın 21-1020/55 sayılı ve 07.02.1996 Tarihli kararı (Gürbüz, a.g.e., s.55).

<sup>126</sup> Bkz. Seratlı, a.g.e., s.100, 101; Sezer, a.g.m., s.1246; Gökyayla, a.g.e., s.109; Tekinay v.d., C.2, s.624; Tekinay, a.g.e., s.24; Tandoğan, a.g.e., s.302; Demircioğlu, Güzel, a.g.e., s.208; Gürbüz, a.g.e., s.54; Mehmet Fatih Kapusuzoğlu, Yargıtay Uygulamasında Bedensel Zararların Hesaplanması İlkeleri, Bedensel Zararların Hesaplanması İlkeleri, **Bedensel Zararlar Konusunda Yüksek Mahkeme Görüşleri, Sempozyum, 5-6 Nisan 2019**, Ed.: Necdet Basa, Sema Uçakhan Güleç, Ankara, TBB Yayınları, 2020, s.206; Yargıtay 21. HD'nin 12.02.2015 Tarihli, 14633/2355 sayılı kararı: “...Kesinleşmiş boşanma ilamında davacı eş lehine müteveffa sigortalı tarafından ödeneceği öngörülen nafaka miktarı kadar destek söz konusu olacağından bu miktarı aşar şekilde düzenlenen bilirkişi hesap raporuna itibar edilmesi isabetli olmamıştır...” (Demircioğlu, Korkmaz, Kaplan, a.g.e., s.318, dn.589; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.170).

Ölen eş, fiilen bu tutarların üzerinde bir yardımda bulunuyorsa ve bu durum ispatlanmışsa artık tazminat yüksek olan tutar üzerinden hesaplanacaktır.

<sup>127</sup> Tekinay, a.g.e., s.24; Tekinay v.d., C.2, s.624; Gürbüz, a.g.e., s.55; Seratlı, s.101; Ulusan, a.g.e., s.165; Gökyayla, a.g.e., s.109; Yargıtay HGK'nın 13.04.2011 Tarihli, 17-3/142 sayılı kararı (Çelik, a.g.e., s.124, dn.124). Özellikle boşanmaya rağmen birlikte yaşayan eşlerin birbirine destek olacağı kabul edilmektedir. Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, a.g.e., s.168. Ancak muvazaali boşanmada açıkça hakkın kötüye kullanılması söz konusu olduğundan, bu durumun hukuk düzenince korunması gereği, bu sebeple boşanmış eşe destek tazminatı verilmediği de ifade edilmiştir. Kaya, 2013, s.37.

ve ayrılık veya boşanma davası açılması durumlarında evlilik birliği devam edeceğinden eşlerin birbirlerine bakma yükümlülükleri de devam edecektir<sup>128</sup>. Hakim, TMK m.197 f.2'nin koşulları gerçekleşmişse belirlenecek yardıma taraflardan birinin talebi üzerine; TMK m.169 gereğince ayrılık veya boşanma davası açılmışsa, uygulamada “tedbir nafakası” olarak adlandırılan tedbiri re'sen alır. Ölüm bu esnada gerçekleşmişse bu tutarlar üzerinden kanuni destek ilişkisi kabul edilecektir<sup>129</sup>. Ancak boşanma davası bakımından davanın sonucuna göre bir ayırmaya gitmek gerekir. Tedbir nafakası boşanmada eşlerin kusurundan bağımsızken, yoksulluk nafakasına hükmedilebilmesinin şartı, talep eden tarafın kusurunun diğer eşten daha ağır olmamasına bağlanmıştır. Bu sebeple, açılmış ve devam eden boşanma davasının muhtemel sonucuna göre eşin destekliğine karar vermek gerekecektir<sup>130</sup>.

## C. Fiili Birlikteliklerde Eş

Kişilerin ortak yaşam sürmesi bir evlilik bağına dayanmıyorsa ne olacaktır? Öğretide ağırlıklı görüş<sup>131</sup> ve Yargıtay<sup>132</sup>, hukukumuzda destek ilişkisinin fiili bir ilişkiye dayanması sebebiyle bu tarz ilişkilerde hak sahipliği sıfatını kabul etmektedir.

Biz de ağırlıklı görüşe uygun olarak desteğin nikahsız eşinin de hak sahibi olabileceğini savunuyoruz. Nitekim imam nikahlı olarak veya herhangi bir nikah kıyılmadan iki kişinin ortak bir yaşam sürdürmesi ve birbirine destek olması mümkündür. Fiili destek ilişkisini kabul eden hukukümüzde bu kişileri kapsam dışına çıkarmak kanunun amacına ters düşer. Nikahsız eşin hak sahibi olmaması gerektiğini savunan görüş, Medeni Kanun'un kabul ediliş gayelerinden birinin kadın haklarını korumak olmasına rağmen, kişilerin karşı geldiği bu Kanun kapsamında

<sup>128</sup> Seratlı, **a.g.e.**, s.99.

<sup>129</sup> Seratlı, **a.g.e.**, s.99. 100.

<sup>130</sup> Çelik, nafakadan yoksun kalmayı destekten yoksunluk olarak görmemekte, hesaplama usulleri birbirinden farklı olduğundan terimleri kullanırken ikisi arasında ayrim yapılması gerektiğini savunmaktadır. Bkz. Çelik, **a.g.e.**, s.119. Biz çalışmamızda hesap farklılıklarını belirtmekle birlikte, nafakadan yoksunluğu da içerecek şekilde destekten yoksunluk ifadesini kullanmayı tercih ettik.

<sup>131</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.42; Tekinay v.d., **C.2**, s.628; Ulusan, **a.g.e.**, s.166; Seratlı, **a.g.e.**, s.103, 104; Brosset, **a.g.m.**, s.328; Hüseyin Hatemi, **Hukuka ve Ahlaka Aykırılık Kavramı ve Sonuçları**, İstanbul, Sulhi Garan Matbaası, 1976, s.376; Gürsoy, **Destek**, s.152; Gökyayla, **a.g.e.**, s.114 vd.; Ekin, **a.g.e.**, s.99; Karataş, **a.g.e.**, s.115; Sümer, **İş Sağlığı**, s.236; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.574; Bilge, **a.g.m.**, s.692; Orhunöz, **a.g.e.**, s.156; Karahanan, **a.g.e.**, s.297; Kılıçoğlu, **Esaslar**, s.137; Narter, **Destek**, s.10; Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.236; Öztürkler, , **a.g.e.**, s.33; Tuğsavul, **Hesap**, s.856.

<sup>132</sup> Yargıtay'ın bu doğrultudaki kararlarına örnek olarak bkz. Yargıtay 2. HD'nin 10301/11605 sayılı ve 27.05.2014 Tarihli kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023.

korunmasının ters bir hukuk mantığı taşıdığını ileri sürmektedir<sup>133</sup>. Kanaatimizce hak sahipliğinin belirlenmesinde odaklanması gereken destek ilişkisinin kurulup kurulmadığıdır. Nikahsız eşin hak sahibi olmasında Kanunun evliliğe ilişkin hükümlerine uygun davranışının aranması, fiili destek ilişkisinin yeterli görüldüğü bir temelde anlamsız olacaktır. Ayrıca bu kişiler zaten evlilik birliğinin sağladığı hukuki korumadan yoksun olduklarından resmi nikahlı eşlerden farklı olarak kanuni destek ilişkisi kurulmamaktadır.

Fiili birlikteliklerde dikkat edilmesi gereken, ortak yaşam sürdüreren kişilerin arasındaki ilişkinin süreklilik ve devamlılık unsurlarını sağlamasıdır. Kişilerin arasındaki ilişkinin manevi açıdan zayıf olduğu kanaatine varılırsa ve gelecekte devam edeceğİ öngörülemiyorsa destek ilişkisinin varlığı kabul edilemez<sup>134</sup>. Bu noktada kanaatimizce imam nikahlı olarak birlikte yaşayan kişilere, nikahsız yaşayanlara göre birlikteliğin sürdürüleceğini kanıtlama bakımından kolaylık tanımak ve bu kişileri doğal destek ilişkisi kapsamında kabul etmek uygun olacaktır<sup>135</sup>. Zira ülkemizde TCK m.230'daki resmi nikahsız imam nikahı kıyma suçu AYM kararıyla 2015 yılında kaldırıldığından<sup>136</sup> ve imam nikahıyla yaşayan kişilerin varlığı bir sosyal gerçeklik olarak karşımıza çıktıığından, bu kişilerin arasındaki ilişkinin süreklilik ve devamlılık unsurlarını sağladığı kanaatine nikahsızlara kıyasla daha kolay varılabilecektir. Burada dikkat edilmesi gereken diğer husus, kişilerin arasındaki ilişkinin ahlaka aykırı bir amacı olmaması gerektigidir<sup>137</sup>. Sadece cinsel ilişkiye girme karşılığında parasal yardım görme söz konusuşa halk arasında “metreslik” olarak adlandırılan müessesese

---

<sup>133</sup> Bkz. Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s. 682. Saymen, Elbir de fiili birleşmelerin tazminat hakkına yol açmadığı görüşündedir. Saymen, Elbir, **C.1**, s.474.

<sup>134</sup> Ekin, **a.g.e.**, s.99; Sümer, **İş Sağlığı**, s.236; Serathı, **a.g.e.**, s.104, 105. Yargıtay bir kararında taraflar arasındaki ilişkinin devamlılığını tayinde, nikahsız eşle destegen müşterek çocukların bulunmasını dikkate almıştır. Bkz. Yargıtay 4. HD'nin 15.01.2007 Tarihli, 13259/189 sayılı kararı (Çelik, **a.g.e.**, s.124).

<sup>135</sup> Benzer yönde imam nikahlı olarak birlikteliğin ispat edilmesi halinde destek ilişkisinin ispat edildiğinin kabul edilmesi gereği yönünde Yaşar, **a.g.e.**, s.205.

<sup>136</sup> AYM, 27.05.2015 Tarih, E. 2014/36, K. 2015/51 Sayı, R.G.: T.:10.06.2015, S.:29382.

<sup>137</sup> Demircioğlu, Korkmaz, Kaplan, **a.g.e.**, s.318.

mevzudur. Bu durumda ahlaka aykırı ilişkinin destek ilişkisini oluşturduğu elbette ki söylenenmeyecektir<sup>138</sup> <sup>139</sup>.

İمام nikahlı ya da nikahsız eşin, resmi nikahlı eşle birlikte ikinci eş olması veya nikahsız eşin başkası ile resmi nikahlı olarak evli olması durumlarında ne olacaktır? Böyle bir durumda tazminata kimin hak kazanacağı tartışmalıdır. Öğretide ilk durum için, taraflardan biri evliyse yalnızca resmi nikahlı eşin hak sahibi olabileceğini savunanlar olduğu gibi<sup>140</sup>, iki eşin de hak sahibi olabileceği görüşünde olanlar<sup>141</sup> da vardır<sup>142</sup>.

Kanaatimize ortada resmi nikahlı bir eş varsa, bu eş her halükarda hak sahibi sıfatına haiz olacaktır. Zira müteveffa ölmeden önce diğer eşiyle birlikte ayrı bir evde yaşıyor olsa, diğer eşi ve resmi nikahlı eşiyle aynı evde (kuma ilişkisi şeklinde) yaşıyor olsa veya iki eşinin ayrı evlerinde belirli sürelerle kalıyor olsa da bir şey değizmeyecek ve resmi nikahlı olan eşe kanun gereği bakma mükellefiyeti varlığını sürdürür. Diğer eş ise ancak fiili destek ilişkisinin varlığını kanıtlayarak tazminat talep edebilmelidir. Eğer müteveffa iki eşinin de destekçisi konumunda ise iki eş de tazminata hak kazanabilecektir. Öğretide bu noktada resmi nikahlı eşin korunması gerektiğini savunanların haklı bir gerekçesi vardır: Kanuna uygun bir evliliği tercih

<sup>138</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s.109, 110; Özkul, **a.g.m.**, s.15; Seratlı, **a.g.e.**, s.105; Orhunöz, **a.g.e.**, s.156; Tekinay v.d., **C.2**, s.627; Kılıçoğlu, **Esaslar**, s.137; Brosset, **a.g.m.**, s328.

<sup>139</sup> Ahlaka aykırılık değerlendirmesinde tarafların ahlak anlayışı önem arz etmez. Hakimin uygulayacağı ahlak kuralının belirlenmesinde pozitif hukukun atif yaptığı ya da yapabileceği hukuk kurallarıdır. Ayrıca toplumun ahlak anlayışındaki zaman içerisindeki değişiklik de hakim tarafından dikkate alınmalıdır. Böylelikle hakim karar tarihindeki ahlak anlayışına göre hüküm kuracaktır. Hatemi, **Ahlak**, s.85 vd. Bu doğrultuda metres, ölenle arasında aşk ilişkisi bulunduğunu, manevi olarak birbirlerine bağlı olduklarını, ilişkilerinin uzun yıllardan beri devam ettiğini iddia etse bile, tarafların birlikte yaşama iradesi yoksa ve ilişkilerinin temeli para karşılığında cinsellik olgusuna dayanıyorsa, ilişki ahlaka aykırı olacaktır. Bu yönde bkz. Hatemi, **Ahlak**, s.380, 381.

<sup>140</sup> Bu yönde Çalı, **a.g.e.**, s.67; Kaba, **a.g.e.**, s.69, 70; Gürbüz, **a.g.e.**, s.60; Brosset, **a.g.m.**, s.328.

<sup>141</sup> Bu yönde bkz. Çelik, **a.g.e.**, s.61, 62; Yaşar, **a.g.e.**, s.87, 88. Taraflardan biri evli olsa bile nikahsız eşlerin birbirine destek olacağı görüşünde İnan, **a.g.e.**, s.340.

<sup>142</sup> Yargıtay'ın bu konuda celişkili kararları bulunmaktadır. Bkz. Yargıtay 4. HD'nin 14285/11605 sayılı ve 09.11.2010 Tarihli kararı (Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.92, dn.93). Kararda, ölenin resmi nikahlı evliliği bulunduğuundan nikahsız eşiyle olan birlikteliğinin devamlı olup olmayacağıın belirsiz olduğu gerekçesiyle, ölenin nikahsız eşe destek olamayacağına karar verilmiştir. Aynı yönde Yargıtay 19. HD'nin 1310/8420 Sayılı, 09.12.1993 Tarihli kararı (Kaba, **a.g.e.**, s.69, dn.183). Öte yandan Yargıtay 4. HD'nin 7095/9564 Sayılı, 16.09.1980 Tarihli kararında (Çelik, **a.g.e.**, s.124) ise nikahsız eşin de resmi nikahlı eşin de tazminata hak kazanabileceğini belirtilmiştir. Bununla birlikte Yargıtay 4. HD'nin üyelerinden Kaya, iki eşin birden tazminat talebinin bulunması halinde, dairenin çekimser davranışını itiraf etmiş, böyle durumlarda üçüncü kişi olarak gördükleri "gayri resmi eşin" hak sahipliğinin incedenince de değerlendirildiğini açıklamıştır. Kaya, **2013**, s.36.

etmeden birliktelik kuran kişinin de hak sahibi olmasına, resmi nikahlı eşin tazminatında azalmaya sebep olacağı<sup>143</sup>. Bu durumun resmi nikahlı eşe haksızlık oluşturacağının kabulüyle birlikte, meseleye başka bir açıdan yaklaşmaktadır. Müteveffa hayatıken de gelirini yalnızca resmi nikahlı eşine özgülemiyor ve iki eşine de yardım ediyorsa, ölümüyle birlikte iki eşin de destekten yoksun kalacağı ortadadır. Aksinin kabulü halinde hem fiili destek ilişkisini kabul eden kanuna aykırı bir sonuca varılacak, hem de resmi nikahlı eş zaten kişinin sağlığında paylaştığı gelirden daha yüksek bir tazminata tek başına hak kazacağından zenginleşme söz konusu olabilecektir.

Nikahsız eşin başkası ile resmi bir evliliği olması halinde durum nasıl değerlendirilecektir? Öğretide bir görüş, fiili birliktelikteki tarafların ancak başkası ile evli olmamaları halinde birbirine destek olabileceği ileri sürülmektedir<sup>144</sup>. Diğer bir görüş ise, nikahsız eşin evli olmasını rağmen başkası ile fiili bir birlikteliğinin olması karşısında eşi tarafından korunacağının kuşkulu olduğunu ifade etmektedir<sup>145</sup>. Biz bu konuda ilk görüşü daha uygun bulmaktayız. Zira nikahsız eşin, resmi nikahlı eş ile evlilik birliği içerisinde birbirine destek olmaları kanun gereğidir. Resmi nikahlı eş ile evlilik birliği bir şekilde devam ederken başka bir eşinin desteğinden yoksun kaldığı iddiası ileri sürülememelidir.

---

<sup>143</sup> Bkz. Yargıtay 4. HD'nin 159/3755 sayılı ve 08.03.2012 Tarihli kararının Karşı Oy yazısı. (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023.

<sup>144</sup> Sümer, **İş Sağlığı**, s.236; Karataş, **a.g.e.**, s.115. Taraflardan birinin başkasıyla resmi nikahlı evli olmasını ahlaka aykırı birliktelik olarak değerlendirmek destek ilişkisinin bulunmayacağı görüşünde Gürbüz, **a.g.e.**, s.51, dn.155 ve s.60; Gökyayla, **a.g.e.**, s.118; Brosset, **a.g.m.**, s.328, 329. Benzer yönde Öztürkler, **a.g.e.**, s.52. Karş. Taraflardan biri evli olsa bile, boşanmanın zorluğu ve Türkiye'ye özgü eski usul çok karılılık uzantılarının özellikle çocukların yönünden yarattığı hoşgörü sebebi ile bazı ilişkilerin ahlaka aykırılık sonuçlarından soyutlanabileceği görüşünde Hatemi, **Ahlak**, s.374.

<sup>145</sup> Atabek, **a.g.e.**, s.328. Benzer yönde taraflardan biri evli olsa bile nikahsız eşlerin birbirine destek olacağı görüşünde İnan, **a.g.e.**, s.340. Yargıtay 17. HD, 10266/5025 sayılı, 30.03.2015 Tarihli kararı şu şekildedir: "...*Dosya kapsamından davacının olay tarihi itibarıyle resmi nikahlı eşinin (...) bulunduğu ve bu resmi evliliğinden doğan çocukların bulunduğu sabit ise de; davacının ve resmi nikahlı eş olan Cevriye'nin dava konusu olayın hemen akabinde karakolda verdikleri beyanlarında, müteveffa....'nin ....'in 30 yıl nikahsız olarak birlikte yaşadığı gayri resmi eş olduğu, müteveffa ile davacının çocukları olmayınca....'nin davacı ile evlendiğini, müteveffa ile davacının ve resmi eşin aynı evde birlikte yaşadıkları belirtilmiştir. O halde, davacı ile müteveffanın resmi evlilik olmadan hayatlarını birleştirip eylemli ve düzenli olarak kari-koca gibi birlikte yaşayıp yaşamadıklarının, dolayısıyla destek olgusunun öncelikle zabıta marifetiyle araştırılması,...desteklik olgusunun varlığı halinde tazminat hesabı için aktüer bilirkişiden hesap raporu alınması ve varılacak sonuca göre karar verilmesi gereklirken, eksik incelemeyle yazılı şekilde karar verilmesi doğru görülmemiştir...*" (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.: 29.07.2022.

## D. Nişanlı

Nişanlanma TMK m.118 hükmüne göre evlenme vaadiyle olur. Hukukumuzda nişanlılık için tören gibi bir şekil koşulu aranmadığı gibi, tarafların ailesinin bilmesi veya örf- adete uygun bir vaatte bulunulması da aranmamaktadır<sup>146</sup>. Kişinin evlenme vaadinde ciddi olması yeterli kabul edilmektedir<sup>147</sup>. Nişanlıların birbirlerine bakım yükümlülükleri bulunmamakla birlikte, aralarında evlilik birliği kurulmadan önce fiilen destek oluyorlarsa bu durumun ispatıyla zaten fiili destek ilişkisi kabul edilecektir<sup>148</sup>.

Nişanlıların birbirlerinin desteği olmasıyla esasen evlilik sonrası dönem kastedilmektedir<sup>149</sup>. Farazi destek ilişkisinin kabulü nişanlılığın evlilik yönünde kuvvetli bir karine olmasından kaynaklanmaktadır<sup>150 151</sup>. Bu çerçevede nişanlılık için şekil şartı aranmadığından desteğini kaybeden nişanının nişanlanmayı ispat etmesi yeterlidir<sup>152</sup>. Bu kapsamda nişanlı ile destek arasındaki ilişkinin de doğal destek ilişkisi olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, nişanlanma taraflara evlenme borcu yüklemedığından ölen nişanının diğerine destek olmama ihtimali de bulunmaktadır. Bu sebepten olsa gerek, nişanlıların destekten yoksunluk iddialarında Yargıtay evlenme vaadini yeterli görmemekte ve nişanın “belli bir ritüel içerisinde yapılması, ilan edilmesi ve aile bireylerinin şahitliği çerçevesinde yapılmasını” aramaktadır<sup>153</sup>.

---

<sup>146</sup> Yıldırım, **a.g.t.**, s.38; Yalçınkaya, **a.g.t.**, s.42.

<sup>147</sup> Gürsoy, **Destek**, s.151.

<sup>148</sup> Seratlı, **a.g.e.**, s.106; Karahasan, **a.g.e.**, s.296; Gökyayla, **a.g.e.**, s.112.

<sup>149</sup> Brosset, **a.g.m.**, s.327; Gökyayla, **a.g.e.**, s.112.

<sup>150</sup> Seratlı, **a.g.e.**, s.106; Karataş, **a.g.e.**, s.117; Ulusan, **a.g.e.**, s.166; Gökyayla, **a.g.e.**, s.113; Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.234; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.577; Tekinay, **a.g.e.**, s.35. Yazar, nişanlı kadının destekten yoksunluğunda bu kabulde olmakla birlikte, nişanlı erkeğin farazi bir ilişkiye dayalı olarak destekten yoksunluğunu kabul etmemektedir. Ancak bu kabul eMK m.152'deki kocanın aile birliğinin başkanı ve bakma yükümlülüğünü haiz kişi olmasından kaynaklanmaktadır. **A.e.**, s.37. Yargıtay da nişanının müteveffanın gelecekteki farazi destekliğinden mahrum kalacağını kabul etmektedir. Bkz. Yargıtay 11. HD'nin 06.12.2011 Tarihli, 13091/16509 sayılı kararı: “...Nişanlı kişinin kural olarak nişanlı ile evleneceği ve destek alacağı farazi olarak kabul edilmektedir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda da somut olayın özellikleri, tarafların konumları dikkate alınarak davacı nişanının destek zararı doğru olarak belirlenmiştir...” (Çelik, **a.g.e.**, s.125, dn.126)

<sup>151</sup> Çelik, evlilik hazırlığı içerisinde olduğu kanıtlanabilen sözlü için de aynı esası kabul etmektedir. Çelik, **Manisa**, s.21.

<sup>152</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.36; Gürbüz, **a.g.e.**, s.60; Gürsoy, **Destek**, s.151; Çelik, **a.g.e.**, s.125; Koçoğlu, **a.g.m.**, s.195; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1285.

<sup>153</sup> Bkz. Yargıtay 3. HD'nin 12231/2059 sayılı ve 05.03.2018 Tarihli kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2023. Örf ve adetin nişanlanma için gerektirdiklerinin de yapılması gerektiği yönünde Yargıtay 2. HD'nin 08.09.1949 Tarihli, 2871/4269 sayılı kararı (Kaba,

Nişanının tazminat taleplerinde davalı işveren, olağan şartlarda müteveffa ölmeseydi nişanın bozulacağını ve evlenmenin gerçekleşmeyeceğini gösterir hal ve durumları ispat ederek tazminat ödemekten kurtulabilir<sup>154</sup>.

## E. Çocuklar

TMK m. 185 f.2 düzenlemesiyle, ana- baba çocukların bakımına, eğitim ve gözetimine beraberce özen göstermekle mükellef kılınmış ve m.327'de çocuğun bakımı için yapılması gereken giderlerin ana- baba tarafından karşılaşacağına hükmedilerek kanuni bakım yükümlülüğü getirilmiştir.

TMK m.328 f.1'e göre ana babanın bakım borcu kural olarak çocuğun erginliğine kadardır. Hükümün ikinci fikrasında kuralın istisnasına yer verilmiş ve çocuk ergin olmasına rağmen eğitimine devam ediyorsa belli koşullarda eğitimi bitinceye kadar bakım borcunun devam ettiği belirtilmiştir. Çocukların hak sahipliği de öğretide temelde böyle kabul edilmekle birlikte<sup>155</sup>, Yargıtay kararları ile gelen uygulamada hak sahipliği sıfatı kız- erkek çocuk ayrimı yapılarak belirli kıstaslara bağlanmıştır. Bu aşağıda destek süreleri başlığı altında incelenecaktır<sup>156</sup>.

Ana – babasını kaybeden çocukla müteveffa arasındaki ilişki doğal destek ilişkisidir. Ana veya babanın bakmakla yükümlü olduğu çocuguna gereken yardımı sağlama beklenen bir durumdur<sup>157</sup>. Ana veya babanın bakım borcuna rağmen çocuklarına bakmadığı iddia edilir ve ispatlanırsa, destek ilişkisi kanuni olacak ve TMK m.330 hükümleri çerçevesinde belirlenecek oran nafaka miktarı üzerinden hesaplanacaktır.

Ana- babanın çocukların bakımını beraber üstlenmeleri ayrılık veya boşanma durumunda farklılık gösterecektir. Devam eden veya karara bağlanmış davalar bakımından, şayet ölen eş çocuğuna fiilen mahkemece hükmedilenden daha yüksek bir tutarda yardımda bulunmuyorsa, TMK m. 169 ve m.182 düzenlemeleri uyarınca

<sup>154</sup> a.g.e., s.66). Aksi yönde ayrıca örf ve adete göre merasim yapılp yapılmadığının araştırılmasına lüzum olmadığı yönünde Yargıtay 6. HD'nin 17.03.1958 Tarihli, 2871/4269 sayılı kararı (Gürbüz, a.g.e., s.59).

<sup>155</sup> Tekinay, a.g.e., s.36, 37; Gökyayla, a.g.e., s.113, 114; Karataş, a.g.e., s.117, 118; Seratlı, a.g.e., s.106; Feyzioğlu, a.g.e., s.577; Çalı, a.g.e., s.68; Bilge, a.g.m., s.691; Karahasan, a.g.e., s.296.

<sup>156</sup> Kaba, a.g.e., s.72;

<sup>157</sup> Bkz. aşa. Üçüncü Bölüm, II, D, 3.

<sup>158</sup> Gündüz, Gündüz, a.g.m., s.232.

hükmedilecek tedbir veya iştirak nafakaları üzerinden kanuni destek ilişkisi kabul edilecektir<sup>158</sup>.

Tam ve sağ doğması koşuluyla cenin de destekten yoksun kalma tazminatında hak sahibidir<sup>159</sup>. Ana karnındaki çocuğun doğumumu beklenmeden dava açılmışsa, tazminat hesaplanması için doğum beklenmelidir<sup>160</sup>. Zira bu aşamada destek paylarının belirlenmesinde ceninin hak sahibi olup olmadığı bilinmemektedir.

Çocukların hak sahipliği sıfatının belirlenmesinde, çocuğun evlilik içinde veya evlilik dışı doğması arasında bir ayrım bulunmamaktadır<sup>161</sup>. Ancak bu durumda babanın kanuni ya da doğal destek ilişkisinin varlığından bahsedilebilmesi için evlilik dışı doğan çocukla arasında soybağının tesis edilmiş olması aranacaktır<sup>162</sup>. Zira varlığından haberi olsa bile hukuken tanımadığı evlilik dışı çocuğuna yardımدا bulunması beklenmeyeceği gibi soybağı tesis edilmedikçe hukuken bakma borcu da doğmayacaktır. Fiili destek ilişkisinin bulunmadığı durumlarda soybağı kurulmadan ölüm gerçekleşmişse ve halihazırda soybağı davaları sürmekteyse, bu davalar açılan destekten yoksunluk davasında bekletici mesele yapılmalı<sup>163</sup>; herhangi bir dava açılmamışsa, ölenin mirasçılara karşı TMK m.301 hükmünce babalık davası açıldıktan sonra destekten yoksun kalma davası açılmalıdır. Bundan başka evlat edinmeyle de soybağı ilişkisi kurulduğundan evlatlık hak sahibidir<sup>164</sup>. Bu kapsamda, destek ilişkisinin fiilen kurulduğu dosya kapsamından anlaşılmaktaysa, evlat edinme prosedürleri tamamlanmadan destek yaşamını yitirmişse, evlat edinilmek istenen

---

<sup>158</sup> Seratlı, **a.g.e.**, s.107, 108.

<sup>159</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.26, 27; Gökyayla, **a.g.e.**, s.111; Koçoğlu, **a.g.m.**, s.195; Tuğsavul, **Hesap**, s.856; Seratlı, **a.g.e.**, s.110; Karataş, **a.g.e.**, s.120; Ulusan, **a.g.e.**, s.163; Kaba, **a.g.e.**, s.74; Karahasan, **a.g.e.**, s.289; Brosset, **a.g.m.**, s.326; Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.233; Kocababaş, **a.g.m.**, s.292; Gürbüz, **a.g.e.**, s.54; Çelik, **a.g.e.**, s.128. Nitelim ölü doğmuşsa kişilik hakkı bulunmayan ceninin hak sahipliği sıfatı bulunmaz. Kaya, **2013**, s.38. Aynı şekilde hamile kadının düşük yapması halinde cenin destek kavramına girmez. Eren, Dönmez, **C.2**, s.1266; Yalçınkaya, **a.g.t.**, s.25; Kayıcı, **a.g.t.**, s.34.

<sup>160</sup> Çelik, **a.g.e.**, s.129.

<sup>161</sup> Kaba, **a.g.e.**, s.73; Seratlı, **a.g.e.**, s.109; Yaşar, **a.g.e.**, s.89; Gökyayla, **a.g.e.**, s.112.

<sup>162</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.25; Ulusan, **a.g.e.**, s.163; Gürbüz, **a.g.e.**, s.53.

<sup>163</sup> Bkz. Yargıtay 4. HD'nin 07.10.1957 Tarihli, 4173/5580 sayılı kararı (Gürbüz, **a.g.e.**, s.53).

<sup>164</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.25; Gürsoy, **Destek**, s.149; Seratlı, **a.g.e.**, s.109-111; Çelik, **Manisa**, s.23; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.174; Gökyayla, **a.g.e.**, s.112.

çocuğun destekten yoksun kaldığı kabul edilmelidir. Ne var ki Yargıtay bir kararında aksi bir sonuca varmıştır<sup>165</sup>.

TMK m.338 hükmü ile eşlerin ergin olmayan üvey çocuklarına da bakma yükümlülüğü getirildiğinden, üvey çocuklar da destekten yoksunluk tazminatında hak sahibidir<sup>166</sup>.

## F. Ana- Baba

TMK m.364 çerçevesinde de çocuk, yardım etmediği takdirde yoksulluğa düşecek olan ana- babasına nafaka vermekle mükellef kılınmıştır. Maddedeki nafaka yükümlülüğü “yoksulluk” şartına bağlanmış olup, “bakım ihtiyacı” kavramından daha dar bir anlamı ifade etmektedir. Ana- babanın yoksulluğa düşmesi hali hariç, çocukların ana- babaya kanuni bir bakım yükümlülüğü bulunmamaktadır<sup>167</sup>. Bununla birlikte, ana- baba ve çocukların ailenin huzur ve bütünlüğünün gerektirdiği şekilde birbirlerine yardımcı olmaları gerektiği TMK m.322'de düzenlenmiştir.

Çocuk ile ana- babası arasındaki destek ilişkisi doğal destek ilişkisidir. Gerçekten, toplum yapımızın bir gereği olarak çocukların ana- babasına, parasal desteklikten ziyade, ev işlerine yardımcı olmak şeklinde hizmet edimleriyle desteklik sağladığı sosyal bir gerçekliktir. 30595 Sayılı, 14.11.2018 Tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan YİBK'nın 2016/5 E., 2018/6 K. sayılı ve 22.06.2018 tarihli kararında da çocuk ile ana- babası arasında destek ilişkisinin bulunmadığını ispat yükünün davalıda olduğu şu ifadelerle açığa kavuşturulmuştur<sup>168</sup>:

---

<sup>165</sup> Kararda, iş kazasında yaşamını yitiren işçi ve dul kalan eşinin kazadan önce evlat edinmek istediği çocuğa, kazadan önce bakmış olması sebebiyle manevi tazminata hükmedilmekle birlikte, destekten yoksun kalma tazminatı talebinin reddeden yerel mahkeme kararı onanmıştır. Kanaatimize, ölüm gününe kadar çocuğun fiilen bakımının gerçekleştirilmesi ve evlat edinme işlemleri için de başvuru yapılmış olması karşısında ölüm gerçekleşmemeseydi destegin devam edecegi öngörüleceginden karar isabetli degildir. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 31.03.2016 Tarihli, 21450/5706 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr> E.T.: 06.06.2022.

<sup>166</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.26; Seratlı, **a.g.e.**, s.109; Gökyayla, **a.g.e.**, s.111; Kaba, **a.g.e.**, s.73; Yaşar, **a.g.e.**, s.89; Gürbüz, **a.g.e.**, s.53; Yalçınkaya, **a.g.t.**, s.45.

<sup>167</sup> Kudat, **a.g.e.**, s.81; Kaba, **a.g.e.**, s.75; Gürbüz, **a.g.e.**, s.55.

<sup>168</sup> İş kazalarına bakan (kapatılan) 21. Daire, iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle ölen işçi ile ana-babası arasındaki destek ilişkisinin varlığını kabul için, ana-babaya SSGSSK'ya göre ölüm geliri bağlanabilmesi şartını aramaktaydı. YİBK, aynı kararda, ölüm geliri ile destekten yoksun kalma tazminatının kaynaklarını aldıkları mevzuat ve mahiyet olarak birbirlerinden farklı kavramlar olduğuna karar vererek bu şartın aranamayacağına karar vermiştir. Çelik tarafından yapılan içtihatların birleştirilmesi başvurusunun haklı gerekçeleri için bkz. Çelik, **a.g.e.**, s. 84 vd.

*“Çocukların ana- babaya destek olduğu karine olarak kabul edilmelidir... Genel yaşam deneyimleri çocuğun ana-babasına her koşulda ve belirli bir düzeyde hayatı olduğu sürece veya gelecekte sürekli ve düzenli olarak destek olacağını gösterir... Her ana- babanın çocuğun ölümüyle onun desteginden yoksun kalacağı kabul edilmelidir.”*

İBK'dan önce, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi<sup>169</sup>, ana-babanın destek ilişkisinin varlığının ispatı için “ölüm geliri” bağlanması şartını aramaktaydı<sup>170</sup>. İBK sonrasında ise, böyle bir koşul aramaksızın karine olarak ana-babanın destekten yoksunluğu kabul edilmiştir<sup>171</sup>. Dolayısı ile ana-babanın destekten yoksunluğu ölüm geliri bağlanıp bağlanmamasından bağımsız değerlendirilecektir. Ancak ölüm geliri bağlanmışsa, bu husus bakım ihtiyacını azaltan bir etkendir. Ana-babanın emekli maaşının bulunup bulunmamasının ise konumuz bakımından hiçbir önemi yoktur<sup>172</sup>.

Ölen işçi 18 yaşından küçükse, ana- babasına destekliği çalışan kadınlarda olduğu gibi hem ailenin geçimine katkı sağlama hem de ev işlerine katılma şeklinde iki yönlü gerçekleşebilecektir<sup>173</sup>.

Evlat edinenin hak sahipliği de kanaatimizce doğal destek ilişkisi içerisinde değerlendirilmelidir. Zorlu bir evlat edinme prosedürünü aştından sonra evlatlığını yetiştiren, öz evladından ayırmayan evlat edinenin, evlatlığını destek görmesi beklenen bir durumdur. Evlat edinme ile soybaşı kurulduğundan, TMK m.322'deki yardımcı olma yükümlülüğü evlatlık için de geçerlidir. Destek ilişkisi mirasçılık

<sup>169</sup> İş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin tazminat davaları uzun yıllar Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nde görülmüş, bu davaların uygulamasında birçok ilke özel dairece belirlenmiştir. Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulunun 07 Temmuz 2020 tarih ve 173 sayılı kararı (R.G.: T.:08.07.2020, S.:31179) ile “Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 02 Eylül 2020 tarihinden geçerli olmak üzere kapatılmasına ve arşivinde bulunan işlerin anılan tarih itibarıyla Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'ne devrime” karar verilmiştir. Bununla birlikte, 10. HD, tazminat davaları bakımından 21.HD'nin kabullerini büyük oranda devam ettirmektedir. Bu sebeple, çalışmamızda, kapatılan 21. HD. içtihatlarına bir hayli yer verilmiştir.

<sup>170</sup> Yargıtay 21. HD'nin 8016/15758 sayılı, 01.07.2014 Tarihli kararı (Demircioğlu, Korkmaz, Kaplan, s.320, **a.g.e.**, dn.598); Yargıtay 21. HD'nin 19746/8014 sayılı, 14.05.2007 Tarihli kararı (Akın, **a.g.e.**, s.87, dn.129); Yargıtay 21. HD'nin 18.03.2002 Tarihli, 1634/2097 sayılı kararı (Akın, **Değerlendirme**, s.127).

<sup>171</sup> Bkz. Yargıtay 21. HD'nin, 4202/5260 sayılı, 19.09.2019 Tarihli kararı (Demircioğlu, Korkmaz, Kaplan, **a.g.e.**, s.320, dn.599); (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.: 06.06.2022

<sup>172</sup> K.G. Atabek, **a.g.e.**, s.335.

<sup>173</sup> Çocuğun ölümü dolayısıyla ana- babanın destekten yoksunluğu öğrencide küçük çocukların farazi destekliğinden ve yetişkin çocukların fiili destekliğinden yoksunluk şeklinde iki başlıkta incelenmektedir. Tez konumuz iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle destekte yoksunluğu kapsadığı için “küçük çocukların farazi destekliği” başlığı kapsam dışı kaldığından inceleme gereği duyulmamıştır. Ölen işçi, çocuk işçi statüsündeyse çoğulukla fiili destek ilişkisi mevcut olacaktır.

sıfatından bağımsız olduğundan, evlat edinenin mirasçı olmayışı da evlat edinenin hak sahipliğinde etkili değildir. Bu sebeple evlatlık hem biyolojik ana-babasının hem de evlat edinenin desteği olabilir.

Üvey ana- baba bakımındansa fiili destek ilişkisinin ispatı gerekmektedir<sup>174</sup>. Yargıtay da kararlarında üvey ananın destekten yoksunlukta hak sahibi olabileceğini belirtmiştir<sup>175</sup>. Öğretide bir görüş üvey ana- baba lehine hükmedilecek tazminatın öz ana-babaya verilecek tazminata oranla daha az olması gerektiğini ileri sürmüştür<sup>176</sup>. Kanaatimizce böyle bir ayrimı benimsemek için haklı bir sebep bulunmamaktadır<sup>177</sup>. Aynı şekilde taraflar arasındaki ilişkinin niteliği de farazi destek ilişkisinin kabulünü gerektirebilir<sup>178</sup>. Çocuğun hem üvey hem de gerçek ana- babası varsa yalnızca gerçek ebeveynlerin hak sahibi olduğu kabul edilmektedir<sup>179</sup>. Bu görüşü isabetli bulmamızla birlikte, iki ana-babaya da fiili ve düzenli olarak yardım edildiğinin veya üvey ana-baba ile çok sıkı manevi bağların bulunduğu ispatlandığı durumları müstesna kabul ediyoruz.

## G. Kardeşler

Kural olarak kardeşlerin birbirine bakım yükümlülüğü yoktur. TMK m.364'teki yardım nafakası mükellefiyeti ise refah içinde bulunma koşuluna bağlanmıştır. Bu durum haricinde ölenin kardeşlerinin hak sahipliği ancak fiili<sup>180</sup> veya farazi destek ilişkisinin ispatlanması halinde söz konusu olacaktır. Farazi destek ilişkisi bakım yükümlülüğü ile sınırlı olamayacağından, somut olayda müteveffa işçinin ileride kardeşine destek olacağı yönünde kuvvetli bir ihtimal bulunduğu

---

<sup>174</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s. 129.

<sup>175</sup> Bkz. Yargıtay 9. HD'nin, 11724/12550 sayılı, 24.11.1985 Tarihli kararı. Ancak karara konu olayda fiili desteklik kanıtlanamadığı için üvey ananın tazminat talebinin reddi gereği ifade edilmiştir. (Çenberci, **İş**, s.1060); 1028/2678 sayılı, 19.03.1970 Tarihli kararı (Çenberci, **İş**, s.1064).

<sup>176</sup> Çenberci, **İş**, s.1054, 1055.

<sup>177</sup> Aynı yönde Sezer, **a.g.m.**, s.1250.

<sup>178</sup> Bkz. Seratlı, **a.g.e.**, s.114, 115.

<sup>179</sup> Bkz. Yargıtay 4. HD'nin 9525/710 sayılı ve 30.01.1986 Tarihli kararı (Çelik, **a.g.e.**, s.132).

<sup>180</sup> Ulusan, **a.g.e.**, s.165; Kaba, **a.g.e.**, s.78; Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.235; Karahasan, **a.g.e.**, s.295. Fiili destek ilişkisi kanuni bakım yükümlülüğü ile sınırlı değildir. Bununla birlikte, Yargıtay'ın aksi yönde kararları bulunmaktadır. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 02.11.2015 Tarihli, 8859/19323 sayılı kararı: "...Kardeşin gerçek destekliğinden bahsedebilmek için öncelikle ölenin gelirinin yeterli olması diğer bir ifade ile destegin refah halinde bulunması ve bunun davacilarca ispatlanması gereklidir..." (Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.186); Yargıtay 17. HD'nin 359/759 sayılı, 21.01.2016 Tarihli kararı (Kaba, **a.g.e.**, s.78, dn.220).

kanaatine varılıyorsa kardeşin hak sahipliği kabul edilmelidir<sup>181</sup>. Ancak kardeşler arasında farazi destek ilişkisinin kabul edilebilmesi için, hak sahibi olduğunu iddia eden kardeşin müteveffanın ölümü anında doğmuş veya tam ve sağ dolmuş olma şartıyla ana rahmine düşmüş olması gereklidir<sup>182</sup>.

## H. Diğer Kişiler

Destek ilişkisi fiili bir durumu hedeflediğinden, yukarıda sayılanlar haricindeki üçüncü kişiler de tazminatta hak sahibi olabilecektir<sup>183</sup>. Üçüncü kişilerin fiili ya da farazi destek ilişkisini ispat etmesi gerekmektedir. Bu kişiler açısından farazi destek ilişkisinin ispatında güçlük bulunmakla birlikte, somut olay bazında değerlendirme yaparak karar vermek gereklidir. Örneğin: Ölen işçinin, lisedeki bir öğrenciye, üniversitede geçince aylık 200 TL yardım yapmayı taahhüt etmesi durumunda, öğrenci üniversiteye geçmeden işçi yaşamını yitirirse ve bu husus ispatlanırsa destek ilişkisi kabul edilmelidir. Bununla birlikte, burada ispatı gereken durum yalnızca işçinin bu taahhütte bulunmuş olması değildir. İşçinin zamanı geldiğinde bakım gücünün olacağı da ispatlanmalıdır.

Öte yandan, müteveffanın ölümü sebebiyle yansır olarak zarara uğrayan ve destegin bakımından mahrum kalma dışında bir zarara uğradığını iddia eden diğer

<sup>181</sup> Bu yönde Seratlı, **a.g.e.**, s.117, 118; Yaşar, **a.g.e.**, s.119, 120; Yargıtay 17. HD'nin 13849/11906 sayılı kararı: "...Genel yaşam deneyimleri ve hayatın olağan akışı göz önüne alındığında, müteveffanın hayatı kalan tek yakın akrabası olan kardeşine belirli bir düzeyde destek olacağı, ona yardımda bulunacağı kabul edilmelidir...destegin, zihinsel açıdan yetersiz ve tek akrabası olan kardeşine hiç destek olamayacağı kabul edilemez..." (Kaba, **a.g.e.**, s.79, dn.229). Aynı yönde AYİM'in de bir kararında açıkça zikredilmese de aynı kabulde olduğu görülmektedir. Bkz. AYİM 2.D.'nin 11.12.1991 Tarihli, 296/459 sayılı kararı: "...Davacı kardeşin %90 sakat ve felçli olduğu dikkate alınarak, anne ve babasının ölümüne kadar onların desteginde kalacağı, anne ve baba ölüdükten sonra başka bir erkek kardeşi bulunmadığından, Türk örf ve adetlerine göre kendisinin muhtemel ömür sonuna kadar müteveffa kardeş tarafından bakılacağı..." (Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.235, 236). Aksi yönde Yargıtay 4. HD'nin 09.01.1957 Tarihli, 4590/112 sayılı kararı: "...Çocuğun hadise tarihindeki yaşı itibarıyle kardeşlerine gerçekten yardımda bulunabilecek bir yaşta olmamasına ve kanunu nafaka mülkellefiyetinin mülkellefin refah halinde bulunmasına bağlı olmasına ve çocuğun ileri yaşlarında sağlayacağı tahmin edilen gelirin miktarı itibarıyle refah halinde bulunacağı kesin olarak anlaşılmamasına göre, kardeşler lehine maddi tazminata hükmedilmesi kanuna aykırıdır..." (Kudat, **a.g.e.**, s.83); Tekinay v.d., **C.2**, s.627. K.G. Kardeşler arasında farazi destek ilişkisi olmayacağı görüşünde Çelik, **a.g.e.**, s.89 vd.

<sup>182</sup> Gürsoy, **Destek**, s.150; Karataş, **a.g.e.**, s.121; Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.236. Yüksek Mahkeme'nin destegin ölümünden 2 sene sonra doğan kardeşin hak sahibi sıfatının bulunmadığı yönündeki kararı için bkz. Yargıtay 9. HD'nin 18.11.1965 Tarihli, 7927/9239 sayılı kararı (Gürsoy, **Destek**, s.151).

<sup>183</sup> Tüzel kişilerin de destek ilişkisinin şartlarını ispatladıkları takdirde hak sahipliğinin gündeme gelebileceği ifade edilmektedir. Bkz. Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.684. Belirtelim ki, bu konu tartışmalıdır. Bkz. Kocababaş, **a.g.m.**, s.292, 293.

kişilerin bu zararları kural olarak karşılanmaz. Zira hukukumuzda yansımıza zararın giderimi kural olarak kabul edilmemekte ve destekten yoksun kalma tazminatı bu kuralın kanuni bir istisnası olarak kabul edilmektedir<sup>184</sup>. Bu sebeple, örneğin, müzik sanatçısının ölümü ile işleri bozulan gazino sahibi yansımıza olarak uğradığı bu zararın tazminini talep edemez<sup>185</sup>. Zira müteveffa ile arasındaki ilişki destek ilişkisi değildir.



---

<sup>184</sup> Bkz. Özel, **a.g.m.**, s.92-97; Yıldırım, **a.g.t.**, s.8.

<sup>185</sup> Karataş, **a.g.e.**, s.122.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### DESTEKTEN YOKSUN KALMA ZARARININ BELİRLENMESİ

#### I. YOKSUN KALINAN

Destekten yoksun kalma tazminatı, desteğini kaybeden hak sahiplerinin, desteğin ölümüyle mahrum kaldıkları yardımın peşin ve toptan olarak tazminini sağlar. Tazminatın hesaplanması destekten yoksun kalanların zararının belirlenebilmesi için “yoksun kalınanın” ne olduğunu tespiti gerekmektedir<sup>1</sup>. Destekten yoksun kalanların zararları zaman içerisinde tedricen doğduğundan ve geleceğe yönelik yardımardan yoksun kalmaya yönelik müstakbel bir zarar kalemini içerdiginden dolayı zararın tam miktarnı ispatlamak çoğu zaman mümkün değildir<sup>2</sup>. Bu sebeple TBK m. 50 f.2 çerçevesinde hakimin somut olayı gözeterek zararı gerçeğe en yakın şekilde belirlemesi gerekmektedir<sup>3</sup>.

Destekten yoksun kalma zararı her hak sahibi için ayrı ayrı hesaplanır. Hak sahiplerinin zararının belirlenmesi yardım süresinin, yardım miktarının ve yardım miktarında meydana gelecek değişikliklerin tespiti ile mümkündür. Bu tespit ise, destekten yoksun kalma zararının mahiyeti gereği belirli varsayımlara dayalı olarak yapılmaktadır. Destek hayatı olsa idi, her hak sahibinin ne kadar süre ile yardım geleceğiin belirlenebilmesi için destek süreleri belirlenmekte, desteğin bu süre zarfında ne kadar yardımda bulunacağının hesaplanabilmesi için destekliğin parasal karşılığı bulunmakta ve yardım miktarında zaman içerisinde meydana gelecek değişiklikler de dikkate alınarak her hak sahibinin mahrum kaldığı toplam yardım miktarı belirlenmektedir. Brüt zarar bu şekilde belirlendikten sonra her hak sahibinin zararını azaltan haller değerlendirilerek mahsup işlemi ile net zarar miktarına ulaşılmaktadır. Aşağıda destekten yoksun kalma zararını belirleyen bu unsurlar irdelenecel, zararı azaltan hallere ayrı bir bölümde yer verilecektir.

<sup>1</sup> Nitekim destekten yoksun kalma deyimi de esasen haksız fiilin zarar unsurunu ifade etmektedir. Sezer, **a.g.m.**, s.1233.

<sup>2</sup> Çağa, **1950**, s.439; Topuz, **a.g.e.**, s.144.

<sup>3</sup> Nitekim TBK m.50 f.2'nin bilhassa destekten yoksun kalma zararlarında uygulama alanı bulacağı ifade edilmektedir. Tandoğan, **a.g.e.**, s.263; Çağa, **1950**, s.439; Karahasan, **a.g.e.**, s.73; Baysal, **Haksız Fiil**, s.435, 447; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.93. TBK m.50 f.2'nin ne zaman uygulanabileceğinin sınırını ise müstakbel zarar-muhtemel zarar ayrimi çizer. Baysal, **Haksız Fiil**, s.354; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.65, 71.

## **II. DESTEK SÜRELERİ**

### **A. Genel Olarak**

Destekten yoksun kalma tazminatının ne kadarlık süre için hesaplanacağı, destekten yoksunluk zararının oluşmaya başladığı tarih ile destekten yoksun kalanın artık destek göremeyeceği kabul edilen tarih aralığına göre belirlenmektedir. Öğretide “destek süreleri” olarak adlandırılan bu sürelerin başlangıcı ve sonu farklı kriterlere göre belirlenmektedir.

Destekten yoksunluk zararının başlangıç süresi desteğin fiili veya farazi olmasına göre farklılaşmaktadır. Fiili desteğin ölümünde zararın başlangıç süresi desteğin ölüm tarihidir<sup>4</sup>. Bununla birlikte bazı durumlarda daha ileri bir zaman diliminin de esas alınması gerekebilir. Özellikle periyodik olarak yapılan yardımlarda<sup>5</sup> zarar süresinin başlangıcında bu durumun özellik kazandığı kabul edilmektedir<sup>6</sup>. Farazi desteğin ölümünde ise, ölüm tarihi değil, desteğin bakım gücünü kazanacağı zaman ile destekten yoksun kalanın bakım ihtiyacı içerisinde gireceği zamandan hangisi daha sonraya o sürenin esas alınacağı belirtilmektedir<sup>7</sup>. Örneğin kardeşine fiilen bakmayan bir işçinin ölümünde, yoksul kardeşin bakım ihtiyacı halihazırda mevcut olsa bile, işçinin ancak yaklaşan terfi ile refah halinde olacağı söylenebiliyorsa, muhtemel terfi tarihi esas alınmalıdır. Benzer şekilde fiili bir destekliğin bulunmadığı nişanlılık ilişkisinde, farazi desteğini kaybeden nişanlı için zarar süresinin başlangıcı ölüm tarihi değil, muhtemel evlilik tarihidir<sup>8</sup>. Yine cenin için de zararın başlangıç tarihi doğum tarihi olacaktır<sup>9</sup>.

---

<sup>4</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.135; Seratlı, **a.g.e.**, s.147; Kaplan, **a.g.e.**, s.133; Ekin, **a.g.e.**, s.95; Ulusan, **a.g.e.**, s.172; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.581; Çağa, **1950**, s.442; Sezer, **a.g.m.**, s.1241; Kudat, **a.g.e.**, s.104; Karahan, **a.g.e.**, s.311.

<sup>5</sup> Örneğin senede bir defa Ocak ayında yapılan bir yardım, 2018’in başında yapılmışsa ve Şubat ayında ölüm gerçekleşmişse, hesaplama Şubat 2018’den itibaren değil, Ocak 2019’dan itibaren yapılmaya başlanacaktır. Bkz. Tekinay, **a.g.e.**, s.135, dn.1; Seratlı, **a.g.e.**, s.147, 148; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.176; aynı yazar, **Esaslar**, s.142.

<sup>6</sup> Bkz. Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s. 730; Kılıçoğlu, **Destek**, s.43.

<sup>7</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.135; Gökyayla, **a.g.e.**, s.174; Sezer, **a.g.m.**, s.1242; Kudat, **a.g.e.**, s.104; Kaplan, **a.g.e.**, s.133; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.581; Kılıçoğlu, **Destek**, s.43; Karahan, **a.g.e.**, s.311.

<sup>8</sup> Seratlı, **a.g.e.**, s.154; Yalçınkaya, **a.g.t.**, s.101.

<sup>9</sup> Ulusan, **a.g.e.**, s.175; Seratlı, **a.g.e.**, s.110; Karataş, **a.g.e.**, s.120; Sezer, **a.g.m.**, s.1248; Çenberci, **İş**, s.1054; Kaba, **a.g.e.**, s.108; Yalçınkaya, **a.g.t.**, s.101.

Zarar sürelerinin sonu ise, desteğin bakım gücünün sonu, desteğini kaybedenin bakım ihtiyacının sonu ve fiili ya da farazi destek ilişkisinin sonu şeklindeki üç kriterden hangisi daha önceki bir tarihe denk geliyorsa o kritere göre belirlenecektir<sup>10</sup>.

Desteğin bakım gücünün ve destekten yoksun kalanın bakım ihtiyacının devam süresi aşağıda inceleneceği üzere varsayımsal kabuller üzerinden hesaplanmaktadır. Bununla birlikte, destekten yoksun kalanın açmış olduğu tazminat davası sırasında ölümü halinde bakım ihtiyacının muhtemel olarak devam edeceği tarihin hesaplanması gereklidir. Zira bakım ihtiyacı fiilen sona erdiğinde bakım gücünün devam süresi veya fiili süre daha önceki bir tarihte sona ermemişse, davacının ölüm tarihi zarar süresinin sonunu belirleyecektir. Böyle bir durumda ölen davacının mirasçıları ölüm tarihine kadar hesaplanacak tazminatı talep edebilirler<sup>12</sup>.

## B. Bakiye (Muhtemel, Beklenen) Yaşam Süresi ve Hesaplanması

### 1. Kavram

Bakiye yaşam süresi bir insanın ortalama ne kadar yaşadığı ortaya koyan istatistikî bir ölçütür<sup>13</sup> <sup>14</sup>. Bu süre, genel olarak farklı cinsiyetler ve coğrafyalar için ayrı ayrı hesaplanır. Teknik olarak her yaş için hesaplanabilir ve insanın kalan yaşam süresini verebilir.

Bakım gücünün ve bakım ihtiyacının muhtemel devam sürelerinin belirlenebilmesi için hak sahiplerinin ve müteveffanın bakiye yaşam sürelerinin

<sup>10</sup> Bkz. Tekinay, **a.g.e.**, s.133, 134; Tekinay v.d., **C.2**, s.639; Gökyayla, **a.g.e.**, s.174; Sezer, **a.g.m.**, s.1242; Kudat, **a.g.e.**, s.104; Antalya, **a.g.e.**, s.191; Karahasan, **a.g.e.**, s.311; Hatemi, Gökyayla, **a.g.e.**, s.179; Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.246.

<sup>11</sup> Ömer Ekmekçi, “Özel Hukukta Vücut Bütünlüğünün İhlali ve Ölüm Hallerinde Maddi Zarar Hesabının Unsurları”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996, s.110.

<sup>12</sup> Atabek, **a.g.e.**, s.330; Yargıtay 9. HD'nin 22.10.1971 Tarihli, 15131/21640 sayılı kararı (Çenberci, **İş**, s.1065); Yargıtay 4. HD'nin 18.06.2018 Tarihli, 1293/4842 sayılı kararı, (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr> E.T.: 08.07.2022.

<sup>13</sup> Ekmekçi, **Hesap**, s.97.

<sup>14</sup> Bakiye yaşam süresinin hesaplanması “nüfus kütüklerindeki” yaş esas alınır. Atabek, **a.g.e.**, s.314, 333 Karş. Yargıtay 21.HD'nin 08.12.2015 Tarihli, 12731/21966 sayılı kararı: “...davacı...dosya içerisindeki nüfus kayıt örneğine göre 10.10.1991 doğumlu olup rapor tarihinde 24 yaşında bulunduğu halde, 28 yaşında olduğunu kabulü ile yeniden evlenme şansının düşük belirlenmesi isabetsiz olmuştur...” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023. K.G. Nüfus kaydının değil, biyolojik yaşın esas alınacağı yönünde Çelik Ahmet Çelik, **Tazminat ve Alacak Davalarında Güncel Sorunlar, Cilt 2**, 1. Baskı, İstanbul, Aristo Yayınevi, 2020, s.62.

hesaplanmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Varsayımsal olarak belirlenen bu süre, “yaşam tabloları” adı verilen tablolardan elde edilen değerlere göre tespit edilmektedir.

## 2. Yaşam Tabloları

Yaşam tabloları, yaş ve cinsiyete göre ölüm olasılıklarını ve diğer ilişkili istatistikleri (örneğin, doğuştan yaşam bekłentisini, her bir yaştan beklenen yaşam süresini, her bir yaştaki hayatı kalanların sayısını vb.) ayrıntılı olarak açıklayan tablolardır.

Yaşam tablosu, doğumları aynı zamana rastlayan bir kuşağın üyelerinin yaşlanma sürecinde doğum kuşağını ölüm yoluyla nasıl terk ettiğini, doğum kuşağının nihai olarak nasıl ortadan kalktığını, bu süreçte ortalama yaşam süresinin ne olduğunu gösterir. Ölümülüğün yaşa göre nasıl bir seyir izlediğini anlatır<sup>15</sup>.

### a. Türleri

Dünya üzerinde günümüze kadar çeşitli yaşam tabloları oluşturulmuştur. Bunlardan Türk Hukuku bakımından kanaatimizce önem arz edenler aşağıda inceleneciktir.

#### (1) PMF-1931 (Population Masculine et Feminine)

PMF işaretli yaşama tablosu<sup>16</sup> Fransız menşelidir. Türk Hukukunda uygulama alanı bulan tablo 1931 tarihlidir. Hukuk sistemimizdeki en eski yaşam tablosu olması ve uzun süre yargı uygulamasında yerini bulması bakımından önemlidir.

#### (2) CSO- 1980 (Commissioners Standard Ordinary)

CSO yaşam tablosu<sup>17</sup> Amerikan menşelidir. ABD Ulusal Sigorta Komisyonu Birliği (NAIC) tarafından yayımlanmıştır. Türk Hukuku bakımından önemi bir dönem SGK tarafından gelir bağlama işlemlerinde ve peşin sermaye değerini hesaplamada kullanılmış olmasıdır<sup>18</sup>. SGK'nın kullandığı tablo 1980 tarihlidir.

<sup>15</sup> TÜİK, Hayat Tabloları, Metaveri, Analistik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar, Sınıflamalar, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hayat-Tabloları-2020-2022-49726> E.T.: 22.01.2023

<sup>16</sup> 1931 tarihli tabloya, çalışmamızın sonunda Ek-1'de yer verilmiştir.

<sup>17</sup> 1980 tarihli tabloya, çalışmamızın sonunda Ek-2'de yer verilmiştir.

<sup>18</sup> Çelik, Ölçü, s.167.

### **(3) TRH-2010 (Türkiye Hayat Tablosu)**

Türkiye için, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Aktüerya Bilimleri Bölümü'nün yöneticiliğinde, BNB Danışmanlık Şirketi, Marmara Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi uzmanları ile “TRH-2010” tablosu oluşturulmuştur<sup>19</sup> <sup>20</sup>. Bugün için SGK gelir bağlama işlemlerinde ve peşin sermaye değerini hesaplamada bu tabloyu kullanmaktadır.

### **(4) TÜİK Hayat Tabloları**

TÜİK 2013 yılından başlayarak Türkiye için resmi hayat tablolarını oluşturmaya başlamıştır. 2023 yılına kadar olan süreçte Türkiye için cinsiyet ayrimında tek yaş hayat tabloları üretilmiştir<sup>21</sup>. Veri kaynağı olarak Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) ve Merkezi Nüfus İdaresi Sistemi (MERNİS) kullanılmıştır<sup>22</sup>.

### **(5) EUROSTAT Life Expectancy by Age and Sex**

Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT) tarafından, AB üyesi ülkeler; AB adayı ülkeler; AEA ülkeleri; ASTB ülkeleri ve başkaca ülkeler de içerecek şekilde<sup>23</sup>, ülke bazlı, yaşa ve cinsiyete göre beklenen yaşam süresi tabloları oluşturulmuştur. Tablonun Türkiye'ye ilişkin kısmı TÜİK'ten alınan verilerle<sup>24</sup> oluşturulmuş olup 2009-2022 yılları arasında, her yıl için beklenen yaşam sürelerini içermektedir.

### **b. Türkiye Uygulamasında Yaşam Tabloları**

Mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 22. maddesinin verdiği yetkiyle Çalışma Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından hazırlanan tarife ile PMF-1931 tablosu mevzuatımıza girerek yasallık kazanmıştır.

---

<sup>19</sup> (Çevrimiçi), <https://aktuerya.hacettepe.edu.tr/TurkiyeHayatTablolari.php>, E.T.:03.11.2024.

<sup>20</sup> Tabloya, çalışmamızın sonunda Ek-3'de yer verilmiştir.

<sup>21</sup> TÜİK cinsiyete göre Türkiye tek yaş hayat tablolarından, yayınlanan en güncel dönem içeren (2021-2023) tabloya, çalışmamızın sonunda Ek-4'te yer verilmiştir.

<sup>22</sup> TÜİK, Hayat Tabloları, Metaveri, (Çevrimiçi), <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hayat-Tablolari-2021-2023-53678>, E.T.: 03.11.2024.

<sup>23</sup> EUROSTAT, Life Expectancy by Age and Sex, Metadata, 3.7. Reference Area, (Çevrimiçi), [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/demo\\_mor\\_esms.htm](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/demo_mor_esms.htm), E.T.: 03.11.2024.

<sup>24</sup> EUROSTAT, Life Expectancy by Age and Sex, Metadata, 18.1. Source Data, (Çevrimiçi), [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/demo\\_mor\\_esms.htm](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/demo_mor_esms.htm), E.T.: 14.09.2022.

Tarifenin yürürlüğe girdiği 1965 yılından sonra uzun yıllar SGK ve yargı makamları tarafından PMF-1931 yaşam tablosu kullanılmıştır<sup>25</sup>.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. SSGSSK'da, SSK m.22'yi karşılayan bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durum, tazminat hesaplamalarında hangi yaşam tablosunun kullanılacağı noktasında karmaşa yaratmıştır.

SSGSSK ile Kuruma peşin sermaye değeri tablosu hazırlama yetkisi tanınmamasına rağmen, Kurum, 28/8/2008 tarihli ve 26981 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 50. maddesiyle kendisine bu yetkiyi tanımlıktır. 12/05/2010 tarihli ve 27579 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan yönetmelikle işbu yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. Yeni yönetmelik m.46 ile Kuruma aynı yetki verilmektedir. Kurum güncel durumda 06.11.2018 Tarihli, 2018/38 Sayılı Genelge kapsamında TRH-2010 tablosuna uygun olarak hazırladığı peşin sermaye değeri tablolarını kullanmaktadır.

SGK gelir bağlama işlemlerinde bu şekilde hareket etmektedir. Yargıtay uygulaması ise dönemsel olarak değişiklik göstermiştir. Geçmiş dönemde Yargıtay'ın daireleri arasında uygulama farklılığı olmuş ve uzun bir süre SGK'nın rücu davalarına bakan 10. Hukuk Dairesi TRH-2010 yaşam tablosunu kullanmış iken<sup>26</sup>; 4.<sup>27</sup>, 17.<sup>28</sup>, ve 21.<sup>29</sup> Hukuk Daireleri PMF-1931 yaşam tablosunu kullanmıştır. Son dönemlerde ise tüm özel dairelerin kararlarında “Yargıtay uygulamasında tazminat hesabında birliğin sağlanması amacı ile ve daha güncel ve ülkemiz gerçeklerine daha uygun verilere dayandığı kanaatine varılan TRH-2010 yaşam tablosunun kullanılması gereği” vurgulanmaktadır<sup>30</sup>.

---

<sup>25</sup> Bkz. Çelik, **Ölçü**, s.166.

<sup>26</sup> Bkz. Yargıtay 10. HD, 2018/2871 E., 2019/9643 K. sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>27</sup> Bkz. Yargıtay 4. HD., 2018/1250 E., 2019/5080 K. sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>28</sup> Bkz. Yargıtay 17. HD, 2016/19851 E., 2019/7858 K. sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>29</sup> Bkz. Yargıtay 21. HD., 2018/6549 E., 2019/5177 K. sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>30</sup> Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Kapatılan 21. Hukuk Dairesi'nin yerine baktığı tazminat dosyalarında TRH-2010 yaşam tablosunu kullanmaktadır. Bkz. Yargıtay 10. HD'nin 18.05.2021 Tarihli, 11295/6494

Kanaatimize 2013 yılından beri Türkiye için resmi hayat tablolarının oluşturulması TÜİK tarafından gerçekleştirildiğinden, yasal bir düzenleme yapılarak tüm kurumların en güncel TÜİK hayat tablolarını kullanmasını sağlamak en doğru yöntem olacaktır<sup>31</sup>.

Bakiye yaşam süresinin hesaplanması bakımından genel durum böyle olmakla birlikte, somut olay bazında farklı sürelerin esas alınması gerekebilir. Örneğin, iş kazası geçirerek ölen işçi, ölmeden önce kanser hastasıysa ve birkaç aylık ömrü kalmışsa bakiye yaşam süresi yaşam tabloları standarı üzerinden hesaplanmayacaktır<sup>32</sup>. Benzer şekilde davacı yaşam tablolarına göre belirlenen süre geçmiş olmasına rağmen hayatını devam ettirmektede, bilirkişi tarafından rapor tarihinden sonra belirli bir süre daha yaşayacağı varsayılarak hesaplama yapılmalıdır<sup>33</sup>.

Bakiye yaşam süresinin hesaplanması iki türlü yaklaşım bulunmaktadır. Bakiye süre, gün/ay/yıl şeklinde hesaplanabileceği gibi yıl esasına dayalı da hesaplanabilir. Uygulamada hangisinin tercih edildiği fark arz eden bir durum olarak değerlendirilmemektedir<sup>34</sup>.

---

sayılı kararı. 4. ve 17. HD'leri ise içtihat değişikliğine giderek TRH-2010 yaşam tablosuna geçildiğini açıklamışlardır. Bkz. Yargıtay 4. HD'nin 07.10.2021 Tarihli, 4443/6445 sayılı ve 07/07/2021 Tarihli, 9650/4317 sayılı kararları, Yargıtay 17. HD'nin 23.03.2021 Tarihli, 6173/3121 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>31</sup> Tazminat davalarında TÜİK'in hazırladığı tabloların esas alınmasının uygun olduğu görüşünde Veli Koluaçık, **Yeni Gelişmeler İşığında Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre**, Cilt-2, Ed.: Sema Uçaklıhan Güleç, Needet Basa, Ankara, TBB Yayınları, 2016, s.335; Çelik, Ölçü, s.29.

<sup>32</sup> Bu yönde bkz. Tekinay, **a.g.e.**, s.135, 136; Tekinay v.d., **C.2**, s.639; Seratlı, **a.g.e.**, s.149; Sezer, **a.g.m.**, s.1244, 1245; Gökyayla, **a.g.e.**, s.177; Ulusan, **a.g.e.**, s.173, dn.136; Tandoğan, **a.g.e.**, s.306; Kaba, **a.g.e.**, s.102; Karahasan, **a.g.e.**, s.312; Çenberci, **İş**, s.1043; Gürbüz, **a.g.e.**, s.77; Yaşar, **a.g.e.**, s.74; Yargıtay 4. HD'nin 6377/11862 sayılı ve 16.10.2003 Tarihli kararı (Gökcan, **a.g.e.**, s.776). İyimaya da desteğin fazla yaşamama ihtiyalinin kuvvetli olması halinde biyometrik tablonun kısalacağını kabul etmeye ancak böyle bir durumun kanserde bile çok zor belirlenebildiği tıbbi gerçekliği karşısında çok uygulanma ihtiyalini olmadığını ifade etmektedir. Ahmet İyimaya, **Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sorunları**, Cilt-2, Ankara, Adalet Matbaacılık, 1995, s.21. Tablolardaki süreden sapmanın pek istisnai hallerde mümkün olacağı, bunun için desteğin tablolardakinden daha evvel olacağı hususunda emin ve ciddi sebeplerin mevcut olması ve daha kısa olarak hesaplanacak hayat müddetinin tablodaki ile arasında ehemmiyetli bir farkın bulunması gerektiği görüşünde Çağa, **1950**, s.444. Karş. Böyle durumlarda saptanan ayıksı süreye göre değil, tablolardaki süreye göre hesaplama yapılacağı, ancak özel durumun gözetilerek tazminattan indirim yapılması gerektiği görüşünde Ekmekçi, **Hesap**, s.100.

<sup>33</sup> Kılıçoğlu, **Destek**, s.44; aynı yazar, **Esaslar**, s.144; Demiral Verhoeven, **a.g.e.**, s.413, dn.50; Akyigit, **a.g.e.**, s.2118.

<sup>34</sup> Şafak Güleç, "Türk Borçlar Kanunu Sorumluluk Hukuku İlkeleri Gereği Yargı Kararları İşığında Oluşmuş Hesaplama Yöntemine Göre Örnek Hesaplama", **Yeni Gelişmeler İşığında Bedensel**

## C. Bakım Gücü Süresi

Destekten yoksun kalanın zararı ölenin hayatı olsaydı ona bakmaya devam edebileceği zamana kadar oluşabilecektir. Destek bakım gücünü kaybettiği zaman yoksun kalınan bir desteklikten de bahsedilemeyeceği için bu sonuç doğaldır. Böylelikle bakım gücü süresi destek sürelerinin azami sınırını ifade etmektedir<sup>35</sup>. Desteğin bakım gücünün devam süresi, iş görebilirlik çağı ve bakiye yaşam süresi olmak üzere iki farklı süre esas alınarak tayin edilmektedir.

İş görebilirlik çağı, kişinin aktif çalışma dönemini yani olağan biçimde iktisadi faaliyetine devam edebileceği süreyi ifade eder<sup>36</sup>. Desteğin bakım gücünü bakımından iş görebilirlik çagının ve muhtemel yaşam süresinin sonu şeklinde iki farklı dönem için hesaplama yapılması esasında aktif çalışma yaşamı biten kişilerin gelirlerinde ve dolayısıyla destekliklerinde öncesine göre bir düşüş yaşanacağının kabulünden kaynaklanmaktadır<sup>37</sup>. Bu husus zararın miktarını tayin bakımından önemlidir. Destek süresi bakımından önemi ise, desteğin bakım gücünün sona ereceği en erken zamanın iş görebilirlik çagının sonu, en son zamanın ise muhtemel ölüm tarihi olmasından doğmaktadır<sup>38</sup>. Bakiye yaşam süresinin hesaplanmasında yaşam tablolarından faydalанılmaktadır.

---

**Zararların Tazmini Uluslararası Kongre**, Cilt-2, Ed.: Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Ankara, TBB Yayınları, 2016, s.373.

<sup>35</sup> Ekmekçi, **Hesap**, s.110.

<sup>36</sup> Yargıtay 9. HD'nin 13.11.1984 Tarihli, 8500/9768 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://lib.kazanci.com.tr>, E.T.:04.11.2023. İş görebilirlik çagının ne zaman sona ereceğine ilişkin açıklamalara ilerde yer verilecek olmakla birlikte Yargıtay uygulamasında kural olarak 60 yaşın kabul edildiğini belirtебiliriz.

<sup>37</sup> Seratlı, **a.g.e.**, s.148-149.

<sup>38</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s.175. K.G. Bazı yazarlar, bakım gücünün devam süresinin sonunun desteğin yaşam süresine değil, iş görebilirlik çagına göre belirleneceği görüşündedirler. Bkz. Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.234; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1291; Gürsoy, **Destek**, s.162, 176; Kaplan, **a.g.e.**, s.132; Ekmekçi, **Hesap**, s.111; Eren, **Zarar**, s.71, 72; Kılıç, **a.g.e.**, s.197; Atabek, **a.g.e.**, s.331, 332; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.582; Gökcan, **a.g.e.**, s.717. Aşağıda incelenecigi üzere, bazı destekten yoksun kalan hak sahipleri, özellikle dul kalan eş için, pasif devrede de destek ilişkisi kabul edildiğinden bu görüşe katılmamaktayız. Nitekim eşlerin pasif dönemde birbirine destek olmayacağına kabulü hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu yönde Cevdet İlhan Günay, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler- Özel Borç İlişkileri**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2016, s.81. Bununla birlikte, işçinin pasif devrede geçişle destek olabileceği çevrelerin daralacağı da kural olarak kabul edilmelidir. Zira aktif çalışma yaşamına son vermiş ve yaşamının devamını emekli aylığı ile idame ettireceği varsayılan bir kişinin öncesinde yardımada bulunduğu her kişiye parasal olarak destek sağlamaya devam edeceğinin söylemeyeceği gibi, ilerleyen yaşı sebebiyle hizmet edimlerini sunacağı çevre aktif yaşamındaki ile aynı çemberi ifade etmeyebilir. Elbette ki, somut olayın ve destek ilişkisinin özellikleri dikkate alınarak farklı değerlendirmeler yapılabilir. Benzer yönde bzk. Aktif devreden sonra desteğin destek olabileceği kişilerin azalabileceği, pasif devrede desteğin

## D. Bakım İhtiyacı Süreleri

### 1. Resmi Nikahlı Eş- Fiili Birliktelik Bakımından

Dul kalan eşin bakım ihtiyacı kural olarak yaşamının sonuna kadar devam eder. Evlilik birliği içerisindeki eşlerin bu birlikteliğinin ve dolayısıyla destek ilişkilerinin yaşamlarının sonuna kadar sürmesi beklenir<sup>39</sup>. Desteğin gayri resmi birliktelik yaşadığı kişiler de yukarıda hak sahipliği bakımından yaptığımız açıklamalara uydukları takdirde, resmi nikahlı eşle aynı şekilde değerlendirilecektir.

Dul kalan eşin muhtemel yaşam süresi de kural olarak yaşam tabloları üzerinden hesaplanacak olup hastalık gibi özel bir durum varsa ayrıca değerlendirilecektir<sup>40</sup>. Değerlendirilmesi gereken bir durum da, davacı dul eşin daha çok tazminat alabilmek için kötü niyetli olarak hastalığını gizlemesi üzerine yaşam tabloları üzerinden zarar hesaplanması karşılık kesinleşen karardan kısa bir süre sonrasında ölmesi durumu için yargılamanın yenilenmesi yoluna başvurulup başvurulamayacağıdır. Böyle bir durumda hem HMK m.375 f.1 ç bendine göre davalının yargılama sırasında elinde olmayan nedenlerle elde edemediği delili sonradan elde etmiş olması, hem de davacının dürüstlük kuralı gereği paylaşması gereken bir bilgi bulunmasına rağmen susmasının aynı maddenin h bendi kapsamında hileli bir davranıştı içermesi sebebi ile yargılamanın yenilenmesi yoluna başvurulabileceği belirtilmektedir<sup>41</sup>. İstisnai olan bu durum haricinde davacının

---

büyük olasılıkla ancak kendi evinin ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde bir bakım gücüne haiz olacağı, dolayısıyla destek olabileceği kişilerin, eşi ve aynı evde yaşadığı çocuklar gibi dar anlamda ailesi ile sınırlı olacağı görüşünde Seratlı, **a.g.e.**, s.148, 149.

<sup>39</sup> Seratlı, **a.g.e.**, s.153; Sümer, **İş Sağlığı**, s.235; Karataş, **a.g.e.**, s.115; Ekin, **a.g.e.**, s.98; Ulusan, **a.g.e.**, s.173, 174.

<sup>40</sup> Seratlı, **a.g.e.**, s.150; Sezer, **a.g.m.**, s.1245; Kılıçoğlu, **Destek**, s.46; Karahan, **a.g.e.**, s.315; Kaba, **a.g.e.**, s.104.

<sup>41</sup> Sadece dul kalan eş yönünden değil, bakiye yaşam süresinin destek süresine esas alındığı her davacı bakımından bu açıklama geçerli olacaktır. Bkz. Seratlı, **a.g.e.**, s.150, 151; Tekinay, **a.g.e.**, s.144-146; Gökyayla, **a.g.e.**, s.180. Krş. Güleç Uçakhan da bu davacının bu hareketinin hükmeye etkili bir hile sayıldığı görüşüne katılmakla birlikte alternatif bir öneri sunmaktadır. Yazara göre, yargılamanın yenilenmesi prosedürüne gidilmesindense, tazminat talep eden davacının zımnı olarak sağlıklı olduğunu iddia ettiği, bu iddiasını ispat yükünün kendi üzerinde olduğu gerekçeleriyle hakim tarafından bir hastahane raporu istenilmelidir. Böylelikle aynı netice gereksiz uzatma olmadan sağlanacaktır. Bkz. Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.746, 747.

kararın kesinleşmesinden sonra yaşamını südüreceği varsayılan tarihten önce ölmesi sebebi ile işveren yargılamanın yenilenmesini isteyemez<sup>42</sup>.

Dul eşin ihtiyaç süresini kendi yaşam süresi belirlemekle birlikte, desteğin bakım gücünün devam süresi desteğin yaşam süresiyle sınırlı olduğundan, dul eşle desteğin bakiye yaşam sürelerinden hangisi daha kısaysa tazminat hesaplamasında o süre esas alınacaktır<sup>43</sup>.

Dul kalan eşin bakım ihtiyacı yeniden evlenmeyle de sona erebilir. Zira dul eşin yeniden evlenme ile kendisine yeni bir destek bulduğu ve bakım ihtiyacının ortadan kalktığı kabul edilmektedir<sup>44</sup>. Destekten yoksunluk davası açılmadan önce veya açılan dava sonucunda verilen kararın kesinleşmesinden önce kişinin evlenmesi halinde bakım ihtiyacının sonunu evlilik tarihi belirleyecektir<sup>45</sup>. Dul kalan eşin dava sırasında evlenmemiş olmakla birlikte, başkası ile nişanlanmış olması ve evlilik tarihini belirlemiş olmaları hali gibi ne zaman evleneceğinin belli olması halinde de aynı açıklama geçerlidir. Evlenme tarihi kesin olarak belirlenmemiş, ancak davacının yeniden evleneceği hususunda kuşku bulunmuyorsa, destek süresi hayatın olağan akışına göre evliliğin gerçekleşeceği tarihe kadar hesaplanmalıdır<sup>46</sup>.

---

<sup>42</sup> Seratlı, **a.g.e.**, s.151.

<sup>43</sup> Bu durum genelde ölenin yaşıının dul eşten daha küçük olması halinde dul eşin bakiye yaşam süresinin, ölenin daha yaşlı olmasındaysa ölenin bakiye yaşam süresinin esas alınacağı şeklinde açıklanmaktadır. Bkz. Karataş, **a.g.e.**, s.115; Yıldırım Keser, **Anayasa Mahkemesi Kararı Işığında Destekten Yoksun Kalma ve Bedensel Zarar Tazminatında Güncel Gelişmeler**, İstanbul, Aristo Yayınevi, 2020, s.48. Bu açıklama cinsiyet ayrimının yapılmadığı PMF tabloları bakımından doğru olsa da, bu ayrimın yapıldığı TRH gibi tablolar esas alındığında her zaman doğru sonuçlara götürmeyecektir. Örneğin 31 yaşında ölen erkek işçinin dul kalan eşi bu tarihte 33 yaşındaysa, TRH-2010 yaşam tablosuna göre ölenin bakiye yaşam süresi 43,5 yıl iken, dul eşinki 46,06 yıldır. Göründüğü üzere dul kalan eşin müteveffadan yaşça büyük olmasına rağmen bakiye yaşam süresinin daha uzun olduğu durumlar söz konusu olabilir. Bu sebeple müteveffa ile dul kalan eşin bakiye yaşam sürelerinden hangisininki daha kısayla o sürenin esas alınacağına ilişkin açıklama daha kapsayıcı olacaktır. Bu yönde bkz. Çağa, **1950**, s.443; Yargıtay 10. HD'nin 21.11.2016 Tarihli, 17818/14041 sayılı kararı: "...*Gerçek zarar hesaplanması yönteminde, hak sahibi eşin kalan ömür süresi daha uzun olsa bile, destek süresi, sigortalının kalan ömrü ile sınırlı olup...*" (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>44</sup> Çalı, **a.g.e.**, s.75, 76; Karahan, **a.g.e.**, s.315; Brosset, **a.g.m.**, s.338.

<sup>45</sup> Ekmekçi, **Hesap**, s.112; Tekinay, **a.g.e.**, s.148; Seratlı, **a.g.e.**, s.153; Sezer, **a.g.m.**, s.1246; Karataş, **a.g.e.**, s.107; Sümer, **İş Sağlığı**, s.136; Üçışık, **a.g.t.**, s.296. Yüksek Mahkeme'nin bu yöndeki kararlarına örnek olarak bkz. Yargıtay 17. HD'nin 13328/13918 sayılı, 12.12.2012 Tarihli kararı. (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>46</sup> Seratlı, **a.g.e.**, s.154.

Yeniden evlenmenin ihtiyaç süresini belirlemesinde iki husus önem arz etmektedir. Bunlardan ilki, dul kalan eşin ikinci evliliğinin resmi bir evlilik olması gerektidir<sup>47</sup>. Zira resmi bir bağ olmadan kurulan birlikteliklerin dul kalan eşin kaybettiği destekliği sağlama bakımından bir garanti teşkil etmeyeceği ve düzenlilik ve devamlılık unsurlarının sağlanmayacağı varsayılmaktadır<sup>48</sup>. Bununla birlikte, Yüksek Mahkeme kararlarında<sup>49</sup> da dikkat çekildiği üzere, bazı yörelerde gelenek gereği dul eşin ölenin erkek kardeşiyle resmi nikah olmadan evlendirilmesi gibi uygulamalarda, dul eşin erkek kardeşle bu evliliğinin yeterli garantiyi sağladığı kabul edilebilir. Yine dul kalan eş dava sırasında nişanlanmış ancak bu durumu gizlemişse, işveren bu durumu ispatlayarak yargılamanın yenilenmesini talep edebilir. Bu durumda mevcut hastalığı gizleme örneğindeki açıklamalar geçerli olacaktır.

Yeniden evlenmede önem eden ikinci husus ise, yapılan evliliğin bakım ihtiyacını her zaman tamamen ortadan kaldırılmayacağıdır. Dul kalan eşin sonradan yaptığı evlilikle gördüğü desteklik, önceki eş olan desteğin ölümüyle kaybettiği yaşam düzeyini karşılaşacak düzeyde değilse aradaki fark tazminata konu edilebilecektir<sup>50</sup>.

---

<sup>47</sup> Yaşar, **a.g.e.**, s.80; Çelik, **a.g.e.**, s.139. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 10470/2002 sayılı ve 08.03.2011 Tarihli; 8056/1054 sayılı, 28.10.2010 Tarihli (Demiral Verhoeven, **a.g.e.**, s.413) kararları. Yargıtay yakın tarihli başka bir kararında da dul kalan eşin, ilk evliliğinden sonra fiili birlikteliğinden 2 çocuk dünyaya getirmiş olmasına rağmen, bu birlikteliği yeni bir destek niteliğinde saymamış, ancak evlenme ihtimalinin bu olgular gözetilerek daha yüksek belirlenmesi gerektiğine karar vermiştir. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 26.02.2019 Tarihli, 6577/1378 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023. Bununla birlikte, Yargıtay'ın aksi yönde kararları da bulunmaktadır. Yargıtay 10. HD'nin 11.09.1975 Tarihli, 2496/4646 sayılı kararında evlilik dışı birleşmenin dul kadına sürekli ve destek sağlayıcı niteliğinin bulunduğu tespit edilmesi halinde resmi evlilikten farklı olmayacağı içtihat edilmiştir (Çenberci, **İş**, s.1062). Öğretide de, evlilik dışı birleşmenin ispatlanması halinde destek süresinin sona ereceğini kabul eden görüşler mevcuttur. Bu yönde Öztürkler, **a.g.e.**, s.62, 63.

<sup>48</sup> Öte yandan, müteveffa ile birlikte yaşayan ve destek ilişkisinin kabul edildiği nikahsız eşin resmi bir evlilik yapması halinde yine bakım ihtiyacının ortadan kalkacağı tabiidir. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 24.09.2002 Tarihli, 5141/7490 sayılı kararı (Akın, **Değerlendirme**, s.128).

<sup>49</sup> Bkz. Yargıtay 4. HD'nin 5263/5405 sayılı ve 25.05.1976 Tarihli kararı. Yüksek Mahkeme kararında "...genellikle gelenek toplumun bazı kesimleri için hukuki bağlardan daha güçlü olanaklar doğurmaktadır." denilerek dul eşin bu tarz ilişkilerinde de yeterli garantiyi elde edeceğini kabul edilmiştir (Çelik, **a.g.e.**, s.140).

<sup>50</sup> Ekmekçi, **Hesap**, s.112; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1295; Tuğsavul, **Dava**, s.1067; Gürsoy, **Destek**, s.163; Tandoğan, **a.g.e.**, s.307; Sezer, **a.g.m.**, s.1246; Tekinay, **a.g.e.**, s.148-149; Çağa, **1950**, s.449; Seratlı, **a.g.e.**, s.153; Gökyayla, **a.g.e.**, s. 181; Karahan, **a.g.e.**, s.315; Gürbüz, **a.g.e.**, s.137; Kılıçoğlu, **Destek**, s.45; Kılıç, **a.g.e.**, s.199; Çalı, **a.g.e.**, s.76; Karataş, **a.g.e.**, s.108; Ekin, **a.g.e.**, s.98; Çenberci, **İş**, s.1049; Brosset, **a.g.m.**, s.341; Yargıtay 4. HD'nin 20.06.1966 Tarihli, 10049/6963 Sayılı kararı (Karahan, **a.g.e.**, s.318); Yargıtay 9. HD'nin 28.10.1980 Tarihli, 8346/10933 Sayılı kararı (Çenberci, **İş**, s.1067); Yargıtay 4. HD'nin 08.09.1966 Tarihli, 10773/7909 Sayılı kararı (Sezer, **a.g.m.**, s.1246).

Dava sonucunda verilen karar kesinleşikten sonra dul kalan eş evlenirse, davalı bu durumu yargılamanın yenilenmesi sebebi olarak ileri süremeyecek ve vermiş olduğu tazminatı geri isteyemeyecektir. Yargıtay da istikrar kazanmış uygulamasında, varsayımlara dayanılarak saptanan durumların aksinin gerçekleşmesinin mümkün olabileceği ve aksi gerçekleşen her durumda yeniden yargılama yapılmasının kesin hükmün amacına aykırılık teşkil edeceğini belirterek bu yönde karar vermektedir<sup>51</sup>. İleride zararı azaltan haller incelenirken açıklanacağı üzere<sup>52</sup>, zaten dul kalan eşin yeniden evlenme ihtimali gözetilerek hükmedilecek tazminat üzerinden indirim uygulanmaktadır.

Açılmış bulunan dava karara bağlanmadan dul kalan eşin sonradan yaptığı evlilik boşanma ile sonuçlanırsa, bu durumda sonraki evliliğin süresi destek süresinden düşülverek hesaplama yapılacaktır<sup>53</sup>. Öte yandan, dava kesinleşikten sonra boşanma gerçekleşirse, dul eş tazminatın yeniden hesaplanması talep edemeyecektir.

Öğretide dul kalan eşin yeniden evlenme tarihi gibi fiili veya muhtemel çalışmaya başlama tarihinin de destek süresinin sonunu belirleyeceği yönünde görüşler bulunmaktadır<sup>54</sup>. Bize göre, dul eşin müteveffanın ölümünden sonra çalışmaya başlaması beklenmeyeceği gibi, çalışması halinde de bakım ihtiyacının sona erdiği söylenemez. Bu konu aşağıda ayrıca incelenecektir<sup>55</sup>.

---

<sup>51</sup> Örnek olarak bkz. Yargıtay HGK'nın 10-603/301 sayılı, 26.03.1986 Tarihli kararı (Orhunöz, **a.g.e.**, s.154).

<sup>52</sup> Bkz. aşa. Dördüncü Bölüm, III, G.

<sup>53</sup> Bu yönde bkz. Ekmekçi, **Hesap**, s.112; Çelik, **a.g.e.**, s.140; Yargıtay 9. HD'nin 5938/7135 sayılı ve 14.09.1982 Tarihli kararı (Çenberci, **İş**, s.1067, 1081); Yargıtay 10. HD'nin 03.04.1975 Tarihli, 560/1853 Sayılı kararı (Çenberci, **İş**, s.1083). Aksi yönde Yargıtay 21. HD'nin 1302/9906 sayılı ve 06.05.2014 Tarihli kararı: "...Somut olayda davacı eş dava tarihinden sonra 30.09.2010 tarihinde evlenmiş ve yargılama sırasında rapor tarihinden sonra 08.05.2012 tarihinde boşanmıştır. Eşi öldükten sonra yeniden evlenen davacı eşin destek gereksinimi evlendiği gün sona erdiğinde, destekten yoksun kalma tazminatının yeniden evlendiği güne kadar hesaplanması gereklidir. Sonradan boşanmış olması destegin yeniden devam edeceği anlamına gelmez..." (Demiral Verhoeven, **a.g.e.**, s.422-424)

<sup>54</sup> Bu yönde Tekinay, **a.g.e.**, s.148 vd.; Gürsoy, **Destek**, s.163; Seratlı, **a.g.e.**, s.155 vd.; Kaplan, **a.g.e.**, s.133; Kılıç, **a.g.e.**, s.199; Sümer, **İş Sağlığı**, s.235; Karataş, **a.g.e.**, s.115; Ekin, **a.g.e.**, s.98; Ulusan, **a.g.e.**, s.173; Gürbüz, **a.g.e.**, s.81.

<sup>55</sup> Bkz. aşa. Dördüncü Bölüm, III, A.

## 2. Nişanlı Bakımından

Destekten yoksun kalan nişanlı ile müteveffa arasındaki destek ilişkisi fiilen mevcut idiyse, destek süresi ölüm tarihinden başlayacaktır. Bununla birlikte daha olası olan nişanlıların evlendikten sonra birbirlerine destek olması durumudur. Hak sahibi nişanlığının ihtiyaç süresi bakımından dul kalan eştekiyle aynı açıklamalar geçerlidir<sup>56</sup>. Bu itibarla nişanlığının çalışmasının veya çalışmamasının destek süresini belirleyici bir etkisi bulunmamaktadır<sup>57</sup>. Dolayısıyla nişanlığının destek süresi müteveffa ile muhtemel evlenme tarihleri ile destek veya kendisinin muhtemel ölüm tarihlerinden en yakın olan tarih aralığını kapsayacaktır<sup>58</sup>. Ölüm tarihi ile açılmış tazminat davası sonucunda verilen kararın kesinleşmesine kadarki süreçte nişanlığının evlenmesi hali ise, dul kalan eşin yeniden evlenmesindeki açıklamalara tabidir. Ancak farazi destek ilişkisi mevcutsa nişanlığının destek süresi müteveffa ile muhtemel evlilik tarihinde başlayacağından, dava sırasında başkası ile nişanlanan davacının yeniden evlilik tarihi müteveffa ile muhtemel evlilik tarihine yakın bir tarih ise nişanlığının zararı bulunmayacağından zarar süresi hesaplanmaz<sup>59</sup>. Bu durumda yeniden evlilik nişanlıya desteğin sağladığı ile aynı düzeyde desteklik sağlamıyorsa aradaki fark talep edilebilir.

## 3. Çocuklar Bakımından

Çocukların ihtiyaç süresinin sonu için genel olarak ebeveynlerinin bakımına muhtaç olmayacakları tarih demek mümkündür<sup>60</sup>. Nitekim özel bir halin mevcudiyeti söz konusu değilse, çocukların ana-babasından yaşam boyu destek görmesi, evlilerin destek ilişkilerindekinin aksine beklenen bir durum değildir. Özel durumlara ise,

<sup>56</sup> Gökcen, **a.g.e.**, s.726; Yaşar, **a.g.e.**, s.270. K.G. Nişanlığının farazi ihtiyaç süresinin dul eşinkinden daha sınırlı olacağı yönünde Kılıçoğlu, **Destek**, s.45.

<sup>57</sup> K.G. Seratlı, **a.g.e.**, s.155; Dul kalan eş açısından birçok olasılıkta uygunluğunu tartışılar bulmakla birlikte, nişanlığının durumunda muhtemel çalışma tarihinin esas alınmasının uygun olacağı görüşünde b.kz. Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.745.

<sup>58</sup> Öğretide bazı yazarlara göre, nişanlığının evlenme şansı dul kalan eşten daha yüksek olduğundan destek süresinin bir başkasıyla muhtemel evlenme tarihine kadar hesaplanması uygun olacaktır. Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.190; Gürbüz, **a.g.e.**, s.84.

<sup>59</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.149; Seratlı, **a.g.e.**, s.154, 155; Karahasan, **a.g.e.**, s.321. Nitekim yeniden nişanlanmanın da bakım ihtiyacını ortadan kaldırabilecegi ifade edilmiştir. Sezer, **a.g.m.**, s.1251, dn.100.

<sup>60</sup> Bkz. Tekinay, **a.g.e.**, s.146; Ekmekçi, **Hesap**, s.111; Kılıç, **a.g.e.**, s.199; Karataş, **a.g.e.**, s.119; Ekin, **a.g.e.**, s.100; Ulusan, **a.g.e.**, s.174.

özürlü ve bakıma muhtaç bir çocuğun varlığı örnek gösterilebilir<sup>61</sup>. Bu halde çocuğun destek süresi kaybettiği desteğin muhtemel yaşam süresinin sonu olacaktır. Elbette ki, bakıma muhtaç çocuğun özel hastalığı dolayısıyla kendi muhtemel yaşam süresi, ölen ebeveyninkinden daha kısayla bu süre esas alınacaktır<sup>62</sup>.

Cocukların ihtiyaç süresinin tayininde toplum yapımız gereği kız çocukları ile erkek çocukları arasında ayrima gidilmektedir. Zira genelde erkeklerin ailesinden gördüğü yardım kendi mali güçlerini kazanacakları zamana kadar sürerken, kız çocukların yaptıkları evlilikle ailelerinden gördüğü desteklik yerini eşlerinin destekliğine bırakabilmektedir. Bu sebeple çocuklar çalışarak kendi bakımlarını sağlayabilecekleri gibi kız çocukların evlenerek de bakım ihtiyaçları sona erebilir.

Yargıtay uygulamasında erkek çocukların ihtiyaç süresi, kural olarak 18 yaşına kadar, orta öğretim çağında iseler 20 yaşına kadar, yüksek öğretim<sup>63</sup> görüyorsa 25 yaşına kadar süreceği kabul edilmektedir<sup>64</sup>. Ancak erkek çocuğun askerlik ödevini ifa edeceği süre için de destek göreceği kabul edilmektedir<sup>65</sup>. Kız çocukları bakımından evlilik tarihi ile destek süresinin biteceği kabul edilmekte, dava sırasında bekar olan kız çocukları içinse muhtemel evlilik tarihine kadar destek görecekleri kabul edilmektedir<sup>66</sup>. Yargıtay uzun süre, kız çocukların köylerde veya kentlerde

<sup>61</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.146; Seratlı, **a.g.e.**, s.157; Kılıç, **a.g.e.**, s.200; Ekin, **a.g.e.**, s.100; Ulusan, **a.g.e.**, s.174; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.179.

<sup>62</sup> Bu yönde bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s. 185 ve dn.250; Ekmekçi, **Hesap**, s.111; Demircioğlu, Korkmaz, Kaplan, **a.g.e.**, s.319; Yaşar, **a.g.e.**, s.99.

<sup>63</sup> Öğretide bizim de katıldığımız görüş uyarınca fiili duruma bakılarak çocuğun lisans üstü öğrenim süresi boyunca da destek ihtiyacının devam ettiğine karar verilebilir. Bu yönde Antalya, **a.g.e.**, s.193. Bununla birlikte uygulamada yüksek öğretim ile anlaşılan lisans düzeyindeki eğitim olup yüksek lisans veya doktora seviyesindeki çocuğun bakım ihtiyacının bulunmadığı kabul edilmektedir. Bu yönde bkz. Yargıtay 4. HD'nin 04.02.2010 Tarihli, 3789/844 sayılı kararı (Gökcan, **a.g.e.**, s.751).

<sup>64</sup> Bkz. Yargıtay 10.HD'nin 17.11.2021 Tarihli, 6905/14343 sayılı; 17.06.2021 Tarihli, 3636/8508 sayılı; 18.12.2019 Tarihli, 1836/10009 sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://lib.kazanci.com.tr>, E.T.:04.11.2023. Yargıtay birçok kararında erkek çocuk için 18 yaşı kural olarak belirlemekle birlikte, bazı kararlarında orta öğretim zorunlu hale geldiğinden erkek çocukların 20 yaşına kadar destekten yararlandırılmaları gerekeceğine karar vermektedir. Bkz. Yargıtay 10.HD'nin 15.12.2015 Tarihli, 18144/22194 sayılı; 31.03.2016 Tarihli, 28056/4647 sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023. Bu kapsamda bir görüş yüksek öğrenim yaşının somut olayın özelliklerine göre 25'i aşabileceğini, hatta yüksek öğrenim tamamlandıktan sonra ücret alınmayan adaylık, stajyerlik gibi süreler için de destek ilişkisinin kabul edilmesi gerektiğini isabetli olarak savunmaktadır. Sezer, **a.g.m.**, s.1249. K.G. Ortalama bir kimseyin öğrenimini bitirmesi için öngörülen sürenin 25 yaşa kadar olduğu, aksi durumun geç kazanma veya geç bitirme hali olarak davacının kusuru olarak nitelenmesi gerektiği görüşünde Yaşar, **a.g.e.**, s.96.

<sup>65</sup> Atabek, **a.g.e.**, s.335; Çenberci, **İş**, s.1052, 1053; Yaşar, **a.g.e.**, s.93.

<sup>66</sup> Kılıçoğlu, **Destek**, s.44. Kız çocuğu evlenmişse destek süresi evlilik tarihine kadar hesaplanır. Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.178.

yaşamalarına göre evlenecekleri tarihin farklı olacağını kanaatiley bu yönde bir ayrımı giderek köylerde yaşıyorlarsa 18 yaşına kadar, kentlerde yaşıyorlarsa 22 yaşına kadar destek göreceklерini kabul etmiştir<sup>67</sup>. Güncel kararlarda ise kız çocukların muhtemel evlilik yaşı için böyle ikili bir ayrımı gidilmemekte, TÜİK'in rapor tarihine en yakın tarihte açıkladığı bölgelere göre hazırlanan ortalama evlenme yaşı istatistiklerden yararlanılacağı içtihat edilmektedir<sup>68</sup>. Bununla birlikte yüksek öğretim görüşyorlarsa kız çocukları için de erkek çocukları gibi 25 yaşına kadar olan süre esas alınmaktadır<sup>69</sup>.

Öğreti ve yargıdaki kabul doğrultusunda, davanın görülmesi sırasında çocukların yaşı küçükse somut olayın tüm koşulları değerlendirilerek yüksek öğretim görmeleri, çalışmaları veya evlenmeleri ihtimallerinden hangileri koşullara uygunsa, o surelere göre bir sonuca gidilecektir<sup>70</sup>. Değerlendirme yapıılırken çocukların okuldaki eğitim durumları, zekası ve kişisel kabiliyeti ile içinde yaşadıkları sosyal ve

---

<sup>67</sup> Bkz. Yargıtay 10.HD'nin 11.12.1980 Tarihli, 6595/7272 sayılı; 05.05.1992 Tarihli, 2824/5037 sayılı kararları (Hakkı Aktaş, "Tazminat Hesabında Yeni Bir Öneri", **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2001, s.259).

<sup>68</sup> Yargıtay 10.HD'nin 12133/16934 sayılı, 29.12.2021 Tarihli kararı: "...Mahkemece hükmeye esas alınan hesap raporunda, hak sahiplerinden ...yönünden baskın evlenme yaşı olan 22 yaşını doldurduğu yılın sonuna kadar gelirken destek göreceği kabul edilmiş ise de, hak sahibi Ümrان'ın TÜİK belirlemelerine göre evlenme yaşıının rapor tarihine göre 23.9 olduğu gözetilip..." Aynı yönde Yargıtay 10.HD'nin 17.11.2021 Tarihli, 6905/14343 sayılı; 17.06.2021 Tarihli, 3636/8508 sayılı kararları; Yargıtay 17.HD'nin 23.01.2019 Tarihli, 4376/574 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>69</sup> Yargıtay 17.HD'nin 02.11.2020 Tarihli, 4243/6367 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>70</sup> Ekleyelim ki Yargıtay genelde çocukların yaşılarının eğitim durumunun tahmin edilmeyeceği kadar küçük olduğu durumlarda 18 yaşına kadar destek alacağını kabul etmektedir. Bkz. Yargıtay 21.HD'nin 08.05.2006 Tarihli, 2450/4755 sayılı kararı (Oğuzcan Görgöz, **İşverenin İş Kazası Sonrası Tazminat ve Rücu Ödemeleri**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2019, s.108, dn.57); Yargıtay 17.HD'nin 7168/2380 sayılı, 04.03.2019 Tarihli kararı: "...Mahkemece; davacı kız çocuğunun kaza tarihindeki yaşı (11 aylık) ile yüksek öğrenim görme ihtimaline ilişkin tespitin şimdiden yapılmasının mümkün olmadığı dikkate alınmak suretiyle, genel uygulamaya uygun biçimde, 22 yaşına kadar ölen babasından destek alacağı kabul edilerek hesaplama yapılması için, daha önce rapor düzenleyen bilirkişiden ek rapor alınıp, olacak sonuca göre karar verilmesi gereklirken, eksik incelemeyle, yazılı şekilde karar verilmiş olması bozmayı gerektirmiştir..." (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.: 29.07.2022. Nitekim 21. Hukuk Dairesi bakımından hak sahibi çocukların "öğrenci oldukları" dosya kapsamından anlaşılılmıyorrsa üniversite eğitimi yaygınlığı için 25 yaşa kadar destek göreceklерinin kabul edildiği ifade edilmiştir. Kapusuzoğlu, **İlke**, s.206.

ekonomik koşulların<sup>71</sup> ayrı ayrı gözetilmesi gerekmektedir<sup>72</sup>. Hakim görüş bu yönde olmakla birlikte, bizim de uygun bulduğumuz görüş çerçevesinde, ülkemiz şartlarında eğitim düzeyindeki artış dikkate alındığında<sup>73</sup>, gelişen teknoloji ile yüksek öğretime katılım imkanının da arttığı gözetilerek her olaya uygulanabilecek objektif ölçütler geliştirilmelidir. Destekten yoksun kalan çocukların arasında sınıfısal bir ayrımı gidilmeksızın, Anayasal eğitim hakkından hareketle her çocuğun yüksek öğretimi bitireceği değerlendirilerek sonuca gidilmelidir<sup>74</sup>. Kanaatimize, çocukların arasında cinsiyet ayrimı da yapılmamalı, fiili durum aksini göstermediği müddetçe, her çocuğun yüksek öğretim göreceği kabul edilerek, 25 yaşın destek süresinin sonu olarak kabul edilmelidir.

Genel çerçeve bu şekilde olmakla birlikte, fiili bir durumun hedef alındığı destek ilişkisinde bu varsayımların dışına çıkılması gerekebilir. Gerçek belliğen varsayımlara gidilemez ilkesi gereği fiili destek ilişkisinin mevcudiyeti veya yokluğu başka sonuçlara götürüyorsa, o sonuçlar esas alınmalıdır<sup>75</sup>. Örneğin 18 yaşından altındaki bir çocuk da çalışarak kendi bakımını sağlayabilecek düzeyde kazanç elde edebilir. Böyle bir durumda çocuğun hak sahibi olarak değerlendirilmemesi gerekecektir<sup>76</sup>. Aynı şekilde, evlenmemiş, yüksek öğretime devam etmeyen ve herhangi bir kazancı bulunmayan, bir işte çalışmayan ve ailesiyle yaşayan bir kız çocuğunun da somut olay bazında muhtemel evlilik yaşı hesaplanarak o süreye kadar destek göreceği kabul edilmelidir<sup>77</sup>. Hatta belli bir yaşı geçmiş ve hiç evlenmemiş bir

<sup>71</sup> Özellikle katılmadığımız bir görüş, desteğin ekonomik durumu iyiye çocukların yüksek öğrenim masraflarını karşılayabileceğini, ancak asgari ücretle çalışan bir işçinin çocuklarına 25 yaşa kadar destek olamayacağını ifade etmektedir. Bkz. Güleç, **a.g.b.**, s.373; Sema Güleç Uçakhan, **Yeni Gelişmeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre**, Cilt-2, Ed.: Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Ankara, TBB Yayınları, 2016, s.400. Bu kabulün üniversite eğitiminin giderek yaygınlaşlığı ülkemizde adalete oldukça aykırı bir çözüm olduğu kanaatindeyiz.

<sup>72</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.147, 148; Tekinay v.d., **C.2**, s.641; Yargıtay 17.HD'nin 02.11.2020 Tarihli, 4243/6367 sayılı; 23.01.2019 Tarihli, 4376/574 sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>73</sup> TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri, 2022 (Çevrimiçi), <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ulusal-Egitim-Istatistikleri-2022-49756> E.T.: 22.11.2023

<sup>74</sup> Yargıtay 17.HD'nin 02.11.2020 Tarihli, 4243/6367 sayılı kararının muhalefet şerhi (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>75</sup> Bkz. Ekmekçi, **Hesap**, s.111.

<sup>76</sup> Bu yönde Atabek, **a.g.e.**, s.335; Karahasan, **a.g.e.**, s.322.

<sup>77</sup> Bu yönde Çelik, **Manisa**, s.22, 23; Nilgün Taş, Yargıtay Uygulamasında Bedensel Zararların Hesaplanması İlkeleri, Bedensel Zararların Hesaplanması İlkeleri, **Bedensel Zararlar Konusunda Yüksek Mahkeme Görüşleri, Sempozyum, 5-6 Nisan 2019**, Ed.: Necdet Basa, Sema Uçakhan Güleç, Ankara, TBB Yayınları, 2020, s.187.

kız, yaşamını ailesiyle birlikte onların evinde geçiriyor ve evlenme ihtimali bulunmuyorsa, artık ölen destegin muhtemel yaşam süresi boyunca destek ihtiyacının süreceği de kabul edilmelidir<sup>78</sup>.

Destekliğin farklı biçimlerinde bu sürelerin dışına çıkılabileceği kanaatimizi şu örnek üzerinden şekillendiriyoruz: Yoğun çalışma hayatında çocukların eğitimiyle yeterince ilgilenemeyen A kişisi yerine, annesi B, kendisi de çalışmasına rağmen, kızı kadar yoğun olmaması sebebiyle haiz olduğu ileri derecede dil ve müzik becerileriyle her günün belli saatlerinde torunlarını eğitiyorsa, B'nin iş kazası sonucu yaşamını yitirmesinde kızı A'nın yaşı ne olursa olsun annesinin desteginden mahrum kaldığı söylenebilir. Dolayısıyla destek süreleri belirlenirken fiili destek ilişkisinin mevcudiyeti de farklı ihtiyaç sürelerinin kabulünü gerektirebilir.

TMK m.314 uyarınca ana-babanın bakım yükümlülüğü evlat edinene geleceğinden, evlat edinilen kız veya erkek çocuğun destek süresi için de yukarıdaki açıklamalar geçerlidir. Değinilmesi gereken, ana-babasının ikisini birden kaybeden veya tek ebeveynini yitirmekle birlikte, dul kalan eşin maddi yetersizliği gibi sebeplerle başkası veya başkaları tarafından evlat edinilen çocukların tazminat talebidir.

Evlat edinme ile biyolojik ana-babaya ait Aile Hukukuna ilişkin hak ve yükümlülükler evlat edinene geçtiğinden, biyolojik ana-babanın bakım yükümlülüğünün sona ermediği, ancak ikincil nitelik kazandığı kabul edilmekte, bu itibarla iştirak nafakasının da kural olarak kalkacağı, evlat edinenin bakım yükümlülüğünü yoksulluğu veya başkaca bir mazeret sebebiyle tam olarak yerine getiremediği durumlarda ancak biyolojik ana-babanın bakım yükümlülüğünün devam edeceği ifade edilmektedir<sup>79</sup>. Bu doğrultuda destegini kaybetmiş çocuğun evlat edinilmesiyle hak sahipliği sıfatı son bularak ihtiyaç süresi sona erebileceği gibi, yoksunluk zararının tam olarak karşılanması halinde aradaki fark istenebilecektir<sup>80</sup>.

---

<sup>78</sup> Çelik, **a.g.e.**, s.127, 128.

<sup>79</sup> Bkz. Şahin Topkaya, “**Yoksulluk ve İştirak Nafakası**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2017, s.93, 94; Enver Aydemir, “**Türk Yargı Kararları Işığında İştirak Nafakası**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2018, s.44, 45.

<sup>80</sup> Aynı yönde Gökyayla, **a.g.e.**, s.188.

Dul kalan eşin yeniden evlenmesi kendisi için bakım ihtiyacını sona erdireن hallerden biri olsa da, çocuklar açısından aynı durum söz konusu değildir. Zira destek yaşasaydı üvey ana veya babanın varlığı ve katkısı, gerçek ana veya babanın bakım borcunu ortadan kaldırımayacaktı. Üvey ana veya babanın dul eşe çocukların bakımında yardımcı olma şeklindeki dolaylı katkısı sebebiyle destekten yoksunluk zararının karşılandığı kabul edilemez<sup>81</sup>.

#### **4. Ana- Baba Bakımından**

Ana- babanın ihtiyaç sürelerinin sonu kural olarak kendi muhtemel ölüm tarihleri olarak kabul edilmektedir<sup>82</sup>. Ana- babanın bakiye yaşam süreleri de yaşam tabloları üzerinden hesaplanacak olmakla birlikte, ömürlerinin normal bireylere göre kısalmasını gerektirecek bir hastalığa sahip olmaları halinde bu durum dikkate alınarak süre belirlenecektir. Benzer şekilde, ana- babanın sağlıklı bireyler olmaları ancak ölen desteğin özel hastalığı sebebiyle yaşam süresinin ebeveynlerinin bakiye yaşam süresinden kısa olması halinde, desteğin muhtemel ölüm tarihi veya hizmet edimleri şeklinde desteklikte ise bu hizmetin muhtemel devam süresinin sonu esas alınmalıdır<sup>83</sup>. Ana-babanın destek süresinin belirlenmesinde, yaşamını yitirdiğinde bekar olan müteveffanın evleneceği, evli olanın çocuğunun olacağı tarih gibi bakım gücünün değişeceği tarihler gözetilmez<sup>84</sup>. Bu haller uygulamada destek payının belirlenmesinde hesaba katılmakta olup, destek süresi açısından bir önem arz etmemektedir.

#### **5. Kardeşler Bakımından**

Kardeşlerin fiili destek ilişkisi söz konusuya, desteğin ölüm tarihinden başlayacak destek süresinin sonu çeşitli süreleri kapsayabilecektir. Örneğin babaları küçükken ölmüş ve anneleri ev hanımı olan üç kardeşten büyük olan evin geçimini

---

<sup>81</sup> Çelik, **a.g.e.**, s.106. K.G. Gökyayla, **a.g.e.**, s.187.

<sup>82</sup> Ekmekçi, **Hesap**, s.111; Kılıç, **a.g.e.**, s.200; Karataş, **a.g.e.**, s.118; Gürbüz, **a.g.e.**, s.84; Ekin, **a.g.e.**, s.101; Ulusan, **a.g.e.**, s.175; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.179; Yargıtay 10. HD'nin 01.12.1992 Tarihli, 4889/11257 sayılı kararı (Teoman Ozanoğlu, **Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 1993, s.159).

<sup>83</sup> K.G. Ana- babanın destek süresinin belirlenmesinde ölen çocuğun bakiye yaşam süresinin önem taşımadığı yönünde Karataş, **a.g.e.**, s.130, 131.

<sup>84</sup> K.G. Seratlı, **a.g.e.**, s.160.

üstlenmişse, yukarıda açıkladığımız kız çocuklar ve erkek çocuklar için destek süresinin bitimi tarihleri burada da geçerli olacaktır. Bundan başka, aşağıda görüleceği gibi fiili destek ilişkisinin devam süresi de destek süresinin belirlenmesinde esas alınabilir. Bu çerçevede belirli bir amaç için kardeşine yardım eden desteğin bu destekliğinin amaç gerçekleşinceye kadar süreceği kabul edilmelidir. Kardeşlerden birisi öldüğünde diğer kardeşine nafaka ödemekteyse ve bu nafakadan yoksun kalınmışsa, ölenin refah halinin veya nafaka alacaklısı kardeşin yoksulluğunun son bulacağı tarihten hangisi daha önceyse, o tarih destek süresinin sonu olarak esas alınacaktır<sup>85</sup>.

## E. Fiili Süreler

Fiili veya farazi destek ilişkisinin sonu genellikle desteğin üçüncü kişilere yardım etmesi halinde önem kazanmaktadır. Desteğin yardımında bulunma amacı destekliğin devam süresini tayinde önem taşıyabilir<sup>86</sup>.

Örneğin bir işçinin kanser hastası komşusuna kemoterapi görmesi için aylık belirli tutarında yardımında bulunması halinde, tedavinin devam süreci destek süresini belirleyecektir. Başka bir örnek, kişinin bilim insanı bir arkadaşına belirli bir konuda inceleme yapması karşılığında projeye aylık belirli tutarlar bağışlayacağı taahhüdünde bulunması halinde farazi destek ilişkisinin projenin amaçlanan başlangıç süresi ile bitim süresine kadar süreceği kabul edilebilir.

Boşanma davasının varlığı da destek süresinin tayininde farklı sonuçlara götürebilecektir. Açılmış bir boşanma davası sürerken desteğin ölümü gerçekleşmişse dul kalan eşin destek süresi boşanma davasının muhtemel sonucuna göre belirlenmelidir. Davanın boşanmayla sonuçlanması ihtimali düşükse dul kalan eşin destek süresi bakımından farklı bir değerlendirme yapılmasının lüzumu yoktur. Ancak davanın boşanmayla sonuçlanması muhtemelse, mevcut davadaki eşlerin kusur durumuna ve boşanmanın dul kalan eşin yoksulluğuna yol açıp açmamasına göre bir ayrima gitmek gerekecektir. Başka bir deyişle, boşanma davasının muhtemel

<sup>85</sup> Farazi destek ilişkisinin kanuni nafaka yükümlülüğünden doğacağı iddiasında ise, destek süresi ölenin refah haline ulaşacağı süre ile kardeşin nafaka talep edebileceği süreden hangisi daha sonraysa o sürede başlayacaktır. Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.191.

<sup>86</sup> Bkz. Gürsoy, **Destek**, s.147.

sonucunda dul kalan eşin nafaka isteyebilmesi mümkünse, destekten yoksun kalma davasında bu durumu ispatla yoksun kalınan nafaka talep edilebilecektir. Bu ihtimalde nafakanın süresi TMK hükümlerince belirleneceğinden, TMK m.175'teki yoksulluk nafakasının süresiz olarak istenebileceği düzenlemesi ve nafaka alacaklısı tarafın yeniden evlenmesi, taraflardan birinin ölümü, yoksulluğun ortadan kalkması, nafaka alacaklısının fiili birliktelik yaşaması veya haysiyetsiz hayat sürmesi hallerinde nafakanın kaldırılmasına ilişkin TMK m.176 hükmü gözetilerek destek süresinin sonu belirlenmelidir. Boşanma davasının sonucunda dul kalan eşin kusurunun daha ağır olması ve/veya yoksulluk durumunun olmayışı sebebiyle lehine nafakaya hükmedilmeyeceği kanaati baskınsa, destek ilişkisinin tarafların muhtemel boşanma tarihine kadar süreceği kabul edilmelidir<sup>87</sup>.

Çocuklar bakımından destek süresinin genel olarak ebeveynlerinin bakımına muhtaç olmayacakları tarihe kadar olduğunu belirtti. Ancak destekliğin niteliği de başka bir değerlendirmeyi gerekli kılabilir. Mesela kendisi de çalışmasına rağmen, çalışan kızının çocuklarına bakan bir kişinin ölümü halinde, çocukların bakımı için bakıcı tutmak zorunda kalan veya çalıştığı işte ebeveyninden yardım alan evladın hizmet ediminden mahrum kalacağı açıktır. Ne var ki, Yargıtay bu tarz ilişkileri destek ilişkisi olarak görmemekte ve ölenin bu yardımlarının ahlaki bir tavır olduğunu, eylemli destek olmadığını kabul etmektedir<sup>88</sup>.

---

<sup>87</sup> Karş. Gökyayla boşanma davasının boşanma ile sonuçlanıp sonuçlanmamasına göre bir ayrım yapmış ve boşanma ile sonuçlanacağı kanaatine varılması halinde destek süresinin sonunun boşanma davasının muhtemel kesinleşme tarihi olacağını ileri sürdürmüştür. Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.184. Aynı yönde Gürbüz, **a.g.e.**, s.136. Tekinay, müteveffa tarafından açılan boşanma davası için aynı kabulde olmakla birlikte, dul kalan eş tarafından açılan boşanma davaları için farklı bir çözümü savunmaktadır. Yazara göre dul kalan eşin davasında haklı veya haksız olmasına bakılmaksızın boşanmayı ciddiyetle isteyip istemediği kriter olarak değerlendirilmeli, eğer boşanma isteğinde ciddi olduğu kanaatle varılırsa destek süresi boşanmanın gerçekleşeceği tarihe kadar hesaplanmalıdır. Bkz. Tekinay, **a.g.e.**, s.133, 134. Çelik de konuyu, dul kalan eşin açtığı boşanma davası ile ölenle birlikte yaşamak istemediği yönündeki iradesini ortaya koyduğu, bu suretle destekten yoksunluk talebinin reddedilmesi gerektiği şeklinde değerlendirmekle birlikte, dul kalan eşin boşanma davasındaki haklılık durumuna göre farklı bir sonuca varılabileceğini belirtmiştir. Yazar, müteveffanın açtığı boşanma davası açmışsa bakımından da boşanma davasındaki haklılığın değerlendirilerek sonuca gidilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Çelik, **a.g.e.**, s.59, 122-123.

<sup>88</sup> Kaya, **2013**, s.38.

### **III. DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATINDA DEVRELER**

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında desteğin bakım gücünün ve zarar miktarının gerçeğe en yakın olacak şekilde belirlenebilmesi için Yargıtay içtihatları ışığında farklı devreler göz önünde tutulmakta ve bu devrelerde farklı hesap yöntemlerinin uygulanması gündeme gelmektedir.

#### **A. İşlemiş (Bilinen) Devre- İşleyecek (Bilinmeyen) Devre Ayrımı**

Destekten yoksun kalma zararı zaman içerisinde oluşmaya devam etmektedir. Bu sebeple zararın belirlenmesinde, zararın somut olarak gerçekleştiği devre ve zararın henüz gerçekleşmediği ancak geleceğe yönelik gerçekleşmesi öngörülen devre şeklinde iki ayrı devre göz önüne alınmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu desteğinden yoksun kalanların zararı, ölüm tarihi ile hükmü veya hükme en yakın bilirkişi raporu tarihi arasında somut olarak gerçekleşmiş bulunmaktadır. Bu sebeple zararın tespitinde ilk devre “işlemiş” yani “bilinen” devre olarak adlandırılmalıdır. Bu devrede zarar somut olarak gerçekleşmiş olduğundan zararın tespiti gerçek verilere dayanmaktadır<sup>89</sup>.

Zararın tespitinde ikinci devre ise “işleyecek” devredir. İşleyerek devre, işlemiş devre sonu ile ölen işçinin yaşam tablolarına göre hesaplanacak bakiye ömrünün sonu arasındaki zaman aralığını kapsar<sup>90</sup>. Bu devrede zarar henüz gerçekleşmemiş olup zararın gerçekleşmesi beklenmektedir. Bu sebeple hesaplama bazı varsayımlara dayanılarak yapılmaktadır<sup>91</sup>. Bu devreye “bilinmeyen” devre de denilmektedir.

#### **B. Aktif Devre- Pasif Devre Ayrımı**

Zararın hesaplanmasında işlemiş- işleyecek devre ayrimından başka önem taşıyan ikinci ayrim aktif- pasif devre ayrimıdır.

---

<sup>89</sup> Akın, **a.g.e.**, s.247; Özkul, **a.g.m.**, s.19; Eren Öğütogulları, **Bedensel Zararlarda Aktüeryal Tazminat Hesabı**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2021, s.110, 122; Seratlı, **a.g.e.**, s.160; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.126; Yaşar, **a.g.e.**, s.151.

<sup>90</sup> Akın, **a.g.e.**, s.250; Seratlı, **a.g.e.**, s.163; Yaşar, **a.g.e.**, s.153.

<sup>91</sup> Akın, **a.g.e.**, s.251.

Aktif-pasif devre ayrimı esasen desteğin bakım gücünün bakiye ömrü boyunca aynı kalmayacağı kabulüne dayanır<sup>92</sup>. Bir kişinin yaşam süresinin sonuna kadar çalışmayacağı anlayışı “iş görebilirlik çağı” kavramını ortaya çıkarmıştır<sup>93</sup>. İş görebilirlik çağı yani aktif (faal) yaşam süresi sona eren kişilerin kazançlarında bir düşüşün olacağı ve bakım güçlerinin azalacağı öngörülmektedir. Bu sebeple tazminatın hesaplanması farklı miktarlar üzerinden gerçekleştirilmektedir. İş kazası veya meslek hastalığını sonucu yaşamını yitiren işçinin, ölüm tarihi ile iş görebilirlik çağının sonu arasındaki zaman aralığı aktif devreyi; iş görebilirlik çağının sonu ile bakiye yaşam süresinin arasındaki zaman aralığı ise pasif devreyi ifade etmektedir<sup>94</sup>.

İş görebilirlik çağının başlangıcı ve sonunun nasıl belirleneceği hususunda öğretide bir fikir birliği yoktur. Tez konumuz iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ölen işçinin destekliği ile sınırlı olduğundan esasen aktif devrenin başlangıcının ölüm tarihi olacağı şüphesizdir<sup>95</sup>. Esas problem aktif devrenin sonunu hesaplamakta ortaya çıkmaktadır.

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında aktif devrenin sonunu ifade eden iş görebilirlik çağının sonu ile Sosyal Güvenlik Kanunlarında düzenlenen belirli şartların sağlanması halinde emekliliğe hak kazanma yaşları birbirinden farklı kavamlardır<sup>96</sup>. Kanunlar bakımından emeklilik, kişinin belirli bir süre prim ödeyerek

<sup>92</sup> Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.128.

<sup>93</sup> Akın, **a.g.e.**, s.119; Seratlı, **a.g.e.**, s.164, 165; Ekmekçi, **Hesap**, s.98; Özkul, **a.g.m.**, s.19; Yargıtay HGK'nın 24.03.1976 Tarihli, 9-660/1157 sayılı kararı (Aktaş, **Oneri**, s.256).

<sup>94</sup> Bkz. Öğütogulları, **a.g.e.**, s.125, 132.

<sup>95</sup> Bu kapsamında bkz. İş Kanunu'na aykırı olarak küçük yaşıta çalıştırılan çocukların işçilik haklarının ortadan kalkmayacağına yönelik Yargıtay BGK'nın 18.06.1958 Tarihli ve 1957/20-9 sayılı İctihadi Birleştirme Kararı, R.G.: S.:10020, T.:30.9.1958.

<sup>96</sup> Akın, **a.g.e.**, s.120; Çelik, **Aristo 2**, s.104; Taşkın, **a.g.e.**, s.95; Öğütogulları, **a.g.e.**, s.126, 128; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.122. Yargıtay 10. HD'nin 17.10.2019 Tarihli, 4661/7637 sayılı kararı: “...Sosyal Güvenlik Yasalarında, sosyal amaç ya da istihdam politikaları gözetilerek değişik yaşlar ile tanınan emeklilik yaşıının, aktif dönem sonu olarak ele alınması uygun değildir...” Aynı yönde Yargıtay 10. HD'nin 06.11.2019 Tarihli, 116/8180 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://lib.kazanci.com.tr>, E.T.:10.11.2023. Ancak Yargıtay'ın aksi yönde kararları da bulunmaktadır. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 29.05.2018 Tarihli, 19189/5063 sayılı kararı: “...Varsayıma dayalı olarak pasif dönem, erkeklerde 60, kadınlarda 55 yaşından dolduğu tarihte başlatılır. Bunun nedeni, hizmet sözleşmesi ile çalışanların yasa hükümlerine göre bu yaşıta emekli olabileceklerinin kabulüdür...” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023. Aynı yönde Yargıtay 21. HD'nin 21753/7509 sayılı ve 27.04.2016 Tarihli kararı: “...Pasif dönem, erkeklerde 60, kadınlarda 55 yaşından dolduğu tarihte başlatılır. Bunun nedeni, SSK kapsamında çalışanların 506 sayılı Yasa hükümlerine göre bu yaşıta emekli olabileceklerinin kabulüdür...” (Çevrimiçi), <https://lib.kazanci.com.tr>, E.T.:10.11.2023. Kanaatimizce SSGSSK'da yaşlılık aylığına hak kazanmak bakımından öngörülen yaşların her meslek bakımından pasif devreye geçiği ifade ettiği söylenemez. K.G. Antalya, **a.g.e.**, s.192.

çalıştıktan sonra belirli şartları haiz olduğu takdirde kendisine aylık bağlanması durumunu ifade eder<sup>97</sup>. Her ne kadar pasif devre ile işçinin aktif çalışma hayatını sonlandırip yaşlılık aylığı ile geçimini südüreceği zaman aralığı kastedilse de<sup>98</sup>, bu durum yasal olarak yaşlılık aylığına hak kazandığı yaşa gelmiş her işçinin emekli olmak zorunda olduğu anlamına gelmez. Nitekim, hukukumuzda emekli olduktan sonra çalışma hakkını ortadan kaldırın bir düzenleme mevcut olmayıp, emekli olduktan sonra yaşlılık aylığı ile geçimini sağlayamadığı için ek kazanç elde edebilmek amacıyla çalışan işçilerin sayısı da oldukça fazladır.

Yargıtay'ın istikrar kazanmış uygulamasına göre iş görebilirlik çağı, işçinin “olağan biçimde” içinde çalışabilme gücünün devam süresidir. Kural olarak kadınlar için 55, erkekler için 60 yaşına kadar sürer<sup>99</sup> <sup>100</sup>. Bununla birlikte her durumda 60

---

Güleç Uçakhan'a göre de emeklilik yaşının SSGSSK'da kademeli olarak 65 yaşına kadar artırılması sebebiyle aktif devre sonu olarak bu yaşların esas alınması gerekmektedir. Bkz. Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.435.

<sup>97</sup> Bu yönde bkz. Evsine Pitırlı, **a.g.e.**, s.97 ve dn.307'deki yazarlar. TDK tanımı için bkz. <https://sozluk.gov.tr/>, E.T.: 21.06.2020.

<sup>98</sup> Bkz. Ercan Turan, “İş Kazası Nedeniyle Gerçek Zarar Tavarı Hesabında Pasif Dönem”, **Sicil İş**, S.:10, Haziran 2008, s.208; Kılıç, **a.g.e.**, s.182.

<sup>99</sup> Yargıtay 10. HD'nin 17.10.2019 Tarihli, 4661/7637 sayılı kararı: “...Aktif devre 60 yaşı kadar, pasif devre 60 yaşından bakiye ömür sonuna kadar olan devredir. Aktif dönemden amaçlanan “iş görebilirlik çağı”dır. Yani; sigortalının, olağan olarak işinde çalışabilme gücünün devam süresidir ki, bu da Yargıtay’ca benimsenen görüşe göre, kural olarak “60” yaşı kadar sürer...” Aynı yönde Yargıtay 10. HD'nin 06.11.2019 Tarihli, 116/8180 sayılı kararı; Yargıtay 17. HD'nin 10.03.2021 Tarihli, 2628/2552 sayılı kararı. Kadınlar için 55 yaşın esas aldığı Yargıtay 21. HD'nin 29.05.2018 Tarihli, 19189/5063 sayılı kararı: “Pasif dönem, sigortalının aktif çalışma döneminin sona ereceği, bir başka anlatımla emeklilik döneminin başlayacağıının varsayıldığı tarihten itibaren, muhtemel bakiye ömri sonuna kadar devam edecek olan dönemi ifade eder. Varsayıma dayalı olarak pasif dönem, erkeklerde 60, kadınlarda 55 yaşın dolduğu tarihte başlatılır...” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023. Bununla birlikte, yargı kararlarında kadın-erkek ayırmı yapılmaksızın 60 yaşın kabul edildiğini de ifade edenler vardır. Bkz. Fahri Tan, “Pasif Devre Maddi Tazminat Hesaplamlarında Doğrular ve Yanlışlar”, **İstanbul Barosu Dergisi**, C.:81, S.:6, 2007, s.2551; İbrahim Yılmaz, “Yargıtay Kararlarına Göre Tazminat Hesaplama İş Kazası Trafik Kazası- SGK Rücu”, **İstanbul Barosu Dergisi**, C.:90, S.:3, 2016, s.43, 44.

<sup>100</sup> Yargı kararlarında emeklilik yaşı ile iş görebilme çagının farklı olduğunun vurgulanmasına rağmen 60 yaşına ilişkin kabulün SSGSSK'daki emeklilik yaşıni ifade ettiği, iş görebilme çagının bu şekilde sınırlanılmasının uygun olmadığı yönünde isabetli eleştiri için bkz. Taşkin, **a.g.e.**, s.95. Esasında uygulamacılar tarafından da Yargıtay'ın 60 yaş kabulünün bir gerekçesi bulunmadığı ifade edilmektedir. Bkz. Teoman Ozanoğlu, Genel Görüşme, **Yargıtay Dergisi**, C.:15, S.:1-4, Özel Sayı, Ocak-Ekim 1989, (Genel Görüşme Yargıtay), s.597. İş görebilme çagına ilişkin 55-60 yaş kabullerinin Yargıtay HGK'nın 28.04.1976 Tarihli, 135/1276 sayılı kararına dayandığı, o dönemde emekliliğe hak kazanılan yaşın kadınlar için 50, erkekler için 55 olduğu, bu yaşlara 5'er yaş ilave edilerek aktif dönemin sonunun belirlendiği, 506 sayılı Kanun ile emekliliğe hak kazanma yaş sınırlarının kadınlar için 58, erkekler için 60 olarak belirlenmesine karşılık, iş görebilme çagının aynı sınırlarda kalmasını uygun olmadığı, bu yaşın yeniden düzenlenerek kadınlar için 60, erkekler için 65 olarak kabul edilmesi gerektiği yönünde bkz. Abdi Pesok, “Özel Hukukta Tazminat Hesabının Unsurları”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk**

yaşla sınırlı hesaplama yapılması uygun değildir. Zira kuralın istisnaları olabilir. Tazminat hesabında desteğin işinin özellikleri ve kişisel nitelikleri gözetilerek iş görebilirlik çağının gerekçeli olarak tespiti gerekir<sup>101</sup>.

Kanaatimize, pasif devreye geçiş yaşıının belirlenmesi, her meslek ve somut olay özelinde değerlendirmeyi zorunlu kılar. Örneğin, bedenen çalışan bir işçinin iş görebilirlik süresinin, bir fikir işçisine kıyasla kısa olduğu söylenebilecektir<sup>102</sup>. Aynı şekilde, fikir işçilerinin bazlarının mesleğinin niteliği gereği yaşam boyu çalışması mümkün olabilir. Hatta akademisyenlik gibi bazı mesleklerde edinilen deneyim ve alanında uzmanlaşma ile ilerleyen yazlarda pasif devreye geçilmenin aksine, kazancın artması beklenmelidir. Bu sebeple ölen işçi, ister iş yaşamına yeni atılmış bir kişi olsun, isterse emekli olduktan sonra çalışma yaşamına devam eden bir kişi olsun, 60 yaş kuralına bağlı kalınmaması gerekmektedir. Öte yandan, aynı bakiye yaşamın

---

ve **Tazminat**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996, s.115, 116. Benzer yönde 60 yaşın esas alınmasında israrçı olunmaması gerektiği görüşünde bkz. Koluaçık, **a.g.b.**, s.335. Karş. Yargıtay 21. HD'nin 17842/2687 sayılı, 23.02.2016 Tarihli kararı: "...Varsayıma dayalı olarak pasif dönem, erkeklerde 60, kadınlarda 55 yaşın dolduğu tarihte başlatılır. Bunun nedeni, SSK kapsamında çalışanların 506 sayılı Yasa hükümlerine göre bu yaşta emekli olabileceklerinin kabulüdür..." (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023. Varsayımlara göre hesaplanan tazminatta standart yakalamanın esas önemli husus olduğu, bu sebeple iş görebilme çağının sonunu belirleyeceğinden hangi yaş olacağından ziyade her olayda uygulanabilecek kural bir yaş belirlemenin asıl olduğu yönünde Levent Akın, Genel Görüşme, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, Yargıcı Utkan Araslı'ya Armağan, Ankara, 2004, s.155. 60 yaşına kadar aktif devre hesaplaması şeklindeki tek uygulamanın isabetli olduğu, ancak işçinin daha uzun bir çalışma süresine tabi tutulması durumunun ayırsız tutulması gerektiği yönünde Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.109.

<sup>101</sup> Bu doğrultuda bkz. Yargıtay HGK'nın 23.04.1976 Tarihli, 9-135/1276 sayılı kararı: "İş görebilirlik çağ...doğal insan ömrü uzunluğundan daha kısa, buna karşılık 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda bu kanuna özgü olarak tespit edilen yaşlılık sigortası için öngörülen yaştan daha uzundur. Yurdumuzdaki koşullara göre bir insanın iş görebilirlik çağının sonu (60) yaş olarak Yargıtay içtihatlarıyla benimsenmiştir. Kural bu olmakla birlikte, bundan ayrılmayı gerektirir işçinin kişiliğine bağlı hususlar olduğu takdirde nedenleri açıklanmak suretiyle farklı çözüm kabul edilebilir..." (Çenberci, **İş**, s.1113); Yargıtay HGK'nın 24.03.1976 Tarihli 9-660/1157 sayılı kararı (Aktaş, **Öneri**, s.256); Yargıtay 9. HD'nin 16.06.1969 Tarihli, 3220/6602 sayılı kararı (Çenberci, **İş**, s.1047). Somut durumda 60 yaş kuralından ayrılmayı gerektiren gerekçelerin açıkça ortaya konulması zorunludur. Bkz. Yargıtay 10. HD'nin 21.09.1982 Tarihli, 3627/3864 sayılı kararı (Çenberci, **SSK**, s.244; Aktaş, **Öneri**, s.257). Bundan başka kişinin bünyevi özellikleri sebebi ile aktif yaşam süresinin daha erken sona ereceği kabul edilmesi zorunlu olabilir. Bakiye ömür tablolarından sapma gibi bu durumda da aktif yaşam süresi kısaltılabilir. Tahir Çağa, Ahmet Gökçen, Tevfik Güran, "Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Ödenecek Tazminatın Hesabına Dair Tartışmalar", **Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Bildiriler ve Tartışmalar**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 1993, s.23; Sezer, **a.g.m.**, s.1244, 1245; Tekinay v.d., **C.2**, s.639; Çenberci, **İş**, s.1048. Emekliliğe rağmen çalışma halinde aktif dönem sonunun son yapılan işin niteliğine göre belirleneceği yönünde Özütoğulları, **a.g.e.**, s.130.

<sup>102</sup> Eren, **Zarar**, s.65.

hesabındaki gibi, 20 yaşındaki bir kişi ile 40 yaşındaki bir kişinin geriye kalan çalışma süresinin aynı olmaması gerekmektedir<sup>103</sup>. Zira 40 yaşına gelmiş işçi, 20 yaşındaki işçinin olasılık hesabına göre çalışabileceği ihtimali olan süreyi çalışarak geçirmiştir<sup>104</sup>. Dolayısı ile aynı yaşama ihtimali gibi çalışma ihtimali de farklı yaşlarda farklı olacaktır. Öğretide uzun süredir isabetli olarak mesleklerde göre hazırlanmış faal hayat tablosu hazırlanması önerilmekle birlikte<sup>105</sup>, ülkemizde meslek ayırmalarını içermek bir yana, standart bir faal hayat tablosu dahi oluşturulmamıştır. Öte yandan emeklilik yaşına yaklaşmış veya emekli olmasına rağmen çalışma yaşamını sürdürden kişiler bakımından aktif devrenin devam süresinin nasıl tayin edileceği hususunda yerleşmiş bir içtihat bulunmamaktadır<sup>106</sup>.

---

<sup>103</sup> Hakkı Aktaş, Genel Değerlendirme, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996, (Genel Değerlendirme 1996), s.362.

<sup>104</sup> Zira 20 yaşındaki kişinin 60 yaşa erişme ihtimali ile 40 yaşındaki kişinin 60 yaşa erişme ihtimali farklıdır. Bkz. Aktaş, **Öneri**, s.256.

<sup>105</sup> Tandoğan, **a.g.e.**, s.306; Akın, **a.g.e.**, s.121; aynı yazar, “İş Kazası ya da Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminatın Hesaplanması Uygulama Sorunları ve Öneriler”, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2001, s.372; Aktaş, **Öneri**, s.293; Teoman Ozanoğlu, **Genel Görüşme Yargıtay**, s.597; Gürbüz, **a.g.e.**, s.79; Tuğsavul, **Dava**, s.1065; aynı yazar, **Hesap**, s.858; Kılıçoğlu, **Destek**, s.43; Çetin Aşçıoğlu, “Tazminatın Hesabında Yöntem Sorunu”, **Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 1993, s.68. Yazar, ülkemize özgü aktivite tabloları olmayıından dolayı, iki ayrı yöntem önererek iş görebilme çağının olay bazında somutlaştırılmasını önermektedir. İlk yöntem, kişinin geriye kalan emeklilik süresi ile bakiye yaşam süresinin ortalamasının esas alınarak iş görebilme çağını belirlemesi iken; ikinci yöntem ise, tablolara göre belirlenen bakiye yaşam süresinden yargıcıın eBK m.42 (TBK m.50) kapsamında belirli bir indirime giderek aktif yaşam süresini belirlemesi şeklindedir. **A.e.**, s.73.

<sup>106</sup> Yargıtay emeklilik döneminde çalışan kişilerin pasif devre başlangıcının somut olay özelinde belirlenmesi gerektiğini içtihat etmekte, genelde aktif dönemin “makul bir süre daha” devam edeceği yönünde karar vermektedir. Bkz. Yargıtay 4. HD'nin 21.06.2021 Tarihli, 2497/3309 sayılı kararı: “...*Desteğin yaşı (61) itibarıyle pasif devrede olduğu Daireminin yerlesik uygulamalarına uygun görüünmekte ise de, 60 yaştan sonraki devrede füli olarak çalışılan bir iş ve bu işten elde edilen gelirin bulunduğu durumda 60 yaş sonrasının mutlak biçimde pasif devre olarak kabul edilmemesi, somut gerçeğin bulunduğu halin varsayımları dışlayacağı ilkesinin gereğidir. Açıklayan nedenlerle; ...Buldan İlçe Tarım Müdürlüğü'ne yazı yazılarak bölgedeki tarımsal faaliyetlerin niteliğine göre çiftçilik faaliyetlerinin en çok hangi yaşa kadar yapılabildiğinin sorulması; gelen yazı cevabında bildirilen yaşa kadar desteğin aktif devresinin devam ettiği kabul edilerek tazminat hesabının yapılması...*”; Yargıtay 21. HD'nin 9322/10381 sayılı ve 11.12.2017 Tarihli kararı: “...*İşçinin olay tarihinde 65 yaşında olduğu ve aktif çalışmasını sürdürdüğü göz önünde bulundurularak kaza ve ölüm tarihinden sonra makul bir sürenin daha aktif çalışma süresine eklenmesi...*”. Aynı yönde Yargıtay 21. HD'nin 19187/5566 sayılı ve 25.06.2018 Tarihli kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023. İçtihatlar ile getirilen “makul süre” uygulamasını isabetli bulan görüş için b.kz. Başterzi, **a.g.b.**, s.119. Öğretide Ekmekçi, ileri yaşta çalışmanın sürdürülmesi gibi somut olayda genel kabulden ayrılmayı gerektiren hallerde, kaza tarihinden itibaren 5 yıl daha çalışabileceği kabulü ile hesaplama yapılmasını önermiştir. Bkz. Ekmekçi, **Hesap**, s.99. Başka bir görüş ise, kişinin bakiye ömrünün yarısı kadar daha çalışabileceği üzerinden hesaplama yapılması gerektiğini ileri sürmüştür. Orhunöz, **a.g.e.**, s.275.

Öğretide iş görebilme çağına ilişkin en çok atıf yapılan tablo, İsviçre menşeli Stauffel/Schaetzle faal yaşam tablosudur<sup>107</sup>. Bizim de katıldığımız Çelik'in görüşüne göre, bu tablo ülkemiz şartlarına uyumsuzluğu, beden işçileriyle fikir işçileri arasında ayrımlı yapmayışı, güncel olmayışı, özellikle zaman içinde meslek dallarının çeşitlenmesi ve uzmanlığın değerinin artması karşısında yaşılı kişilerin daha uzun süre görevde kaldığı gerçekliği karşısında eksik kalmaktadır<sup>108</sup>. Yazarın ileri yaşıta çalışma hayatını sürdüreren kişiler bakımından aktif devre sonunun belirlenmesine yönelik “bilirkişi heyeti tarafından kişinin kaç yıl daha eylemli olarak çalışma hayatını sürdürübileceğinin saptanması”<sup>109</sup> şeklindeki çözüm önerisini ise, yalnızca ileri yaştaki kişiler bakımından değil, genç ya da yaşılı olsun her işçi bakımından uygulanabilir bulmaktadır.

İş görebilme çağının ayriksı olarak belirlenmesini gerektirebilecek başka bir durum ise, müteveffa işçinin sağlık durumunun özel bir değerlendirmeyi gerektirmesidir<sup>110</sup>. Örneğin işçi iş kazasına uğraması sonrasında %70 iş göremez duruma gelmiş ise, bu husus destekten yoksun kalma tazminatında değerlendirilmeli midir? Özellikle meslek hastalıklarının tedrici niteliği gözetildiğinde, işçinin ölüm olayı gerçekleşene kadar giderek iş göremezlik oranının artması muhtemeldir. Kanaatimizce, bu durumda işçinin sağlık durumunun işverenin sorumlu olduğu iş kazası veya meslek hastalığından mı kaynaklandığı, yoksa bunların dışında bir sebepten mi kaynaklandığı değerlendirilerek sonuca gidilmelidir<sup>111</sup>. İşverenin sorumlu olduğu bir iş kazası veya meslek hastalığından dolayı işçinin sağlık durumunun değişmesi halinde, bu durum tazminatın hesabında dikkate alınmamalıdır<sup>112</sup>.

Desteğin birden fazla kazancı varsa aktif-pasif devre ayrimı, kazanç kaynaklarının ayrı ayrı ne kadar süreceği belirlemesi yapıldıktan sonra, en uzun

<sup>107</sup> Birçoğu için bkz. Tandoğan, **a.g.e.**, s.306.

<sup>108</sup> Bkz. Çelik, **a.g.e.**, s.159 vd.

<sup>109</sup> Bkz. Çelik, **a.g.e.**, s.162.

<sup>110</sup> Zarar görenin mevcut hastalığının çalışma iktidarını etkileme ihtimalinin dikkate alınacağı yönünde Birsen, **a.g.e.**, s.288.

<sup>111</sup> Bkz. Sara hastası olan bir işçinin iş görebilme çağının 60 yaşına kadar süremeyeceği yönünde Yargıtay 9. HD'nin 21.02.1972 Tarihli, 24711/3298 sayılı kararı (Çenberci, **İş**, s.1114). Ayrıca bkz. Bu hususu kazanç bağlamında değerlendirerek, öldüğü gün %26 çalışma gücü olan bir işçinin kazancının da düşük olmasının normal olduğu görüşünde Kaplan, **a.g.e.**, s.132; Ekin, **a.g.e.**, s.97; Yargıtay HGK'nin 25.05.1984 Tarihli, 301/619 sayılı kararı (Karahan, **a.g.e.**, s.307).

<sup>112</sup> Bkz. aşa. Dördüncü Bölüm, III, F, 3.

sürecek kazanç devresi aktif devre sonu olarak belirlenmelidir. Örneğin iki ayrı meslek icra eden bir kişinin bir meslesi 60, diğer meslesi 70 yaşına kadar sürdürmesi mümkünse, 60 yaşına kadar bu iki meslekteki kazancı toplanmalı, 60-70 yaşları arasında sürdürülecek meslek üzerinden kazanç hesaplanmalı, 70 yaşı aktif devre sonu kabul edilerek bakiye ömrünün sonuna kadarki sürede pasif devre kazancı hesaplanmalıdır.

#### **IV. ZARARIN HESAPLANMASINDA BAŞLANGIÇ NOKTASI: DESTEKLİĞİN PARASAL KARŞILIĞININ BELİRLENMESİ**

Destekten yoksun kalma tazminatı, desteğini kaybeden hak sahiplerinin, destek hayattayken kendilerine yaptığı yardımlardan mahrum kalmaları suretiyle doğan zararlarının tazminini ifade ettiğinden, zarar miktarının tespitinde ilk adım, “yoksun kalınan desteklik” unsurunun tespit edilmesidir. Daha önce açıkladığımız üzere, desteklik, parasal<sup>113</sup> ve hizmet edimlerinde bulunma olarak iki farklı şekilde sağlanabilir.

Destekliğin türü belirlendikten sonra ise, yapılan “yardım miktarı” belirlenmelidir. Bu çerçevede parasal desteklik söz konusu ise, yardım miktarının belirli olup olmamasına göre hesaplamada ayırma gidilmektedir. Eğer desteklik aynı veya parasal olarak belirli bir yardıma ilişkinse bir problem yoktur. İspatlanması halinde belirli olan bu yardım miktarı zararın hesaplamasına esas alınacaktır<sup>114</sup>. Dönemsel olarak belirli bir miktar yardım yapılması halinde ve nafakadan yoksun kalma halinde durum böyledir<sup>115</sup>. Ancak özellikle birlikte yaşayanlar bakımından bu tutar çoğu zaman belirli bir miktarı içermemektedir. Böyle durumlarda öncelikle desteğin kazancının belirlenmesi, sonrasında bu kazancından destekten yoksun kalanlara ne kadar ayıratılacağı tespit edilmesi gerekmektedir. Hizmet edimlerinde bulunma şeklinde bir desteklikten mahrum kalınmasında ise, destek tarafından görülen hizmetin parasal karşılığı belirlenerek bu tutar tazminata esas alınacaktır. Aşağıda destekliğin türlerine göre ayrıntılı açıklamalara yer verilecektir.

---

<sup>113</sup> Aynı yardımlar da esasen parasal yardım içerisinde değerlendirilebilir.

<sup>114</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.128; Tandoğan, **a.g.e.**, s.305; Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.245.

<sup>115</sup> Kudat, **a.g.e.**, s.98, 99; Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.245.

## A. Parasal Yardım Şeklinde Desteklikte

### 1. Genel Olarak

Parasal yardım şeklinde desteklikte yardım miktarı tespit edilirken genellikle desteğin kazancının belirlenmesi ve yoksun kalanlar arasında paylaştırılması yoluna gidilmektedir. Zira destekliğin parasal yardım şeklinde gerçekleşmesinde çoğu zaman miktarı belirli bir para yardımı veya aynı yardım yapılmasından söz edilmez. Ancak yapılan yardım miktarının bu şekilde belirli olması ve kanıtlanması söz konusuya tazminat hesaplaması bu tutar üzerinden yapılacaktır<sup>116</sup>. Aynı yardımlarda da yapılan yardımın nakdi karşılığının belirlenmesi yoluna gidilecektir<sup>117</sup>.

Destekten yoksun kalanlar genelde desteğin Aile Hukuku ilişkileri içerisinde olduğu veya birlikte yaşadığı kişilerdir. Bu kişilerin yoksun kaldıkları parasal yardım ise çoğunlukla desteğin kazancından kendilerine düşecek paydan yoksunluğu ifade etmektedir. Normal şartlarda zarar miktarı davacı tarafından ispat edilmelidir. Destekten yoksunluk zararında ise, hem zararın niteliği gereği tam olarak ispatlanmasının güç olması hem de zararın zamana yayılarak vuku bulması söz konusu olduğundan TBK m.50 f.2 hükmü uygulama alanı bulmaktadır<sup>118</sup>. Böylece zarar varsayımsal olarak hesaplanmaktadır. Bu çerçevede yoksun kalanların zararı tespit edilirken ilk aşamada, desteğin ölmeseydi çalışarak elde edeceği kazancı belirlenmekte ve belirlenen kazançta zaman içerisinde meydana gelecek değişiklikler göz önüne alınarak aktif ve pasif devre kazançları hesaplanmaktadır.

### 2. Desteğin Kazancının Belirlenmesi

#### a. Genel Olarak

Desteğin zarar hesabına esas alınacak kazancı, etkin çalışmasının karşılığı olan, bedenen ve/veya fikri çalışması sonucunda elde ettiği parasal değerden ibarettir<sup>119</sup>. Bu çerçevede desteğin önceki çalışmalarından elde ettiği birikimle veya miras gibi başka bir yolla malvarlığına katılmış olan değerlerin getirisi “kazanç” kavramının kapsamına

---

<sup>116</sup> Kudat, **a.g.e.**, s.96.

<sup>117</sup> Çağa, **1950**, s.440.

<sup>118</sup> Bkz. Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.544.

<sup>119</sup> Kaya, **2016**, s.161; Aşçıoğlu, **a.g.b.**, s.68; Narter, **Destek**, s.20; Gürbüz, **a.g.e.**, s.61, 62.

dahil değildir<sup>120</sup>. Dolayısıyla tespiti gereken husus, desteğin durağan gelirlerini ve malvarlığını da kapsayan “mali gücü” değil, kişisel çabasıyla elde ettiği kazançlarıdır<sup>121</sup>. Desteğin kazançları kavramı ise meslek içi ve meslek dışı tüm<sup>122</sup> kazançlarını içermektedir. Bu itibarla ek bir kazanç söz konusuysa bu da hesaplamaya dahil edilecektir<sup>123</sup>.

Öğretide kanuna ve/veya ahlaka aykırı kazançların hesaplamaya dahil edilip edilmeyeceği konusu tartışımalıdır. Kazancın kaynağı kanuna veya ahlaka aykırıysa dikkate alınmayacağı savunanlar<sup>124</sup> olduğu gibi, hem ahlaka hem kanuna aykırı kazançların dikkate alınmayacağı, ahlaka veya kanuna aykırı kazançların da kural olarak dikkate alınmayacağı ancak istisnaların olabileceğini savunanlar<sup>125</sup> da vardır. Kanaatimize ikinci görüş destekten yoksun kalma tazminatının amacının gerçekleştirilmesi bakımından daha işlevseldir. Kanuna aykırılık bakımından yapılacak değerlendirmede kanun hükmünün koruma alanının tespiti ve kazanç kaynağının hukuk düzeni tarafından kabul edilebilir olup olmadığıının değerlendirilmesi yapılarak sonuca varılmalıdır. Görüşümüzü ölen işçi bakımından tartışmaya değer bulduğumuz birkaç örnek üzerinden somutlaştmakta fayda görüyoruz:

Örnek 1: İş Kanunu’nda öngörülen çalışma yasaklarına aykırı olarak, küçük yaşıta çalışan çocuk işçinin; özel bazı alanlarda çalışmaması öngörüldüğü halde çalışan kadın işçinin çalışmaları karşılığında elde ettikleri kazanç esasen kanuna aykırılık

<sup>120</sup> Öğütogulları, **a.g.e.**, s.98. Çelik'in bu yöndeği tespitini oldukça isabetli bulmaktayız. Yazara göre, “kazanç” kavramı kişinin aktif çalışmasının karşılığı olan değeri; “gelir” kavramı durağan malvarlıklarını dolayısıyla belli zamanlarda süreli olarak elde edilen parasal değeri ifade etmektedir. Bu sebeple öğretide veya yargı kararlarında “gelir” kavramının kullanılması doğru değildir. Bkz. Çelik, **a.g.e.**, s. 192 vd.

<sup>121</sup> K.G. Tekinay, **a.g.e.**, s.126, 127; Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.686 vd.; Gökyayla, **a.g.e.**, s.141 vd.; Hatemi, Gökyayla, **a.g.e.**, s.178.

<sup>122</sup> Bkz. Kudat, **a.g.e.**, s.96; Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.687; Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.242; Çalı, **a.g.e.**, s.72. Yazarların meslek içi ve meslek dışı tüm unsurların esas alınmasına yönelik görüşüne katılmakla birlikte, devamındaki “desteğin mali imkanlarının hesaplamada dikkate alınacağı” kanaatine katılmamaktayız. Aynı yönde Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.111.

<sup>123</sup> Bu yönde bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.143; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.196. Bir kimsenin aynı zamanda birden fazla işe çalışması ve birden fazla kazanç elde etmesi halinde bu kazançların hepsinin destekten yoksun kalma tazminatının hesabında dikkate alınacağı yönünde bkz. Yargıtay HGK'nın 30.01.2013 tarihli, 11-702/172 sayılı kararı (Narter, **Destek**, s.166-168).

<sup>124</sup> Bu görüş için bkz. Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s. 665, 666; Gürbüz, **a.g.e.**, s.62.

<sup>125</sup> Bu görüş için bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s. 141, 142. Benzer yönde, Çelik de kanuna ve ahlaka aykırı kazançların hesaplamaya esas alınmayacağı ancak bazı durumlarda çok katı düşünülmemesi gerektiği, ayrıca kayıt dışı kazançların da değerlendirilmesi gerektiği görüşündedir. Bkz. Çelik, **a.g.e.**, s.201-203.

icermektedir. Ancak kanun hükmünün amacı işçiyi korumaktır<sup>126</sup>. Esasında çalışma yasaklarını içeren bu tür iş akitleri geçersiz olacaktır. Bu bağlamda öğretide ağırlıklı görüş, YBGK'nın 20/9 sayılı ve 18.06.1958 tarihli kararını ve İş Hukukuna hakim temel prensipleri, TBK m. 394/3 hükmünün amaçsal yorumunda değerlendirilmesi gerektiği ve “geçersizliği ileri sürülmeye kadar işçi tarafından iş görme borcunun iyi niyetle ifa edilmesi” halinde iş akının ileriye etkili olarak geçersiz olacağı yönündedir<sup>127</sup>. Örneğe dönersek, yasaklara aykırı olarak çalıştırılan kaçak işçilerin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu yaşamını yitirmesi durumunda, esasen bu kişilerin korunması amacıyla hizmet eden düzenlemeler sebebiyle bu kazançlar dışlanmamalıdır<sup>128</sup>.

Örnek 2: Asıl işine ek olarak yan bir işte çalışan bir işçinin yan iş ilişkisinin geçerliliği, asıl iş ilişkisindeki çalışmasıyla yasal azami çalışma süresini doldurmamış olması şartına bağlı olarak kabul edilmektedir<sup>129</sup>. Azami çalışma sürelerinin amacı da işçinin sağlığını korumaktır. Bu sebeple asıl işinde yasal azami çalışma sürelerini doldurduğu halde kanuna aykırı olarak ek bir işte çalışan işçinin ek kazancının da hesaplamaya dahil edilmesi gerekmektedir.

Örnek 3: Kaçakçılık faaliyetini icra eden A kişisine bağlı olarak, bu faaliyetin bazı aşamalarını yerine getirmek üzere iş gören B kişinin bu kazancı da yasaya aykırıdır. Ancak kaçakçılığın önlenmesine ilişkin düzenlemeler kamu düzeninin korunmasına ilişkindir. Bu sebeple B'nin bu kazancı kanuna aykırılıktan dolayı hesaplamaya esas alınmamalıdır.

Meslek içi ve meslek dışı kazançların bu değerlendirmelerden geçerek tazminata esas alınacak kısmı belirlenecektir. Tez konumuz işçinin destekliğiyle sınırlı olduğundan, “kazanç” kavramının ana unsurunu “işçinin ücreti” oluşturmaktadır.

<sup>126</sup> Çocuk ve kadın işçiye yönelik çalışma yasakları ve tedbirler ve koruma amacı için b.kz. Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.717 vd.

<sup>127</sup> Ayrıntılı açıklama için b.kz. Süzek, **BİH**, s.347 vd.; Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s.92-94.

<sup>128</sup> Yaş küçüklüğü özelinde yasağa aykırı davranışması halinde işçilik haklarının korunacağı yönünde b.kz. Çelik, **a.g.e.**, s.154. Yasaklara aykırı olarak çalıştırılan kadın işçi, çocuk ve genç işçi bakımından bu yönde Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s.190, 193.

<sup>129</sup> B.kz. Süzek, **BİH**, s.277.

## b. Ücret

### (1) Kapsamı

İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda yaşamını yitiren işçinin tazminata esas alınacak ücreti “ölüm anında almakta olduğu” ücretidir<sup>130</sup>. Ölüm anındaki ücretin işçinin eline fiilen geçmiş olup olmasının bir önemi yoktur. Örneğin yeni işe başlayan işçinin ücretinin ay sonunda ödenmesi kararlaştırılmış ve işçi ilk aylığını almadan ölmüşse hesaplamada bu ücreti esas alınacaktır. Aynı şekilde işçinin ücretinde artış olmuş ancak zamlı tutar eline geçmeden ölmüşse hesaplama yüksek olan tutar üzerinden gerçekleştirilecektir<sup>131</sup>.

Ücret İş Kanunu m.32/1'de; “*Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.*” şeklinde tanımlanmıştır. Kanunda tanımlanan ücret, asıl ücrettir. Destekten yoksun kalma tazminatında esas alınacak ücret ise giydirilmiş ücrettir<sup>132</sup>. Giydirilmiş ücret, asıl ücretle, sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin toplanmasıyla bulunur. Asıl ücrette eklenecek olan ücret ekleri, ikramiye, prim, komisyon, kardan pay, aynı olarak yapılan sosyal yardımların parasal değeri, fazla çalışma, genel tatil ücreti ve hafta tatili ücreti olabilir. Bu şekilde ücret eklerinin hesaplamaya dahil edilebilmesi için sürekli ve düzenli bir niteliklerinin olması gereklidir<sup>133</sup>.

---

<sup>130</sup> Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s. 142; Seratlı, **a.g.e.**, s.136; Özkul, **a.g.m.**, s.16; Güleç, **a.g.b.**, s.374; Öztürkler, **a.g.e.**, s.39.

<sup>131</sup> Bu yönde bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.144.

<sup>132</sup> Süzek, **Maddi Tazminat**, s.707; Antalya, **a.g.e.**, s.186; Akyigit, **a.g.e.**, s.2116; Seratlı, **a.g.e.**, s.136; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.197; Kayacan, **a.g.e.**, s.110; Kaplan, **a.g.e.**, s.131; Kılıç, **a.g.e.**, s.201; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.127; aynı yazar, **Esaslar**, s.105; Kocagil, **İş Kazası**, s.198; Yargıtay HGK'nın 05.12.1975 Tarihli, 542/1587 sayılı; 12.02.1975 Tarihli, 127/168 sayılı kararları (Çenberci, **İş**, s.1116, 1117). Ancak işyerinde kullanılmak üzere verilen yardımlar giydirilmiş ücret tespitinde dikkate alınmaz. Bkz. Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.128, 526; Narter, **Destek**, s.84.

<sup>133</sup> Akın, **a.g.e.**, s.133, 134; Seratlı, **a.g.e.**, s.136; Orhunöz, **a.g.e.**, s.263; Kılıçoğlu, **Esaslar**, s.106; Öğütoğulları, **a.g.e.**, s.97; Özkul, **a.g.m.**, s.17. Fazla çalışma, hafta ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmaların da sürekli ve düzenli olması halinde hesaplamaya dahil edileceği yönünde bkz. Yargıtay 10. HD'nin 12.05.1978 Tarihli, 11/3633 Sayılı kararı (Çenberci, **İş**, s.1073); Yargıtay 21. HD'nin 13.12.2016 Tarihli, 4732/15013 sayılı kararı (Demircioğlu, Korkmaz, Kaplan, **a.g.e.**, s.297, dn.534). Aynı yardımların parasal değerinin de hesaplamada dikkate alınacağı yönünde bkz. Yargıtay HGK'nın 12.02.1975 Tarihli, 127/168 sayılı ve Yargıtay 9. HD'nin 11.06.1973 Tarihli, 30549/21867 sayılı kararları (Çenberci, **İş**, s.1116, 1117); Kapusuzoğlu, **İlke**, s.203, 204.

Tazminat hesabında esas alınacak ücret işçinin net ücretidir<sup>134</sup>. Bu sebeple brüt olarak belirlenen ücretten, sosyal sigorta primleri işçi hayatı, gelir stopaj vergisi, damga vergisi ve sendika aidatı<sup>135</sup> indirilerek ulaşılan net ücret hesaplamada esas alınır<sup>136</sup>.

İşçi yurtdışında çalışıyorsa, öncelikle yurtdışı çalışmasının geçici süreli olup olmadığı tespit edilmesi gerekmektedir. Yurtdışı çalışması geçici nitelikte değilse, çalıştığı yerdeki ücreti esas alınacaktır. İşçinin bir proje veya başka bir geçici iş için yurtdışına gönderilmesi söz konusuya, geri geldiğinde Türkiye'deki işine döneceği için her iki ülkede çalışacağı muhtemel süre üzerinden ücretleri ayrı ayrı hesaplanmalıdır<sup>137</sup>.

Mevsimlik işçinin ücretinin belirlenmesinde ise durum özellik arz etmektedir. Mevsimlik işçilerin, mevsimlik işte çalışıkları dönemlerde elde ettikleri kazançları ile yılın geri kalanında elde ettikleri bir kazanç varsa bu iki dönemdeki kazançlarının farklı tutarları içeriği, mevsimlik çalışmanın daha yüksek tutarları içeriği kabul edilmektedir<sup>138</sup>. Bu sebeple, yılın geri kalanında asgari ücretin üzerinde kazanç getiren

<sup>134</sup> Kapusuzoğlu, **İlke**, s.203; Güleç, **a.g.b.**, s.374; Sezer, **a.g.m.**, s.1238; Karahasan, **a.g.e.**, s.307; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.129; aynı yazar, **Esaslar**, s.109; Öğütoğulları, **a.g.e.**, s.98; Narter, **Destek**, s.84.

<sup>135</sup> Tazminattan sendika aidatının indirilmesinin, işlemiş dönemde yalnızca işçinin sendika üyesi olduğu dönemler için gerçekleşeceği, işleyecek dönemde ise işçi lehine işçinin sendika üyesi olmayacağı varsayımda bulunularak bu dönemde indirim yapılmaması gerektiği yönünde Akin, **a.g.e.**, s.223, 224.

<sup>136</sup> Akin, **a.g.e.**, s.134, 222-224; Seratlı, **a.g.e.**, s.143; Kocagil, **İş Kazası**, s.199, 200; Atabek, **a.g.e.**, s.330; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.527, 528; Yargıtay 9. HD'nin 17.09.1973 Tarihli, 4960/27451 sayılı karar (Çenberci, **İş**, s.1118).

<sup>137</sup> Bu yönde bkz. Yargıtay 21. HD'nin 25.01.2001 Tarihli, 9420/220 Sayılı kararı (Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.166); Yargıtay 21. HD'nin 29.11.2018 Tarihli, 2619/8843 Sayılı kararı: "...Yapılacak iş, davacı sigortalının yurt dışında çalıştığı dönem bakımından kazalandığı işin muhtemel bitme süresi de gözetilerek yurt dışında aldığı ücretine göre, yurt dışındaki işinin bitip yurda döndükten sonraki dönem bakımından ise sendikalı işçi olup olmadığı gözetilerek, sendikalı olması halinde ilgili sendikadan, sendikalı olmaması halinde ise yaptığı iş ve tecrübesi dikkate alınarak meslek odalarından, TÜİK ve Çevre ve Şehircilik Bakanlığından öğrenilecek olan yurt içerisindeki emsallerinin aldığı ücret'e göre hesaplanmanın yapıldığı yeni bir rapor almak ve fakat hükmeye esas teşkil eden ilk rapordaki doneler dikkate alınarak ve taraflar lehine oluşan usulü kazanılmış haklara riayet edilerek rapor neticesine göre bir karar vermekten ibarettir..." (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.: 06.06.2023; Yargıtay 21. HD'nin 22.10.2002 Tarihli, 7728/8811 Sayılı kararı (Akin, **Değerlendirme**, s.108); Kapusuzoğlu, **İlke**, s.204. Ayrıca bkz. geçici süreli Türkiye'de çalışan yabancı işçi özelinde aynı örnek, Gökyayla, **a.g.e.**, s.143. Karş. Fevkalade veya geçici durumlar sebebi ile destegin gelirindeki artış veya azalma durumunda normal olarak elde edebilecegi gelirin esas alınması gerektigi görüşünde Çağa, **1950**, s.442.

<sup>138</sup> Bkz. Akin, **a.g.e.**, s.136; Celaleddin Baykin, "İş Kazası ve Meslek Hastalığında Destekten Yoksun Kalma Tazminatı", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2019, s.88; Seratlı, **a.g.e.**, s.142; Yargıtay da mevsimlik işte çalışılan dönemde elde edilen kazancın tam yıl çalışır gibi hesaplamaya esas alınmasını doğru bulmaktadır. Bu yönde bkz. Yargıtay 21. HD'nin 06.02.1997 Tarihli, 692/672 sayılı karar (Akin, **a.g.e.**, s.136, dn.106).

bir işte çalışığının veya bizzat kazanç tutarının ispatlanması halinde bu tutar üzerinden; aksi halde asgari ücret üzerinden ayrıca hesaplama yapılmalıdır<sup>139</sup>. Diğer bir aralıklı çalışma türü olan münavebeli çalışmalar bakımından Yargıtay benzer bir yaklaşım sergileyerek, münavebeli çalışma süresinin kesin bir şekilde tespit edilmesi gerektiğini, istirahatte geçecek sürenin hiçbir çalışma yapılmaksızın geçirilmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, istirahat sürelerinde esas alınacak çalışma sürelerinin işçinin somut özellikleri dikkate alınarak belirleneceğini, muhtemel kazancın da aynı usulle belirleneceğini veya asgari ücretin esas alınacağını içtihat etmektedir<sup>140</sup>.

Ücret yabancı para üzerinden belirlenmişse, İş Kanunu m.32 f.2 düzenleyici hükmü çerçevesinde, tazminat yabancı para üzerinden hesaplanarak aynen hüküm altına alınabileceği gibi, fiili ödeme günündeki rayicine göre Türk parası üzerinden ödenmesine de hükmedilebilir<sup>141</sup>.

## (2) Belirlenmesi

### i. Gerçek Ücret, Emsal Ücret, Asgari Ücret

Desteğin tazminata esas alınacak ücreti “gerçek ücretidir.” Zira destekten yoksun kalanların zararı birtakım belgelerde düşük olarak gösterilen tutarı değil, gerçek ücret üzerinden hesaplanacak tutarı kapsamaktadır. Yüksek Mahkeme’ye göre de gerçek ücret, işçinin kıdemini, yaptığı işin özelliği ve niteliğine göre işçiye ödenmesi gereken ücrettir<sup>142</sup>. İşçinin asgari ücret üzerinde bir ücret aldığı iddiası varsa, hakim

<sup>139</sup> Yargıtay da kararlarında mevsimlik işçinin istirahatlı geçen günlerinde asgari ücret düzeyinde gelir elde edeceğini kabulü gerektiğini ifade etmiştir. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 7448/19899 Sayılı, 10.11.2015 Tarihli kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023. K.G. Gökyayla'ya göre işçinin ve işin özelligine göre yılın tamamında çalışıp çalışmayaçağı değerlendirilerek sonuca gidilmelidir. Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.144 ve dn.32'deki Yargıtay kararı. Kanaatimize her durumda en azından asgari ücret üzerinden hesaplama yapılması uygun olacaktır. Aynı yönde Yaşar, **a.g.e.**, s.144. Karş. Akın'a göre bilinen devre için bu şekilde hesaplama yapılması uygun olmakla birlikte, bilinmeyen devrede işçinin mevsimlik çalışma yapmayacağı kabul edilerek tüm yıl çalışan bir işçi gibi hesaplama yapılmalı, bu devre ücreti işçinin kişisel özelliklerini dikkate alınarak belirlenmelidir. Bkz. Akın, **a.g.e.**, s.136, 137.

<sup>140</sup> Yargıtay 21. HD'nin 15.05.1998 Tarihli, 1202/3543 sayılı; 11.03.1999 Tarihli, 1629/1665 sayılı kararları (Akın, **a.g.e.**, s.135, dn.105); Yargıtay 9. HD'nin 30.03.1972 Tarihli, 196/8076 sayılı kararı (Çenberci, **İş**, s.1118).

<sup>141</sup> Çelik, **a.g.e.**, s.199, 200.

<sup>142</sup> Yüksek Mahkeme'nin bu yöndeki kararları istikrar kazanmış niteliktir. Pek çoğu arasından Yargıtay 10. HD'nin 21.06.2022 Tarihli, 5903/9524 Sayılı; 15.03.2022 Tarihli, 8608/3591 Sayılı kararları örnek gösterilebilir (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

gerçek ücreti belirlemek için gerekli araştırmayı yapmakla yükümlüdür. Yeterli araştırma yapılmadan hüküm kurulması Yargıtay'a göre bozma sebebidir<sup>143</sup>.

Hukukumuzda öğreti ve yargı kararları ile tazminat davalarında esas alınacak ücret bakımından birtakım ilkeler kabul edilmiştir. Bu çerçevede, desteğin fiilen almakta olduğu ücret belirlenebiliyorsa bu ücret, belirlenemiyorsa işçinin ve görülen işin niteliği ve özelliklerine uygun emsal işçilerin ücretleri “gerçek ücret” kabul edilerek sonuca gidilmektedir. İşçinin hem fiilen aldığı ücret belirlenemiyor hem de yaptığı işin bir emsali bulunmuyorsa son çare olarak “asgari ücret” üzerinden kazancının olduğu kabul edilmektedir.

## ii. Delillerin Değerlendirilmesi

Ücret araştırmasında delillerin değerlendirilmesinin İş Hukukunda özellik arz ettiği söylenebilir. Desteğin ücretinin belirlenmesi bakımından ilk yapılması gereken, işçinin niteliğinin, kıdeminin, yaptığı işin ne olduğunu kuşkuya yer bırakmayacak şekilde belirlenmesidir<sup>144</sup>. İşçinin gerçek ücretinin tespiti bu belirlemeye göre şekillenecektir. Zira nitelikli bir işçinin ücretiyle niteliksizinin aynı olmayacağıın izahı gerekmeli gibi, görülen iş ve işçiye yüklenen sorumluluğun derecesi de ücretin tayininde önem arz edecektir.

Ücretin belirlenmesinde değerlendirilecek ispat araçları ücret bordroları, hesap pusulaları gibi işyeri kayıtları; vizite kağıtları ve prim bordroları gibi sigorta kayıtları; bireysel iş sözleşmesi; toplu iş sözleşmesi; müfettiş raporları gibi yazılı belgeler olabileceği gibi tanık anlatımları ve TÜİK ve Çevre ve Şehircilik Bakanlığı gibi kamu kurumları ve meslek odalarından sorulan ücretler de olabilir<sup>145</sup>.

Ücretin belirlenmesinde belgeler için genel olarak söylenecek şey, ispat aracı olabilecekleri ancak bağlayıcı olmadıklarıdır. Desteğin gerçek ücretinin belirlenmesi esas olduğundan, yazılı belgeler gerçeği yansıtımıyorsa hesaplamada dikkate

<sup>143</sup> Bu yönde bkz. Yargıtay 10. HD'nin 21.06.2022 Tarihli, 5903/9524 Sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>144</sup> Örnek olarak bkz. Yargıtay 11. HD'nin 18.05.1974 Tarihli, 1820/1686 Sayılı kararı (Sezer, **a.g.m.**, s.1236, 1237).

<sup>145</sup> Akın, **a.g.e.**, s.125 vd.; Seratlı, **a.g.e.**, s.137 vd. Yabancı ülkede çalışan işçinin yurt dışındaki çalışmasına ilişkin o yerdeki ücret, o yabancı ülkedeki Türk Konsolosluklarından sorularak da belirlenebilir. Bkz. Öztürkler, **a.g.e.**, s.51, 52.

alınmayacağındır<sup>146</sup>. Gerçek ücretin tespitinde “hayatın olağan akışına uygunluk” önemli bir yer tutmaktadır<sup>147</sup>. İşyeri kayıtlarında yazılı tutarlar işçinin ve gördüğü işin niteliği dikkate alındığında hayatın olağan akışına aykırı ise ücret araştırmasında diğer delillerin dikkatlice değerlendirilmesi gerekecektir. Yüksek Mahkeme de isabetli olarak işçinin asgari ücretle çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı görüldüğünde, gerçek ücretin her türlü delille kanıtlanabileceğini kabul etmektedir<sup>148</sup>.

Ücret bordrolarının delil niteliğini taşıması, imzalı olup olmamasına göre değişir. İmzasız bordrolar delil olamaz<sup>149</sup>. İmzalı bordrolarsa kural olarak niteliksiz işçiler bakımından bağlayıcıken<sup>150</sup>, nitelikli işçiler açısından bağlayıcılık söz konusu değildir<sup>151</sup>. Esasen ücret bordrolarının imzalı olması, işçinin ücretinin bordrodaki tutar kadar olduğu anlamına gelmemekte, yalnızca bu tutarın tahsil edildiğine yönelik delil oluşturmaktadır<sup>152</sup>. Bu sebeple niteliksiz işçiler bakımından bağlayıcılık kuralının çok katı uygulanmaması gerektiği kanaatindeyiz. İmzalı bordrolardaki ücretin, diğer delillerle desteklenmesi<sup>153</sup> veya asgari ücretin çok üzerinde bir tutarı içermesi<sup>154</sup> gibi

<sup>146</sup> Bu yönde bkz. Seratlı, **a.g.e.**, s.138.

<sup>147</sup> Taşkın, **a.g.e.**, s.102.

<sup>148</sup> Fidan, **a.g.b.**, s.209, 210.

<sup>149</sup> Yargıtay 21. HD'nin 18.06.2015 Tarihli, 26903/14157 Sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>150</sup> Yargıtay 10. HD'nin 14.09.2021 Tarihli, 4145/10209 Sayılı kararı: "...*Gerçek ücretin ise işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarından saptanacağı, işçinin imzasının bulunmadığı iş yeri ve sigorta kayıtlarının nazara alınamayacağı...*" (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>151</sup> Uygulamada işverenlerin daha az vergi veya sigorta primi ödemek amacıyla işçiler arasında ayrılmaksızın tüm işçilerin ücret bordrolarını asgari ücret üzerinden düzenlemesi karşısında Yüksek Mahkeme isabetli olarak; "Nitelikli işçilerin asgari ücret düzeyinde kazanç sağlama, hayatın olağan akışına ve yaşam deneyimlerine aykırı olduğundan, bordrolardaki ücretin gerçeği yansımadığına" karar vermektedir. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 5972/21365 sayılı ve 30.11.2015 Tarihli kararı: "...*İşverenin ödediği ücret bazen işçinin de imzasını taşıyan ücret bordroları ile belgelenmiş olabilir. Bu durumda işçinin niteliğine, tecrübesine göre kendisine uygun bir ücret ödendiği anlaşılıyor ise bu belgeye dayanılarak hesaplama yapılabilir. Aksi halde ilgili meslek kuruluşlarından işçinin yaşı, kidemi, niteliği belirtilek emsal ücret araştırmasının yapılması gereklidir...*"; Yargıtay 21. HD'nin 4019/10816 Sayılı, 15.05.2014 Tarihli kararı: "...*Asgari ücret üzerinden düzenlenen ücret bordrolarının imzalı olduğu... Nitelikli ve tecrübeli bir işçinin yaptığı işin özelliğine göre asgari ücret ile çalışması hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu durumda işveren tarafından asgari ücret üzerinden düzenlenen belgelerin aksının kanıtlanamayacağı düşünülemez...*" (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023; Kapusuzoğlu, **İlke**, s.204.

<sup>152</sup> Süzük, **BiH**, s.387.

<sup>153</sup> Yargıtay 9.HD'nin 08.04.2001 Tarihli, 2301/7973 Sayılı kararı; Yargıtay 21.HD'nin 10.06.1997 Tarihli, 2846/3939 Sayılı kararları (Çelik Ahmet Çelik, "Tazminat Davalarında Kazanç Araştırması", s.25, 27, (Çevrimiçi), [http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/517\\_kazanc-arastirmasi.pdf](http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/517_kazanc-arastirmasi.pdf) E.T.:22.10.2023).

<sup>154</sup> Yargıtay 9.HD'nin 25.05.1999 Tarihli, 8186/9381 Sayılı; 22.05.2001 Tarihli, 3071/8686 Sayılı kararları (Çelik, **Kazanç Araştırması**, s.25, 27)

durumlarda gerçek ücreti yansıttığı söylenebilir. İmzalı bordrolar itiraza uğramaması halinde geçerli olacaktır<sup>155</sup>. Zira ücret araştırması mahkemece re'sen yapılmayacaktır<sup>156</sup>. Desteğin işyeri kayıtlarında görülenden daha yüksek ücret aldığı davacı tarafça ileri sürülmelidir<sup>157</sup>.

İşverenin tek taraflı olarak sigorta kurumlarına bildirdiği miktarlar işçiyi bağlamaz<sup>158</sup>. Sigorta prim bordroları ücret tespitinde delil olarak değerlendirilebilirse de çoğu zaman prime esas ücretler ile işçilerin gerçek ücretleri birbirinden farklıdır<sup>159</sup>.

İş müfettişleri tarafından hazırlanan raporlarla, sigorta müfettişleri tarafından hazırlanan vizite kağıtları, İş Kanunu m.92 f.3 ve SSGSSK m.59 f.2 hükümleri çerçevesinde “aksi sabit oluncaya kadar geçerli” belgeler arasındadır<sup>160</sup>. Müfettiş raporlarındaki ücrete ilişkin kısmın geçersizliği her türlü delille kanıtlanabilir<sup>161</sup>. Raporların “aksinin sabit olmasından” yalnızca işçinin gerçek ücretinin rapordakinden farklı olduğunun ispatlanması gerektiği anlamı çıkarılamaz. Desteğin niteliği gözetildiğinde ücretinin rapordaki miktar kadar olamayacağı anlaşılıyorsa da raporun geçersiz olduğu söylenebilir<sup>162</sup>.

İşveren, İş Kanunu m.8 f.3 çerçevesinde çalışma belgesi ve m.37 doğrultusunda ücret hesap pusulası düzenleyerek işçiye vermişse, bu belgeler de ücretin tespitinde delil olarak değerlendirilebilir.

TBK m.401'e göre; “*İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hükmü bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür.*” Kanun hükmünün lafzı gereği, bireysel iş

<sup>155</sup> Bu yönde bkz. Baykin, **a.g.t.**, s.87; Serathi, **a.g.e.**, s.138.

<sup>156</sup> Yargıtay HGK'nın 21-465/472 Sayılı, 09.07.2003 Tarihli kararı: “...İşçinin olay tarihinde asgari ücret ile mi çalıştığı yoksa bunun üzerinde gelir mi elde ettiği hususu kamu düzeni ile ilgili olmadığından hakim bu hususu resen (kendiliğinden) araştıramaz...” (Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.119).

<sup>157</sup> Taşkin, **a.g.e.**, s.102.

<sup>158</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s.143.

<sup>159</sup> Bu yönde bkz. Yargıtay 9. HD'nin 24.11.1998 Tarihli, 13630/16619 Sayılı kararı (Çelik, **Kazanç Araştırması**, s.30).

<sup>160</sup> Aksi ispatlanamayan müfettiş raporlarının geçerli olduğuna ilişkin bkz. Yargıtay 21. HD'nin 24.09.1998 Tarihli, 5758/5826 Sayılı kararı (Çelik, **Kazanç Araştırması**, s.33)

<sup>161</sup> Çelik, **Kazanç Araştırması**, s.31.

<sup>162</sup> Nitelikli işçinin asgari ücret üzerinden kazanç sağladığı saptamasını yapan sigorta müfettişinin raporunun kabul edilemeyeceğine ilişkin bkz. Yargıtay 21.HD'nin 26.09.2000 Tarihli, 5270/6115 Sayılı kararı (Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.524). Aynı yönde gerçek ücreti içermeyen belgelerin resmi belge olsalar bile tazminata esas kazancın belirlenmesinde dikkate alınmayacağı yönünde Çelik, **Manisa**, s.34.

sözleşmesinde ücret miktarının asgari ücretin altında kalmamak şartıyla serbestçe kararlaştırılacağı, şayet ücrette ilişkin bir düzenleme yapılmamışsa miktarın işçinin ve işin niteliği gözetilerek emsal işçilere ödenen ücrete göre belirleneceği kabul edilmektedir<sup>163</sup> <sup>164</sup>. Yargıtay ise, bireysel iş sözleşmesindeki tutarın gerçeği yansıtmayabileceğini, böyle durumlarda ücret araştırmasının yapılması gerektiğine karar vermektedir<sup>165</sup>. Esasen bireysel iş sözleşmelerinin ücrette ilişkin düzenlemeleri bakımından ücret bordrolardanakinden farklı bir kabulün benimsenmesi uygun olmayabilir<sup>166</sup>. Zira işverenler yine daha az vergi veya sigorta primi ödeme amacıyla güderek işçinin gerçek ücretinden daha düşük miktarlar üzerinden düzenleme yapabilirler. Bireysel iş sözleşmesinin gerçek ücreti yansıtmadığı şüphesi ortaya çıkıyorsa, mahkemece gerekli araştırma yapılarak sonuca gidilmesi gerekmektedir<sup>167</sup>.

İşçinin 6356 Sayılı Kanun m.39 kapsamında toplu iş sözleşmesinden yararlanması söz konusuysa ve sözleşme ücrette ilişkin bir düzenleme içeriyorsa, ücret belirlemesi buna göre yapılacaktır. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması kamu düzenine ilişkin olduğundan taraflarca bir talepte bulunulmasa bile hakim bu düzenlemeyi kendiliğinden göz önüne almalıdır<sup>168</sup>. Bununla birlikte, bireysel iş

---

<sup>163</sup> Yargıtay HGK'nın 14.11.2019 Tarihli, 850/1186 Sayılı kararı; Yargıtay 22. HD'nin 28.11.2018 Tarihli, 26803/25710 Sayılı kararı; "Her ne kadar Mahkemece, emsal ücret araştırması yapılarak aylık ücretin 1.800,00 Dolar olduğu kabul edilmiş ise de, ücretin sözleşme ile belirlendiği durumlarda emsal ücretin ödenme zorunluluğu 6098 sayılı TBK. 401.maddede uyarınca söz konusu değildir." (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>164</sup> Bu doğrultuda 11867 Sayılı, 27.11.1964 Tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan YİBK'nın 2/4 sayılı ve 18.11.1964 tarihli kararındaki; "Borçlar Hukukunun genel kuralına göre karşılıklı borçları kapsayan akitlerde **karşılık borçlardan birisinin akit yapanlarca belli edilmemiş olması halinde bu borç mahkemece rayic esas tutularak belli edilir.** Nitikim, bir satış akdinde mal parası veya kira akdinde kira parası, **hizmet akdinde işçi parası, istisna akdinde iş parası belli edilmiş değilse bu karşılıklar, rayice göre hükmendir.**" ifadeleri dikkat çekicidir.

<sup>165</sup> Yargıtay HGK'nın 21-465/60 sayılı, 08.02.2012 Tarihli kararı: "...İş akdinin tarafları görünüşte bir ücret belirlemiş olabilirler, ancak bu ücret tarafların kararlaştırıldıkları gerçek ücret olmayabilir...Bu gibi durumlarda yargı tarafından gerçek ücretin saptanması yoluna gidilmelidir..." (Demiral Verhoeven, **a.g.e.**, s.409). Aynı yönde Yargıtay 9. HD'nin 17.02.2020 Tarihli, 13696/2346 Sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>166</sup> Bu yönde bkz. İş sözleşmesindeki ücretin diğer delillerle birlikte değerlendirilerek gerçek ücreti yansıtıp yansıtmadığına karar vereceğine yönelik Yargıtay 21. HD'nin 04.05.2012 Tarihli, 15641/8746 Sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023. Bu karar, Yüksek Mahkeme'nin, bireysel iş sözleşmesinin delil niteliğini diğer belgelerinkinden güçlü görme eğiliminin olmadığı yorumuna müsaittir.

<sup>167</sup> Aynı yönde Çelik, **Aristo 2**, s.59.

<sup>168</sup> Yargıtay 21. HD'nin 676/5618 sayılı, 30.09.2019 Tarihli kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023; Fidan, **a.g.b.**, s.210.

sözleşmesinde daha yüksek bir ücret miktarı belirlenmişse 6356 Sayılı Kanun m.36 gereği bireysel iş sözleşmesindeki ücrete göre karar verilmelidir<sup>169</sup>.

İşçinin gerçek ücreti belgelerle veya tanık anlatımlarıyla saptanamıyorsa, emsal işçi ücretleri tespit edilerek, bu ücretlerin gerçek ücret olduğu kabul edilecektir. Emsal ücret belirlenirken önce en yakın kaynaklara başvurulmalıdır<sup>170</sup>. İşçinin işyerinde veya benzer işyerlerinde emsal işçilerin aldığı ücretler sorulmalı<sup>171</sup>, buradan gerçekçi bir sonuç elde edilemiyorsa meslek kuruluşlarından bilgi alınmalıdır<sup>172</sup>. Yüksek Mahkeme, emsal işçi ücretinin belirlenmesinde işçinin niteliği ve hukuksal durumu itibarı ile “emsali olmayanların” ücretinin esas alınmasını isabetli olarak bozma sebebi yapmaktadır<sup>173</sup>.

Tüm araştırmalara rağmen işçinin ücreti belirlenemiyorsa, son çare olarak asgari ücret üzerinden tazminat hesaplanacaktır<sup>174</sup>. Bu noktada dikkat edilmesi

---

<sup>169</sup> Bu yönde bkz. Yargıtay HGK'nın 02.12.2015 Tarihli, 9-990/2743 Sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>170</sup> Çelik, a.g.e., s.198.

<sup>171</sup> Bu yönde bkz. Yargıtay 9. HD'nin 29.12.1987 Tarihli, 10968/11916 Sayılı kararı (Çelik, a.g.e., s.198).

<sup>172</sup> Yargıtay 21. HD'nin 30.05.2012 Tarihli, 2718/9529 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>173</sup> Emsal ücret belirlenirken, kazaya uğrayan işçi sendika üyesi değilse ve işyerinde toplu iş sözleşmesi de uygulanmıyorsa sendikalardan ücret araştırması yapılması uygun değildir. Bu yönde bkz. Yargıtay 21. HD'nin 19246/4559 sayılı ve 08.05.2018 Tarihli; Yargıtay 10. HD'nin 15.12.2020 Tarihli, 6964/7222 sayılı kararları, (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.: 06.06.2022. İşçiden farklı nitelikteki işçilerin kazançları emsal olamaz. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 21.05.2002 Tarihli, 2618/4666 sayılı kararı: “...*Hesap bilirkişi raporunda maddi tazminatın belirlenmesine esas olarak kabul edilen ücret siva-kalıp ustası için kabul edilen kazanca ilişkindir. Oysa davacı murisinin gördüğü işin niteliği itibarıyle düz işçi olduğu ve kalıp ustasına yardım ettiği, bunun sonucu, açıkça düz işçilere ilişkin ve tespit davasındaki ücretler göz önünde tutularak zararının belirlenmesi gerektiği açıklar. Mahkemece davacının işyerinde gördüğü işin ve ücretinin hatalı değerlendirilerek, siva-kalıp ustalarına ödenen emsal ücretin dikkate alınması suretiyle maddi tazminatın belirlendiği hesap raporunun hukme dayanak alınması da isabetsiz olmuştur...*” (Akın, **Değerlendirme**, s.106).

<sup>174</sup> Yüksek Mahkeme bir kararında daha yüksek bir kazancın söz konusu olmaması halinde asgari ücret üzerinden hesaplama yapılmıştır. Bkz. Yargıtay 10. HD'nin 10.03.1988 Tarihli, 936/1377 sayılı kararı (Ozanoğlu, **1993**, s.159). Emsal ücretin belirlenmesi imkanı varken asgari ücret üzerinden hesaplama yapılmasını bozma sebebi yapan karar için bkz. Yargıtay 9. HD'nin 23.06.1987 4540/6291 sayılı kararı (Akın, a.g.e., s.127). Tazminat davalarında hesaplamanın “en kötü ihtimalle” asgari ücret üzerinden yapılması gerekligi yönünde Yargıtay 21. HD'nin 16874/12065 Sayılı ve 04.10.2016 Tarihli kararı: “...*Davacı tarafca asgari ücretin üzerinde ücret alma iddiasında bulunulmamış, ücret ile ilgili hiçbir belge ileri sürülmemiş ve işçinin ücreti kanıtlanamamış ise hesaplama asgari ücret üzerinden yapılmır...*” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023. Bu kararlarla da destegen kazancının asgari ücret düzeyinde olduğu kabulüne son çare olarak varılması gerekgine işaret edildiği söylenebilir. Ayrıca bkz. Asgari ücret üzerinden hesaplama yapılabilmesi için davacıların “daha yüksek düzeyde kazancın olduğu iddiasının” mevcut olmaması gerekligi yönünde Çelik, a.g.e., s.232, 233; Taşkin, a.g.e., s.103.

gerekken, asgari ücretin kamu düzenine ilişkin olduğu ve bu tutarın altında hesaplama yapılamayacağıdır<sup>175</sup>. Benzer şekilde emekli olmasına rağmen çalışmasını sürdürden kişilerin, “makul süre” esas alınarak belirlenecek aktif devre kazancı, aksi ispatlanamadığı sürece asgari ücret üzerinden hesaplanır<sup>176</sup>. Kanaatimize asgari ücret üzerinden hesaplama yapılabilmesi için işçinin niteliklerine ve gördüğü işe bir emsal gösterilemese bile, nitelikli olduğunun da söylenememesi gerekecektir. Bu durum emekli olmasına rağmen çalışmasını sürdürden kişiler için de geçerlidir. Globalleşen dünya ve yeni iş sahalarının ortaya çıkması, davanın görülmesi sırasında bazı işlerin emsallerinin bulunmamasına sebep olabilir. Böyle bir durumda, mahkemece işçinin nitelikli olduğu tespit edilirse, asgari ücret düzeyinde hesaplama yapılması uygun olmayacağıdır<sup>177</sup>. Bu sebeple hakim işçinin ve gördüğü işin niteliğine uygun bir ücreti kendisi takdir etmelidir.

### c. Diğer Kazançlar

Ölen işçinin ücreti dışında başka bir kazanç kaynağı varsa bu kazanç da hesaplama dahil edilecektir<sup>178</sup>. Ek kazanç, ölen işçinin asıl işinin yanında ek işlerde çalışarak elde edeceği ücretleri içerebileceği gibi, bağımsız çalışmasıyla sağladığı kazançları da içerebilir.

İşçinin ek kazancı, ticaretle uğraşması, malvarlığını yönetmesi, asıl işinin yanında aile işlerini yürütmesi gibi çeşitli çalışmalarından kaynaklanabilir. Bağımsız çalışması bakımından kazancının tespiti de ücretin tespitiyle aynı şekilde “gerçek kazançların araştırılmasıyla” sağlanacaktır<sup>179</sup>.

<sup>175</sup> Serath, **a.g.e.**, s.139; Özkul, **a.g.m.**, s.16; Kapusuzoğlu, **İlke**, s.204; Fidan, **a.g.b.**, s.209; Çenberci, **İş**, s.1044; Öğütoğulları, **a.g.e.**, s.99; Yargıtay 17. HD'nin 558/9013 sayılı, 07.10.2019 Tarihli kararı (Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.197); Yargıtay 10. HD'nin 6196/5439 sayılı, 12.04.2022 Tarihli kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>176</sup> Yargıtay 21. HD'nin 21.11.2017 Tarihli, 14457/9537 Sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>177</sup> Benzer yönde Gökyayla, **a.g.e.**, s.144, 145.

<sup>178</sup> Bu yönde bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.143 ve dn.23'deki Yargıtay kararları.

<sup>179</sup> Bağımsız çalışmalardan elde edilen kazançların araştırılmasına ilişkin ayrıntılı açıklama için bkz. Çelik, **a.g.e.**, s.241 vd.

## B. Hizmet Edimlerinde Bulunma Şeklinde Desteklikte

Destekten yoksun kalanların zararı, yoksun kaldıkları destekliği ifade eder. Bu çerçevede müteveffanın yardımı “hizmet edimlerinde bulunma” şeklinde gerçekleşiyorsa, tazminatın hesaplanmasında ana unsur olarak yapılan hizmetlerin parasal karşılığı esas alınacaktır<sup>180</sup>. Yargıtay ve öğreti, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu bir ölüm gerçekleşmişse, desteğin aktif çalışma devresi için “yoksun kalınanı” otomatik olarak parasal desteklikten ve işçinin ücretinden mahrumiyet olarak değerlendirilmektedir. Ancak çalışan bir işçi yakınlarına kazancından pay ayırmaksızın yalnızca hizmet ederek de desteklikte bulunabilir. Örneğin, 3 dil bilen, kültürlü ve yüksek eğitimli bir kimse, çocuklarıyla ilgilenmek istediği için özellikle part-time bir işe çalışmayı tercih edebilir. Arda kalan zamanını bu şekilde çocukların eğiterek kullanmayı tercih eden işçinin niteliklerine uygun bir işe çalışmaması söz konusu olabilir. Böyle bir durumda elbette ki, çocuklarına karşı yaptığı hizmet yardımının parasal karşılığı, çalıştığı iş karşılığında aldığı ücretten çocuklarına düşen paydan daha yüksek bir tutarı içerecektir. Başka bir örnek, yeni mezun olan ve çalışma hayatına atılan bir işçinin, ana-babasına destekliğinde gündeme gelebilir. İş çıkıştı aile evine gelerek ev işlerinde annesine yardım etmesi halinde de parasal desteklikten ziyade hizmet edimleriyle desteklik sağlanması söz konusudur. Dolayısıyla her somut olayda zararın gerçeğe uygun şekilde belirlenebilmesi ancak destekliğin türünün tespit edilmesiyle mümkün olacaktır<sup>181</sup>.

İşçinin hizmet edimleri bakımından önemli gördüğümüz bir konu kadın işçilerin destekliğidir. Türkiye'nin sosyolojik yapısı gereği, kadın işçilerin pek çoğunu, ev işlerinin görülmesi ve çocukların yetiştirilmesiyle de ilgilendiği bir gerçektir. Dolayısıyla desteğin bir kadın işçi olması durumunda, yoksun kalınanın sadece çalışarak elde ettiği ücretten mahrumiyeti içermeyebileceği değerlendirilmelidir. TMK m.183'te eşlerin birliğin giderlerine katılımı bakımından cinsiyet ayrimı gözetilmediği için ev işlerinin görülmesinin kadının yükümlülüğü olduğu söylenemese

---

<sup>180</sup> Çağa, 1950, s.440.

<sup>181</sup> Bu kapsamında özellikle ana- babanın destekten yoksunluğunda uygulamasal yanlışlar olduğunu düşünüyoruz. Konuya ilgili değerlendirmelerimize “destek payları” bölümünde yer verilecektir. Bkz. aşa. Üçüncü Bölüm, VI, B.

de, istatiksel olarak da ortaya konulduğu üzere<sup>182</sup>, ülkemizde ev işlerinin görülmesinin çalışın ya da çalışmasın kadınların sorumluluk alanında görüldüğü sosyal gerçekliği karşısında, kanımızca destekten yoksunluk davalarında kadının bu destekliği aksi kanıtlanabilir bir karine olarak kabul edilmelidir.

Ev hizmetlerinin görülmesinde, destekliğin parasal karşılığının nasıl belirleneceğine ilişkin farklı yöntemler önerilmiştir. Bu yöntemler genelde ev işlerini gören kadının bu işlere harcadığı muhtemel zaman üzerinden bir karşılığın hesaplanmasına ilişkindir<sup>183</sup>. Zaman birimiyle ölçülen ev işlerinde harcanan emeğin piyasa değerinin belirlenmesinde en temel yöntemler; fırsat maliyeti ve yenileme maliyeti yöntemidir<sup>184</sup>. Fırsat maliyeti yöntemi, desteğin ev işlerini görmek yerine piyasada ücretli olarak çalışmış olsaydı elde edeceğİ kazanç düzeyi üzerinden bir değer belirlemektedir. Bu yöntemde ev işlerini gören kişinin kişisel niteliği ön plana çıkarılarak hesaplama yapılması sebebiyle, aynı işlerin görülmesinde harcanan aynı zaman aralığı için farklı tutarların benimsenmesi söz konusu olur<sup>185</sup>. Yenileme maliyeti ya da ikame işçi yöntemine göre ise, ev hanımlarının gördüğü işin bir hizmetçi tarafından görülmesi halinde ödenecek ücret esas alınmaktadır. Başka bir yöntem olan asgari ücret yöntemine göre, asgari ücretle çalışan bir işçinin saatlik yevmiyesi hesaplanarak, kadınların ev işlerine ayırdığı saatlerle çarpılması sureti ile karşılık belirlenmektedir<sup>186</sup>.

Yargıtay ev hizmetleri bakımından bu yöntemlerin hiçbirini benimsememekte ve ev hanımlarının ölümü halinde destekliğin parasal ölçüsünün her durum için yasal asgari ücret düzeyinde olduğuna karar vermektedir<sup>187</sup>. Ev hanımlarının hepsi

<sup>182</sup> TÜİK, İstatistiklerde Kadın, <https://data.tuik.gov.tr/Bulton/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668> E.T.: 21.11.2023.

<sup>183</sup> Bu yönde bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s. 169-173.

<sup>184</sup> Emel Memiş, Özge Özay, “Eviçi Uğraslardan İktisatta Karşılıksız Emeğe: Türkiye Üzerine Yapılan Çalışmalara İlişkin Bir Değerlendirme”, (Çevrimiçi), <http://kasaum.ankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/34/2013/02/Emel-Memis-Ozge-Ozay-Evici-Ugraslardan-Iktisatta-Karsiliksz-Emege.pdf>, s.258, E.T.: 11.07.2023.

<sup>185</sup> Memiş, Özay, **a.g.m.**, s.258. Yazarlar açıklamalarının devamında, bir doktorla bir temizlik görevlisinin aynı birim karşılıksız emeğinin farklı değerlendirilmesinin bu yöntemin en temel eleştirilerinden olduğunu ifade etmişlerdir.

<sup>186</sup> Ayrıntılı açıklama için bkz. Evinde Pıtrılı, **a.g.e.**, s.110 vd.

<sup>187</sup> Bkz. Yargıtay 4. HD'nin 26.06.2001 Tarihli, 4162/6826 Sayılı; 20.02.2023 Tarihli, 1036/2080 Sayılı ve 07.03.2022 Tarihli, 23057/4042 Sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://lib.kazanci.com.tr>, E.T.:12.11.2023.

bakımından aynı ölçünün kabul edilmesinin uygunluğu tartışması bir yana, çalışan kadınların ev hizmetleri bakımından bir hesaplama yapılması da söz konusu değildir.

Kanaatimizece ev hizmetlerinin görülmesinde ayrılan zaman tek başına destekliğin ölçüsü olamaz. Desteğin ev içi işlerin görülmesinde tecrübe veya becerikliliği, çocukların bakımında eğitim düzeyinin yüksekliği gibi değişkenler aynı zaman aralığında görülen işlerin nitelik ve niceliklerini etkileyecektir. Bununla birlikte, çalışan kadınların ev hizmetlerine ayırdığı zamanın belirlenmesi de oldukça güçtür. Bu sebeplerle, genel bir değer ölçüsünün kabul edilmesi, zaten oldukça zor olan tazminat hesaplamasının kolaylaştırılması bakımından zorunludur. Bize göre, ev hizmetlerinin görülmesi bakımından desteğin ne kadar vaktini bu işlere ayıracığı veya bu işlerdeki becerisi gözetilmeksızın, asgari ücret temel ölçüsü üzerinden ilerlemek en makul yol olacaktır.

Sonuç olarak, çalışan kadınların ev hizmetlerinin görülmesindeki katkısı da tazminata eklenilecek bir değer olarak hesaplamada göz önüne alınmalıdır<sup>188</sup>.

## V. YARDIM MİKTARLARINDA MEYDANA GELECEK DEĞİŞİKLİKLERLE TOPLAM TUTARIN TESPİTİ

### A. Genel Olarak

Destekten yoksun kalanların zarar miktarı belirlenirken yoksun kaldıkları yardım miktarında zarar süresi içerisinde meydana gelecek değişiklikler de gözetilmelidir<sup>189</sup>.

Yapılan yardım aynı veya parasal olarak belirli bir yardımsa, zaman içerisinde bu yardım miktarında meydana gelecek değişiklikler varsayımsal olarak takdir edilmelidir<sup>190</sup>. Örneğin destek, bir öğrencinin üniversite eğitimi boyunca kalınacak yer

---

<sup>188</sup> Aynı yönde Narter, **Destek**, s.23; aynı yazar, **Kaza**, s.442. K.G. Çalışan kadınların desteğinden yoksunlukta hem kazancın hem de ev hizmetlerinin karşılığı olarak asgari ücretin esas alındığı bir hesaplamanın doğru olmayacağı yönünde Çelik, **a.g.e.**, s.107.

<sup>189</sup> Destek payları bölümünde görüleceği üzere, desteğin kazancının destekten yoksun kalanlar arasında paylaştırılmasında, bazı destekten yoksun kalanların destek sürelerinin bitmesi halinde, o kişinin payı diğerlerine eklenmektedir. “Yardım miktarlarında zamana bağlı meydana gelecek değişiklikler” ile bu tarz artışlar kastedilmediğinden, anılan konuya, tezimizin bu kısmında yer verilmemiştir.

<sup>190</sup> Bu yönde bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.169; Eren, **Borçlar**, s.869; Narter, **Destek**, s.84.

masraflarını karşılamayı üstlenmişse, ev kiralarının veya yurtların fiyatlarının yıllara bağlı artış göstereceği göz önüne alınmalıdır.

Parasal desteklikte yardım miktarının belirli olmadığı durumlarda, yardım miktarındaki değişiklik, desteğin kazancında meydana gelecek değişiklikler üzerinden tespit edilmektedir. Desteğin kazancında zaman içerisinde meydana gelecek olan artmalar ve azalmalar zarar miktarını etkileyecektir. Öncelikle aktif devre içerisinde desteğin kıdemî ve meslekteki tecrübesinde ilerlemesi, içinde uzmanlaşması gibi işçinin niteliğine bağlı faktörlerle, ülkenin millî gelir düzeyindeki artışın işçinin gelirine yansaması, enflasyon<sup>191</sup> gibi makro veriler dikkate alınarak desteğin kazancının artacağı varsayılar<sup>192</sup>. Pasif devre bakımındansa, faal hayatı son bulan

<sup>191</sup> Ancak şunu da eklemek gereklidir ki, enflasyon etkisinin hesaplamada dikkate alınması öğretide ağırlıklı görüş tarafından kabul edilmemektedir. Nitekim ileride açıklanacağı üzere, hesaplama progressif rant sistemi ile gerçekleştirmektedir. Bkz. aşa. Beşinci Bölüm, XIV, A, 2. Bu sistemde, ücret artışlarının enflasyona dayanması kabul edilmemekte, enflasyon devresine girmeden önce peşin ödenen meblağda paranın satın alma gücünde meydana gelecek düşüşleri nazara almaya gerek olmadığı kanaatıyla hesaplama yapılmaktadır. Zira enflasyon etkisi ile bugünkü 100 TL, bir sene sonra 150 TL'ün karşılığı olacaksa, bugün 100 TL ödemekle, bir sene sonra 150 TL ödemenin arasında bir fark bulunmamaktadır. Bkz. Çağa, Gökçen, Güran, **a.g.b.**, s.29, 30. Enflasyonun dikkate alınmaması gerektiği yönünde b.kz. Ücret artışının da iskontonun da enflasyondan etkilenen unsurlar olması dolayısı ile artış hızının enflasyondan arındırılmış meslekta ilerleme, uzmanlaşma, terfi ve millî gelir içerisindeki işçi ücretlerinin artış payına dayalı reel artış olduğu yönünde Gürbüz, **a.g.e.**, s.66, 67. Enflasyonun da dikkate alınması ile zarar görenin hem enflasyon eklenmiş değeri peşin olarak alıp hem de bu peşin değeri değerlendirek zenginleşeceği yönünde Aşçıoğlu, **a.g.b.**, s.69. Ücret artışlarında zarar görenin bilgi, deneyim kazanmasının esas alınması gerektiğini, ülkemizde enflasyonun olmadığı dönemlerde de çalışanların ücretlerinin tecrübe kazanmaları sonucu arttığı, zarar verenin kusurundan bağımsız olarak gelişen enflasyon ise onun sırtına yüklenmesinin adil olmayacağı yönünde Turabi Tural, "Tazminat Hesapları", **Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 1993, s.198. Ayrıca Çağa, Gökçen, Güran'a göre, enflasyon dışlanırsa da, reel faiz üzerinden yapılan iskonta refah payı zammini da karşılamış olacağından, ancak kişinin üstün nitelikleri sebebi ile enflasyon ve refah payının üzerinde bir artış oluyorsa bu husus ücret artışlarında nazara alınmalıdır. Bkz. Çağa, Gökçen, Güran, **a.g.b.**, s.30. Reel peşin değer ve nominal peşin değer farkı için ayrıca b.kz. Tahir Çağa, "Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Ödenecek Tazminatın Hesabına Dair", **Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu IX, Bildiriler- Tartışmalar**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 1992, s.30. K.G. Gelecekteki zarar hesapları açısından dikkate alınabilecek tek unsurun ortalama enflasyon oranları olabileceği yönünde Baysal, **Haksız Fiil**, s.410; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.98, dn.102. Benzer yönde artırımın enflasyon nedeniyle ücretlerdeki artış amacıyla gerçekleştirildiği görüşünde Okur, **a.g.m.**, s.335.

<sup>192</sup> Akin, **a.g.e.**, s.254; Yargıtay 10. HD'nin 09.12.1985 Tarihli, 2155/2255 sayılı kararı: "...Kazanç artışları, enflasyon payı + terfi ve tefeyyüz unsurlarına dayanır..." (Karahan, **a.g.e.**, s.259). Birçok meslek bakımından desteğin kazancındaki artışın desteğin niteliğine bağlı olan kısmının faal hayatı süresince gerçekleşmesi beklenmez. Bu sebeple öğretide Eren, pasif devreye geçişten bir süre önce kazancın sabit tutulması gerektiğini ileri sürmüştür. Bkz. Eren, **Borçlar**, s.858; Eren, Dönmez, **C.2**, s.131. Yüksek Mahkeme de eski tarihli içtihatlarında bu yönde kararlar vermiştir. Bkz. Yargıtay 9. HD'nin 07.05.1973 Tarihli, 42655/15525 sayılı kararı: "...Memleketimizde uygulanmakta olan barem ve terfi cetvellerine göre, ücret artışları belli bir aşamadan sonra limite varır, orada durur. Hükmeye dayanak yapılan bilirkişi raporunda ise, davacıların mürislerinin çalışma süresince ücretinde %5 artış

desteğin kazancında azalma gerçekleşeceği kabul edilir. Esasen aktif- pasif devre ayrimının doğması da kazançlarda (dolayısıyla yardım miktarında) meydana gelecek bu değişikliğin öngörülmesiyle gerçekleşmiştir.

Kazançlardaki değişiklik, işçinin iş kazası veya meslek hastalığına yakalandıktan sonra başka bir iş yerinde çalışmasına devam etmesi ve ölümün bu ikinci işyerinde meydana gelmiş olması halinde söz konusu olabilir. Böyle bir durumda hangi kazanç tutarı üzerinden hesaplama yapılacaktır?

Öğretide bir görüş, daha yüksek ücretli bir işe başlayan veya daha iyi bir konuma geçen işçinin, artan ücretini henüz almadan ölümü gerçekleşse dahi, hesabın daha yüksek olan ücretine göre hesaplanması gerektiğini, zira ölüm gerçekleşmeseysi destekten yoksun kalanlara yansıtılan kazancın bu yükselen ücret olacağının ileri sürmüştür<sup>193</sup>. Konuyu bedensel zararlar bakımından değerlendiren bir görüş, kaza sonrası görülen isteki yeni kazancın esas alınmasının mümkün olduğunu, zira işçinin meslekte kazanma gücü kaybı oranının dikkate alınarak zararının belirlendiği, ancak iş değişse de meslek değişikliği olmaması halinde bu sonucun geçerli olacağını belirtmektedir<sup>194</sup>. Aksi yönde bir görüş ise, her ne kadar işçinin daha fazla ücret ile çalışabileceği ortaya konmuş ise de, zarar sorumlusu olan işverenin ancak kendi işyeri koşulları ve uygulamalarının işçiye sağladığı faydalardan işçinin yoksun kalması

---

*olacağı kabul edilmiş fakat bunun dayanakları gösterilmemiş olması usul ve yasaya aykırıdır...”* (Erol, a.g.e., s.135, 136. Yazar bu uygulamayı iş görebilme içinde azalma olsa dahi ücretlerin cüz’i bir artış gösterebileceği, ayrıca ülkemizdeki ücret artışlarının %5’in çok üzerinde olduğu, bu sebeple limite kadar %5’in çok üzerinde olan artışın, dondurulmuş devredeki duraklamayı telafi edebileceğinin dikkate alınarak tüm aktif çalışma dönemi için ücret artışının uygulanması gereği gereklisi ile eleştirmiştir. A.e., s.113, 114). Bizim de katıldığımız karşı görüş çerçevesinde, kazançlardaki artış yalnızca işçiye bağlı etkenlerden değil, dışsal etkenlerden de kaynaklandığından, artırım uygulaması işçinin bakiye ömrünün sonuna kadar sürdürülmelidir. Bkz. Akın, a.g.e., s.132-133, 252; Seratlı, a.g.e., s.166. Bu kapsamda gelecekteki ücret artışlarında etkili faktörleri, memur maaşlarındaki geçmişteki artış sebeplerini ayrıntılı olarak değerlendirerek yüzdelik dilimde enflasyona bağlı olmayan sebeplerin %44,04; enflasyona bağlı sebeplerin ise %55,96 oranında etkili olduğu çıkarımında bulunan ve bu sonucun işçi ücretlerine uygulanmasını eşitlik ilkesi gereği uygun ve mümkün bulan bir araştırma yazısı için bkz. Mustafa Suat İnce, “Tazminat Hesaplamalarında Geleceğe Yönelik Olasılıklar Konusunda Bir Araştırma”, **Yargıtay Dergisi**, C.:12, S.:1-2, Ocak-Nisan 1986. Nitekim, progressif rant sisteminde, aktif devrenin tamamı için sabit bir artış oranı belirlenerek hesaplama yapılmaktadır. Belirli bir yaşıta kazancın sabit tutulması söz konusu değildir. Pasif devre başlangıcında farklı bir ücret esas alınsa da, bu devrenin tamamı için de artırım işlemi yapılmaktadır.

<sup>193</sup> Gökyayla, a.g.e., s.144.

<sup>194</sup> Akın, a.g.e., s.133. Yazara göre meslek değişikliğinde meslekte kazanma gücü kaybı da farklı olabilir. Ücret gibi bu husus da dikkate alınmamalıdır. A.e. Karş. Zarar gören meslek değiştirecekse yeni meslekteki gelirinin ve muhtemel artışlarının dikkate alınacağı görüşünde Narter, **Kaza**, s.406.

sonucuna bağlı olarak bu ölçüde sorumlu olduğunu, işçinin ileriye yönelik mahrum kaldığı gelirinin işverenin kendisine emeği karşısında sağladığı ücret olduğunu ileri sürmektedir<sup>195</sup>. Yargıtay da bu son görüşe katılmıştır<sup>196</sup>.

Biz de ilk görüşe ölüm anındaki ücretin esas alınması itibariyle katılmaktayız. Konuyu bedensel zararlar bakımından değerlendiren görüş uygun olmakla birlikte, destekten yoksun kalma tazminatına esas alınacak ücret bakımından bu görüşün uygulanması doğru olmayacağındır. Konuyu Yargıtay'ın da katıldığı son görüşle birlikte yorumlarsak, salt işyerine yabancı unsur diye görüлerek işçinin iş kazasına veya meslek hastalığına yakalandıktan sonra elde etmeye başladığı daha yüksek ücretten mahrum kalması hak sahipleri açısından “ölüm anında” gördükleri desteklikten yoksunluğu karşılamaktan uzak kalacaktır. Öte yandan işçinin meslek içi ve meslek dışı tüm kazançları dikkate alınacağından, işverenin ödediği ücret ile bunun sınırlandırılması mümkün olmamalıdır. Bu sebeple işçi meslek değiştirmiş olsa dahi ölüm anında daha düşük de olsa daha yüksek de olsa hangi miktarda kazanç elde ediyorsa, bu tutar üzerinden destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanmalıdır.

Kazanç miktarlarındaki değişiklik, çocuk ve genç işçiler bakımından özellik göstermektedir<sup>197</sup>. Destek ortaöğretimimine veya liseye devam eden bir çocuk işçiye, somut olayın şartlarına göre ileride yüksekokğretime devam edip etmeyeceği, mezun olduktan sonra uzmanlık seviyesine göre kazancında artış olup olmayacağı değerlendirilmelidir<sup>198</sup>. Çocuğun hangi okula gittiği, okuldaki başarı durumu, ailesinin sosyo-ekonomik seviyesi gözetilerek bu artış belirlenmelidir<sup>199</sup>. Destek

<sup>195</sup> Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.121, 122.

<sup>196</sup> Yargıtay 21. HD'nin 12.02.1996 Tarihli, 506/662 sayılı kararı: "...Davacının iş kazasına uğradığı işyerinde elde ettiği ve etmesi gereken kazançlarının esas alınması gereklidir. Davalı işverenin sorumluluğu kendi işyeri koşullarına göre belirlenmelidir. Bu yönden ücretin işyerine yabancı unsurların esas alınarak bulunması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir..." (Akin, **a.g.e.**, s.133, dn.98).

<sup>197</sup> Bu husus en çok çocuk ve genç işçiler bakımından tartışılabılır olmakla birlikte, kaza anında işçinin, ilk defa çalışmaya başladığı için veya herhangi bir sebeple normalin altında bir ücret karşılığında çalışmaktaysa, kısa bir süre içerisinde normal bir kazanç sağlayabileceği kuvvetle muhemmese, bu normal kazancın yani gerçek ücretin tespiti gerektiği de haklı olarak ifade edilmektedir. Bkz. Atabek, **a.g.e.**, s.313, 331. Geleceğe ilişkin kesinlik saptanamayan durumlarda konu işçi lehine yorum ilkesi çerçevesinde değerlendirilir. Bkz. Yargıtay 19. HD'nin 05.06.1975 Tarihli, 4273/3556 Sayılı kararı (Çenberci, **İş**, s.1111)

<sup>198</sup> Ekmekçi, **Hesap**, s.108.

<sup>199</sup> Destekten yoksun kalan çocuklar bakımından yaşıları küçük ve yüksek öğretime devam edip etmeyeceklerinin kestirilemediği durumlarda uygulamada birlik, eşitlik ve eğitim hakkı gereği somut

yükseköğretimimine devam eden genç işçiyse, okulu bitireceği kabul edilerek hesaplama yapılır<sup>200</sup>. Gerek ortaöğretimim veya lise çağındaki çocuk işçi bakımından gerekse yükseköğretimimine devam eden genç işçi bakımından, olay tarihiyle muhtemel mezuniyet süreleri arasında mevcut işleriyle elde ettikleri ücret üzerinden hesaplama yapılacak, mezun olduktan sonrası içinse, iş bulacağı zaman dilimindeki emsallerine göre ortalama bir kazanç belirlenerek bu tutar üzerinden hesaplamaya devam edilecektir<sup>201</sup>.

Yargıtay yer altı maden işçilerinin iş görebilme çağının sonunu da diğer işçiler gibi 60 yaş olarak kabul etmekle birlikte<sup>202</sup>, işçinin 50 yaşına kadar yer altında çalışabileceğine karar vermektedir. Böylelikle müteveffanın 50 yaşına kadar yer altında çalışarak kazanacağı ücret üzerinden, 50-60 yaş aralığında ise asgari ücret üzerinden kazanç sağlayacağı varsayılarak aktif devre zararı hesaplanmaktadır<sup>203</sup>.

---

olayda hak sahiplerinin başarı durumu ve ailinin sosyo-ekonomik düzeyine bakılmaksızın her hak sahibinin yükseköğretime devam edeceğini varsayıması ve destek sürelerinin 25 yaşa kadar hesaplanması gerektiği görüşünde olmamızla birlikte, desteğin kendisi için bu kriterlerin değerlendirilmesinin daha uygun olacağını düşünmekteyiz. Zira bu kriterler değerlendirilmeksızın desteğin gelecekte ne düzeyde yardım sağlayacağı varsayımda bulunulması olanaksızdır.

<sup>200</sup> Bkz. Yargıtay 17.HD'nin 15729/15525 sayılı, 12.11.2013 Tarihli kararında, üniversite hazırlık sınıfındaki desteğin muhtemel mezuniyet tarihinin ve mezuniyetten ne kadar süre sonra iş bulup kazanç elde etmeye başlayacağının değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiş, mezun olmama ihtimali tartışılmamıştır. (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>201</sup> Nitekim Yüksek Mahkeme de, okula devam zorunluluğu bulunmadığından babasının parçası dükkانında çalışarak açıköğretimeye devam eden öğrencinin, öğrenimini tamamladıktan sonraki hayat sürecinde gördüğü eğitime uygun bir kazancının olacağı gözetilmeden tüm sürelerin asgari ücret üzerinden belirlendiği raporun hükmeye esas alınmasını bozma sebebi yapmıştır. Bkz. Yargıtay 19. HD'nin 01.02.1996 Tarihli, 7311/857 Sayılı kararı (Gürbüz, **a.g.e.**, s.64). Genel olarak henüz bir işi olmayan ancak yüksekokretim öğrencisi iken vefat eden desteğin mezun olduktan sonra başlayacağı meslekte kazanabileceğü ücret üzerinden hesaplama yapılabacağı yönünde Öğütoğulları, **a.g.e.**, s.102. Benzer yönde desteğin giriştiği işten nasıl bir sonuç alacağı belli olmadan ölümesi halinde genel olarak bu işte çalışanların ortalama kazancının esas alınacağı görüşünde Tekinay, **a.g.e.**, s.127; Karahasan, **a.g.e.**, s.306. Zarar görenin meslek değiştirecek olması halinde yeni meslekteki muhtemel geliri ve artışlarının da dikkate alınacağı yönünde Fikret Eren, "Türk Borçlar Hukukunda Kişiye İlişkin Zarar (Ölüm ve Bedensel Zarar)", **Yeni Gelişmeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre**, Cilt-1, Ed.: Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Ankara, TBB Yayınları, 2016, s.64; Narter, **Destek**, s.84.

<sup>202</sup> Çenberci, **İş**, s.1047; Yargıtay 10. HD'nin 15.09.1992 Tarihli, 3918/8359 sayılı kararı: "...Sigortalının yeraltı maden işçisi olması halinde, ... 60 yaşın ikmalinden bakiye ömrün sonuna kadarki sürenin pasif dönemi oluşturacağı göz önünde tutulmalıdır..." (Ozanoğlu, **1993**, s.161); Yargıtay 10. HD'nin 25.04.1995 Tarihli, 3715/4022 sayılı kararı: "...Sigortalı yer altı işçisi olsa dahi, aktif dönem zararının 60 yaşın ikmal ettiği tarihe göre belirlenmesi giderek 50 yaşın ikmalinden itibaren yer üstünde asgari ücretle çalışacağının kabulü gereklirken bu sürenin 50 yaşla sınırlı tutulması yerinde değildir..." (Aktaş, **Öneri**, s.256, 257).

<sup>203</sup> Yargıtay 21. HD'nin 03.12.2007 Tarihli, 21948/21693 sayılı; 06.02.2012 Tarihli, 5783/1081 sayılı kararları; Yargıtay 10. HD'nin 26.03.2024 Tarihli, 10067/3183 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://lib.kazanci.com.tr>, E.T.:01.11.2024. Yüksek Mahkeme'nin yer altı işçisini yer üstüne çıkışınca

Hizmet edimlerinde bulunma şeklinde bir yardım söz konusuya, gerçekleştirilecek hizmet edimleri desteğin yaşıyla ters orantılı olarak azalacaktır<sup>204</sup>. Ancak hizmet edimlerindeki azalmanın yanında görülen hizmetin parasal değerinde makro verilere bağlı bir artış olacağı da ortadadır. Hizmet edimleri arasında özel bir yeri olan “ev hizmetleri” bakımından, yardımın yaşam boyu süreceği kabul edilmektedir<sup>205</sup>. Ev hanımlarının destekliği için yapılan tazminat hesaplamalarında aktif-pasif devre ayrimı yapılmamaktadır<sup>206</sup>. Yukarıda belirttiğimiz üzere, çalışan kadınlar bakımından ev hizmetlerinin tazminata eklenmesi uygulamada yerini bulmamaktadır. Kanaatimizce, kadın işçilerin ev işlerinin görülmesindeki katkısı aktif devre zararına eklenmelidir<sup>207</sup>. Müteveffanın pasif devre bakımından zaten “ev hanımı” olarak nitelendirilmesi söz konusu olacağından, bu devrenin hesaplamasında bir değişiklik olmayacağından.

## B. Devrelere Göre Zarar Miktarının Belirlenmesi

Destekten yoksun kalma zararı desteği aktif ve pasif devre kazançlarından destekten yoksun kalanlara yapacağı yardımın toplamını ifade eder. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu yaşamını yitiren işçinin aktif devre kazançları, ücreti ve varsa ek işlerinden elde ettiği kazançları üzerinden; pasif devre kazançları ise “salt yaşamsal faaliyetlerini sürdürmesinin” karşılığı olarak asgari ücret üzerinden hesaplanmaktadır.

İşlemiş ve işleyecek devre zararları farklı esaslara tabi olarak hesaplanmaktadır. Nitekim Yüksek Mahkeme'nin kararlarında sıkılıkla ifade edildiği üzere, olay tarihi ile hükmü (veya hükmeye yakın rapor) tarihi arasındaki zararın somut olarak gerçekleşmiş olması, hükmü tarihinden sonraki geleceğe dönük zararın

---

vasıfsız işçi olarak değerlendirerek asgari ücret üzerinden hesaplama yapması, öğretide Baycık tarafından isabetli olarak eleştirilmiş, bu işçilerin 50-60 yaş arası kazançlarının işçinin içinde bulunduğu sosyal -ekonomik koşullara ve ocaq dışı çalışmalarındaki işlerine göre belirlenmesi gerektiği yazarca ifade edilmiştir. Bkz. Baycık, **a.g.e.**, s.167. Benzer yönde işçinin yer üstünde asgari ücretin üzerinde bir ücretle çalıştığını ya da çalışabileceğini ispatlanması halinde bu ücretin esas alınması gerektiği görüşünde Taşkın, **a.g.e.**, s.107.

<sup>204</sup> Hizmet edimlerindeki azalma, çalışanların pasif devreye geçişindeki gibi birden değil tedricen gerçekleşir. Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.316.

<sup>205</sup> Bkz. Çelik, **a.g.e.**, s.155. Ayrıca bkz. Ev hizmetlerinin iş görebilirlik süresinden sonra da devam edeceği yönünde Gökyayla, **a.g.e.**, s.178.

<sup>206</sup> Yargıtay 4. HD'nin 18.10.2022 Tarihli, 3335/12474 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://lib.kazanci.com.tr>, E.T.:12.11.2023.

<sup>207</sup> Aynı yönde Narter, **Kaza**, s.442.

ise varsayımlara dayanması, işlemiş devre ve işleyecek devre tazminat hesaplamalarının birbirinden ayrı olarak yapılmasını zorunlu kılar<sup>208</sup>.

## 1. İşlemiş Devre Zararı

İşlemiş devre zararı, desteğin hüküm veya hükmeye en yakın bilirkişi raporu tarihine kadar ne kadar kazanç elde edebileceği belirlenerek hesaplanmaktadır. İşlemiş devrede zarar, somut olarak gerçekleşmiş olduğundan bu devrede hesaplama gerçek verilere dayanmakta ve “gerçek belli iken varsayımlara dayanılamaz” ilkesi<sup>209</sup> gereği hesaplamada “rapor tanzim tarihine kadarki en son kazançlar” gözetilmektedir<sup>210</sup>. Hükme en yakın rapor tanzim tarihine kadarki bilinen verilerin en son kazançları içерdiği kabul edilmekle birlikte, yasal asgari ücretin veya toplu iş sözleşmesinin hesaplamaya esas alınması bakımından aynı durum söz konusu değildir<sup>211</sup>. Asgari ücret ve toplu iş sözleşmesi kamu düzenine ilişkin olduğundan, rapor tarihi ile hüküm tarihi arasındaki kısa süreçte asgari ücretlerde bir artış olmuşsa bu durum hakim tarafından re'sen dikkate alınacaktır<sup>212</sup>. Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin

---

<sup>208</sup> Bkz. Yargıtay HGK'nın 17.05.2000 Tarihli, 9-889/904 sayılı kararı (Çelik, **a.g.e.**, s.227, dn.210).

<sup>209</sup> Yargıtay HGK'nın 04.04.2012 Tarihli, 4-19/282 sayılı kararı: "...Ne var ki, gerçekler belli iken varsayıma gidilmeyeceği, varsayımların ise gerçege en yakın olması gerektiği hukukun ana kurallarındandır..." (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>210</sup> Hüküm tarihine en yakın verilerin gözetileceğine ilişkin bkz. Yargıtay 17. HD'nin 19648/17961 sayılı, 08.12.2014 Tarihli; Yargıtay HGK'nın 21-542/549 sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>211</sup> İşlemiş dönem kazancının hesaplanması, karar tarihinden önce yürürlüğe giren tüm asgari ücret artışlarının dikkate alınması gerektiği yönünde bkz. Yargıtay 17. HD'nin 29.03.2010 Tarihli, 8561/2838 sayılı; Yargıtay 21. HD'nin 20775/8027 sayılı, 14.05.2007 Tarihli kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023.

<sup>212</sup> Seratlı, **a.g.e.**, s.140; Hikmet Kanık, Yargıtay Uygulamasında Bedensel Zararların Hesaplanması İlkeleri, Bedensel Zararların Hesaplanması İlkeleri, **Bedensel Zararlar Konusunda Yüksek Mahkeme Görüşleri, Sempozyum, 5-6 Nisan 2019**, Ed.: Necdet Basa, Sema Uçakhan Güleç, Ankara, TBB Yayınları, 2020, s.180. Bilirkişi raporunun tanzim tarihinden sonra asgari ücretlerde bir artış gerçekleşmişse, ek rapor alınarak bu artış üzerinden hesaplama yapılması zorunludur. Kanık, **a.g.b.**, s.180; Çelik, **Manisa**, s.35. Yüksek Mahkeme'nin bu yöndeki kararlarına örnek olarak bkz. Yargıtay 21. HD'nin 10052/517 sayılı, 23.01.2018 Tarihli kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023. Bununla birlikte asgari ücretin kamu düzenine ilişkin olması yalnızca yasal asgari ücretlerin kazanç unsuru olarak kabul edilmesinde geçerlidir. Asgari ücrete oranlama yöntemiyle hesaplanan kazançlar bakımından bu açıklamalar geçerli olmayacağındır. Bu yönde bkz. Yargıtay HGK'nın 12.11.2019 Tarihli, 1528/1169 Sayılı kararındaki karşı oy yazısı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2022). Ayrıca bkz. Akin, asgari ücretin kamu düzenine ilişkin katılma konusunda birlikte, TİS açısından aynı gerekçeyi kabul etmemektedir. Yazar TİS hükümlerinin hesaplamada dikkate alınmasını bir kamu düzeni sorunu değil, hesaplamada hükmeye en yakın tarihteki verilerin esas alınması gereğine dayandırmaktadır. Bkz. Akin, **a.g.e.**, s.137-140; aynı yazar, **Öneri**, s.374-377.

sonuna kadar ücret artışları TİS'e göre belirlenecek<sup>213</sup>, dava sırasında ilk defa<sup>214</sup> veya önceki TİS'in yerine yürürlüğe girecek yeni bir TİS<sup>215</sup> varsa bu durum da hakim tarafından re'sen dikkate alınacaktır<sup>216</sup>.

Esasen olay tarihi itibarıyle yaşamsal faaliyeti son bulan desteğin artık bir kazancının bulunmaması söz konusu olduğundan, "en son kazançlar" ifadesi ile destek yaşasaydı hükmü tarihine kadar elde edebileceği "esdeğer kazançların" belirlenmesi kastedilmektedir<sup>217</sup>.

İşlemiş devrede esdeğer kazançların belirlenmesi, ücretin belirlenmesinde izlenecek yolla benzer şekilde gerçekleşecektir. Öncelikle desteğin ölmeseysi hükmü tarihine kadar kazancında gerçekleşecek artış oranı belliye bu oran esas alınacaktır. Bireysel veya toplu iş sözleşmesinde bir artış oranı öngörülmüşse bu oran esas alınacak, böyle bir belirleme yoksa bu husus desteğin işyerinden sorulacaktır. İşyerinden bir cevap alınamamışsa veya cevabı yazı "gerçek artışları" içermiyorsa, iki

---

<sup>213</sup> Akın, **a.g.e.**, s.249; Seratlı, **a.g.e.**, s.140; Yargıtay 10. HD'nin 31.03.1992 Tarihli, 2181/3990 Sayılı kararı.

<sup>214</sup> Seratlı, **a.g.e.**, s.141.

<sup>215</sup> Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 14.10.1997 Tarihli, 5076/6413 sayılı kararı (Çelik, **Kazanç Araştırması**, s.36). Rapor tarihi ile hükmü tarihi arasında yeni bir TİS yürürlüğe girerse, yeni sözleşmedeki ücretler için yeni bir hesap raporu düzenleneceğine yönelik bkz. Çelik, **Kazanç Araştırması**, s.16, 17.

<sup>216</sup> Bozmadan sonra yasal asgari ücretlerde bir artış olmuşsa veya yeni bir TİS yürürlüğe girmişse, asgari ücretler ve TİS hükümlerinin uygulanması kamu düzenine ilişkin olduğundan bu artışlar dikkate alınacak, davalı yararına usul kazanılmış hakkın olduğu söylenmeyecektir. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 16.09.1996 Tarihli, 4585/4581 Sayılı kararı (Akın, **Öneri**, s.374). Ancak 21. Daireye göre, davacının temyiz başvurusu yoksa, yeniden hesaplanacak tazminat miktarı önceki davadaki miktarı geçemez. Davalının usul kazanılmış hakkı bu yönyle mevcuttur. Bkz. Kanık, **a.g.b.**, s.180. 21. Daire'nin bu uygulaması hakkında, HGK'da, asgari ücretin kamu düzeni amacının boşá çıkarılmasına yol açtığına karar verilmiştir. Yargıtay HGK'nın 21-1528/1169 Sayılı, 12.11.2019 Tarihli kararı: "...Davacı bilirkişi raporuna itiraz etmemiş olsa dahi, sonradan yürürlüğe giren asgari ücretin uygulanması kamu düzeni gereği ve zorunlu olduğundan davalı yararına usul kazanılmış hak oluşmaz...Asgari ücret artışının, yargılanmanın her aşamasında gözetilmesinin mümkün olduğunu kabulü halinde bunun usul kazanılmış haktan söz edilip sınırlanabileceğini ileri sürmek asgari ücretin kamu düzeni amacının boşá çıkarılmasına neden olacaktır..." (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.07.2022. Ancak kararda hesaplama asgari ücret üzerinden değil, asgari ücretle oranlama üzerinden yapılmıştır. Hukuk Genel Kurulu buna rağmen bu doğrultuda karar vermiştir. Karşıyoy yazısında bu durum bizim de katıldığımız: "...Burada kamu düzenine ilişkin olduğu belirtilen ücret tüm ücretler olmayıp sadece asgari ücrettir. Tazminatın asgari ücret üzerinden hesaplanmayıp daha yüksek ücretlere göre hesaplama yapılmış olması halinde yine kamu düzeninden olan usul kazanılmış hak ilkesi uygulanmalıdır. İlerideki ücretlerin asgari ücret baz alınarak 2 katı, 5 katı veya 10 katı gibi bir oran esas alınarak hesaplama yapılmış olması tazminat hesabının asgari ücret üzerinden yapıldığı anlamına gelmeyeceğinden, artan ücretlere belirtilen oranlar uygulanmak üzere yeniden tazminat hesaplaması yapılmak suretiyle usul kazanılmış hak ilkesinin berteraf edilmesi mümkün olmamalıdır..." görüşü ile eleştirilmiştir.

<sup>217</sup> Çelik, **a.g.e.**, s.227.

ihtimal mevcuttur. İlk ihtimalde, ölen desteğin gerçek kazancı belli olup da, hükmü tarihine kadarki artışları (eşdeğer kazançları) belirlenemiyorsa “asgari ücrete oranlama” denilen yönteme başvurulacaktır. Asgari ücrete oranlama yöntemi, desteğin tespit edilen son kazancının aynı dönemdeki asgari ücrete oranlanmasıyla bulunan katsayının, hükmü tarihine kadar yürürlüğe giren tüm asgari ücretlerle çarpılması uygulamasıdır<sup>218</sup>. İkinci ihtimalde, desteğin gerçek kazancı ihtilaflıysa ve başkaca ispat vasıtalarıyla “gerçek ücretin” belirlenememesi söz konusuysa, ilgili yerlerden hem emsal ücret sorulacak hem de bu emsalın rapor tarihine kadarki artışlarının ne oranda olacağı bilgisi istenecektir. Emsallere göre belirleme de ilk önce aynı veya benzer işyerinde çalışan emsal işçilerin ücretlerindeki artışa göre tespit edilecek, yine gerçek verilerin bildirilmemesi söz konusuysa meslek kuruluşlarından bilgi edinilecektir<sup>219</sup>. İşlemiş devre hesaplama yukarıdaki açıklamalara göre yapılacak olup, bu devrede rapor tarihi itibarıyle belirlenebilen veriler esas alındığından, %10'luk artırım ve ıskonto işlemi yapılması söz konusu değildir<sup>220</sup>.

“Gerçek belli iken varsayımlara dayanılamaz” ilkesi gereği ücretin kesin olarak saptanabildiği ve miktarı bakımından taraflar arasında uyuşmazlık bulunmadığı durumlarda, asgari ücrete göre oranlama yöntemi ile veya emsallere göre ücret belirlemesi ve artırım yapılması mümkün değildir<sup>221</sup>.

## 2. İşleyecek Devre Zararı

Gerek kazançlara yansıyan makro verilerdeki değişim gerekse işçinin niteliğine dayalı kazanç unsurunun nasıl etkileneceği bilinmediğinden rapor tarihinden sonrası kapsayan işleyecek devreye ilişkin hesaplama belirli varsayımlar üzerinden yapılmaktadır. Yargıtay kararlarıyla gelişen uygulamada işleyecek devre zararının hesaplanması oldukça tartışmalı formüller üzerinden gerçekleştirilmektedir.

<sup>218</sup> Akın, **a.g.e.**, s.126; Sarper Süzek, “İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat”, **Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan I**, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2010, s.712; Seratlı, **a.g.e.**, s.139.

<sup>219</sup> Bkz. Çelik, **a.g.e.**, s.228, 229.

<sup>220</sup> Seratlı, **a.g.e.**, s.160.

<sup>221</sup> Akın, **a.g.e.**, s.127; Çelik, **Kazanç Araştırması**, s.56; Karataş, **a.g.e.**, s.99. Yargıtay 21. HD'nin 18.02.1997 Tarihli, 163/876 sayılı ve 10.06.1997 Tarihli, 2846/3939 sayılı kararları. (Çelik, **Kazanç Araştırması**, s.25, 32)

Yargıtay uygulamasına göre, rapor tarihinden destegin pasif devreye geçisine kadarki zaman aralığını kapsayan işleyecek aktif devre, destegin bilinen en son kazancı üzerinden<sup>222</sup>; işleyecek devre sonu ile bakiye ömrünün sonuna kadarki zaman aralığını kapsayan pasif devre kazancı ise, bilinen en son yasal asgari ücretlerin AGİ indirimsiz<sup>223</sup> net tutarları üzerinden hesaplanmaktadır. İşleyecek devre kazançları hesaplanırken hem aktif devrede hem de pasif devrede her yıl için %10 artırım ve iskonto işlemi uygulanmaktadır<sup>224</sup>.

Kazanç artışında %10 oranının benimsenmesinde, ölen destegin niteligine, meslegine veya gördüğü işe göre bir ayrim benimsenmemiş olup herkes için aynı oran kabul edilmiştir. Öğretide bu %10 oranının neye göre belirlendiğinin belirsiz olması<sup>225</sup> ve her durumdaki destek bakımından aynı oranın uygulanması eleştirmektedir<sup>226</sup>. Kanaatimizde haklı olan bu eleştirilerin odağı, her çalışanın yıllara göre kazancının %10 artacığının söylenemeyeceği noktasında toplanmaktadır. Niteliksiz işçiler için sabit bir oran belirlenmesinin akla uygun olabileceği, ancak nitelikli işçilerin somut niteliklerine göre mahkemece bir belirleme yapılmasının gerekeceği görüşü<sup>227</sup> dikkate alınabileceği gibi, sabit bir oran belirlenecekse bile meslek gruplarına ve yaşlara göre ayrim yapılarak farklı oranların benimsenmesi uygulamasına geçiş yapılması daha makul olacaktır<sup>228 229</sup>. Bundan başka, işleyecek devre zararının varsayımlara dayalı olması, “gerçek belli iken varsayımlara dayanılamaz” ilkesinin bertaraf edileceği

<sup>222</sup> İşçinin hükm tarihindeki aylık net ücretinin 12 ile çarpılması sonucu yıllık net kazanç tespit edilerek aktif devre başlangıç tutarı bulunur. Demiral Verhoeven, **a.g.e.**, s.315, 316; Narter, **Destek**, s.89.

<sup>223</sup> AGİ uygulaması, 25.12.2021 Tarihli, 31700 Sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 7349 sayılı Kanun kapsamında 01.01.2022 tarihi itibariyle kaldırılmıştır. Bu sebeple “AGİ indirimsiz” net tutarlar ibaresi yerine direk asgari ücretin net tutarları ibaresi kullanılabilir. Ancak 01.01.2022 tarihi sonrası kapsayan ücret hesaplamasında aktif devre için AGİ indirimsiz net tutarlar hesaplamada dikkate alınacakken öncesi için AGİ uygulamasının dikkate alınması zorunludur.

<sup>224</sup> Tan, **a.g.m.**, s.2552.

<sup>225</sup> Gerekçesiz olarak %10 oranının belirlenmesi yönünde eleştirilerden bazıları için bkz. Gürbüz, **a.g.e.**, s.71; Tahir Çağa, Tartışmalar, **Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu IX, Bildiriler-Tartışmalar**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 1992, (Tartışmalar 1992), s.33.

<sup>226</sup> Bu yönde Gökyayla, **a.g.e.**, s.150; Akın, **a.g.e.**, s.252; Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.121. Yazar somut olayın özelliğinin dikkate alınmasını, eğer somut olayda artış oranı belirlenmemiş veya %10’dan düşük olduğu tespit edilmiş ise %10 oranının esas alınması önermektedir.

<sup>227</sup> Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.150.

<sup>228</sup> Nitekim İsviçre uygulaması da bu şekildedir. Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.150.

<sup>229</sup> İleride açıklanacağı üzere, hesaplamada progressif rant isimli yöntemin uygulanması, her yıl için ayrı ayrı %10'luk artırım ve iskonto işlemlerinin yapılması, işleyecek devre içerisinde “kazançların artmamasına” sebebiyet vermektedir, bu sebeple artırım ve iskonto oranlarının %10 olması ile %5, 15, 20 gibi farklı oranların benimsenmesinin bir anlamı olmamaktadır. Bkz. aşa. Beşinci Bölüm, XIV, A, 2.

anlamına gelmez. Tazminatın gerçeğe en yakın düzeyde hesaplanmasına hizmet eden bu ilke uyarınca, bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle işleyecek devrenin içerisindeki bir zaman dilimi için desteğin ücretindeki artış oranı kesin olarak saptanabiliyorsa böyle durumlarda %10 artışın uygulanması mümkün olmamalıdır<sup>230</sup>. Nitekim Yargıtay da TİS'in yürürlük tarihinin rapor tarihinden sonra denk gelmesi halinde, bu dönemde ücret artışının TİS'e göre hesaplanması, ancak %10'luk ıskontonun yine uygulanacağına karar vermiştir<sup>231</sup>. Yargıtay'ın bu tutumunu isabetli buluyoruz. Zira TİS'in yürürlük tarihi, işlemiş- işleyecek devre ayrimına etkili bir husus değildir<sup>232</sup>. Ayrıca ıskontonun amacı da, gelecekte kazanılacak bir meblağın peşin olarak hüküm tarihinde alınması uygulamasının getirdiği zenginleşmeyi bertaraf etmek

<sup>230</sup> Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.150; Pesok, **a.g.b.**, s.116; Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.833-839; Akın, **a.g.e.**, s.255, 256; İyimaya, **C.2**, s.19, 21; Seratlı, **a.g.e.**, s.141, 161-162. Zira bu durumda ölenin kazancı TİS'in yürürlük tarihinin sonuna kadar filen belirlenebilir olduğundan farazi kazançtan söz edilemez. Aksi durum zarar göreni cezalandırıcı bir mahiyet taşır. Kılıçoğlu, **Destek**, s.41; aynı yazar, **Esaslar**, s.106. Ücret artışının %5 olarak uygulandığı dönem bakımından aynı yönde Atabek, **a.g.e.**, s.316. Benzer yönde TİS'te artış oranı belirli ise bu oranın esas alınması gerektiği, ancak artış oranının enflasyon oranı gibi geleceği belirsiz bir orana bağlanması halinde rapor tarihinin bilinen dönem sonu olarak esas alınması gerektiği görüşünde Yaşar, **a.g.e.**, s.152. K.G. Ülkemizde kıdemli işçilerin çıkarılarak yerlerine yeni işçilerin alındığı bir uygulamaya karşılık işçinin TİS hükümlerinin uygulandığı yeni bir iş bulmasının güç olacağı, bu kabulün gerçekçi olmadığı görüşünde Tuncay Bilen, "İş Kazası Sonucu Uğranan Maddi Zararın Hesabı ile İlgili Yargıtay Kararlarında Zaman İçinde Oluşan ve Değişen Görüşler: Çözüm Bekleyen Sorunlar", **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996, s.238, 239.

<sup>231</sup> Yargıtay 21. HD'nin 15.04.2015 Tarihli, 19615/8198 sayılı kararı: "...Rapor tarihinden sonra asgari ücret, TİS ve benzeri nedenlerle ücretin belli olduğu dönem söz konusu ise bilinen varken varsayıma dayalı hesap yapılamayacağından ücretin belli bulunduğu bu dönemler için bilinen ücretle hesap yapılması gerekirse de bu durumda dahi ıskonto hesap tarihinden başlatılmalıdır..." Aynı yönde Yargıtay 21. HD'nin 25.02.2015 Tarihli, 15075/3457 sayılı kararı(Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.08.2023. Yüksek Mahkeme'nin işleyecek dönemde TİS hükümlerinin dikkate alınmayacağı yönündeki aksi yönde kararı için bkz. Yargıtay HGK'nın 08.06.1994 Tarihli, 9-248/382 Sayılı kararı (Gürbüz, **a.g.e.**, s.74, dn.288).

<sup>232</sup> Bkz. Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.184. K.G. Ücret artışı TİS'e göre belirlenebiliyorsa, yürürlük tarihinin sonunun işleyecek devre başlangıcı olarak dikkate alınması, dolayısıyla varsayıma dayalı olarak hesaplama yapılmayan bu dönem için ıskonto yapılmayacağı görüşünde bkz. Taşkin, **a.g.e.**, s.106, 152; Akın, **a.g.e.**, s.255; aynı yazar, **Öneri**, s.386. Özkul da, TİS'in yürürlük döneminin hüküm tarihinden sonraki bir süre kapsaması halinde, bilinen devrenin sonunun sözleşme süresi esas alınarak belirlenmemesi gerektiği görüşüne katılmıştır. Bkz. Özkul, **a.g.m.**, s.19, 20. Benzer şekilde, Gürbüz de, hesap tarihi sonrası TİS'e göre belirlenen artışların Yüksek Mahkemece dikkate alınmasını eleştirmekte ve bilinen devrenin bu şekilde hesap tarihinden sonrasında uzatıldığını ifade etmektedir. Bkz. Gürbüz, **a.g.e.**, s.74, 107. Kanaatimize yazarların bu fikri işleyecek devrenin bilinmeyen devre olarak da adlandırılmasından kaynaklanan bir karışıkluktur. Güleç Uçakhan tarafından da isabetli şekilde ifade edildiği üzere, işleyecek devrede ıskonto uygulaması ücretin miktarının bilinebilirliğiyle ilgili değil, yardım miktarına o tarih itibarıyle hak kazanılıp kazanılmadığı ile ilgilidir. Yani mesele yardıma erken kavuşulup kavuşulmadığı meselesidir. Güleç Uçakhan, 2016, Cilt-2, s.398, 399.

olduğundan<sup>233</sup>, işleyecek devrede elde edilecek ücretin TİS'e göre veya %10 artırımlı haline ıskonto uygulanması arasında bir fark olmasa gerekir. Böylelikle yürürlük tarihinin sonuna kadar TİS'e göre belirlenen ücret artışı üzerinden hesaplama yapılmalı, bu şekilde belirlenen son ücret üzerinden %10 artırım uygulamasına işleyecek dönem boyunca devam edilmelidir<sup>234</sup>.

İşçinin aktif devre sonuna kadarki kazancının aralıksız çalışma ile sağlanacağı varsayılar. Ancak Yargıtay müteveffa işçinin askerlik hizmetini yerine getirmemiş olması halinde zarar süresinin hesabında bu durumun özellik arz etiğini kabul edilmekte ve askerlikte geçecek süre zarar süresinden mahsup edilmektedir<sup>235</sup>.

İşleyecek pasif devre kazancı bakımından gelinen son noktada Yargıtay kararlarıyla<sup>236</sup> istikrar kazanan uygulama, pasif devredeki kazancın “salt yaşamsal faaliyetlerin sürdürülmesine” karşılık bir değer ölçüsü olarak asgari ücretlerin AGİ indirimsiz net tutarları<sup>237</sup> üzerinden hesaplanacağı yönündedir<sup>238</sup>. İş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle ölen işçinin pasif devre kazancının hesaplanması da bir farklılık söz konusu değildir. Bununla birlikte güncel kaynaklarda halen Yargıtay'ın geçmiş yıllarda içtihatları kaynak gösterilerek, destekten yoksun kalanların pasif

---

<sup>233</sup> Gerçekten ücret artışlarındaki artırım ile ıskontonun amacı birbirinden farklıdır. Yüksek Mahkeme'nin bir kararında bu husus, ücret artış oranı saptanırken, enflasyon payı, terfi ve tefeyyüz unsurlarının; ıskonto oranının saptanmasında ise, salt mevduat faizinin göz önünde tutulması gerektiği belirtilerek açıklanmıştır. Bkz. Yargıtay 10. HD'nin 18.05.1987 Tarihli, 2924/2991 sayılı kararı (Tunçomağ, **a.g.m.**, s.581).

<sup>234</sup> TİS'in yürürlük tarihinden sonrası için bu yönde Akın, **a.g.e.**, s.255.

<sup>235</sup> Zira erin askerlik süresince destek olamayacağı kabul edilmektedir. Bkz. Akın, **a.g.e.**, s.122; Kocagil, **İş Kazası**, s.198; Koçoglu, **a.g.m.**, s.198; Akkin Sokullu, “Uygulamada Zarar Hesabı”, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2001, 236; Demircioğlu, Güzel, **a.g.e.**, s.199; Yargıtay 10. HD'nin 29.09.1992 Tarihli, 9279/8867 sayılı kararı (Ozanoğlu, **1993**, s.161); Yargıtay 21. HD'nin 16667/803 sayılı, 29.01.2007 Tarihli kararı (Çevrimiçi), <https://lib.kazanci.com.tr>. E.T.:12.11.2023. Ancak Yargıtay 17. HD yakın tarihli kararlarında, bizce de isabetli olarak, desteğin askerlik süresince gelir elde edip edemeyeceği yönünde bir belirleme yapılması, sonuca göre karar verilmesi gerektiğini belirtmekte ve böyle bir değerlendirme yapılmadan askerlik süresinin düşülverek hesaplama yapılmasını bozma sebebi yapmaktadır. Bkz. Yargıtay 17. HD'nin 15381/6851 sayılı, 28.05.2019 Tarihli; 6548/2563 sayılı, 06.03.2019 Tarihli kararları (Keser, **a.g.e.**, s.63, 64).

<sup>236</sup> Örnek olarak bzk. Yargıtay 21. HD'nin 08.04.2019 Tarihli, 4005/2707 Sayılı; 13.05.2019 Tarihli, 6455/3643 Sayılı; 24.09.2019 Tarihli, 3478/5424 Sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>. E.T.:11.08.2023.

<sup>237</sup> İleride açıklanacağı üzere pasif devre başlangıç tutarı, rapor tarihi itibarı ile bilinen son asgari ücretlerin AGİ indirimsiz tutarlarının aktif devre son katsayı ile çarpılması suretiyle bulunur. Bakiye ömrün sonuna kadar, yıllık olarak %10 artırım ve ıskonto uygulamasına devam edilir.

<sup>238</sup> Çelik Ahmet Çelik, **Tazminat ve Alacak Davalarında Güncel Sorunlar, Cilt 1**, 2. Baskı, İstanbul, Aristo Yayınevi, 2020, s.161, 162.

devre zararının desteğin yașlılık aylığı olacağı, bu devre hesaplamasının başlangıç tutarının, işçinin 60 yaşına geldiğinde olması gereken yașlılık aylığının SSGSSK hükümlerince yıllıka çevrileceği ve bu tutara sosyal yardım zammı eklenerek bulunacağı<sup>239</sup> veya desteğin emekli olma hakkını elde etmeden ölmüş olması halinde son kazancının %70'i üzerinden pasif devre zararının hesaplanacağı<sup>240</sup> yönünde açıklamalar mevcuttur. Kanaatimizce pasif devre kazancının bir değer ölçüsü olarak asgari ücret üzerinden belirlenmesi, destekten yoksunluk tazminatı ile işçinin belli bir dönem prim ödemesinin sonucu olarak kanuni şartlar dahilinde kendisine bağlanan yașlılık aylığı veya yakınlarına bağlanan dul ve yetim aylıkları arasında “nedensellik bağı” kurulmayacağı ve hak sahiplerine bağlanan bu gelirlerin tazminattan indirilmemesi gerektiği yönündeki içtihadı birleştirme kararına<sup>241</sup> ve TBK m.55 hükmüne uygun bir uygulamadır.

## VI. DESTEK PAYLARI

### A. Genel Olarak

Destekten yoksun kalanların desteğin ölümüyle yoksun kaldıkları yardım miktarı belirsiz olduğunda, hak sahiplerinin talep edebileceği miktarın tespiti için destekliğin parasal karşılığı belirlendikten sonra ikinci aşama olarak bu tutarın paylaştırılması yoluna gidilmektedir. Yardım miktarının yeterli delillerle ispat edilemediği durumlar bakımından paylaştırmanın dayanağını ise TBK m.50 f.2 hükmü oluşturmaktadır.

Destekten yoksun kalanların destek paylarının belirlenmesinde hakimin takdir hakkını kullanırken, destekten yoksun kalanla destek arasındaki yakınlığın derecesi, tabi oldukları sosyal ve ekonomik çevre, yaşam standartları, destekten yoksun kalanların yaşları ve cinsiyetleri, desteğin fedakarlık duygusu gibi kriterleri göz

<sup>239</sup> Bkz. Süzek, **BİH**, s. 451; Baykın, **a.g.t.**, s.83; Hafize Nisan Soysal, “**Türk İş Hukukunda Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin, 2019, s.65; Kayacan, **a.g.e.**, s.99, 110.

<sup>240</sup> Bkz. Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.699. Yazar, bu görüşünü temellendiren açıklamalara eserinde yer vermemiş olmakla birlikte, kanaatimizce bu görüş, pasif devre ve emeklilik durumunu aynı görmenin (“emekli olma” durumu, kişinin eski maaşının bir kısmına çalışmadan hak kazanmasını ifade ettiginden) sonucudur.

<sup>241</sup> 16269 Sayılı, 25.04.1978 Tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan YİBK’nın 1/3 sayılı ve 06.03.1978 tarihli kararı. Yargıtay’ın bu yöndeki birçok kararına örnek olarak Yargıtay HGK’nın 28.11.1979 Tarihli, 4-1110/1395 Sayılı kararı (Aktaş, **Öneri**, s.286, 287) verilebilir.

önünde bulundurarak değerlendirme yapacağı ifade edilmektedir<sup>242</sup> <sup>243</sup>. Destek paylarının belirlenmesi yöntemi bakımından her somut olaya uygulanabilecek kesin kriterlerden söz edilememekle birlikte aşağıda yeri geldikçe açıklanacağı üzere, Yargıtay kararlarıyla gelişen uygulamada payların hesaplanması bakımından istikrar kazanmış bazı kabuller mevcuttur<sup>244</sup>.

Destek paylarının belirlenmesinde nasıl bir yöntem izleneceği konusundaki belirsizlik bir yana, payların tespitinde hangi yöntemlerin referans alınamayacağı açıklır. Destek paylarının miras paylarına göre belirlenmesi doğru değildir<sup>245</sup>. Daha önce açıkladığımız üzere miras ilişkisi ile destek ilişkisi birbirinden bağımsızdır. Mirasçı olmayan biri destekten yoksun kalabileceği gibi, mirasçılara yapılan yardım miktarları genelde miras paylarından farklı miktarları içermektedir<sup>246</sup>. Benzer şekilde Tazminat Hukuku ile Sosyal Sigortalar Hukukunun farklı prensiplere tabi oluşu, destek paylarının sosyal sigortalar mevzuatındaki oranlara göre belirlenmesini adaletsiz kılar<sup>247</sup>. Şöyled ki; önceki kanunların hak sahiplerine gelir bağlama oranlarına ilişkin yürürlükten kalkan maddelerindeki düzenlemeler gerek kendileri arasında gerekse yürürlükteki yasanın düzenlemesine kıyasla ciddi farklılıklar içermektedir<sup>248</sup>. Bu düzenlemeler çerçevesinde payların belirlenmesi hiçbir haklı sebebe dayanmaksızın farklı oranların uygulanmasını gündeme getirecektir<sup>249</sup>. Ayrıca sosyal sigortalar mevzuatı uyarınca gelir bağlanabilecek hak sahipleri ile destekten yoksun kalanlar her durumda aynı kişileri ifade etmemektedir. Yine destek tazminatında esas

<sup>242</sup> Bu yönde bkz. Tekinay, **a.g.e.**, s.128; Baykin, **a.g.t.**, s.89; Soysal, **a.g.t.**, s.66; Gökyayla, **a.g.e.**, s.157; Seratlı, **a.g.e.**, s.144.

<sup>243</sup> Bunun gibi destegin kazancının yüksekliğinin de yoksun kalanlara ayrılan pay oranlarını etkileyeceği, bu suretle kazanç ile payların ters orantılı olduğu ifade edilmektedir. Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s. 157. Kanaatimize destegin kazancının çok yüksek veya asgari düzeyde olduğu durumlar bakımından doğru kabul edilebilecek bu görüşün her duruma uyarlanması uygun olmayacağı.

<sup>244</sup> Ancak, bu kabullere rağmen yargı uygulamasında destek paylarının belirlenmesine ilişkin kesin bir çözümün benimsendiği söylenemez.

<sup>245</sup> Karahan, **a.g.e.**, s.310; Çenberci, **İş**, s.1045; Gökcan, **a.g.e.**, s.713; Yaşar, **a.g.e.**, s.184; Gökyayla, **a.g.e.**, s.157; Çelik, **a.g.e.**, s.163.

<sup>246</sup> Bu yönde bkz. Çelik, **Aristo 2**, s.135; Gökyayla, **a.g.e.**, s.157; Yargıtay 9. HD'nin 01.02.1971 Tarihli, 14254/1219 sayılı kararı (Çenberci, **İş**, 1088).

<sup>247</sup> Çelik, **a.g.e.**, s.164, 165; Yaşar, **a.g.e.**, s.174, 175. Bununla birlikte geçmişte destek paylarının belirlenmesinin sosyal sigortalar mevzuatı hükümleri dikkate alınarak gerçekleştirileceği kabul edilmektedir. Orhunöz, **a.g.e.**, s.279; Gürbüz, **a.g.e.**, s.85. Son yazar, sosyal sigortalar mevzuatının destek paylarını belirlemekte kullanılmamasında %30'luk bir kayıp ile oranlamaya başlanmasıın adaletsiz sonuçlara yol açtığını haklı olarak ifade etmiştir. **A.e.**, s.88.

<sup>248</sup> Bkz. 506 sayılı SSK, m.23; 5434 sayılı Kanun, m.68; 1479 sayılı Kanun, m.45; SSGSSK m.34.

<sup>249</sup> Bu yönde Çelik, **a.g.e.**, s. 175.

zararın giderilmesi iken, sosyal sigortalar mevzuatında sosyal devlet ilkesi çerçevesinde ölenin prim de ödemesi gözetilerek yardım oranları belirlenmektedir<sup>250</sup>. Hizmet edimleri şeklinde desteklikte de SGK'nın %70 gelir bağlama oranıyla hesaplama yapılamaz. Zira ölenin hizmet ediminin %70'inden söz edilmesi de anlamsız olacaktır<sup>251</sup>. Bu sebeplerle sosyal sigortalar mevzuatındaki hak sahiplerinin gelir bağlama oranlarına ilişkin düzenlemelerin, destek paylarının belirlenmesinde dikkate alınmayacağı belirtilmektedir<sup>252</sup>.

## B. Paydaşlar

Desteğin kazancının kimler arasında paylaştırılacağı sorusunun cevabı destekten yoksun kalanların tamamını ifade etmemektedir. Bunun sebebi, bazı hak sahiplerinin yoksun kaldıkları desteklik türünün desteğin kazancı olmaması veya davacıların tazminatlarının farklı bir hesaplama şekline tabi olması olabilir.

İlk duruma örnek olarak, davacılardan bazlarının işçinin ölümüyle hizmet yardımlarından mahrum kaldıklarını iddia etmeleri verilebilir. Bu kişilerin işçinin kazancından pay almaları mümkün olmayacaktır.

İkinci durum ise esasen paylaştımanın amacına ilişkindir. Paylaşırma, yardım miktarının belirlenemediği durumlarda hak sahiplerinin desteğin kazancından hakim tarafından belirlenecek bir oranda mahrum kaldıkları varsayımlına dayanır. Yoksun kalınan yardım miktarını ispatlanması mümkün olmadığı durumlar genelde desteğin Aile Hukuku ilişkisi içerisinde bulunduğu veya birlikte yaşadığı kişilerle ilişkilerinde gerçekleşir. Bu çerçevede, destekten yoksun kalan eş, çocuklar, ana- baba paydaş olabilir. Öte yandan, yardım miktarının kesin olarak belirli olduğu bazı durumlarda veya desteğin kazancı üzerinden pay alınmasından daha özel bir hesaplama usulünün benimsendiği durumlarda paylaştımanın anlamı olmayacağı<sup>253</sup>. Bu sebeplerle öncelikle bu kişilerin alacakları tazminat ayrıca hesaplanarak desteğin kazancı üzerinden hesaplanan toplam tutardan çıkarılmalıdır. Böylece paylaştırılacak kısım tespit edilmelidir.

<sup>250</sup> Aşçıoğlu, **a.g.b.**, s.70.

<sup>251</sup> Çelik, **a.g.e.**, s.165; aynı yazar, **Aristo 2**, s.138.

<sup>252</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s. 162; Aşçıoğlu, **a.g.b.**, s.70; Çelik, **Aristo 2**, s.136-138; Sokullu, **a.g.b.**, s.236.

<sup>253</sup> Balci, **a.g.e.**, s.216.

Tazminatın ayrıca hesaplanacağı bazı durumlara kanuni destek ilişkisine dayalı tazminat istemleri örnek olarak verilebilir. Kanuni bakım yükümlülüğüne dayalı tazminat hesaplamaları TMK'nın ilgili maddelerindeki nafaka düzenlemeleri çerçevesinde yapılacaktır. Böyle bir durumda nafaka düzenlemelerine göre belirlenecek tazminat, desteğin kazancı üzerinden hesaplanan toplam tutardan çıkarılarak paylaştırılmaya esas tutar bulunacaktır<sup>254</sup>.

Destekten yoksun kalan diğer kişilerin paydaşlığı konusunda ise kanaatimizce destek ilişkisinin niteliği çerçevesinde her somut olay bazında ayrı bir değerlendirme yapılarak karar verilmelidir. Zira yardım tutarındaki değişiklikler desteğin kazancındaki artıştan farklı parametrelere tabi olabilir. Durumu iki örnek üzerinden açıklayalım. İlk durumda, desteğin fakir bir öğrenciye üniversite yaşamı boyunca yıldan yıla artan tutarlarda aylık harçlık verdiği; ikinci durumda ise desteğin aynı öğrencinin yalnızca yurt masraflarını karşıladığı varsayıyalım. İlk örnekte öğrencinin destekten yoksun kalan diğer kişilerle birlikte paydaş olması ve üniversite eğitimi süresi sonunda destekten çıkacağı<sup>255</sup> değerlendirme yapılması yapılabilir. Zira desteğin artan kazancı nispetinde değişik tutarlarda yardımda bulunduğu sonucuna varmak mümkündür. İkinci durumda ise yardım miktarındaki değişikliklerin desteğin kazancındaki artıştan ziyade yurt fiyatlarındaki artışa göre şekillenecektir. Ayrıca bu durumda yardım miktarı ve bu miktarda meydana gelecek değişiklikler belirli olduğundan öğrenciye kazançtan pay verilmesinin bir anlamı olmayacağı. Bu sebeple ayrıca hesaplanarak diğer davacılar arasında paylaştırılacak tutardan indirilmesi yoluna gidilebilir.

Ana- babanın destekten yoksunluğu durumunda paydaş olup olmayacakları özel bir değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır. 30595 Sayılı, 14.11.2018 Tarihli Resmi

---

<sup>254</sup> Öğretide desteğin ödemekle yükümlü olduğu nafaka tutarlarının desteğin kazancından indirilmesi gereği, destekten yoksun kalanlar arasında paylaştırılacak tutarın bu şekilde “gelirin netleştirilmesi” sonucu bulunacak meblağ olduğu belirtilmektedir. Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.151, 152; Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.698. Yargıtay da bir kararında nikahsız eşi ve bu eşinden olma çocuklarıyla birlikte yaşayan desteğin ölümü halinde, bu kişilerin tazminat tutarları belirlenirken desteğin nikahlı karısına karşı olan nafaka yükümlülüğünün kapsamının hesaplanması gerektiğini belirtmiştir. Bkz. Yargıtay 4.HD'nin 16.09.1980 Tarihli, 7095/9564 sayılı kararı (Çelik, **a.g.e.**, s.125).

<sup>255</sup> Yükseköğretim çağında çocukun destekten çıkışması durumıyla aynı sonuçları içermelidir.

Gazete'de yayımlanan YİBK'nın 2016/5 E., 2018/6 K. sayılı ve 22.06.2018 tarihli kararı şu ifadeleri içermektedir:

*“Çocuğun ana- babasının desteği olabilmesi için öncelikle bakım gücünün bulunması gereklidir. Bakma para ve para ile ölçülebilecek bir kıymet olabileceği gibi bir hizmet ifası veya hizmet benzeri yardım işlerinde de olabilir. Gerçekten de çocuğun ana- babasına giindelik yaşamında ya da her türlü hastalık ve sair sıkıntısında yardımcı olması maddi destek kapsamında sayılmalıdır. Bu nedenle çocuğun nakdi gücünün bulunmaması ana-babasına maddi bir destek olmayacağı ya da ileride olamayacağı sonucunu doğurmayaacaktır. Nitekim genel yaşam deneyimleri çocuğun ana-babasına her koşulda ve belirli bir düzeyde hayatı olduğu sürece ya da gelecekte sürekli ve düzenli olarak destek olacağını gösterir. Bu desteği miktarı tarafların yaşam düzeyi, sağlık, sosyal ve ekonomik durumları ile orantılı olarak değişebilirse de çocuğun hiç destek olmayacağı kabul edilemez... Ana babanın geliri bulunabilir, varlıklı olabilir, çocuğunnakdi olarak bakımına ihtiyaç duymayı bilir, ancak bu durum ana- babanın çocuğun ölümü nedeniyle hizmet ifasından veya benzeri yardımlarından mahrum kalmadığı, sosyal seviyesine uygun olarak yaşamının güçleşmediği anlamına gelmemektedir. Her ana- babanın çocuğunun ölümüyle onun desteğinden mahrum kalacağı kabul edilmelidir. Sonuç olarak çocuk az ya da çok sürekli ve düzenli olarak ana- babasının desteğiştir. Çocuğun ölümü ile ana-babası desteğinden mahrum kalacaktır. Hal böyle olunca çocukların ana- babaya destek olduklarının karine olarak kabulü gerekmektedir.”*

Karar kapsamında değerlendirilmesi gereken iki önemli husus bulunmaktadır. Bunlardan ilki İctihadi Birleştirme Kararlarının bağlayıcılığı gereği artık ana- babanın destekten yoksun kaldıklarının karineten kabulü zorunludur. Bununla birlikte kararda esasen maddi desteklik kapsamında değerlendirilen<sup>256</sup> “her türlü hastalık ve sair sıkıntısında yardıma koşmak” şeklindeki fiiller, toplum yapımız gereği ana- babanın destekten yoksun kaldığı vakiasını hayatın olağan akışına uygun kılmaktadır. Başka bir ifadeyle, Türk toplumunda her çocuğun ana- babasının sıkıntılı döneminde yardımlarına koşması beklenir. Buradan çıkan sonuç, çocuğun ana- babasına destekliğinin çoğulukla para yardımı şeklinde değil hizmet ifası şeklinde gerçekleşeceğidir. Dolayısıyla eğer davacı ana- babanın destekten yoksunluğun para yardımından mahrumiyete ilişkin olduğuna ilişkin ayrıca bir iddiaları bulunmuyorsa, mahrum kaldıkları desteklik biçiminin hizmet yardımı olduğu karine olarak kabul edilmelidir. Ana- babanın çocukların ölümüyle mahrum kaldıkları hizmet

---

<sup>256</sup> Her türlü hastalıkta yardıma koşmak, bayram günlerinde ziyaret etmek gibi fiillerin düzenli bir hizmet ifasına vücut vermediği müddetçe desteklik kapsamında sayılmaması gereğine ilişkin görüşümüz açıklandıktır. Bkz. İkinci Bölüm, 3.1. Başlık. Teknik olarak desteklige yüklediğimiz anlama ilişkin görüşümüz değişimemekle birlikte, Yargıtay İBK'nın açıklığı karşısında bu tarz fiillerin maddi desteklik kapsamında sayılması yürürlükteki hukuk bakımından zorunludur.

yardımların tazmini ise çocuğun kazancından pay ayrılarak gerçekleşmez. Desteğin kazancından bağımsız olarak, söz konusu hizmetin parasal karşılığı belirlenerek tazminata hükmedilmelidir. Kanaatimizce bu noktada ana- babanın destekten yoksunluğunun parasal karşılığı birçok hizmet yardımında Yargıtay'ın kabul ettiği üzere bir değer ölçüsü olarak asgari ücretin AGİ indirimsiz net tutarı üzerinden hesaplanmalıdır. Bununla birlikte, yargı uygulamasında ağırlıklı olarak, ana-babanın destekten yoksunluk zararı, yoksun kalınan desteklik türüne göre ayrılmaksızın desteğin kazancından pay ayrılması suretiyle giderilmektedir. Bu uygulama desteğin evli ve çocuklu olması halinde kazancı üzerinden ana-babasına yardımda bulunmayan desteğin, eş ve çocuklarına ayrılan payı adaletsizce azaltacağı gibi<sup>257</sup> ana- babanın “yoksun kaldığı yardımın tazminini” sağlamayacağından destekten yoksun kalma tazminatının mahiyetine aykırıdır.

İkinci önemli husus ise, ana-babanın çocuklarından gördüğü destekliğin hizmet edimleri olması karşısında, işverene karşı açılan destekten yoksun kalma davasının amacının “Kurumca karşılanmayan zararın telafisi” olduğu şeklindeki kabulün geçerliliği meselesidir. Yüksek Mahkeme'nin yakın tarihli bir kararında, ölen işçinin babasının destekten yoksunluk talebi, Kurumca bağlanan ölüm geliri ile zarar karşılandığı gerekçesi ile yerel mahkemece reddedilmiştir. Yargıtay kararında görüşümüze yakın bir şekilde babanın bakım ihtiyacının, destek tarafından ziyaret etmek, evlerinde yardım etmek, kendilerine alışveriş yapmak, yemek yapmak vs. gibi hesaplanabilir nitelikte olmayan desteklik ile giderildiği, davacı babaya Kurumca bağlanan gelirin düşülmesi nedeniyle babanın isteyebileceği bir maddi tazminat kalmaması nedeniyle maddi tazminatın reddi kararının 2018 tarihli İBK'ya uygun olmadığı, mahkemece, farazi desteğin karine olduğu kabul edilerek, Türk Borçlar Kanununun 50. ve 51. maddeleri uyarınca, somut olayın özelliğine göre

<sup>257</sup> İBK'nin Karşı Oy yazısında haklı olarak, desteğin kazancından eylemli olarak yararlanan eş ve çocukların paylarından, eylemli olarak yardım edilmeyen ana-babanın faydalaması sonucunda eş ve çocukların zararlarının giderilmemesi eleştirilmiştir. Ayrıca desteğin ana- babasına bayram ziyaretine gitmesi, kömürünü taşıması, hastalığında bkmaya gitmesi gibi eylemleri kazancından hesaplanabilir bir harcamayı gerektirmeden manevi zarar olarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Aynı görüşte Balcı, **a.g.e.**, s.218, 219. Kanaatimizce ana-babanın açtığı tazminat davasının reddedilmesi ile değil, bu kişilerin hizmet yardımından mahrum kaldıkları kabul edilerek sonuca gidilmelidir. Ana-babaya desteğin kazancından pay verilmesi yerine, mahrum kaldıkları yardımın parasal karşılığının tazmin edilmesi şeklindeki çözüm ile hem daha adaletli hem de İBK'ye uygun bir yol benimsenebilir.

davacı baba lehine hakkaniyete uygun “makul bir maddi tazminata” hükmedilmesi gerektigine karar verilmiştir<sup>258</sup>.

Kanımızca, ana-babanın hak sahipliğini klasik bir hizmet ediminden yoksunluk olarak yorumlamak ve hesapları bu şekilde gerçekleştirmek daha makul olacaktır. Böylece AGİ’siz asgari ücret kadarlık kazançtan diğer paydaşlar yokmuş gibi ana-babaya pay ayrılmalı, sonuç tutar üzerinden ölüm gelirlerinin indirimi gerçekleştirilmelidir. Böylelikle ana-baba tarafından işverene karşı açılan davanın da Kurumca karşılanmayan zarara dayandığı yönündeki kabulden dönülmeyecektir.

## C. Paylaşım

### 1. Desteğin Payı

Desteğin kazancından nafaka alacakları vb. düşülverek netleştirme yapıldıktan sonra davacılar arasında paylaşılacak kısım tespit edilmelidir. Zira desteğin tüm kazancını yoksun kalanların kullanımına sarf ettiği düşünülemez. Böylece ölen desteğin kazancının bir kısmını kendi kişisel harcamaları için ayıracığı kabulüyle desteğe de pay ayrılmakta ve bu duruma “yardımın geliri yutmaması” ilkesi denilmektedir<sup>259</sup>. Bu doğrultuda destekten yoksun kalanlar arasında paylaşılacak tutar, desteğin net kazancından kendisi için ayrılacak kısmı çıkarılarak belirlenmektedir.

---

<sup>258</sup> Yargıtay 21. HD'nin 24.12.2018 Tarihli, 3392/9597 sayılı kararı. Aynı yönde bkz. 21. HD'nin 6371/4728 sayılı, 25.06.2019 Tarihli ve 15.04.2019 Tarihli, 2423/2962 sayılı kararları, (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.: 17.07.2022. Yargıtay 21. HD'nin üyesi Balci, bu şekilde karar vermelerindeki sebebi şöyle açıklamaktadır: “Ana babaya kurum gelir bağlamadıysa bunun nedeni, kendi gelirleri vardır, bu nedenle bağlamamıştır. Bu nedenle destek ihtiyacıları da yoktur, ama aksi kanıtlanırsa bir destek payı yine hesaplanabilir diyorduk. Yani destek ihtiyacı olacak ki destek olsun. Fakat içtihamı birleştirme kararı dedi ki, çocuk öldü, ana babanın elini öpüyordu, ona çiçek götürüyordu, kadınsa gidip bulaşıklarını yıkıyordu, ziyaret ediyordu dedi. Bu manevi şeyleri el öpmeyi bile paraya çevirdi... Peşin değer hesabı yapıldı, hisse hesaplandı, zarar çıkmadı veya gelir bağlanmadı, destek ihtiyacı yok. Biz ne yaptık? Şimdi bu el öpmek, ziyaret etmek, çiçek götürmek, böcek götürmek paraya çevrilir bir şey mi? Değil. Dedik ki, o zaman hakim bir hesap yapmadan eğer gelir bağlanmamışsa, bunlar hesaplanabilir bir şey olmadığı için paraya çevrilir de denildi, çevir paraya bir miktar takdir et dedik, hakimin takdirine bırakık” (Mesut Balci, Adam Çalıştıran- İşverenin Sorumluluğu, **Bedensel Zararlar Konusunda Yüksek Mahkeme Görüşleri, Sempozyum, 5-6 Nisan 2019**, Ed.: Necdet Basa, Sema Uçakhan Güleç, Ankara, TBB Yayınları, 2020, s.24). Yazara destekliğin iktisadi fonksiyonu yönünden katılmakla birlikte, ana-babaya yapılan bu edimlerin diğer hizmet edimleri gibi değerlendirilerek sonuca gidilmesini daha uygun bulmaktayız.

<sup>259</sup> Bkz. Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.707; Çelik, **a.g.e.**, s.168,169; Seratlı, **a.g.e.**, s.144; Ulusan, **a.g.e.**, s.171; Kudat, **a.g.e.**, s.99, 100.

Paylaşırma yapılırken destege ve paydaşlara ne kadar pay ayrılacağı konusunda öğretide ve yargı uygulamasında farklı görüşler hakimdir. Kimi yazarlara göre destege ayrılacak pay %30'da sabitlenmelidir<sup>260</sup>. Kimilerine göre ise bu pay somut olaya göre değiştirebileceği gibi kazancın %30'undan aşağı olamaz<sup>261</sup>. Bizim de katıldığımız görüşe göre ise, desteğin payını %30 oranında sabitlemek de bu oranın aşağısında olamayacağını kabul etmek de uygun düşmeyecektir<sup>262</sup>. Desteğin payını mülga SSK m.23'deki şekilde %30'da sabitlemek şeklindeki hatalı uygulamada, kazancın %70'i paylaşımaya tabi tutulmakta, sonra bu tutar üzerinden paylar belirlenmektedir. Ancak bu durum çoğu zaman açıkta pay kalmasına sebebiyet vermektedir. Bunun yerine desteğin net kazancının tamamı üzerinden paylaşırma yapılması ve destek ile yoksun kalanların sayısına göre sabit oranlarda pay verilerek, payların toplamının paydayı oluşturacağı bir hesaplama biçimile oran belirlenmesi daha uygun olacaktır<sup>263</sup>.

Açıklamalarımızı eşi ve bir çocuğu bulunan desteğin ölümü örneği üzerinde somutlaştırsak, ilk durumda mülga SSK m.23'deki oranlar çerçevesinde desteğin payı %30, eşin payı %35, çocuğun payı %17,5 olmakta ve %17,5 oranındaki pay açıkta kalmakta iken; ikinci durumda destege ve eşine 2'şer, çocuğa 1 pay verilmesi varsayımda, paydalar toplamı 5 olacaktır. Dolayısıyla desteğin payı %40, eşin payı %40, çocuğun payı %20 olacak ve açıkta pay kalmayacaktır. Yargıtay'ın iki yönde de kararları bulunmakla birlikte, güncel uygulamasının kazancın tamamı üzerinden paylaşırma yapılmasına yönelik olduğu söylenebilir<sup>264</sup>.

<sup>260</sup> Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.159, 200.

<sup>261</sup> Bu görüşteki yazarlar için bkz. Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.709; Antalya, **a.g.e.**, s.190; Çalı, **a.g.e.**, s.81. Kudat'a göre hem destege hem de dul kalan eşe ayrılan pay %30'un altında olamaz. Kudat, **a.g.e.**, s.101, 103.

<sup>262</sup> Bkz. Çelik, **a.g.e.**, s.164 vd.; aynı yazar, **Aristo 2**, s.136-140; Ekmekçi, **Hesap**, s.109-110. Paylaşırma kiyasen dahi hususi kanunlardaki hükümlerin tatbik edilemeyeceği yönünde Brosset, **a.g.m.**, s.331.

<sup>263</sup> Çelik, **a.g.e.**, s.166, 170 vd.

<sup>264</sup> %30 sabit destek payı belirlenen kararlara örnek olarak bkz. Yargıtay 17. HD'nin 17.04.2014 Tarihli, 3831/6049 sayılı; 12.06.2014 Tarihli, 1335/9697 sayılı kararları. Kazancın tamamı üzerinden pay verilmesine ilişkin kararlara örnek olarak bkz. Yargıtay 17. HD'nin 21.11.2017 Tarihli, 8081/10797 sayılı; 11.10.2017 Tarihli, 10113/8936 sayılı; 11.09.2017 Tarihli, 1840/7516 sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

## 2. Destekten Yoksun Kalanların Payları

### a. Genel Olarak

Desteğin kazancının paylaştırılacak kısmı tespit edildikten sonra paydaşların her birine düşecek pay miktarının belirlenmesi gerekmektedir. Destekten yoksun kalanların ne oranda pay sahibi olacakları somut olaya göre değişecektir. Paydaşların sayısı arttıkça her birine düşen destek payı oranı azalacaktır<sup>265</sup>. Her bir hak sahibi bakımından tazminat hesaplaması ayrıca yapılmalıdır. Bu sebeple paydaşlardan birinin dava açmaması, payının dava açanlar arasında paylaştırılması için haklı sebep oluşturmaz. Dava açmayanların payları ayırtılarak tazminat hesaplaması yapılmalıdır<sup>266</sup>. Aksi halde dava açmayan diğer kişiler açısından hak kaybı gündeme geleceği gibi, desteğini kaybeden davacı bakımından da zenginleşme söz konusu olacaktır<sup>267</sup>.

### b. Eşin Payı

Destekten yoksun kalan eşin payı somut olaya göre değişecektir. Tüm paydaşlar gibi eşin payı da desteğin kazancından pay alacak başka kimselerin bulunması durumunda azalacaktır.

---

<sup>265</sup> Ekmekçi, **Hesap**, s.109.

<sup>266</sup> Ekmekçi, **Hesap**, s.110; Seratlı, **a.g.e.**, s.146; Kaplan, **a.g.e.**, s.136; Karataş, **a.g.e.**, s.129; Ulusan, **a.g.e.**, s.172. Bu yönde Yargıtay kararlarına örnek olarak bkz. Yargıtay 9. HD'nin 09.12.1965 Tarihli, 7148/7018 sayılı kararı (Sezer, **a.g.m.**, s.1240, 1241) ve Yargıtay 17. HD'nin 12.02.2018 Tarihli, 3138/800 sayılı; 25.01.2016 Tarihli, 5603/885 sayılı kararları, (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. Yüksek Mahkeme özellikle müteveffanın anababasının bulunması halinde bu kişilere pay ayrılmadan hesaplama yapılmasını bozma sebebi yapmaktadır. Taş, **a.g.b.**, s.189; Yargıtay 4. HD'nin 11.11.1961 Tarihli, 9849/9450 sayılı kararı: "...Ana, her ne kadar davacı değilse de, davalının savunmasında ananın da destekten yoksun kaldığı ileri sürülmüş ve bu noktanın doğru çıkması, davacıların hakkına tesir edecek mahiyette bulunmuş olmasına göre, delillerin incelenerek ona göre karar verilmesi lazım gelir..." (Kudat, **a.g.e.**, s.102); Yargıtay 17. HD'nin 5141/601 sayılı, 23.01.2019 Tarihli kararı: "...Destekten yoksun kalanlardan bir kısmının destekten yoksun kalma tazminatı talebinde bulunup diğer kısmının destekten yoksun kalma tazminatı talebinde bulunmadığı durumda talepte bulunmayan destek görenlerin paylarının da hesaplamada göz önünde tutulması gerekmektedir. Bu durumda; öncelikle desteğin anne babasının sağ olup olmadığı araştırılarak gelirden pay ayrılımasında talepte bulunmayan ve sağ olan anne babanın da payları ayrılarak destek paylarının belirlenmesi, daha sonra Dairemiz'in yerleşik uygulamaları ile belirlenen ve yukarıda ifade olunan destek payları esas alınmak suretiyle, davacıların talep edebileceği tazminat miktarının belirlenmesi için bilirkişiden ek rapor alınarak sonucuna göre karar verilmesi gerekir..." (Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.206). Çelik, destekten yoksun kalanları 2 gruba ayırmış, asıl hak sahipleri olarak adlandırdığı gruba eş ve çocukları; isteğe bağlı hak sahipleri olarak adlandırdığı gruba da ana-babayı dahil etmiştir. Yazara göre, isteğe bağlı hak sahipleri destek tazminatı talep etmemişse onlara pay ayrılmamalıdır. Çelik, **a.g.e.**, s.173 vd.; aynı yazar, **Aristo 2**, s.147 vd.

<sup>267</sup> Ulusan, **a.g.e.**, s.172.

Dul kaşan eşin payını belirlemede neyin kriter olarak baz alınacağı tartışmalıdır. Öğretide bir görüş, desteğini kaybeden eşin payının belirlenmesinde, çalışıp çalışmadığı veya cinsiyeti gibi unsurların kriter olabileceğini savunmaktadır<sup>268</sup>. Kanaatimizce ne eşin çalışması ne de kadın ya da erkek oluşu payının farklı belirlenmesinde bir kriter olarak değerlendirilemez. Bizim de katıldığımız diğer bir görüş, eşler arasında paylaşımın eşit olması gerektiğini, bu durumun ise hem TMK'daki eşitlik ilkelerinden<sup>269</sup> hem de evliliğin bir ortak paylaşım biçimini olmasından kaynaklandığı ifade etmektedir<sup>270</sup>. Öte yandan, Kanunu ve evlilik birlliğini eşit paylaşımaya gerekçe kabul etmek nikahsız eşler bakımından mümkün değildir. Bununla birlikte, destek ilişkisinin varlığını kabul ettirir düzeyde bir birliktelikten söz ediliyorsa yine aynı sonuca varmak gerekecektir. Bu çerçevede, desteğin nikahlı eşî dışında fiili yardımدا bulunduğu ikinci bir eşinin olması durumunda, iki eşin payının da desteginkiyle aynı olduğunun kabulü uygun olacaktır<sup>271</sup>.

Eşin payına ilişkin değerlendirilmesi gereken bir diğer konu ise, zorunlu masrafların durumudur. Zorunlu masraflar birlikte yaşayan kişilerden birinin ölümü durumunda önem kazanır. Nitekim desteğin ölümüyle yapılan harcamalardan bazıları azalmayacaktır. Eşlerden birinin ölümü halinde ev kirası, faturalar, çocukların eğitim harcamaları, temizlik gibi giderlerin tamamı sağ kalan eşin üzerinde kalacaktır<sup>272</sup>. Bu sebeple, zorunlu masrafların hesaplanarak sağ kalan eşin tazminatına eklenmesi<sup>273</sup> veya bu masraflar gözetilerek sağ kalan eşin payına %10 gibi uygun bir payın eklenmesi<sup>274</sup> önerilmektedir. Aksi şekilde, TMK'daki eşitlik ilkesi sebebiyle eşlerin

<sup>268</sup> Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.160-164.

<sup>269</sup> eMK m.152'deki kocanın evlilik birlüğinin başkanı olduğu ve karının bakımının ona ait olduğu hükmünün kaldırılarak TMK m.186 f.2'de eşitlik ilkesinin kabul edilmesi karşısında, destekliği mali güçle eşit gören ve bakım ihtiyacını eski anlayışla yorumlayan bir görüş, kişisel geliri olan kadının, eşinin ölümü ile bir kaybının olmayacağıni, destek payının %50 olması kuralının TMK karşısında dayanaksız kaldığını, bize göre isabetsiz olarak, ileri sürmüştür. Bkz. Recep Adıgüzel, "Yeni Medeni Kanun Karşısında Kadının Destek Zararının Saptanması", **Ankara Barosu Dergisi**, S.:2, 2003.

<sup>270</sup> Bkz. Çelik, **a.g.e.**, s.170, 171. Aynı yönde Ekmekçi, **Hesap**, s.109. K.G. Dul kalan eşin payının %50 olacağının konusunda genel bir kuralın kabul edilemeyeceği, dul eşe düşecek payın %50'den az veya çok olmasının kadın-erkek eşitliğine aykırı olduğunun da söylemenmeyeceği, dul kalan eşin payının her halükarda somut olay şartları değerlendirilerek belirleneceği görüşünde Gökyayla, **a.g.b.**, s.78.

<sup>271</sup> Elbette ki, iki eşin de yapılan yardımın miktarını ispatlayamadığı durumlar bakımından bu sonuç geçerli olacaktır. Yardım miktarı belirliyse faraziyeye dayanan paylaşımaya gitmenin bir mantığı yoktur.

<sup>272</sup> Çağa, **1950**, s.441.

<sup>273</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s. 153-157.

<sup>274</sup> Ekmekçi, **Hesap**, s.109-110.

birliğin giderlerine eşit katılması gerektiği, ölenin kendisi için yapılacak masrafların ölümle sonlandığı, böylelikle bir anlamda denklik sağlandığı, bu sebeple zorunlu masraflar diye bir ayrima gidilmesinin gereksiz olduğu görüşünde olanlar da vardır<sup>275</sup>. Zorunlu masraflara ilişkin sorunun TMK'daki ilkelerle çözülmesi yönünde son görüşe katılmakla birlikte, TMK m.186'da eşlerin birliğin giderlerine “güçleri oranında” katılacakları söylendiğinden, desteğin ve sağ kalan eşin kazanç ve gelirlerinin oranlanması doğrultusunda giderlere katılımın benimsenmesi gerektiği kanaatindeyiz. Bu doğrultuda, bu oranın yüksekliği ile ters orantılı şekilde sağ kalan eşin payına %5-10 arasında bir ekleme yapılması gibi bir yöntem benimsenebilir. Bu oran çıkarıldıkten sonra kalan tutar paydaşlar arasında paylaşımı tabi tutulmalıdır.

Uygulamada zorunlu masrafların belirlenmesi veya paylarda ya da tazminatta bu masraflar gözetilerek bir değişikliğe gidilmesi söz konusu değildir. Yargıtay'ın güncel uygulamasında kazanç paylaştırması desteği ve eşine eşit pay verilmesi şeklinde gerçekleştirilmektedir<sup>276</sup>.

### c. Çocukların Payları

Destekten yoksun kalan eşle beraber bakım ihtiyacı devam eden çocuklara da desteğin kazancından pay ayrılacaktır. Öğretide çocuklara ayrılacak payın belirlenmesinde tüm çocuklara eşit pay verilmesi gerektiğini savunanlar olduğu gibi<sup>277</sup>, çocukların yaşına, eğitim ve ihtiyaç durumuna göre değişir oranların belirlenmesi gerektiği görüşünde olanlar da vardır<sup>278</sup>. Kanaatimize kural olarak çocuklara eşit pay verilmesi kabul edilmelidir<sup>279</sup>. Zira her somut olay bakımından çocukların özel durumlarının değerlendirilmesi ve buna göre ayrılacak paylara hükmedilmesi uygulamada epey zorluk çıkaracaktır. Bununla birlikte, çocuklardan birinin sürekli ve masraflı bir tedaviyi gerektirir bir hastalığının olması gibi açıkça

<sup>275</sup> Çelik, **a.g.e.**, s.170, 171; aynı yazar, **Aristo 2**, s.142-145 ve dn.8.

<sup>276</sup> Bkz. Yargıtay 17. HD'nin 21.11.2017 Tarihli, 8081/10797 sayılı; 11.10.2017 Tarihli, 10113/8936 sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>277</sup> Bu yönde bkz. Çelik, **a.g.e.**, s.172.

<sup>278</sup> Bu yönde bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.164-167.

<sup>279</sup> Başlangıçta olduğu gibi çocukların yaşları ilerlediğinde de masraflarının artacağı ya da azalacağı düşünülerek pay oranlarında değişiklikle gidilmemelidir.

farklı pay oranının belirlenmesini zorunlu kıلان durumlarda bu kuraldan ayrılmak mümkün olabilmelidir<sup>280</sup>.

Öğretide bir görüş, çocukların kendi mallarının bulunmasının payları azaltacağı gibi hiç verilmemesi durumuna da yol açabileceğini belirtmektedir<sup>281</sup>. Kanaatimizce, çocukların bakım ihtiyacı malvarlıklarına göre değerlendirilmemelidir. Her ne kadar, çocukların destek süresine ilişkin açıklamalarımızda, çocuk 18 yaşından küçük de olsa kendi mali gücüne kavuşmuş durumdaysa destek ilişkisinin bulunmayabileceğini ifade etmiş olsak da bu açıklamamız bir çocuğun ailesinin bakımına ihtiyaç duymadığı ve kendi ekonomik bağımsızlığını kazandığı durumlara ilişkindir. Aksinin kabulu ana-babasından yüklü bir miktar miras kalan 5 yaşındaki bir çocuğun da bakım ihtiyacının bulunmadığı gibi bir sonuca yönlendirebilecektir. Dolayısıyla çocuğun kişisel mallarının bulunması destek payını belirleyen bir kriter olarak değerlendirilmemelidir.

Yargıtay'ın son yıllarda uygulaması desteği ve eşine 2'ser, çocukların her birine 1'er pay verilmesi şeklindedir<sup>282</sup>.

#### d. Ana- Babanın Payları

Desteğin ana- babasına ayrılacak pay desteğin bekar veya evli olmasına göre değişecektir. Destek bekarsa payları fazla, evliyse daha az olacaktır. Bunun haricinde desteğin askerliğini yapmamış olması veya eğitimine devam ediyor olması, ana-babanın paylarının belirlenmesinde bir faktör olarak değerlendirilemez<sup>283</sup>. Bu haller destek paylarına değil, destek süresine ilişkin olan değerlendirmede önem kazanacak

<sup>280</sup> K.G. Çelik'e göre aile bütçesi bir bütündür ve tazminatı zaten sağ kalan eş çocukların gereksinimine göre paylaştırılacaktır. Bu sebeple hastalık veya sağlık durumlarında dahi bir ayıma gidilmeden çocukların eşit pay alması doğru olacaktır. Bkz. Çelik, **a.g.e.**, s.172. Kanaatimizce, basit bir sağlık probleminin olduğu durumlar bakımından kabul edilebilir bir görüş olmakla birlikte, desteğin kazancının büyük kısmının bir çocuğunun sağlık masraflarına harcandığının sabit olduğu durumlarda (Her ne kadar sadece harcamaları göztererek paylaşımı gidilmesi uygun olmayacaksı da, böyle bir örnekte bakım ihtiyacını ve yardım miktarını büyük oranda belirler bir harcama söz konusudur.) gerçeğin varsayımlara üstünlüğü ilkesi gereği sadece çocuklar arasında değil, desteğin kazancının paylaşan herkes bakımından farklı oranların belirlenmesi mümkün olmalıdır.

<sup>281</sup> Bu görüş için bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s. 166.

<sup>282</sup> Bkz. Yargıtay 17. HD'nin 21.11.2017 Tarihli, 8081/10797 sayılı; 11.10.2017 Tarihli, 10113/8936 sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>283</sup> K.G. Tacın, **a.g.t.**, s.36; Soysal, **a.g.t.**, s.68.

unsurlardır. Ayrıca somut olayın farklı bir belirlemeyi gerektirdiği durumlar ayrık olmakla birlikte ana ve babanın payları eşittir.

Öğretide bazı yazarlarca, uygulamada birlik olması açısından AYİM'in paylaşturma tablolarının<sup>284</sup> esas alınması gerektiği belirtilmektedir<sup>285</sup>. Kanaatimizce AYİM'in benimsediği paylaşturma yöntemi, özellikle ana-babanın pay alacağı durumlar bakımından uygun değildir. Şöyled ki, ana-babanın payı, ölen çocuklarından başka bir desteklerinin ve/veya gelirlerinin olması durumunda azalmaktadır<sup>286</sup>. Buradaki sorun, AYİM'in "destek" olarak nitelendirdiği kişilerin yalnızca erkek çocuklar olması ve ana-babanın payının başka bir destek ve gelire bağlı olarak daha az belirlendiği durumlarda, destekten yoksun kalan eşin veya çocukların payında bir değişikliğin bulunmamasından kaynaklanmaktadır.

Öğretide isabetli olarak ana-babanın her durumda pay almaması gerektiği, özellikle desteğin kazancı düşük ve çekirdek ailesinde bakım ihtiyacı olanların sayısı fazlaysa, desteğin kazancından ana-babasına da destek olmasının hayatın olağan akışına aykırı olacağının ifade edilmektedir<sup>287</sup>. Ancak yukarıda açıkladığımız üzere, 2016/5 E., 2018/6 K. sayılı ve 22.06.2018 tarihli İBK'nın getirdiği uygulamayla ana-babaya pay ayrılması adeta bir zaruret halini almıştır<sup>288</sup>. Yargıtay'ın son kararlarında ana-babanın payı bakımından belirli oranlar üzerinde durulmakta, desteğe 2 pay, ana-babaya 1'er pay verilmektedir<sup>289</sup>.

---

<sup>284</sup> Tablolar ve AYİM'in paylaşturma yöntemi hakkında ayrıntılı açıklama için bkz. Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.712-723.

<sup>285</sup> Bu yönde bkz. Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.711. Ayrıca bkz. destek olan eş bakımından bu tabloların adlı yargı uygulamasında da kural olarak kabul edildiği görüşünde, Tacın, **a.g.t.**, s.36; Soysal, **a.g.t.**, s.67

<sup>286</sup> K.G. Ana-babanın çocuk sayısının destek paylarının belirlenmesinde dikkate alınacağı görüşünde Yaşar, **a.g.e.**, s.107.

<sup>287</sup> Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.167, 168.

<sup>288</sup> Çelik'e göre, ana-baba isteğe bağlı hak sahibi olduğundan, ana-babanın dava açmadığı ya da sadece manevi tazminat talebi ileri sürtüğü durumlarda onlara pay ayrılmaması gerekecektir. Çelik, **a.g.e.**, s.173 vd. Kanaatimizce İBK sebebiyle, ana-babanın davacı olmadığı durumlarda dahi onların paylarının ayrılması gerekecektir.

<sup>289</sup> Bu yönde bkz. Yargıtay 17. HD'nin 30.03.2016 Tarihli, 385/3995 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.: 07.09.2022. Çelik, payların belirlenmesi bakımından Yargıtay'ın bu yöndeki uygulamasını isabetli bulmakta iken, çocukların eğitim masraflarının son yıllarda olağanüstü düzeyde artmış olduğunu gözlemlemesi sebebi ile fikir değiştirerek, çocukların payının, ana-babanın payının 2 katı olması gerektiğini savunmuştur. Buna göre, örneğin, evli ve iki çocuklu işçinin ölümü halinde: Desteğe 4 pay, dul kalan eşe 4 pay, çocuklara 2'ser pay, ana-babaya 1'er pay verilmelidir. Bkz. Çelik, **a.g.e.**, s.173.

### e. Diğer Destekten Yoksun Kalanların Payları

Diğer kişilere ayrılacak paylar bakımından destekten yoksun kalan eş, çocuklar veya ana- babanın paylarındaki gibi genel geçer bir oranın belirlenmesi söz konusu değildir. Somut olay koşullarına göre uygun bir oranı hakim takdir edecektir. Yöntemsel olarak, bu kişilere yapılan yardım miktarının desteğin kazancına oranlanması suretiyle belirleme yapılması<sup>290</sup> veya destek ilişkisinin niteliğine göre bu kişilere belirli bir pay verilmesi mümkündür.

Yardım miktarını desteğin kazancına oranlayarak pay belirlendiğinde, kazancı paylaşacak diğer kişilerin payları, bu kişiye ayrılan pay gözetilmeden yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde belirlenmelidir. Örneğin, desteğin fakir bir öğrenciye yaptığı yardımın kazancına oranı 1/10 ise, destekten yoksun kalan eşi ve iki çocuğu 9/10 üzerinden aynı yöntemle pay alacak ve bu durumda, desteğe ve eşine 2'şer pay, çocuklara 1'er pay ayrıldığında, desteğin payı 3/10, eşin payı 3/10 çocukların ikisinin de payları 1,5/10 olacak ve payların toplamı yine 1'i verecektir.

Destek ilişkisinin niteliğine göre pay oranı belirlenmesi ise, desteğin manevi çocuğu olarak gördüğü bir kişinin bakımını kendi çocuklarından ayırmadan üstlenmesi gibi bir durumda uygulanabilir. Böyle bir örnekte desteğini kaybeden bu kişi için de desteğin çocuklarıyla aynı oranda paya hükmedilmesi uygun olabilir. Benzer şekilde nişanının destekten yoksunluğunda, nişanının payının da eşin payı gibi belirlenmesi bize göre uygundur<sup>291</sup>.

## 3. Paylarda Meydana Gelecek Değişiklikler

Destek payları belirlenirken ilerleyen süreçte yardım miktarında meydana gelecek değişiklikler de gözetilir. Paylarda değişimin meydana geleceği durumlardan biri, paydaşlardan birinin destekten çıkışmasıdır<sup>292</sup>. Çocuklardan biri bakım ihtiyacının sona ermesi, ölüm veya evlenme sebepleriyle destekten çıktığında diğer çocukların,

<sup>290</sup> Gökyayla'ya göre oranlama itibarıyle pay belirlenmesi yönteminin genel bir kural olarak benimsenmesi uygun olacaktır. Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.169.

<sup>291</sup> Karş. Nişanının fiili destekten yoksunluğu durumu söz konusuya, resmi nikahlı eşin payı gibi hesap yapılmaması gerektiğini, bu orandan bir miktar indirim yapılmasının uygun olduğu görüşünde Öztürkler, **a.g.e.**, s.36.

<sup>292</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.130; Seratlı, **a.g.e.**, s.145

eşin ve desteğin payı artacaktır<sup>293</sup>. Bu kapsamda çocuğun desteklikten çıkışması halinde payının ana-babaya verilmeyeceğine dikkat edilmelidir<sup>294</sup>. Benzer şekilde ana-babadan birinin bakiye ömrünün sonuna gelmesi<sup>295</sup> veya ölmesi<sup>296</sup> sebebiyle destekten çıkışması durumunda da, eş, çocuklar ve desteğin payı etkilenmeyecek, destekten çıkan ana veya babanın payı diğerine eklenecektir<sup>297 298</sup>. Benzer şekilde, hak sahiplerinin arasında ceninin de bulunması durumunda, doğum tarihi itibarı ile yeni bir paydaş gündeme geleceğinden, tam ve sağ doğması halinde diğer çocukların, ana-babanın ve eşin payı azalacaktır.

---

<sup>293</sup> Çelik, **Aristo 2**, s.160. Genel olarak vefat, evlilik veya bakım ihtiyacının sona ermesi durumlarda destekten çıkanın payının diğerlerine ekleneceği hakkında bkz. Yargıtay 17. HD'nin 27.10.2016 Tarihli, 12023/9483 sayılı kararı, (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:29.07.2022.

<sup>294</sup> Çelik, **Aristo 2**, s.160; Çocukların sayısı arttıkça hem desteğe hem de eş ve çocuklar ile ana-babaya ayrılan payın azalacağı, çocukların destekten çıkışması ile destekten çıkan çocuğun payının destek, eş ve diğer çocuklara dağıtılaceği, ana-babaya eklenmeyeceği yönünde bkz. Yargıtay 17. HD'nin 12867/5577 sayılı, 06.05.2019 Tarihli kararı, (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:29.07.2022.

<sup>295</sup> Bkz. Yargıtay 10. HD'nin 19.12.1995 Tarihli, 10669/10932 sayılı kararı (Çelik, **a.g.e.**, s.179).

<sup>296</sup> Bkz. Yargıtay 10. HD'nin 02.11.1993 Tarihli, 8342/12024 sayılı kararı (Çelik, **a.g.e.**, s.179).

<sup>297</sup> Çelik, **Aristo 2**, s.160; Yargıtay 17. HD'nin 8972/2116 sayılı, 02.03.2021 Tarihli kararı: "...*Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, her iki muris yönünden destekten çıkan annenin payı babaya eklenmeliyken tüm pay sahipleri arasında dağıtılması... doğru olmamıştır...*"; Yargıtay 17.HD'nin 27.06.2018 Tarihli, 12386/6421 sayılı kararı: "...*Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, destekten çıkan babanın payının eşe aktarılması suretiyle yapılan tazminat hesabı doğru görülmemiştir. Dairemizce yukarıda belirtilen pay esasına göre somut olayda babanın destekten çıkışması durumunda payının annenin payına eklenmek suretiyle payın belirlenerek tazminat hesabı yapılması gereklidir...*", (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.: 29.07.2022. Müteveffadan önce ölmüş ana-babannın payı da sağ kalan diğerine aktarılacaktır. Bkz. Yargıtay 17. HD'nin 12867/5577 sayılı, 06.05.2019 Tarihli kararı, (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.: 29.07.2022.

<sup>298</sup> Paylaşımı genel olarak açıklayan Yargıtay 17. HD'nin 8880/3488 sayılı, 25.03.2019 Tarihli kararı: "...*Dairemizce kabul görmüş pay esasına göre; çocuksuz durumda destek, desteğin gelirini eş ile paylaşacağı varsayımla dayalı olarak, gelirden desteğin %50 ve eşin %50 pay alacağı kabul edilmektedir. Çocukların eş ile birlikte destek payı alacağı durumda ise desteğin gelirden eş ile birlikte ikişer pay alırken çocuklara birer pay vereceği yine eş, çocuklar ile ana babanın pay alacağı durumlarda desteğe 2 pay eş 2 pay çocukların her birine 1 pay ana ve babaya birer pay ayrılarak böylece gelirin tamamının dağıtılaceği esasına dayalıdır. Çocukların sayısı arttıkça hem desteğe ayrılan pay hem de eş ve çocuklar ile ana ve babaya ayrılacak paylar düşecektir. Çocukların destekten çıkışması ile birlikte destekten çıkan çocuğun payları destek, eş ve diğer çocuklara dağıtılacek anne ve babaya verilmeyecektir. Böylece geriye kalan eş ve çocukların payları ile desteğin payı artacaktır. Bu pay esası Türk aile sistemine uygun düşmektedir. Çünkü Türk aile sisteminde desteğin geliri aile bireyleri tarafından birlikte paylaşılmakta, aile bireyleri arttıkça gelirden alınacak pay düşmekte, aile bireyi azaldıkça da gelirden alınacak pay yükselmektedir. Ana ve babadan birinin destekten çıkışması ile payı diğerine aktarılacak, ana ve baba ile çocukların tamamının destekten çıkışması durumunda ise yine çocuklara eş gibi desteğe 2 pay eş 2 pay esasına göre %50 desteğe %50 eş pay verilerek varsayımsal olarak gelir paylaştırılarak tazminat bu ilkelere göre hesaplanmalıdır...*", (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.: 06.06.2022.

Paylarda değişime yol açan diğer bir durum desteğin medeni durumudur. Yargıtay kararlarıyla gelişen uygulamada, bekarken yaşamını yitiren desteğin ileride evleneceği ve en az iki çocuğu olacağı varsayımla hareket edilmekte, bu kişilere de pay ayrılması sonucunda ana-babanın payı giderek azaltılmaktadır<sup>299</sup>.

Bunun gibi, müteveffanın hayattayken tek ebeveyn olması halinde, yani kendisinden önce eşinin vefat etmiş olması halinde, dul kalmış müteveffa özellikle erkekse, bu kişinin de mutlaka yeniden evleneceği gözetilerek çocukların payının da zamanla azaltılması gerektiği görüşü de ileri sürülmüştür<sup>300</sup>.

Kanaatimize, kişinin evlenip evlenmeyeceği veya kaç çocuk sahibi olmak istediği kendi iç dünyasıyla ilgili hususlar olup yalnızca yaşanılan çevre veya sosyal durum üzerinden yorumlanmaya müsait değildir. Dolayısıyla ölmüş kişinin bu konudaki görüşü bakımından bilinmezlik söz konusudur. Ayrıca destekten yoksun kalan davacılar arasında paylaştırma söz konusu olmalıdır. Farazi olarak kazançtan pay alacak kimselerin gözetilmesi yoluyla mevcut davacıların paylarının azaltılması mağduriyete yol açan bir durum olduğu gibi, gerçek belli iken varsayımlara gidilemez ilkesine de aykırı bir yoldur<sup>301</sup>.

---

<sup>299</sup> Yargıtay 17. HD'nin 12.11.2017 Tarihli, 8081/10797 sayılı; 30.03.2016 Tarihli, 385/3995 sayılı; 14.04.2016 Tarihli, 2010/4825 sayılı kararları, (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. Öğretide de ana-babanın paylarında meydana gelecek değişikliklerde desteğin evleneceği ve zamanla onlara ayrılacak payın azalacağının dikkate alınması uygun bulunmuştur. Çağa, **1950**, s.441, 442; Sezer, **a.g.m.**, s.1238; Orhunöz, **a.g.e.**, s.281; Çelik, **Aristo 2**, s.154; Yaşar, **a.g.e.**, s.179; Tekinay, **a.g.e.**, s.129; Serath, **a.g.e.**, s.147;

<sup>300</sup> Güleç Uçakhan, **C.2**, s.401 vd.

<sup>301</sup> Sağ kalan eşin payının azaltılması hakkında benzer yönde eleştiri için bkz. Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.709, 710.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### DESTEKTEN YOKSUNLUK ZARARINI AZALTAN HALLER

#### I. GENEL OLARAK

Destekten yoksun kalanın gerçek zararının belirlenmesinin son aşamasında zararı azaltan hallerin değerlendirilmesi gereklidir. Hangi hallerin zararda bir azalmaya yol açacağını belirlemede temel hükmü TBK m.55 f.1, c.1-2 düzenlemesidir. Düzenlemeye göre: “*Destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar, bu Kanun hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kismen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez.*”

Hükümet tasarısında yer almayan madde TBK'ya Adalet Komisyonu aşamasında eklenmiştir. Adalet Komisyonu Değişiklik Gerekçesi'nde ilk cümleyle ilişkin, zararın belirlenmesinde TBK m.49-52 maddeleri ile özel yasaların ve Sorumluluk Hukuku ilkelerinin gözetileceği belirtilmiştir<sup>1</sup>.

Sorumluluk Hukukunun temel ilkelerinin belirlenmesinde ise, bu hukuk dalının öncelikli amacının belirlenmesi gereklidir. Öğretide, Türk Sorumluluk ya da Tazminat Hukukunun esasında “zararı önleme” ve “zararı giderme” şeklinde iki temel amacı olduğu<sup>2</sup>, cezalandırma amacı olmadığı kabul edilmektedir<sup>3</sup>. Öğretideki genel kabule göre, Sorumluluk Hukukunun esas amacı zararın giderilmesi olup<sup>4</sup>, zararın

<sup>1</sup> TBK Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu, s.265.

<sup>2</sup> Mustafa Ünlütepe, “TBK'nın 55/1. Maddesi ÇerçEVesinde Ölüm Halinde UğrANılan Zararların ve Bedensel Zararların Belirlenmesi”, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.:13, S.:141, 2018, s.74; İbrahim GüL, “Türk Özel Hukuku’nda Tazminatın Caydırma İşlevinin Yetersizliği”, **BATİDER**, C.:33, S.:3, 2017, s.105; Eren, **Borçlar**, s.589 vd.; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1054, 1055; Nomer, **a.g.e.**, 33-36; Tiftik, **a.g.e.**, s.61, 62; Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.7; Kılıçoglu, **Tazminat**, s.6; Baysal, **Haksız Fiil**, s.17 vd.

<sup>3</sup> Ünlütepe, **m.55**, s.74; Antalya, **a.g.e.**, s.49; Nomer, **a.g.e.**, s.35; Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.8; Tiftik, **a.g.e.**, s.51; Aydın Özdemir, **a.g.e.**, s.98; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1226; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.61; Hatemi, **a.g.e.**, s.22; Baysal, **Haksız Fiil**, s.20-22. Tazminatın ceza işlevi istisnai olarak medeni hukuk cezası ve sadece cezalandırma amaçlı getirilen misli tazminatta görülür. Bkz. GüL, **Caydırma**, s.117; Topuz, **a.g.e.**, s.290-292.

<sup>4</sup> Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.120; Tandoğan, **a.g.e.**, s.315; Kılıçoglu, **Borçlar**, s.534; Tiftik, **a.g.e.**, s.51; Bilge, **a.g.m.**, s.821; Topuz, **a.g.e.**, s.286; Aydın Özdemir, **a.g.e.**, s.2, 97; Kudat, **a.g.e.**, s.2; Atamer, **a.g.e.**, s.99; Hatemi, **a.g.e.**, s.22.

önlenmesi amacı ikincil nitelikli ve esas amacın tamamlayıcısıdır<sup>5</sup>. Dolayısıyla tazminatın zararı önleme işlevi, zararı giderme işlevinden bağımsız olarak gerçekleşmez<sup>6</sup>.

Sorumluluk Hukukunun öncelikli amacının destekten yoksun kalma tazminatı bakımından değerlendirilmesinde, TBK m.55 hükmünün gereklisi de önemlidir. Gerekçenin konuya ilişkin kısmında şu açıklamaya yer verilmiştir:<sup>7</sup>

*“Bu hükümlerin sevkinde tazminatın önleyici işlevi, insan hakkı karakteri, zarar vereni ödüllendirme sonucunu doğuracak yöntemlerden kaçınma ve sorumluluk hukukunun diğer ilkeleri esas alınmıştır... İnsan zararlarına ilişkin tazminat hakkının, rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ve ifa amacını taşımayan diğer edinimlerle bir bağı ve bağlantısı yoktur. Bu nevi ödemelerin denkleştirilmesi, zarar vereni ödüllendirme anlamına gelir... Öte yandan rücu edilemeyen sosyal güvenlik hak ve ödemelerinin oluşmasında zarar verenin bir katkısı olmadıkтан başka, rücu edilen ödemelere nazaran zarar verenin mükerrer ödemesi de yoktur. Rücu edilememe durumunda denkleştirmenin kurucu unsuru olarak ılıyet bağı koşulu da gerçekleşmemektedir.”*

Gerekçede tazminatın önleyici işlevine vurgu yapılması öğretide bir görüş tarafından kanun koyucunun “geçmiş uygulamada tazminatın giderme işlevinin istenen sonucu vermediği, bu zararların tazmininde önleme amacının öncelikli olduğunu benimsediği” ileri sürülmüştür<sup>8</sup>.

Kanaatimize, kanun koyucunun bu hükmüle Sorumluluk Hukukunun öncelikli amacına yönelik ağırlıklı olarak kabul edilenden farklı bir görüşü benimsediği söylenemez. Nitekim, gerekçede önleyici işleve vurgu yapıldığı kadar, yasaklı haller bakımından denkleştirme kurumunun şartlarının gerçekleşmediğine de vurgu yapılmıştır.

Destekten yoksunluk zararları bakımından bu şekilde denkleştirme yasağının benimsenmesi ise, öğreti ve uygulamada geçmişte “bakım ihtiyacı” kavramına

<sup>5</sup> Bu görüşte Antalya, a.g.e., s.50; Eren, **Borçlar**, s.589, 590; Tiftik, a.g.e., s.61, 62; Aydın Özdemir, a.g.e., s.98; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.6; Baysal, **Haksız Fiil**, s.19; Atamer, a.g.e., s.99; Nomer, a.g.e., s.36. Son yazar, kazaları önleyici tedbirlerin alınmasını sağlananın esas itibariyle kamu hukukunun konusu olduğunu eklemektedir. A.e.

<sup>6</sup> Bkz. Gül, **Caydırma**, s.103.

<sup>7</sup> TBK Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu, s.265.

<sup>8</sup> Gül, **Caydırma**, s.116. Yazara göre tazminatın zararı önleme amacının zararı giderme amacından bağımsız olarak ele alınabilmesi için, tazminat miktarının zarar miktarı ile sınırlı olmaması gerekmektedir. Bkz. A.e., s.101, 121.

yüklənilen farklı anlamlar sebebiyle haksızlıklara yol açılmasından kaynaklanmaktadır. Yoksa destekten yoksun kalanın zararını aşan bir tazminata hükmedilmesi gibi bir amaçtan bahsedilemez. Bu vesileyle, Sorumluluk Hukukunun “zararı giderme” amacının öncelikli olduğu kabul edilmeli ve bu amaç doğrultusunda, “tazminatın zararı aşamayacağı”<sup>9</sup>, “haksız eylemin zarar gören için zenginleşme aracı olamayacağı”, “zararın belirlenmesi için denkleştirme müessesesinin uygulanması gereği”, denkleştirilemeyecek faydalar bakımından “zarar verenin ödüllendirilmemesi”<sup>10</sup> ve cezalandırıcı işlevi olmayan bir tazminatın “zarar verenin mükerrer ödemesine yol açmaması”, “zararın ve tazminatın belirlenmesi aşamalarının birbirinden ayrılması” ilkeleri gözetilmelidir. Dolayısıyla, destekten yoksun kalanın malvarlığında gerçekleşen bir artışın zararı azaltıp azaltmadığı değerlendirilirken her zaman bu ilkeler ve TBK m.55 hükmü gözetilerek karar verilmelidir.

Öğretide destekten yoksun kalma zararından indirim yol açan hallerin bir kısmı denkleştirme müessesesi kapsamında değerlendirilmekte, diğer kısmı ise denkleştirme konusu bir fayda olarak görülmemekle birlikte, bu tazminatın özgünlüğü gereği zararın şartlarından biri olan “bakım ihtiyacını” azalttığı mütalaa edilerek tazminatın zarar şartına ilişkin bir unsur olarak yorumlanmaktadır.

Aşağıda öncelikle denkleştirme kapsamında değerlendirilebilecek haller, sonra bakım ihtiyacının azalması sebebiyle zararın azaldığı kabul edilen haller inceleneciktir.

## II. DENKLEŞTİRME

### A. Müessesenin Özellikleri

Desteğin ölümüne yol açan olay sadece zarara yol açmayıabilir. Beraberinde bazı menfaatlerin de elde edilmesi söz konusuya, bu menfaatlerin zarardan düşülmesi

<sup>9</sup> Nitekim tazminatın üst sınırının zarar miktarı olduğu ilkesinin temelinde tazminatın telafi fonksiyonunun benimsenmesi yatomaktadır. Saydığımız ilkelerin tamamı bu fonksiyonun benimsenmesine bağlı olarak kabul edilmektedir. Bkz. Nomer, **a.g.e.**, s.63; Özguzman, Öz, **Cilt-2**, s.120; Eren, **Borçlar**, s.873; Özkul, **a.g.m.**, s.22; Tandoğan, **a.g.e.**, s.315; Kılıçoğlu, **Borçlar**, s.534; Topuz, **a.g.e.**, s.293; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namli, **a.g.e.**, s.3; Baysal, **Haksız Fiil**, s.18.

<sup>10</sup> TBK m.55 gerekçesinde vurgulanan “Zarar vereni ödüllendirmeme” ilkesinin Sorumluluk Hukukunda uzun süredir kabul edilen normatif bir değer yargısına dayandığına yönelik bkz. Rona Serozan, 8. Oturum, Tartışmalar, **Prof. Dr. İsmet Sungurbey'e Armağan, Cilt II**, Ed. Herdem Belen, İsmail Altay, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2014, (Konferans 2012), s.115, 116.

gerekir, ki gerçek zarar tespit edilebilsin. Aksi halde Sorumluluk Hukukunun amacına uygun şekilde zarar görenin zararının tazmin edilmesine değil, zarar görenin zenginleşmesine sebebiyet verilecektir.

Maddi zararlarda ölüme yol açan olayın aynı zamanda zarar gören lehine menfaat (fayda) doğurması durumunda, brüt zarardan bu faydaların çıkarılması sonucu net gerçek (net) zararın bulunması işlemeye denkleştirmeye ya da zarardan mahsup etmeye denilmektedir<sup>11</sup>. Destekten yoksun kalma zararı da bir maddi zarar türü olduğundan, bu zararlar bakımından da denkleştirmeye söz konusu olacaktır.

Denkleştirmeye zararın belirlenmesi aşamasında yapılan bir hesap işlemidir. Türk Hukukunda zararın belirlenmesi ve tazminatın belirlenmesi iki ayrı safhayı ilgilendirdiğinden, ayrı aşamalarda ele alınması gereken hesap unsurlarının karıştırılması hesaplamada farklı sonuçlara yol açacaktır<sup>12</sup>.

Ölüme yol açan olayın destekten yoksun kalan lehine sağladığı iddia edilen her fayda denkleştirmeye kapsamında zarardan indirim yol açmaz. Denkleştirmeye müessesesinin uygulanabilmesi için belirli şartların varlığı aranmaktadır. Bunlar: Zarar verici (ölüme yol açan) olay sonucu elde edilen faydanın ekonomik bir değeri ifade etmesi, bu faydanın zarar görenin malvarlığında kesin ve nihai olarak yer alması, fayda ile ölüme yol açan olay veya haksız eylem arasında uygun illiyet bağının bulunması ve bir kanun hükmünün veya taraf iradelerinin denkleştirmeye engel olmaması şartlarıdır<sup>13</sup>.

Denkleştirmeye konusu fayda, fiili zarar- yoksun kalınan kar ayrimına paralel şekilde, zarar görenin malvarlığında aktifin artması veya pasifin azalması şeklinde fiilen gerçekleşebileceği gibi, malvarlığının aktiflerinin azalmasının veya pasiflerinin artmasının engellenmesi şeklinde de gerçekleşebilir<sup>14</sup>. Fayda geleceğe ilişkin de

<sup>11</sup> Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.94; Eren, **Borçlar**, s.837; Topuz, **a.g.e.**, s.341.

<sup>12</sup> Teoman Akünal, **Haksız Fiillerden Doğan Zararlarda Denkleştirmeye Sorunu**, İstanbul, Sulhi Garan Matbaası, 1977, s.141-143; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1325; Gökcancı, **a.g.e.**, s.587, 588; Baysal, **Haksız Fiil**, s.362.

<sup>13</sup> Eren, **Borçlar**, s.739-847; Akünal, **a.g.e.**, s.61 vd.; Topuz, **a.g.e.**, s.351 vd.

<sup>14</sup> Akünal, **a.g.e.**, s.69, 70; Eren, **Borçlar**, s.840; Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.94, 95; Topuz, **a.g.e.**, s.343, 352; Öztürkler, **a.g.e.**, s.64.

olabilir<sup>15</sup>. Gerek fiilen gerçekleşen gerek geleceğe ilişkin olan faydanın belirlenmesinde zararda olduğu gibi fark teorisi esas alınır<sup>16</sup>.

Zarar görenin malvarlığına katkıda bulunan ekonomik değerin denkleştirmeye konusu fayda olarak kabul edilebilmesi için, hayatın olağan akışı çerçevesinde haksız eylemin uygun sonucu olması gerekmektedir. Sadece uygun illiyet bağı çerçevesinde değerlendirilebilen faydalar denkleştirmeye esas alınır<sup>17</sup>. Başka bir ifade ile, fayda, haksız eylem sebebiyle değil de, haksız eylem vesilesiyle gerçekleşirse uygun illiyet bağının bulunmadığına karar verilir<sup>18</sup>.

Denkleştirmeye zararın belirlenmesiyle ilgili bir müessese olduğu için, ölüme yol açan olayın aynı zamanda destekten yoksun kalana fayda sağladığı iddiası maddi hukuka ilişkin savunma vasıtalarından itiraz niteliğindedir<sup>19</sup>. Bu yöndeki iddiasını zarar veren ispatlamalıdır. Faydanın ispatlanması, zarar görenin zararı ispat etmesi yönündeki açıklamalar zarar veren bakımından da geçerli olacaktır. Böylece, TBK m.50 f.2 uygulama alanı bulacaktır<sup>20</sup>.

## B. Destekten Yoksun Kalma Zararında Denkleştirmeye Konu Olabilecek Hal, Tasarruf Edilen Giderler

Öğretide destekten yoksunluk zararında denkleştirmeye konusu olabileceği tartışılan konu tasarruf edilen giderlerdir. Desteğin erken ölümü sonucunda, destekten yoksun kalan belirli kişilerin sarf edecekleri bazı masraflardan tasarruf ettikleri değerlendirilmekte ve konu, iki ayrı başlık altında incelenmektedir. Destekten yoksun kalan eşin, ölen eşin bakımına harcamaktayken tasarruf ettiği giderler “bakım

<sup>15</sup> Eren, **Borçlar**, s.840; Topuz, **a.g.e.**, s.351, 354.

<sup>16</sup> Akünal, **a.g.e.**, s.19, 63; Eren, **Borçlar**, s.840; Tekinay v.d., **C.2**, s.587.

<sup>17</sup> Akünal, **a.g.e.**, s.88 vd.; Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.95 ve dn.266, Eren, **Borçlar**, s.841; Baysal, **Haksız Fiil**, s.363.

<sup>18</sup> Öztürkler, **a.g.e.**, s.64.

<sup>19</sup> İnan, **a.g.e.**, s.332; Tandoğan, **a.g.e.**, s.273; Karahasan, **a.g.e.**, s.146; Topuz, **a.g.e.**, s.353; Aydın Özdemir, **a.g.e.**, s.54; Gökcen, **a.g.e.**, s.589; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1325.

<sup>20</sup> Bu yönde bkz. Akünal, **a.g.e.**, s.133-137; Eren, **Borçlar**, s.839; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1326; Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.98; İnan, **a.g.e.**, s.333; Karahasan, **a.g.e.**, s.146; Baysal, **Haksız Fiil**, s.362; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.67, 68.

masrafları”, ana-babanın çocuğunun yetiştirilmesi için yapması gereken masraflar ise “yetişirme giderleri”<sup>21</sup> olarak adlandırılmaktadır.

Yetişirme giderleri<sup>22</sup> kapsamında tez konumuz bakımından değerlendirilmesi gereken iki destek türü, çocuk işçiler ve yüksek öğretim çağındaki genç işçilerdir. 18 yaşından küçük bir çocuk işçinin veya üniversite öğrenimi devam eden genç bir işçinin ölümünde ana-babanın bakım yükümlülüğünün bulunması sebebiyle, eğitimi devam eden destek bakımından bu eğitim masraflarını da içerecek yetişirme giderlerinden tasarruf edildiği ileri sürelebilecek midir?

Kanaatimize bu soruya olumsuz cevap vermek gerekir. Zira yetişirme giderleri, farazi destek olan çocuğun kazanç elde edip, kendi geçimini sağlayabileceği ve ana-babasına destek oluncaya kadarki zaman dilimi boyunca ana-babası tarafından “bakım yükümlülüğü” çerçevesinde yapılması gereken tüm masrafları içerir<sup>23</sup>. Bu sebeple işçinin ölümünde gündeme gelmez. Başka bir deyişle, yetişirme giderlerine yönelik indirim ve fiili desteklik olgusu birbirini dışlamaktadır<sup>24</sup>. Çocuğun bakım

<sup>21</sup> Öğretide pek taraftar bulmayan bir görüş tarafından ise, yetişirme giderlerinden başka bekarken ölen erkek evladın evlilik masraflarının ülkemiz koşullarında ana-babası tarafından karşılanmasıın adetten olduğu, bu masrafların da denkleştirmeye konu olduğu ileri sürülmektedir. Çali, **a.g.e.**, s.77, 78. Karş. Hem kız hem de erkek evladın evlilik masraflarının mahsubu yönünde Kudat, **a.g.e.**, s.116. Bu masrafların küçük yaşta ölen çocuğun desteginden yoksun kalanların tazminatından “yetişirme giderleri” kapsamında indirimi gerekeceği görüşünde b.kz. Narter, **Kaza**, s.471.

<sup>22</sup> Belirtmek gerekir ki, öğretide ağırlıklı görüş yetişirme giderleri adı altında bir indirimi kabul etmektedir. Bu görüşte b.kz. Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.758-760; Gökyayla, **a.g.e.**, 214 vd. Yüksek Mahkeme de, geçmiş tarihli kararlarında bu indirimi reddetmekteyken, sonrasında içtihat değiştirek indirimi kabul etmiştir. İndirim yapılamayacağına ilişkin: Yargıtay 4. HD'nin 11.5.1960 Tarihli, 7681/4393 Sayılı kararı; Yargıtay HGK'nin 18.10.1967 Tarihli, 4-342/457 Sayılı kararı; İndirimin gerektiğine ilişkin: Yargıtay 17. HD'nin 17.2.2014 Tarihli, 2901/2015 Sayılı kararı; Yargıtay 17. HD'nin 6.3.2014 Tarihli, 3711/3150 Sayılı kararı; Yargıtay 4. HD'nin 23.12.2003 Tarihli, 10060/15246 Sayılı kararı. K.G. Yetişirme giderleri şeklinde bir indirimin yapılmaması gerektiğini, mevcut uygulamanın adaletsiz sonuçları olduğunu çeşitli gerekçelerle ileri süren Çelik, **a.g.e.**, s.413 vd.

<sup>23</sup> Yetişirme giderleri indiriminin “farazi destek” olan çocuk bakımından ele alınacağı yönünde b.kz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.215; Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.758; Evsine Pitırlı, **a.g.e.**, s.168; Öztürkler, **a.g.e.**, s.80; Çelik, **a.g.e.**, s.410 vd; Orhunöz, **a.g.e.**, s.148; Yargıtay 17. HD'nin 09.03.2017 Tarihli, 20421/2549 sayılı kararı: “...7 yaşındaki destegin 18 yaşında kazanç elde etmeye başlayacağı, bu yaşa kadar davacıların yetişirme gideri yapacakları kabul edilmelidir...”; Yargıtay 17. HD'nin 13543/6257 sayılı, 16.05.2019 Tarihli kararı: “...17 yaşındaki destegin 18 yaşında kazanç elde etmeye başlayacağı, bu yaşa kadar davacı babanın yetişirme gideri yapacağı kabul edilerek...” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>24</sup> Bu yönde b.kz. Yargıtay 17. HD'nin 5383/1220 sayılı, 11.02.2019 Tarihli kararı: “...Somut olayda, 1994 doğumlu destek 20 yaşında vefat etmiş, hükmə esas alınan hesap raporunda destegin öğrencisi olması nedeniyle 2016 yılında mezun olacağı ve bu süreye kadar anne ve babasının yetişirme gideri yapacağı belirtilerek destegin 22 yaşına kadar anne ve baba lehine hesaplanan destekten yoksun kalma tazminatlarından ayrı ayrı %5'er yetişirme gideri düşülmüştür. Daire ilkelerine göre; yetişirme gideri destegin 18 yaşına kadar anne ve babadan birinin ya da her ikisinin çalışıp çalışmadiğina ilişkin

gücüne kavuşarak ana-babasına destek olacağı varsayılan yaşa kadar, ana-babasının çocuğun desteği olacağı, üretici hale gelip kazanç elde edeceği varsayılan tarihte ise çocuğun ana-babasının desteği olacağı kabul edilmektedir. Dolayısıyla farazi destek olan çocuğun ölümünde indirime konu olabilmesi tartışılabilecek olan bu masraf türü çocuk ya da genç işçiler bakımından fiili destek ilişkisinin bulunması sebebiyle değerlendirme dışıdır<sup>25</sup>.

Bakım masrafları ise, eşlerin birbirinin bakımına sarf ettiği varsayılan masrafları içermektedir. Bu masraflara, desteğin infak ve iaşesi için yapılacakı varsayılan tüm yeme-içme, giyim- kuşam, sağlık, hobiler için ayrılan masraflar örnek gösterilmektedir<sup>26</sup>.

Dul kalan eşin bakım masraflarının bir indirim sebebi olup olmadığı öğretide tartışmalıdır. Bir görüş, bu masrafların sarfindan tasarruf edildiğini ve destekten yoksun kalanın malvarlığındaki bu artışın denkleştirme konusu olduğunu kabul etmekte<sup>27</sup>, diğer görüş ise böyle bir indirimi reddetmektedir. İndirimi reddeden görüşlerden ilki, TMK kapsamında eşlerin evlilik birlüğinin gereksinimlerini eşit olarak üstlendiğinden yola çıkarak, desteğin aile bütçesine sağladığı katının  $\frac{1}{2}$ 'si ile kendi zorunlu giderlerini karşıladığı, geriye kalan  $\frac{1}{2}$ 'si ile ise eşine destek olduğunu, bu sebeple destekten yoksun kalanın bakım masraflarından bir tasarrufun olmadığını ileri sürmektedir<sup>28</sup>. İndirimi reddeden diğer görüş ise, konunun özellikle

---

*ayrıkıcı durumlar da göz önüne alınarak hesaplanmaktadır. Bu durumda destek 20 yaşında ve çalışırken vefat ettiğine göre anne ve baba lehine hesaplanan tazminatlardan yetişirme gideri düşülmemesi gerekliken desteğin 22 yaşına kadar hesaplanan yetişirme giderinin anne ve babanın tazminatlarından ayrı ayrı indirilmesi doğru görülmemiştir...”* (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:29.07.2022.

<sup>25</sup> Aynı yönde lise çağında olup da çocuğun çalışığının ana ve baba tarafından ispatlanması halinde, çocuğun ana ve babasına destek olduğu kabul edilerek yetişirme gideri indiriminin yapılmaması gerektiği görüşünde b.kz. Evsine Pitirli, **a.g.e.**, s.171.

<sup>26</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s.216 ,217; Öztürkler, **a.g.e.**, s.34.

<sup>27</sup> Bu yönde b.kz. Akünal, **a.g.e.**, s.202-205; Eren, **Borçlar**, s.843, 844; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1333; Sezer, **a.g.m.**, s.1258; Gökyayla, **a.g.e.**, s. 215 vd.; Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.760; Kaplan, **a.g.e.**, s.135; Gürbüz, **a.g.e.**, s.125; Karahasan, **a.g.e.**, s.330. Yüksek Mahkeme de eski tarihli kararlarında ölen eşe yapılan masrafların zarardan mahsup edileceğini kabul etmektedir. B.kz. Yargıtay 4. HD'nin 03.10.1966 Tarihli, 4939/8581 (Karahasan, **a.g.e.**, s.140, 141; Sezer, **a.g.m.**, s.1241) ve 22.09.1987 Tarihli, 5485/6726 sayılı (Karahasan, **a.g.e.**, s.331, 332) kararları.

<sup>28</sup> B.kz. Çelik, **a.g.e.**, s.170, 171. Nitekim, bakım masraflarının indirimine ilişkin eski içtihadın eMK döneminde erkeğin evlilik birlüğinin reisi olduğu ve kadının erkeğin sorumluluğunda olduğu kabulünden kaynaklandığı ve yeni Medeni Kanun ile öngörülen eşler arası eşitlik sebebiyle eski içtihadın geçerliliğinin bulunmadığını, dolayısıyla bakım masrafları adı altında bir indirimin de kanuni temelinin bulunmadığını ifade edilmektedir. B.kz. Yaşar, **a.g.e.**, s.289.

kadının ölümü halinde erkeğin yapacağı masraflar çerçevesinde değerlendirildiğini belirterek, özellikle kırsal kesimde hizmet edimleri şeklinde desteklikte bulunan kadının ölümü halinde, dul kalan erkeğin karısına giyim, kuşam, makyaj gibi harcamalar yapmasının hayatın akışı içerisinde olanaksız olduğuna kanaat getirmektedir<sup>29</sup>. Bu görüş çerçevesinde, koca tarafından bu tarz harcamaların yapıldığı sonucuna varılsa dahi, yarar miktarının belirlenmesi mümkün olmayıp, bu şekilde spekulatif düşüncelerle yarar mahsubu adaletin dağıtımında keyfiliye yol açacaktır.

Biz de dul kalan eşin zararından bakım masrafları indiriminin yapılamayacağını kabul eden görüşe katılmaktayız. Zira destek olduğu kabul edilen düzeyde bakım gücüne sahip müteveffanın, sağlığında kendi bakımını karşılayabileceği varsayılmalıdır. Destek payları hesaplanırken, desteğin kazancından hiçbir destekten yoksun kalana eklenmeksizin, desteğin kendisine ayırdığı varsayılan pay zaten desteğin kendi bakımı için ayrılan masrafları da içermektedir. Dolayısıyla bakım masrafları adı altında bir indirim kabul edilirse, aynı kalemler için zarardan mükerrer indirim söz konusu olacaktır.

### **III. BAKIM İHTİYACI ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRME**

Destekten yoksunluk zararını azalttığı değerlendirilen hallerden bir kısmı, denkleştirmenin şartlarından “haksız eylemle uygun illiyet bağı içerisinde olma” unsurunu taşımamaktadır. Öğretide bu hallerin indirime konu olduğunu savunanlar ağırlıklı olarak bu hallerde denkleştirme müessesesinin değil, bakım ihtiyacı kriterinin yokluğunun değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedirler<sup>30</sup>. Gerçekten, destekten yoksun kalanın bakım ihtiyacı içerisinde olması, destekten yoksunluk zararının ana unsurlarından biridir. Bakım ihtiyacındaki fiili veya muhtemel bir azalma, aynı şekilde “yoksun kalınanda” azalma anlamına geleceğinden, destekten yoksunluk zararını belirleyici tek müessesenin denkleştirme olmadığı kabul edilmesi isabetlidir. Öte

---

<sup>29</sup> Öztürkler, **a.g.e.**, s.34, 35.

<sup>30</sup> Bakım ihtiyacı kriteri üzerinden değerlendirme yapan bazı yazarlar, zarar şartının gerçekleşmesiyle ilgili olan haller bakımından illiyet bağı unsurunun kolaylıkla ihmäl edilebileceğini ifade etmişlerdir. Bkz. Tekinay, **a.g.e.**, s.164; Tekinay v.d., **C.2**, s.644; Gökyayla, **a.g.e.**, s.221. Bu görüşü eleştiren Akünal ise, destekten yoksun kalma tazminatında bakım ihtiyacı çerçevesinde değerlendirme yapılan hallerde, bakım ihtiyacı şartının aranmasının yeterli ve gerekli olduğu, sorunun denkleştirme müessesesi çerçevesinde çözümlenmeye çalışmasının isabetsiz olduğunu ileri sürmektedir. Bkz. Akünal, **a.g.e.**, s.190 vd.

yandan, zarardaki bu indirimler değerlendirilirken bakım ihtiyacı ve desteklik kavramlarına yüklenilen anlamlar önem arz etmektedir. Aşağıda destekten yoksunluk zararına “bakım ihtiyacının azalması sebebiyle” etki ettiği çoklukla tartışılan haller hem bu kavram çerçevesinde hem de denkleştirmenin şartları bağlamında değerlendirilecektir.

## A. Dul Kalan Eşin Çalışma İhtimalı

Öğretide dul kalan eşin çalışmasının bakım ihtiyacını azalttığı yönünde görüşlerin savunulduğunu açıklamıştır<sup>31</sup>. Bu görüşü savunan yazarlardan bazıları işi daha ileri boyuta götürerek, çalışmayan eşin çalışma ihtimalinin de zarardan indirim sebebi olabileceğini, dul eşin çalışıp para kazanma yeteneği varken çalışmamasının zararı azaltma külfetine aykırı olduğunu belirtmişlerdir<sup>32</sup>. Bu görüşe göre, dul kalan eşin çalışıp kazanma yeteneği dürüstlük kuralı temel alınarak belirlenecektir<sup>33</sup>.

Bizim de katıldığımız diğer görüş ise, dul kalan eşin çalışmasının zararı azalttığı kabul edilemeyeceği gibi, çalışma ihtimalinin ya da yeteneğinin yargılama konusu yapılması da gereksizdir<sup>34</sup>. Bu görüşümüzü birden fazla gerekçeyle temellendirmemiz mümkündür.

Öncelikle desteği hayatı boyunca çalışmayan eşin,支持力度 kaybettikten sonra çalışması ile “aynı refah seviyesini” temin etmeyeceği şüphesizdir. Nitekim daha öncesinde çalışmayaarak vaktini başka şekillerde değerlendiren kişinin, ekstra efor sarf etmesi söz konusudur. Desteğin ölümü öncesinde çalışmayan kişinin sonradan çalışarak desteğin kendisine sağladığı parasal yardıma kavuşması hatta daha fazlasını edinmesi mümkün olsa bile, çalışması sonucu elde ettiği bu kazanç, yine çalışması

<sup>31</sup> Bkz. yuk. İkinci Bölüm, III, A, 3, b ve Üçüncü Bölüm II, D, 1.

<sup>32</sup> Bu yönde Seratlı, **a.g.e.**, s.193, 194; Tekinay, **a.g.e.**, s.149-151; Karahan, **a.g.e.**, s.318, 319; Kudat, **a.g.e.**, s.112; Baykin, **a.g.t.**, s.125; Soysal, **a.g.t.**, s.80; Aydınıl, **Sorumluluk**, s.347; Çenberci, **İş**, s.1049; Üçışık, **a.g.t.**, s.295. Benzer yönde bkz. Kural olarak desteği ölümünden önce çalışmayan eşin, hayatını sosyal seviyesine göre devam ettirmesi asıl olduğundan çalışmasının beklenmemeyeceği, ancak meselenin dürüstlük kuralı çerçevesinde de değerlendirilmesi gerektiği yönünde Gökyayla, **a.g.e.**, s.137, 138. K.G. Dul eşin çalışmasının bakım ihtiyacını azaltacağını kabul etmekle birlikte, kişinin çalışmaya zorlanmasıın haksızlık olduğu gerekçesiyle çalışma ihtimalinin değerlendirilmeyeceği yönünde bkz. Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.758.

<sup>33</sup> Esasen zararın artmasına sebebiyet verme değerlendirme zarardan değil tazminattan indirime ilişkin bir konudur. Bkz. Akunal, **a.g.e.**, s.144-146. Bu sebeple bakım ihtiyacı çerçevesinde değerlendirilmesi de uygun değildir.

<sup>34</sup> Bu yönde Çelik, **a.g.e.**, s.8. Benzer yönde bkz. Kılıçoğlu, **Esaslar**, s.143.

sonucu uğradığı emek kaybının karşılığıdır. Ayrıca kişinin bu şekilde çalışmaya zorlanması da hakkaniyete aykırı olacaktır.

Savunulan görüşün bu haliyle kabulü, haksız fiili ile desteğin ölümüne yol açan sorumlunun da zenginleşmesine yol açacaktır. Zira, daha öncesinde çalışma hayatında olmayan bir kişinin çalışarak kendi çabası ve yeteneğiyle elde ettiği kazancın zarardan indirime yol açması demek, dul kalanın çalışmasının karşılığından yalnızca sorumlunun faydalananacağı anlamına gelecektir<sup>35</sup>. Haksız fiil sorumlusunun sorumluluğunu azaltıcı böyle bir özen derecesinin zarar gören tarafından gösterilmesi beklenemez.

Son olarak, destekten yoksun kalma zararına yüklenilen anlam bakımından değerlendirmek gereklidir. “Yoksun kalınan” yani zarar, desteğin kişisel kabiliyeti ile elde edilen kazançtan mahrumiyeti ifade eder. Destekten yoksun kalan çalışın ya da çalışmasın bu durumun yoksun kalınan ile bir ilgisi yoktur. Çalışma ile elde edilen kazanç destekten yoksunluk zararından bağımsızdır. Bu sebeple bakım gücü ve bakım ihtiyacı kavramlarına yeni bir anlam yüklenmesi gerektigine yönelik görüşlerimizi yukarıda açıkladık. Destekten yoksun kalanın ya da desteğin maddi gücü zarara etki eden unsurlardan olmadığı gibi fayda olarak kabul edilmesi de mümkün olmamalıdır. Bununla birlikte, Yüksek Mahkeme’nin geçmiş tarihli verdiği bir kararında<sup>36</sup>,

<sup>35</sup> Yüksek Mahkeme de zarar görenin kişisel çabasının indirime yol açmayacağı görüşündedir. Bu minvalde Yargıtay 4. HD’nin 19.04.1982 Tarihli, 3059/3938 Sayılı kararı’nda; “... *Hukuka aykırı olarak gerçekleşen zararın, zarar görenin kendi imkanlarıyla giderilmesi, sorumluluğu ortadan kaldırılmaz...*” şeklinde karar verilmiştir. Benzer yönde ekonomik yarar, zarar görenin göstermiş olduğu özel özen ve çabadan kaynaklanan olaylar sonunda doğmuş veya artmışsa, hakimin, TBK m.52 f.1’i kıyasen uygulaması ve yararın tamamını zarardan düşürmemesi gerektiği, zira bu halin, yararın ya meydana gelmesi ya da artmasında, tamamen zarar görenin göstermesi gereken mutad özen derecesini aşan özel bir davranışın etkili görüşünde Eren, **Borçlar**, s.840; Tandoğan, **a.g.e.**, s.272; Gökcen, **a.g.e.**, s.590. Yazarların görüşüne katılmamızla birlikte, TBK m.52 f.1’in kıyasen uygulamasında çalışma sonucu elde edilen kazancın hiçbir şekilde düşürülmemesi gerektiği kanaatindeyiz. Ayrıca bkz. Denkleştirme konusu faydanın kesin ve nihai olması gerektiği, dolayısıyla gerçekleştirmemiş faydaların bu müessese çerçevesinde değerlendirilemeyeceği, zarar görenin kusurlu davranışı sonucu bu fayda gerçekleştirmemişse bu durumun zararın değil tazminatın belirlenmesine ilişkin olduğu gibi, zarar görenin kişisel çabası ile faydanın gerçekleşmesi halinde haksız eylem ile fayda arasında illiyet bağı bulunmayacağından denkleştirmenin uygulanmayacağı, tazminata ilişkin eBK m.44 f.1 (TBK m.52 f.1)’in kıyasen dahi zararın belirlenmesi aşamasında uygulanmasının uygun olmadığı yönünde Akünl, **a.g.e.**, s.143-146 ve dn.43.

<sup>36</sup> Yargıtay 11. HD’nin 01.12.1975 Tarihli, 5524/6910 Sayılı kararı: “...*Davacının ihtiyaç derecesini tespit ederken, kendi emeği ile elde ettiği gelirini ve bunun artma olanağını göz önüne aldiğimiz halde, hiçbir emek sarf etmeksiz elde ettiği miras menfaatini kanuni bir hak olduğu düşünücsüle nazara almamak sosyal anlayış ve adalet bakımından da bir tezat meydana getirir...*” (Gökcen, **a.g.e.**, s.730). Yargıtay’ın bu kararının destekten yoksun kalma zararını yorumlama tarzını değiştirdiği yeni içtihatları

destekten yoksun kalanın gelirine ve artma olanağına bağlı olarak bakım ihtiyacının azalacağı kabul edilmiştir.

## B. Destekten Yoksun Kalanlara Yapılan İfa Amacı Taşımayan Ödemeler

Desteğin kaybının ardından destekten yoksun kalanlara farklı kişilerce muhtelif saiklerle ödemeler yapılmış olabilir. Bu ödemelerin bakım ihtiyacını azalttığı savıyla zarardan indirime yol açacağı söylenebilecek midir? Kanaatimizce sorunun çözümü için, iş kazası ve meslek hastalıklarından sorumlu “işveren” ve üçüncü kişiler tarafından yapılan ödemelerin ayrılarak değerlendirilmesi uygun olacaktır.

### 1. Üçüncü Kişiler Tarafından Yapılan Ödemeler

Üçüncü kişiler tarafından yapılan ödemeler çeşitli saiklerle yapılmış olabilir. Bu saiklere desteğini kaybedenlerin durumuna üzüldükleri için yardım amacıyla veya satım, kira, iş sözleşmelerinin karşılık borcunu ifa amacıyla ödeme yapılması örnek verilebilir.

Öğretide bazı yazarlarca, özellikle destekten yoksun kalanlara üçüncü kişiler tarafından yapılan yardımların “bakım ihtiyacımı” azalttığı surette zarardan indirileceği ileri sürülmekte idi<sup>37</sup>. Yeni TBK kapsamında bu minvalde bir yorum yapma imkanı ortadan kaldırılmıştır. Nitekim destekten yoksun kalma tazminatı bakımından öncelikli uygulama alanı bulan TBK m.55 hükmü ile zararın ve tazminatın belirlenmesi kapsamında kesin sınırlar çizilmiştir<sup>38</sup>. Maddenin ilgili kısmına göre: “*İfa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez.*”

Düzenleme ile üçüncü kişiler tarafından yapılan yardımların indirim sebebi olmayacağı açıklığa kavuşturmakla birlikte, diğer durumlar bakımından madde metninde

---

doğrultusunda geçerliliği bulunmadığı kanaatindeyiz. Nitekim karar metninde miras menfaatlerini de indirim sebebi olarak yorumlamıştır. İleride açıklanacağı üzere yeni içtihatlarında bu görüşünden dönmüştür.

<sup>37</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s.220; Tekinay, **a.g.e.**, s.199; Seratlı, **a.g.e.**, s.94; Gürsoy, **Destek**, s.174.

<sup>38</sup> Nitekim indirimi savunan Gökyayla, TBK’nın ilgili düzenlemesi karşısında, rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemelerinin ve ifa amacı taşımayan ödemelerin indirime tabi tutulamayacağını kabul etmekte, ancak kanun koyucunun bu tercihini, destekten yoksun kalanların gerçekleşmeyecek zararlarının hesaplanması yol açacağı görüşyle eleştirmektedir. Gökyayla, **a.g.b.**, 80.

geçen “ifa amacı taşımayan ödeme” ile ne anlaşılması gerektiği açıkça anlaşılmamaktadır. Destekten yoksun kalma ve bedensel zararların tazminine ilişkin borca yönelik ifanın mı, yoksa herhangi bir sözleşmenin ifası amacıyla yapılan ödemelerin mi kastedildiği belirlenmelidir<sup>39</sup>. Kanaatimizce kanun koyucunun ilk hali kastettiği açıklıktır<sup>40</sup>. Bu çerçevede öncelikle, maddenin lafzından hareket etmek gerekir. Maddede “İfa amacı taşımayan ödeme” ibaresinin kullanılmıştır. “Ödeme” köken olarak “tediye” ile eş anlamlıdır. Tediye ise, “gerçekleşen bir alacağı para ile ödeme” şeklinde açıklanmaktadır<sup>41</sup>. Dolayısıyla ödeme esasen bir borcun ifasına yönelik bulunulan edimi ifade ettiğinden “ifa amacı taşımama” ibaresi ancak tazminat borcunun ifası kastedildiğinde mantıklı bir zemine oturacaktır. Öte yandan, mülga Borçlar Kanunu’nda karşılığı olmayan m.55 hükmünün TBK’ya eklenmesinin gerekçesi de aynı sonuca yöneliktir. Adalet Komisyonu’nun değişiklik gerekçesinde konuya ilişkin olarak şu açıklamaya yer verilmiştir:<sup>42</sup>

*“İnsan zararlarına ilişkin tazminat hakkının, rücu edilemeyen sosyal güvenlik önlemleri ile ifa amacını taşımayan diğer edinimlerle bir bağı ve bağlantısı yoktur. Bu nevi ödemelerin denkleştirilmesi zarar vereni ödüllendirme anlamına gelir... İfa amacı taşımayan ödemeler, tazminattan indirilmeyecektir. Zarar veren yahut üçüncü kişi tarafından ödeme kasti dışında kalan saiklerle yapılan ödemeler (sözelimi yardımalar ve benzerleri) denkleştirilemeyecektir. Zarar görenin mamelekine yukarıda belirtilen türden dahil olan ödemelere, tazminat hakkını veya destek ilişkisini çökerten bir etki tanınamaz. Tersine bir yaklaşım, sorumluluk*

<sup>39</sup> Nitekim Oğuzman, Öz tarafından konu değerlendirilirken üçüncü kişilerin destekten yoksun kalanlara bağışlama akdi çerçevesinde edimlerini ifa edebileceği ve bu durumda da ifa amacıyla ödeme yapılmış olacağının, madde metnindeki ibarenin lafzen sıkıntılı olması sebebiyle eleştirilmiştir. Yazarlar kanun koyucunun amacının bu tarz ödemeleri kapsam dışı bırakmak olmadığını ifade etmişlerdir. Bkz. Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.96, 97 ve s.113, dn.335. Aynı yönde Baysal, **Haksız Fiil**, s.474.

<sup>40</sup> Aynı yönde, M. Murat İnceoğlu, Meliha Sermin Paksoy, “Bedensel Zararlarda ve Ölüm Halinde Zararın Belirlenmesi (TBK m.55)”, **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, C:8, Özel Sayı, 2013, s.1387. Yazarlar “ifa amacı taşımayan ödeme” ile müteselsil sorumlulardan biri tarafından yapılan ödemeler ile üçüncü kişilerin zarar verenin borcunu ödemek amacıyla yaptığı ödemelerin hükmü kapsamı dışında kalacağıının kastedildiğini ifade etmişlerdir; Çelik de bu ifadeyle haksız fiilin yol açtığı zararı giderme amacı taşımayan, yasadan veya sözleşmeden veya kişisel ilişkilerden kaynaklanan ve rücu edilemeyen ödemelerin kastedildiğini belirtmiştir. Çelik, **Aristo 3**, s.209.

<sup>41</sup> Bkz. Türk Dil Kurumu Sözlükleri, (Çevrimiçi), <https://sozluk.gov.tr/> E.T.:23.11.2023. Esasında teknik hukuk dilinde tediye, para borcunun ifası, ödemesi anlamında kullanılır. Baştuğ, **a.g.e.**, s.300. Ayrıca bzk. “ödeme” kelimesinin hukukta genellikle para borcunun ifası anlamında kullanıldığı, kanun koyucunun ise sadece parasal yardımları kastetmediği ve madde metnindeki ödeme ibaresinin teknik anlamda kullanılmadığı, genişletici yorum yapılarak tüm maddi yardımların madde kapsamında değerlendirilmesi gerektiği hakkında İnceoğlu, Paksoy, **a.g.m.**, s.1386, 1387; Hasan Seçkin Ozanoğlu, “Türk Borçlar Hukuku ve Sorumluluk Hukuku Açısından TBK 55. Madde ve Bedensel Zararlar”, **Yeni Gelişmeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre**, Cilt-1, Ed.: Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Ankara, TBB Yayınları, 2016, s.124; Ünlütepe, **m.55**, s.84

<sup>42</sup> TBK Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu, s.265.

*hukukunun önleyici (tenkil) karakteri ile de bağdaşmaz. Yasa koyucu bu tercihi ile farklı uygulamaları hak ekseninde bütünlüğünü sağlamıştır... ”*

Gerekçede açıkça ifade edildiği üzere, kanun koyucunun düzenleme ile güttüğü amaç, geçmişteki yanlış uygulamaları bertaraf etmek ve belirlemede destekten yoksunluk tazminatı ile ilgiz konuların daha fazla tartışma konusu yapılmamasını sağlamaktır. Dolayısıyla kanun koyucunun amacının da “tazminat borcunun ifası amacı dışında yapılan ödemeleri” kapsam dışı bırakmak olduğu söylenebilir<sup>43</sup>. Gerçekten, ikinci halin kabul edilmesi halinde ise, herhangi bir sözleşmenin ifasına yönelik alakasız her durumun zarardan veya tazminattan indirime yol açacağı gibi abes bir çıkarım yapılacaktır. Nitekim destekten yoksun kalan kişinin bir malını satması, kiraya vermesi gibi hallerde, karşılık borcun ifasına ilişkin yapılan ödemelerin bu kapsamda değerlendirilemeyeceği açık olduğu gibi, yukarıdaki başlıkta açıkladığımız üzere kişisel çabası sonucu bir iş sözleşmesinin tarafı olması halinde de kazandığı ücret zararın belirlenmesinde gözetilemez.

Öğretide üçüncü kişilerin ödemelerinde denkleştirme yasağını ifade etmek üzere, bu kişilerin sorumluya rücu edilemeyen ödemelerinin indirime konu olamayacağı da ifade edilmektedir<sup>44</sup>. Rücu hakkının esasında kendisine veya başkasına ait bir borcu ifa ederek alacaklıyı tatmin eden kimsenin, alacaklıya yaptığı edanın tamamını veya bir kısmını başka bir kişiden talep edebilmesini ifade ettiği<sup>45</sup> gözetildiğinde bu açıklama da aynı sonucu içerecektir. Nitekim rücu edilebilen ödemelerin zararın belirlenmesinde gözetilecek olmasının bir sebebi de zarar verence mükerrer ödeme yapılmasına yol açılmasını engellemektir<sup>46</sup>.

<sup>43</sup> 55. maddeye ilişkin TBMM görüşmeleri sırasında metindeki “ifa amacı taşımayan ödemeler” ibaresi yerine “zararı karşılama amacını taşımayan ödemeler” ibaresinin yazılması teklif edilmiş, önerge kabul edilmemiştir. Bkz. Nedim Akkurt, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Uygulayıcı Gözyle Haksız Fiiller ve Tazminat”, **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, 12-13 Mayıs 2011**, Ankara, Ankara Barosu Yasa İzleme Enstitüsü, 2012, s.69, dn.9. Kanaatimize önerilen ibare belirsizliğin giderilmesi açısından daha yerinde olurdu. Benzer yönde “tazminat borcunun ifası amacını taşımayan ödemeler” ifadesinin kullanılmasının daha isabetli olabileceği görüşünde Damla Gürpinar, “Haksız Fiil Kaynaklı Zararların Tazmini Bakımdan 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Getirdikleri”, **İzmir Barosu Dergisi**, C.:77, S.:2, Mayıs 2012, s.263, 264.

<sup>44</sup> Kılıçoğlu, **Borçlar**, s.544-546; Ünlütepe, **m.55**, s.84; Gürpinar, **a.g.m.**, s.263.

<sup>45</sup> Haluk N. Nomer, “Halefiyet ile Rücu Hakkı Arasındaki İlişki, Özellikle Sosyal Sigortalar İle Özel Sigortaların Rücu Hakları Bakımdan Halefiyetin Rolü”, **İÜHFM**, C.:55, S.:3, 1997, s.248

<sup>46</sup> Zarar verenin mükerrer ödeme yapmasına yol açılmaması ilkesi çerçevesinde en temel konu, üçüncü kişilerce yapılan ödemeler sebebiyle zarar verene rücu olanağı bulunması halinde bu ödemelerin zarardan veya tazminattan mahsup edilmesi gerektidir. Nitekim öğretide Sorumluluk Hukuku ve rücu

Kanaatimiz bu yönde olmakla birlikte, öğretide ağırlıklı görüş, “ifa amacı taşımayan ödeme” ibaresinin “iyilik ve yardım amaçlı” yapılan bağışlamalara ve karşılıksız kazandırmalara yönelik olduğunu değerlendirmektedir<sup>47</sup>. Bu görüşteki Eren de, zarar görene yardım ve iyilik amaçlı yapılan ödemelerden zarar verenin faydalananmasının haklı bir sebebi olamayacağını, zira kazandırmanın amacının yalnızca zarar görene yardım etmek olduğunu açıklamıştır. “İfa amacı taşımayan ödemeler” ile yalnızca yardımların kastedildiği görüşünün devamında üçüncü kişilerin veya zarar verenin kanun veya sözleşme gereği zorunlu olarak ödemede bulunulmuşsa, bu ödemelerin zarardan düşülmesi gerektiğini ifade etmiştir<sup>48</sup>. Biz, yukarıda açıkladığımız üzere, bedensel zarar veya destekten yoksunluk zararını tazmin borcuna yönelik olmayan ödemelerin kanun veya sözleşme gereği ödenmesi zorunlu da olsa indirime konu olamayacağı görüşünde olduğumuz için, yazara katılmiyoruz<sup>49</sup>.

Üçüncü kişilerin zarar verenin borcunu ifa amacıyla mı yoksa yardım veya başkaca bir saikle mi ödeme yaptığından belirlenmesinde, üçüncü kişinin zarar görene mi yoksa zarar verene mi daha yakın olduğu belirlemesinin temel kriter olarak değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir<sup>50</sup>.

---

hakki arasında sıkı bir bağlantı olduğu ve rücu hakkının varlığının mahsubu zorunlu kıldığı ifade edilmektedir. Aydin Başbuğ, “Sorumluluk Hesabında Sosyal Güvenlik Kurumunun Rücu Hakkı ve Denkleştirme Sorunu”, **Ankara Barosu Ulusal Kongre, Yeni Yasal Düzenlemeler İşliğinde Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, 4-5-6 Nisan 2013**, Ed.: Sema Güleç Uçakhan, Ankara, 2014, s.113; aynı yazar, “İş Kazalarında Doğan Tazminat Hesaplarında Sosyal Güvenlik Yardımlarının Mahsubu (Denkleştirme) Sorunu”, **Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazılıları**, Ed.: Aydin Başbuğ, Mehmet Bulut, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2016, s.368, 369. Gürpinar'a göre, rücu edilebilen ödemeler zarardan denkleştirilebilen yararlar olduğu için değil, mükerrer ödemeyi engellemek amaçlı zararın hesabında göz önünde bulundurulur. Bkz. Gürpinar, **a.g.m.**, s.263. Karş. Rücu imkanının bulunduğu hallerde taleplerin yiğilması değil, taleplerin yarışması söz konusu olacağından denkleştirme konusu bir faydanın bahsedilemeyeceği yönünde bkz. Akünal, **a.g.e.**, s.65-69 ve dn.21. Bu sebeplerle, üçüncü kişiler veya işveren tarafından ifa amaçlı bir ödeme yapıldığında, bu ödeme zarardan değil tazminattan mahsup edilecektir. Zira ifa, borcu sona erdiren bir sebeptir. Eksik bir ödeme söz konusuya kısmı ifaya ilişkin hükümler uygulama alanı bulacaktır.

<sup>47</sup> Bkz. Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.96; Eren, **Borçlar**, s.842; Ozanoğlu, **TBK 55**, s.124,125; Akkurt, **a.g.b.**, s.67.

<sup>48</sup> Eren, **Borçlar**, s.842, 843; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1332; Narter, **Sorumluluk**, s.782; Gökcan, **a.g.e.**, s.591.

<sup>49</sup> Bu yorum, işverenin TBK m.440 gereği ödemekle zorunlu olduğu “ölüm tazminatının” da geride kalanlara bir yardım amacı ile öngörülmüş olması karşısında indirime tabi tutulup tutulmayacağıın belirlenmesinde temel olacaktır. Bkz. aşa. Dördüncü Bölüm, III, F, 2.

<sup>50</sup> İnceoğlu, Paksoy, **a.g.m.**, s.1388.

## **2. İşveren Tarafından Yapılan Ödemeler**

İşveren tarafından yapılan ödemeler bakımından da yukarıdaki açıklamalar geçerlidir. Zira gerekçede de “zarar veren tarafından ödeme kasti dışındaki saiklerle yapılan ödemelerin denkleştirilmeyeceği” açıkça ifade edilmiştir. Burada işveren tarafından yapılan ödemelerin tazminat borcuna yönelik olup olmadığınn çekişmeli olması hali önem kazanacaktır. İşverenin yaptığı karşılıksız kazandırmaların işverenin iradesinden veya taraf iradelerinden aksi anlaşılmadıkça tazminat borcunu ifaya yönelik olduğunun kabul edilmesi gereklidir<sup>51</sup>.

Bundan başka, işveren tarafından destekten yoksun kalanlara destekten yoksun kalma tazminatı haricinde başkaca tazminat ödemeleri de yapılmış olabilir. Bu ödemelerin zararın belirlenmesinde gözetilecek bir unsur olup olmadığı aşağıda değerlendirilecektir<sup>52</sup>.

## **C. Miras ve Miras Gelirlerinin İndirimi**

Destekten yoksun kalanlar aynı zamanda mirasçı iseler mirasın kendisinin veya gelirlerinin zarardan indirime yol açıp açmayacağı öğretide uzun bir süredir tartışılacak konuların başında gelmektedir.

### **1. Öğretideki Görüşler**

Türk Hukukunda miras dolayısıyla indirimin gerekeceği yönündeki bir kısım görüşler, miras hakkının kanundan doğan bir hak olduğu ve mirasın kendisinin eninde sonunda mirasçıların malvarlığına dahil olacağı, bu sebeple denkleştirme konusu

---

<sup>51</sup> Bkz. Eren, **Borçlar**, s.843; Akünal, **a.g.e.**, s.83, 84; Öğütoğulları, **a.g.e.**, s.137; Hasan Seçkin Ozanoğlu, Birinci Oturum, Soru-Cevap Bölümü, **Yeni Gelişmeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre**, Cilt-1, Ed.: Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Ankara, TBB Yayınları, 2016, s.183, 184. Aynı yönde İnceoğlu, Paksoy, **a.g.m.**, s. 1387. K.G. Ödemenin yardım amaçlı olduğunu iddia eden davalının iddiasını ispat etmesi gerektiği, uygulamada genelde ifa amaçlı yapılan ödemelerin karşılığında makbuz alındığı, bu hususta belge yoksa da tanık dinletilebileceği, sonuç olarak ödemenin niteliğinin somut olay bazında davalı tarafın pozisyonu gözetilerek belirleneceği yönünde bkz. Mine Kaya, Birinci Oturum, Soru-Cevap Bölümü, **Yeni Gelişmeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre**, Cilt-1, Ed.: Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Cilt-1, Ankara, TBB Yayınları, 2016, s.184, 185. Yüksek Mahkeme'nin kararına konu bir olayda, davalı işveren iş kazasına mahsuben banka aracılığıyla bir ödeme yaptığı iddia etmiş, yerel mahkeme iddiayı değerlendirmemiştir. Yargıtay, yerel mahkemece yapılan ödemelerin ifa amacı taşıyıp taşımadığı konusunda bir inceleme yapılmamasını bozma sebebi saymıştır. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 24.10.2016 Tarihli, 5462/12923 Sayılı kararı (Cevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>52</sup> Bkz. aşa. Dördüncü Bölüm, III, F.

yapılamayacağı, ancak erken ölümden dolayı bakım ihtiyacını kısmen ya da tamamen gideren miras gelirlerinin indirimine tabi tutulması gerektiğini savunmaktadır<sup>53</sup>.

Öğretideki miras sebebiyle indirimi kabul eden diğer görüş ise, destekten yoksun kalma tazminatının şartları kapsamında miras ve miras gelirleri açısından bir ayrim yapmadan miras menfaatlerini “bakım ihtiyacı” kriteri üzerinden değerlendirmekte, destekten yoksunluk zararının doğrudan zararın istisnası olması karşısında dar yorumlanması gerektiği, zengin bir kimsenin bakım ihtiyacı içerisinde olmayışında tazminat hakkı olmadığı söylenebiliyorsa, miras dolayısıyla zenginleşen kişiler için de aynı durumun geçerli olduğu ileri sürülmektedir<sup>54</sup>.

Miras sebebiyle indirimi savunanlardan Tekinay, gelir getirmeyen mirasın da geliri varmış gibi değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır<sup>55</sup>. Zira kişinin atıl durumdaki mirası aktif hale getirmemesinin zararın doğması veya artmasını engellemeye külfetine aykırılığı içereceğinden eBK m.44 f.1 (TBK m.52 f.1) kapsamında<sup>56</sup> indirime yol açacağını ifade etmekte, destekten yoksun kalanların kişisel durumlarının ve yeteneklerinin atıl durumdaki mirası aktif hale getirmeye elverişliliği kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini eklemektedir<sup>57</sup>.

Miras dolayısıyla indirimi savunanlar müteveffadan geçen miras gibi üçüncü kişilerden geçen mirasın da indirimi gerekip gerekmeyeceği konusunda fikir ayrılığına

<sup>53</sup> Kaplan, **a.g.e.**, s.135; İzveren, **İş**, s.172; Gönensay, **a.g.e.**, s.194; Birsen, **a.g.e.**, s.288, 289; Sezer, **a.g.m.**, s.1255, 1256; Çali, **a.g.e.**, s.77; M. İhsan Darende, “Destek Tazminatında İçtihat Değişikliği” (Çevrimiçi), <https://www.sinerjas.com.tr/makale/DESTEK%20TAZM%C4%20NATINDA%20%C4%20B0%C3%87T%C4%20HAT%20DE%C4%9E%C4%9E%C0%20C5%9E%C4%20KL%C4%20B0%C4%9E%C4%20B0.pdf>, E.T.:05.12.2023. Eren hakkaniyet gereği bu gelirlerin küçük bir kısmının indirime konu olabileceğini savunmaktadır. Bkz. Eren, **Borçlar**, s.844; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1333, 1334. Aynı yönde Akın, **Çimento**, s.89. Antalya da, bakım gücünün desteği malvarlığı gelirinden karşılandığını, ölümle yine aynı kaynaktan karşılaşacak miras gelirinin bakım ihtiyacını azaltacağı görüşündedir. Bkz. Antalya, **a.g.e.**, s.195.

<sup>54</sup> Bu yönde Akünal, **a.g.e.**, s.187-192; Cemal Öztürkler, “Ölüm Tazminatının Miras Yararı İle Denkleştirilmesi”, **Ankara Barosu Dergisi**, S.:2, 1980, s.228, 229; Tekinay, **a.g.e.**, s.169-174; Gürsoy, **Destek**, s.166; Koçoğlu, **a.g.m.**, s.201; Üçışık, **a.g.t.**, s.299; Kudat, **a.g.e.**, s.120-122; Brosset, **a.g.m.**, s.332, 333; Bilge, **a.g.m.**, s.683, 684, 825; Karahasan, **a.g.e.**, s.332; Gökyayla, **a.g.e.**, s.200, 201; Seratlı, **a.g.e.**, s.188, 189; Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.96, 112; Sümer, **İş Sağlığı**, s.235; Sirmen, **a.g.m.**, s.492, 493; Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.761, 762.

<sup>55</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.173, 174; Tekinay v.d., **C.2**, s.644, 645.

<sup>56</sup> Yüksek Mahkeme de benzer şekilde bir kararında mirasın gelir getirmesinden kaçınılması durumunda eBK m.44 (TBK m.52) kapsamında tazminattan indirimin gerekeceğine karar vermiştir. Bkz. Yargıtay 4. HD'nin 28.12.1977 Tarihli, 7499/12808 Sayılı kararı.

<sup>57</sup> Aynı yönde bkz. Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.763, 764; Sezer, **a.g.m.**, s.1256, 1257; Seratlı, **a.g.e.**, s.189; Karahasan, **a.g.e.**, s.332; Sirmen, **a.g.m.**, s.493, 494.

düşmektedirler. Bir görüşe göre, bakım ihtiyacı karşılandığı müddetçe üçüncü kişilerden geçen mirasın da indirimi gerekeceksen<sup>58</sup>, diğer görüş kapsamında desteğin ölümüyle bağlantısı olmayan menfaatler değerlendirilmeyecektir. Aksi halde destekten yoksun kalana piyango biletini çıkması gibi tesadüfi, denkleştirmeyle bağdaşmayan menfaatlerin indirim kapsamına alınması şeklinde haksız sonuçlar doğacaktır<sup>59</sup>.

Miras dolayısıyla indirime karşı olan görüş ise<sup>60</sup>, destekten yoksunluk tazminatı ile doğal ölümle hak kazanılan mirasçılık sıfatı arasında bağlantı kurulamayacağını, destekten yoksun kalma tazminatında “yoksun kalınanın” desteğin bedeni ve fikri çalışmasıyla kazandığı kazancı ifade ettiği, miras ve miras gelirleri gibi menfaatlerin destekten yoksunluk tazminatının hesaplanması bir faktör olamayacağı gibi indirimde de gözetilemeyeceğini, destekten yoksun kalanın maddi olanaklarının tazminatın şartlarıyla ilgili olmadığını, ileri sürmektedir<sup>61</sup>.

Yüksek Mahkeme de geçmişte genel olarak miras menfaatlerinin<sup>62</sup> veya yalnızca miras gelirlerinin<sup>63</sup> indirime tabi olduğu yönünde kararlar vermekle birlikte<sup>64</sup>, yakın tarihte bu uygulamadan vazgeçerek tazminatın belirlenmesinde mirastan dolayı herhangi bir indirim yapılmayacağına karar vermiştir<sup>65</sup>.

<sup>58</sup> Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.96, 112; Gökyayla, **a.g.e.**, s.201; Koçoğlu, **a.g.m.**, s.201; Tekinay, **a.g.e.**, s.173; Akünal, **a.g.e.**, s.191; Seratlı, **a.g.e.**, s.189; Karahasan, **a.g.e.**, s.332; Sirmen, **a.g.m.**, s.493. Hatta bir fikre göre üçüncü kişilerden iktisap edilmesi kuvvetle muhtemel mirasın dahi zararın belirlenmesinde gözetilmesi gereklidir. Bu yönde Çağa, **1950**, s.452. Karş. Mirası reddeden hak sahibinin bu hareketinin tazminat sorumlusunu zarara uğratmak kasti ile yapılmışlığının değerlendirilerek, dürüstlük kuralına aykırı davranışlığı kanaatine varılması halinde mirası reddetmeseydi kendisine düşecek pay oranında tazminattan indirim yapılması gereği yönünde b.kz. Seratlı, **a.g.e.**, s.189; Sezer, **a.g.m.**, s.1257.

<sup>59</sup> Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.765. Yargıtay da geçmişte bu yönde bir karar vermiştir. Yargıtay 4. HD'nin 21.05.1992 Tarihli, 3944/6778 sayılı kararı (Yaşar, **a.g.e.**, s.268, dn.320).

<sup>60</sup> Çelik, **a.g.e.**, s.361, 362; aynı yazar, **Aristo 3**, s.210; Karataş, **a.g.e.**, s.102; Yavuz, **a.g.e.**, s.118.

<sup>61</sup> B.kz. Çelik, **a.g.e.**, s.7 vd. Aynı yönde Gürbüz, **a.g.e.**, s.123, 124.

<sup>62</sup> Yargıtay 11. HD'nin 01.12.1975 Tarihli, 5524/6910 Sayılı kararı (Gökcan, **a.g.e.**, s.730).

<sup>63</sup> Yargıtay 4. HD'nin 22.10.1963 Tarihli, 15098/9362 Sayılı (Kudat, **a.g.e.**, s.120); 16.11.1963 Tarihli, 8337/10030 Sayılı (Karahasan, **a.g.e.**, s.333); 12.12.1966 Tarihli, 8495/10612 Sayılı (Sezer, **a.g.m.**, s.1255); 26.06.1978 Tarihli, 7081/204 sayılı (Orhunöz, **a.g.e.**, s.92, 93) kararları.

<sup>64</sup> Ancak üçüncü kişilerden geçen mirasın mahsup edilmeyeceği de kabul edilmiştir. Yargıtay 4. HD'nin 22.10.1963 Tarihli, 15098/9362 sayılı kararı (Orhunöz, **a.g.e.**, s.93, 94).

<sup>65</sup> Yargıtay 17. HD'nin 15.05.2017 Tarihli, 25019/5449 sayılı ve 4. HD'nin 12.02.2009 Tarihli, 6610/2010 Sayılı (Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.68, dn.40) kararları. 4. Dairenin mirası ya da gelirlerini tazminattan mahsup etmemesi istikrar kazandığı yönünde Kaya, **2013**, s.37. Yüksek Mahkeme'nin miras menfaatlerinin “indirime tabi tutulamayacağı” konusundaki görüşü istikrar kazanmıştır. Yargıtay kararlarında, destekten yoksun kalan sıfatı ile mirasçılık sıfatının farklı olduğu,

## 2. Kanaatimiz

Biz mirasçılık sıfatı ile destekten yoksunluk tazminatının birbirinden bağımsız oluşundan hareketle, miras ve miras gelirlerinin destekten yoksunluk tazminatı ile ilişkilendirilmeyeceğine yönelik Çelik'in görüşüne ve tüm gerekçelerine katılmaktayız<sup>66</sup>. Gerçekten, destekten yoksunluk tazminatı destekten yoksun kalanların zararını tazmin amacı güderken, mirasçılık müteveffanın ölümüne bağlı gerçekleşen yasal bir haktır. Böylelikle her zaman mirasçı sıfatı ile destekten yoksun kalan sıfatının birleştiği söylenemez. Öte yandan, mirasçılık kanun koyucunun ölüm olayına bağladığı bir sonuçken, destekten yoksunluk tazminatının sorumludan talep edilmesi haksız eylemin bir sonucudur<sup>67</sup>. Bu itibarla miras menfaatlerinin denkleştirme konusu bir fayda kabul edilmesi mümkün değildir<sup>68</sup>. Bundan başka, destekten yoksunluk zararının hesaplanmasında yukarıda açıkladığımız üzere, desteğin geliri değil, kazancı esas alınır. Zararın hesaplanmasında gözetilmeyen unsurların fayda olarak dikkate alınması da hakkaniyete aykırı olacaktır<sup>69</sup>. Destekten geçen miras indirim konusu olamayacağı gibi üçüncü kişilerden geçen miras da indirime konu olamaz.

---

terekenin borca batık olmasının, mirasın reddedilmiş olmasının veya mirasçılık sıfatının bulunmayışının destekten yoksunluk tazminatı talebine engel olmadığı, mirasçılara zaten geçecek malvarlığı değerlerinin hesaplamada gözetilemeyeceği yönünde çeşitli açıklamalarda bulunulmaktadır. Bkz. Yargıtay HGK'nın 18.04.2007 Tarihli, 4-222/222 Sayılı; Yargıtay 4.HD'nin 21.05.1992 Tarihli, 3944/6778 Sayılı kararları (Kararlar ve bu yönde açıklama için bzk. Çelik, **a.g.e.**, s.28 vd.).

<sup>66</sup> Aynı yönde Yaşar, **a.g.e.**, s.269.

<sup>67</sup> Eren de, bu şekilde yasanın doğan bir haktan zarar verenin faydalamasına imkan tanınmasını hukuk duyusunu incitecek nitelikte olduğunu haklı bir şekilde ifade etmiştir. Bkz. Eren, **Borçlar**, s.844.

<sup>68</sup> Bununla birlikte, yukarıda açıklandığı üzere öğretideki görüşlerin birçoğu, miras ve miras gelirlerini denkleştirme konusu fayda olarak görmemekle birlikte “bakım ihtiyacı” içerisinde olmayan destekten yoksun kalanın tazminata hak kazanamayacağını ifade etmektedir.

<sup>69</sup> Gerçi öğretide indirimini kabul eden görüşlerin, tazminat hesabında gözettikleri unsur “gelir ve kazanç toplamı olan maddi güç” olduğundan, miras gelirlerinin indirimi çok da adaletsiz görünmemekte, ölenin maddi gücünü içeren unsurlardan miras gelirleri düşüldüğünde mirasçı sıfatını haiz destekten yoksun kalanlar bakımından benzer sonuçlar doğurmaktadır. Bu perspektiften yazarların görüşleri kendi içerisinde tutarlı görülmektedir. Nitekim Öztürkler bu husustaki görüşünü açıkça “ölenin kira, işletme ya da şirket gelirleri gibi unsurların herhangi bir sebeple hesaplama girdi olarak alındığı, yalnızca ölenin bedeni ve zihni çalışması için belirlenen asgari ücretin hesaplama esas alındığı durumlarda, tazminat hesabına hiçbir etkisi olmayan miras ve gelirlerinin denkleştirme kapsamında değerlendirilmemesi gerektiğini ifade etmiştir. Öztürkler, **a.g.e.**, s.71, 117. Bununla birlikte, “bakım ihtiyacı” kriterini kişinin maddi olanaklarına bağlayanlar mirasın durumunu yalnızca indirim sebebi değil, yerine göre tazminat hakkını ortadan kaldırır nitelikte bir zenginleşme olarak yorumladıklarından, bu görüş sakıncalı sonuçlar doğurmaktadır. Öte yandan, yalnızca indirim açısından bakıldığından dahi, önce tüm maddi olanakların tespit edilip sonra düşülmesi hesaplama sürecini ve yargılamayı gereksiz şekilde uzatabaktır.

Öğretide miras ve miras gelirlerinin indirime tabi tutulması gerektiğini savunan görüşler temelde mirasa kavuşan destekten yoksun kalanın “bakım ihtiyacı” içerisinde olmayacağı ve zarar şartının sağlanmadığı anlayışındadır. Bu anlayış da indirime gerekçe gösterilemez. Zira destekten yoksunluk tazminat borcu bir yardım nafakası yükümlülüğü değildir. Bu sebeple bakım ihtiyacı, kişinin yardıma muhtaç durumda olmasını değil, desteğin kaybıyla geçimine sağlanan katkıdan mahrumiyeti ifade eder<sup>70</sup>. Böylelikle bakım ihtiyacı kişinin kendi maddi olanaklarının ne olduğundan bağımsız şekilde yalnızca desteğin kendisine yaptığı yardımından mahrumiyeti ifade etmeli, destek ilişkisinin koşulları gerçekleştiği ve ikame unsurlarla bu katının sağlanamadığı durumlarda herkesin bakım ihtiyacı içerisinde olduğu kabul edilmelidir.

Miras ve miras gelirlerinin indirime tabi tutulması gerekiği yönünde gerekçelerden bir diğeri, destekten yoksun kalma tazminatının amacının ve yansımıza zararların istisnailiğinin dar yorumlanması gerektirdiği yönündedir. Kanaatimize bu gerekçeye de katılmak mümkün değildir. Yansıma zararların istisnailiği muhakkaktır. Zaten bu sebeplerle destekten yoksun kalanların veya mirasçıların destekten yoksun kalma tazminatı haricinde yansımıza yoluyla uğradıkları başkaca zararlarının tazmini mevzuatta açıkça düzenleme alanı bulmadığından kabul edilmemektedir<sup>71</sup>. Bu çerçevede, mirasçıların müteveffa ölmeseydi mirası artıracaktı şeklinde bir zarar iddiaları değerlendirilmemektedir<sup>72</sup>. Destekten yoksunluk zararının istisnai nitelikli bir

<sup>70</sup> Belirtmek gereklidir ki, öğretide bakım ihtiyacını destekten yoksun kalanın maddi gücüyle ilişkilendiren yazarlar da esasında bakım ihtiyacı ile kişinin zaruret halinde olmasının kastedilmediğini, destek ölmeden önceki refah seviyesinin sağlanmamış olmasının yeterli olduğunu, destekten yoksunluk tazminatının nafaka yükümlülüğünden farklı olduğunu vurgulamaktadırlar. Bizim bu görüşü savunanlarla ayrılma noktamız “aynı refah seviyesinin sağlanması” ile neyin ifade edildiği hususundadır. Aksi görüş kişinin maddi olanaklarının aynı refah seviyesinin sağlanması olanak verebileceğini savunmakta, bizse aynı refah seviyesinin sağlanmasıın ancak destekten yoksun kalan kişinin geçimine desteğin sağlığı zamanında sağladığı katının yerinin doldurulması ile mümkün olabileceğini savunmaktayız.

<sup>71</sup> Bu nedenle mirasçılar müteveffa ölmeseydi mirası artıracaktı iddialarına dayanan zararı isteyemeyecekleri gibi, ölüm sebebiyle gayrimenkullerin erken veya düşük bedelli satımının doğurduğu zararı isteyemezler. Destekten yoksun kalma zararları yansımıza zarar olmaları sebebiyle istisnaidir. Bkz. Özel, **a.g.m.**, s.93, 96; Kılıç, **a.g.e.**, s.194; Gönensay, **a.g.e.**, s.193; Ataay, **a.g.e.**, s.309; Tandoğan, **a.g.e.**, s.297; Kudat, **a.g.e.**, s.47.

<sup>72</sup> Miras gelirlerinin indirime tabi tutulması görüşüne erken ölüm gerçekleşmeseydi miras artırılabilirdi iddiasıyla karşılık vermek mümkündür. Bkz. Eren, **Borçlar**, s.844; Çelik, **a.g.e.**, s.10, 45. Bu iki durum da değerlendirmede gözletilmemelidir. K.G. Miras menfaatlerinin indirimini savunan görüş, mirasın artırılması kadar azaltılmasının da ihtimal dahilinde olduğunu, bu sebeple bu iddianın değerlendirilemeyeceğini ifade etmektedir. Bkz. Tekinay, **a.g.e.**, s.169, 170.

zarar türü olması bakım ihtiyacına yüklenilen anlamı tek başına belirleyici olmamalıdır. Öte yandan, destekten yoksunluk tazminatının amacından hareketle bu sonuca varmak 6098 sayılı TBK kapsamında mümkün değildir. Zira TBK m.55 hükmünde açıkça ifade edildiği üzere, ifa amacı taşımayan ödemeler veya rücu edilemeyen SGK ödemeleri<sup>73</sup> hiçbir şekilde destekten yoksunluk zararının belirlenmesinde gözetilemezler.

Yargıtay'ın miras gelirlerinin indirimini kabul ederken içtihat değişikliğine gitmesine yönelik gelen eleştirilerden birinde<sup>74</sup>, desteğin kazancının hesaplamaya alınması eleştirilmekte ve erken ölümden dolayı miras gelirlerinden indirimin gerektiği görüşünde ısrar edilmektedir. Bu görüşe göre, erken ölümle mirasa erken kavuşan mirasçıların ölüm tarihi ile müteveffanın ölüm tarihi arasında normal şartlarda elde edilmeyen miras gelirleri kazanılmış olacaktır. Bundan başka miras gelirinin tek bir kişiye tahsis edilmesi gibi bir durumda örneğin 5.000 TL'lik bir geliri eşि ve kendisinin geçimine tahsis eden 3 reşit çocuğu bulunan bir kişinin ölümünden normal şartlarda eşin destek payı %40 kabul edilirse 2.000 TL'lik bir kaybı olan eşin, kanun gereği terekenin  $\frac{1}{4}$ 'ü oranında miras elde etmesiyle 1.250 TL'lik edinimi olacak ve eşin 750 TL'lik zararı karşılanmayacaktır. Benzer şekilde işletme geliri üzerinden değil, desteğin kişisel katkısı üzerinden bir yardım sağlandığı kabulü mirasçı sıfatı olmayan fili birliktelikler bakımından zararı karşılamaya elverişli olmayıp zarar net bir şekilde hesaplanabilirken bu şekilde bir hesaplamayı benimsemek adil olmayan sonuçlar doğuracaktır.

Eleştirinin hak verdigimiz bazı kısımları bulunmakla birlikte, sorunun çözüm yönteminin müteveffanın maddi gücünü tazminata esas alınarak miras gelirlerinin indirimini sağlamak olduğuna katılmamaktayız. Öncelikle, mirasa erken kavuşma dolayısıyla aynı zamanda mirasçı olanların bir yarar elde ettiğini söylemek yukarıda açıkladığımız üzere, antitezi olan mirasın arttırılma olanağının ortadan kaldırılması karşısında kabul edilebilir bir sav değildir. Ayrıca miras gelirlerinin erken kazanılmasından esasında bir menfaat de elde edilmiş değildir. Nitekim murisin

---

<sup>73</sup> SGK'nın ölüm sigortasından bağlanan aylıkların indirim konusu olamayacağına yönelik açıklamalar için bkz. aşa. Dördüncü Bölüm, III, E, 1, a.

<sup>74</sup> Darende, a.g.m.

ölümünden önce de mirasın kendisi gelir getirmekte ve toplam gelir değişmemektedir. Burada değişen yalnızca murisin ölümü öncesinde hangi miras gelirlerini kimi'lere ne oranda tħassis edeceğini kendisinin belirlemesidir. Ölümünden sonra mirasın ve dolayısıyla gelirlerin dağılımı miras hükümleri çerçevesinde gerçekleşecektir. Yazarin belirttiği görüş çerçevesinde dağılımda bir adaletsizliğin söz konusu olabileceği ihtimali muhakkaktır. Bununla birlikte, destekten yoksun kalma tazminatının amacı miras hükümlerinin bertaraf edilmesini sağlamak olmadığından, “muris ölmeseydi mirasının şu kısmını tamamıyla şu kişiye özgülerdi” şeklinde bir yaklaşımın kabul edilmesi olanaklı değildir<sup>75</sup>.

## D. Can Sigortaları

Hayat sigortası ve ferdî kaza sigortası, insan hayatı ile ilgili olayların sigortası olan can sigortalarının türlerindendir<sup>76</sup>. Can sigortaları ise meblağ sigortaları<sup>77</sup> olarak uygulanmaktadır<sup>78</sup>. İşçinin doğrudan ölümü rizikosuna karşılık hayat sigortası yaptırılmış olabileceği gibi, iş kazası sonucu ölümü rizikosuna karşı ferdî kaza sigortası da yaptırılabilir. Uygulamada işverenlerin de işçilerinin iş kazası sonucunda ölüm rizikosuna karşı grup kaza sigortası yaptırdıkları görülmektedir. Bu sebeple

<sup>75</sup> Nitekim fili birlikteliklerde mirasa hak kazanılamayacağı da açıktır. Başka bir itiraz olarak da, murisin miras gelirlerini yasal olarak mirasçı olmayan bu kişilere özgülemeyi isteseydi malvarlığı değerlerini bu kişilere bağıtlaması veya vasiyetname ile mirasın veya gelirlerinin bu kişilere tħassis edilmesini sağlayabileceğine de ileri sürülebilir.

<sup>76</sup> Sigorta sözleşmeleri farklı tasnliflere tabi tutulmaktadır. TTK'nın yaptığı ayrim, zarar sigortaları ve can sigortaları şeklindeki. Kanun, zarar sigortalarını mal sigortası ve sorumluluk sigortası olarak ayırmakta; can sigortalarını hayat sigortası, kaza sigortası ve hastalık sigortası olarak ayırmaktadır. Sigorta sözleşmelerinin tasnifi hakkında ayrıntılı açıklama için bkz. İsmail Demir, **Sigorta Hukuku Ders Kitabı**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2023, s.52 vd.

<sup>77</sup> TTK'nın yaptığı ayrim haricinde öğretide sigorta sözleşmelerine ilişkin önemli olan diğer bir ayrim, sınıflandırmada sigortacının edim şeklärinin ölçüt alındığı zarar sigortaları ve meblağ sigortaları ayırmıdır. Hayat ve ferdî kaza sigortaları meblağ sigortası kapsamındadır. Sorumluluk sigortaları ise zarar sigortalarındanandır. Bkz. Karayalçın, a.g.e., s.44, 54; aynı yazar, “Özel Sigorta Hukuku Açısından Ölüm ve Cismani Zarar Riskleri”, **Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 1993, s.124; Demir, a.g.e., s.55, 57 vd.; Eren, Dönmez, C.2, s.1337.

<sup>78</sup> Zarar sigortalarında sigortacının tazminat ödeme yükümlülüğünün doğabilmesi için rizikonun gerçekleşmesi yetmez. Aynı zamanda bu riziko sonucunda sigorta konusu menfaatin bir zarara uğramış olması da gereklidir. Bu sebeple zarar sigortalarında tazminat zararla sınırlıdır. Zarar sigortalarında gerçek zararın giderilmesi hedeflendiğinden halefiyet söz konusu olur. Meblağ sigortalarında ise belirlenen rizikonun gerçekleşmesi halinde, zarar şartına bağlı olmaksızın sigorta sözleşmesinde belirlenen meblağın ödenmesi söz konusudur. Bu sebeple meblağ sigortalarında zenginleşme yasağından bahsedilmez. Karayalçın, a.g.e., s.45, 54; aynı yazar, a.g.b., s.124; Demir, a.g.e., 52 vd. (özellikle s.349).

işçinin veya bir yakının sigorta ettiren olduğu durumlarla, işverenin sigorta ettiren olduğu durumları ayrı değerlendirmek gerekir.

## 1. İşçinin Hayat veya Ferdi Kaza Sigortası Yaptırması

Öğretide işçinin ölümü sonucunda hayat ve ferdi kaza sigortalarından destekten yoksun kalanlara yapılan ödemelerin destekten yoksunluk zararından indirilip indirilmeyeceği tartışmalıdır. Bir görüş, sigortaca ödenen meblağın bakım ihtiyacını giderdiği ölçüde zarardan indirilmesi gerektiğini savunmaktadır<sup>79</sup>.

Bizim de katıldığımız ikinci görüşe göre indirim mümkün olmayacağındır<sup>80</sup>. Bu görüşü savunanlar kanaatlerini çeşitli gerekçelere dayandırmaktadırlar. Bunlardan ilki, destekten yoksunluk tazminatının ödenmesi ile sigortaca yapılan ödemelerin arasında uygun illiyet bağının olmamasıdır. İş kazası ve meslek hastalıkları bakımından konu irdelediğinde, işverenin bu tazminattan sorumlu olması gözetme borcuna aykırı hareketinden kaynaklanmakta iken, sigortaca yapılan ödeme işçinin (veya bir yakınının) sigorta ettiren olarak taraf olduğu bir sigorta sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla iki borcun hukuki dayanakları farklıdır<sup>81</sup>. Öte yandan, işçi (veya bir yakını)<sup>82</sup> tarafından bu tarz risklerin sigorta sözleşmesine konu edilmesinden işverenin faydallanması da adaletli bir çözüm tarzı olmayacağındır. Zira sigorta bedelinin ödenmesi işçinin ödediği sigorta primlerinin bir sonucudur. İşçinin

<sup>79</sup> Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.113; Gürsoy, **Destek**, s.168; Tuğsavul, **Dava**, s.1067, 1068; Tekinay v.d., **C.2**, s.645; Gökyayla, **a.g.e.**, s.212; Atabek, **a.g.e.**, s.339; Tandoğan, **a.g.e.**, s.304; Akunal, **a.g.e.**, s.192-199; Seratlı, **a.g.e.**, s.187; Bilge, **a.g.m.**, s.826; Kaba, **a.g.e.**, s.125; Brossot, **a.g.m.**, s.333. Hayat sigortaları bakımından aynı yönde Tekinay, **a.g.e.**, s.180-184 ve dn.55; Gönensay, **a.g.e.**, s.194, dn.1; Kudat, **a.g.e.**, s.122; Karahasan, **a.g.e.**, s.325, 328.

<sup>80</sup> Bu yönde Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.766, 767; Öztürkler, **a.g.e.**, s.70; İyimaya, **C.1**, s.182; Sezer, **a.g.m.**, s.1260; Eren, **Borçlar**, s.846, 847; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1337; Çelik, **a.g.e.**, s.46, 367; aynı yazar, **Manisa**, s.38, 45 vd.; Aydınlı, **Sorumluluk**, s.356; Çali, **a.g.e.**, s.26, 79; Kılıçoğlu, **Borçlar**, s.545; İnciroğlu, **a.g.e.**, s.220; Solak, **a.g.e.**, s.103; Birsen, **a.g.e.**, s.273, 296; Gürbüz, **a.g.e.**, s.130; Hıfzı Veldet Velidedeoğlu, "Umumi Bakımdan Zarar ve Tazminat", **Ebü'lula Mardin'e Armağan**, İstanbul, Kenan Matbaası, 1944, s.755; Yavuz, **a.g.e.**, s.118; Gökcen, **a.g.e.**, s.592; Yaşar, **a.g.e.**, s.253.

<sup>81</sup> Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.766; Çelik, **a.g.e.**, s.46, 367; aynı yazar, **Manisa**, s.46; Yaşar, **a.g.e.**, s.253.

<sup>82</sup> Gerek hayat gerek kaza sigortası bakımından sigorta ettiren ile sigortalı farklı kişiler olabilir. İşçinin ölümü rizikosunu başka bir kişinin sigorta ettirmesi TTK hükümleriyle olanaklı kılınmıştır. Sadece işçinin değil, işçinin yakınlarının sigorta primi ödemesi söz konusuya, konumuz bakımından yine işçinin kendi yaptırdığı sigorta gibi değerlendirilmelidir. Burada önemli olan kısım işveren ya da işveren namına üçüncü kişi tarafından olası tazminat borcundan mahsup edilebileceği bekłentisiyle bir sigortanın yapılmamış olmasıdır.

tedbirli davranışının bir sonucu olan ödemelerden işverenin faydalaması için haklı bir sebep yoktur<sup>83</sup>.

Bu noktada, destekten yoksun kalan kişiler ile sigorta bedelinden faydalananak kişiler farklı olabileceğini de belirtmemiz gereklidir. Sigorta bedelinden faydalananak kişi/kişiler, hayat sigortaları bakımından bir lehtar belirlenmişse o kişi, lehtar belirlenmemişse TTK m.1494 f.2 kapsamında işçinin mirasçılarıdır<sup>84</sup>. Kaza sigortaları bakımından da, TTK m. 1507 ve 1510 hükümleri gereği sigorta bedelinden faydalananak kişiler aynıdır. Dolayısıyla bu kişilerin destekten yoksun kalan sıfatı bulunmayabilir.

İkinci olarak, hayat ve kaza sigortaları kapsamında yapılan ödemelerin sigorta şirketlerince işverene rücu edilmesinin imkanı yoktur. TTK m.1472 hükmünde zarar sigortaları açısından halefiyet düzenlemekle birlikte, m.1491 f.3'te bu hükmün hayat sigortaları açısından uygulanmayacağı açıkça belirtilmiştir. Ayrıca, mülga TTK m.1338'de kaza sigortaları bakımından açıkça sigorta ettirenin sigortacından tazminat almasının, sigorta ettirenin üçüncü şahsa müracaat hakkına etkili olmayacağı düzenlenmiştir. eTTK döneminde yalnızca kaza sigortaları bakımından açık düzenleme bulunmasına rağmen, bu hükmün hayat sigortaları bakımından da uygulanacağı öğretide hakim görüşün kabulüydü<sup>85</sup>. Yeni TTK'da bu hükmün karşılığı bulunmamakla birlikte, aynı sonucun geçerli olduğu kabul edilmektedir<sup>86</sup>. Destekten yoksun kalanlar ve sigorta bedelini talep edebilecek kişiler aynı kişilerse işverenin mükerrer ödemesi söz konusu olmayacağından, iki bedel de ayrı ayrı talep edilebilir.

İlliyet bağıının bulunmaması kapsamındaki açıklamalara başka bir açıdan bakmak gerekirse, hayat ve kaza sigortaları meblağ sigortalarındandır. Destekten

<sup>83</sup> Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.766; Birsen, **a.g.e.**, s.296; Velidedeoğlu, **a.g.m.**, s.755; Yaşar, **a.g.e.**, s.253; Çelik, **a.g.e.**, s.47, 367. Çelik, devamında zarar görenin ödediği primler sonucu kendisine ve yakınlarına güvence sağlama sonucunda sigorta bedelinin alındığından bahisle hem sigortacından hem de sorumludan tazminat almasının haksız zenginleşme olmadığını da eklemiştir. **A.e.**

<sup>84</sup> TTK m.1494 f.2'de yanlış olarak "sigorta ettirenin mirasçıları" tabirinin kullanıldığı, bu ifadeyi doğru biçimde "sigortalının mirasçıları" olarak anlamak gerektiği, zira ölümü olasılığı için sigorta yapılan ve rizikonun gerçekleşmesi sonucu hayattan ayrılacak olan kişinin, başkasının hayatı üzerine yapılan sigortalarda sigorta ettiren değil, sigortalı olduğu yönünde b.kz. Samim Ünan, "İşverenlerin 'Sorumluluk Yerine Kaza' Formülü", (Çevrimiçi), <https://sigortacigazetesi.com.tr/isverenlerin-sorumluluk-yerine-kaza-formulu/>, E.T.: 05.08.2023, (Formül)

<sup>85</sup> Bkz. Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.766. K.G. Tekinay, **a.g.e.**, s.179-181

<sup>86</sup> Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.96.

yoksunluk tazminatı desteğini kaybeden kişilerin “yoksun kaldığı” zararı tazmin amacı güderken, meblağ sigortalarında sigorta bedelinin ödenmesi, talep hakkı bulunan kişilerin malvarlığında bir zararın gerçekleşmesine bağlı değildir. Sigorta sözleşmesinde belirtilen riziko gerçekleşirse sigorta bedeli ödenir. Zararın karşılanması amacı izlenmediği için sigortaca yapılacak ödeme tutarı destekten yoksunluk zararından daha yüksek de olabilir. Dolayısıyla zarar şartına bağlı olmayan bir ödeme ile destekten yoksunluk zararı arasında bağlantı kurulması uygun değildir. Bu sebeple, hayat ve kaza sigortaları kapsamında yapılan ödeme, TBK m.55 çerçevesinde “ifa amacı taşımayan ödeme” olduğundan, destekten yoksunluk zararından indirilmesi mümkün olmamalıdır.

## **2. İşverenin Kaza Sigortası Yaptırması**

İşverenin işçilerinin iş kazası geçirmesi sebebiyle hayatını kaybetmesinden doğabilecek hukuki sorumluluğu sebebiyle ödeyeceği tazminata ilişkin güvence esasında sorumluluk sigortası ile sağlanır. Bununla birlikte, işverenin işçilerinin iş kazası geçirmesi halinde ölümleri rizikosuna karşılık kaza sigortası yaptırması da hukucken mümkünür. Nitekim TTK m.1509 düzenlemesi ile başkasının uğrayabileceği kazalara karşı sigorta yapılabileceği açıkça hükmüne alınmıştır. İşverenin iradi olarak kaza sigortası yaptırabilmesi haricinde, maden çalışanları bakımından kaza sigortası yaptırılması zorunlu tutulmuştur. Aşağıda bu hallerin indirime konu olup olmadığı ayrı başlıklar altında değerlendirilecektir.

### **a. İradi Olarak Yapılan Kazaya Karşı Sigorta**

İşverenin işçilerinin ölümü rizikosuna karşı yaptırdığı kaza sigortası, ferdi kaza sigortası veya grup kaza sigortası niteliğinde olabilir. Burada sigorta primlerinin işveren tarafından ödendiği gözetildiğinde, zarar sorumlusunun sigorta ettiren olarak tarafı olduğu bu sigorta türünün sonuçlarının, klasik anlamda kaza sigortasına bağlanan sonuçlardan farklı olup olmadığı sorunsal gündeme gelmektedir.

İşverenin kaza sigortası yaptırmadaki amaç, iş kazası sonucunda doğabilecek hukuki sorumluluğunun rizikosunu teminat altına alan sorumluluk sigortasına alternatif olması bekantisidir. Normal şartlarda sorumluluk sigortasının temin ettiği bu menfaatin, kaza sigortası ile sağlanmaya çalışılmasının sebebi, kaza

sigortası primlerinin sorumluluk sigortasına nispeten daha düşük olmasıdır<sup>87</sup>. Uygulamada özellikle işverenler tarafından sorumluluk sigortası yerine grup kaza sigortası tercih edilmektedir.

İşverenin kaza sigortası yaptırımadaki saikinin sorumluluk sigortası ile sağlanan hukuki sonuçların benzerlerine ulaşmaya ilişkin olması, “sigorta sözleşmesinin sebep unsuruna” ilişkin olmayıp sözleşmenin niteliğini belirleyici değildir<sup>88</sup>. Bu saik<sup>89</sup>, sigortayı sorumluk sigortası haline getirmez. Sigortaca yapılan ödemeler de işverenin sorumluluğunun doğmasına değil, ölüm rizikosunun gerçekleşmesine bağlıdır. Sigorta hala bir kaza sigortasıdır<sup>90</sup>. Dolayısıyla kaza sigortalarına ilişkin kanun hükümlerine tabidir. Bu doğrultuda, nitelik olarak bir can ve meblağ sigortası olması kapsamında halefiyete veya rücuya yol açmaması, zarar şartına bağlı olmaması ve zenginleşme yasağının uygulanmaması sebepleriyle sigortaca yapılan ödemelerin zarardan indirime yol açmayıacağı yönündeki açıklamalara tabi olması gereklidir<sup>91</sup>. Bununla birlikte, primlerini işverenin ödediği ve hukuki sorumluluğunun azalması veya ortadan kaldırılması amacıyla yapılan bir sigorta kapsamında hak sahiplerine yapılan ödemenin indirime yol açması tek adil sonuç olacağından, indirim zorunlu olup, bu hal, meblağ sigortalarının indirime yol

---

<sup>87</sup> Ünan, **Formül**; aynı yazar “Grup Kaza Sigortası, Sorumluluk Sigortasının Yerini Tutmuyor!”, (Çevrimiçi), <https://www.sigortacigazetesi.com.tr/grup-kaza-sigortasi-sorumluluk-sigortasinin-yerini-tutmuyor/>, E.T.: 12.08.2023.

<sup>88</sup> Hukuki işlem ile ulaşılmak istenen amaç bağlamında, sebep ve saik kavramlarını ayırmak gereklidir. Tarafların hukuki işlemle doğrudan ulaşmak istedikleri amaç hukuki işlemin “sebebin” ifade eder. Sebep, yapılan hukuki işlemin tip ve nitelikini gösterdiği için, hukuki işleme uygulanacak kuralları da belirler. Saik ise sebepten farklıdır. Saik, bir kişiyi hukuki işlem yapmaya sevk eden kişisel düşüncelerdir. Bkz. Eren, **Borçlar**, s.190.

<sup>89</sup> Nitekim öğretide kişinin bir kanun hükmünün hukuki işleme bağlılığı sonucu bilmeme durumunun temel yanılıması olup olmadığı tartışılmaktadır. Bkz. Özguzman, Öz, **Cilt-1**, s.106, dn.196. Bu tartışma da, işverenin kaza sigortasına bağlanan hukuki sonuçlara yönelik bilgisizliğinin “saike” ilişkin olduğunu doğrulamaktadır.

<sup>90</sup> Aynı yönde Emre Kaya, “Maden Çalışanları İçin ‘Ferdi Kaza Sigortası’ Zorunlu Oldu”, (Çevrimiçi), <https://sigortacigazetesi.com.tr/maden-calisanlari-icin-ferdi-kaza-sigortasi-zorunlu-oldu/> E.T.:07.08.2023; Ünan da, primlerin işveren tarafından ödenmesi sebebiyle kaza sigortasının sorumluluk sigortasına dönüşmeyeceğini belirtmektedir. Bkz. Ünan, **Formül**.

<sup>91</sup> Ancak işveren ile sigortacı arasında akdedilen poliçeye sigortalının sigorta ettirenden alacağı tazminata mahsup edileceğine ilişkin bir kayıt konması halinde, kaza sigortasının işveren açısından bir nevi sorumluluk sigortası fonksiyonunu taşıdığı kabul edilebilir. Bkz. Karayalçın, **a.g.e.**, s.43, 51. Ancak yazar, uygulamada sorumluluk sigortalarının oldukça gelişmiş olduğunu, bu şekilde dolaylı ve sakıncaları olabilecek çözümler yerine doğrudan sorumluluk sigortası yaptırılmasını önermektedir. Karayalçın, **a.g.b.**, s.124.

açmayacağı kuralının istisnası olarak kabul edilmelidir<sup>92</sup>. Zira burada zarar görenin tedbirli davranışından zarar verenin yararlandığı bir sonuçtan bahsedilemez. Tedbirli davranışın bizzat zarar verenin kendisidir.

Nitekim Yüksek Mahkeme de güncel kararlarında primlerini işverenin ödediği grup kaza sigortası nedeniyle ödenen tutarların “ifa amaçlı ödeme” olduğu kanaatiyle, tazminattan mahsup edilmesi gerektigine karar vermektedir<sup>93</sup>.

## b. Zorunlu Maden Sigortası

Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası, 26.1.2015 tarihli ve 2015/7249 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile zorunlu hale getirilmiştir<sup>94</sup>. Bu karar üzerine Hazine Müsteşarlığı tarafından 6.5.2015 tarihli ve 29347 sayılı Resmi Gazete’de bu sigortanın Tarife ve Talimatı Tebliği yayınlanmıştır. Hazine Müsteşarlığı ayrıca Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası Genel Şartlarını da belirlemiştir<sup>95</sup>.

Bakanlar Kurulu Kararı madde 4’e göre<sup>96</sup>; “*Sigorta tazminatının tespitinde zarar hesabı yapılmaz. Ancak söz konusu tazminat, hak sahiplerinin ilgili özel hukuk mevzuatı çerçevesinde sahip oldukları zarara bağlı diğer tazminatın hesabında dikkate alınır.*” Ölüm halinde zarar hesabı yapılmadan sigorta meblağının ödenmesi söz konusu olduğundan, bu sigorta türü nitelik olarak bir meblağ sigortasıdır<sup>97</sup>. Bu

<sup>92</sup> Aynı yönde Ünan, **Formül**. Benzer yönde İşverenin iş kazası veya meslek hastalığı rizikosuna karşı sigorta yaptırması halinde ödemelerin TBK m.55 kapsamında ifa amaçlı olacağı ve tazminattan indirileceği yönünde b.kz. Baycık, **Yeni**, s.147. Mahsubu haklı bulan diğer görüşler için b.kz. Aydınlı, **Sorumluluk**, s.356

<sup>93</sup> Yargıtay 21. HD’nin 19.02.2019 Tarihli, 2454/1114 Sayılı; 12.06.2017 Tarihli, 2399/5167 Sayılı; 22.1.2018 Tarihli, 10847/291 Sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>94</sup> Bakanlar Kurulu Kararı 06.2.2015 tarihinde, 29259 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmış, 06.05.2015 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

<sup>95</sup> Genel Şartlar için b.kz. (Çevrimiçi), E.T.: 07.08.2023, [http://www.sigortatahkim.org.tr/files/Genelsartlar/madencalisanlarizorunluferdikazasigortasigenelsarti\\_ari.doc](http://www.sigortatahkim.org.tr/files/Genelsartlar/madencalisanlarizorunluferdikazasigortasigenelsarti_ari.doc)

<sup>96</sup> Tebliğ’in A.4 bölümünde, Genel Şartlar’ın B.3 bölümünde aynı husus tekrar edilmiş, özel hukuk mevzuatı çerçevesinde sahip oldukları zarara bağlı tazminatlara, işveren sorumluluk sigortası tazminatlarının dahil olduğu eklenmiştir.

<sup>97</sup> Huriye Kubilay, Pınar Akdemir, “Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası Taraflarının Yükümlülükleri”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, C.:0, S.:10, Aralık 2017, s.462,463; Mustafa Topaloğlu, “Yeni Bir Sigorta Türü: Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası”, s.2, (Çevrimiçi), <https://www.mtopaloglu.av.tr/img/makaleler/maden-c-alis-anlari-zorunlu-ferdi-kaza-sigortasi-profil-h-omag-son-hal-755.pdf>, E.T.:07.08.2023

sebeple, zorunlu maden sigortası kapsamında yapılan ödemeler de, meblağ sigortaları kapsamında yapılan ödemelerin tazminattan mahsup edilmeyeceği kuralının diğer bir istisnası olarak kabul edilmelidir.

Öte yandan, Genel Şartlar'ın A.8. Bölümü ile, sigortacının yaptığı ödemeyi sorumlu işverene rücu edebileceği de düzenlenmiştir<sup>98</sup>. Böylelikle zorunlu maden sigortası kapsamında yapılan ödemeler “tazminattan” mahsup edilecektir<sup>99</sup>. Zararın tazminine yönelik ödemeler denkleştirme konusu değildir.

## E. SGK Ödemeleri

Desteğin iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda hayatını kaybetmesi durumunda, SGK tarafından destekten yoksun kalanlara çeşitli ödemelerin yapılması söz konusu olabilir. Kurum tarafından hak sahiplerine bağlanan gelirlerin indiriminde SGK ödemelerinden hangilerinin indirime tabi olduğu, ödemelerin zarardan mı tazminattan mı indirileceği, indirime konu olan ödemelerin miktarının hangi yönteme göre belirleneceği ve işverenin Kuruma karşı sorumluluğunun SSGSSK m.23 çerçevesinde değerlendirildiği hallerde bu durumun indirilecek miktarın belirlenmesine etkili olup olmayacağı aşağıda sırasıyla değerlendirilecektir.

### 1. İndirime Tabi Kalemler

#### a. Ölüm Geliri- Ölüm Aylığı Ayrımı

Destek, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda yaşamını yitirdiğinde, geride kalan hak sahiplerine SGK'nın iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kolundan ölüm geliri bağlanacağı gibi, koşulları gerçekleşmişse ölüm sigortası dalından ölüm aylığı da bağlanacaktır<sup>100 101</sup>.

<sup>98</sup> Ünan'a göre, bu rücu imkânı, sigortayı yapan sigortacıyı işverenin kefili konumuna getirmekte ve zarar görenlerin zararlarına ek olarak lehlerine yaptırılan meblağ sigortası uyarınca ödenecek sigorta parasını da tahsil edebilmeleri olanağını ortadan kaldırılmış bulunmaktadır. Bkz. Ünan, **Formül**.

<sup>99</sup> K.G. Bu sigorta kapsamındaki ödemelerin mahsup edilemeyeceği yönünde Çelik, **Aristo 3**, s.209.

<sup>100</sup> SGK'nın ölüm sigortası dalından bağlanan gelirler “ölüm aylığı”, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından bağlanan gelirler ise “ölüm geliri” olarak adlandırılmaktadır. Bkz. SSGSSK m.3 f.1, 16 ve 17 numaralı bentler. İş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kısa vadeli sigorta kollarının; ölüm sigortası ise uzun vadeli sigorta kollarının bir türüdür. Bkz. SSGSSK m.3 f.1, 4 ve 5 numaralı bentler. Ayrıca bkz. (Çevrimiçi), <http://www.sgk.gov.tr> E.T.:23.11.2023

<sup>101</sup> İşçinin bir iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ölümü hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanması engel değildir. Bu durumda gelir ve aylıkların birleştirilmesine ilişkin SSGSSK m.54 f.1 b.c hükmü uygulanır. Bu yönde Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.431, 646; Tozan, **a.g.e.**, s.153, 172. K.G. Ölüm

Kurumun iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından bağlanan ölüm gelirleri indirime tabidir. Öğreti ve yargı uygulaması öteden beri bu konuda fikir birliği içerisindeştir. Zira işverene karşı açılan destekten yoksun kalma tazminatı Kurumca karşılanmayan zararlara yöneliktir. Öte yandan iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının primlerinin tamamı işveren tarafından ödenmektedir. Bu sigorta dalından Kurumca ödeme yapılması için iş kazasının veya meslek hastalığının gerçekleşmesi yeterli olup uzun vadeli sigorta kollarındaki gibi işçinin belirli bir süre sigortalı olması veya prim ödemesi koşulları aranmamaktadır<sup>102</sup>. Dolayısıyla işçinin bir katkısının olmadığı ve iş kazası veya meslek hastalığının gerçekleşmesinde kusuru olanlara Kurumca rücu edilebilen bu kalemlerin indirimini Tazminat Hukukunun ilkelerine uygundur. Bununla birlikte, Kurumun ölüm sigortası dalından bağladığı dul-yetim aylığı ile ana-babaya bağlanan gelirlerin destekten yoksun kalma tazminatından indirime yol açıp açmayıacağı hukukumuzda uzun zamandır tartışılan konulardan birisidir. Bir görüş<sup>103</sup>, yine ihtiyaç kriterine dayanarak indirim gerektiğini savunmuş, diğer görüş<sup>104</sup> ise ölüm sigortasında yapılan ödemeyin müteveffanın sağlığında uzun süreli çalışması ile maaşından düzenli olarak kesilen primlerin karşılığı olan bu ödemeden zarar verenin yararlanması mümkün olmadığını, Kurumun yaptığı bu ödemeyi sorumluya rücu imkanının da bulunmadığından mükerrer ödeme olmayacağıını ifade etmiştir. Yargıtay da ikinci görüşe katılarak, 06.03.1978 Tarihli İctihadı Birleştirme Kararında şu ifadelere yer vermiştir:

*“Ölüm sigortasından bağlanan aylıklar, belirli bir süre sigortalı olmanın ve prim ödemeyi olmanın bir sonucudur. Zarar verenin bu paradan yararlanması söz konusu olamaz... Bu nedenle tazminat ödemekle yükümlü olan kişi destekten yoksun kalma tazminatından indirilmesini talep edemez.”*

İBK, Emekli Sandığından bağlanan gelirlere ilişkin olmakla birlikte, İBK sonrası Yargıtay'ın Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından bağlanan gelirlere ilişkin

---

sigortasından gelir bağlanmasıının iş kazası ve meslek hastalığı halleri dışındaki ölüm olayları için mümkün olduğu görüşünde Sözer, **a.g.e.**, s.445, 446.

<sup>102</sup> Bkz. Karayalçın, **a.g.e.**, s.95, 96.

<sup>103</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s.206; Kudat, **a.g.e.**, s.123; Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.96; Tekinay, **a.g.e.**, s.187-190; Tekinay v.d., **C.2**, s.646, 647; Akünal, **a.g.e.**, s.200-202; Karahasan, **a.g.e.**, s.329; Serath, **a.g.e.**, 184-186; Sümer, **İş Sağlığı**, s.235; Sirmen, **a.g.m.**, s.494.

<sup>104</sup> Çelik, **a.g.e.**, s.47-48, 363 vd.; aynı yazar, **Manisa**, s.37 vd.; Ulusan, **a.g.e.**, s.178 ve dn.151; İyimaya genel olarak primi kimin ödediği değil, rücu durumunun kriter olarak ele alınması gerektiğini ifade etmektedir. Bkz. İyimaya, **C.1**, s.181 vd. Genel olarak ölüm aylığının indirilemeyeceği görüşü için bzk. Tunçomağ, **a.g.e.**, s.291.

kararları da bu çerçevede şekillenmiş ve Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ölüm sigortası dalından bağlanan gelir ve yardımların destekten yoksunluk tazminatından indirilemeyeceğine karar verilmiştir<sup>105</sup>.

6098 sayılı TBK öncesi bu konu farklı değerlendirmelere açık olmakla birlikte, m.55 hükmü ile artık Kurumun ölüm dalından bağladığı gelirlerin indirimine konu olup olamayacağına ilişkin tartışma sonlanmıştır. İlgili maddeye göre “Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen SGK ödemeleri” destekten yoksun kalma zararından veya tazminatından indirilemeyecektir<sup>106 107</sup>. Dolayısıyla ölüm sigortası dalından bağlanan ölüm aylığı SSGSSK çerçevesinde Kurumca işverene rücu edilemediğinden destekten yoksunluk zararından indirilemeyecektir<sup>108 109</sup>.

---

<sup>105</sup> Bkz. Yargıtay HGK'nın 28.11.1979 Tarihli, 4-110/1395 Sayılı kararı (Çenberci, İş, s.1076).

<sup>106</sup> Ölüm aylığının indirilmeyeceği, TBK m.55 hükmünün gerekçesinde; “...Bir kural gereği rücu edilemeyen (emekli sandığı maaşı, malullük aylığı, ölüm sigortası aylığı) sosyal güvenlik ödemeleri...bu tazminatlardan indirilemeyecektir...” denilerek açıkça ifade edilmiştir. Bkz. TBK Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu, s.265.

<sup>107</sup> TBK m.55 f.1 c.2 ile hüküm altına alınan: “Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez” ibaresinin Anayasa'ya aykırı olduğu iddiasıyla ile iptal davası açılmıştır. Konumuz kapsamında Anayasa'ya aykırılık iddiaları: TBK öncesinde Kurum ödemelerinin indiriminin ilk psd yerine son psd üzerinden yapıldığı, TBK m.55 hükmü çerçevesinde indirimle ilişkin SSGSSK m.21 ile bağlantı kurulduğundan Kurumun sigortalıya bağladığı ancak rücu edemeyeceği miktar kadar zarar görenin zenginleşeceği, haksız fiile dayanan normal bir tazminat davasında zarar görenin alacağından daha fazlasının iş kazası dolayısıyla açılan tazminat davasında alınacağı, işverenin zarar görene ödeyeceği miktarın haksız fiilden dolayı açılan tazminat davasındaki zarar verenle aynı olacağı ancak iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının primlerinin işveren tarafından ödemesi sebebiyle bu durumun eşitsizliğe yol açacağı şeklindeki AYM iptal isteminin reddine karar vermiştir. Kararın gerekçesinde: İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda SGK'nın yaptığı ödemeleri SSGSSK m.21 uyarınca sorumlulara rücu edeceğii, işçinin kusuruna yansyan ödemelerin rücu edilemeyeceği, rücu edilemeyen SGK ödemelerinin iş kazası nedeniyle açılan davadaki tazminat borcunu ikame amacı taşımadığı, iş kazası ve meslek hastalığı priminin işveren tarafından karşılanmasıın kendi kusuru ile meydana gelen zarara karşı sosyal sigorta yoluna başvurarak sorumluluktan kurtulmasına yol açamayacağı, aksine bir tutumun sosyal sigorta sisteminin amacına aykırı olduğu ve prim ödeyerek zararı karşılayabilecek işverenin işçinin sağlığına zarar gelmesini önleme özenini göstermekten kaçınacağı sonucunu doğurabilecegi, işverene rücu edilebilen SGK ödemelerinin ise indirimle konu olduğundan mükerrer ödemeden bahsedilemeyeceği, iş kazası nedeniyle açılan tazminat davalarının, haksız fiil nedeniyle açılan tazminat davalarından farklı düzenlemelere tabi olmasının mağdurların hukuksal durumlarının farklı olmasından kaynaklandığı, böylelikle işçi statüsünde bulunan sigortalıların farklı kurallara tabi tutulmasının eşitlik ilkesine aykırı olmadığı açıklanmıştır. (AYM'nın 28.11.2013 Tarihli, 74/143 Sayılı kararı. R.G.: T.:09.05.2014, S.: 28995)

<sup>108</sup> Bu yönde Karataş, a.g.e., s.103, 104; Solak, a.g.e., s.76; Görgöz, a.g.e., s.53, 54, 140; Gökcan, a.g.e., s.592.

<sup>109</sup> Ölüm aylığı bakımından rücu olanağı SSGSSK m.39'da hüküm altına alınmıştır. İlgili maddede rücu hakkı sigortalının ölümüne kastı ile sebep olan üçüncü kişiye karşı tanınmıştır. Uzun vadeli sigorta kollarından bağlanan gelirlerin rücu olanağının işverene değil, üçüncü kişiye karşı tanınmasının sebebinin, bu sigorta kolundan ödeme alınması için belirli süre prim ödenmesini gerektirdiği ve ödenen primin ağırlıklı kısmının işverenlerden alındığı, üçüncü kişininse herhangi bir prim ödememiş

## b. İndirilmeyecek Ödemeler

TBK m.55'in gerekçesinde rücu edilebilen SGK ödemeleri ile ne anlaşılması gerektiği şu şekilde ifade edilmiştir:<sup>110</sup>

*“...Sosyal güvenlik ödemelerinin, denkleştirme (indirim) işlevi görebilmesi, onun sorumluluğu doğuran olaya sebebiyet verenlere rücu edilebilmesine bağlıdır. Bir kural gereği rücu edilemeyen (emekli sandığı maaşı, malüllük aylığı, ölüm sigortası aylığı) sosyal güvenlik ödemeleri; teknik arıza, tam-kaçınılmazlık hâlindeki ödemeler ve benzeri ödemeler bu tazminatlardan indirilemeyecektir. Aynı şekilde prensip olarak rücu edilebilen sosyal güvenlik ödemelerinden bir kısmı rücu edilemeyen miktar dahi denkleştirilemeyecektir. Zarar görenin kusuruna (mütterafik kusura) yansyan sosyal güvenlik ödemeleri, tahsis tarihinden sonra meydana gelen sosyal güvenlik ödemelerindeki artışlar, kısmi kaçınılmazlık ve teknik arıza hâlindeki ödemeler ve benzerleri rücu edilemediğinden bu miktarlar dahi denkleştirilemeyecektir...”*

Dolayısıyla hak sahiplerine iş kazası ve meslek hastalığı sigortası dalından bağlanan gelirler hangi nedenle olursa olsun kısmen veya tamamen rücu edilemeyecekse indirime yol açmayacaktır<sup>111</sup>.

Ölüm gelirlerine ilişkin SGK'nın işverene olağan rücu olanağı SSGSSK m.21 f.1 ile düzenlenmiştir. Hükme göre işverenin Kurum karşısında sorumluluğunun doğması için, iş kazası ve meslek hastalığının işverenin kasti veya işçinin sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketinin sonucunda meydana gelmesi gereklidir. Maddenin dördüncü fikrasında ise, üçüncü kişinin ve çalıştırılanın kusur sorumluluğu düzenlenmiştir. Böylece SGK ödemelerinin tamamı değil, işverenin kusuruna yansyan oranları üzerinden rücu olanağı bulunduğuundan, indirim de bu kısımlar gözetilerek hesaplanacaktır. İşverenle birlikte üçüncü kişilerin de kusurlu

---

olmasından kaynaklandığı yönünde bkz. Görgöz, **a.g.e.**, s.51, 52; Tunçay, Ekmekçi, Gülver, **a.g.e.**, s.472. İşçiye kasten zarar vererek ölümüne sebep olan işverene dahi rücu edilemeyeceğine ilişkin bkz. Görgöz, **a.g.e.**, s.52, 139. Ancak yazar bu durumu eleştirmekte ve Kuruma rücu olanağı tanınmasını gerektiğini ifade etmektedir. K.G. Hüküm çerçevesinde iş kazası veya meslek hastalığı dışında sigortalıyı kasten öldüren yahut kasıtlı hareketiyle sigortalının malul kalmasına sebep olan işverenin, üçüncü kişi konumuna geleceği ve Kurum tarafından rücu davası yönlendirileceği yönünde bkz. Orhan Ersun Civan, “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk”, **AÜHFD**, C.:64, S.:4, 2015, s.1046. Hangi görüş benimsenirse benimsensin, desteğin iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölümü halinde SSGSSK m.39 çerçevesinde işverene karşı bir rücu olanağının bulunmadığı açıklıdır.

<sup>110</sup> TBK Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu, s.265.

<sup>111</sup> Baysal, **Haksız Fiil**, s.469. İndirilmeyecek ödemelerin işverene rücu edilemeyen her türlü ödeme olduğuna katılmakla birlikte, bazı ödemelerin rücu edilememesinin sebebinin işverenin bu ödemelere sebep olmamasından kaynaklandığı, bu sebeple tazminatın tamamından işverenin sorumlu tutulmasında sosyal devlet ilkesinden uzaklığındaki görüşünde bkz. Centel, **İşçinin Korunması**, s.17-18; Baycık, **Yeni**, s.145-147; Güneş, **a.g.e.**, s.183-186.

olduğu durumlarda rücu edilecek meblağın tespiti önem arz etmektedir. İleride açıklanacağı üzere<sup>112</sup>, iş kazasının gerçekleşmesinde işverenle birlikte dava dışı üçüncü kişilerin kusurlarının bulunması halinde, müteselsil sorumluluk esaslarına göre üçüncü kişi ve işverenin toplam kusur oranı üzerinden tazminat hesaplanmaktadır. Bu kapsamda işverene rücu edilecek miktar, m.21 f.1 çerçevesinde hak sahiplerine bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değerinin işverenin kusuru oranında hesaplanan kısmı ile m.21 f.4 çerçevesinde ise hak sahiplerine bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısının üçüncü kişinin kusuru oranında hesaplanan kısmının toplamıdır<sup>113</sup>. Örneğin dul kalan eşe bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değerinin 100 birim olduğu, işverenin %40, dava dışı üçüncü kişinin %60 kusurlu olduğu birörnekte, işverene 40 birimin tamamının ve 60 birimin yarısının toplamı 70 birim rücu edilebilecektir.

Yine m.21 çerçevesinde işverenin Kuruma karşı sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınacaktır. Böylece tam kaçınılmazlık sonucu işçi ölmüşse, Kurum gelirleri rücuya tabi olmayacağından indirim mümkün olmayacak, kısmi kaçınılmazlıkta yalnızca kaçınılmazlık oranında indirim yapılamayacaktır<sup>114</sup>.

Kaçınılmazlık durumunda iki husus önem arz eder. İlk, daha önce açıkladığımız üzere, Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında kaçınılmazlık mutlak

---

<sup>112</sup> Bkz. aşa. Beşinci Bölüm, IV.

<sup>113</sup> Yargıtay 10.HD'nin 125/1440 sayılı, 26.02.2018 Tarihli kararı: "...İş kazası veya meslek hastalığına birlikte sebebiyet veren sorumluların işveren ve üçüncü kişi olması durumunda ise, işverenin müteselsilen sorumlu olacağı tutar, 1. fikra gereğince kendi kusur payı gözetilerek sorumlu tutulacağı miktarın (gelirin ilk peşin sermaye değeri X işverenin kusur oranı), üçüncü kişinin 4. fikraya göre sorumlu olacağı tutar (gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı X üçüncü kişinin kusur oranı) ile toplamı kadar olmalı..." (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. Aynı yönde Yargıtay 21.HD'nin 23.02.2016 Tarihli 18310/2691 sayılı kararı (Yılmaz, **Hesap**, s.64, 65. Yazar, uygulamayı isabetli bulmaktadır. A.e.)

<sup>114</sup> Yüksek Mahkeme'nin geçmişte vermiş olduğu kararlarında, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle açılan maddi tazminat davalarının hukuki sebebinin sigorta gelirleriyle karşılanması zararın giderilmesi istemine dayandığı, bu sebeple Kurumca bağlanan gelirlerin mükerrer ödemeye ve zarar görenin zenginleşmesine yol açmaması için indirimi gerekeceği, olayın tamamen kaçınılmaz olmasının gelirlerin mahsubuna engel olmadığı, aynı nedenle Kurumun işverene rücu edememesinin mahsuba engel olmadığı, dolayısıyla Kurumca bağlanan ölüm gelirlerinin "rücuya tabi" kısmının değil tamamının indirimi gerektiği yönündeydi. Bkz. Yargıtay 9. HD'nin 28.11.1989 Tarihli, 7948/10423 Sayılı kararı (Aktaş, **Öneri**, s.285, 286). Yüksek Mahkeme'nin bu kabulü hak sahiplerinin işverene aştığı davanın "Kurumca karşılanması zararın ödetilmesi" ilkesine bağlanmıştır. Bkz. Çelik v.d., a.g.e., s.444. TBK m.55 hükmünün ve gereklisinin açıklığı karşısında Yüksek Mahkeme içtihatlarının geçerliliğini yitirdiği şüphesizdir. Öte yandan, rücu edilmeyen ödemeler tazminatı ikame amacı taşımayıp, sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak hak sahiplerine ödendiğinden, işverene açılan destekten yoksun kalma davasının temelinin Kurumca "karşılanması zarar" olduğu hususunda farklı bir kabulden bahsedilemez.

olarak; Bireysel İş Hukuku anlamında ise nispi olarak yorumlanmaktadır. Bu durumda tazminat davasında uygulanacak indirim belirlenirken rücu davasında kaçınılmazlığa yüklenen anlam gözetilecek midir? Konuyu somutlaştıralım: İş kazasının %50 beklenmeyen hal, %50 işveren kusurundan veya tamamen beklenmeyen halden kaynaklandığı durumları örnek verelim. Rücu edilebilen ödemelerin tespitinde Sosyal Sigortalar Hukukunun kaçınılmazlığa yüklediği anlam dikkate alınırsa, Sosyal Sigortalar Hukuku açısından “beklenmeyen hal” kaçınılmaz kabul edilmediğinden ikiörnekte de işverene ödemelerin tamamı rücu edilebilecekken; tazminat davasında beklenmeyen hal tazminattan indirime yol açmaktadır. Böylece tazminat davalarındaki kabulle kaçınılmazlık yorumlanırsa ilkörnekte ödemelerin %50’si rücu edilebilecekken, ikinciörnekte Kurumun rücu imkanı bulunmayacaktır. Kanaatimizce açılmış bir rücu davası bulunsun veya bulunmasın kaçınılmazlığa tazminat davasında yüklenen anlam doğrultusunda hesaplama yapılmalıdır. Zira Yargıtay’ın bir kararında vurgulandığı üzere, davalardan birinde alınan kusur raporu diğerinin bağlayıcı olmayıp ancak güçlü delil niteliği taşıyabilir<sup>115</sup>.

Kaçınılmazlık durumunda önemli olan ikinci husus, Kurumun işverene rücu hakkının “işverenin kusur oranı” ile sınırlı olduğunu. Bu sebeple kaçınılmazlığa verilen oranda işverenin sorumluluğu bulunmaz<sup>116</sup>. Ancak aşağıda görüleceği üzere, tazminat davalarında kaçınılmazlık payının %60’ından işveren hakkaniyet gereği sorumlu tutulmaktadır. Bu durumda zararın gerçekleşmesinde %50 kaçınılmazlık, %50 işçinin kusur payının bulunduğu bir örneği ve %50 kaçınılmazlık, %50 işverenin kusur payının bulunduğu diğer bir örneği referans alırsak, ilkörnekte tazminat davasında işveren kaçınılmazlığın %60’ı olan %30 oranında sorumlu tutulacakken, hak sahiplerine bağlanan gelirlerin rücu söz konusu olmayacağı; ikinciörnekte ise,

<sup>115</sup> Hak sahiplerinin açtığı davada alınan raporun rücu davası için bağlayıcı olmadığı, ancak güçlü delil olabileceği yönünde Yargıtay 10. HD’nin 20.10.2009 Tarihli, 10839/15866 sayılı karar (Ekmekçi, **Değerlendirme**, s.320). Belirtelim ki, bu karar tazminat davasında alınan kusur raporunun rücu davası yönünden güçlü delil olacağına ilişkindir. Yüksek Mahkeme eski tarihli kararlarında da hak sahiplerinin işverene karşı açtığı tazminat davalarında işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk; rücu davasındaki sorumluluğun ise kusur sorumluluğuna dayalı olması sebebi ile isabetli olarak risk nazariyesine dayalı olarak düzenlenen kusur raporunun, SSY m.26 çerçevesinde düzenlenmemiş olması sebebi ile rücu davasında esas alınamayacağına karar vermektedir. Bkz. Çenberci, **SSK**, s.200.

<sup>116</sup> Sümer, **İş Sağlığı**, s.242; Kapusuzoğlu, **İlke**, s.207; Yargıtay 10. HD’nin 14.11.2016 Tarihli, 12823/13782 Sayılı karar: “...Kaçınılmazlığın varlığı durumunda işverenin rücu tazminatı sorumluluğunu aynı oranda sınırlırmaması gerekecektir...” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

işveren kaçınılmazlığın %60'ı olan %30 oranı ve kendi kusur payı toplamı olan %80 oranında sorumlu tutulacakken, hak sahiplerine bağlanan gelirlerin ilk peşin sermaye değerinin ancak %50'sinin rücuu söz konusu olacaktır<sup>117</sup>.

Kurum ölüm gelirlerini hak sahiplerine filen bağlamamışsa, gelirlerin bağlanması ihtimali gözetilerek indirim yapılması söz konusu olamayacaktır<sup>118</sup>. Hak sahipleri ölüm gelirinin bağlanması için başvuruda bulunmamışsa, mahkemece SGK'ya başvuruda bulunmaları için önel verilmeli, başvurunun sonucu beklenmelidir<sup>119</sup>.

## 2. İndirimin Mahsubu

SGK'nın bağlılığı ölüm gelirlerinin indiriminin zarar miktarından mı yoksa tazminat miktarından mı yapılması gereğinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Nitekim bu belirleme destekten yoksun kalma tazminatının miktarının hesaplanması doğrudan etkilidir. Tazminat miktarına etkili tek unsurun kusur oranı olduğu bir örnek vermek gerekirse, destekten yoksun kalanın 100 birim zararı olduğunu, SGK yardımları 30 birim ve sorumlu işverenin %80 oranında<sup>120</sup> kusuru olduğunu farz edelim. SGK yardımlarını denkleştirme konusu fayda olarak niteleyerek zarardan indirilmesi gereği savunulduğunda, tazminat miktarı  $(100-30) \cdot \frac{8}{10} = 56$  birim olacakken; SGK yardımlarının tazminattan mahsup edilmesi gereği

---

<sup>117</sup> Bu kapsamında açıklama için bkz. Güleç Uçakhan, **C.2**, s.412, 413.

<sup>118</sup> Ünlütepe, **m.55**, s.79; Kaplan, **a.g.e.**, s.120; Gürsoy, **Destek**, s.169; Üçışık, **a.g.t.**, s.248, 249. Ayrıca bkz. Yüksek Mahkeme'nin kararına konu bir olayda, dava konusu olayı Kurum iş kazası saymamış, dolayısıyla gelir bağlamamıştır. Mahkemece davacıya Kuruma karşı iş kazası tespiti davası açması için süre verilmiş, davacı bu süre içerisinde bir dava açmamıştır. Yerel mahkeme bu gerekçeyle Kurumca bağlanması gereken muhtemel geliri bilirkişiye hesaplatarak bu meblağı tazminat hesabından indirerek huküm kurmuştur. Yargıtay mahkemece iş kazası kabulüne bağlanan maddi tazminatın hükm altına alınması gerektiğini değerlendirek ve Kurumca herhangi bir nedenle gelir bağlanmamış olmasının zararın tamamını işverenden istenebilmesine mani olmadığı belirtilerek kararı bozmuştur. Yargıtay 9. HD'nin 22.02.1979 Tarihli, 15418/2433 Sayılı kararı (Süzük, **İş Güvenliği**, s.194, dn.75). Aynı yönde Yargıtay HGK'nin 18.01.1969 Tarihli, 9-111/49 sayılı kararı (Demircioğlu, Güzel, **a.g.e.**, s.195, 196). Dolayısı ile Kurumca herhangi bir nedenle gelir bağlanmamışsa, uğranılan zarar doğrudan işverenden talep edilebilecektir.

<sup>119</sup> Yargıtay HGK'nin 11.03.2009 Tarihli, 21-65/119 Sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>120</sup> Zarar verenin kusurunun ve zarar görenin müterafik kusurunun tazminat miktarına etkisi incelememizin ilerleyen kısımlarında irdelenecektir. Bkz. aşa. Beşinci Bölüm, IV. Burada sadece uygulamada işveren veya işçiyi yüzdelik olarak kusur oranlarının paylaştırılması suretiyle tazminat hesaplaması yapıldığını belirtelim.

savunulduğunda, tazminat miktarı  $100.8/10-30 = 50$  birim olacaktır. Görüldüğü üzere, bu niteleme tazminat miktarına doğrudan etkili sonuçlara yol açmaktadır.

Kurum ödemelerinin zarardan mı yoksa tazminattan mı indirileceğinin belirlenmesinde, ödemelerin “fayda” olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğinin tespit edilmesi zorunludur. Daha önce açıkladığımız üzere, destekten yoksun tazminatı davası, Kurumca karşılanmayan zararların tazminine yönelikir<sup>121</sup>. Her ne kadar, SGK ödemelerinin salt “zarar verenin tazminat borcunun ifasına yönelik” olduğu söylenemese de<sup>122</sup>, rücu imkanının bulunduğu ödemeler nispetinde tazminat borcu sona erer<sup>123</sup>. Bu itibarla ödeme ile borcun ifası söz konusu olacağından, Kurumun işverene karşı basit rücu hakkının mı yoksa halefiyetle güçlendirilmiş rücu hakkının mı bulunduğu önemli değildir<sup>124 125</sup>.

Yüksek Mahkeme’nin kararlarında indirimin zarar üzerinden mi tazminat üzerinden mi yapılması gereği konusunda açıklık bulunmamaktadır. Bazı kararlarda SGK gelirlerinin ilk peşin sermaye değerinin rücuya tabi kısımlarının “maddi

---

<sup>121</sup> İş kazalarında esas olanın uğrandediği zararın Kurumca karşılanması olduğu, maddi tazminatın hukuki sebebinin Kurumca karşılanmayan zararın ödetilmesi ilkesine dayandığı yönünde bkz. Yargıtay 21.HD’nin 21.06.2016 Tarihli, 6023/10373 Sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>122</sup> Elbette ki, Kurum tarafından bağlanan gelirler, rücu hakkı olsun ya da olmasın sırı işverenin borcunu ödeme amaçlı değildir. Zira Kurum ödemesinin temel amacı, ödenen primin karşılık borcunu ifa değil, devlete Anayasa ile verilmiş sosyal güvenliği sağlama ödevinin yerine getirilmesidir. Ölüm geliri özelinde, işçinin mesleki riske karşı korunması amaçlanır. Bkz. Tuncay, Ekmekçi, Gülder, **a.g.e.**, s.4 vd. Primlerini işverenin ödemесine rağmen Kuruma rücu hakkının tanınmasına gerekçe olarak ise, işverenin tazminat borcunun ifasının gerçekleştirilmesine değil, zararı ödemek durumunda kalan işverenin sonrasında sigortalıların can güvenliğini koruma hususunda daha özenli davranışacak olması sebebine dayanılmaktadır. Bu rücu olağlığı ile sosyal sigorta ve sorumluluk sigortaları birbirinden ayrılmaktadır. Bkz. Tuncay, Ekmekçi, Gülder, **a.g.e.**, s.411, 412; Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.435, 436; Tozan, **a.g.e.**, s.243; Ergin, **a.g.m.**, s.135, 136; Şakar, **Sosyal Sigortalar**, s.216. Kuruma rücu hakkı tanınmasının gerekçeleri hakkında ayrıntılı açıklama için bkz. Sevda Dağcı, “**Sosyal Güvenlik Hukuku’nda Rücu**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2018, s.5-9.

<sup>123</sup> Aynı yönde Kurum ödemelerinin indiriminin mükkerrər ödemeye yer vermeme anlayışına dayandığından hareketle indirimin zarar miktarından değil, belirlenmiş tazminat miktarı üzerinden gerçekleştirilmesi gereği yönünde Çenberci, **İş**, s.1057.

<sup>124</sup> Bu yönde Akınal, **a.g.e.**, s.81, dn.50,51 ve s.68, dn.21. K.G. Kurumun rücu hakkının niteliğinin indirimin zarardan mı yoksa tazminattan mı yapılacağını belirleyici olduğu yönünde Başbuğ, **Rücu**, s.110 vd.; aynı yazar, **Denkleştirme**, s.369, 390.

<sup>125</sup> İfade edelim ki, TBK m.55 hükmünün varlığı da indirimin tazminat miktarından yapılması gereği kanaatimizi desteklemektedir. Zira bu hükmü çerçevesinde tazminattan kusur indirimleri yapıldıktan sonra belirlenen meblağdan, işverenin kusuru ile orantılı “rücuya tabi ödemeler” indirilmektedir.

tazminattan”<sup>126</sup>; diğer kararlarında ise belirlenen “maddi zarar tutarlarından”<sup>127</sup> tenzil edileceği belirtilmektedir. Karşılaştığımız bir kararında ise, aynı cümle içerisinde önce maddi tazminattan, sonra hesaplanan zararlardan tenzil edilmesi gerektiğinden bahsedilmiştir<sup>128</sup>. Anlaşıldığı üzere, Yüksek Mahkeme kararlarında “zarar” veya “tazminat” ibarelerini teknik anlamlarıyla kullanmamaktadır. İndirimlerde sıraya ilişkin verilen kararlarda, SGK indirimlerinin kusur indiriminden sonra yapılması gerekiği açıklandığından<sup>129</sup>, Yüksek Mahkeme’nin “sosyal sigorta ödemelerinin zarardan indirimi gereği” ile kastettiğinin “tazminattan indirim” olduğu kanaatindeyiz.

### 3. İndirime Konu Olacak Ödemelerin Belirlenmesi Yöntemi

İşverene karşı açılan destekten yoksun kalma tazminatına ilişkin davada indirime konu olacak tutar TBK m.55 çerçevesinde SGK’nın işverene rücu edebileceği miktarla sınırlı olduğu için, bu miktarın belirlenmesi gereklidir<sup>130</sup>. Rücu edilebilen miktarın tespiti ise SSGSSK hükümleri<sup>131</sup> çerçevesinde belirlenir. SSGSSK m.21’de

---

<sup>126</sup> Yargıtay 10.HD’nin 09.03.2021 Tarihli, 11654/2892 Sayılı; 16.02.2021 Tarihli, 7201/1707 Sayılı kararları; Yargıtay 21.HD’nin 15.06.2020 Tarihli, 5770/2247 Sayılı; 04.03.2019 Tarihli, 2603/1582 Sayılı; 26.02.2019 Tarihli, 6577/1378 Sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>127</sup> Yargıtay 21.HD’nin 04.02.2020 Tarihli, 4074/494 Sayılı; 19.11.2019 Tarihli, 6093/7012 Sayılı; 06.11.2019 Tarihli, 7182/6560 Sayılı; 08.10.2019 Tarihli, 3194/5891 Sayılı; 15.04.2019 Tarihli, 675/2889 Sayılı; 19.03.2019 Tarihli, 221/2140 Sayılı kararları; Yargıtay 10.HD’nin 07.10.2020 Tarihli, 6776/5620 Sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>128</sup> Yargıtay 21.HD’nin 11.06.2020 Tarihli, 4918/2164 Sayılı kararı: “...Yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda; maddi tazminat alacağının tespitinde davacılar kurumca bağlanan gelirlerin ilk peşin sermaye değerlerinin rücuya kabil kısmının, ... tazminat alacağından ayrı ayrı tenzili gereklirken; hesaplanan zararlardan davacılarla bağlanan ilk peşin değerli gelir tutarlarının rücuya kabil kısmı tenzil edilmeden karar verilmesi hatalı olmuştur...” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2024.

<sup>129</sup> Örnek olarak bkz. Yargıtay 21.HD’nin 03.11.2014 Tarihli, 10386/22252 Sayılı kararı: “...Maddi zararının hesaplanması sıralaması hatası yapılarak kurum tahsislerinin tenzili sonrasında kusur indiriminin yapıldığı bilirkişi raporuna itimat ile neticeye varılması usul ve yasaya aykırıdır...” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>130</sup> Dolayısı ile peşin sermaye değerinin tamamının değil, rücu edilebilen kısmının indirimi söz konusudur. Bkz. Yaşar, **a.g.e.**, s.237.

<sup>131</sup> TBK m.55 hükmü emredici olup, yürürlüğe girdikten sonraki tüm yargılamalara uygulanır. Bu bakımdan uyuşmazlık konusu olayın gerçekleştiği tarihin önemi yoktur. Bkz. Ünlütepe, **m.55**, s.71; Yargıtay 21. HD’nin 18.09.2017 Tarihli, 3449/6418 Sayılı; 10.02.2014 Tarihli, 19092/1716 Sayılı; 25.09.2014 Tarihli, 10945/18666 Sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. TBK m.55 hükmünün aksine, SSGSSK’daki rücu hükümlerinin uygulanmasına olanak veren bir düzenleme bulunmadığı gibi, kanunların geriye yüreğizliği ilkesi kapsamında SSGSSK’nın yürürlüğü (01.10.2008) tarihinden önce gerçekleşen olaylar bakımından olayı kapsama altına alan kanun hükümlerinin uygulanması gerekecektir. Bkz. Ünlütepe, **m.55**, s.80,81. Bu sebeple

işverenin Kuruma karşı olağan sorumluluğu öngörülmüştür. Hükümün ilk fikrasında<sup>132</sup> iş kazası ve meslek hastalığına kusuruyla yol açan işverene rücu olanağı düzenlenmiştir.

SSGSSK m.21 f.1 çerçevesinde Kurumun rücu edeceği miktarın belirlenmesi, bağlanan gelirlerin ilk peşin sermaye değeri ve hak sahiplerinin isteyebileceği miktar olmak üzere iki ayrı sınırın hesaplanması ile mümkündür. Uygulamada “iç tavan” ve “dış tavan” olarak adlandırılan iki ayrı tavandan düşük olan Kurumun rücu edebileceği miktarı ifade eder<sup>133</sup>. Kurumun Rücu olanağı bakımından işverenin kusura dayanan sorumluluğu öngördüğü için iç tavan peşin sermaye değerinin<sup>134</sup> işverenin kusuruyla çarpılması sonucu elde edilen miktarı ifade eder<sup>135</sup>. Madde hükmünde açıkça belirtildiği üzere, bağlanan gelirin başıldığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri rücuya

---

rücu edilebilen ödemelerin indirileceği kesin olmakla birlikte, rücuya tabi ödemelerin belirlenmesinde olay tarihinde yürürlükte olan kanun hükümleri dikkate alınacaktır.

<sup>132</sup> SSGSSK m.21 f.1: “*İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kasti veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başıldığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.*”

<sup>133</sup> Yargıtay 10.HD'nin 21.09.2020 Tarihli, 1019/4598 Sayılı kararı: “...5510 Sayılı Kanun'un 21. maddesine göre rücu alacağından sorumluluk belirlenirken kural olarak, işveren yönünden 1. fikraya göre gelirin başıldığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri ile yargılama yöntemince hesaplanacak gerçek (maddi) zararın karşılaştırması yapılmış düşük (az) olan tutar esas alınmalıdır. Şüphesiz, her bir hak sahibi için hesaplanan gerçek zarar miktarı ile bağlanan ilk peşin sermaye değerli gelir miktarı ayrı ayrı karşılaştırılmalıdır...” Aynı yönde Yargıtay 10.HD'nin 14.01.2020 Tarihli, 1444/87 Sayılı; 16.09.2020 Tarihli, 2290/4482 Sayılı; 03.03.2020 Tarihli, 1455/1863 Sayılı; 03.07.2019 Tarihli, 3052/5749 Sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>134</sup> SSGSSK m.3 f.1, 28 nolu bente peşin sermaye değeri: “*Kurumca, bu Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen giderlerin yaşı, kesilme ihtiyimali ve Kurumca belirlenecek iskonto oranı dikkate alınarak hesaplanan tutar*” olarak tanımlanmıştır.

<sup>135</sup> Güneş, **a.g.e.**, s.144; Dağcı, **a.g.t.**, s.66 ve dn.147; Başbuğ, **Denkleştirme**, s.383, 384; Demircioğlu, Güzel, **a.g.e.**, s.220; Yargıtay 10. HD'nin 15.05.1990 Tarihli, 1857/4599 sayılı kararı: “...İç tavanın sigorta olayının meydana gelmesinde kusuru bulunan işverenin kusur oranına göre saptanması gereklidir...” (Ozanoğlu, 1993, s.160). Buna karşılık iç tavanı Kurumun iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle yapmış olduğu harcamalar (ödemeler ile gelirlerin ilk peşin sermaye değerinin toplamı) olarak ifade eden ve rücu edilebilecek miktarın iç tavanın tamamı değil, işverenin kusuruyla çarpılması sonucu bulunan miktar olarak açıklayan görüş için bkz. Civan, **a.g.m.**, s.1019.

tabi olduğundan, gelirlerdeki sonraki artışlar indirime konu olamayacaktır<sup>136</sup> <sup>137</sup>. Böylelikle geçmiş uygulamalardaki gelirlerin son peşin değerinin indirime konu olması söz konusu olmayacağı<sup>138</sup>. Bu çerçevede önemi olan diğer konu, hak sahipliğinden çıkma sonucu gelirin kesilmesi halinde ilk peşin sermaye değerinin esas alınıp alınamayacağıdır. Yargıtay uygulamasında isabetli bir şekilde, yapılan fiili ödeme ile varsayımsal olarak hesaplanan ilk peşin sermaye değerinden hangisi daha düşükse onun esas alınması gerekiğine karar verilmektedir<sup>139</sup>.

Destekten yoksun kalanlara iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan ölüm geliri bağlanması haricinde, ölüm sigortası kolundan ölüm aylığı da bağlanmışsa, SSGSSK m.54 f.1 c bendinin uygulama alanı doğacaktır. Hükme göre: “*Malüllük, yaşıllık, ölüm sigortaları ve vazife malüllüğü ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse, sigortalıya veya hak sahibine bu aylık veya gelirlerden yüksek olanın tamamı, az olanın yarısı, eşitliği halinde ise iş kazası ve meslek hastalığından bağlanan gelirin tümü, malüllük, vazife malüllüğü veya yaşıllık aylığının yarısı bağlanır.*” Böyle bir durumda ölüm geliri daha düşük olduğundan madde çerçevesinde yarısının bağlanması söz konusuysa bu indirimin

<sup>136</sup> Tuncay, Ekmekçi, Gülver, **a.g.e.**, s.422; Ünlütepe, **m.55**, s.82; Okur, **a.g.m.**, s.344; Mehmet Bulut, “5510 Sayılı Kanun Öncesi ve Sonrası İşveren Sorumluluğu ile İlgili Rüç’u Davaları”, **Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazılıları**, Ed.: Aydin Başbug, Mehmet Bulut, Ankara, Seçkin Yayınları, 2016, s.404. Ayrıca bkz. SSİY m.48 f.2: “*İşveren, birinci fikrada belirlenen rücuan tazminat davalarına konu olan, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin tamamından kusur oranı kadar sorumludur.*” Yüksek Mahkeme de TBK sonrası tazminattan sadece ilk peşin sermaye değerinin indirimini kabul etmektedir. Fidan, **a.g.b.**, s.212. K.G. Tazminat davalarında amaçlananın gerçek zararın tazmini olduğundan indirilecek tutarın Kurumun işverene rücu edebileceği miktar olan ilk peşin sermaye değeri değil, rapor tarihindeki son peşin sermaye değeri olduğu, TBK m.55’in bu şekilde anlaşılması gerekiği yönünde bkz. Baycık, **Yeni**, s.150-152.

<sup>137</sup> Bununla birlikte, maddede açıkça ifade edildiği üzere, bu sınırlama gelirler için geçerlidir. Cenaze masrafları, evlenme ödeneği gibi ödemeler maddede “Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler” kapsamında olduğundan, Kurum iş kazası ve meslek hastalığı ile illiyet bağı içerisindeki ödemeleri ikinci rücu davasına konu edebilecektir. Bkz. Civan, **a.g.m.**, s.1061, 1062; Güzel, Okur, Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.448, dn.253.

<sup>138</sup> Bkz. AYM’nin 28.11.2013 Tarihli, 74/143 Sayılı kararı (R.G.: T.:09.05.2014, S.:28995).

<sup>139</sup> Yargıtay 10.HD’nin, 04.03.2014 Tarihli, 3541/4451 Sayılı kararı: “...*Fiili ödemeden mevcudiyeti halinde, fiili ödeme ile dair olduğu gelirin ilk peşin sermaye değerinin karşılaştırılması sonucu, şayet ilk peşin sermaye değerli gelirin kusur karşılığı, fiili ödeme miktarının kusur karşılığinden düşük ise o taktirde ilk peşin sermaye değerine itibar edilmesi, aksine fiili ödeme miktarı ilk peşin değerden düşük ise o taktirde de fiili ödeme miktarının esas alınması gerekecektir...*” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. Hak sahipliğinden çıkan ve geliri kesilen dul kalan eş bakımından fiili ödeme ve peşin sermaye değeri karşılaştırmalı örnek için bkz. Civan, **a.g.m.**, s.1037.

Kurumun rücu alacağına da yansıtılması gerekmektedir<sup>140</sup>. Rücu alacağı, ölüm gelirinin indirilmiş hali üzerinden hesaplanan ilk peşin sermaye değerli gelir miktarına, indirimin gerçekleştiği tarihe kadar yapılan fiili ödeme miktarının da eklenmesi suretiyle belirlenmelidir<sup>141</sup>. Dolayısıyla böyle bir durumda ilk peşin sermaye değeri hesaplaması gelirin yarıya düşüğü tarih itibarıyle yapılmalıdır<sup>142</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatının her hak sahibi için ayrı ayrı hesaplanması gerektiği gibi SGK tarafından bağlanan gelirlerin indiriminin de her hak sahibi için ayrı ayrı gerçekleştirilmesi gerekmektedir<sup>143</sup>.

Dış tavan ise, hak sahiplerinin isteyebileceği tazminat miktarını ifade edeceğinden<sup>144</sup> Kurumun rücu edebileceği miktarın belirlenebilmesi destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasıyla mümkün olacaktır.

İç- dış tavan uygulamasına örnek vermek gerekirse, destekten yoksun kalanın 100 birim zararına karşılık Kurum tarafından bağlanan ölüm gelirinin ilk psd 30 birim ve işverenin %50 kusurlu olduğu birörnekte, iç tavan  $30.50/100 = 15$  birim olacaktır. Destekten yoksun kalanın işverenden isteyebileceği tazminat tutarı ise,  $100.50/100 = 50$  birim olduğundan, SGK'nın rücu edebileceği tutar, daha düşük olması sebebiyle iç

<sup>140</sup> SSGSSK m.54'ün SSK m.92'deki karşılığı uyarınca bkz. Yargıtay 10. HD'nin 09.02.1993 Tarihli, 13721/966 Sayılı kararı (Ozanoğlu, **1993**, s.159).

<sup>141</sup> Yargıtay 10. HD'nin 16.02.2016 Tarihli, 16392/2073 Sayılı kararı. (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. Gelir ve aylıkların birleşmesi sebebiyle ilk peşin sermaye değerinin yeniden hesaplanması suretiyle rücu alacağının hesaplandığı örnek için bkz. Civan, **a.g.m.**, s.1039,1040.

<sup>142</sup> Yüksek Mahkeme'nin rücu alacağının belirlenmesine ilişkin diğer bir yöntemi, gelirin yarıya düşüğü tarih değil, gelirin başlangıç tarihi itibarıyle ilk psd'nin %50 üzerinden hesaplanması, bu oran üzerinden belirlenmiş psd'ye gelirin indirildiği tarihe kadar yapılan fiili ödemelerin (ilk psd'deki gelire eşit olacağından) %50 oranının eklenmesi şeklindeki dir. Bkz. Yargıtay 10. HD'nin 14.01.2020 Tarihli, 1444/87 Sayılı ve 04.03.2014 Tarihli, 3451/4451 Sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>143</sup> Yargıtay 21. HD'nin 18.05.2000 Tarihli, 3797/3974 sayılı kararı: "...Hak sahiplerinin tazminatı ayrı ayrı belirlendikten sonra her hak sahibine kurumca bağlanan peşin sermaye değerleri zararlarından ayrı ayrı düşülmesi yerine toplam zarardan peşin sermaye değerinin toplamının düşülmesi de isabetli değildir..." (Yaşar, **a.g.e.**, s.236, dn.294).

<sup>144</sup> Güneş, **a.g.e.**, s.183; Dağcı, **a.g.t.**, s.66. Karş. Yargıtay'ın birçok kararında dış tavan hak sahiplerinin isteyebileceği gerçek zarar miktarı olarak ifade edilmektedir. Bkz. Yargıtay 10. HD'nin 09.06.2020 Tarihli, 2481/2966 Sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. Ancak belirttiğimiz üzere, bu durum Yargıtay'ın zarar veya tazminat terimlerinin kullanımı bakımından çok özenli davranışlarından kaynaklanmaktadır. Bu sebeple dış tavan, zarar görenin zararının tamamını değil, zararın zarar verenin kusuruyla çarpılması (kusur sorumluluğu bakımından) sonucu bulunan miktarı ifade eder. Bu kapsamda bkz. Başbuğ, **Rücu**, s.115. Nitekim Yargıtay 10. HD'nin 17.03.1992 Tarihli, 14640/3327 sayılı kararı: "...Rücu alacağının tavanını teşkil eden miktarın belirlenmesinde maddi zarar, kusur oranına göre belirlenmelidir..." (Ozanoğlu, **1993**, s.163).

tavan miktarı olan 15 birimdir. Böylelikle destekten yoksun kalma tazminatında indirim, SGK ödemeleri tazminattan indirileceği için  $100.50/100-15= 35$  şeklinde gerçekleştirilmelidir<sup>145</sup>.

Peşin sermaye değeri SSİY, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin, Üçüncü Kişilerin ve Sigortalıların Sorumluluğu ile Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğ<sup>146</sup> ve 2018/38 Sayılı Genelge hükümleri çerçevesinde, bizzat Kurum veya bilirkişi tarafından<sup>147</sup> belirlenmektedir. Tebliğ m.9 f.4'te peşin sermaye değeri formüle edilmiştir. Hükme göre: "*Peşin sermaye değeri, sigortalı veya hak sahibinin gelir başlangıç tarihindeki aylık gelirinin 12 katının yaş karşılığı olarak peşin sermaye değeri tablolarındaki değerle çarpımı sonucu bulunan rakamın 100'e bölünmesi suretiyle hesaplanır.*" Güncel durumda peşin sermaye değeri tablolarında esas alınan yaşam tablosu TRH-2010'dur.

---

<sup>145</sup> TBK m.55 hükmü öncesinde, Kurumun rücu edebileceği ödeme kalemleri, rücu edilebilen ve edilemeyecek miktar ayrimı yapılmaksızın tazminattan indirime tabi tutuluyordu. TBK m.55 hükmü ile "kısmen rücu edilemeyecek ödemelerin" de indirimi olmayacağı açıkça ifade edildiğinden bu uygulama ortadan kalkmıştır. Örnekle açıklamak gerekirse, 100 birim zarar, 30 birim SGK ödemesi ve %50 işveren kusuru olduğu bir örnekte, önceki uygulamada destekten yoksunluk tazminatı:  $100.50/100-30= 20$  birimken; yeni uygulamada  $(100.50/100)- (30.50/100) = 35$  birim şeklidir. TBK m.55 hükmünün hesaplamaya yönelik getirdiği bu kural sebebiyle zarar görenin zenginleşmesine yol açıldığı iddiası da Anayasa'ya aykırılık iddiaları arasındadır. Bkz. AYM'nin 28.11.2013 Tarihli, 74/143 Sayılı kararı (R.G.: T.: 09.05.2014, S.:28995). Önceki hesaplamaya ilişkin b.kz. Yargıtay 21. HD'nin 24.06.1999 Tarihli, 4342/4860 Sayılı: "...SSK tarafından bağlanan ya da bağlanması gereken peşin sermaye değerinin mikerrer ödemeyi ve haksız zenginleşmeyi önlemek için zarardan indirilmesi gerektiği Daireminiz ve giderek Yargıtay'ın oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindendir..." ve Yargıtay 21. HD'nin 21.12.1998 Tarihli, 7642/10530 Sayılı kararı: "...Bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin destekten yoksun kalma tazminatından düşülmesi gereklidir..." (Başbuğ, **Rücu**, s.119, dn.25). Yeni hesaplamaya ilişkin örnek olarak b.kz. Yargıtay 10. HD'nin 16.02.2021 Tarihli, 7201/1707 Sayılı kararı: "...Yukarıdaki açıklamalar kapsamında maddi tazminat alacağından tenzil edilmesi mümkün ödemelerin rücu edilebilen sosyal güvenlik ödemeleri olduğu bu kapsamda sandık tarafından yapılan geçici iş göremezlik ödemeleri ile bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değerinin rücuya kabil kısmının tenzili ile yetinilmesi gerekirken, hesap raporunda işaret edilen gelirin tenzili ile davacının alacağına karşılandığının kabulü hatalı olmuştur..." (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>146</sup> R.G.: T.:28.09.2008, S.:27011.

<sup>147</sup> Yargıtay 21. HD'nin 15.06.2020 Tarihli, 5770/2247 Sayılı kararı: "...Yapılacak iş,,Sürekli iş göremezlik oranı üzerinden bağlanması gereken ilk peşin sermayeli geliri SGK'dan sormak, SGK'nın bildirmemesi halinde ise olası geliri bilirkişiyi hesaplatarak, geçici iş göremezlik ödeneği ile beraber rücuya kabil kısmını tazminat hesabından indirmek suretiyle belirlenecek maddi tazminat alacağına hükmetmekten ibarettir...". Yargıtay'ın geçmişte indirilecek gelirleri bilirkişisinin belirleyemeyeceği yönündeki kararları çoğulukta idi. Bu minvalde b.kz. Aktaş, **Öneri**, s.282'deki kararlar.

#### **4. İşverenin SSGSSK m.21 ve m.23 Kapsamında Sorumluluğunun Bulunması Halinde İndirimin Belirlenmesi**

İşverenin Kurum karşısındaki sorumluluğunun olağan hali SSGSSK m.21 ile düzenlenmekle birlikte, m.23'te süresinde bildirilmeyen sigortalılık hali için özel bir sorumluluk öngörlülmüştür. Hükme göre sigortalı çalışmaya başlandığının süresi içerisinde bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalılığın Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıkları bakımından işverenin sorumluluğu m.21 f.1'deki yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın gerçekleşecektir. Hüküm bu yönyle kusursuz sorumluluk ilkesine dayanmaktadır<sup>148</sup>. Bu sebeple iş kazası veya meslek hastalığı işverenin kusuru olmaksızın, kaçınılmazlık veya zarar görenin kusuru sebebiyle meydana gelse dahi işveren Kuruma karşı sorumlu olacaktır<sup>149</sup>. Bundan başka, m.23 metninde, m.21'den farklı olarak Kurumun rücu hakkı “hak sahiplerinin işverenden isteyebileceği miktarla” sınırlı tutulmadığından, bu madde çerçevesinde açılan rücu davasında dış tavan hesaplaması yapılmaz<sup>150</sup>. Bu sebeplerle işverenin Kuruma karşı sorumluluğunun belirlenmesinde kusur oranı esas alınmayacağından Kurumun rücu edebileceği miktar değişecektir. Konumuz bakımından işverenin hem iş kazasının veya meslek hastalığının gerçekleşmesinden dolayı Kuruma ve zarar görenlere karşı

---

<sup>148</sup> Tuncay, Ekmekçi, Gülder, **a.g.e.**, s.427; Sümer, **Sosyal Güvenlik**, s.183; Demircioğlu, Güzel, **a.g.e.**, s.224; Ayla Songör, “5510 Sayılı Kanun ÇerçEVESİNDE RÜCU DAVALARI”, **Ankara Barosu Ulusal Kongre, Yeni Yasal Düzenlemeler IŞIĞINDA BEDENSEL ZARARLARIN TAZMINI ESASLARI VE USULÜ KONGRESI, 4-5-6 Nisan 2013**, Editör: Sema Güleç Uçakhan, Ankara, 2014, s.157; Narter, **SORUMLULUK**, s.538; aynı yazar, **Kaza**, s.624; Yargıtay 10. HD'nin 30.06.2016 Tarihli, 10478/10842 sayılı kararı: “...Sözü edilen madde ile; işverenin kaçak işçi çalıştırmasının önlenmesi amaçlanmış olup, maddenin düzenleniş şeklinden de açıkça anlaşılacağı üzere, 23'üncü maddeye göre işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluk ilkesine dayanır...” (İnciroğlu, **a.g.e.**, s.206, 207 ve dn.892). İşverenin m.23'e dayalı sorumluluğunu kanun koyucunun zorunlu kıldığı birtakım bürokratik işlemleri yapmamaya dayalı bir kusur sorumluluğu olarak niteleyen, buradaki kusurun iş kazası veya meslek hastalığının gerçekleşmesindeki kusurla karıştırılmaması gerektiğini ifade eden görüş için bkz. Ergin, **a.g.m.**, s.133. Benzer yönde kusursuz sorumluluk nitelemesini yaniltıcı bulan görüşte Çenberci, **SSK**, s.108.

<sup>149</sup> Bkz. Yargıtay 10. HD'nin 11.05.1981 Tarihli, 2465/3038 sayılı; 02.10.1986 Tarihli, 4500/4811 sayılı kararları (Demircioğlu, Güzel, **a.g.e.**, s.225). İşveren genelde sigortalının kusurunun %50'si oranında TBK m.51 ve 52 hükümlerine dayalı indirimden yararlanmaktadır. Balçı, **a.g.e.**, s.461.

<sup>150</sup> Yüksek Mahkeme bu konuda tutarlı kararlar vermemektedir. Bazı kararlarında m.23 (SSK m.10) bakımından da işverene rücu edilemeyecek miktarın hak sahibi kişilerin isteyebileceği tutarla sınırlı olması gerektiği görüşündeyken (Bkz. Yargıtay 10. HD'nin 14.09.2015 Tarihli, 13119/14825 Sayılı; 02.07.2019 Tarihli, 2545/5695 sayılı kararları), diğer kararlarında bu sorumluluk türü için dış tavan hesaplaması yapılması gerekmeye karar vermektedir (Bkz. Yargıtay 10. HD'nin 25.01.2016 Tarihli, 19445/588 Sayılı; 13.06.2016 Tarihli, 4574/9828 kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023).

sorumluluğunun bulunduğu hem de iş kazası veya meslek hastalığının sigortalılığın bildirilmesinden önce gerçekleştiği hallerde destekten yoksun kalma zararından hangi tutarın indirilmesi gerekeceğinin tespiti önem arz etmektedir<sup>151</sup>.

Öğretide işverenin Kuruma karşı sorumluluğunda SSGSSK m.21 ve 23 hükümlerinin şartları birlikte gerçekleştiğinde “yarışan dava” olarak kabul edilen durumun ortaya çıktıgı, Kurumun maddelerden birine veya her ikisine birden dayanarak dava açabilecegi ifade edilmektedir<sup>152</sup>. Yargıtay ise böyle bir durumda m.23 düzenlemesinin m.21'e göre daha lehe olduğundan dolayı önceliği olduğuna karar vermektedir<sup>153</sup>.

İşverenin Kuruma karşı sorumluluğu bakımından durum böyle olmakla birlikte, destekten yoksun kalma tazminatına ilişkin davada işverenin öncelikli olarak uygulanması gereken m.23 çerçevesinde sorumluluğunun doğacağı değerlendirilerek, destekten yoksun kalanların zararından bu madde çerçevesinde hesaplanacak daha yüksek miktarlı rücuya tabi kısım mı indirilecektir? Kanaatimizce bu soruya olumsuz cevap vermek gerekir. Zira m.23 hükmünün konusu gayesi işverenin kaçak işçi çalıştırmasını önlemektir. Bu sebeple işverenin madde çerçevesindeki sorumluluğu “medeni ceza” olarak ifade edilmektedir<sup>154</sup>. SSGSSK m.23 çerçevesinde daha yüksek miktarlı olacak şekilde hesaplanan indirim tutarının TBK m.55 çerçevesinde rücu edilebilecek tutarı içermesi sebebiyle hesaplamaya dahil edilmesi ise, işçinin desteğinden yoksun kalanlar aleyhine sonuç doğurması söz konusu olacaktır. Böylelikle esasında işvereni cezalandıran bir hükmün sonuçları zarar görenlere de yansıtılacaktır. Elbette ki, TBK m.55 hükmünün lafzinin böyle yorumlanması

<sup>151</sup> Nitekim işveren hem sigortalılığı süresinde bildirme yükümlülüğünü yerine getirmemiş hem de iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinde kusurlu ise, SSGSSK m.21 ve 23 hükümleri çerçevesinde aynı anda sorumlu olacaktır. Bkz. Emel Turan, “**Sosyal Güvenlik Hukuku’nda Rücu Davaları**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010, s.95.

<sup>152</sup> Çenberci, **SSK**, s.108, 109.

<sup>153</sup> Bkz. Yargıtay 10. HD'nin 27.02.2012 Tarihli, 2953/3322 Sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>154</sup> Tuncay, Ekmekçi, Gülver, **a.g.e.**, s.427; Turan, **a.g.t.**, s.93; Ali Güzel, “Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene Rücu ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996, s.305; Can Tuncay, “Bazı Sistemler ve Yüksek Yargı Organları Kararlarında Beliren Esaslara Genel Bir Bakış”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996, s.327; Çenberci, **SSK**, s.107.

mümkün değildir. Bu sebeple, işverenin hem iş kazasının veya meslek hastalığının gerçekleşmesinde kusuru varsa hem de sigortalılığı süresinde bildirmemesi söz konusu ise, TBK m.55 maddesindeki “rücu edilebilen ödemeler” ile işverenin Kuruma karşı olağan sorumluluğunu içeren SSGSSK m.21 çerçevesinde sorumlu olacağı tutarın indirimini anlamak gereklidir<sup>155</sup>. Nitekim Yargıtay 21. Hukuk Dairesi bir kararında isabetli olarak: “...İşverenin 5510 sayılı Kanun'un 23. maddesine dayanan sorumluluk hali, kendisinin zamanında bildirimde bulunmamasından kaynaklandığından, hiç kimse kendi kusurundan yararlanamayacağından, bu halde dahi 21. maddeye göre rücu edilebilen miktar kadar indirim yapılması gerekecektir...” şeklinde karar vermiştir<sup>156</sup>.

## F. Diğer Tazminat Alacakları

İş kazası veya meslek hastalıklarından kaynaklanan bir ölümün gerçekleşmesi halinde, ölenin desteğinden yoksun kalanların hak kazanabileceği yegane maddi tazminat destekten yoksun kalma tazminatı değildir. Bu çerçevede istenebilecek diğer tazminat kalemleri, işçinin işverenden muacel olmuş alacakları ve iş sözleşmesinin ölümle sona ermesine bağlı olarak doğan kıdem tazminatı ve ölüm tazminatı alacaklarıdır. Ayrıca iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda vücut bütünlüğü ihlale uğrayan işçinin ölümü hemen gerçekleşmemişse, bedensel zararların tazmini söz konusu olabilecektir. Aşağıda bu tazminat kalemlerinin destekten yoksun kalma zararına etkileri incelenecaktır.

<sup>155</sup> Aynı sonuca SSGSSK m.23 kapsamında sigortalıyı Kuruma bildirmeyen işverenin rücu tazminatı borcunun, sigortalıyla verilen zararın kusuru oranında işverene rücu edilmesi temeline değil, kusursuz sorumluluğa dayandığı ve bu doğrultuda Kurumun rücu hakkının basit rücu hakkına dayandığı gerekçeleriyle ulaşan görüş için bkz. Baycık, **Rücu**, s.42, 43. İşverenin sorumluluğu m.23'den kaynaklansa da denkleştirmeye tabi tutulacak miktar belirlenirken sadece işverenin kusuruna isabet eden kısmın dikkate alınacağı yönünde Civan, **a.g.m.**, s.1045.

<sup>156</sup> Yargıtay 21.HD'nin, 18.02.2015 Tarihli, 14894/2775 Sayılı kararı. mülga 506 sayılı SSK döneminde (SSGSSK m.21 ve 23'ün, SSK'daki karşılıkları sırasıyla m.26 ve 10 hükümleri) aynı yönde bkz. Yargıtay 21. HD'nin 10.02.2014 Tarihli, 19092/1716 sayılı kararı: “...Kurumca rücu edilebilen peşin değer 506 Sayılı Kanunun 26. maddesine göre belirlenmelidir. İşverenin 506 Sayılı Kanunun 10. maddesine dayanan sorumluluk hali, kendisinin zamanında bildirimde bulunmamasından kaynaklandığından, hiç kimse kendi kusurundan yararlanamayacağından, bu halde dahi 26. maddeye göre rücu edilebilen miktar kadar indirim yapılması gerekecektir...” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

## 1. İşçinin İş İlişkisi İçerisinde Muaceliyet Kazanmış Alacakları

İşçinin iş görme borcu kişisel niteliktedir<sup>157</sup>. Bu sebeple ölüm halinde kişiliği son bulan işçinin iş görme borcu mirasçılara geçmez. İşçinin ölümüyle birlikte iş sözleşmesi kendiliğinden son bulur. Bu husus TBK m.440'ta açıkça düzenlenmiştir. Ölümle iş sözleşmesinin sona ermesi ileriye yönelik etki doğurur. Bu sebeple iş ilişkisi çerçevesinde ölüm anında işçinin malvarlığının aktif kısmına dahil olarak muaceliyet kazanmış alacaklar miras hükümleri çerçevesinde mirasçılara geçer<sup>158</sup>. Mirasçılar zamanaşımı geçmemişse bu alacakların tazminini talep edebilir. Aynı şekilde, işçinin henüz muaccel olmamış alacakları (ödeme günü gelmemiş ücret gibi) da İşK m.32 f.6 ve TBK m.442 çerçevesinde işçinin ölümü ile muaccel olur. Bu alacaklar da mirasçılara intikal eder<sup>159</sup>. Bu minvaldeki alacaklara ücret, fazla mesai, yıllık izin<sup>160</sup>, hafta tatili, resmi tatil alacakları örnek verilebilir<sup>161</sup>. İşbu alacakları talep etmeye hak kazanan mirasçılardan bu hakları, miras hükümlerine tabi olduğundan destekten yoksun kalma zararlarına etkisi bakımından yukarıda miras ve miras gelirleri başlığı altındaki açıklamalarımız<sup>162</sup> aynen geçerli olacaktır.

## 2. Kıdem ve Ölüm Tazminatları

İşçinin ölümüyle iş sözleşmesi sona erdiğinde, iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümlerin de uygulanma ihtimali doğacaktır. Bu kapsamda işçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde de uygulama alanı bulacak<sup>163</sup> kıdem tazminatı ile destekten yoksun kalma tazminatının ilişkisi değerlendirilmelidir. 4857 Sayılı İş Kanunu m.120 ile 1475 sayılı kanunun kıdem tazminatını düzenleyen m.14 haricindeki maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. Bu sebeple kıdem tazminatı bakımından 1475 sayılı kanun uygulama alanı bulmaktadır. Kıdem tazminatının

<sup>157</sup> Süzek, **BİH**, s.353. İş görme borcunun kişiselliği TBK m.395 hükmünde açıkça düzenlenmiştir. Maddeye göre; “*Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür.*”

<sup>158</sup> Bu kapsamında bkz. TMK m.599 gereği malvarlığında alacak olarak yer almış tüm hakların kural olarak mirasçılara gelececeği yönünde Rona Serozan, Baki İlkay Engin, **Miras Hukuku ve Tamamı Çözümlü Pratik Çalışmalar**, Güncellenmiş 8. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılı, 2022, s.107, 108.

<sup>159</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku**, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Lykeion Yayıncılık, 2021, s.234.

<sup>160</sup> Bkz. İşK m.59 f.1 ve TBK m.425 f.3.

<sup>161</sup> İpek Kocagil, “İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları”, **MÜHFAD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan**, C.:20, S.:1, 2014, s. 431.

<sup>162</sup> Bkz. yuk. Dördüncü Bölüm, III, C, 2.

<sup>163</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.1194.

m.14'te belirtilen şartlarının gerçekleşmesi halinde ölenin mirasçılarının da tazminat talep etmesi mümkün olacaktır. Madde metninde ölüm halinde de kıdem tazminatına hak kazanılacağı açıkça ifade edilmiştir.

İşçinin ölümüne bağlı olarak ödenen diğer bir tazminat TBK m.440 hükmünde düzenlenen ölüm tazminatıdır. Maddeye göre: “*Sözleşme işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer. İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür.*”

eBK'da karşılığı olmayan ölüm tazminatına TBK'da yer verilmesinin sebebi, işçinin ailesinin acılı günlerinde maddi sıkıntı yaşamاسının önüne geçmektir<sup>164</sup>. İşçinin ölümünden sonra işverenin ölüm tazminatı ödeme yükümlülüğünün işçiyi gözetme borcunun sözleşme sonrasında etkisi olarak değerlendirilmektedir<sup>165</sup>. Kusur ve zarar şartlarına bağlı olmayan ölüm tazminatının götürü bir tazminat olduğu ifade edilmektedir<sup>166 167</sup>.

Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için, 1475 sayılı kanundaki açık hüküm gereği işçinin İş Kanununa tabi olması gerektiğinden, TBK kapsamında hizmet akdi ile çalışan işçilerin kıdem tazminatı alabilmesi mümkün olmayacağı. Bununla birlikte, Yargıtay'ın isabetli uygulaması ile<sup>168</sup>, İş Sözleşmesi veya TİS'te kıdem tazminatı talep edebileceğine ilişkin bir hüküm bulunması halinde TBK kapsamındaki işçilerin de kıdem tazminatı alabilmesi mümkün hale gelmiştir. TBK kapsamında düzenlenen ölüm tazminatından ise, TBK kapsamındaki işçilerin faydalanaceği

<sup>164</sup> Ölüm tazminatının amacına yönelik ayrıca bkz. “TBK m.440'da geride kalanlara bir destek, yardım sağlanması düşüncesi hükmün amacını oluşturur.” Süzek, **BİH**, s.769. Benzer yönde bkz. Düzenleme ile işçinin ölümü nedeniyle kanunda belirlenen yakınlarına destek olmanın amaçlandığı görüşünde Kararmaz, **a.g.e.**, s.46.

<sup>165</sup> Ercan Akyigit, “Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları”, **Sicil İş**, S.:22, Haziran 2011, s.34; Ş. Esra Baskan, ”6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat”, **TBB Dergisi**, S.:104, 2013, s.59; Kocagil, **Ölüm**, s.449; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.1196; Kararmaz, **a.g.e.**, s.46.

<sup>166</sup> Akyigit, **a.g.m.**, s.37; Baskan, **a.g.m.**, s.64; Kocagil, **Ölüm**, s.451; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.1197.

<sup>167</sup> Ölüm tazminatı bir zararın giderimi amacı taşımadığından teknik olarak tazminat değildir. Bkz. Çelik v.d., **a.g.e.**, s.489, dn.1314; Kararmaz, **a.g.e.**, s.45.

<sup>168</sup> Bkz. Yargıtay 9. HD'nin 09.09.1992 Tarihli, 2280/9836 sayılı kararı (Kocagil, **Ölüm**, s.448).

açıklır. eBK gibi, İş Kanununda da ölüm tazminatına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu sebeple öğretide İş Kanununa tabi işçilerin hak sahiplerinin ölüm tazminatı talep haklarının bulunup bulunmadığı tartışmalı olmakla birlikte<sup>169</sup>, destekten yoksun kalma tazminatı ile işbu tazminatların ilişkisi öğretide üzerinde durulan konulardan biri olmamıştır.

Kanaatimizce destekten yoksunluk zararının belirlenmesinde kıdem ve ölüm tazminatına ilişkin ödemelerin değerlendirilmesi mümkün değildir<sup>170</sup>.

Kıdem tazminatı, uzun bir zaman boyunca işverene bağlı çalışarak çeşitli katkıları sağlayan işçinin iş sözleşmesinin Kanunda öngörülen sebeplerle sona ermesi halinde harcadığı emeğin karşılığı olarak ödenen toplu parayı ifade eder<sup>171</sup>. Kanundaki şartların gerçekleşmesi halinde ödenecek bu bedelin bakım ihtiyacını azaltacağı savıyla zarardan indirime yol açacağı görüşünün benimsenmesi, işçinin uzun yıllar sarf ettiği emeğinin karşılığı olan ödemeden işverenin faydallanması anlamına gelecektir. Başka bir açıdan değerlendirmek gerekirse, iş sözleşmesi ölümden başka bir sebeple sona erseydi, işçinin malvarlığına dahil olacağından zarardan indirim sebebi olamayacağını kabul ettiğimiz kıdem tazminatının, ölümden sonra talep edilmesi halinde farklı bir kabulü benimsememiz için bir sebep bulunmamaktadır<sup>172</sup>.

Ölüm tazminatının amacından hareketle, aynı durum söylenmeyebilir. Nitekim gerek destekten yoksun kalma tazminatından gerekse ölüm tazminatında amaç geride kalanlara desteğin kaybından dolayı yardım sağlanmasıdır. İki tazminat bakımından da işverenin sorumlu tutulması işçiyi gözetme borcundan kaynaklanmaktadır. Yine iki tazminat da ölenin kazancından mahrum kalınacağı öngörlerek düzenleme altına

<sup>169</sup> Çalışmamızın kapsamını aşacağından bu tartışmalara yer verilmeyecektir. Ayrıntılı açıklama için bkz. Kocagil, **Ölüm**, s. 451 vd.

<sup>170</sup> Maddelerde açıkça düzenlendiği üzere; kıdem tazminatı talep hakkı yasal mirasçılara, ölüm tazminatını talep hakkı mirasçılık sıfatına bağlı olmaksızın işçinin sağ kalan eşi ve ergin olmayan çocukları, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, destekten yoksun kalma tazminatını talep hakkı ise destekten yoksun kalan sıfatını haiz kişilere aittir. Bu sebeple her durumda hak sahipleri aynı kişileri ifade etmeyebilir.

<sup>171</sup> Kocagil, **Ölüm**, s.432.

<sup>172</sup> Burada şu hususu belirtmemiz gereklidir: İşçinin ölümü sebebi ile yasal mirasçılara ödenmesi gereken kıdem tazminatı hakkı, doğrudan yasal mirasçılara üzerinde doğmaktadır. Dolayısı ile ölenin terekesine dahil olarak mirasçılara intikal eden bir hak söz konusu değildir. Bkz. Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s.839. Ancak kıdem tazminatı istenebilme koşulları işçinin sağlığında olmuş ancak ödeme yapılmadan önce işçi ölmüşse, Miras Hukuku kuralları kapsamında bir intikal söz konusu olduğundan, atanmış mirasçılara da kıdem tazminatı ödenir. Bkz. Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s.243; Günay, **a.g.e.**, s.162.

alınmış hükümlerdir. Bu sebeple ölüm tazminatına ilişkin yapılan ödemenin desteğini yeni kaybetmiş kişilerin sıkıntıya girmemesi için yapılan bir nevi ön ödeme niteliğinde olacağı düşünülebilir. Ancak iki tazminatın niteliğinin farklı olduğu da gözetilmelidir. Destekten yoksun kalma tazminatı belirlenmesinde kusurun ve zarar miktarının gözetildiği bir tazminat türü iken; ölüm tazminatı zarar ve kusur şartına bağlı olmaksızın götürü olarak ödenen bir tazminat türüdür. Bu sebeple kanaatimizce Kanunun ölüm tazminatına ilişkin düzenlemesini bir nevi işverenin kanuni bir yardım yükümlülüğü olarak değerlendirmek uygun olabilir. Böylece kanun veya sözleşme gereği yapılması zorunlu kılınan yardımların denkleştirileceğine ilişkin görüşe<sup>173</sup>, ölüm tazminatı da kanun gereği zorunlu tutulan bir ödeme olduğundan dolayı katılmamız mümkün değildir.

Öte yandan, öğretide ölüm ve kıdem tazminatı için, genellikle iki ödemenin aynı işlevi gördüğü ve birlikte hak kazanılamayacağı ileri sürülmektedir<sup>174 175</sup>. Bu kabul doğrultusunda da, kıdem tazminatı ödemesi indirime tabi değil ise, ölüm tazminatı açısından da aynı sonuca varmak gereklidir.

### 3. Bedensel Zarar Sebebiyle Tazminat

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına uğrayan işçinin ölümü ani şekilde gerçekleşmeyebilir. Özellikle meslek hastalıkları bakımından bu durum önem arz eder. Zira hastalığın kademeli olarak ilerlemesi sıklıkla rastlanan bir haldir. Böyle durumlarda bedensel zarara uğrayan işçinin TBK m.54 kapsamında zararlarının tazminini talep etmesi mümkün olduğu gibi, işçi tarafından sağlığında bu zararların tazmini talep edilmemişse, TBK m.53 f.2 kapsamında bedensel zararın tazmini müteveffanın mirasçılarında talep edilebilecektir<sup>176</sup>. Bu şekilde talep edilen veya hak

<sup>173</sup> Bkz. Eren, **Borçlar**, s.842, 843.

<sup>174</sup> Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s.197; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.1198.

<sup>175</sup> Öğretide genelde ölüm tazminatı ile kıdem tazminatının arasındaki ilişki ve birlikte hak kazanılıp kazanılmayacağı incelenmekte birlikte, aralarındaki amaç benzerliğine rağmen ölüm tazminatı ile destekten yoksun kalma tazminatı arasındaki ilişki değerlendirme konusu yapılmamıştır. Yalnızca bir yazarın eserinde Basın İş Kanunu m.18'deki ölüm tazminatının, bazı farkları olmasına rağmen destekten yoksun kalma tazminatına benzer bir düzenleme olduğu ifade edilmiş, ancak bu eserde de tazminatlar arasındaki ilişki inceleme konusu yapılmamıştır. Bkz. Aydınıl, **Sorumluluk**, s.329, dn.477.

<sup>176</sup> Nitekim destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesi için desteğin ölümünün gerçekleşmesi gerektiğini açıklamıştık. Kişinin tibben ölümünün gerçekleşmemesine karşılık bitkisel hayatı girmesi gibi hallerde, destekten yoksun kalanların kayıplarının mevcut olduğunu kabulle birlikte, bu zararın karşılanması gerektiğini, talep hakkının bedensel zarara uğrayan kişide olduğunu da eklemiştik.

kazanılan tazminatların destek zararının belirlenmesinde bir etkisi olup olmayacağı önem arz etmektedir.

Öğretide, bedensel zarar ve destekten yoksunluk zararlarının birbirine etkisi bakımından çeşitli değerlendirmeler yapılmıştır<sup>177</sup>. Temelde üzerinde durulan konu ise, bedensel zarar tutarının müteveffanın muhtemel ömrü üzerinden hesaplanması sonrası varsayılandan erken bir tarihte ölümün gerçekleşmesi, böylelikle destekten yoksun kalma tazminatının talep edilmesi ile ölenin gerçek zararını aşan miktarda tazminata hükmedilmiş olmasının bu tazminata hiçbir etkisinin olmamasının adalete aykırı bir sonuç doğurabileceği ve sorumluların ödeme gücünü aşan bir tazminata hükmedilmesinin söz konusu olabileceği ihtimalidir<sup>178</sup>. Özellikle işçinin ölümü bedensel zarara ilişkin tazminat talebini ileri sürdüğü dava kesinleşikten sonra

---

Bu örnekte kişi hayattayken zararı giderilmemişse, ölümünden sonra destekten yoksun kalanlar değil ancak, mirasçıları bu zararı “Miras Hukuku hükümleri” kapsamında fikra çerçevesinde talep edebilir. Aynı yönde Gürbüz, **a.g.e.**, s.48. Yazar aynı zamanda, desteğin ölümüne kadarki süreçte mirasçı olmayan destekten yoksun kalanların bu dönem için uğradıkları zarara karşılık terekeye başvurabileceklerini ileri sürmektedir. Bkz. **A.e.** Destekten yoksun kalma tazminatının istisnai niteliği ve Kanunun hukuka aykırılık bağıncı ancak desteğin ölümüne bağlaması karşısında bu görüşü isabetli bulmamaktayız.

<sup>177</sup> Bu çerçevede Tekinay, müteveffanın kazadan sonra sağ kaldığı süre içindeki tedavi masrafları ve çalışamamaktan doğan kazanç kayıplarını aşan maddi tazminat miktarının destekten yoksun kalma zararından indirilmesi gerektiği görüşündedir. Yazara göre müteveffa bedensel zarara ilişkin olarak aldığı tazminat tutarını harcamışsa bile sonuç değişmemelidir. Bkz. Tekinay, **a.g.e.**, s.69, 70. Çelik ise, bedensel zarara ilişkin tazminat davasının durumu ve aşamaları ile desteğin ölüm zamanı arasındaki bağlantıya yönelik çeşitli ihtimaller üzerinden farklı değerlendirmelerde bulunmuştur. Bkz. Çelik, **a.g.e.**, s.31-34; Gökyayla, müteveffanın bedensel zararının da dahil olduğu maddi tazminat alacaklarının bakım ihtiyacına etkisi nispetinde zararın azalacağını kabul etmektedir. Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.213. Aynı yönde Seratlı, **a.g.e.**, s.75-77. Konuya bakım ihtiyacı yönünden değerlendiren diğer bir görüş de, zarar verenin ödediği tazminattan destekten yoksun kalan mirasçının payına düşen miktar kadar bakım ihtiyacının azaldığını ileri sürebileceğini değerlendirmiştir. Baysal, **Haksız Fiil**, s.458. İyimaya da işçinin hayattayken aldığı bedensel zarara ilişkin tazminatın, ölüm sonrası yaşam tablosuna yansyan bölümü için destekten yoksun kalana yansyan pay oranında mahsubun gerektiğini ileri sürmüştür. İyimaya, **C.1**, s.16 vd. Aynı yönde denkleştirme yapılması gerektiği görüşünde Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.588, 589; aynı yazar, **Esaslar**, s.122 ve dn.106. K.G. Bedensel zararın tazminine yönelik alınan maddi ve manevi tazminatın, mirasçılık sıfatından bağımsız bir talep hakkını içeren destekten yoksun kalma tazminatından indirilmeyeceği yönünde Kayacan, **a.g.e.**, s.109, 110; Sarıbay Öztürk, **a.g.e.**, s.212, 213.

<sup>178</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.68-70; Çelik, **a.g.e.**, s.32; İyimaya, **C.1**, s.16, 17; Öztürkler, **a.g.e.**, s.32.

gerçekleşmişse, bu durum özellik arz etmektedir<sup>179</sup>. Bu durumda Çelik'e göre<sup>180</sup>, işçinin ölümü kısa süre sonra gerçekleşmişse, aynı olaya ilişkin iki tazminat talebi bütün olarak değerlendirilmeli ve destekten yoksunluk zararından bir indirim yapılmalıdır. Buna karşılık ölüm uzun zaman sonra gerçekleşmişse, aradan geçen uzun zaman içerisinde destek bu parayı harcamış veya ayrı edilemeyecek şekilde malvarlığına karıştırmış olabileceğiinden yıllar sonra gelen ölüm artık bağımsız bir zarar türü olarak değerlendirilmelidir.

Kanaatimizce bedensel zarara ilişkin tazminatla destek tazminatının arasında mevcut hukuk düzenimiz çerçevesinde herhangi bir şekilde bağlantı kurulması mümkün değildir. Nitekim destekten yoksunluk tazminatının bağımsızlığı ve talep hakkının doğrudan destekten yoksun kalan kişinin hukuk alanında doğması, müteveffanın bedensel zararına yönelik aldığı tazminattan etkilenmeyeceği anlamına gelir.

Bu kapsamda diğer gerekçelerimizi açıklamak gerekirse: Öncelikle bedensel zarara ilişkin tazminat ölen işçinin kendi zararına yönelik bir tazminattır. Destekten yoksun kalma tazminatı ise destekten yoksun kalanların zararını karşılar. Bedensel zarara ilişkin tazminatın destekten yoksun kalanlarca talep edilebilmesi ancak bu kişilerin aynı zamanda mirasçı olmaları halinde mümkündür. Şu halde, destekten yoksunluk tazminatının mirasçılık sıfatından bağımsız olduğunu miras ve miras gelirlerinin zarardan indirilemeyeceğini savunmak karşısında yine mirasçılık sıfatına bağlı bir tazminatın talep edilebilmesini indirim sebebi saymak çelişkili bir tutumdur.

---

<sup>179</sup> Nitekim bu halde, müstakbel zararın belirlenmesinde gözetilen ihtimali verilerin aksının gerçekleşmesi söz konusudur. Ancak işçinin ölümü bedensel zarara ilişkin tazminat talebini ileri süremeden gerçekleşmişse, TBK m.53 f.2 kapsamında mirasçılar ölüm gününe kadarki bu zararı destekten yoksunluk zararından bağımsız olarak talep edebileceklerdir. Bu durumda kanun koyucunun ayrıca talep edilebileceğini öngördüğü bu zararın bağımsız nitelikli destekten yoksunluk zararıyla ilişkilendirilmesi mümkün olamayacaktır. Benzer şekilde işçinin bedensel zarara ilişkin tazminat davasını açması ancak bu dava sonuçlanmadan ömesi halinde mirasçılar bu davaya devam edecek ve zaten bu tazminat ödemesi ölüm günü üzerinden hesaplanacağınan mükerrerlik söz konusu olamayacaktır. Zira ölüm gününe kadar hesaplanan bedensel zarara ilişkin tazminatın mirasçılara geçmesi ile destekten yoksun kalma tazminatı arasında bağlantı kurulamaması, bedensel zarara ilişkin tazminata TBK m.54; destekten yoksun kalma tazminata ise TBK m.53 kapsamında hak kazanılması ile ilgilidir. Ayrı hukuksal nedenlere dayanan bu tazminat hakları birbirinden bağımsızdır. Bkz. Çelik, **a.g.e.**, s.31, 32.

<sup>180</sup> Çelik, **a.g.e.**, s.32, 33.

İkinci olarak, bedensel zarara ilişkin tazminatın hesaplanması ihtimali verilere dayanmaktadır. Nasıl ki, destekten yoksunluk talebine ilişkin tazminat davası kesinleşikten sonra hesaplama unsurlarının değiştiğiinden hareketle yargılamanın yenilenmesi istenemiyorsa, bedensel zarara ilişkin tazminat hesaplamasında kişinin muhtemel ölüm tarihinden önce ölümünün gerçekleşmesine aynı gözle bakılmalı ve bağımsız bir yargılamada aynı sonuca varan bir talebin ileri sürülmemesine imkan verilmemelidir.

Son olarak, işçinin iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle bedensel zarara uğraması sonrası işverenden destekten yoksunluk tazminatı istenebilmesinin ön koşulu kişinin ölümü ile iş kazası veya meslek hastalığı arasında illiyet bağının mevcut olmasıdır. Eğer ki, işçinin bedensel zarara uğraması sonrası başka bir sebeple ölümü gerçekleşmişse, işveren bakımından sorumluluk zaten illiyet bağının bulunmayışı sebebiyle doğmayacaktır. Bedensel zarara ilişkin bir davanın kesinleşmesi sonrası kısa bir süre sonra işçinin ölümü gerçekleşmişse, işçinin yaşam süresi ve/veya faal çalışma süresi iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle kısalmış da olabilir. Hukukumuzda kişinin muhtemel yaşam süresinin kısalması bir zarar kalemi olarak değerlendirilmediğinden<sup>181</sup>, karşılık bir tazminat öngörlümemiştir. Bu çerçevede, normal şartlarda iş kazası geçirmeseydi veya meslek hastalığına maruz kalmasaydı daha uzun süre yaşama ve kazanç elde etme şansı olan bir kişinin muhtemel ömrünün sorumlular sebebiyle kısalmasından sonra, “bedensel zarara ilişkin davada hesaplanandan erken bir zamanda ölüm gerçekleşti, zararı aşan bir tazminat var” iddiasının ileri sürümesi hakkaniyete ve maddi tazminatın hesaplanması bakımından fark teorisine<sup>182</sup> aykırı bir yaklaşım olacaktır.

<sup>181</sup> Bkz. Nomer, **a.g.e.**, s.206, dn.18. Mutlak olarak korunan yaşam hakkının kısıtılmasının, yani daha uzun yaşama şansının kaybının teorik olarak tazmini mümkün bir zarar kalemi olabileceği, bununla birlikte uzun yaşama şansının kaybının tazmininin haklı olmayacağı, zira hayatın başı başına bir şans kaybı olarak değerlendirilemeyeceği, kazanın yaşam şansını ortadan kaldırmadığı, bir şansın kaybedilmediği bu tarz durumlarda zararın ölüm dolayısıyla uğramılan kesin zararla karıştığı yönünde bzk. Yıldız Abik, “Doktorun Sorumluluğunda Şans Kaybı: İyileşme Şansının Kaybı”, **AÜHFD**, C.: 54, S.: 3, 2015, s.245-246, 281-282. K.G. Kişiin muhtemel ömrünün azalmasının “ekonomik geleceğin sarsımasına bağlı zarar” olarak değerlendirilmesi gerektiği yönünde Süleyman Topcuoğlu, **Bedensel Zarar Bağlamında Ekonomik Geleceğin Sarsımasından Doğan Zararların Tazmini**, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2022, s.58.

<sup>182</sup> Bedensel zararın hesaplanması bakımından, işçinin muhtemel ömrünün iş kazası veya meslek hastalığından dolayı kısallığı tespit edilirse bu durum gözetilerek mi tazminat hesaplanacaktır? Bu kapsamında öğretide çeşitli değerlendirmeler yapılmıştır. Öğretide bir görüş, her ne kadar muhtemel

Yüksek Mahkeme de kararlarında müteveffanın bedensel zararına yönelik almış olduğu tazminatla destekten yoksun kalma tazminatının birbirinden bağımsız olduğuna, dolayısıyla indirime konu olmayacağına içtihat etmektedir<sup>183</sup>.

---

ömürün azalması zarar verici olay sebebiyle olsa ve bu durum zarar verenin kusurundan kaynaklansa da, zararın hesaplanması aşamasında tazminata dair kusur gibi kavramların rol oynamayacağını, tazminata irat şeklinde hükmedilmiş olsayıdı kişinin fiilen yaşadığı süre boyunca tazminat alacak olmasına rağmen, sermaye şeklinde tazminatta aksi çözümün benimsenmeyeceğini, dolayısı ile muhtemel ömrün ve aktif yaşam süresinin hesabında kısalan ömrün dikkate alınması gerektiğini ancak bu durumun manevi tazminata yüksek hükmedilmesi ile dengelenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Necip Kocayusufpaşaoglu, "Genel Rapor", **Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararı ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Bildiriler- Tartışmalar**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 1993, s.184. Benzer görüşte Ekmekçi ise, maddi tazminatta zarar hesabının muhtemel bakiye süreye göre yapılacağını, tıbbi bir kesinlik taşıması kaydı ile kazadan önce bulunan veya kazaya bağlı olarak oluşan her türlü kısalmanın zararın hesabında nazara alınması gerektiğini, ancak böyle durumlarda zarar hesabının yine bakiye süreye göre yapılarak ulaşılan tutardan indirim yapılması suretiyle gerçekleştirilmesi gerektiğini, ayrıca kaza sebebiyle yaşam süresindeki kısalmadan zarar verenin faydalandırılmaması için manevi tazminat tutarının belirlenmesinde bu durumun gözetilmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Bkz. Ekmekçi, **Hesap**, s.99, 100. K.G. Öğretide bir görüş, iş kazası sebebiyle işçinin doğal yaşam seyrine engel olan bu durumun hesaplamada dikkate alınmasının tazminatın telafi amacına aykırı olacağını ileri sürmüştür. Bkz. Akin, **a.g.e.**, s.124. Benzer yönde bir görüş ise bu durumun dikkate alınmasının zarar verenin kendi kusuruna dayanarak fayda sağlama sonucunu doğuracağını, böyle bir sonucun hukukun temel ilkelerine ve TMK m.2'ye aykırılık teşkil edeceğini savunmuştur. Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.110. Bu görüşler arasından kendi fikrimize en yakın bulduğumuz görüş ise, maddi tazminatın amacının zarar göreni haksız fiil öncesi hale getirmek olduğundan hareketle haksız fiil sonucu ortaya çıkan neticenin dikkate alınmayacağıni ifade etmiştir. Gürbüz, **a.g.e.**, s.77. Yüksek Mahkeme de meslek hastalığı sonucu yaşamını yitirmiş bir destegin kaybına ilişkin bir olayı konu alan kararında işçinin meslek hastalığı sonucu muhtemel ömrünün kısalmış olmasını dikkate almayarak, meslek hastalığı sebebiyle bedensel zarara ilişkin olarak açılan tazminat davasındaki raporda kabul edilen muhtemel yaşı esas almıştır (Yargıtay HGK'nin 25.05.1984 Tarihli, 9-301/619 sayılı kararı (Gürbüz, **a.g.e.**, s.78)). Kanaatimize fark teorisini gereği "iş kazası veya meslek hastalığı olmasaydı çalışabileceği ve kazanç elde edebileceği zaman süresi boyunca" hesaplama yapıldığından (Bkz. Ekin, **a.g.e.**, s.72) sorumluluk sebebinin kısalttığı muhtemel ömür değil, kural olan tablolardaki veriler dikkate alınarak veya işçinin iş kazası veya meslek hastalığından bağımsız olan özel durumu sebebiyle muhtemel ömrü gözetilerek hesaplama yapmak uygun olacaktır. İşçinin muhtemel ömrünün tablolardakinden farklılaşması bünyevi istidatına dayanıyorsa ancak destek süresinin belirlenmesinde dikkate alınmalıdır. Dolayısı ile gerek bedensel zararın belirlenmesinde gerekse destekten yoksun kalma zararının belirlenmesinde iş kazası veya meslek hastalığının yol açtığı kısalan ömür dikkate alınmamalıdır. Muhtemel ömrün kısalmasına karşılık bir tazminatın öngörülmemesi de değerlendirildiğinde, bu minvalde bir yorumun dengeleyici olacağı kanaatindeyiz. Nitekim Yargıtay güncel kararlarında bedensel zarara uğrayan işçinin ücretinde bir azalma olmasa bile, sakatlığı oranında diğer işçilere nazaran daha fazla efor edeceğini ve daha erken yipranacağını dolayısıyla iş görebilirlik çağının daha erken kısalacağını kabul ederek sürekli iş göremezlik halinde "efor tazminatına" hükmedilmesine karar vermektedir. Ayrıntılı açıklama ve karar örnekleri için bkz. Çelik Ahmet Çelik, **Bedensel Zararlar**, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2021, s.14 vd. Yüksek Mahkeme'nin bu eğilimi de benimsediğimiz kabule yakındır. Ayrıca bkz. İngiliz Hukukunda kişinin yaşam süresinin haksız fiil sebebiyle kısalması durumunda, bedensel zararın hesaplanmasıında kısalan yaşam süresinin dikkate alındığı, ancak azalan yaşam süresi sebebiyle ayrı bir tazminata hükmedildiği yönünde, Burcu G. Özcan Büyüktanır, "Bedensel Bütünlüğünün İhlali Nedeniyle Ortaya Çıkan Maddi ve Manevi Zararların İngiliz Hukukuna Göre Tazmini", **AÜHFD**, C.: 66, S.:1, 2017, s.61, 65-66.

<sup>183</sup> Bkz. Yargıtay HGK'nin 25.05.1984 Tarihli, 9-301/619 Sayılı kararı: "...Destekten yoksun kalma tazminatı mirasçılık sıfatından ayrı ve bağımsız bir hak olduğundan, destegin sağlığında %74 beden

Bedensel zarara ilişkin alınan tazminat ile destekten yoksun kalma tazminatının ilişkili olduğu diğer konu, iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle kişinin iş göremezliği artmışsa ortaya çıkmaktadır. Özellikle meslek hastalığı bakımından bu husus önem arz etmektedir. Zira meslek hastalığı etkisini zamana yayılarak gösterdiğinden işçinin ölümü öncesi iş göremezlik düzeyi yüksek olabilir, hatta işçinin sakatlığı “bakım gücüne sahip olamayacağı” kabul edilecek bir düzeyde yüksek bile olabilir. Örneğin yakalandığı meslek hastalığı sonucu %80 iş göremezliği olan ve yatalak kalan işçinin destek olabileceği kabul edilecek midir? Daha önce bedensel zararı için tazminat almışsa bu durum sonuca etkili midir? Bu sorulara cevap verilmesi gereklidir.

Konuya ilişkin Yargıtay HGK'nın 25.05.1984 Tarihli, 9-301/619 sayılı kararında şu ifadelere yer verilmiştir:

“...Destek Veysel'in öldüğü tarihte çalışma gücünün, %74'ünü kaybetmiş ve bunun karşılığını da, (işverene açtığı tazminat davası) sonunda davalı işverenden almış; ölüm gününde %26 oranında çalışma gücü olan bir kimse olduğu göz önünde tutulmamıştır... Destekten yoksun kalma tazminatı, mirasçılık sıfatından ayrı ve bağımsız bir hak olduğundan, desteğin sağlığında, %74 beden gücü kaybına karşılık olarak işverenden almış olduğu tazminatın da bu davada hesap edilecek tazminat tutarından mahsup edilmesi düşünülemez...”<sup>184</sup>

Göründüğü üzere, bedensel zarara ilişkin alınan tazminat ile destekten yoksunluk tazminatı arasında mahsuba yönelik bir bağlantı kurulmamakla birlikte, kişinin ölüm günü kalan çalışma gücü üzerinden hesaplama yapılması gerekiği ifade edilmiştir<sup>185</sup>.

Kararı tamamen çelişkili bulmaktayız. Öncelikle, mesele bakım gücünün varlığı meselesi ise, %74 oranında iş göremezliği bulunan bir kişinin nasıl bir desteklikte bulunacağı belirsizdir. Öte yandan, hem iki tazminat farklı zarar kalemleri ve bağımsızdır diyerek mahsubu reddetmekle, toplam işgücü kaybindan “işverenden

---

gögünün kaybına karşılık olarak işverenden almış olduğu tazminatın da bu davada hesap edilecek tazminat tutarından mahsup edilmesi düşünülemez...” (İyimaya, **C.1**, s.15, 16, dn.32). Aynı yönde Yargıtay HGK'nın 24.06.1977 Tarihli, 10-1999/656 Sayılı kararı (Çenberci, **İş**, s.1103).

<sup>184</sup> Akın, **Destek**, s.49. Yazar kararı isabetli bulmaktadır. **A.e.**, s.49, 50.

<sup>185</sup> Zira desteğin kazancının hesaplanmasıyla olduğu gündeki beden ve çalışma gücünün esas alınması gerekiği kabul edilmektedir. Orhunöz, **a.g.e.**, s.262.

tahsil edilen” işgücü kaybını çıkarmanın isabetliliği kuşkuludur<sup>186</sup>. Bu da bir nevi mahsup işlemidir. Karara konu olayda işçi işverenden bedensel zarara ilişkin tazminatını talep etmiş ve tahsil etmiş olmasaydı ne tarz bir çözüme gidilecekti? Görüldüğü üzere, karardaki çözüm tatmin edici olmaktan uzaktır.

Kanaatimizce işgörebilirliğin azalması da muhtemel yaşam veya faal çalışma süresinin azalması da aynı çözümü gerektirmektedir. Özellikle meslek hastalıklarında hastalığın seyri giderek artarak ölüm gerçekleştiğinden, işçinin ölmeden önce bedensel zararına karşılık tazminat almış olması muhtemeldir. Bu tarz davalarda işçinin zararı ile destekten yoksun kalanların zararı birbirine karıştırılmaksızın ayrı ayrı tazmin edilmelidir. Bu sebeple, iş kazası veya meslek hastalığı olmasaydı muhtemel ömrü ve işgörebilirlik derecesi ne ise, o sayı üzerinden hesaplama yapılmalıdır. Kişi çok ciddi bir iş göremezlige uğramış ve birilerine destek olmaktan ziyade bakıma muhtaç duruma gelmişse, ölüm gerçekleşene kadar destekten yoksun kalanların “hak sahipliğinin” gündeme gelmeyeceği unutulmamalı, bedensel zarara ilişkin tazminatın işçinin o duruma düşmesinin karşılığı olduğu kabul edilmelidir.

## G. Dul Kalan Eşin Yeniden Evlenme İhtimalı

### 1. Genel Olarak

Dul kalan eş ya da nişanlığının yeniden evlenmesi ile kendisine yeni bir destek bulduğu gerekçesiyle kural olarak bakım ihtiyacının sonlandığı kabul edilmektedir. Bu doğrultuda, davanın görülmesi sırasında yeniden evlilik gerçekleşirse destek süresi sona erecektir. Dava süresince ikinci bir evlilik gerçekleşmemişse, bu sefer de kişinin yeniden evlenme ihtimali oranında zararının azalacağı kabul edilmektedir.

Gerçekten, kişi dava süresince evlenmemiş olabilir ancak bu hiç evlenmeyeceği anlamına gelmez. Zararın belirlenmesinde kişinin yeni bir destek bulma ihtimalinin değerlendirilmesi yerindedir. Bununla birlikte, bu ihtimale dayanılarak indirim yapılması, kişiye yeniden evlenmesi konusunda bir külfet yüklediği anlamına gelmez. Yeniden evlenme bir tercihtir. Modern hukukta yeniden evlenmenin kişinin zararı azaltma külfeti kapsamında değerlendirilemeyeceği, kişinin

<sup>186</sup> K.G. Kararı destekten yoksun kalma davasının davacılarının tamamının mirasçı olması halinde isabetli bulan görüş için bkz. Gürbüz, a.g.e., s.47, dn.140.

böyle bir külfeti ya da yükümlülüğü olmadığı yönünde fikir birliği bulunduğuundan bahsedilebilir<sup>187</sup>.

## 2. Belirlenmesi

### a. Esas Alınacak Kriterler

Dul kalan eş ya da nişanlığının yeniden evlenme ihtimalinin belirlenmesi oldukça meşakkatli bir değerlendirmeyi gerektirir. Zira, kişinin yeniden evlenip evlenmeyeceği, yeniden evlilikte önceki refah seviyesine erişip erişemeyeceği, ikinci evliliğin ne kadar süreceği gibi hususlar belirsizdir<sup>188</sup>. Bununla birlikte, aynı belirsizliğin müteveffa ile olan destek ilişkisi bakımından da geçerli olduğunu söylemek mümkündür.

Bu soruları en sondan başlayarak değerlendirmek gerekirse, nasıl destek ilişkisinin devamı süresince ayırsı bir durum söz konusu olmadıkça, eşlerin birbirine ömür boyu destek olacağı kabul ediliyorsa, ikinci evliliğin de ömür boyu süreceği kabulü bize göre en mantıklı olandır. Bu sebeple, kural olarak muhtemel ikinci evliliğin muhtemel devam süresi, evlenme ihtimalinin belirlenmesinde bir faktör olarak ele alınmaz.

Refah seviyesi bakımından da aynı düşünce tarzının benimsenmesi mümkündür. Dava süresince gerçekleşen evlilik bakımından, ikinci evlilikteki eşin sağladığı yardımın desteğinden daha az olduğu dul kalan eş tarafından ispatlanmamışsa bakım ihtiyacının sona erdiği kabul edilmektedir. Aynı kabulü evlenme ihtimaline uyarlarsak, kişinin ikinci evliliğinde aynı refah seviyesine ulaşacağı kabulüyle ihtimali oranın belirlenmesi bize göre uygun olacaktır. Dolayısıyla, kural olarak ikinci evlilikte aynı refah seviyesine erişemezse diye ayırsı bir değerlendirme yapılarak ihtimali orana yansıtılmamalıdır. Bu noktada, istisnai olarak dul kalan eşin müteveffanın kazanç durumunun (ve dolayısıyla destekliğinin) çok yüksek olduğu, bir daha böyle bir evlilik gerçekleştirmeye ihtimalinin düşük olduğunu

<sup>187</sup> Birçoğu için bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.222; Hatemi, Gökyayla, **a.g.e.**, s.180.

<sup>188</sup> Tekinay v.d., C.2, s.642; Karahasan, **a.g.e.**, s.326.

iddia etmesi durumunda, bu iddia değerlendirilerek “aynı refah seviyesine erişemeyeceği” olgusunun ispatlandığı kabul edilebilir.

Yargıtay ve öğreti tarafından genel olarak evlenme ihtimaline etkili olduğu ifade edilen kriterler<sup>189</sup>; dul kalan eşin yaşı, çocuk sayısı, yeniden evlenmeye yönelik arzusu, müteveffayla olan ilişkisi ve ailesine bağlılık düzeyi, güzelliği, sağlık durumu, sosyo-ekonomik düzeyi, sosyal çevresi, içinde bulunduğu toplumun yeniden evlenme konusundaki düşünceleri<sup>190</sup> ve örf-adetleri şeklinde özetlenebilir<sup>191</sup>.

Genel kriterler bu şekilde olmakla birlikte, bunlardan çocuk sayısı ve yaş dışındakilerin sубjektifliği sebebiyle mahkemece değerlendirilmeye alınmaması gerektiği yönünde görüşler de bulunmaktadır<sup>192</sup>. Biz de bu görüşlere katılmaktayız. Zira, kanaatimizce, yeniden evlenmede etkili olan kriterlerden en önemlisi kişinin bu yöndeki isteğidir. Ancak kişinin iç dünyasına ilişkin bu kriterin hakim tarafından

---

<sup>189</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.154; Tekinay v.d., **C.2**, s.642; Gökyayla **a.g.e.**, s.222 vd.; Eren, **Borçlar**, s.871; Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.115, dn.343 ve 344; Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.747-748, 752-753; Tacın, **a.g.t.**, s.50; Soysal, **a.g.t.**, s.78; Kılıç, **a.g.e.**, s.199; Kaba, **a.g.e.**, s.133; Evsine Pitırlı, **a.g.e.**, s.157; Ekin, **a.g.e.**, s.98; Kudat, **a.g.e.**, s.113, 114; Süzek, **BİH**, s.454; İlham Teoman Ozanoğlu, “İş Davalarında Sağ Kalan Eşin Evlenme Şansının Destekten Yoksunluk Tazminatına Etkisi”, **Adalet Dergisi**, S.:4, 1971, s.194; Hasan Kayıket, “Destekten Yoksun Kalmaya Bağlı Maddi Zarardan Tekrar Evlenme Şans ve Olanağına Dayanan İndirim”, **Ankara Barosu Dergisi**, S.:1, 1994, s.12 vd.; Çelik, **a.g.e.**, s.378. Çelik ayrıca bilirkişilik mesleğini icra ettiği yıllar boyunca gözlemlerine ve araştırmalarına dayanarak yeniden evlenmeyi tetikleyen faktörleri, toplum kesimlerini sınıflar halinde kategorize ederek açıklamıştır. Yazara göre, yeniden evlenme ihtimalinin belirlenmesinde ise evlenme ihtimalı tabloları temel alınarak, ancak, bu tablolara birebir bağlı kalınmayarak, her olayın özelliğine ve hayat gerçeklerine uygun ayrıca bir değerlendirme yapılması gerekmektedir. **A.e.**, s.403-408; Yargıtay 15. HD'nin 22.12.1975 Tarihli, 4551/5052 Sayılı (Çenberci, **İş**, s.1082); Yargıtay 9. HD'nin 05.06.1970 Tarihli, 727/5963 Sayılı (Sezer, **a.g.m.**, s.1253); Yargıtay 4.HD'nin 25.04.1991 Tarihli, 4315/3753 Sayılı (Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.93, dn.96) kararları.

<sup>190</sup> Dava özelinde kişinin bulunduğu yörenin insanların yeniden evlenme konusunda anlayışları gibi kriterlerin de değerlendirilmeye tabi tutulması gerektiği belirtilmekte ve bu hususta hakim bulunduğu yöreye yabancıysa konunun uzmanı bir bilirkişije başvurabileceği kabul edilmektedir. Bkz. Yargıtay HGK'nın 02.02.2011 Tarihli, 4-712/4 Sayılı kararı (Güleç, **a.g.b.**, s.375, dn.2).

<sup>191</sup> Bunlara dul kalan kadına kocasının ölümü ile dul maaşı bağlanması da eklenmiştir. Dul kadın yeniden evlendiğinde bu maaş kesileceğinden bu hususun yeniden evlenmeyi büyük oranda azaltacağı ifade edilmiştir. Orhunöz, **a.g.e.**, s.153. Yüksek Mahkeme'nin de geçmişte vermiş olduğu bu yönde bir kararı bulunmaktadır. Yargıtay HGK'nın 29.03.1969 Tarihli, 5-160 sayılı kararı: “...Davacı ... evlendiği takdirde 506 sayılı yasanın 23/IV maddesine göre bağlanmış olan dul maaşından mahrum kalacaktır. Mahkemenin bu nedenle 29 yaşında bulunan kadının evlenme ihtimalini nazara almamasında bir sakınca yoktur...” (Orhunöz, **a.g.e.**, s.153).

<sup>192</sup> Yaşa, **a.g.e.**, s.277. Yazarın tamamen katıldığımız görüşüne göre, hakim güzellik uzmanı, psikolog değildir. Yargılama esnasında evlenme ihtimaline ilişkin kriterlerin değerlendirilmesini davacıya izah etmek mümkün olmadığı gibi, bu durum davacı eşin rencide edilmesi ve hırpalanmasına yol açılacaktır. Benzer şekilde evlenme ihtimaline etkili olduğu kabul gören faktörlerin çokluğu karşısında hakimin hepsini değerlendirmesinin mümkün olmadığı ve yargılamanın uzamaması için bir ölçü getirilmesi gerektiği haklı olarak ifade edilmiştir. Bkz. Öztürkler, **a.g.e.**, s.60.

değerlendirilmesi beklenemez. Bu kriter haricindekilerden güzellik, sosyo-ekonomik düzey gibi kriterlerin normal şartlarda yeniden evlenmeye etkili olduğu şüphesiz olmakla birlikte, değerlendirmeye alınmaması gerekmektedir. Zira, bu kriterler hem sубjektiflikte aşırılığa kaçmakta hem uygulanmasıyla bir kısır döngüye yol açmaktadır hem de eski moda görüşler çerçevesinde kişilere göre değişen, çifte standartlı bir yol izlenmesine yol açmaktadır. Aşağıda iki örnekle düşüncelerimizi somutlaştıriz:

İlk örnekte güzel bir dul kalan eşi referans alalım. Davacının güzelliği müstakbel adaylar bakımından tercih edilebilir olmasına yol açabilir. Peki güzellikten başka nelerin değerlendirilmesi gereklidir? Güzel bir kadın sıcakkanlı veya yumuşak bir mızaca sahip olmayı bilir. Öte yandan, çirkin bir kadın işveli, cilveli, nazlı olmasına müstakbel adaylar tarafından daha tercih edilebilir bulunabilir. Böyle bir durumda davacının biraz hafifmeşrep olmasına da bakılacak mıdır? Dolayısıyla güzellik ve çekiciliğin değerlendirilmesi sубjektiflikte aşırılığa kaçmanın yanı sıra, başkaca uygun olmayan değerlendirmelere de kapı aralamaktadır<sup>193</sup>.

İkinci örnekte, kişinin sosyo-ekonomik durumunun kötü olmasını değerlendirelim. Çalışmayan, eğitim düzeyi düşük ve kendisine ait bir gelir kaynağı bulunan bir kadın dul kaldığında bu nasıl değerlendirilmelidir? Bu soruya verilen cevapların farklı olması bir yana, kısır döngüye yol açan bir sonucu içermektedir. Şöyle ki, “kişinin ekonomik durumu çok iyiyse, gelir düzeyi düşük birine kıyasla müstakbel adaylar tarafından tercih edilme imkanı daha yüksektir” denilebileceği gibi,

---

<sup>193</sup> Tekinay da bu tarz konuların mahkemedede tartışılmاسının, özel ve mahrem şartların isabetli olarak değerlendirilmesinde güçlük bulunacağı ve dul kadını manevi olarak hırpalanmasına yol açacağı sebepleriyle uygun bulmamakta, dul kadının evlenme ihtimalinin bulunduğu kanaatine varılması halinde irat şeklinde tazminata hükmedilmesini önermektedir. Bkz. Tekinay, **a.g.e.**, s.158-161. Aynı yönde Karahasan, **a.g.e.**, s.326. Yargıtay üyesi Kaya'nın bir açıklaması oldukça dikkat çekicidir: “...Davacımız bayan, eşini kaybetmiş, genç yaşta kaybetmiş. İşte bilirkişimiz moser tablosu yapıyor, öbürü de onu yapıyor, ama davalı taraf bir türlü tatmin olmuyor. Hayır efendim diyor, bunun evlenme ihtimali çok yüksek. Bunun üzerine artık hakim arkadaş bıkmış, çağrıın gelsin şu davacıyı da kendim göreyim demiş. Sonra davacımız gelmiş, hakim bey de davalıdan yana olmuş. Davacının uzun boylu, alımlı, iyi giyimli, öyle bir yazmış ki karara her şeyini yapmış. Formülleri aşmak suretiyle bir evlenme ihtimali vermiş. Tabii yüz yüzelik ilkesi var. Hakim arkadaşımız görmüş, takdir etmiş, bize de onamak düştü...” (Kaya, **2013**, s.39). Bu kapsamda dul kadının mahkemeye davet edilerek, evlenme ihtimaline etkili faktörler hakkında beyanının alınarak hakimin bir kanaate varması önerilmekte, bu şekilde daha adil ve isabetli bir oran belirleneceği ifade edilmektedir. Bkz. Kayıket, **a.g.m.**, s.14. Yerel mahkemedede yüz yüzelik ilkesinin uygulanmasının önemi muhakkaktır. Ancak hakim davacıyı “güzel bulduğu” için bu kişinin tazminatına az hükmederek ekonomik olarak başka bir desteği muhtaç hale getirerek adeta yeniden evlenmeye zorlamak ne kadar doğrudur?

“kişinin ekonomik durumu iyiise yeniden evlenmek için bir isteği olmaz, tersine yoksul bir kadının kimsesi yoksa evlilik yoluna gitmesi muhtaçlığı sebebiyle muhtemeldir” şeklinde bir yorum da yapılabilir. Nitekim öğretide iki doğrultuda da görüş bildirilmektedir<sup>194</sup>. Bu kriterin değerlendirilmesi farklı yorumların benimsenmesiyle iki zıt kutuptaki sonuçlara götürmektedir. Bundan başka, ekonomik olarak zayıf durumda bulunan kişinin, “desteğin yardımına muhtaçlığı daha üst düzeyde olduğu için, yeni bir destek bulması da muhtemel” anlayışıyla tazminatından daha yüksek bir indirim yapılmasına yol açmaktadır. Yeniden evlenmenin destekten yoksun kalanın zararı azaltma külfeti çerçevesinde değerlendirilmeyecek bir olgu olduğu hususunda öğreti ve yargı uygulamasında kabul bulunmakla birlikte, yeniden evlenmede ele alınan bu kriterin, kişiyi adeta yeniden evlenmeye zorladığı gözden kaçırılmaktadır. Oysa zaten zayıf durumda bulunan kişiye yeniden evlenmeyi tercih etmemenin imkanının verilmesi<sup>195</sup>, ancak desteğinin kaybıyla uğradığı zararının sorumlularca giderilmesiyle mümkün olabilecektir.

Örneklerle ifade etmeye çalıştığımız üzere, sубjektiflikten kaçınarak uygulamada birliğin sağlanabilmesi için yaş ve çocuk sayısı dışındaki kriterlerin hesaplamada dikkate alınmaması gerekmektedir.

## b. Yüzdelik Oranın Belirlenmesi

Evlenme ihtimalinin belirlenmesi zarara ilişkin bir husus olduğundan TBK m.50 f.2 kapsamında<sup>196</sup>; özel ve teknik bilgiyi gerektirmeyen bir değer yargısına bağlı olduğundan TMK m.4 kapsamında hakimin görevidir<sup>197</sup>. Bilirkişi raporundaki

<sup>194</sup> Ekonomik düzeyi yüksek kesimlerin yeniden evliliği tercih etmeyebileceği yönünde Çelik, **a.g.e.**, s.404; Varlıklı kadının evlenme ihtimalinin daha yüksek olabileceği yönünde Gökyayla, **a.g.e.**, s.223; Çalı, **a.g.e.**, s.76; Kudat, **a.g.e.**, s.113. Dul kalan eşin ekonomik durumunun yüksekliğinin iki yönlü etkisi de olabileceği yönünde Ozanoğlu, **Evlenme**, s.197; Kayicket, **a.g.m.**, s.13.

<sup>195</sup> Nitekim katılmadığımız düşünce tarzı öğretide Kudat tarafından nişanlı açısından açıklanmaktadır. Yazara göre, hakim, davacı nişanlığının evliliğinin gerçekleşeceğine ilişkin delillerini titizlikle takdir etmeli ve nişanlığının orta halli taliplerden gelen teklifleri kabul etmemesine fırsat ve imkan vermemelidir. Kudat, **a.g.e.**, s.84.

<sup>196</sup> Bize göre, bakım ihtiyacının azalma ihtimaline yönelik yapılan bu indirim zarar şartına ilişkin olduğundan dolayı zarardan indirim kapsamında değerlendirilmelidir. Aynı yönde b.kz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.236, dn.1217. Karş. Yüksek Mahkeme bazı kararlarında evlenme ihtimali indiriminin BK m.43 (TBK m.51) çerçevesinde tazminattan indirim olarak değerlendirilmiştir. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 08.07.1997 Tarihli, 3331/4819 Sayılı; Yargıtay 4. HD'nin 29.04.1986 Tarihli, 2977/3692 Sayılı (Karahan, **a.g.e.**, s.319) kararları. Aynı yönde Ozanoğlu, **Evlenme**, s.198, 200.

<sup>197</sup> Evlenme ihtimalinin bilirkişi tarafından değil, hakim tarafından belirlenmesi gereği yönünde b.kz. Ozanoğlu, **Evlenme**, s.198; Tekinay, **a.g.e.**, s.124; Kayicket, **a.g.m.**, s.14. Son yazar, bilirkişinin dosyada

gerekçesiz oranın aynen kabul edilmesi ve başkaca bir değerlendirme yapılmaması Yargıtay tarafından isabetli olarak bozma sebebi yapılmaktadır<sup>198</sup>.

Yeniden evlenme ihtimalinde yüzdelik oranın belirlenmesi için sabit oranları içerir tablolar oluşturulmuştur. Türk Hukuku bakımından dul kalan eşin yeniden evlenme ihtimalinin istatistiklere dayalı olarak belirlendiği güncel bir tablo mevcut değildir<sup>199</sup>. Bu kapsamda İsviçre Hukukunda kabul gören Moser ve Stauffer/Schaetzle tabloları mevcuttur. İki tablodan faydalanalması da, bu tablolar İsviçre koşulları gözetilerek hazırlandığından ülkemiz koşullarına uygunlukları sebebiyle eleştirlmektedir. Bundan başka Moser tablosu 1940'tan öncesine ait olduğundan günümüz koşullarına uygun olmaktan epey uzaktır<sup>200</sup>. Türkiye'de ise AYİM tarafından yapılan yargılamalarda referans almak üzere hazırlanan bir tablo vardır<sup>201</sup><sup>202</sup>. Mevcut tabloların tamamı sadece dul kalan kadınlar için belirlenen oranları içermektedir. AYİM uygulamasında dul kalan kadının yaşına göre hazırlanan tablodaki orandan, kadının 18 yaşından küçük her çocuğu için %5 indirim yapılmaktadır. Evlenme ihtimaline yönelik hazırlanan tabloların hiçbirinin tamamen bilimsel bir metodla oluşturduğu kesin olarak söylememeyeceği gibi<sup>203</sup>, ülkemiz gerçeklerini ne derece yansittiği da bugüne kadar irdelenmemiştir<sup>204</sup>.

Yargıtay tarafından uygulamada birliğin sağlanması için tablolardaki oranların referans alınması gereği, bu tablolardan AYİM tarafından hazırlanan tablonun benimsenmesinin ise, ülkemiz koşullarına uyumluluğu sebebiyle en doğru çözüm yolu

---

mevcut verilere göre bir oran belirleyebileceğini, ancak hakimin evlenme ihtimaline yönelik toplanan delillere dayanarak bu oranı gerektiğinde değiştirebilmesi gerektiğini isabetli olarak ifade etmiştir. **A.e.**  
<sup>198</sup> Yargıtay 4.HD'nin 29.04.1986 Tarihli, 2977/3692 Sayılı kararı (Karahasan, **a.g.e.**, s.319); Yargıtay 17. HD'nin 22.02.2010 Tarihli, 6667/1367 sayılı; 03.06.2014 Tarihli, 7395/8856 sayılı kararları (Cevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>199</sup> Ülkemizde yeniden evlenme oranlarının belirlenmesi yönünde anlamlı bir çalışmanın yapılmamış olması ve bu konuya yeter düzeyde önem verilmemesi eleştiriye konu olmuştur. Bkz. Çelik, **a.g.e.**, s.378, 407. Biz de TÜİK'in kız çocukların evlenme yaşına yönelik yapmış olduğu araştırmaların çokluğuna rağmen, bu konuda yapılmış bir çalışmanın bulunmayı isabetsiz buluyoruz.

<sup>200</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s.224, dn.471; Çelik, **a.g.e.**, s.379, aynı yazar, **Aristo 1**; Yargıtay HGK'nın 02.02.2011 Tarihli, 4-712/4 Sayılı kararı (Güleç, **a.g.b.**, s.375, dn.2).

<sup>201</sup> Çelik, AYİM tarafından hazırlanan tablonun 2 İsviçre tablosunun ortalamasından ibaret olduğunu belirtmektedir. Çelik, **Aristo 3**, s.149.

<sup>202</sup> Moser, Stauffer/Schaetzle ve AYİM evlenme ihtimali tablolarının tamamına çalışmamızın sonunda Ek-5'de yer verilmiştir.

<sup>203</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s.223.

<sup>204</sup> Çelik, **a.g.e.**, s.379, 407.

olduğu görüşü benimsenmektedir<sup>205</sup>. Tablodaki oranlar temel alındıktan sonra somut olayda yaşı ve çocuk sayısı<sup>206</sup> haricindeki kriterlerin ayrıca değerlendirilerek kural olarak kabul edilen bu oranlardan sapma alanı yaratılması şeklinde bir çözüm ortaya atılmıştır<sup>207</sup>. Kanaatimize, AYİM tarafından hazırlanan tablodaki oran temel olarak benimsenmeli, yoksun kalana bağlı olarak yapılan aşağıdaki başlıkta açıklanacak ayırmalar haricinde başkaca bir kriter dikkate alınmamalıdır.

### c. Yoksun Kalana Bağlı Olarak Yapılan Ayırmalar

Destekten yoksun kalanın evlenme ihtimali yukarıda açıkladığımız kriterler gözetilerek belirlenecektir. Bununla birlikte, destekten yoksun kalanın kim olduğuna bağlı olarak ayırm yapılmakta ve buna göre ikinci bir değerlendirme yapılmaktadır. Bu ayırmalar, nişanlı- dul kalan eş, kadın- erkek, resmi nikahlı eş- nikahsız eş şeklindedir.

---

<sup>205</sup> Evlenme ihtimalinin belirlenmesinde AYİM tablolarının kullanılacağı yönünde bkz. Yargıtay HGK'nin 02.02.2011 Tarihli, 4-712/4 Sayılı kararı (Güleç, **a.g.b.**, s.375, dn.2); Yargıtay 4. HD'nin 15.04.2014 Tarihli, 15905/6301 Sayılı; Yargıtay 17.HD'nin 13.12.2016 Tarihli, 5528/11500 sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>206</sup> K.G. Çocuk sayısının bazı durumlarda yeniden evlilik için olumlu bir şart teşkil edebileceği yönünde bkz. Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.752. Biz, belirli kriterlerin indirimde artırıma ya da eksiltmeye yol açması bakımından eşit uygulanması görüşünde olduğumuz için yazara katılmamaktayız. Nitekim Yargıtay da bir kararında çocuk sayısını evlenme ihtimalini artıran bir faktör olarak ele alan bilirkişi raporuna dayanan yerel mahkeme kararını bozmuştur. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 26.05.2009 Tarihli, 3166/7192 Sayılı kararı.

<sup>207</sup> Yargıtay birçok kararında dul kalan eşin evlenme ihtimali indirimi oranlarını yaşı ve çocuk sayısı kriterlerine göre değerlendirmekte ve ayırsı bir değerlendirme varsa gerekcide açıklanması gerektiğini belirtmektedir. Bu yönde bkz. Yargıtay 10. HD'nin 28.04.1977 Tarihli, 6362/3243 Sayılı (Çenberci, **İş**, s.1082); Yargıtay 17. HD'nin 25.05.2015 Tarihli, 20061/7597 Sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. Diğer kararlarında yaşı ve çocuk sayısı üzerinden oranın belirlenmesi gereken tablonun AYİM tablosu olduğu ifade edildiğinden, Yargıtay'ın güncel uygulamasının AYİM tablosunun kural olarak uygulanmasından sonra “istisnai” bir durumun varlığı halinde hakimin bu durumu değerlendirmesi ve buna göre oranda artırımlı- eksiltme yapılması gerektiğini yönünde olduğu söylenebilir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi için, evlenme ihtimali tablolara uyulması zorunluluğunun bulunmadığı ancak bu durumun nedeninin gerekcide mutlaka açıklanması gerektiğini ifade eden Kapusuzoğlu, **İlke**, s.205. Öğretide de, tablodaki oranların referans alınması ancak somut olayın şartlarına göre diğer kriterlerin de mutlaka değerlendirilmesi gereği ifade edilmektedir. Antalya, **a.g.e.**, s.199. Benzer yönde Moser tablosunun referans alınması gereği görüşünde Kayicket, **a.g.m.**, s.15. Çelik de AYİM tablosunun kullanılmasını, ancak karşılaştırma yapmak için Moser ve Stauffer/Schaetzle tablolarından yararlanılması gerektiğini ifade etmiştir. Bkz. Çelik, **a.g.e.**, s.407.

## **(1) Nişanlı- Dul Kalan Eş Ayrımı**

Nişanlı- dul kalan eş ayrımin sebebi nişanının evlenme ihtimalinin dul kalan esten daha yüksek olacağı varsayımidır<sup>208</sup>. Bize göre de bu ayrım isabetlidir. Nitekim, Türk toplumunun örf- adet ve gelenekleri gözetildiğinde, nişanlı bir kimsenin, başından bir evlilik geçmiş bir kimseye kıyasla evlenme ihtimalı daha yüksek olacaktır. Bu sebeple dul kalan eş için oran belirlendikten sonra kişinin nişanlı olduğu gözetilerek evlenme ihtimali oranının artırılması gerekmektedir.

## **(2) Dul Kalan Kadın- Dul Kalan Erkek Ayrımı**

Mevcut evlenme şansı tabloları dul kalan kadın için hazırlanmıştır. Erkekler için hazırlanan bir tablo mevcut değildir. Bununla birlikte, yaşam gerçeklerine göre erkeklerin evlenme ihtimalinin aynı durumdaki kadınlara göre daha yüksek olduğu kabul edilmektedir<sup>209</sup>. Bu doğrultuda, DİE'nin 1967-1973 yıllarını içerir yedi yıllık dönemi kapsayan bir araştırmasında da ülkemizde erkeğin evlenme ihtimalinin kadından %77,13 oranında daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Dul kalan erkek için uygulanabilecek bir tablo bulunmadığından, erkeğin evlenme ihtimali oranının nasıl belirlenmesi gerektiğine ilişkin farklı öneriler getirilmiştir. Görüşlerden biri hakimin hakkaniyete göre bir oran belirlemesi gerektiğini<sup>210</sup>, diğer 1970'lerdeki bir araştırmmanın ne kadar sağlıklı olduğu yönünde haklı eleştirileriyle birlikte, DİE'nin belirlediği %77,13 oranını kadınlar için hazırlanan tablolardaki oranlara yansıtılması yoluyla bir sayıya ulaşabileceğini ifade

<sup>208</sup> Bu yönde b.kz. Gökyayla **a.g.e.**, s.228; Evsine Pitırlı, **a.g.e.**, s.159; Ekin, **a.g.e.**, s.99; Atabek, **a.g.e.**, s.334; Aydınlı, **Sorumluluk**, s.345; Çenberci, **İş**, s.1052; Yaşar, **a.g.e.**, s.114, 270, 271.

<sup>209</sup> Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.755-756; Antalya, **a.g.e.**, s.199; Kudat, **a.g.e.**, s.114; Gökyayla, **a.g.e.**, s.227; Sezer, **a.g.m.**, s.1247; Çalı, **a.g.e.**, s.76; Orhunöz, **a.g.e.**, s.153; Karahasan, **a.g.e.**, s.320, 327; Gökcan, **a.g.e.**, s.724; Gürbüz, **a.g.e.**, 135. Bu kabulün temelinde çeşitli gerekleler yatkınlıkla birlikte, en taraftar bulan gereklere, memleketimizde kadının evlilik teklifi bekleyen, erkeğinse evlilik teklifini yapan kişi olmalıdır. İçinde bulunduğuımız yüzyılda bu sosyal gerçekliğin hala egemen olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, erkeğin evlenme ihtimalinin kadına nazaran yüksek kabul edilmesini kadın-erkek eşitliğine aykırı bulanlar da vardır. Bkz. Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.213.

<sup>210</sup> Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.756. Benzer yönde erkeğin belirli bir süre sonra yeniden evleneceği benimsenerek sonuca gidileceği görüşünde Atabek, **a.g.e.**, s.334, 335.

etmektedir<sup>211</sup><sup>212</sup>. Yüksek Mahkeme'nin erkeğin evlenme ihtimalinin hakkaniyete göre belirlenmesi gerektiğini belirterek ilk görüşe katıldığı kararları bulunduğu gibi<sup>213</sup>; ikinci görüş çerçevesinde AYİM tablosunun uyarlanmasıyla belirlenmesi gerektiği yönünde kararları da bulunmaktadır<sup>214</sup>. Kanaatimizek ikinci görüşün benimsenmesi uygulamada birliğin sağlanması açısından daha uygun olacaktır. Bu çerçevede, AYİM uygulamasındaki 18 yaşından küçük her çocuk için %5 indirim yapılması yönteminin erkekler bakımından da geçerli olması gereklidir<sup>215</sup>. Öğretide dul kalan erkeğin küçük çocukların olması halinde çocukların bakımı için bir kadına ihtiyaç duyacağı, başka bir deyişle bakım ihtiyacının daha yüksek olacağı, bu sebeple evlenme ihtimalinin de daha yüksek olabileceği yönündeki görüşe<sup>216</sup> yaşam gerçekleri gözetildiğinde katılmamızla birlikte, bu durumun indirimde yansıtılmaması gerektiği kanaatindeyiz. Zira aksi durum, bakım ihtiyacı daha yüksek olanın tazminatından daha yüksek indirim yapılması şeklinde hakkaniyete aykırı bir sonucu doğuracaktır.

### (3) Resmi Nikahlı Eş- Nikahsız Eş Ayırımı

Desteğini kaybedenin nikahsız eş olma durumu, evlenme ihtimaline etkili bir kriter olarak değerlendirilecek midir? Bu soruya öğreti ve yargı uygulaması birbirinden farklı cevaplar vermektedir. Yargıtay 17. Hukuk Dairesi yeni kararlarında, nikahsız eş ile resmi nikahlı eş arasında bir ayırımın yapılmasını uygun bulmamaktadır<sup>217</sup>. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin kararlarıyla gelen uygulamada ise, nikahsız eşin evlenme ihtimalinin resmi nikahlı eşten daha yüksek olacağı kanaatiyle

---

<sup>211</sup> Öztürkler, Moser; Gökyayla, Stauffer/Schaetzle; Çelik, AYİM tablosunu oranlayarak erkekler için tablolar oluşturmuşlardır. Bkz. Cemal Öztürkler, "Destekten Yoksun Kalan Dul Erkeğin Evlenme Şansı", **Ankara Barosu Dergisi**, S.:1, 1979, s.38; Gökyayla, **a.g.e.**, s.227, dn.485; Çelik, **a.g.e.**, s.827.

<sup>212</sup> %77,13 oranının, kadınlar için hazırlanan tablolara yansıtılması ile oluşturulan tablolara çalışmamızın sonunda Ek-6'da yer verilmiştir.

<sup>213</sup> Yargıtay 17. HD'nin 08.10.2015 Tarihli, 2768/10294 Sayılı kararı: "...Dul erkek için makul, hakkaniyete ve hayatın gerçeklerine uygun oranda bir evlenme indiriminin uygulanması gereklidir..." (Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.191); (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>214</sup> Yargıtay 10. HD'nin 27.03.2019 Tarihli, 16563/2850 Sayılı kararı: "...Yalnızca kadınlar için düzenlenmiş bu tablolardan erkekler uygulanmasında, DİE'nin (TÜİK'in) erkeklerin kadınlarla oranla %77,13 daha fazla evlenme ihtimali olduğuna ilişkin saptamasından yararlanılmaktadır..." (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>215</sup> Bu yönde Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.212.

<sup>216</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s.228; Kaba, **a.g.e.**, s.139; Gürbüz, **a.g.e.**, s.135.

<sup>217</sup> Yargıtay 17. HD'nin 25.05.2015 Tarihli, 20061/7597 Sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

daha yüksek bir oran belirlenmektedir<sup>218</sup>. Evlenme ihtimalinin yüksek belirlenmesine gerekçe olarak ise: “Nikahsız eşin sosyal durumu nazara alındığında resmi nikahlı eşe kıyasla evlenme olasılığının daha fazla olduğu” açıklamasına dayanılmaktadır.

Öğretide bir görüş, Yargıtay 21. HD’nin nikahsız eşin evlenme ihtimalinin daha yüksek belirlenmesini ağır eleştirilere maruz bırakmaktadır. Salt nikahsız olduğu için tazminattan daha fazla indirim yapmanın hakkaniyete aykırı olduğu savunulmaktadır<sup>219</sup>. Biz bu görüşe katılmiyoruz. Kişinin destekle olan fiili birlikteliği, resmi bir evlilik birliği içerisinde olma durumuna kıyasla, nişanının durumuna benzer şekilde yeniden evlenme ihtimalini etkileyen bir faktör olarak ele alınabilir<sup>220</sup>.

#### **d. Esas Alınacak Tarih**

Evlenme ihtimalinin belirlenmesinde desteğin olay tarihinin mi yoksa huküm (ya da hükmeye en yakın rapor) tarihinin mi esas alınması gerekiği tartışmalıdır. Öğretide ağırlıklı görüş, dul kalan eşin huküm tarihindeki yaşına göre hesaplama yapılması gerektiğini savunmaktadır<sup>221</sup>. Bu görüşü savunanlar gerekçelerini, ülkemizde davaların uzun sürdüğü gözetildiğinde huküm tarihinde henüz evlenmemiş olan kadının bu gerçekliğinin tazminata yansıtılması gerekiği aksi halde haksızlık olacağına ve destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanması en son verilerin gözetileceği ve gerçek varken varsayımlara dayanılamaz ilkelerine dayandırmaktadırlar<sup>222</sup>. Öğretide diğer görüş ise, tazminat hesaplamasında olay tarihinde zarar doğduğundan bütün hesaplamaların olay tarihine endekslenmesinin

---

<sup>218</sup> Yargıtay 21. HD’nin 01.04.2015 Tarihli, 17542/6892 Sayılı kararı (Demiral Verhoeven, **a.g.e.**, s.321, 322); Fidan, **a.g.b.**, s.211. Ayrıca 21. HD’nin uygulamasında, evlenme ihtimalinin yüksek belirlenmesinden başka, nikahsız eşin tazminatından TBK m.51 kapsamında ek bir indirim uygulanmaktadır. Bkz. aşa. Beşinci Bölüm, III.

<sup>219</sup> Çelik, **a.g.e.**, s.396-401; Seratlı, **a.g.e.**, s.191-192; Yaşar, **a.g.e.**, s.274. Son yazar toptancı bir yaklaşımla resmi nikahlı- nikahsız eş ayrimı yapılmasının uygun olmadığını, bunun yerine birlaklılığın süresi ve ortak çocukların bulunması gibi hususların dikkate alınarak yorumlanması gerektiğini ifade etmektedir.

<sup>220</sup> Aynı yönde bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.223, 225. K.G. Çenberci’ye göre, tam tersi ölenle nikahsız olarak yaşayan kadının memleketimize özgü ahlaki endişeler dolayısıyla evlenme ihtiyalî resmi nikahlı dul kalan eşe göre daha düşüktür. Çenberci, **İş**, s.1051.

<sup>221</sup> Bu yönde Seratlı, **a.g.e.**, s.192; Gökyayla, **a.g.e.**, s.225; Çelik, **a.g.e.**, s.380 vd.; aynı yazar, **Aristo 3**, s.150; Aşçıoğlu, **a.g.b.**, s.74, 75; Sezer, **a.g.m.**, s.1253; Orhunöz, **a.g.e.**, s.155; Çenberci, **İş**, s.1052; Narter, **Kaza**, s.468.

<sup>222</sup> Çelik, **Aristo 1**, s.94; Öztürkler, **a.g.e.**, s.117. Ayrıca dava sırasında evlenme halinde evlilik tarihine kadar zarar hesaplanırken, evlenme ihtiyalinin belirlenmesinde olay tarihinin esas alınması da çelişkilidir. Aşçıoğlu, **a.g.b.**, s.74, 75 ve dn.34.

kural olduğunu, evlenme ihtimalinin de bu duruma dahil olduğunu, aksi takdirde davayı uzatmakta davacının menfaatinin bulunacağını ve her rapor düzenlendiğinde hesaplama bazının sürekli değişmesinin uygun olmayacağı ileri sürmektedir<sup>223</sup>. Yüksek Mahkeme'nin iki yönde de kararları bulunmakla birlikte, çoğunlukla hüküm tarihindeki yaşın esas alınması gerektiği içtihat edilmektedir<sup>224</sup>.

Biz ağırlıklı görüşe katılarak dul kalan eşin hüküm tarihindeki yaşının esas alınması gerektiğini savunuyoruz. Gerçek varken varsayımlara dayanılamaz ilkesinin gereği olarak, dul kalan eşin olay tarihindeki yaşının esas alınması ihtimali olarak yapılan indirimin mantığına aykırıdır. Zira, ortada davacının kaza tarihiyle hüküm tarihi arasında evlenmemiş olduğuna ilişkin bir gerçeklik varken ihtimal hesaplaması yapılması mümkün değildir. Aksi mantık, kişinin evlenme zorunluluğu bulunmadığını açıklamakta da yetersiz kalmaktadır. Öte yandan, dul eşin bakım ihtiyacının yeniden evlenme ile ortadan kaldırılacağına ilişkin kabulde, ikinci evliliğin “resmi bir evlilik” olması gerektiğini açıklamıştık. Evlenme ihtimalinin belirlenmesinde olay tarihinin esas alınması halinde, dul kalan eş kadın ise, TMK m.132 kapsamında kural olarak iddet müddeti süresince kadın yeni bir evlilik yapamayacaktır. Evlenme ihtimalinin belirlenmesinde olay tarihinin esas alınması, yeni bir evliliğin gerçekleşebilmesi için kanunen yasak olan bir zaman diliminin gözetilmemesi açısından da uygun olmayacağındır<sup>225</sup>.

Belirlemede hesap tarihinin esas alınması her zaman davacı lehine olmayabilir. Nitekim hesap tarihindeki verilerin esas alınması, dul kalan eşin yalnızca yaşı bakımından değil, evlenme ihtimalini belirleyen tüm unsurlar için geçerliliğini koruyacaktır. Bir örnekle somutlaştmak gerekirse, olay tarihinde 31 yaşında olan, 1, 13 ve 16 yaşlarında 3 çocuklu dul bir kadının AYİM tablosuna göre evlenme ihtimali

---

<sup>223</sup> Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.754.

<sup>224</sup> Hüküm tarihindeki yaşın esas alınacağı yönünde bkz. Yargıtay HGK'nın 01.10.2019 Tarihli, 2038/979 sayılı kararı (Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.214); Yargıtay 10. HD'nin 27.03.2019 Tarihli, 16563/2850 Sayılı; Yargıtay 21.HD'nin 08.12.2015 Tarihli, 12731/21966 sayılı; Yargıtay 17.HD'nin 23.03.2021 Tarihli, 724/3149 sayılı; Yargıtay 4.HD'nin 15.01.2020 Tarihli, 2651/70 sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:19.07.2022. Olay tarihindeki yaşın esas alınacağı yönünde bkz. Yargıtay 21. HD'nin 18.12.2006 Tarihli, 11462/115650 Sayılı; Yargıtay 17. HD'nin 20.06.2017 Tarihli, 3533/7032 Sayılı; Yargıtay 17. HD'nin 15.06.2017 Tarihli, 16247/6829 Sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>225</sup> Evlenme ihtimalinin belirlenmesinde iddet müddetinin de dikkate alınması gerektiği yönünde Günay, **a.g.e.**, s.208.

%17'lik dilimden 18 yaşındaki 3 çocuk için %5'er indirim yapıldığında %2 olmaktadır. Davanın 5 yıl sürdüğü ve ikinci evliliğin gerçekleşmediği kabul edildiğinde, dul kadının yaşı 36, çocukların yaşları 6, 18 ve 21 olacaktır. Bu durumda hükmü tarihindeki evlenme ihtimali %9'luk dilimden, 18 yaşından küçük tek çocuk kaldığı için %5 indirim yapıldığında %4 olmaktadır. Görüldüğü üzere, hükmü tarihinin esas alınması her durumda davacı lehine sonuç doğurmaz. Bununla birlikte, davacının aleyhine olan böyle durumlar için bile, tüm verilerin hükmü tarihi esas alınarak değerlendirilmesi gerekecektir<sup>226</sup>.



---

<sup>226</sup> Zira AYİM uygulamasında 18 yaşından küçük çocuklar için indirim yapılmasının da bir mantığı vardır. Bu ihtimalde, aradan uzun zaman geçmiş olmasına rağmen daha yüksek bir evlenme ihtimalinin belirlenmesi haksızlık gibi gelebilir. Ancak dul kadının 3 küçük çocuğu varken daha genç yaşına rağmen evlenmeyi düşünmemesi, çocukları büyütüp kendilerini idare edecek konuma geldikleri zamanda yeniden evlenmeyi isteyebilmesi muhtemeldir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATININ HESAPLANMASI

#### I. TAZMİNATIN BELİRLENMESİ VE TAZMİNATTAN İNDİRİMLER

Destekten yoksun kalma zararı belirlendikten sonra, tazminatın hesaplanması aşamasına geçilir. Sorumluluk Hukukunda zarar verenin, zarar görenin malvarlığında meydana gelen eksilmeyi karşılaması esastır. Bu sebeple tazminatın belirlenmesinde tazminat miktarının zarar miktarını aşamayacağı ve kural olarak tazminatın zararın tamamını kapsayacağı olmak üzere iki temel prensibin bulunduğu ifade edilmektedir<sup>1</sup>. Zararın tamamının giderilmesine ilişkin bu ikinci ilke “tam tazmin” ilkesi olarak adlandırılır. Esasen TBK m.49 hükmünde bu ilke kabul edilmiştir. Tam tazmin ilkesinin “ya hep ya hiç” ilkesi doğrultusunda sıkı bir şekilde uygulanması her zaman adil bir yaklaşım olmaz<sup>2</sup>. Bu düşüncelerle yola çıkan kanun koyucu TBK m.51 ve 52’de tazminatın belirlenmesi ve indirilmesine ilişkin esasları düzenlemiştir<sup>3 4</sup>.

TBK m.51’de tazminatın belirlenmesi başlıklı maddede, hakimin tazminatın kapsamı ve ödenme biçimini durumun gereği ve kusurun ağırliğini göz önüne alarak belirleyeceği düzenlenmiştir. TBK m.52’de ise ilk fıkradı zarar görenin kusuruna

---

<sup>1</sup> Çağa, **1992**, s.13, 14; Çağa, Gökçen, Güran, **a.g.b.**, s.24; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.248; Şahin, **a.g.e.**, s.99; Yaşar, **a.g.e.**, s.123.

<sup>2</sup> Kurt, **a.g.m.**, s.777; Aydin Özdemir, **a.g.e.**, s.100, dn.10; Mine Ercevahir, “Bedensel Zarar Hallerinde Ödenecek Tazminatın Belirlenmesinde Özel Bir İndirim Sebebi: Zarar Verenin Mali Durumunun Kötüleşmesi ve Hakkaniyet İndirimi”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.:13, S.:1, 2022, s.209.

<sup>3</sup> Eren, Dönmez, **C.2**, s.1229; Ercevahir, **a.g.m.**, s.210. Tazminatın zararı tamamen karşılaması şeklindeki katı düşünmeye karşılık, hukuk sistemimizde indirim sebepleri öngörülerek, hakime tazminatı belirleme noktasında genel direktifler verilmiştir. Bkz. Velidedeoğlu, **a.g.m.**, s.753, 754; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.548-550. Özellikle kusurun ağırliğinin tazminatın belirlenmesinde dikkate alınması tek başına ele alındığında zarar veren tam tazminatla yükümlü kılan TBK m.49’u hafifleten bir hüküm olarak yorumlanmaktadır. Bkz. Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.221.

<sup>4</sup> Belirtelim ki, Kanunda m.51 tazminatın belirlenmesi; m.51 tazminatın indirilmesine yönelik gibi düzenlense de, esasında tazminatın belirlenmesi de “tam tazmin” ilkesi kural olduğundan zarar veren lehine indirimi ifade etmektedir. Öte yandan hakim, önce m.51 kapsamında tazminatı belirleyip sonra m.52 kapsamında indirim yapmayacaktır. Dosyadaki tüm sebepler gözetilerek olayın özelikleri, durumun gereği indirimi gerektiriyorsa hakim tüm olguları değerlendirek tazminatı belirleyecektir. Bkz. Nomer, **a.g.e.**, s.64-67; Tiftik, **a.g.e.**, s.83, 84; Aydin Özdemir, **a.g.e.**, s.99, 100; Baysal, **Haksız Fiil**, s.492; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.99.

dayalı indirim sebepleri, ikinci fikrada zarar verenin yoksulluğa düşmesine bağlı indirim sebebi düzenlenmiştir<sup>5</sup>.

TBK m.51 ve 52 kapsamında tazminatın kapsamının belirlenmesi haksız fiil sorumluluğuna ilişkindir. Ancak TBK m.114 f.2 hükmü çerçevesinde zarar ve tazminatın hesaplanmasına ilişkin TBK m.50 vd. hükümleri akdi sorumlulukta da kıyasen uygulanacağından<sup>6</sup>, destekten yoksun kalanların haksız fiil sorumluluğuna veya akdi sorumluluğa dayanmaları konumuz bakımından aynı esaslara tabi olacaktır. Aşağıda tazminatın belirlenmesine ve indirimine ilişkin bu durumlar irdelenecektir.

## II. KUSUR

### A. İşverenin Kusuru

Kusur sorumluluğunda zarar verenin kusurunun derecesi sorumluluğu kurulması bakımından ilke olarak önemli değildir. Zarar veren ister hafif kusurlu olsun ister ağır kusurlu, zarar görenin zararını tazminle sorumludur<sup>7</sup>. Nitekim akdi sorumlulukta bu husus TBK m.114 f.1 c.1'de: "*Borçlu, genel olarak her türlü kusurdan sorumludur.*" denilerek açıkça düzenlenmiştir. Bununla birlikte kusur derecesi tazminatın kapsamının belirlenmesinde önem arz eder. Bu husus TBK m.51 hükmünde "özellikle kusurun ağırlığının" göz önüne alınacağı vurgulanarak ifade edilmiştir<sup>8</sup>. Öte yandan, kusur derecesi ile tazminat miktarının matematiksel olarak

<sup>5</sup> TBK m.51'de belirtilen tazminatın "durumun gereğine" göre belirlenmesi kuralı, somut olayın özelliklerinin değerlendirileceğine ilişkin genel bir kuraldır. Tazminat Hukukunda indirimini gerektirecek olayların sınırlı sayıda belirlenmesi olanaksızdır. TBK m.52'de düzenlenen zarar görenin kusuru ve yoksulluk gibi indirim sebepleri ise özel kural niteliğindedir. Başka bir deyişle, TBK m.52'de sayılan sebepler, TBK m.51 f.1 hükmünün kanun koyucu tarafından kazuistik yöntemle tekrarından ibarettir. Bkz. TBK m.51 ve 52'nin, eBK'daki karşılıkları m.43 ve 44 için bu değerlendirmenin yapıldığı Ahmet İyimaya, "Tazminatın Çokluğu Sorunu (Yahut Normatif Tazminattan Keyfi Tazminata Doğru)", **TBBD**, Ankara, S.:2, 1990, s.182, 183; Nomer, **a.g.e.**, s.66; Tiftik, **a.g.e.**, s.141; Karahan, **a.g.e.**, s.503.

<sup>6</sup> Konumuz kapsamında TBK m.50 f.2, m.51, m.52, m.53 ve m.55 hükümlerine maddenin atf yaptığı kuşkusuz kabul edilmektedir. Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.5; Baysal, **Haksız Fiil**, s.52.

<sup>7</sup> Göktürk, **a.g.e.**, s.96; Saymen, Elbir, **C.1**, s.397; Topuz, **a.g.e.**, s.313; Baysal, **Haksız Fiil**, s.66; Eren, Dönmez, **C.3**, s.2293.

<sup>8</sup> Bkz. TBK m.51 gerekçesi: "818 sayılı Borçlar Kanununun 43 üncü maddesinde yer verilmediği hâlde, Tasarının 51 inci maddesinin birinci fıkrasında, haksız fiil sorumluluğunda kusurun özel bir önem taşıdığını belirtmesi amacıyla, "özellikle" sözcüğü kullanılmıştır." (TBK Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu, s.46). Ayrıca bkz. Baysal, **Kusur**, s.128 vd.; aynı yazar, **Haksız Fiil**, s.506; Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.221.

eşitliği ilkesi kural olarak kabul edilemez<sup>9</sup>. Zira mahkemece hafif kusur halinde tazminattan indirim yapılması zorunlu olmadığı gibi<sup>10</sup>, somut olayın özelliklerine göre hakkaniyet gerektirdiği takdirde indirim yapılması gerekecektir<sup>11</sup>.

Gerçekten tazminatın belirlenmesinde kusur derecesinin ve durumun gereğinin değerlendirilmesi her durumda indirimi gerektirmez. Bazı durumlarda somut olay şartları, zarar verenin kusuru hafif olsa bile indirim yapılmamasını gerektirebilir. Örneğin varlıklı bir işverenin hafif kusurlu olmasına rağmen destekten yoksun kalanların ekonomik durumunun zayıflığı halinde indirim yapılmaması hakkaniyete daha uygun olabilecektir<sup>12</sup>. TBK m.51 kapsamında durumun gereği ve kusurun ağırlığını dikkate almak hakimin görevi olduğu gibi, bu değerlendirmede hakim takdir yetkisini kullanacaktır<sup>13</sup>. Aynı şekilde zarar veren ağır kusurlu olsa bile, durumun gereği tazminatta indirimi haklı kılabilir<sup>14</sup>.

Bireysel İş Hukukuna ilişkin tazminat davaları uygulamasında tarafların kusur durumunun belirlenmesi için bilirkişiye başvurulmaktadır<sup>15</sup>. Bilirkişi raporlarının taşımı gereken özellikleri açıklamadan önce uygulamadaki bir yanlışlığa degenmemiz gerekmektedir. Uygulamada “kusur dağılımı” olarak adlandırılan ancak esasında nedensellik dağılımı denilebilecek paylaştırmanın bilirkişilerce yapılması teknik olarak yanlıştır<sup>16</sup>. Zira kusurun derecesi, olayın kaçınılmazlığı, illiyet bağının

<sup>9</sup> Bu yönde bkz. Eren, **Borçlar**, s.874; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1237, 1238; Tekinay v.d., **C.2**, s.591; Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.126; Tiftik, **a.g.e.**, s.90; Karahasan, **a.g.e.**, s.511; Gökyayla, **a.g.e.**, s.248; Aydın Özdemir, **a.g.e.**, s.101. K.G. Tazminatın kusurun ağırlığı ile matematiksel bir oranti yapılarak belirleneceği yönünde Nomer, **a.g.e.**, s.72. Ancak yazar da hakimin tazminatı belirlerken dikkate alacağı tek hususun kusur olmadığından cihetle benzer sonuca varmaktadır. **A.e.**, s.73.

<sup>10</sup> Gönensay, **a.g.e.**, s.188; Tekinay v.d., **C.2**, s.591.

<sup>11</sup> Ulusan, **a.g.e.**, s.138.

<sup>12</sup> Benzer örnek için bkz. Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.126, dn.387; Tekinay, **a.g.e.**, s.214; Ulusan, **a.g.e.**, s.138; Nomer, **a.g.e.**, s.74; Tiftik, **a.g.e.**, s.146.

<sup>13</sup> Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.228-231.

<sup>14</sup> Nomer, **a.g.e.**, s.73; Antalya, **a.g.e.**, s.558.

<sup>15</sup> İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat davalarında kusur tespitinin teknik bilgisi gerektirmesi sebebiyle Yargıtay bilirkişi incelemesini zorunlu görmektedir. Bkz. Bilirkişi raporuna dayanmaksızın kaçınılmazlık olusunu saptayarak kurulan hükmü bozan Yargıtay 21. HD'nin 16.04.2013 Tarihli, 3467/7716 Sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023; Yargıtay 21. HD'nin 21.05.2002 Tarihli, 2599/4665 Sayılı kararı: “...İş ve sosyal güvenlik hukuku ile ilgili düzenlemeler kural olarak kamu düzeniyle ilgilidir. Bu bakımdan kusur ve hesap raporlarının alınması ve sair hususların incelenmesi davanın niteliği göz önünde tutularak giderek gerçeğin saptanması yönünde tarafların istemlerine bakılmaksızın hakimin görevi gereğince re'sen yerine getirmesi gereklidir...” (Akin, **Değerlendirme**, s.109).

<sup>16</sup> İyimaya, **C.1**, s.176, 177; Özveri, **a.g.e.**, s.192, 193; Tural, **a.g.b.**, s.205; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.509.

varlığı ve kusurlu hareketin zararın oluşumundaki sebebiyet düzeyini belirlemek hakimin hukuki bilgisıyla çözümlemesi gereken hususlardandır. Hakim bilirkişije ancak kazaya neden olan faktörlerin, alınmayan önlemlerin neler olduğu gibi teknik hususlarla sınırlı olarak başvurabilir<sup>17</sup>. Bununla birlikte, kusur gibi uygulamada hakim tarafından belirlenmesi gerekirken<sup>18</sup> tazminata etkili destek süreleri, destek payları, evlenme ihtimali ve nispeti, desteğin ölüm tarihindeki kazancı ve artış esasları gibi pek çok faktörün değerlendirilmesi de bilirkişilere bırakılmaktadır<sup>19</sup>.

Yargıtay kararlarında iş kazalarına ilişkin yargılamalarda hükmeye esas alınacak kusur raporunun hangi özellikleri taşıması gerektiği şu ifadelere yer verilerek açıklanmaktadır<sup>20</sup>:

*“...İş kazalarından kaynaklanan tazminat davalarının özelliği gereği her olay 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun öngördüğü koşullar göz önünde tutularak incelenmeli, işverenin, zararlandırıcı sigorta olayı yönünden alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri olmadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelenmek suretiyle işveren ve işçi yönünden kusurun aidiyeti ve oranı, olayın meydana gelmesinde üçüncü kişinin eyleminin bulunup bulunmadığı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptanmalıdır. Bu noktada hükmeye esas alınacak kusur raporlarının 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerine uygun olarak düzenlenmesi gerektiği izahтан varestedir...”*

---

<sup>17</sup> İyimaya, C.1, s.177; Özveri, a.g.e., s.192; Aşçıoğlu, a.g.b., s.62, 63.

<sup>18</sup> Yargıtay 9. HD'nin 17.01.1995 Tarihli, 14813/366 sayılı kararı: “...Tazminat davalarında hakim, kural olarak zarar ve tazminat hesabına ilişkin tüm verileri belirlemek zorundadır. Bu nedenle ölen veya cismani zarara uğrayan işçinin net geliri, yaşam ve çalışma süresi, sakatlık derecesi, karşı kusur oranı, davacıların sosyal durumları, destek süresi ve payları, eşin evlenme olasılığı ve Sosyal Sigortalar Kurumunca yapılan yardımların miktarı gibi hususlar eksiksiz olarak belirlendikten sonra, dosya hesap için bilirkişije verilebilir...” (Kılıçoğlu, Destek, s.41, dn.88). K.G. Teknik bir alana ilişkin hakimlerin kusur değerlendirmesi yapmasının uygun olmayacağı ve bu şekilde benzer olaylarda farklı değerlendirme yapılmasının kaçınılmaz olduğu, tarafların bilirkişije raporuna da itiraz hakkının bulunduğu gerekçeleriyle kusur oranlarının bilirkişije raporuyla belirlenmesini uygun bulan görüşte bkz. Balcı, a.g.e., s.587.

<sup>19</sup> Sema Güleç Uçakhan, **Yeni Gelişmeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre**, Cilt-1, Ed.: Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Ankara, TBB Yayınları, 2016, s.172, 173; aynı yazar, C.2, s.322 vd.; Koluaçık, a.g.b., s.330 vd. Tazminata etkili tüm verilerin hakim tarafından belirlendikten sonra bilirkişije başvurulması gerektiği yönünde Karahasan, a.g.e., s.173, 305. Bu kapsamda tazminat hesabına etkili hususların keşif benzeri bir uygulama ile saptanması önerisi için bkz. Tural, a.g.b., s.208.

<sup>20</sup> Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 04.04.2016 Tarihli, 11422/5930 Sayılı kararı (Demiral Verhoeven, a.g.e., s.123-126).

Kusur oranlarını belirleyecek bilirkişilerin vasfi ise somut olaya göre değişmekte, işin ve işyerinin niteliğine uygun bilirkişilerden oluşması gerektiği ifade edilmektedir<sup>21</sup>.

Meslek hastalığına ilişkin kararlarda ise, işyerinde uygulanması gereken tedbirlerin neler olduğunu mevzuat hükümleri gözetilmek suretiyle ayrıntılı biçimde incelenmesinin gerekliliği vurgulanmaktadır<sup>22</sup>. Ayrıca, hastalık ile görülen iş arasındaki illiyet bağının ve kusur durumunun tespiti için iş güvenliği uzmanından rapor alınması yeterli görülmemekte, bilirkişi heyetinde meslek hastalığı konusunda uzman Tıp Doktorunun bulunması gerektiğine karar verilmektedir<sup>23</sup>. Zira meslek hastalığının tespiti tıbbi bir konudur<sup>24</sup>.

Meslek hastalığından kaynaklanan sorumlulukta, işçinin birden fazla iş yerinde çalıştığı sabitse, hastalığın oluşumunda bu çalışmaların etkisinin değerlendirilmesi zorunludur. Yüksek Mahkeme'ye göre, bu durumda müterafik illiyet söz konusu olacağından, işverenlerin müteselsil sorumluluğundan bahsedilemez. İşverenlerin kusur oranları ayrı ayrı belirlenerek, her işverenin kendi payı oranında sorumlu tutulması gerekmektedir<sup>25</sup>. Kanaatimizce, Yüksek Mahkeme'nin bu içtihadı birçok yönden eleştiriye açıktır. Öncelikle birden çok işyerinde çalışmış bir işçinin uğrayabileceği her meslek hastalığı bakımından müterafik illiyet sonucuna varması isabetli değildir. İşçi aynı zaman diliminde maruz kaldığı hastalığa yol açabilecek iki farklı işyerinde çalışmış olabileceği gibi, iki ayrı işyerinde maruz kaldığı harici etkenlerin birleşmesi hali de bir meslek hastalığına yol açmış olabilir. Gerçekten, her zaman birden çok

<sup>21</sup> Taşkin, **a.g.e.**, s.109; Balcı, **a.g.e.**, s.598.

<sup>22</sup> Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 13.04.2015 Tarihli, 4176/7912 Sayılı kararı (Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.583, 584). Yüksek Mahkeme, işverenin sorumluluğu için gerekli tedbirlerin işyerinde alınıp alınmadığının belirlenmesinde “meslek hastalığının tespit tarihinde önlemlerin işyerinde olup olmadığı”nın saptanması gerektiğine” karar vermektedir. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 16.02.2015 Tarihli, 26302/2546 sayılı kararı (Demircioğlu, Korkmaz, Kaplan, **a.g.e.**, s.285, 286, ve dn.511).

<sup>23</sup> Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 27.11.2012 Tarihli, 18455/21391 sayılı; 14.05.2012 Tarihli, 14137/7971 sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>24</sup> Yargıtay HGK'nin 11.10.1995 Tarihli, 10-588/799 sayılı kararı (Akdeniz, **a.g.e.**, s.39, dn.1).

<sup>25</sup> Bkz. Yargıtay 10.HD'nin 3579/6075 sayılı, 21.04.2022 Tarihli kararı: “...Çalışılan işverenlerin kusurlu olduğu sonucuna varılacak olursa, birlikte kusurları olmayıp ayrı zamanlarda ve ayrı ortamlarda meslek hastalığının oluşmasına birbirleriyle irtibatlı olmaksızın katkılarının bulunması nedeniyle her işverenin sadece kendi kusuru oranındaki maddi zarar miktarından sorumlu tutulması gerektiği...”; Yargıtay 21. HD'nin 18.06.2019 Tarihli, 2735/4502 Sayılı kararı, (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2024; Kapusuzoğlu, **Sorumluluk**, s.32; Balcı, **a.g.e.**, s.146.

sebebin hangisinin ne oranda zarara yol açtığını kesin olarak belirlenmesi mümkün olmayabilir<sup>26</sup>. Bu sebeple, öğretide birden çok sebebin zarara yol açması halleri: müşterek (ortak) illiyet, müterafik (birlikte) illiyet ve alternatif illiyet şeklinde farklı hukuksal sonuçları içerecek ihtimaller olarak üç başlık altında incelenmiştir<sup>27</sup>. Bu sebeple, somut olaya bakılarak farklı işverenlerin zararlı sonuca yol açmadaki etkilerinin belirlenmesi gereklidir. İkinci olarak, öğretideki ağırlıklı görüş, müterafik illiyet söz konusu ise müteselsil sorumluluğun oluşacağı kanaatindedir<sup>28</sup>. Yüksek Mahkeme eski tarihli içtihatlarında bu görüşe katılmakta iken<sup>29</sup>, hangi gerekçeye dayandığı belirsiz olmakla birlikte, bu içtihatlarından dönmuştur.

## B. Zarar Görenin Kusuru

### 1. Genel Olarak

Zarar görenin kusuru, makul bir kişinin kendi menfaati gereği kaçınması gereken davranış biçimini olarak tanımlanmaktadır<sup>30</sup>. Zarar görenin kusurlu davranışıyla doğumuna veya artmasına yol açtığı zarar bakımından sorumluluğu paylaşması TMK m.2'de yer alan dürüstlük kuralının gereğidir. Kişinin gerçekleşmesinde kendi katkısının da bulunduğu bir zararın tazminini istemesinin çelişkili davranış yasağına

<sup>26</sup> Nitekim müterafik illiyette de esasında zararlı sonuca yol açacak birden fazla etkenden hangisinin zararlı sonuca yol açtığı kesin olarak belirlenemese de, her zarar verenin neticeyi yalnız başına meydana getirecek bir filde bulunduğu sabittir. Alternatif illiyette böyle bir fil de sabit olmuş değildir. Tandoğan, **a.g.e.**, s.85 ve dn.42. Yazar, ormanda avlanan iki şahsin korucu üzerine ateş etmesi ve her birinin korucuyu ağır surette yaralaması halinde müterafik illiyetten; korucuda tek bir kurşun yarasının bulunması ve bunun hangi tüfekten çıktıığının tespit edilememesini halinde alternatif illiyetten bahsedileceği örneğini vermiştir. **A.e.** Ayrıca iki farklı işyerinde çalışma sonucu meslek hastalığı olmuşsa da müşterek illiyetten söz edilecektir.

<sup>27</sup> Eren, **Uygun İlliyet**, s.148 vd.; Tekinay v.d., **C.1**, s. 569-571; İnan, **a.g.e.**, s.294-297; Baştug, **a.g.e.**, s.239, 240, dn.8; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.515-517; Ataay, **a.g.e.**, s.98-101; Tandoğan, **a.g.e.**, s.83-88; Antalya, **a.g.e.**, s.293-297; Saymen, Elbir, **C.1**, s.486-489.

<sup>28</sup> Eren, **Uygun İlliyet**, s.159; İnan, **a.g.e.**, s.295; Aybay, **a.g.e.**, s.103; Baştug, **a.g.e.**, s.239, 240, dn.8; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.516; Ataay, **a.g.e.**, s.100; Tandoğan, **a.g.e.**, s.85; Antalya, **a.g.e.**, s.295; Tekinay v.d., **C.1**, s. 570; Saymen, Elbir, **C.1**, s.487; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.85; Öztürkler, **a.g.e.**, s.86.

<sup>29</sup> Bkz. Yargıtay 9. HD'nin 13.03.1973 Tarihli, 25978/5438 sayılı kararı: "...Davacının kısmen davalı işletmede ve kısmen de diğer işletmede çalıştığı hususu uyuşmazlık konusu değildir. Yine davacının tutulduğu meslek hastalığının her iki işletmedeki çalışmalarından ötürü meydana geldiği sabit olsa dahi dava konusu tazminattan BK'nun 51'inci maddesi uyarınca davalı işletmenin diğer işletme sahibi ile birlikte müteselsilen sorumlu bulunması gerekdir..."

<sup>30</sup> Tandoğan, **a.g.e.**, s.319; Ulusan, **a.g.e.**, s.139; Gönensay, **a.g.e.**, s.189; Tiftik, **a.g.e.**, s.109; Karahasan, **a.g.e.**, s.530; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1244. K.G. Baysal, kişinin "kendi menfaatine aykırı" davranışının kusur bakımından bir ölçüt alınamayacağı ve zarar verenin kusurunda aranmayan bu ek şartın zarar görenin kusurunda aranmasının doğru olmadığı görüşündedir. Yazara göre, zarar verenin de zarar görenin de kusurunun tanımı: hukuk düzeninin kişiden makul olarak beklediği özenin gösterilmemesidir. Baysal, **Kusur**, s.104, 105, 113 ve dn.407, s.205, 206.

aykırılık teşkil ettiği kabul edilmektedir<sup>31</sup>. TBK m.52 f.1 hükmü dürüstlük kuralının Sorumluluk Hukukundaki özel bir görünümüdür<sup>32</sup>.

TBK m.52 f.1'de tazminattan indirim sebebi olarak ifade edilen husus “zarar görenin, zararı doğuran fiile razı olması, zararın doğmasında veya artmasında etkili olması veya tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırması” şeklinde ifade edilmiştir. Bu haller zarar görenin kusurunu<sup>33</sup> ifade etmektedir.

Zararın doğumuna katılma, öğretide “birlikte kusur”, “müterafik kusur”, “ortak kusur” olarak adlandırılan davranış tipidir<sup>34</sup>. Zararın artmasına yol açma ise, zararı artırmama (veya zararı azaltma<sup>35</sup>) külfeti olarak ifade edilmektedir<sup>36</sup>. Zararın doğumuna katılma ile zararın artmasına yol açma arasındaki fark zamansaldır<sup>37 38</sup>. Zararı azaltma külfeti, zarar görenin zararı azaltması veya artmasına engel olması için alması gereken makul önlemleri<sup>39</sup> ifade etmektedir<sup>40</sup>. Kanaatimizce tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırma şeklindeki davranış, zararı arttırmama külfetinden bağımsız olarak değerlendirilmeye müsaittir<sup>41</sup>. Nitekim bazı durumlarda

<sup>31</sup> Eren, **Borçlar**, s.880; Baysal, **Kusur**, s.29; Nomer, **a.g.e.**, s.87; Gökyayla, **a.g.e.**, s.251, 256; Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.235; Osmanoğlu, **a.g.m.**, s.113.

<sup>32</sup> Baysal, **Kusur**, s.29; Osmanoğlu, **a.g.m.**, s.113. K.G. Aday, **a.g.e.**, s.187.

<sup>33</sup> Zarar görenin TBK m.52 f.1 çerçevesinde indirim sebebi olan rızası, hukuka aykırı, geçersiz bir rızadır. Geçerli rıza TBK m.63 kapsamında hukuka aykırılığı ortadan kaldırır. Zarar görenin rızası hukuka aykırıysa veya hukuka uygun olarak verilen rızanın sınırları aşılmışsa, geçersiz bir rıza söz konusudur ve bu rıza, indirim nedenidir. Bkz. Eren, **Borçlar**, s.689, 875; Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.25-27,128; Tekinay, **a.g.e.**, s.206, 207; Tekinay v.d., **C.2**, s.593; Tiftik, **a.g.m.**, s.387.

<sup>34</sup> Baysal, **Kusur**, s.39; aynı yazar, **Haksız Fiil**, s.516.

<sup>35</sup> Katıldığımız görüş uyarınca zararı azaltma külfeti, zararı arttırmama külfetini de kapsayacak nitelikte olup, bunları ayırmak yapay bir ayırmadan öteye geçmemektedir. Altınok Ormancı, **a.g.e.**, s.4; Baysal, **Kusur**, s.42; Kurt, **a.g.m.**, s.776.

<sup>36</sup> Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.245.

<sup>37</sup> Baysal, **Kusur**, s.36; aynı yazar, **Haksız Fiil**, s.521; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.107; Altınok Ormancı, **a.g.e.**, s.13, 54; Kurt, **a.g.m.**, s.779.

<sup>38</sup> Zararın doğumuna katılma ile zararı azaltma külfetine aykırılık arasındaki diğer farklılık, zararın doğumuna katılmadan tazminattan indirim sebebi olarak değerlendirilirken; zararı azaltma külfetine aykırılığın bazen tazminattan bazen de zarardan indirim sebebi olarak dikkate alınmasıdır. Altınok Ormancı, **a.g.e.**, s.57, 58; Bizim de katıldığımız görüş çerçevesinde, zararı azaltma külfetine aykırı davranış esasen tazminattan indirim nedeni olmakla birlikte, eğer ki zarar görenin davranışının sebebi ile illiyet bağı kesilmişse, zarar veren artan zarardan sorumlu olmaktan kurtulur ve zarar görenin bu davranışını tazminatın değil, zararın belirlenmesi aşamasında dikkate alınır. Nomer, **a.g.e.**, s.113; Altınok Ormancı, **a.g.e.**, s.124 vd.; Kurt, **a.g.m.**, s.804.

<sup>39</sup> Kudat, **a.g.e.**, s.67. Makul tedbirlerin kapsamı dürüstlük kuralı çerçevesinde belirlenir. Altınok Ormancı, **a.g.e.**, s.22; Kurt, **a.g.m.**, s.780.

<sup>40</sup> Kurt, **a.g.m.**, s.776; Altınok Ormancı, **a.g.e.**, s.12;

<sup>41</sup> Bu halin çoğunlukla zararın doğumuna katılma veya zararı azaltma külfetine aykırılık kapsamına girecek halleri ifade ettiğini belirtmekle birlikte, zarar görenin denkleştirme kapsamındaki yararların ispatını güçlendirmesi veya zarar verenin başka bir sorumluya karşı rücu imkanının zorlaştırılmasına yol

esasında zarar artmamış olsa da tazmin yükümlüsünün durumu ağırlaşabilecektir. Böyle durumlarda da zarar gören kusurlu olarak nitelendirilebilir. İncelememiz bağlamında aşağıda bu konuya yer verilecektir.

Kusurlu hareket için ayırt etme gücünün bulunması gerekiğinden, ayırt etme gücüne sahip olmayan bir zarar görenin davranışının zararın meydana gelmesinde veya artmasında etkili olmuşsa, TBK m.51 f.2'nin uygulanması söz konusu olmaz. Bu durumda hakkaniyet sorumluluğuna ilişkin TBK m.65 hükmünün kıyasen uygulanarak bu davranışın indirim sebebi olabileceği kabul edilmektedir<sup>42</sup>.

Zarar görenin kusurunun tespiti, zarar verenin kusurunun tespitine paralel şekilde kusurun objektifleştirilmesi ile söz konusu olur. Zarar görenin davranışını, aynı koşullardaki model tipin davranışlarından saplığı ölçüde kusurlu atfedilir<sup>43</sup>. Zarar görenin davranışının tazminattan indirime yol açabilmesi için, bu davranış ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir<sup>44</sup>.

---

açılması hallerinde uygulanabileceği görüşünde Nomer, **a.g.e.**, s.83. Karş. Narter, **Destek**, s.135. K.G. Bu ifadenin diğer iki durumdan ayrı bir anlamı bulunmadığı görüşünde Tiftik, **a.g.e.**, s.112, dn.174; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.99, 100.

<sup>42</sup> Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.132, 133 ve dn.414; Eren, **Borçlar**, s.878; Baysal **Kusur**, s.116; aynı yazar, **Haksız Fiil**, s.525; Gökyayla, **a.g.e.**, s.254, 262; Akın, **a.g.e.**, s.216; Göktürk, **a.g.e.**, s.97; Tandoğan, **a.g.e.**, s.325; Tiftik, **a.g.e.**, s.124; aynı yazar, **a.g.m.**, s.388; Karahasan, **a.g.e.**, s.546; Aydin Özdemir, **a.g.e.**, s.109; İmre, **a.g.e.**, s.203; Kurt, **a.g.m.**, s.807; Yargıtay 4. HD'nin 1247/3013 sayılı, 11.03.1981 Tarihli kararı (Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.238, dn.91). K.G. Tekinay'a göre eBK m.44 f.1 (TBK m.52 f.1) hükmü çerçevesinde, zarar görenin yalnız kusurlu hareketi ile değil, kusursuz hareketi ile de zararın meydana gelmesinde katkısı bulunması yeterli görüldüğünden eBK m.54 (TBK m.65) hükmüne atıf yapılması gereksizdir. Bkz. Tekinay, **a.g.e.**, s.208. Aynı yönde Ataay, **a.g.e.**, s.114; Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.238.

<sup>43</sup> Baysal, **Kusur**, s.113-114; Osmanoğlu, **a.g.m.**, s.121; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.105, 106; Tiftik, **a.g.e.**, s.110; Karahasan, **a.g.e.**, s.530; Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.240-242. Yazar isabetli olarak zarar görenin alması gereken tedbirlerin kişilikine müdahale teşkil ettiği ölçüde subjektif ölçütlerin de dikkate alınacağını ifade etmiştir. Kanaatimizez özellikle tedaviyi red problemi bu çerçevede çözümlenmeye uygundur. Nomer de subjektif kusur teorisini savunmakla birlikte, zararı artırmama külfetine aykırılığın tespitinde makul bir kimsenin kendi menfaati için alması gereken tedbirler ölçü olarak kabul edileceğini ancak kişilik haklarını yakından ilgilendiren durumlarda makul birinin davranışları kísticasının dışına çıkmak gerektiğini ileri sürmektedir. Bkz. Nomer, **a.g.e.**, s.111, 112. Zararı azaltma külfeti açısından da kusurun objektifleştirilmesi görüşünde olan diğer yazarlar için bkz. Altınok Ormancı, **a.g.e.**, s.79; Kurt, **a.g.m.**, s.799-800.

<sup>44</sup> Baysal, **Kusur**, s.158; aynı yazar, **Haksız Fiil**, s.519, 520; Nomer, **a.g.e.**, s.84; Tiftik, **a.g.e.**, s.110; Tandoğan, **a.g.e.**, s.322, dn.29; Yargıtay 4. HD'nin 31.03.1959 Tarihli, 5331/2812 sayılı kararında (Kudat, **a.g.e.**, s.133), müteveffanın binilmesi yasak olan bir hasta taşıma arabasına bindiği esnada kazaya uğrayarak öldüğü olayda, yasağın temelinde aracın yıpranmasının önlenmesi amacıyla yattığı, bir kimsenin binilmesi yasak bir arabaya binmesi sonucunda kazaya uğrayarak ölmesinin hayatın olağan akışında beklenen bir durum olmadığı, böylelikle müteveffanın kanuna aykırı ve kusurlu hareketi ile kaza arasında illiyet bağı bulunmadığından eBK m.44 f.1'in uygulanamayacağına karar verilmiştir.

Destekten yoksun kalma tazminatı bakımından esasen desteğe yönelen bir eylemin sonucunun destekten yoksun kalanların hukuk dünyasında doğması söz konusu olduğu için, tazminattan indirimi gerektirecek zarar görenin kusuru: işçinin kusuru ve destekten yoksun kalanların kusurları olmak üzere ikili bir ayrima tabi tutularak incelenmelidir<sup>45</sup>. Destekten yoksun kalanlar kendi zararlarının tazminini talep ettiklerinden onların kusurunun bu kapsamda değerlendirileceği muhakkaktır<sup>46</sup>. Önemli kısım, müteveffanın kusuru bakımındandır. Zira üçüncü kişinin kusuru ile zarar görenin kusuru farklı esaslara tabidir. Üçüncü kişinin kusuru normal şartlarda indirim nedeni değildir. Ancak zarar verenin kusurunun hafif görünmesine yol açıyorsa TBK m.51 f.1 çerçevesinde tazminatın belirlenmesinde dikkate alınır. Zarar görenin kusuru ise TBK m.52 f.1 çerçevesinde indirim nedenidir.

Destekten yoksun kalma tazminatında ise destekten yoksun kalanların kusurları bulunmasa bile, desteğin kusuru sebebiyle tazminattan indirim yapılabilecektir<sup>47</sup>. Bu durumda destekten yoksun kalma zararının zarar göreni destekten yoksun kalanlar olmasına rağmen, üçüncü bir kişinin kusurunun “zarar gören” kusuru olarak değerlendirilmesi gündemde gelir. Bu sebeple Türk Hukukunda üçüncü kişinin kusuru ve zarar görenin kusurunun birlikte ortaya çıkabileceği tek alanın destekten yoksun kalma tazminatı olduğu ifade edilmektedir<sup>48</sup>. Desteğin kusurunun destekten yoksun kalanın tazminatında indirime yol aşmasının gereklisi

<sup>45</sup> Baysal, **Kusur**, s.234-238; aynı yazar, **Haksız Fiil**, s.526-528; Karahasan, **a.g.e.**, s.338; Saymen, Elbir, **C.1**, s.475; Çağa, **1950**, s.454, 455. Aynı yönde Gökyayla'ya göre destekten yoksun kalma tazminatında zarar görenin kusuru desteğin kusurunu ifade etmekle birlikte, destekten yoksun kalanların kusuru da desteğin kusuru sayılır. Gökyayla, **a.g.e.**, s.251, 267; Oğuzman, Öz'e göre ölüm sebebiyle istenen tazminatlarda birlikte kusuru ölen kişinin kusuru oluşturur. Ancak ölümde davacının da kusuru olması halinde davalının TBK m.62 kapsamında rücu hakkı bulunuyorsa, davalı ödeyeceği tazminattan indirim yapılmasını isteyebilir. Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.130, dn.400.

<sup>46</sup> Bilge, **a.g.m.**, s.824, 825; Tekinay v.d., **C.2**, s.650; Tandoğan, **Zarar**, s.352; Kocababaş, **a.g.m.**, s.282; Gürsoy, **Destek**, s.175; Brosset, **a.g.m.**, s.337. Gökyayla, **a.g.e.**, s.267.

<sup>47</sup> Tekinay v.d., **C.2**, s.594, dn.11a, 650; Baysal, **Haksız Fiil**, s.453; Yaşar, **a.g.e.**, s.216; Gürsoy, **Destek**, s.175; Tuğsavul, **Hesap**, s.857; Üçışık, **a.g.t.**, s.300; Brosset, **a.g.m.**, s.337; Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.248; Osmanoğlu, **a.g.m.**, s.126. Yansıma zararda haksız eylemin doğrudan muhatabının ortak kusurunun veya rızasının TBK m.52 kapsamında indirim sebebi olacağı yönünde Kılıçoğlu, **Yansıma**, s.75; Topuz, **a.g.e.**, s.120.

<sup>48</sup> Bkz. Baysal, **Kusur**, s.62, 234-235, 258 vd.

ise hukuki güvenlik ilkesi ile açıklanmaktadır. Sorumluluk Hukukunda zarar verenin sorumlu tutulabileceği tazminat miktarı öngörüsünün üzerine çıkmamalıdır<sup>49</sup>.

Türk Hukukunda desteğin kusurunun üçüncü kişinin değil, zarar görenin kusuru kurumu içerisinde mütalaa edilmesinin<sup>50</sup> bir diğer kaynağı da, Türk Hukukunda destekten yoksun kalma zararının yansımıza zarar olduğu yönündeki hakim görüşü<sup>51</sup>. Destekten yoksun kalma zararının doğrudan zarar olduğu yönündeki azınlık görüş sahipleri, desteği üçüncü kişi kabul ederek onun kusurunun hak sahiplerine izafe edilemeyeceğini ileri sürmektedir<sup>52</sup>. Yargıtay'ın da trafik kazaları bakımından destekten yoksunluk talebinin bağımsızlığı çerçevesinde desteğin kusurunun destekten yoksun kalanlara izafe edilemeyeceği yönünde kararları bulunmakla birlikte<sup>53</sup>, iş kazaları bakımından desteğin kusurunu indirim sebebi yapılmadığı bir karara rastlamadık<sup>54</sup>. Biz de hakim görüşe katılarak destekten yoksunluk zararının yansımıza

<sup>49</sup> Baysal, **Kusur**, s.236. Bilge de, desteğin kusurunun üçüncü kişinin kusuru olarak değerlendirmeye imkan olmadığını belirtmektedir. Bilge, **a.g.m.**, s.825.

<sup>50</sup> Bkz. Tekinay, **a.g.e.**, s.206-207; Gökyayla, **a.g.e.**, s.265 vd.; Kaplan, **a.g.e.**, s.134. Nitekim müteveffanın kendi kusurunun destekten yoksun kalanlara karşı ileri sürülebileceği ifade edilmektedir. Tandoğan, **a.g.e.**, s.325; Nomer, **a.g.e.**, s.114; Tiftik, **a.g.e.**, s.131; Kudat, **a.g.e.**, s.70.

<sup>51</sup> Yansıma zararlarda haksız file doğrudan muhatap olanın kendi kusurunun, yansımıza zarara uğrayanların zararı tazmin edilirken dikkate alınacağı yönünde Nomer, **a.g.e.**, s.114.

<sup>52</sup> Çelik, **a.g.e.**, s.40, 371, 372. Yazara göre ölenin kusurlu olduğu durumlarda tazminattan indirim yapılmasının söz konusu olmayıp, sorumlunun yalnızca kendi kusuru kadar tazmin yükümlülüğü bulunmaktadır. **A.e.**

<sup>53</sup> Esasında bu husus da zorunlu mali mesuliyet sigortacısına başvuru şartları bakımından KTK ve Genel Şartlarda öngörülen düzenlemeler çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bkz. Ferhat Canbolat, 4. Oturum, Soru- Cevap Bölümü, **Yeni Gelişmeler İşığında Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre**, Cilt-1, Ed.: Sema Uçakhan Gülcük, Necdet Basa, Ankara, TBB Yayıncıları, 2016, s.459. Tez çalışmamızın kapsamını aştılarından konuyu çok fazla irdelemeksizin, bu kapsamda karar ve değerlendirmelere atıfla yetineceğiz. Bkz. Atilla Altop, “Trafik Kazaları Nedeniyle İleri Sürelen Destekten Yoksun Kalma Taleplerine İlişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 15.06.2011 Tarihli E.2011/17-142 K.2011/411 Sayılı ve 22.02.2012 Tarihli E.2011/17-787 K.2012/92 Sayılı Kararları ile Yargıtay 17.Hukuk Dairesi'nin 05.06.2012 Tarihli E.2011/11551 K.2012/7391 Sayılı Kararının Değerlendirilmesi”, **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, C.:8, Özel Sayı, 2013; Samim Ünan, Baysal, Başak, “Trafik Kazası Sebebiyle Destekten Yoksun Kalanların Araç İşletenin Sorumluluk Sigortacısına Yönelttiği İstemelerle İlgili Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu XXVI, Bildiriler – Tartışmalar, 14 Aralık 2012**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayıncıları, 2013. Bir trafik-iş kazası bakımından desteğin kusurunun destekten yoksun kalanların taleplerine etkili olmayacağı yönünde bzk. Yargıtay 21. HD'nin 13651/2174 sayılı, 11.02.2015 Tarihli kararı (Demiral Verhoeven, **a.g.e.**, s.430-434). Karş. Yansıma zararda desteğin kusurunun dikkate alınacağı yönünde Yargıtay HGK'nın 01.11.2017 Tarihli, 1315/1239 sayılı kararı (Keser, **a.g.e.**, s.29).

<sup>54</sup> 21. Hukuk Dairesinin müteveffanın kusurunu indirim sebebi olarak kabul ettiği yönünde Kapusuzoğlu, **İlke**, s.203. Yargıtay 21. HD'nin 12.12.2018 Tarihli, 4046/9257 sayılı kararı: “...*Maddi tazminat davalarında sigortalının veya hak sahiplerinin zarar tutarlarının hesaplanmasıında sigortalının kusuru oranında tespit olunan zarardan indirim yapılacaktır...*” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.: 18.07.2022.

zarar olduğunu düşündüğümüzden ve uygulamada da müteveffa işçinin kusuru (karşılaştığımız tüm kararlarda) indirim sebebi yapıldığından aşağıda açıklamalarımızı bu doğrultuda devam ettireceğiz.

## 2. İşçinin Kusuru

Müteveffa işçinin kusurlu hareketi müterafik kusur olarak tazminattan indirime yol açabilecektir<sup>55</sup>. İşçinin iş kazası veya meslek hastalığının gerçekleşmesinde kusuru olabileceği gibi, kaza gerçekleştikten sonra zararı arttırmama külfetine aykırı hareketi de söz konusu olabilir.

İşçinin iş kazası veya meslek hastalığının gerçekleşmesinde temel kusuru işverenin aldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine, emir ve talimatlara uymamak şeklinde gerçekleşir<sup>56</sup>. Zira işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğüne karşılık, işçinin de bu tedbirlere uyma yükümlülüğü bulunmaktadır. Nitekim TBK m.417 f.2'de işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü olduklarına hükmedilmiştir. Yine İSGK m.19'da<sup>57</sup> işçilerin iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki yükümlülükleri düzenlenmiştir<sup>58</sup>. Kaza, işçinin

<sup>55</sup> Bu sebeple İSGK m.4 f.3'teki: "Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez." düzenlemesinin işverenin sorumluluğunu etkilemediği yerine işverenin yükümlülüklerini etkilemediği şeklinde anlaşılmasının uygun olduğu isabetli olarak ifade edilmektedir. Bkz. Sarıbay Öztürk, **a.g.e.**, s.19, 218; Eyrençi v.d., **a.g.e.**, s.370, dn.34; Üçışık, **a.g.e.**, s.46; Özdemir, **a.g.e.**, s.273; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, **a.g.e.**, s.429.

<sup>56</sup> Akin, **a.g.e.**, s.141; Arıcı, **a.g.e.**, s.122; Demircioğlu, Güzel, **a.g.e.**, s.201.

<sup>57</sup> MADDE 19 – (I) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alındıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlkiye düşürmemekle yükümlüdür.

(2) Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşlıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisiye derhal haber vermek.

ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksantık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

<sup>58</sup> İSGK m.19 f.1 hükmünde işçinin genel yükümlülüğü düzenlenmiş olmakla birlikte, bu düzenleme sınırlayıcı nitelikte değildir. Nitekim maddenin ikinci fikrasında genel yükümlülüğün içeriği somutlaştırıldığı gibi, İSGK m.28 gibi özel düzenlemeler de bulunmakta ve yükümlülükleri somutlaştırılan ikincil mevzuat hükümleri de bulunmaktadır. Ayrıntılı açıklama için bkz. Baysal, **Çalışan**, s.29, 30; Cem Baloğlu, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın

bu yükümlülüklerine aykırı bir hareketi sonucunda gerçekleşmişse, işçi kusurludur<sup>59</sup>. Bununla birlikte İSGK m.19 f.1'de açıkça düzenlendiği üzere, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki genel yükümlülüklerinin sınırını, “aldıkları eğitim” ve “işverenin bu konudaki talimatları” çizer<sup>60</sup>. Örnek olarak işçinin usulüne uygun olarak verilmiş eğitime rağmen İSGK m.19 f.2 b.a'da öngörülen yükümlülüğüne aykırı şekilde işyerindeki bir makinenin güvenlik donanımını kullanmadığı için kaza gerçekleşmişse, işçi kusurlu kabul edilecektir. Elbette ki, işçinin kusuru değerlendirilirken işverenin tedbirlere uyulup uyulmadığını denetleme ve tedbirlere uyulmasını saglama yükümlülüğü de gözetilmelidir<sup>61</sup>. Aynı şekilde işçi kendisine verilen kişisel koruyucu donanımı kullanmadığı için kaza gerçekleşmişse işçi kusurlu kabul edilecektir. Ancak bunun için de yapılan işe uygun kişisel koruyucu donanımın işverençe temin edilmiş olması gerekmektedir<sup>62</sup>. İşveren bu yükümlülüğünü yerine getirmemiş veya kullanılmasını saglama konusunda gerekli özeni göstermemişse kusurlu kabul edilecektir<sup>63</sup>. Bu sebeple, işçinin kusuru genelde birlikte kusur olarak gündeme gelir<sup>64</sup>.

---

İş İlişkisine Etkisi”, **Kamu-İş**, C.:14, S.:1/2015, s.18 vd. Ayrıca bkz. İSGK m.13 kapsamında düzenlenen ciddi ve yakın tehlike halinde işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul'una, bu Kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilme hakkının işçiler açısından aynı zamanda bir yükümlülüğü ifade ettiği ve böyle bir başvuruda bulunulmamasının kusur olarak değerlendirileceği yönünde Başbuğ, **a.g.e.**, s.313.

<sup>59</sup> E. Tuncay Senyen Kaplan, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanların Yükümlülükleri ve Aykırı Davranışın Hukuki Sonuçları”, **Sicil İş**, S.:31, 2014, s.44; Ertan İren, “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyma Yükümlülüğü ve İhlali Halinde Karşılaşacakları Müeyyideler”, **Sicil İş**, S.:3, Eylül 2006, s.95. Ayrıca bkz. Akın, **Gözetme**, s.155; Süzek, **BİH**, s.950.

<sup>60</sup> Eyrenci v.d., **a.g.e.**, s.402; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, **a.g.e.**, s.435. İşçilerin özel yükümlülükleri bakımından da aynı sınırlama geçerlidir. Baysal, **Çalışan**, s.51, 60. Dolayısı ile işçinin kusuru değerlendirilirken, usulüne uygun bir eğitim verilmediği ve işverenin İSGK m.5 f.1 ğ bendi kapsamında işçeye uygun bir talimat verip vermediği, talimatın ve eğitimini işçi tarafından anlaşılabılır nitelikte olup olmadığı dikkate alınmalıdır. Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.1470-1472; Baysal, **Çalışan**, s.54-57.

<sup>61</sup> Bu kapsamında, işçinin talimatlara uyma borcu ile işverenin denetim yükümlülüğü ile bağlantılı olduğu, işçinin talimata uyma borcuna aykırı davranış ile zarar görmesi halinde, işçinin müterafik kusurunun mu yoksa yalnızca kendi kusurunun mu söz konusu olduğunun çözümlenmesi için işverenin denetim yükümlülüğünü yerine getirip getirmedenin araştırılması gerektiği ifade edilmektedir. Bkz. Üçışık, **a.g.e.**, s.133.

<sup>62</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.1476; Demircioğlu, Korkmaz, Kaplan, **a.g.e.**, s.215.

<sup>63</sup> Özdemir, **a.g.e.**, s.261, 262; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, **a.g.e.**, s.438; Baysal, **Çalışan**, s.66.

<sup>64</sup> Nitekim İSGK m.19 hüküminin işverenin sorumluluğunu sınırlayıcı bir etkisi olduğu ifade edilmekte, ancak çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerini yerine getirmemesi, işverenin yükümlülüklerini etkilemeyeceğinden sorumluluğun tamamen ortadan kalkmayacağı ve birlikte kusurun değerlendirileceği belirtilmektedir. Bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.1467; Zira işçinin yükümlülüklerinin ihlali ile işverenin sorumluluğu arasında ters bir orantı mevcuttur. Bkz. Baysal, **Çalışan**, s.36, 37.

Göründüğü üzere, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyma konusunda kanuni düzenlemeye ile işçiye “objektif bir ölçü” yerine “alınan eğitim ve talimatlara uygunluk” yönünde bir ölçü öngörülülmüştür<sup>65</sup>. Peki her durumda işçinin kusuru bu ölçü çerçevesinde mi belirlenir? Kanaatimizce bu konuda ikili bir ayrima gitmek gerekir.

Öncelikle, usulüne uygun bir eğitim ve talimat verilmiş ise, kanuni ölçünün dışına çıkmak mümkün olmayacaktır. Kusur bu çerçevede takdir edilmelidir. Ancak usulüne uygun bir eğitim veya talimat verilmedi ise, işverenin kusurlu olacağı muhakkak olmakla birlikte, objektif ölçülere göre asla yapmaması gereken bir davranış ile kazaya sebep olan işçi tamamen kusursuz mu kabul edilmelidir? Konunun ikinci kısmı burada devreye girmektedir. Kanaatimizce bu ikinci durumda işçinin kusurunun tespitinde yalnızca İSGK m.19'daki ölçü değil, objektifleştirilmiş kusur ölçüsü de dikkate alınmalıdır<sup>66</sup>. Aksi takdirde, zaten ağırlaştırılmış bir özen yükümlülüğü bulunan bir işverenin karşısında, yalnızca eğitim verilmedi veya uygun talimat verilmedi diye bu hususlarla illiyet bağı bulunmaksızın bizatihî kendi kusuru ile zarara yol açan işçinin bundan faydallanması söz konusu olur. İSGK'nın temelinde yatan mantık ise, işçiyi yalnızca korunması gereken pasif bir süje olarak değil, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında belirli ölçüde katılımının bekendiği aktif bir süje olarak tanımlamak vardır<sup>67</sup>. Bu sebeple, bu gibi durumlarda objektifleştirilmiş ihmali ölçüsünden vazgeçmek için haklı bir sebep bulunmamaktadır<sup>68</sup>. Böylelikle işçinin kusurunun tespitinde de kusur objektifleştirilmeli<sup>69</sup>, müteveffa işçinin davranışı, onunla aynı şartlarda bulunan, aynı yaş, cinsiyet, tecrübe, meslek ve eğitim durumuna sahip, makul ve orta zekâlı bir insanın kendi menfaati gereği yapması gereken davranış biçimini ile kıyaslanmalıdır<sup>70</sup>. Ancak objektifleştirmede işçinin işveren karşısında zayıf pozisyonda olduğu ve

<sup>65</sup> Akın, 2016, s.200.

<sup>66</sup> Karş. eBK m.321 (karşılığı TBK m.400) kapsamında kusurun belirlenmesinde maddedeki sübjektif unsurlar dışında objektifleştirilmiş ihmali kísticasının uygulanacağı görüşünde Tandoğan, a.g.e., s.418.

<sup>67</sup> Aydınılı, **Sorumluluk**, s.234. Aynı yönde Baloğlu, **Çalışanların Yükümlülükleri**, s.18; aynı yazar, **İş İlişkisi**, s.299. Ancak işçilerin korunması gereken pasif sujetler olmaktan çıkarılarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında aktif rol oynayan yardımcı aktör olarak görülmeleri İSGK döneminde de, öncesinde de hakim bir anlayıştı. Bkz. Baysal, **Çalışan**, s.2; Akkaşoğlu, a.g.m., s.242. Karş. İşcilere iş sağlığı ve güvenliği konusunda pasif bir sorumluluk verildiği yönünde Gündüz, a.g.e., s.19, 108.

<sup>68</sup> Bu yönde eğitim veya talimat verilmediyse işçinin kusurunun belirlenmesinde objektif bazı kriterlerin esas alınması gerektiği görüşünde bkz. Akın, 2016, s.201.

<sup>69</sup> Solak, a.g.e., s.19.

<sup>70</sup> Güneren, a.g.e., s.873; Seratlı, a.g.e., s.173; Akın, a.g.e., s.212.

işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almak ve bu önlemlere uyulmasını sağlamak, kısaca iş kazası ve meslek hastalığının vuku bulmayacağı bir çalışma düzenini sağlamakla asıl yükümlü kişi işveren olduğu değirlendirilmelidir<sup>71</sup>. Bu sebeple, kural olarak işverenin kusurlu olduğu esasından hareket edilmeli, işçinin yaşı ve tecrübesi ve niteliği gereği kendisinden yapması ya da yapmamasının “tereddüsüz” şekilde beklenebilecek davranışların tersini yapması durumunda kusurunun varlığı kabul edilmelidir<sup>72</sup>. Dolayısı ile işverenin aksine işçinin ağırlaştırılmış bir özen yükümlülüğünün bulunduğuundan söz edilemez<sup>73</sup>.

İşçinin kusurunun değerlendirilmesinde aynı işvereninkinde olduğu gibi, işyerinin ve işin nitelikleri de dikkate alınacaktır. Zira bu hususlar işverenin

<sup>71</sup> Bkz. Kayacan, **a.g.e.**, s.82; Eser, **a.g.e.**, s.129; Kılıç, **a.g.e.**, s.39; Palaz, **a.g.e.**, s.85; Arıcı, **a.g.e.**, s.102; Sarıbay Öztürk, **a.g.e.**, s.49; Kılıkış, **a.g.e.**, s.89.

<sup>72</sup> Bu yönde işçinin hareketi makul bir bireyin yapmaması gereken davranış ise işveren tarafından sırif eğitim verilmedi veya uzman olmadığı bir işte çalıştırıldığı için işçinin tamamen kusursuz kabul edilmemesi görüşünde Aydınlı, **Sorumluluk**, s.324. Ayrıca yazara göre işçinin kusuru belirlenirken İSGK yanında TBK m.400/2 hükmü de kusurun belirlenmesinde ölçü olmalıdır. **A.e.**, s.235. Öğretide İSGK öncesinde de işçinin kusurunun belirlenmesinde bu ölçüden hareket edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. İzveren, **İş**, s.171, 172. Yargıtay 9. HD'nin 23.10.1970 Tarihli, 5747/11470 sayılı kararı: “...İşverenin işçisine gerekli araçları sağlamaması yönünden kusurlu bulunduğu açktır. Fakat ölen işçi...elektrik işlerinde ustadır. Ölümle sonuçlanan zararlandırıcı olay işçinin izolesiz pense kullanması ve şantiye elektrik tablosunun kilitli olmaması gibi bir elektrik ustasının bilgi ve tecrübesinin söz konusu olduğu sebeplerden ileri gelmiş olmasına göre ölen işçinin de olayda kusurlu sayılması gerekdir...” (Ertok, **a.g.e.**, s.64, dn.149). Eski tarihli karardaki kabulün mevcut dünenimiz için de uygulanabilir olduğu kanaatindeyiz. K.G. Öğretide bir görüş, işverenin uygun eğitim veya talimat vermediği durumlarda işçinin yükümlülüğünden hiçbir şekilde bahsedilemeyeceğini, işveren karşısında zayıf pozisyonda olan işçinin yükümlülüklerine ancak sistemin tüm unsurlarını etkin hale getirdikten sonra odaklanılmasının daha adil bir yaklaşım olacağını, kısaca işverenin üzerine düşen “tüm” yükümlülükleri yerine getirmiş olması halinde işçinin kusurunun önem kazanacağını ileri sürmüştür. Özveri, **a.g.e.**, s.107, 108, 216. Yazarın görüşü benimsendiğinde, işçinin müterafik kusuru hiçbir zaman gündeme gelemeyecektir. Benzer bir görüş, uygulamada işçinin kişisel yetenekleri ile riski savuşturamamasının kusur olarak kabul edildiğini eleştirmekte ve işçinin yaşı, tecrübesi, aklıselim oluşu vb. gerekçelerle kusur izafesinin kusur kavramı ile bağdaşmadığını ileri sürmektedir. Bkz. Taşkin, **a.g.e.**, s.111-114. Karş. Yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene bağlı olarak çalışan her işçinin ağır ihmali düzeyindeki davranışlarının dahi kusursuz kabul edilmesi en çok işçiye zarar vereceği, işçilerin de kendilerine yüklenen sorumlulukların bilincinde olarak kendilerini tehlikeye düşürmemesi gerektiği yönünde Akın, 2016, s.201. Ayrıca bzk. işçi özen borcu gereği, yükleniği işi görürken tüm mesleki bilgi ve deneyimlerini, dikkat ve yeteneklerini kullanmakla yükümlüdür. Sümer, **İş Sağlığı**, s.273. Elbette ki, işveren işçinin tedbirli olmasını bahane ederek önlem almaktan kaçınamayacak veya işçilerin önlemlere uymaması sorumluluğunu ortadan kaldırılamayacaktır. Ancak şu husus göz ardi edilmemelidir: İşverenin işçiye uygun iş verme yükümlülüğü de bulunmaktadır. Dolayısıyla işçinin kişisel özellikleri değerlendrilerek tecrübe bir işçiye kendisine uygun iş veren bir işverenin karşısında, tecrübesi ve eğitim düzeyi ile uyuşmayacak şekilde kendi menfaatine aykırı davranışarak zarar gören bir işçinin kusursuz olacağını iddia etmek uygun görünmemektedir. Böylelikle genelde işvereninkinden daha az yoğunlukta olmakla birlikte, işçinin de kusurlu olduğu değerlendirilebilecektir.

<sup>73</sup> Nitekim işçi ve işverenin iş ilişkisindeki konumları karşılaşıldığında işverenin gözetme borcu, işçinin sadakat borcuna oranla daha yoğun ve etkin bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Bkz. Ulusan, **a.g.e.**, s.8

sorumluluk alanına dahildir. Sorumluluğun paylaştırılmasında işverenin kusuru ile işçinin kusuru ters orantılıdır<sup>74</sup>. Örneğin, işçinin mesleği dolayısı ile ani karar vermesi gerekiyorsa<sup>75</sup> veya işyerindeki aşırı gürültü, koku, sıcak veya işin temposu işçiyi kusurlu davranışmaya itmişse<sup>76</sup>, işçinin kusuru daha az takdir olunmalıdır.

İşçinin kusurlu hareketinin tazminattan indirim'e yol açabilmesi için zararın doğması veya artması ile illiyet bağının bulunması zorunludur. Bu çerçevede işçinin mevzuata aykırı hareketi kusurlu kabul edilse dahi, zarar ile illiyet bağı bulunmuyorsa indirim'e yol açmamalıdır. Örneğin işverenin müteveffa işçinin genel olarak sağlık ve güvenlik tedbirlerine uyma konusundaki talimatlara aykırı davranışını tanık delili ile ispatlamış olması halinde, işçinin somut kazada tedbirlere aykırı davranışının bulunup bulunmadığı, bulunuyorsa kazanın gerçekleşmesinin işçinin tedbirlere uymaması sonucunda gerçekleşip gerçekleşmediği tespit edilmelidir<sup>77</sup>. Bunun gibi, işçinin iş görme görevini ihmali de kusur değerlendirmesinde önem arz etmez. Önemli olan bu hareketin kazanın meydana gelmesinde veya zararın artmasında etkili olmasıdır<sup>78</sup>.

İşveren, İSGK m.15 çerçevesinde işçinin sağlık gözetimine tabi tutulmasını sağlamakla, işe girişinde ve işin devamı süresince sağlık muayenesi yapılmasını sağlamak zorundadır. İşçinin bünyevi koşullarının yapılan işe uygunluğu muayeneler

<sup>74</sup> Baysal, **Çalışan**, s.124.

<sup>75</sup> Tandoğan, **a.g.e.**, s.320; Tiftik, **a.g.e.**, s.111; Aydın Özdemir, **a.g.e.**, s.106; Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.165; Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.152.

<sup>76</sup> Akin, **a.g.e.**, s.216.

<sup>77</sup> Bkz. Yargıtay 17. HD'nin 23.01.2014 Tarihli, 2743/784 Sayılı kararı: "...Bilirkişi raporuna göre kazanın oluş biçiminde davacının kask takmasının etkisi yoktur, buna rağmen davacya %10 oranında kusur isnadi doğru olmamış..." (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>78</sup> Akin, **a.g.e.**, s.143. Yargıtay kararına konu bir olayda, işçi görevi sırasında uyumuş ve kaza gerçekleştirmiştir. Yüksek Mahkeme salt işçinin uyuyakalmasını müterafik kusur olarak kabul etmemiş ve bu durumun iş güvenliğini tehlkiye düşürüp düşürmedenin ve kusur durumunun araştırılması gerektiği karar vermiştir. Bkz. Yargıtay HGK'nin 01.03.1989 Tarihli, 9-908/109 sayılı kararı (Akin, **a.g.e.**, s.143). Bununla birlikte, şu ayrima dikkat edilmelidir: İşverenin iş sağlığı ve güvenliğilarındaki talimatlarına aykırı davranış itaat borcuna, işverençe kendilerine tahsis edilen makine, cihaz, araç ve gereci güvenlik donanımına uygun kullanmamak işçinin yüklediği işi özenle yapma borcuna aykırılık teşkil edecektir. Bkz. Senyen Kaplan, **a.g.e.**, s.508, 509; Sümer, **İş Hukuku**, s.184; Arıcı, **a.g.e.**, s.123; Sarıbay Öztürk, **a.g.e.**, s.216; Ertok, **a.g.e.**, s.112; Demircioğlu, Korkmaz, Kaplan, **a.g.e.**, s.225. Esasında işçinin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri TMK m.2'deki dürüstlük kuralının ve TBK m.396'daki özen ve sadakat yükümlülüğünün bir görünümüdür. İşçinin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerine aykırı davranışları, iş görme borcunun ifa edilmemesi ya da kötü ifası, sadakat borcuna ve talimatlara uyma borcuna ihlal şeklindeki tüm kategorilere girebilir. Baysal, **Çalışan**, s.7, 8, 120. Dolayısı ile işçinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyma borcu iş akinden kaynaklanan bir borç niteliği taşımakla birlikte, işçinin özen görevine aykırı her davranışının müterafik kusur olduğu sonucuna varılmamalıdır.

ve alınan sağlık raporları ile tespit edilir. Bununla birlikte, muayene ve testler sonucu işçinin bünyevi koşulları tümüyle tespit edilemeyebilir. İşyeri hekimi tarafından, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik<sup>79</sup> Ek-2'deki işe giriş ve periyodik muayene formu düzenlenirken, anamnez işlemi sırasında işçinin sağlık koşullarına ilişkin birçok unsur kendisine sorulmakta ve işçi verdiği bilgilerin eksiksiz ve doğru olduğunu beyan etmektedir. İşçi, bünyevi rahatsızlığını bilmesine rağmen bu durumu gizlemiş ve kaza bu sebeple gerçekleşmişse işçinin kusurundan bahsedilmelidir. Örneğin epilepsi hastası bir işçinin inşaat içinde çalışması uygun olmayabilir. Bu hastalığın teşhisini EEG testi ile (veya klinik bulgularla) gerçekleştirmekte olup<sup>80</sup>, mevzuat gereği bu testin yapılması zorunlu değildir. Ancak işe giriş ve periyodik muayene formunun “Tıbbi Anamnez” bölümünde işçiye herhangi bir sinir sistemi hastalığından dolayı teşhis konulup konulmadığı konusunda işçinin beyanına dayanılmakta veya klinik olarak bu tespiti gerektiren belirtiler sorulmaktadır. İşçi bu rahatsızlığı sebebiyle işe uygun olmadığını bilmesine rağmen hastalığı gizlemiş, sağlık gözetimi esnasında herhangi bir belirtiye rastlanılmamış ve bu sebeple işe uygunluğu belirtilmiş olabilir. İşçi bu şekilde temin ettiği rapora istinaden inşaatta çalışırken epileptik nöbet geçirmesi sonucunda yüksektten düşerek ölmüşse kusurludur<sup>81</sup>.

İşçi yalnızca işe girerken değil, çalışmasını sürdürürken de hastalığa yakalanabilir. Böyle bir durumda işçinin hastalığını gizlemesi söz konusu ise, işçi yine kusurlu kabul edilebilir. Ancak işverenin, işçinin hasta olduğunu kolaylıkla anlayabileceği hallerde bir çalıştırılmama yükümlülüğünün söz konusu olacağı haklı

---

<sup>79</sup> RG 20.07.2013 Tarihli, 28713 Sayılı.

<sup>80</sup> Fahri Dere, **Atlaslı Nöroanatomı Fonksiyonel Nöroloji**, 4. Baskı, Adana, Akademisyen Kitabevi, Nobel Kitabevi, 2012, s.336, 337. Hatta EEG testinin epilepsi tanısı yönünden küçük klinik değere sahip olduğu da eklenmektedir. A.e.

<sup>81</sup> Zarar görenin bünyevi istidatını gizlemesinin kusur kabul edileceği yönünde bkz. Baysal, **Kusur**, s.203-204; aynı yazar, **Haksız Fiil**, s.503; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namı, **a.g.e.**, s.102; Mikail Bora Kaplan, Ege Türel, “Yapısal Yatkınlıkta Nedenselliğin Kurulması ve Riskin Paylaşılması”, **Sorumluluk Hukuku, Seminerler, 2016**, Ed.: Başak Baysal, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2016, s.221. Ayrıca bkz. İşçinin sağlık raporuna rağmen tespit edilemeyen rahatsızlığı ile çalışma şartlarının birleşerek kazaya sebep olmasında, işçinin rahatsızlığı bilmesi ve iş kazasının gerçekleştirileceğini öngörmesi halinde birlikte kusurundan bahsedileceği yönünde Akin, **a.g.e.**, s.215; Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.155. İşverenden sağlık raporunun doğruluğunu garanti etmesinin beklenemeyeceği, işverenin yasal koşullara uygun rapora güveninin korunması gereği yönünde bkz. Akin, **İSGK**, s.659, 670; Sarıbay Öztürk, **a.g.e.**, s.26.

olarak ifade edilmektedir<sup>82</sup>. Şu halde, işçi tarafından gizlenen, hastalığın işveren tarafından anlaşılmasına rağmen, işçinin hastalığına uygun olarak iş değiştirilmemesi veya kısa süreli bir hastalıkta çalıştırılmaması söz konusu değilse, işçinin kusuru müterafik kusur olarak gündeme gelebilecektir. Benzer şekilde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun almış olduğu karar işveren için de işçi için de bağlayıcı olduğundan<sup>83</sup>, Kurul kararlarına uymayan işçi kusurlu kabul edilecektir<sup>84</sup>.

İş kazası ve meslek hastalığına yakalanarak yaşamını yitiren işçi çocuk işçi ise, objektif kusur teorisi çerçevesinde kendi yaş grubundaki makul bireyin davranışını esas alınır<sup>85</sup>. Bu açıklama çocuk işçinin kusur oranının salt yaşının küçüklüğü sebebiyle düşürüleceği anlamına gelmez. Zira işçinin yaşı kişisel özellikle dir. Somut olayda yetişkin bir işçinin göstermesi beklenen davranış tipi ile çocuk işçininki aynı olabilir. Örneğin kuryelik yapan ayırt etme gücüne sahip 16 yaşındaki bir işçinin kırmızı ışıkta karşısından karşıya geçmemesi gerektiğini bilmesi beklenir. İşçi yayalara kırmızı ışık yanarken trafik kurallarını ihlal ederek karşısına geçmeye çalışırken bir otomobilin kendisine çarpması sonucu yaşamını yitirmişse, 16 yaşında da olsa 40 yaşında da olsa aynı derecede kusurlu kabul edilmelidir<sup>86</sup>. Yüksek Mahkeme'nin aksi yönde bir kararında, 15 yaşındaki bir işçinin %50 kusurlu bulunduğu bilirkişi raporuna dayanılması, o yaştaki bir çocuktan yaşıının üzerinde dikkat göstermesinin beklenemeyeceği gerekçesiyle bozma sebebi yapılmıştır<sup>87</sup>.

İşçinin, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamasına karşı vermiş olduğu bir rıza var ise, kişinin kendisine karşı korunması gereği bu rıza TMK m.23 çerçevesinde geçerli olmayacağıdır. TMK m.23 hükmüne aykırı olarak verilen rıza aynı zamanda kusurlu bir davranıştır<sup>88</sup>. Hukuka aykırılığı ortadan kaldırımayan geçersiz rıza

<sup>82</sup> Hastalığa rağmen iş görme hakkında ayrıntılı açıklama için bkz. Baysal, **Çalışan**, s.40-48.

<sup>83</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, m.9 f.2 (R.G.: T.: 18.01.2013, S.:28532).

<sup>84</sup> Bkz. Aydınlı, **Sorumluluk**, s.177.

<sup>85</sup> Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.162.

<sup>86</sup> Bu yönde Akın, **a.g.e.**, s.212-213; Baysal, **Kusur**, s.118-120.

<sup>87</sup> Yargıtay 10. HD'nin 25.03.1986 Tarihli, 1370/1785 Sayılı kararı (Akın, **a.g.e.**, s.212). Akın, isabetli olarak bu kararı eleştirmiştir, işçinin kusuru değerlendirilirken kendi yaş grubundaki işçinin ölçüt alınacağı, yetişkin bir işçinin ölçüt alınması sonrası kusur oranının düşürülmesinin uygun olmadığını ifade etmiştir. Bkz. Akın, **a.g.e.**, s.212-213.

<sup>88</sup> Baysal, **Kusur**, s.45-47.

ise TBK m.52 f.1 çerçevesinde indirim sebebi olabilir<sup>89</sup>. Kanaatimizce iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat davalarında müteveffa işçinin rızasının bir indirim sebebi olması özellik taşır ve ancak istisnai durumlarda kabul edilebilir<sup>90</sup>.

Sınırlı da olsa, işçinin rızasının indirim sebebi olabileceği bir örnek, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki önlemlerin çoğunu aldığı, işçilerini bilgilendirdiği ve eğitime tabi tuttuğu, önlemlere uyulmasını denetlediği ve uyulmasını sağladığı bir işyerinde, son teknolojinin gerektirdiği oldukça masraflı bir tedbiri, tedbir uygulanan mesleki riskin gerçekleşme ihtimali düşük diye almak istememesi ve bilinç düzeyi yüksek bir işçinin, işverenle aynı doğrultuda düşünerek açıkça bu duruma rıza göstermesi hali verilebilir. Bununla birlikte, işçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasına rıza gösterdiği kanaatine varılsa dahi, bu önlemleri almayan işveren ile

---

<sup>89</sup> Bkz. Gönensay, **a.g.e.**, s.176; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1449; Baştuğ, **a.g.e.**, s.248, dn.15; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.536; Nomer, **a.g.e.**, s.103, 104; Tandoğan, **a.g.e.**, s.321; Kudat, **a.g.e.**, s.11; Şahin, **a.g.e.**, s.88, 89; Antalya, **a.g.e.**, s.565; Tekinay v.d., **C.1**, s.490, 491; Saymen, Elbir, **C.1**, s.503; Gökcancı, **a.g.e.**, s.595, 596; Hatemi, Gökyayla, **a.g.e.**, s.136, 137; Hatemi, **a.g.e.**, s.43; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.95; Baysal, **Haksız Fiil**, s.113, 114.

<sup>90</sup> K.G. Seratlı'ya göre kişinin öldürülmeye rıza göstermesi TMK m.23 uyarınca geçersiz olacağından indirim sebebi olması pek mümkün değildir. Seratlı, **a.g.e.**, s.174; Akın'a göre, zarar görenin rızasının İş Hukukunun ilkeleri gözetildiğinde iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat davalarında indirim sebebi olması mümkün değildir. Bu indirim sebebi işçinin işverene bağımlı olduğu, işverenin talimatları ile çalışmasını sürdürdüğү ve iş ilişkisinin başında öngörülmekle birlikte, istenmeyen ve gerçekleşeceğine ihtimal verilmeyen bir risk grubu olan iş kazaları bakımından uygulanmaz. Yazar, işçinin işe başlamasının iş sırasında gerçekleşme olasılığı bulunan iş kazası veya meslek hastalığına rıza göstermesi şeklinde yorumlanamayacağını ifade etmiştir. Nitekim meslek hastalığı ile ilgili bir tazminat davasının konu olduğu Yargıtay 9. HD'nin 08.11.1968 Tarihli, 14864/13504 Sayılı kararında işçinin böyle bir işe çalışmayı peşinen kabul etmesinin eBK m.44 f.1 kapsamında indirim sebebi olamayacağına karar verilmiştir. Bkz. Akın, **a.g.e.**, s.219-221; Aynı yönde Güneren, **a.g.e.**, s.885; Kayacan, **a.g.e.**, s.108; Taşkın, **a.g.e.**, s.133; Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.157; Çelik, **Aristo 3**, s.174; Narter, **Destek**, s.126. Ayrıca bkz. Baysal'a göre kişinin tehlikeyi göze almış bulunması zarara uğramak konusunda zımnı bir rızasının bulunduğu anlamına gelmez. Gerçek bir rızadan bahsedilebilmesi için, kişinin riskin bilincinde olması ve bu riski üzerine almayı somut bir şekilde karar vermiş olması gereklidir. Esasında vücut bütünlüğünün ihlaline yönelik tehlikeyi göze alma konusunda, mağdurun rızasının bulunup bulunmadığını yönelik bir değerlendirme yapmaya gerek de yoktur. Zira kaza riski hesaba katılabilir bir riskse, kaza tehlikesi düşünülmüş ve buna ilişkin önlemler bilinçli olarak alınmamışsa zarar görenin kusurundan bahsedilmelidir. Baysal, **Kusur**, s.208-210. İşçinin kazaya uğramak konusunda zımnı bir rızasının bulunduğu iddiası bize göre de kabul edilebilir değildir. Yalnızca işe girmesi de bu sebeple rıza olarak yorumlanamaz. İşçinin kusurlu olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasına rıza gösterip göstermediği belirlenirken model işçi esas alınarak kaza riskinin farkındalığı ve bu riski göze alıp olmadığı değerlendirilmelidir. Değerlendirmede işçinin işveren karşısında zayıf durumda oluşu, işverene bağımlılığı, ilgili önlemlerin alınması gerektiği konusundaki bilgisi, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim vermiş olması gibi hususlar gözettelmelidir. Bununla birlikte, işçinin rızasının hiçbir zaman indirim sebebi olamayacağı yönünde genel geçer bir kabul benimsenmemelidir. Zira, zarar görenin vücut bütünlüğünün ihlaline yönelik rızası öğretide ağır kusur olarak kabul edilmektedir. Bkz. Göktürk, **a.g.e.**, s.98. Somut durum ve şartlar incelenerek ve tarafların kusur durumları kıyaslanarak sonuca gidilmelidir.

bu duruma rıza gösteren işçinin aynı derecede kusurlu olduğu sonucuna ulaşılmamalıdır. İşçinin vücut bütünlüğüne yönelik tehlikeyi öngörebilmesine karşılık, bu tehlikenin doğmayacağına ilişkin haklı bir bekłentisi olduğu söylenebilir. İş ilişkisi tarafları arasındaki bilgi asimetrisi ve işçinin işverene bağlılığı kusurun derecelendirmesinde rol oynar<sup>91</sup>.

İşçinin iş kazasına uğraması ile ölüm ani olarak gerçekleşmemişse veya işçi meslek hastalığına yakalanmışsa, zararı arttırmama kulfeti kapsamında değerlendirilebilecek ilk konu kişinin ölümünün kendi özensiz davranışıyla gerçekleşip gerçekleşmediğidir. Burada şu hususu ayırmak gerekir: İş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde işçinin kusuru verilen eğitim ve talimat ile sınırlı olsa da, zararı azaltma kulfeti kapsamında kanuni bir ölçü bulunmadığından objektif ihmal kıtası uygulanmalıdır. Zarar görenin zararın artmaması için makul önlemleri alması gerekmektedir<sup>92</sup>. İş kazası sonrası basit bir şekilde yaralanan işçinin hiçbir sağlık kuruluşuna başvurmaksızın gerekli özeni göstermediği için enfeksiyon kaparak ölmesi halinde, işçi kusurlu kabul edilir<sup>93</sup>. Böyle bir örnekte işçinin geçirdiği yaşamı için tehlike arz etmeyen iş kazası sonrası kendi kusurlu hareketi ile ölümünün gerçekleştiği söylenebilecektir. Böylece geçirilen hafif iş kazası ile ölüm arasında uygun illiyet bağı bulunmayacağından işverenin sorumluluğu yalnızca iş kazasının gerçekleşmesi sebebiyle uğranılan bedensel zararlarla sınırlı olacaktır. İşçinin tedavideki özensizliği indirim konusu da olabilir. Aynı örneği, işçinin geçirdiği iş kazasının ölümüne yol açabilecek düzeye olduğunu ve ciddi bir yaralanmaya yol açtığı şeklinde uyarladığımızda, işveren kaza sonrası mevzuat kapsamında ilk yardım müdahalelerini sağlamış ve sağlık kuruluşlarına başvurması için araç temin edilmiş olmasına rağmen, işçi bu araçla evine giderek uyumuş, özensizce hiçbir tedbir almamış ve ölüm gerçekleşmişse, zarar görenin kusuru sebebi ile indirim söz konusu olabilecektir. Nitekim Yüksek Mahkeme de bir kararında, meslek hastalığının işçinin

<sup>91</sup> Zarar görenin zarar görmeyeceğine ilişkin haklı ve makul bekłentisi, kusurun tespiti ve derecelendirilmesinde rol oynar. Bedensel zararlar bakımından herkesin kişilik haklarının ihlal edilmemesine ilişkin mutlak ve haklı bir bekłentisi vardır. bkz. Baysal, **Kusur**, s.120-128.

<sup>92</sup> Makul önlemlerin belirlenmesinde de kusurun objektifleştirilmesi esas alınarak makul bir kimseñin kendi menfaati için göstermesi gereken özen derecesi esas alınır. Bkz. Birsen, **a.g.e.**, s.252, 253.

<sup>93</sup> Bkz. Yargıtay'ın zarar görenin tedavideki özensizliğinin sorumluluğa ve tazminat miktarına etkili olduğu yönündeki Yargıtay 4. HD'nin 10.06.1988 Tarihli, 5012/5802 Sayılı kararı (Karahan, **a.g.e.**, s.539); Baysal, **Kusur**, s.223-224.

işyerinden ayrılmasından uzun süre sonra ortaya çıkan olayda, işçinin zamanında tedavi olmamasının maluliyet oranının artmasına sebep olabileceği, böylelikle işçinin kusurunun bulunma ihtimalinin olduğuna karar vermiştir<sup>94</sup>. Benzer şekilde işçi uzman bir hekime danışmaksızın veya danıştığı hekimin tavsiyesine aykırı olarak sağlığını kötü etkileyerek bir ilaç kullanması halinde zararın artmasında kusurlu kabul edilebilir<sup>95</sup>.

İşçinin tedaviyi red hakkı ve kapsamı ise başka bir konudur. Öğretide bizim de katıldığımız hakim görüş tedaviyi red hakkının, kişilik hakkının bir parçası olarak Anayasa m.17 ve TMK m.23 kapsamında mutlak olarak korunduğunu kabul etmektedir. Ancak her hak gibi kötüye kullanılmasının mümkün olduğu ve makul tedavi önerilerinin reddedildiği istisnalarda zarar görenin kusurlu hareketiyle zararı arttırmama külfetine aykırı davranışının değerlendirilecektir<sup>96</sup>. Bu görüş çerçevesinde zarar görenden tedaviyi kabul etmesinin beklenemesi, başka bir deyişle tedaviyi reddin kusur olarak değerlendirilebilmesi için, tedavinin veya ameliyatın hayatı için ciddi bir tehlike arz etmemesi<sup>97</sup>, mühim bir acı ve ızdıraba yol açmaması, ameliyatın iyileşmeye yol açacağı muhakkak olması ve ameliyat masraflarının zarar veren tarafından peşin olarak karşılanmış olması<sup>98</sup> şartları

---

<sup>94</sup> Yargıtay 9. HD'nin 10.12.1970 Tarihli, 11828/13828 sayılı kararı (Erol, **a.g.e.**, s.58).

<sup>95</sup> Benzer örnek için bkz. İnciroğlu, **a.g.e.**, s.163; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.538.

<sup>96</sup> Bu yönde Kaplan, **a.g.e.**, s.110, 111, 123; Altınok Ormancı, **a.g.e.**, s.160, 161; Akın, **a.g.e.**, s.214; Eren, **Borçlar**, s.880; Gönensay, **a.g.e.**, s.191, 192; Karahasan, **a.g.e.**, s.169 vd. Karş. Bu kapsamında bir diğer görüş ise, tedaviyi red hakkını hiçbir istisna kabul etmeksiz mutlak olarak tanır. Bu görüş çerçevesinde zarar görenin tedaviyi herhangi bir gereklilik ile reddetmesi sorgulanamaz. Bu sebeple tazminattan indirim de mümkün olmayacaktır. Öte yandan, zarar görenin tedaviyi reddetmesi sebebi ile, zarar ilk sebep ile açıklanamayacak düzeyde artmışsa nedensellik bağı kesilir. Yani zarar veren, yalnızca davranışıyla uygun nedensellik bağı içerisinde olan zararları karşılar. Böylece, tedaviyi redde hiçbir zaman kusurlu davranıştırın değerlendirilmesi yapılmayacak, yalnızca nedensellik bağı sorunu irdeleneciktir. Bu yönde Baysal, **Kusur**, s.218-226; aynı yazar, **Haksız Fiil**, s.119, 359, 360, 528, 529.

<sup>97</sup> Nitekim ameliyatın tehlikeliliği kísticasının mutlak değil nispi olduğu ifade edilmektedir. Zira her ameliyatta belirli bir ölçüde yaşamsal tehlike bulunmaktadır. Ameliyatın tehlikesizliğinin tespiti somut durum ve şartlar ile zarar görenin yaşı ve sağlık durumu gibi subjektif kísticaslar dikkate alınır. Tiftik, **a.g.e.**, s.121; Antalya, **a.g.e.**, s.577; Karahasan, **a.g.e.**, s.170. Karş. Yargıtay 11. HD'nin 19.09.1980 Tarihli 3979/4046 sayılı kararında (Karahasan, **a.g.e.**, s.170, 171; Orhunöz, **a.g.e.**, s.96) her ameliyatın belirli bir ölüm tehlikesinin bulunduğuundan cihetle ameliyatı reddin indirime yol açmayacağına karar verilmiştir.

<sup>98</sup> Ayrıca işveren tedavi masraflarını karşılamış olmasına rağmen, ameliyatla beklenen sonuç gerçekleşmez ve işçi öürse, uygun illiyet bağı kesilmediği müddetçe işveren yine destekten yoksun kalma tazminatını da ödemekle yükümlüdür. Bu yönde Tiftik, **a.g.e.**, s.122; Tandoğan, **a.g.e.**, s.289.

aranmaktadır<sup>99</sup>. Bu sebeple tedaviyi reddin kusur olarak kabul edilmesi istisnai olduğu söylenebilir<sup>100</sup>. İşçi tedaviye razı olmuş olmasına rağmen, tedaviden beklenilen sonuç alınmaz ve işçi ölürse, uygun illiyet bağıının kesilmesi hali hariç işveren ölümden doğan zararlardan sorumlu olacaktır<sup>101</sup>.

### 3. Destekten Yoksun Kalanın Kusuru

İşçinin kusurunda İSGK'nın verdiği ve objektif kusur ölçüleri birlikte dikkate alınacak olmakla birlikte, destekten yoksun kalanın kusurunun değerlendirilmesi yalnızca objektif kusur ölçüsü çerçevesinde gerçekleştirilir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda gerçekleşen bir ölümden bahisle, destekten yoksun kalanların zararın doğumuna katılmaları oldukça güçtür. Nitekim böyle bir durum iş kazası ve meslek hastalığının tanımına aykırıdır. Bununla birlikte, bu minvalde örnekler mevcut olabilir. Bu kapsama verilebilecek bir örnek, küçükün ana-babasının zorlamasıyla yasaklı işlerde çalıştırılması halidir<sup>102</sup>. Çocuk işçinin yasal çalışma koşullarına aykırı işlerde<sup>103</sup> çalıştırılması sırasında geçirdiği iş kazası sonucu ölümü gerçekleştirse, mevzuata aykırı hareket eden işverenin kusurlu olacağı şüphesizdir. Ancak bu örnekte,

<sup>99</sup> Gönensay, **a.g.e.**, s.192; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1317; Birsen, **a.g.e.**, s.253; Gürbüz, **a.g.e.**, s.35; Aydin Özdemir, **a.g.e.**, s.78, 79; Aday, **a.g.e.**, s.189 ve dn.770, s.190; Tandoğan, **a.g.e.**, s.288; Osmanoğlu, **a.g.m.**, s.124; Tiftik, **a.g.e.**, s.121 vd.; Antalya, **a.g.e.**, s.577; Yargıtay 4. HD'nin 18.09.1979 Tarihli, 5480/9818 sayılı kararı (Karahan, **a.g.e.**, s.169, 170). Öğretide son koşulun duruma göre kabul edilebileceği, maddi durumu iyi olan ve masrafları karşılayabilecek zarar görenin masrafların peşin olarak verilmemiş olmasını ileri sürerek tedaviden kaçınmasının indirme yol açılabileceği ifade etmektedir. Nomer, **a.g.e.**, s.112; Kurt, **a.g.m.**, s.788, dn.52. Son koşulun külfetin varoluşuna aykırı olduğu görüşünde Altınoğlu Ormancı, **a.g.e.**, s.164.

<sup>100</sup> Ameliyatı reddin kusur olarak değerlendirilmesinde kesin bir kural koyulamayacağı, her olayın özelliklerine, tıbbi imkanların derecesine göre sorunun çözümlenmesi gereği ve ancak çok istisnai hallerde kusur olarak kabul edilmesi gereği görüşünde Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.540.

<sup>101</sup> Bkz. Aydin Özdemir, **a.g.e.**, s.79; Gürbüz, **a.g.e.**, s.36.

<sup>102</sup> Öğretide destekten yoksun kalanların desteğin ölümünde kusurlu olabileceği hallere verilen örneklerin başında ana-babanın velilik görevini gereği gibi yerine getirmemesi gelmektedir. Bkz. Tekinay, **a.g.e.**, s.207; Gökyayla, **a.g.e.**, s.262; Baysal, **Kusur**, s.150 vd.; Nomer, **a.g.e.**, s.115, 127; Tiftik, **a.g.e.**, s.127; Brosset, **a.g.m.**, s.338.

<sup>103</sup> İŞK m.71 çerçevesinde 14 yaşını doldurmuş çocuklar maddedeki diğer koşulların varlığı halinde ancak hafif işlerde çalışabilir. Bunun haricinde 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. İŞK m.72 çerçevesinde yer altı ve su altında çocuk çalıştırılamaz. İŞK m.73 çerçevesinde sanayie ait işlerde çocukların gece çalıştırılması yasaktır. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m.5 kapsamında yapılan ağır ve tehlikeli işlerde çocuk işçi çalıştırılması yasaktır. Ayrıntılı açıklama için bzk. Özge Tuçe Gökalp, "Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma", **Electronic Journal of Vocational Colleges**, C.: 2, S.:1, 2012; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.: 15, Özel Sayı, 2013; Ekmekçi, Köme Akpulat, Akdeniz, **a.g.e.**, s.491 vd.

destekten yoksun kalan ana-babanın velayet ya da vesayet görevini kötüye kullanması<sup>104</sup> ve bakım yükümlülüğünü ihlal etmesi de söz konusudur<sup>105</sup>.

Ekleylelim ki, destekten yoksun kalanların tazminatı ayrı ayrı hesaplandılarından, her birinin zararın doğumuna katılımı ve zararı azaltma kulfetinin bulunup bulunmadığı, bulunuyorsa aykırılığı ayrı ayrı değerlendirilecektir<sup>106</sup>.

Öte yandan, yine sınırlı ihtimallerde tartışılabilmekle birlikte destekten yoksun kalanların zararı arttırmama kulfetine aykırı hareketi ve tazmin yükümlüsünün durumunu ağırlaştırdıkları iddiası da gündeme gelebilir. Öğretide verilen bir örnek, davacının müteveffayı doktora götürmemesi şeklindeki kusurlu harekettir<sup>107</sup>.

Çalışmamızda yeri geldikçe dul kalan eşin çalışmamasının veya destekten yoksun kalanlara geçen mirası işletmemelerinin zararı arttırmama kulfeti olarak değerlendirilemeyeceğini belirtti. Destekten yoksun kalanın zararı arttırmama kulfetine aykırı hareketine örnek olarak, iş kazası geçiren eşinin refakatçısı olarak başında bekleyen eşin, yüksek tazminat bekłentisiyle eşinin tedavisini sabote ederek ölümüne yol açması hali verilebilir. Ancak böyle bir durumda zarar görenin davranışsı ölümün inhisarı nedeni olduğundan illiyet bağıını keseceği gözetilmelidir. İşverenin sorumluluğu iş kazasından kaynaklanan bedensel zararla sınırlı olacaktır. Illiyet bağıını kesmeyen yoğunluktaki davranışı ise TBK m.52 f.1 çerçevesinde kendi tazminatından indirime yol açar. Dul kalan eşin bu örnekteki hareketi ise destekten yoksun kalan diğer kişilerin tazminatında farklı sonuçlara yol açar.

---

<sup>104</sup> Gökalp, **a.g.m.**, s.134.

<sup>105</sup> Kazanın gerçekleşmesinde kusurlarının bulunduğu söylenemese de, ergin oluncaya kadar bakımı ve korunması için gerekli masrafları karşılamakla yükümlü olan ve küçüğün menfaatini göz önünde bulundurarak velayet hakkını kullanması gereken ana-babanın, çocuğun zarar görmemesi için gerekli özeni göstermedikleri açıklır. Böylelikle kaza gerçekleşmeden, yani zarar doğmadan zararın engellenmesi mümkünken, bu yerine getirilmediği için zarar doğmuştur. Zarar görenin zararı önleme kulfetinin kural olarak bulunup bulunmadığı tartışmalı olmakla birlikte, örnekteki gibi ana-babanın veli olarak yükümlülüklerinin bulunduğu ve bu çerçevede zararı önlemek için gerekli özeni göstermedikleri değerlendirildiğinde kusurlu sayılacaklardır. Zarar meydana gelmeden zararı önleme kulfetine ilişkin ayrıntılı açıklama için bkz. Baysal, **Kusur**, s.150 vd.

<sup>106</sup> Zararı azaltma kulfeti bakımından bu yönde Altınok Ormancı, **a.g.e.**, s.191. Ayrıca hak sahibi ana-babanın kusuru müteveffa çocuğun kusurundan da bağımsızdır. Bkz. Nomer, **a.g.e.**, s.129; Karahan, **a.g.e.**, s.546, 547. Hem müteveffa işçinin kusuru hem de hak sahibi ana-babanın kusuru ayrı ayrı dikkate alınmalıdır. Müteveffa işçinin kazanın oluşumundaki kusuru her hak sahibi için ortak değerlendirilecekken, ana-babanın kusuru ana-babanın tazminat talepleri bakımından ayrıca değerlendirilmelidir.

<sup>107</sup> Çağa, **1950**, s.455.

Destekten yoksun kalanların zararı arttırmamakla birlikte, işverenin durumunu ağırlaştıracak bir harekette bulunmasının TBK m.52 f.1 kapsamında indirime yol açabilmesi hali özellikle SGK ödemeleri bakımından değerlendirilmelidir. Geçmiş tarihli kararlarında dul kalan eşin nikahsız olması halinde SGK'dan yardım alamaması Yüksek Mahkemece indirim sebebi olarak görülmüş, konu eBK m.43 ve 44 hükümleri çerçevesinde değerlendirilmiştir<sup>108</sup>. Nikahsız eşin tazminatından indirim yapılmasında dayanılan diğer gerekçe aşağıda irdelenenecek olmakla birlikte, nikahsız bir evlilik sebebiyle SGK'dan yardım alınmamasının “kusur” olarak atfedilmesini uygun bulmadığımızı belirtelim. Ayrıca Kuruma başvurmamak esasında zararı arttırmak olarak da nitelendirilemez, ancak tazmin yükümlüsünün durumunu ağırlaştırma çerçevesinde değerlendirilebilir. Nitekim burada zarar artmamakta, yalnızca Kuruma bir şekilde başvurmayan veya başvuramayan kişi, zararının tamamını işverenden isteyebilmektedir. Öte yandan, TBK m.55 hükmünün bulunmaması varsayımda dahi, çoğu zaman işverenin durumunun ağırlaştığı da söylenemez. Zira, destekten yoksun kalma tazminatı Kurumca karşılanmayan zararın tazminini ifade etmekle birlikte, kusuru varsa Kurum da işverene ödediği yardımı rücu edecktir. TBK m.55 çerçevesinde rücu edilemeyen SGK ödemeleri de tazminattan indirilemeyeceğine göre Kuruma başvurulup başvurulmaması işveren açısından bir değişikliğe yol açmaz<sup>109</sup>.

---

<sup>108</sup> Yargıtay 21. HD'nin 28.05.2007 Tarihli, 289/8718 Sayılı kararı: "...Davacı ... imam nikahlı eş olup, resmi nikahlı eş olması halinde S.S.K.'ca iş kazası sigorta kolundan bu davaciya bağlanacak gelirin peşin sermaye değeri ile zararın bir bölümü S.S.K.'ca karşılaşacağından, imam nikahlı eşe gelir bağlanamaması nedeniyle Mahkemece, bu davacının maddi zararından Borçlar Kanunu'nun 43-44. maddeleri gereğince mütasip bir indirim yapılmak suretiyle hak ettiği maddi tazminat alacağının miktarının tespit edilmesi gerekirken hakkaniyet indirimi yapılmamış olması isabetsiz olmuştur..." (Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.171). TBK döneminde de nikahsız eşin tazminatından aynı gerekçe ile indirim yapıldığı 21. HD üyesi tarafından ifade edilmiştir. Bkz. Fidan, **a.g.b.**, s.211.

<sup>109</sup> Yargıtay'ın geçmiş tarihli içtihatlarında, kaçınılmazlıktan dolayı Kurumun işverene rücu hakkı bulunmuyorsa bile Kurum ödemelerinin tazminattan indirilmesi gerektiğine karar verilmektedir. Dolayısıyla eski uygulamanın sürdüğü dönemde işverenin Kurum kendisine rücu edemeyecekken Kuruma başvuru zamanaşımını geçirdiğinden veya başkaca bir sebeple Kurumdan ödeme talep edemediğinden zararın tamamını kendisinden talep eden hak sahibinin kendi durumunu ağırlaştırdığını iddia edebildirdi. Öte yandan eklemek gerekir ki, Yüksek Mahkeme nikahsız eşin Kuruma başvuramayışını “kusur” olarak nitelemesine karşılık, Kuruma başvuru süresini kaçırarak ödeme alamayan işçinin “zararın tamamını” işverenden alabileceğine karar vermektedir. Bkz. Yargıtay HGK'nın 18.01.1969 Tarihli, 9-111/49 sayılı kararı (Tunçomağ, **a.g.m.**, s.574). Hatta Kurumca “herhangi bir nedenle gelir bağlanmamışsa”, işçinin zararlarının tamamının işverenden istenmesinin mümkün olduğu yönünde de Yargıtay 9. HD'nin 22.02.1979 Tarihli, 15418/2433 sayılı kararı (Akın, **Destek**, s.43) bulunmaktadır. Her halükarda Yargıtay'ın bu uygulaması TBK m.55 çerçevesinde ortadan kalktılarından işverenin konumunda bir değişikliğin bulunduğu söylenemez.

Destekten yoksun kalanların işverene yöneltikleri dava, zamanaşımının bitimine az bir süre kala veya olay tarihi üzerinden görece uzun bir zaman geçtikten sonra açılmışsa ve işlemi faiz miktarının yüksek çıkması sebebiyle davacıların işverenin durumunu ağırlaştırdığı kabul edilerek indirim yapılması mümkün müdür? Bu soruya da olumsuz cevap vermek gereklidir. Zira zamanaşımı içerisinde dava hakkının geç kullanılması kanuni faiz yönünden davacıların kusuru olarak kabul edilemeyeceği gibi<sup>110</sup>, işlemi faizin işverenin durumunu ağırlaştırdığı iddiası da kuşkuludur<sup>111</sup> <sup>112</sup>. Benzer şekilde, destekten yoksun kalanlara işverence ödeme yapılarak ibraname adı altında bir belge imzaladıktan uzun süre sonra, ödemenin zararlarını karşılamadığı iddiası ile yargı yoluna başvurmalarının da kusur veya kötüniyet olarak yorumlanamayacağı kanaatindeyiz<sup>113</sup>.

### C. Üçüncü Kişinin Kusuru

Sorumluluk Hukukunda üçüncü kişinin kusuru ilke olarak indirim sebebi olarak kabul edilmez. Zararın meydana gelmesinde zarar verenin kusuruyla ortak sebep oluşturan üçüncü kişinin kusurunun bulunması durumunda müteselsil sorumluluk hükümlerine göre zarar gören zararın tamamını istediği kişiden talep edebilir<sup>114</sup>. Kendi payına düşenden daha fazla tazminat ödeyen kişi müteselsil sorumlular arasındaki rücu ilişkisi kapsamında diğer sorumluya rücu edebilir<sup>115</sup>.

Üçüncü kişi işverenin diğer bir işçisi veya ifa yardımcısı olabileceği gibi, başka bir kişi de olabilir. İSGK m.4 f.2 ve 3 hükümlerinde işyeri dışındaki uzman kişilerden hizmet alınmasının veya çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki

<sup>110</sup> Gürbüz, **a.g.e.**, s.160; İyimaya, **Çokluk**, s.199. Yazar, yasal faiz üzerindeki bir oranı içeren faiz türlerini mevsuf-tavan faiz olarak adlandırmakta ve mevsuf faizler için bazı hallerde haklı bir neden olmaksızın dava hakkının geç kullanılmasının müterafik kusur olarak indirime konu olabileceğini ileri sürmektedir. Bkz. Ahmet İyimaya, “Tazminat Alacağına Yürüttülecek Faiz”, **TBBG**, S.:3, 1988, s.404-409, 411 ve dn.67.

<sup>111</sup> İşlemi faizin çoğu zaman enflasyon zararını dahi karşılamadığına yönelik bkz. İyimaya, **Çokluk**, s.198, 199 ve dn.60a; Mustafa Reşit Karahan, **Tazminat Hukuku, Tazminat Davaları ve Yargılama Usulü**, 6. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2003, s.212 vd.

<sup>112</sup> İşlemi faizin yüksekliği sebebiyle TBK m.51 f.1 kapsamında hakkaniyet indirimi yapılması da mümkün değildir. Bkz. aşa. Beşinci Bölüm, VII.

<sup>113</sup> K.G. Günay, **a.g.e.**, s.209, 210.

<sup>114</sup> Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.232; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1246. Müteselsil sorumluluk söz konusu olduğunda esasında “üçüncü kişiden” değil, “birden çok zarar verenden” bahsedileceği hakkında bkz. Baysal, **Kusur**, s.64-65; Nomer, s.115; Tiftik, **a.g.e.**, s.158; Topuz, **a.g.e.**, s.316; Antalya, **a.g.e.**, s.583.

<sup>115</sup> Nomer, **a.g.e.**, s.115; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1246; Yargıtay HGK'nın 09.01.1952 Tarihli, 4-11/5 sayılı kararı (Tandoğan, **a.g.e.**, s.329).

yükümlülüklerinin işverenin sorumluluğunu etkilemediği yönündeki düzenlemelerin Sorumluluk Hukukunun bu genel kabulüne uygun olduğu ifade edilmektedir<sup>116</sup>. Kural bu olmakla birlikte, kusur sorumluluğunda üçüncü kişinin kusuru işverenin kusurunun hafif görünmesine yol açıyorsa, işverenin sorumlu olduğu tazminat miktarından TBK m.51 f.1 kapsamında indirim yapılabılır<sup>117</sup>.

### III. DURUMUN GEREĞİ

TBK m.51 f.1'de tazminatın belirlenmesinde “durumun gereğinin” gözetileceğine hükmedilmiştir. Beklenmeyen hal, bünyevi istidat, tarafların ekonomik durumunun indirimi gerektirmesi halleri bu kapsamda dikkate alınır.

Beklenmeyen hal (nispi kaçınılmazlık) tazminattan indirim sebebi olabilir. Beklenmeyen hal, zararın doğmasında veya artmasında etkili olarak, sorumlunun davranışları ile birlikte zararlı sonucu doğuran ortak sebeplerden biri ise tazminattan indirime yol açabilir<sup>118</sup>. Beklenmeyen halin indirim sebebi olması, sorumlunun beklenmeyen halin etkisinin olduğu zararı öngörmesinin beklenememesinden kaynaklanır<sup>119</sup>. Beklenmeyen hal yukarıda açıkladığımız üzere Yargıtay kararlarında “kaçınılmazlık” olarak yerini bulmaktadır. Yargıtay tam kaçınılmazlık halinde kusursuz sorumluluk esasına göre işvereni sorumlu tutmaktadır<sup>120</sup>. Yüksek Mahkeme’nin işvereni sorumlu tutarken dayandığı gerekçe, iki taraf için de kaçınılmaz olan olayın sonuçlarına sadece işçinin katlanması hakkaniyete aykırı olduğudur<sup>121</sup>.

---

<sup>116</sup> Sarıbay Öztürk, **a.g.e.**, s.19.

<sup>117</sup> Eren, **Borçlar**, s.879; Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.125, dn.381; Gökyayla, **a.g.e.**, s.270; Tandoğan, **a.g.e.**, s.329; İmre, **a.g.e.**, s.204; Nomer, **a.g.e.**, s.116; Tiftik, **a.g.e.**, s.159; Topuz, **a.g.e.**, s.316, 317; Aydın Özdemir, **a.g.e.**, s.110, 111; Antalya, **a.g.e.**, s.584; Karahasan, **a.g.e.**, s.516; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.232.

<sup>118</sup> Eren, **Borçlar**, s.882, 883.

<sup>119</sup> Eren, **Borçlar**, s.883; Gökyayla, **a.g.e.**, s.274. Ancak bu husus esasen kusur sorumluluğunda geçerlidir. Kusursuz sorumluluk hallerinde ise, sorumluluğu doğuran olayın yanında etkili sebepten dolayı zarar görenin zararın bir kısmına katlanması gerektiği düşüncесine dayanmaktadır. Nomer, **a.g.e.**, s.141.

<sup>120</sup> Yargıtay 21. HD'nin 05.11.2018 Tarihli, 1921/7879 sayılı kararı: "...İşverenin kusursuz sorumluluk hallerinden birisi olan kaçınılmazlık kavramına biraz degeinmek gerekir..." (Demircioğlu, Korkmaz, Kaplan, **a.g.e.**, s.274, dn.495).

<sup>121</sup> Yargıtay 21. HD'nin 20.02.2020 Tarihli, 5246/975 sayılı kararı: "...Olay tamamen kaçınılmazlıktan kaynaklanmış ise normal şartlarda kusur oranları ile belirlenen işverenin sorumluluğunun sınırını belirleyebilmek mümkün değildir. Bu tür olaylarda kaza tümüyle kaçınılmaz etkenlerin ürünüdür...Matematiksel değerlerin ortadan kalktığı böyle bir halde tazminat miktarının belirlenmesinde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 51. maddesi (mülgâ 818 sayılı Borçlar Kanunu 43. madde) karşımıza çıkmaktadır...Gerçekten de iş kazasının tamamen kaçınılmazlıktan kaynaklandığı durumlarda kaçınılmazlığın yükünü taraflardan

İstikrar kazanmış uygulamanın pek çok yönden hukuka aykırı olduğu kanaatindeyiz<sup>122</sup>.

Öncelikle, olay tamamen kaçınılmazlıktan meydana gelmişse işverenin kusuru bulunmamaktadır. Türk Hukukunda işverenin sorumluluğunun kusur esasına dayandığı ve kusursuz sorumluluğun istisnai olduğu, özel düzenleme gerektirdiğini Yargıtay da güncel kararlarında kabul etmektedir. Buna rağmen, Yargıtay'ın yasalarda öngörmeyen bir kusursuz sorumluluk halini içtihatla getirmesi fonksiyon gaspı niteliğindedir.

İkinci olarak, Yargıtay'ın içtihatla getirdiği bu kusursuz sorumluluğun esasları da belirsiz ve anlamsızdır. Tamamen kaçınılmazlık sonucu gerçekleşen bir kazadan işverenin sorumlu tutulması, işverenin sorumluluğunun tehlike esasına dayandığının kabul edildiği eski uygulamanın uzantısıdır denilebilir<sup>123</sup>. Zira Yargıtay mücbir sebep

---

*sadece birisine yüklemek, adalet duygusunu zedeler. Kaçınılmazlık, her iki taraf açısından da önenemez bir olay olduğuna göre, beklenmeyen olayın neden olduğu olumsuz sonuçlara her iki tarafta katlanmalıdır... Bu gibi durumlarda kaçınılmazlığın etki ettiği zarar, hakkaniyetin gerektirdiği ölçüde taraflara yüklenir... ”, (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.: 23.06.2022*

<sup>122</sup> Yargıtay'ın tam kaçınılmazlık durumunda işvereni sorumlu tutması öğretide Tuncay, Ekmekçi, Gülder tarafından da eleştirilmiştir. Yazarlara göre, hukukun genel esaslarına göre olay yalnızca kaçınılmazlıktan kaynaklanmışsa işverenin kusuru bulunmamaktadır. Kaçınılmazlık durumundan işverenin sorumlu tutulması hukuki olmadığı gibi adil bir anlayış da değildir. Bkz. Tuncay, Ekmekçi, Gülder, **a.g.e.**, s.419, 420. Benzer yönde, herhangi bir hukuki dayanağı olmaksızın, işçinin uğradığı zararın işçide bırakılmaması amacıyla sosyal ve etik bir düşünce anlayışı sonucu oluşan bu uygulamanın zorlama bir çözüm olduğu görüşünde Seratlı, **a.g.e.**, s.195. Bu kapsamda değerlendirmesine bizim de katıldığımız bir görüş kapsamında, Yargıtay'ın işverenin risk esasına dayalı sorumlu tutması herhangi bir yasa düzenlemesine dayanmamakta ve mevcut yasal düzenlemeleri aşar bir nitelik taşımaktadır. Bu yöndeki uygulamanın işçiyi koruma ilkesine dayatılması da uygun görülmemelidir. İşçiyi korumak için, işverenin hukuki temelden yoksun bir sorumluluğa tabi kılmak adalete aykırı bir tutumdur. Sarac, **a.g.e.**, s.144.

<sup>123</sup> Nitekim eski tarihli bir kararda bu husus açıkça ifade edilmiştir. Bkz. Yargıtay HGK'nin 12.11.2003 Tarihli, 21-673/641 sayılı kararı: “*Zararı doğuran olay, işverenin işinin görüldüğü, işverenin emir ve talimatı dahilinde hareket edildiği sirada beklenmeyen nedenler sonucunda meydana geldiğinden, nedensellik bağı çerçevesinde işverenin malvarlığına risk yükleyen tehlike esasına dayanan sorumluluk hükümlerine göre, davah işverenin sorumlu tutulması gereklidir.*” (Demircioğlu, Korkmaz, Kaplan, **a.g.e.**, s.269, dn.478); Yargıtay 21. HD'nin 20.04.2000 Tarihli, 3043/3122 sayılı kararı: “...*İşverenin ve davacıların miras bırakılanın kusurlarının olmadığı zararlandırıcı sigorta olayın kaçınılmazlık sonucu meydana geldiği açıklıdır. Hal böyle olunca 27.3.1957 gün 1/3 sayılı İctihadi Birleştirmeye Kararı uyarınca kusursuz sorumluluk esasları süresinde (risk) nazariyesine göre, Borçlar Kanunu'nun 43. Maddesi de göz önünde tutularak davalının tazminattan sorumlu tutulması gerektiği tartışılmazdır...*” (Akin, **Cimento**, s.96, 97, dn.143). Nitekim Yargıtay risk nazariyesini ancak işçinin, işverenin ve işverenin çalıştığı kişinin hiçbir kusurunun bulunmadığı olaylar açısından uygulamakta idi. Kaçınılmazlık kavramının böyle bir işlevle sahip olduğu yönünde b.kz. Mustafa Kılıçoğlu, Tartışmalar, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Destekten Yoksunluk ve Cismanı Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996, (Tartışmalar 1996), s.85. Öğretide de Yargıtay'ın bu uygulaması, işverenin işletmesinde yarattığı tehlike riskinin sonuçlarına katlanması gereği yönünde bir kabulünün bulunduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Bkz. Özyürür,

niteliğinde harici olayların illiyet bağını keserek işvereni sorumluluktan kurtardığı görüşünü benimsemekte, yalnızca beklenmeyen hal sonucunda oluşan zararlardan işvereni sorumlu tutmaktadır<sup>124</sup>. Öyleyse, tam kaçınılmazlık sonucu gerçekleşen zarar işletmeye özgü bir tehlikeden doğmuş kabul edilmektedir. İçtihatla yerleşen sorumluluğun dayandığı esas bu kaçınılmaz, tipik tehlikenin gerçekleştiği kabulüyse, işverenin zararın tamamını tazmin ile sorumlu tutulması gerekecekkenn, aynı sebebe dayanılarak işverenin ödeyeceği tazminattan indirim yapılması ise açıklanabilir bir tutum değildir<sup>125</sup> <sup>126</sup>. Öte yandan, tehlike esasına dayalı sorumluluk TBK m.71 hükmünün çerçevesinde yalnızca önemli ölçüde tehlike arz eden işletmeler bakımından uygulama alanı bulabilir<sup>127</sup>. Yargıtay'ın kusursuz sorumluluğu dayandırıldığı esas tehlike sorumluluğu değil ise, sorumluluğun dayandırıldığı olgunun

---

Kocakaya, s a.g.m.,76; Akın, a.g.e., s.228-229; Ulusan, a.g.e., s.155; Kılıç, a.g.e., s.164; Narter, **Sorumluluk**, s.502; Karataş, a.g.e., s.108; İnciroğlu, a.g.e., s.138.

<sup>124</sup> Yargıtay 21. HD'nin 05.11.2018 Tarihli, 1921/7879 sayılı kararı: "...*Kötü tesadüf, fevkalade hal, umulmayan durum, tesadüfi olay da olarak adlandırılın kaçınılmazlık...*" (Demircioğlu, Korkmaz, Kaplan, a.g.e., s.274, dn.495).

<sup>125</sup> Kusursuz sorumluluğu getiren hükmün özellikle sorumluluğu dayandırıldığı olgu çerçevesine giren olaylar beklenmeyen hal gerekçesiyle indirim sebep oluşturmaz. Bkz. Eren, **Borçlar**, s.883, 884; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1257; Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.135, dn.418; Gökyayla, a.g.e., s.274; Tandoğan, a.g.e., s.328; Tiftik, a.g.e., s.151; Antalya, a.g.e., s.310, 583; Aydın Özdemir, a.g.e., s.113, 114; Gökcen, a.g.e., s.599, 600; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.224. Bu sebeple kusursuz sorumlulukta beklenmeyen halin nadiren indirim yol açacağı, bünayevi istidat haricinde indirim sebebi olarak rol oynamasının pek mümkün olmadığı ifade edilmektedir. Bkz. Tiftik, a.g.e., s.152; Aydın Özdemir, a.g.e., s.114. Zira tehlike sorumluluğu esasen umulmayan halden sorumluluktur. Bkz. Karahan, a.g.e., s.514. Süzek de, Yargıtay'ın kusursuz sorumluluk prensibini benimsediği eski içtihadında kusursuzluğa dayalı hakkaniyet indirimi yapmasını çelişkili bulmaktadır. Bkz. Sarper Süzek, **Tartışmalar 1996**, s.78.

<sup>126</sup> Nitelikm öğretide Nomer, işletmenin yarattığı tehlikenin işverenin hem sorumluluk sebebi hem de tazminatından indirim sebebi olarak değerlendirilemeyeceğini, kaçınılmazlığın işletme tehlikesinden başka bir şey olmadığını ve bundan münhasıran işverenin sorumlu olduğunu haklı olarak ifade etmektedir. Nomer, a.g.e., s.138. Eren de işverenin tehlike sorumluluğunun değerlendirildiği, işverenin meslek hastalığından doğan zarardan %100 sorumlu tutan yerel mahkeme kararını, zararın doğması veya artmasında işin ve iş yerinin doğal şartları sebebiyle kaçınılmazlığın değerlendirilmemiş olması gerekçesi ile bozan bir Yargıtay kararını, tehlike sorumluluğunun kabul sebebinin bizzat işletme veya iş yerini oluşturan unsurlar olduğu, bu tarz kaçınılmaz olayların işverenin kusursuz sorumluluğunun sebep ve şartı olduğu, iş yerine yabancı olmayan bir sebebin sorumluluğu daraltması gerektiği, öte yandan kaçınılmaz unsurun iş yerine yabancı olduğu kabul edilse dahi kusursuz sorumlulukta işverenin munzam kusurunun kaçınılmazlığı nötralize etmesi gerektiği gerekçeleriyle isabetli olarak eleştirmiştir. Bkz. Eren, **İşverenin Sorumluluğu**, s.121-122.

<sup>127</sup> Aynı yönde, işverenin kusursuz sorumluluğunu esas alan Yargıtay kararlarında tehlike kuramına (risk nazariyesine) dayalı ilkenin, TBK yürürlüğü öncesi işletmenin niteliği tartışmasına girilmeksizsin genel olarak uygulanmasına karşılık, TBK yürürlüğü sonrasında ancak somut olayda işverenin önemli ölçüde tehlike arz eden işletme niteliği taşıdığı tespit edilirse işverenin, tehlike kuramına dayalı sorumlu tutulabileceğine ilişkin bkz. Sevimli, a.g.m., s.132. Yargıtay'ın kaçınılmazlığa dayanarak kusursuz sorumluluk tesis etmeye çalışması sırasında, TBK m.71 kapsamındaki zararlandırıcı olaylar bakımından artık kaçınılmazlık mefhümuna dayanmadan işverenin kusursuz sorumluluğuna gidilebileceği yönünde Güneş, a.g.e., s.179.

ne olduğu belirsiz olacağı gibi<sup>128</sup>, tipik tehlike oluşturmayan tamamen kaçınılmaz bir olay sonucu zarar meydana gelmişse, zararın inhisarı sebebi kaçınılmaz olaydır. Bu bakımdan işverenin sorumluluğu kusur ilkesine dayandırılacağından inhisarı sebep olan kaçınılmaz etken işverenin sorumluluğunun önüne geçerek illiyet bağını keser<sup>129</sup>.

Yüksek Mahkeme'nin tam kaçınılmazlıktan dolayı işvereni sorumlu tutması, işverenin sorumluluğunu tehlike sorumluluğu kabul ettiği eski uygulamasında, sorumluluğun tamamı işverene yüklenmekte, sonra işverenin kusursuzluğu sebebi ile hakkaniyet indirimi yapılmaktaydı<sup>130</sup>. Şu anki uygulamada ise, işveren hakkaniyet ölçüsünde sorumlu tutulmakta ve kusursuz işveren açısından değişen hiçbir şey olmamaktadır.

---

<sup>128</sup> Öte yandan, yürürlükteki hukuk bakımından işverenin kaçınılmazlıktan doğan sorumluluğunun hakkaniyet sorumluluğu olduğu da ileri sürelemeyecektir. Zira hakkaniyetin sorumluluk kurucu fonksiyonu kanun koyucu tarafından yalnızca TBK m.65 hali için öngörülümüştür. Bkz. İmre, **a.g.e.**, s.86, 87, 91; Baysal, **Haksız Fiil**, s.496; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.100. Yazarlar hakkaniyet düşüncesine dayalı tazminatın belirlenmesinin yanlışlığını şu şekilde ifade etmektedir: “*Sadece hakkaniyete dayalı olarak tazminatın belirlenmesi, zarar gören ile zarar veren arasındaki borç ilişkisinin dengesini bozar. Hukuk güvenliği zarar gören için olduğu kadar zarar veren açısından da sağlanmalıdır*”. **A.e.** Benzer yönde kusursuz sorumluluk hallerinin temelinde hakkaniyet ilkesi var ise de, kusursuz sorumluluk hallerinin hakim tarafından hakkaniyet ilkesine göre takdiri olarak ihdas edilemeyeceği, bunun için Kanunun hakime özel olarak takdir yetkisi tanımı gerektiği görüşünde b.kz. Hatemi, Gökyayla, **a.g.e.**, s.158.

<sup>129</sup> Öğretide beklenmeyen halden doğan sorumluluk için, bir beklenmeyen hal sebep mesliyetinin tabibini gerektiriyorsa sorumluluk doğuran bir kazadan söz edileceği, bu durumda ‘kanunda açıkça belirtilen her beklenmeyen halin’ tazmin borcu doğuracağı, aksi halde herhangi bir sorumluluğun doğmayacağı, zira beklenmeyen hal bakımından kusur esasına dayalı haksız fiil sorumluluğunda zarara sebep olan şahsin fiilinin mevcut olmadığı ifade edilmektedir. Karayalçın, **a.g.e.**, s.15, 16. Nitekim kusur ilkesinin ikinci fonksiyonu olarak ifade edilen ‘casum sentit dominus’ formülü sonucunda kusura dayalı sorumlulukta kimsenin bulunmadığı beklenmeyen halden doğan zarara zarar gören katlanacaktır. Bu prensip hakkında b.kz. Aday, **a.g.e.**, s.164, 165; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.6, 7, 15; İmre, **a.g.e.**, s.18, 19. Ancak son yazar, bu prensibi benimsemeyerek, Yargıtay’ın görüşüne yakın bir şekilde, kusur prensibinin esas olmasına rağmen, hiç kimseye izafe edilemeyen ve bir kusursuz sorumluluk halinin de mevcut olmadığı durumlarda zarara tek başına zarar verenin katlanmaması gerektiği, zararın zarar gören ve zarar veren arasında paylaştırılması gerektiğini ileri sürmektedir. Bkz. **A.e.**, s.101, 102. Casum sentit dominus ilkesine kusursuz sorumluluk hallerinde istisna getirilmekle, bu kusursuz sorumluluk halleri kıyasla genişletilemez. Bkz. Kudat, **a.g.e.**, s.18, 19. Antalya da kural olarak beklenmeyen halden doğan zarardan kimsenin sorumlu olmayacağı, istisnai olarak kusursuz sorumlulukta beklenmeyen halin sorumluluğu kuran olgu olarak belirlenebileceğini ifade etmiştir. Antalya, **a.g.e.**, s.303, 304. K.G. İyimaya ise kusur sorumluluğu dahil her sorumluluk türünde tehlkeyi giderme yükümünün bulunduğu bu sebeple tam kaçınılmazlık halinde de illiyet bağının kesilmeyeceği görüşündedir. İyimaya, **C.1**, s.178.

<sup>130</sup> Yargıtay 9. HD’nin 31.10.1983 Tarihli, 6805/8720 sayılı kararı: “...Burada kötü *tesadiif* olarak tanımlanan husus kaçınılmazlık olup, kusursuz sorumluluk esasının uygulanmasını gerektirir. Böyle olunca davali işvereni kusursuz sorumluluktan mahkum etmek, en çok sorumluluğun tamamını davaliya yüklememek, tesbit edilecek maddi ve manevi zarardan BK.’nın 43. Maddesi uyarınca hakkaniyet ölçüsünde indirim yapmak icap eder...” (Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.92, dn.306).

Yüksek Mahkeme'nin tam kaçınılmazlıktan işvereni sorumlu tutmasının hukuki dayanaktan yoksunluğu bir yana, uygulamada hukukçu olmayan bilirkişilerce “kaçınılmazlık” olgusu rastgele kullanılmaktadır<sup>131</sup>. Gerçekten, olması gereken işverenin ağırlaştırılmış özen sorumluluğu karşısında kaçınılmazlık olgusunun istisnai olduğunun kabul edilmesi<sup>132</sup>, ancak istisnai olan bu olgunun gerçekleştiği kanaatine varılması halinde işverenin sorumlu tutulmamasıdır.

İş kazası veya meslek hastalığının oluşumu kısmi kaçınılmazlık sonucunda da gerçekleşmiş olabilir. Bu halde de beklenmeyen hale bağlı indirim yapılmaktadır<sup>133</sup>.

Meslek hastalıkları bakımından bu durum özellik göstermektedir. Zira meslek hastalığı, işçinin sağlığını zamana yayılarak etkilemeye, aynı iş yerinde çalışan ve aynı işi gören bazı işçiler hastalığa yakalanmazken bazıları yakalanmakta, işin niteliği ve yürütüm şartlarından işçiler farklı sekillerde etkilenebilmektedir<sup>134</sup>. Dolayısıyla kaçınılmazlığın etkisi her zaman kolay bir şekilde tespit edilememektedir. Bazı işler bakımından işveren gözetme borcunun gereğini tam olarak yerine getirse dahi, meslek hastalığının oluşması ihtimali mevcuttur. Bu sebeple iş kazasındaki kaçınılmazlık ile meslek hastalığındaki kaçınılmazlığın birbirinden farklı nitelikte olduğu belirtilmektedir<sup>135</sup>. Bu sebeple öğretide bir görüş, meslek hastalığı açısından bir kısım kaçınılmazlığın etkisinin kabul edilmesi gerektiğini ifade etmekte<sup>136</sup>; diğer görüş ise, meslek hastalığının tamamen önlenebilir olduğunu kabul etmektedir<sup>137</sup>. Yüksek

<sup>131</sup> Uygulamada kaçınılmazlık kavramının bilinçsiz ve rastgele kullanıldığı yönünde Tuncay, Ekmekçi, Gülder, **a.g.e.**, s.420. Nitekim kaçınılmazlıktan dolayı kusursuz sorumluluk yaratılması yerine bu kavramın içinin doldurulması gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. Levent Akın, **Tartışmalar 1996**, s.86.

<sup>132</sup> Kaçınılmazlık kavramının sınırlı yorumlanması görüşünde Özdemir, **a.g.e.**, s.284. Kaçınılmazlık ile “alınabilecek bütün tedbirlerin alınmasına rağmen kazanın gerçekleşcek olmasının” anlaşılması da öğretide kaçınılmazlık kavramının istisnai nitelikte olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Bu yönde Emirhan, **a.g.e.**, s.61.

<sup>133</sup> Belirtelim ki, kusursuz sorumlulukta, işverenin munzam kusurunun kaçınılmazlığı nötralize etmesi ve kaçınılmazlık indirimi yapılmaması gerekirken, Yüksek Mahkeme'nin kusursuz sorumluluğa yönelik eski içtihadında tam kaçınılmazlıktı olduğu gibi kısmi kaçınılmazlıktı da bu ayrılmın yapılmaması isabetli olarak eleştiri konusu olmuştur. Bkz. İyimaya, **C.1**, s.20-21, 179-180.

<sup>134</sup> Özyürür, Kocakaya, **a.g.m.**, s.84; Yargıtay HGK'nın 13.06.2018 Tarihli ve 106/2026 Sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>135</sup> Yargıtay HGK'nın 13.06.2018 Tarihli, 1100/1185 sayılı kararı; Yargıtay 10. HD'nin, 5447/9765 Sayılı, 28.5.2012 Tarihli kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023; Çelik, **Bedensel**, s.284; Narter, **Sorumluluk**, s.714.

<sup>136</sup> Özyürür, Kocakaya, **a.g.m.**, s.86; Tozan, **a.g.e.**, s.76; Günay, **a.g.e.**, s.520; İyimaya, **C.1**, s.20.

<sup>137</sup> Akpinar, **a.g.e.**, s.173, 177; Kılıkış, **a.g.e.**, s.16, 17. Ayrıca bzk. Tunçomağ, meslek hastalıklarında kaçınılmazlık faktörünün ne derece rol oynadığının tespitinin tıbbi bir konu olduğu, ancak bazı meslek hastalıkları açısından durumun tartışmalı olduğu görüşündedir. Yazar pnömokonyoz örneğini vererek,

Mahkeme bu konuda iki yönde de kararlar vermektedir. Çoğunluk kararlarında, meslek hastalıklarında bir miktar kaçınılmazlık etkisinin kabul edilmesi gerektiği belirtilirken<sup>138</sup>; meslek hastalığının önlenebilir olduğuna vurgu yapılarak kaçınılmazlıktan bahsedilemeyeceğine de karar verilmiştir<sup>139</sup>.

Yüksek Mahkeme, maden işletmelerinde meydana gelen pnömokonyoz hastalığının ortaya çıkışmasında kaçınılmazlığın etkili olduğunu kabul etmekte, kaçınılmazlığı ve kusuru tespit etmek için 32 yıl formülü adı verilen bir formül uygulamaktadır. Buna göre işçinin işyerlerinde 32 yıl çalışması halinde gördüğü işin niteliğine göre %8 ile 12 aralığında maluliyete kaçınılmaz olarak uğrayacağı kabul edilmekte<sup>140</sup>, 32 yıldan daha kısa bir süre çalışması halinde kaçınılmaz maluliyet oranı, çalışılan yıl sayısının 32'ye bölünmesi ile bulunan oran ile %8-12 aralığındaki oranın çarpılması suretiyle belirlenmekte, işçi 18 yaşıdan sonra çalışmaya başlamışsa, geç başladığı her 3 yıl için 32 yıldan 1 yıl indirilerek kaçınılmaz maluliyet oranı belirlenerek artık yaşlar için orantılı olarak yoluna gidilmektedir<sup>141</sup>.

Örnek üzerinden uygulamayı somutlaştırsak: 21 yaşında lağımçı olarak işe başlayan bir işçi 33 yaşında pnömokonyoz hastalığına yakalanarak %50 malul kalırsa,

---

söz konusu hastalık bakımından kaçınılmazlığın etken olamayacağı, zira tıbbi verilere göre işyerindeki toz yoğunluğunun belirli oranın altına düşürülmesi halinde hastalığın ortaya çıkmayacağının genel kabul gördüğünü ifade etmekte ve Yargıtay'ın meslek hastalıklarında bir gerekçe göstermeksızın belirli ölçüde kaçınılmazlığı kabul etmesini haksız bulmaktadır. Bkz. Tunçomağ, **a.g.e.**, s.263, 264.

<sup>138</sup> Yargıtay 10. HD'nin 14.10.2008 Tarihli, 12312/12715 sayılı kararı: "...İş kazasında; olayın özelliğine göre kaçınılmazlık hiç olmayıabileceği halde, meslek hastalığında, bu hastalığın belli oranda kaçınılmazlığın varlığı gerekliliği ve zorunludur..." (Mutlay, **a.g.e.**, s.244, dn.233); Yargıtay 10. HD'nin 3579/6075 sayılı, 21.04.2022 Tarihli kararı: "...meslek hastalığında, işverenin bu konuda her türlü tedbiri almış olsa bile, işin ve işyerinin niteliği sebebiyle bu hastalığın ortaya çıkması ihtimali nazara alınarak, şartların varlığı halinde belli orandaki bir kaçınılmazlığın olabileceği göz önünde bulundurulmasının gerektiği..."; Yargıtay HGK'nin 13.06.2018 Tarihli, 1100/1185 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023; Yargıtay 21. HD'nin 14.05.2009 Tarihli, 6246/6889 sayılı kararı (Başterzi, **a.g.b.**, s.113, 114); Yargıtay 10. HD'nin 12.12.2018 Tarihli, 12500/10564 sayılı kararı (Demircioğlu, Korkmaz, Kaplan, **a.g.e.**, s.273, dn.494); Yargıtay 10. HD'nin 11.04.2019 Tarihli, 6289/3373 sayılı kararı (Solak, **a.g.e.**, s.133, 134); Kapusuzoğlu, **Sorumluluk**, s.31; Balcı, **a.g.e.**, s.146, 510; Narter, **Sorumluluk**, s.719; Yargıtay 9. HD'nin 26.03.1973 Tarihli, 21400/7283 sayılı kararı: "...Meslek hastalıkları belirli oranda kaçınılmazdır..." (Çenberci, **İş**, s.1009).

<sup>139</sup> Yargıtay 10. HD'nin 17.02.2021 Tarihli, 2610/1765 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>140</sup> 18 yaşında işe başlayan bir kişinin 32 yıl yer altı kömür madeni işinde çalışması (Yargıtay uygulamasında maden iş yerlerinde aktif olarak 50 yaşına kadar çalışılabilen kabulü hakimdir.) halinde lağımçı için %12, domuzdamcı ve tabancı için %11, kazmacı, tamirci ve taramacı için %10, nakliyat işleri ve barutçu için %9, nezaretçi, kapıcı, ambarcı ve diğerleri için %8 kaçınılmaz iş göremezlige uğrayacağı kabul edilmektedir. Balcı, **a.g.e.**, s.146.

<sup>141</sup> Çelik, **Bedensel**, s.294, 295.

kaçınılmaz maluliyet oranı: Bu iş için 32 yıllık çalışmada kabul edilen %12'lik maluliyet oranının, çalışılan yıl sayısı olan 12 yıl payı ile çarpılıp, geç başlanan 3 yıl için 1 yıl indirildiği 31 paydasına bölünmesi sonucunda,  $12/100 \cdot 12/31 =$  yaklaşık %4,65 kaçınılmaz maluliyet oranıdır. Meslek hastalığının oluşumunda işçinin davranışı veya başkaca bir sebebin etkisi söz konusu değilse, işçinin belirlenen bu oranın üzerindeki maluliyete uğraması işverenin kusurunu ifade etmektedir.

32 yıl formülü kaçınılmaz maluliyet ve kusurun belirlenmesine ilişkin olmakla birlikte, meslek hastalığının doğası gereği genellikle ölüm olayı aniden vuku bulmamakta, işçinin ölümü zaman içerisinde gerçekleşmektedir. Bu sebeple destekten yoksun kalma davaları bakımından da işverenin kusuru tespit edilirken 32 yıl formülü uygulanmaktadır. Bununla birlikte, 32 yıl formülü yalnızca yer altı maden işlerinde maruz kalınan meslek hastalıkları bakımından uygulanmakta, aksine yaklaşımın, her tür meslek hastalığının oluşumunda belirli oranda kaçınılmazlığın etkili olacağı kabulüne yol açacağı, bu kabulün, gelişen bilimsel ve teknolojik imkanlar ile sosyal güvenliğin yöneldiği amaçla bağıdaştırılamayacağı haklı olarak ifade edilmektedir<sup>142</sup>.

Bünyevi istidat (yapışal yatkınlık) da öğretide beklenmeyen hal içerisinde mütalaa edilmektedir<sup>143</sup>. Bünyevi istidat kavramı, zarar görenin bünyesinden kaynaklanan, zarar meydana gelmeden önce var olan, zararın meydana gelmesinde veya artmasında etkili durumları<sup>144</sup> veya zarar görenin bünyesinin zarar görmeye elverişliliğini ya da zarar verici olaylara normalin üstünde tepki gösterme eğilimini<sup>145</sup>

---

<sup>142</sup> Yargıtay 21. HD'nin 2735/4502 Sayılı ve 18.06.2019 Tarihli kararı; Yargıtay 10. HD'nin 13.05.2019 Tarihli, 2212/4234 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. Ayrıca bkz. Özellikle kot taşlama işinde yakalanan mesleki pnömomokonyoz hastalığı hakkında, bu işin üretimin zorunlu bir parçası olmayan estetik kaygılarla uygulanan bir yöntem olduğu ve işçilere gördürülen kumlama yöntemi yerine, lazerler ve robotlar aracılığı ile de aynı işin görülebildiği gerekçesiyle bu işte kaçınılmazlık faktörünün yeri olmadığı yönünde Yargıtay 10. HD'nin 04.10.2018 Tarihli, 3375/7595 sayılı kararı (Ertok, **a.g.e.**, s.80); Yargıtay 10.HD'nin 18.01.2018 Tarihli, 25015/172 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. Yüksek Mahkeme'nin eski tarihli içtihatlarında, 32 yıl formülü yalnızca yer altı maden işçileri açısından uygulanmamaktaydı. Bu husus öğretide isabetli olarak eleştirilmiş, her türlü meslegen icrasının belirli oranda meslek hastalığına yol açacağı kabulünün ve 32 yıl formülünün uygulanmasının mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 14.05.2009 Tarihli, 6246/6889 sayılı kararı ve değerlendirmesi Başterzi, **a.g.b.**, s.113 vd.

<sup>143</sup> Bkz. Eren, **Borçlar**, s.884; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1257; Nomer, **a.g.e.**, s.143, 144; Tandoğan, **a.g.e.**, s.327, 328; Tiftik, **a.g.e.**, s.155; Karahasan, **a.g.e.**, s.518; Narter, **Destek**, s.140.

<sup>144</sup> Baysal, **Kusur**, s.193-194; Kaplan, Türel, **a.g.m.**, s.201.

<sup>145</sup> Tiftik, **a.g.e.**, s.154.

ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Bünyevi istidat zararın oluşmasında inhisarı sebepse illiyet bağı kesileceğinden<sup>146</sup> işverenin sorumluluğuna gidilemez. Bünyevi istidat zararın doğmasında veya artmasında ortak sebeplerden birini oluşturuyorsa bu durum tazminattan indirim sebebi olabilir<sup>147</sup>. Ancak işveren kazaya uğrayan işçinin her özelliğini bünyevi istidat kapsamında indirim sebebi olarak ileri süremez. Özellikle işverenin işçinin bünyesine uygun iş verme yükümlülüğü kapsamında bünyevi istidatın indirim sebebi olarak ileri sürülmeli güçtür<sup>148</sup>. Nitekim işveren İSGK m.4 f.1 b.ç kapsamında işçiye görev verirken işçinin sağlık ve güvenliği yönünden işe uygunluğunu göz önüne almakla yükümlü olduğu gibi, m.10 f.1 a ve ç bentleri kapsamında risk değerlendirmesi yaparken, belirli risklerden etkilenenecek çalışanların ve genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumunu dikkate almakla ve m.15 kapsamında işçileri sağlık gözetimine tabi tutmakla, işyerinin tehlike sınıfına göre işçilerinin periyodik aralıklarla veya belirli hallerde sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür. Böylelikle işçinin bilinen veya bilinmesi gereken sağlık koşullarına uygun iş verilip verilmediği değerlendirilmelidir.

İş kazasına veya meslek hastalığına uğrayan işçinin bünyevi istidatının ölüm olayının gerçekleşmesinin ortak sebeplerinden biri olması çeşitli ihtimallerde gerçekleşebilir. Örnek olarak iş kazası sonucu yaralanan işçinin, yaralanmanın tetiklediği bir hastalık sebebiyle ölmesi hali gösterilebilir. Başka bir örnek, işin niteliğinden kaynaklanan harici etkilerin işçinin bünyevi istidatı ile birleşmesi

---

<sup>146</sup> Bu yönde bkz. Baysal, **Kusur**, s.195,197-198; aynı yazar, **Haksız Fiil**, s.500; Ekmekçi, Baysal, **Yayvak Namlı**, **a.g.e.**, s.102; Kaplan, Türel, **a.g.m.**, s.214.

<sup>147</sup> Nomer, **a.g.e.**, s.145. Kaza olmasayı işçinin bünyesinde mevcut olan hastalıkla yaşamına devam edeceği, kaza basit de olsa bünyedeki rahatsızlığı tetikleyen etken olduğu, bu sebeple kaza ile ölüm arasında illiyet bağı bulunacağından bünyevi istidatın işverenin tazminatından indirim sebebi olamayacağı görüşünde Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.92. Belirtmek gerekir ki, bir sebep diğer sebeplerin önüne geçerek uygun illiyet bağıını keserse zaten sorumluluk olmayacağıdır. Tazminattan indirim sebeplerinin tamamının uygulanabilmesi için başta bir tazminata hükmedilecek olması şarttır. Ortak sebeplerin tazminattan indirime yol açmasının ardından çeşitli gereklilikler bulunmakla birlikte, ortak sebeplerin tamamı ile zarar arasında uygun illiyet bağı bulunmaktadır. Bu sebeple yazara katılmamaktayız.

<sup>148</sup> Zira bünyevi istidatın beklenmeyen hal kapsamında indirim sebebi olması, zarar verenin sorumluluk alanına bırakılmayacak bir sebep olmasından, öngörmeyen ve kusur olarak atfedilemeyen bir sebeple zararın artmış olmasından kaynaklanır. Öğretide de, zarar verenin bünyevi istidatı bilmesi halinde tazminattan indirimin hiç yapılmayacağı veya çok az yapılabileceği belirtilmektedir. Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.275; Nomer, **a.g.e.**, s.146, 147.

sonucunda meslek hastalığına yakalanılması veya meslek hastalığına yakalanan işçinin bünyevi istidatının da etki etmesiyle ölümünün gerçekleşmesi halleri gösterilebilir.

Bünyevi istidat kapsamında değerlendirilmesi gereken diğer bir konu, iş kazası geçiren işçinin halihazırda mevcut bir hastalığının zaten ölüme yol açacağı iddiasıdır. Örneğin işçi tedavisi olmayan bir hastalığa yakalanmış ve tıp biliminin ulaştığı seviyede üç aylık ortalama ömrünün kaldığı rapor edildiği sırada iş kazasına ugrayarak vefat etmişse, işveren bu hastalığın zaten ölüme yol açacağını iddia ederek sorumluluktan kurtulabilir veya indirim talep edebilir mi? Bu konu, öğretide farazi sebep-gerçek sebep ayrimı altında incelenmektedir. İşçinin ugradığı hastalık sebebiyle ölmesi farazi sebebi, farazi sebep gerçekleşmeden iş kazasına ugrayarak ölmesi ise gerçek sebebi ifade eder. Öğretide gerçek sebep gerçekleştiğinde mevcut olan fakat henüz etkisini göstermemiş olan farazi sebebin sorumluluğu ve tazminata etkisi hususunda ağırlıklı görüş, sorumluluğun ortadan kalkmayacağı, ancak indirime yol açabilecegi yönündedir<sup>149</sup>. Genel olarak bu görüşe katılmamızla birlikte, müteveffa işçinin bünyevi istidatının farazi sebep olması bakımından TBK m.51 kapsamında bir indirimin yapılmasını doğru bulmamaktayız. Zira, işçinin muhtemel yaşam süresi hesaplanırken zaten somut olay bazında sağlık durumunun tablolardaki yaşların esas alınmasından ayrılmayı gerektirmesi halinde, bu durum gözetilerek belirleme yapılmaktadır. Örneğin 20 yaşındaki bir kadın işçinin üç aylık ömrü kaldığı mütalaa edilmişse, TRH-2010 tablosundaki 58,85 yıllık muhtemel ömrü süresi üzerinden hesaplama yapılmayacaktır. Bu sebeple, TBK m.51 kapsamında ikinci bir indirim

---

<sup>149</sup> Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.54 ve dn.122; Eren, **Borçlar**, s.633. İş Hukuku bakımından değerlendirme yaparak, işçinin kalp krizinin gerçekleşmesinde rol oynayan dahili etkeninin farazi sebep olabileceği, gerçek sebep olan işverenin davranışından önce mevcut olması halinde, işverenin sorumluluğunda tazminattan indirim sebebi olarak değerlendirileceği görüşünde Güneş, **a.g.e.**, s.44. Kanaatimizce, bu örnek özelinde işçi bünyevi yatırımlığının etkisi ile ölmüşse, farazi sebepten ziyade, kazanın gerçekleşmesinde ortak sebep olarak değerlendirilebilir bir etken söz konusudur. Gerçekleşen kaza ile işçinin rahatsızlığının hiçbir ilgisi yok ve bu rahatsızlıktan dolayı kaza gerçekleşmeseydi de ölecekti denilebiliyorsa farazi sebep değerlendirilmelidir.

yapılmamalıdır<sup>150</sup> <sup>151</sup>. Mevcut olan farazi sebebin indirime yol açması şu örnek üzerinde düşünülebilir: İşçiye kin güden bir düşmanı işçiyi zehirlemiş ancak zehir etkisini göstermeden işçi kazaya uğrayarak ölmüşse, işveren kaza gerçekleşmeseydi işçinin zehirlenme sebebiyle öleceğini iddia ederek indirim yapılmasını talep edebilmelidir. İndirim yapılabilmesi için, gerçek sebep gerçekleşmeseydi, farazi sebebin kendiliğinden gerçekleşeceğini kesinlige yakın bir ihtimal dahilinde olduğu kanaatine varılması gereklidir<sup>152</sup>.

Tarafların ekonomik durumlarının gözetilmesi sonucu zarar görenin çok yüksek bir gelire sahip olması halinde bu durumun da hakkaniyet gereği TBK m.51 f.1 kapsamında indirim nedeni olabileceği ileri sürülmüştür<sup>153</sup>. Bu görüş çerçevesinde, zarar verenin de ekonomik durumu çok yüksekse indirim yapılması mümkün olmayacağıdır. Ayrıca bu indirim sebebi değerlendirilirken dikkatli davranışılmalı, taraflar arasındaki eşitlik ilkesine aykırı bir sonuç meydana gelmemelidir<sup>154</sup>. Türk Sorumluluk Hukuku yönünden genel olarak bu görüşe katılmamamız bir yana<sup>155</sup>, iş ilişkisi kaynaklı gerçekleşen bir tazminat istemi bakımından uygulanma ihtiyalinin bulunmadığı kanaatindeyiz. Zira iş akdi taraflarından işçinin işverene ekonomik bağımlılığı ve taraflar arasında halihazırda işçinin güçsüz pozisyonda bulunması

---

<sup>150</sup> Aynı yönde bünyevi istidatın zararın belirlenmesinde aşamasında gözetilmesi halinde aynı durumun tazminattan indirim sebebi olarak dikkate alınmayacağı yönünde Tiftik, **a.g.e.**, s.157; Aydın Özdemir, **a.g.e.**, s.115. K.G. Hem zararın belirlenmesi aşamasında yaşama bekleyişinin azalmasında hem de tazminatın belirlenmesi aşamasında indirimin gerektiği, zira yaşama bekleyişinin azalmasının salt bünyevi istidattan kaynaklandığı, ancak beklenenden erken ölümde kaza ve hastalığın ortak etken olduğu görüşünde Nomer, **a.g.e.**, s.147.

<sup>151</sup> Yaşam süresinin kısalmasının kazadan veya bünyevi istidattan kaynaklanması fark etmeksizin destek süresini etkilememesi gerektiği, böyle durumların zarar hesabında dikkate alınmasının yine tablolardaki bakiye söyleye göre hesaplama yapılması sonrası tazminattan yüzdelik bir oranda indirim yapılması suretiyle gerçekleştirilmesi yönündeki görüş için bkz. Ekmekçi, **Hesap**, s.100. Özellikle işçinin yaşam süresinin kısalmasının bünyevi istidat ile iş kazası veya meslek hastalığının birleşmesi sonucunda gerçekleştiği hallerde bu görüşün uygulanmasında zorunluluk bulunmaktadır.

<sup>152</sup> Eren, **Borçlar**, s.633.

<sup>153</sup> Bu yönde Eren, **Borçlar**, s.885; Gökyayla, **a.g.e.**, s.277; Antalya, **a.g.e.**, s.579-580; Gökcan, **a.g.e.**, s.600.

<sup>154</sup> Bkz. Eren, **Borçlar**, s.885.

<sup>155</sup> Nitekim eBK m.43'de "hal ve mevkiin icabı" teriminin yeni kanunda değiştirilmesinin basit bir terim değişikliğinden öte olduğu, yeni ifade ile hakimin tarafların sosyal ve ekonomik durumunu dikkate alarak tazminattan indirim yapması güçleştirildiği yönünde bkz. Baysal, **Kusur**, s.98, dn.342; aynı yazar, **Haksız Fiil**, s.495. Destekten yoksun kalma tazminatı özelinde TBK m.55 yasağının varlığı da gözetildiğinde bu görüşe katılmaktayız. Tarafların ekonomik durumunun gözetilerek indirime sebep olabileceği tek hal TBK m.52 f.2'de düzenlenen sebeptir. Bkz. TBK m.52 f.2 Adalet Komisyonu Açıklaması.

hasebiyle işçi lehine yorum ilkesi gereği, bu görüş kabul edildiğinde dahi böyle bir indirim sebebinin uygulanmasının hakkaniyete aykırı olacağı sonucuna varılır.

Uygulamada karşılaşılan diğer bir indirim sebebi dul kalan eşin nikahsız oluşudur. Yargıtay 21. HD nikahsız eşin evlenme ihtimalinin daha yüksek olacağı kanaatinden hareketle daha yüksek bir indirim uygulamaktan başka, TBK m.51 kapsamında tazminattan ikinci bir indirim daha uygulamaktadır. Bu indirime gerekçe olarak ise: “Nikahsız eşin, resmi nikahlı eş gibi yaşamının sonuna kadar kocasının evinde yaşamını sürdürmeyeceğinin, güçlü olmayan aile bağı nedeniyle müşterek haneyi terk ederek, kendisine yeni bir yaşam seçeceğini üstün olasılık içinde oluşturma” gösterilmektedir<sup>156</sup>. Nikahsız eşin evlenme ihtimalinin daha yüksek belirlenmesine katılmakla birlikte, TBK m.51 kapsamında ikinci bir indirimin yapılmasını uygun bulmuyoruz<sup>157</sup>. Nitekim, nikahsız eşin destekten yoksun kalan sıfatını haiz olması, kişinin destekle olan ilişkisinin devamlı ve sürekli olduğunu ispatlaması şartıyla mümkündür. Bu ispat faaliyetine rağmen, destek ilişkisindeki devamlılık unsurunun zayıf olabileceği ihtimaline dayanarak ek bir indirim türetmenin makul bir açıklaması yoktur.

Öğretide nişanlı bakımından nikahsız eşinkine benzer bir indirim fikri de ileri sürülmektedir. Bu görüşe göre, nişanlılıkta asıl olan farazi destek ilişkisi, nişanlılığın evliliğe yol açacağı kanaatinden kaynaklandığından, bu ihtimalin gerçekleşmemesi kuşkusuna binaen nişanlıya dul kalan eşe nispeten daha az tazminat verilmelidir<sup>158</sup>. Nikahsız eşin durumuna karşılık, nişanlığının evlenme ihtimalinin yüksek belirlenmesi yanında, TBK m.51 kapsamında bir indirimin de yapılmasının uygun olabileceği kanaatindeyiz. Zira nikahsız este asıl olan fiili bir destek ilişkisinin bulunması ve salt nikahsız oluşuna dayalı bir indirim öngörülmesi iken, nişanlığının destekten yoksunluğu kural olarak farazi bir ilişkiye dayalıdır. Nişanlıların fiili destek ilişkisinin bulunduğu durumlar için aksi sonuca varılması mümkündür.

---

<sup>156</sup> Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 01.04.2015 Tarihli, 17542/6892 sayılı kararı (Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.182, 183); Yargıtay 21. HD'nin 11.02.2009 Tarihli, 8297/1773 sayılı kararı (Demiral Verhoeven, **a.g.e.**, s.434-436).

<sup>157</sup> Aynı yönde Gökyayla, **a.g.e.**, s.281. Karş. Yaşar, **a.g.e.**, s.85, 86; Süzek, **BİH**, s.455, 456.

<sup>158</sup> Tandoğan, **a.g.e.**, s.303. Benzer yönde bkz. Öztürkler, **a.g.e.**, s.36.

Dul kalan eş ile müteveffa işçinin açılmış bir boşanma davası varsa, bu durumun özel olarak değerlendirileceği, boşanma davasının muhtemel sonucuna göre destek süresinin muhtemel boşanma tarihi veya TMK m.175-176 hükümleri çerçevesinde belirlenecek tarihe göre belirleneceğini ve destekliğin nafaka hükümleri gözetilerek belirlenecek tutarlar üzerinden hesaplanması gerektiğini açıklamıştır. Yüksek Mahkeme'nin bir kararında açılmış boşanma davasının varlığında, dul kalan eşin destek süresi ve destek payına ilişkin kabul ettiğimiz şekilde bir ayrıma gidilmeksızın dul kalan eşin tazminatının hesaplanması gerektiğine karar verilmiş, ancak boşanma davasının varlığı TBK m.51 çerçevesinde indirim sebebi olarak kabul edilmiştir<sup>159</sup>.

Öğretide durumun gereği içerisinde mütalaa edilen diğer bir indirim sebebi, zarar verenin zararı önlemek için gereğinden fazla tedbir almış olmasına karşılık yine de zararın meydana gelmiş olması halidir<sup>160</sup>. Bizim de katıldığımız görüş kapsamında<sup>161</sup>, yalnızca kaza olayı gerçekleşikten sonra işverenin zararın artmaması için aldığı tedbirler bir indirime yol açabilir, zira kazanın gerçekleşmemesi için işverence alınması zorunlu tedbirler zaten “kusuru” ifade etmektedir. Kusursuz sorumluluk hallerinde ise kusurun bulunmaması bir indirim sebebi teşkil etmez.

Kazanın hatırlığı hatır işi özellikle hatırlığı taşıması esnasında gerçekleşmesi de tazminattan bir indirim sebebi olarak değerlendirilmektedir<sup>162</sup>. İşçinin iş kazası veya meslek hastalığından dolayı ölümü gerçekleşmişse olayın müteveffaya yardımından, hatırlığından kaynaklandığının söylenmeyeceği açıklıdır. Bunun gibi hatırlığından söz edilebilmesi için karşılıksız yapılan bir taşımmanın olması gerekiğinden<sup>163</sup>, bu tanım iş kazası ile bağıdaşmaz. Bir işverenin işçisini aracında taşıması hatırlığı taşıması

<sup>159</sup> Yargıtay 21. HD'nin 622/9033 Sayılı ve 06.12.2018 Tarihli kararı: "...Somut olaya gelince; iş kazasının gerçekleşmesinden önce müteveffa eş tarafından açılan boşanma davasına karşı dava olarak davacı eşin de boşanma davası açtığı gözetildiğinde, Borçlar Kanunu'nun 50. ve 51. Maddeleri uyarınca, somut olayın özelliğine göre davacı eş yararına hükmüde maddi tazminat yönünden hakkaniyete uygun makul bir indirim yapılması gerekirken yazılı şekilde hükm kurması isabetsizdir..." (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. Yargıtay 4. Hukuk Dairesi de aynı görüştedir. Bkz. Kaya, 2013, s.38.

<sup>160</sup> Tandoğan, a.g.e., s.327; Tiftik, a.g.e., s.164

<sup>161</sup> Nomer, a.g.e., s.69, dn.30, s.78.

<sup>162</sup> Bkz. Eren, **Borçlar**, s.885, 886; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1260; Gökyayla, a.g.e., s.296 vd.; Tandoğan, a.g.e., s.327; Tiftik, a.g.e., s.146; Antalya, a.g.e., s.580-581; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.225 vd.

<sup>163</sup> Bkz. KTK m.87 f.1

değildir<sup>164</sup>. Dolayısıyla iş kazası sonucu yaşamını yitirdiği değerlendirililen bir işçinin desteğinden yoksun kalanların tazminatından bu sebebe dayalı bir indirim söz konusu olmayacağıdır.

#### **IV. SORUMLULUĞUN PAYLAŞTIRILMASI**

İşverenin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin ölümü halinde destekten yoksun kalma tazminatından sorumluluğunun kapsamı çeşitli olasılıklar dahilinde farklılaşır. Kazanın gerçekleşmesinde veya zararın artmasındaki ortak sebepler yukarıda açıklanan esaslar çerçevesinde işverenin sorumluluğunun sınırlanmasına veya ortadan kalkmasına neden olacaktır. İşverenin sorumluluğunun tespitinde önce, işverenin davranışının dışındaki olay veya davranışlarının zararın oluşmasında veya artmasındaki etkileri belirlenmelidir. Bu sebepler illiyet bağıını kesecek nitelikteyse işverenin sorumluluğu olmaz. Illiyet bağıını kesecek yoğunlukta değilse, ortak sebep olarak tazminattan indirime yol açmaları değerlendirilmelidir. Ortak sebeplerin tazminattan indirime yol açmaları için uygun nedensellik bağının varlığı gereklidir.

İşçinin, destekten yoksun kalanın, işverenin veya beklenmeyen halin zarara etkili olduğu çeşitli ihtimallerde sorumluluğun paylaştırılma esaslarının belirlenmesi gereklidir. Bunun için öncelikle tarafların kusur durumlarının belirlenmesi zorunludur. Kusurlar tespit edildikten sonra, tarafların kusur dereceleri karşılaştırılarak çözüme

---

<sup>164</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s.277 vd.; Güneren, **a.g.e.**, s.896; Gökcan, **a.g.e.**, s.601. Nitekim taşıma başka bir ilişkinin yan edimi nitelliğinde ise hatırlı ilişkisi söz konusu olmaz. İşçilerin taşınması ücretsiz dahi olsa hizmet akdinin yan edimi olacağinden hatırlı taşımاسından söz edilemez. Ahmet İyimaya, “Hatr Taşımacılığı”, **Yargıtay Dergisi**, C:15, S.:1-4, Özel Sayı, Ocak-Ekim 1989, s.749, 750. Yine taşıyan, taşıyanın bir işinin görülmemesi amacı ile taşınmakta ise bu taşıma hatırlı taşımıası değildir. Zira taşıyanın taşıdığı kişiden bir yarar görmesi söz konusudur. Çelik, **Aristo 1**, s.169; Yargıtay 19. HD'nin 12.10.1993 Tarihli, 11883/6462 sayılı kararı: "...İnşaatında çalışırmak üzere götürdüğü ustayı ücretsiz olarak kendi aracıyla taşıyanın ekonomik yararı bulunduğu kuşkusuzdur..."; Yargıtay HGK'nın 27.03.1996 Tarihli, 11-85/214 sayılı kararı: "...Davalı şirket tarafından düzenlenen toplantıya görevli olarak çağrılan ve bu şirketçe gönderilen araca binen davacı, eğer görev nedeniyle taşınmışsa, davalı şirketin hatırlı taşımacılığı savunması kabul edilmelidir..." (Çelik, **Aristo 1**, s.170).

gidilir<sup>165</sup>. Sorumluluğun nasıl paylaştırılacağı konusunda TBK m.62 f.1<sup>166</sup> hükmünün kıyasen uygulanabileceği ileri sürülmüştür<sup>167</sup>.

Sorumluluk Hukukunda kusur sorumluluğu ile kusursuz sorumlulukta zarar görenin kusurunun değerlendirilmesi farklıdır. Zira kusursuz sorumlulukta sorumluluğun doğumu için zarar verenin kusuru aranmamakta, zarar veren kusursuz ise zarar görenin kusurunun karşılaştırılabileceği bir kusur da bulunmamaktadır<sup>168</sup>. Bu sebeple zarar verenin kusursuz olduğu hallerde, sorumluluğa yol açan olay ile zarar görenin davranışının zararı doğurmaya elverişliliğinin karşılaşılacağı kabul edilmektedir<sup>169</sup>. Zarar verenin munzam kusurunun bulunduğu hallerde ise, sorumluluğun nasıl paylaştırılacağı konusunda etkisizleştirme teorisи ve pasta teorisи olmak üzere iki ayrı görüş bulunmaktadır<sup>170</sup>. Bu doğrultuda kusursuz sorumlulukta sorumluluğun paylaştırılması konusunda farklı görüşler bulunmakla birlikte, hiçbir görüş kusur sorumluluğu ile aynı esaslar çerçevesinde değerlendirme yapmamaktadır<sup>171</sup>. Uygulamada tarafların kusur oranları yüzdelik olarak belirlenmekte ve paylaştırmada esas alınmaktadır. Yargıtay zarar görenin kusurunun bulunduğu hallerde, kusur sorumluluğu- kusursuz sorumluluk ayrimı yapmaksızın

<sup>165</sup> Baysal, **Kusur**, s.134, 159 vd.; aynı yazar, **Haksız Fiil**, s.509; Ekmekçi, Baysal, *Yayvak Namlı, a.g.e.*, s.104. Karşılıklı kusurların tartılacağı yönünde Nomer, **a.g.e.**, s.90. İşçinin ve işverenin ihmallerinin bir arada değerlendirilerek sorumluluğun sınırı çizilmektedir. Baysal, **Çalışan**, s.124.

<sup>166</sup> TBK m.62 f.1: “*Tazminatın aynı zarardan sorumlu müteselsil borçlular arasında paylaştırılmasında, bütün durum ve koşullar, özellikle onlardan her birine yüklenebilecek kusurun ağırlığı ve yarattıkları tehlikein yoğunluğu göz önünde tutulur.*”

<sup>167</sup> Baysal, **Kusur**, s.136-137, 176.

<sup>168</sup> Baysal, **Kusur**, s.247; Nomer, **a.g.e.**, s.97; Karahasan, **a.g.e.**, s.550.

<sup>169</sup> Baysal, **Kusur**, s.139, 248; aynı yazar, **Haksız Fiil**, s.511; Nomer, **a.g.e.**, s.97; Tiftik, **a.g.e.**, s.137.

<sup>170</sup> Bu teoriler çerçevesinde sorumluluğun paylaştırılması hakkında ayrıntılı açıklama için bkz. Baysal, **Kusur**, s. 249-251, 256-258; aynı yazar, **Haksız Fiil**, s.511, 512. Ayrıca bkz. Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.260-264.

<sup>171</sup> Bu kapsamda bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.255. Kusursuz sorumluluğun uygulandığı hallerde munzam kusurun varlığının belirlenerek, bu kavramın sahip olduğu işlev doğrultusunda karar verilmesi gerekipken Yargıtay'ın bu hususu göz ardı ettiği yönündeki isabetli eleştiri için bkz. Ulusan, **a.g.e.**, s.153. Benzer yönde Eren, **İşverenin Sorumluluğu**, s.122; Atıcı, **a.g.t.**, s.93, 94. Demircioğlu, Şen Kalyon da, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin, işverenin sorumluluğunu tehlike sorumluluğu olarak kabul ettiği, ancak üçüncü kişinin kusurunun illiyet bağını kestiğine karar verdiği bir kararını değerlendirirken, işverenin munzam kusuruna yönelik bir irdeleme yapılmadığı ve tehlike sorumluluğunda kusurun varlığı halinde illiyet bağının kesilmesine mani olabileceği hususlarının Yüksek Mahkeme tarafından göz ardı edilmiş olduğunu haklı olarak ifade etmişlerdir. Bkz. Demircioğlu, Şen Kalyon, **a.g.m.**, s.38 vd. İşçinin müterafik kusurunun kusur sorumluluğu gibi değerlendirilerek indirime tabi tutulduğu, tehlike sorumluluğunun kabulünde “yapılan işin tehlikeliliğinin” sorumluluğun paylaştırılmasında değerlendirilmemiş eleştirisi için bkz. Atabek, **a.g.e.**, s.337.

zarar görenin kusuru oranında tazminattan indirim yapmaktadır<sup>172</sup>. Aşağıda çeşitli kusur oranları çerçevesinde öğreti ve Yargıtay'ın sorumluluğun paylaştırılmasına yönelik kabul ettiği esaslar değerlendirilecektir.

İşveren kazanın gerçekleşmesinde veya meslek hastalığının meydana gelmesinde %100 kusurlu ise ve zararın meydana gelmesinde başka bir etken bulunmuyorsa, tazminatın tamamını ödemekle yükümlü tutulmaktadır<sup>173</sup>. Bize göre işverenin tam kusurlu bulunduğu her halde tazminatın tamamından sorumlu tutulmamalıdır. Nitekim yüzdelik oranlar kusur ağırlığı ile birebir aynı şeyi ifade etmemektedir. Zira yüzdelik oranların dağılımında kusur oranlarının dağılımı haricinde nedensellik de etken kabul edilmektedir<sup>174</sup>. Örneğin kazanın meydana gelmesinde işverenin hafif bir ihmaliinden başka etken olmazsa işveren %100 kusurlu olacaktır<sup>175</sup>. Böyle bir durumda tam kusurlu bulunmasına rağmen ağır ihmali veya kasti bulunmadığından ağır kusurlu kabul edilemez<sup>176</sup>. Bize göre, böyle bir durumda TBK m.51 f.1 kapsamında “hafif kusur” sebebiyle indirim yapılabilмелidir<sup>177</sup>.

<sup>172</sup> Örnek olarak bkz. Yargıtay 11.HD'nin 5404/9004 sayılı, 03.05.2013 Tarihli kararı; Yargıtay 21. HD'nin 17891/20495 sayılı, 13.11.2007 tarihli kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. Yargıtay'ın kusursuz sorumluluk hallerinde munzam kusuru değerlendirmemesini eleştiren bkz. Eren, **İşverenin Sorumluluğu**, s.122.

<sup>173</sup> Güneren, **a.g.e.**, s.877; Ulusan, **a.g.e.**, s.154.

<sup>174</sup> Kusurun yüzdelik olarak paylaştırılmasında bir kusur dağıliminden değil, kimlerin ya da hangi etkenlerin olayın meydana gelmesinde ne oranda katkıda bulunduklarının esas alındığı yönünde bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.258. Böylelikle bilirkişi raporlarında yer verilen esasen kusur dağılımı değil, nedensellik (sebebiyet verme) dağılımıdır. Nomer, **a.g.e.**, s.90 vd.; Gönül Koşar, **a.g.e.**, s.213.

<sup>175</sup> Kazanın meydana gelmesinde başka bir etki bulunmuyorsa yüzdelik oran belirlenirken mecburen zararın oluşumunda işverenin %100 kusurlu olduğu değerlendirilecektir.

<sup>176</sup> Nitekim Yargıtay da tam kusurla ağır kusurun farkını kararlarında vurgulamaktadır. Bkz. Yargıtay 17.HD'nin 27.10.2015 Tarihli, 813/11296 Sayılı kararı: "...Somut olayda, davacıya sigortalı aracın, park halindeki başka bir araca gece vakti çarpması sonucunda maddi hasarlı kazanın meydana geldiği, sigortalı aracın sürücüsünün hız ve arkadan çarpma kural ihlali nedeniyle kazanın meydana gelmesinde %100 kusurlu olduğu anlaşılmaktadır... Ağır kusurdan maksadın kasıt olmamakla birlikte kasda yakın bir kusuru ifade ettiği, somut olayda davâliya ait olan aracın sürücüsü kusurlu olmakla birlikte, ağır kusur veya kastından söz edilemeyeceği,..."; Yargıtay 17. HD'nin 01.02.2010 Tarihli, 6693/670 Sayılı kararı: "...Genel Şartların bu maddesinde "tam kusur" dan değil, "kasıt" veya "ağır kusur" dan söz edilmekte olup, ağır kusur kavramının kasta yakın bir kusurun varlığını ifade ettiği kabul edilmektedir... Somut olayda, mahkemece alınan bilirkişi raporunda; sigortalı araç sürücüsü, ...meydana gelen zincirleme trafik kazasında %100 kusurlu olduğu belirlenmiştir. Yukarıda anılan ilkeler doğrultusunda, sürücünün açıklanan bu ihlali kasıt veya ağır kusur olarak nitelendirilemez." (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. K.G. Uygulamada hafif kusur ile 1/8 ya da 2/8 oranındaki kusurun amaçlandığının düşünüldüğü yönünde Öztürkler, **a.g.e.**, s.362.

<sup>177</sup> K.G. Başka bir indirim sebebi yoksa, yalnızca hafif kusur dolayısıyla TBK m.51 f.1 çerçevesinde indirim yapılamayacağına yönelik bkz. Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.127-128. Benzer yönde Akin, işverenin kusurunun ağırlığının artırımı neden olmadığı gibi, hafifliğinin de indirime neden olmayacağı

Aynı açıklama, işçinin tam kusurlu olması ve zararın gerçekleşmesinde başkaca bir etkenin bulunmaması hali için geçerli değildir. Başka bir deyişle, işçi iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde tam kusurlu ise, zararın inhisarı sebebi işçinin davranışını olacağinden illiyet bağı yokluğu dolayısıyla işverenin sorumluluğundan bahsedilemeyecektir. Dolayısıyla kaza işçinin hafif kusurlu veya kusursuz davranışının etkisiyle gerçekleşmişse dahi, kazanın gerçekleşmesinde kusuru bulunmayan işverene sorumluluk yüklenmeyecektir. İşçi kasten kazaya sebebiyet vermişse bu ağır kusur da illiyet bağını kesecik olup, görülen iş ile kaza arasında uygun illiyet mevcut olmayacağından Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazasından söz edilemez. İşçinin ağır ihmali niteliğindeki davranış da zararın inhisarı sebebi ise işveren bakımından sorumluluk doğmayacaktır<sup>178</sup>.

İş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinde işveren ve işçi birlikte belirli oranlarda kusurlu olabilir. Bu halde, işçinin kusuru oranında indirim yapmakta, işveren tazminatın kendi kusur oranı ile çarpılması sonucunda elde edilen miktarдан sorumlu tutulmaktadır<sup>179</sup>. Bu kapsamda işçinin kusurunun daha yoğun olması, nedensellik bağını kesen bir unsur değilse, tazminattan indirim daha yüksek olmakla birlikte işveren sorumlu tutulacaktır<sup>180</sup>. Uygulamada işçi ve işverenin kusurlu davranışları zararın ortak sebebi ise, işçinin kusur oranı daha düşük belirlenmektedir<sup>181</sup>. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında aslı muhatap işveren olduğu için bu uygulamayı isabetli bulmaktayız.

---

görüşündedir. Bkz. Akin, **a.g.e.**, s.230. Kanaatimizce işverenin mevzuat çerçevesinde ağırlaştırılmış bir özen yükümlülüğü bulunduğu gözetildiğinde, uygulamada mesleki risklerin işverenlerin hafif ihmali sonucu gerçekleştiği nadiren değerlendirilecek, genelde işverenler daha ağır kusur derecelerinden sorumlu olacaklardır. İşverenlerin hafif ihmali sorumlu olduğu istisnai olaylarda ise, mevzuatın kendisine yüklediği yükümlülükleri büyük oranda yerine getiren sorumluluk sahibi bir işverenin tazminat sorumluluğunda bu durumun dikkate alınması gereklidir.

<sup>178</sup> Yargıtay kararlarında işçinin tam veya ağır kusurlu olması halinde illiyet bağının kesileceği ifade edilmektedir. Bkz. yuk. Birinci Bölüm, II, C, 1, d, (1).

<sup>179</sup> Ulusan, **a.g.e.**, s.155.

<sup>180</sup> Güneren, **a.g.e.**, s.577; Baysal, **Kusur**, s.137.

<sup>181</sup> Bu minvalde bir Yargıtay kararında işverenin sorumluluğunun yasal mevzuat çerçevesinde oldukça genişletildiği vurgulanarak, yerel mahkemece işverenin mevzuata aykırı hareketinden dolayı %90, müteveffa işçiye iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymama şeklindeki hareketi sebebi ile %10 oranında kusur verilen bilirkişi raporunun hükmeye esas alınması bozma sebebi yapılmış, mevzuat çerçevesinde işverenin işçiyi gözetme borcunu tam olarak yerine getirdiğinin bahsedilemeyeceği açık olduğu ve olayda %100 oranda kusurlu kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir. (Yargıtay 10. HD'nin 29.12.2020 Tarihli, 7072/7833 sayılı kararı). Benzer yönde bzkz. Yargıtay 21. HD'nin 10084/16654 sayılı, 08.10.2012 Tarihli kararı: "...Ölen işçinin 35 yaşında, akı selim sahibi, ve yüksek gerilim enerji

İşçi ve işveren kusurlu değil ve olay tamamen kaçınılmazlıktan kaynaklanmışsa, işverenin sorumlu tutulmaması gerekir. Zira kaçınılmazlık, beklenmeyen hal veya mücbir sebep teşkil etmekle, zararın oluşumunda tek başına etkili olduğundan, zararın inhisarı sebebi olup, illiyet bağı kesilmektedir. Ancak Yüksek Mahkeme kaçınılmazlık hallerinde işverenin kusursuz sorumluluk esasına göre sorumlu tutmakta<sup>182</sup>, işverenin sorumluluğu TBK m.51 çerçevesinde hakkaniyet ölçüsünde saptanmakta ve işçinin işverenin karşısında gücsüz oluşu, işçiyi koruma ve sosyal devlet ilkesi gibi nedenler ile işverene %60, işçiye %40 sorumluluk verilmektedir<sup>183</sup>. Dolayısı ile tam kaçınılmazlık durumunda tazminattan %40 oranında indirim yapılmaktadır. Açıkladığımız üzere, tam kaçınılmazlık halinde illiyet bağı kesildiğinden Yargıtay'ın bu uygulamasını isabetli bulmamaktayız.

İşçinin kusuru ve kısmi kaçınılmazlıktan veya işverenin kusuru ve kısmi kaçınılmazlıktan zarar meydana gelmişse, işveren kendi kusuru ile kaçınılmazlığın

---

*hattının tehlikelerini bilen biri olarak seyyar iskelenin taşınmasında gerekli özen ve dikkati göstermesi gereği, bu nedenle olayın meydana gelmesinde **az da olsa (ikinci derecede) kusurlu** olduğu hususları dikkate alınmadan... ” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023; Yargıtay 9. HD'nin 15.01.1968 Tarihli, 8679/15614 sayılı kararı: “...Müterafik kusur durumu incelenirken, kural olarak işverenin kusurlu bulunduğu esasından hareket etmek, işçinin yaşı ve tecrübesine göre yapması ya da yapmamasının kendisinden tereddütsüz şekilde beklenebilecek davranışlarının tersini yapması durumunda müterafik kusurun varlığı kabul eylemek zorunludur... ” (Erol, a.g.e., s.102).*

<sup>182</sup> Güneren, a.g.e., s.1038. Yargıtay kararlarında mücbir sebep niteliğindeki mutlak kaçınılmazlık illiyet bağıni kesmekte, beklenmeyen hal niteliğindeki nispi kaçınılmazlık ise açıklandığı üzere işverenin sorumluluğuna yol açmaktadır.

<sup>183</sup> Yargıtay 21. HD'nin 1921/7879 sayılı, 05.11.2018 Tarihli kararı: “*İş kazasının kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinin saptanması halinde hakim, işverenin sorumluluğunu, Borçlar Kanunu'nun 43. maddesini gözönünde tutarak hakkaniyet ölçüsünde saptamalıdır. Her iki taraf yönünden % 50'şer sorumluluğun paylaştırılması ilk bakişa uygun görünebilirse de, işçi-işveren arasındaki bu tür davalarda tarafların ekonomik ve sosyal durumlarının göz önünde bulundurulması halinde; işverene biraz daha fazla sorumluluk verilmesi; sosyal hukuk devleti ilkesi gereği düşünülebilir. Yargıtay'ın yerleşik uygulaması da bu yöndedir. Somut olayda, iş kazasının yola aniden çıkan yabani hayvana çarpmasına bağlı aracın direksiyon kontrolünün kaybedilmesi neticesinde gerçekleştiği sabittir. Bu halde olayda kaçınılmazlığın varlığı değerlendirilerek davali işverenlerin %100 oranındaki kaçınılmazlığın %60'ından sorumlu olduğu gözetilerek sorumluluklarına gidilmesi gerekirken kusurlarının bulunmadığı gereklisiyle davanın reddine karar verilmesi doğru olmamıştır... ”; Yargıtay 21. HD'nin 4094/7643 sayılı, 10.12.2019 Tarihli kararı: “*Halin böyle olmasına göre somut olayda davali işvereni %100 oranındaki kaçınılmazlığın %60'ından sorumlu tutmak gerekirken tamamından sorumlu tutmak hatalı olmuştur.*”; Yargıtay 21. HD'nin 6023/10373 Sayılı ve 21.06.2016 Tarihli kararı: “...Kaçınılmazlık beklenmeyen hal olarak nitelendirilir... Kaçınılmazlık durumunda zararın tümüne işçinin katlanması hakkaniyete uygun düşmez. Yargıtay uygulamalarında kaçınılmazlık durumunda sorumluluğun paylaştırılması kural olarak %60 işveren, %40 kazalı kusuru olarak sorumluluğun paylaştırılması şeklindedir... ”, (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.*

%60'ının toplamından sorumlu tutulmaktadır<sup>184</sup>. Yargıtay'ın kısmi kaçınılmazlıkta uyguladığı sorumluluk paylaşturma biçimini isabetli bulmaktayız. Zira kısmi kaçınılmazlık halinde illiyet bağı kesilmemekte, kaçınılmaz olay zararın ortak sebeplerinden birini oluşturmaktadır. Tazminattan yapılması benimsenecek indirim miktarı ise TBK m.51 f.1 ve m.52 f.1 çerçevesinde hakkaniyete göre belirleneceğinden, İş Hukukunun ilkeleri gözetilerek işverene daha fazla sorumluluk yüklenmesi uygundur. Uygulamayı önekle açıklamamız gerekirse: İşçinin kusurunun %30, kaçınılmazlığın %70 etkili olduğu bir olayda, işveren %70.%60= %42 oranında sorumlu iken; işverenin kusurunun %30, kaçınılmazlığın %70 etkili olduğu bir olayda, işveren (%70.%60=) %42 + %30= %72 oranında sorumlu olacaktır<sup>185</sup>.

İşveren ve işçinin kusurunun yanında dava dışı üçüncü kişinin kusuru bulunmaktaysa, müteselsil sorumluluk esaslarına göre üçüncü kişi ve işverenin toplam kusur oranı üzerinden hesaplama yapılır<sup>186</sup>. İşverenin kendi kusurunun yanında başka bir işçisinin de kusuru bulunmaktaysa, TBK m.66 çerçevesinde işçinin sorumluluk payı işvereninkine ekleneceğinden, işveren açısından aynı durum geçerlidir<sup>187</sup>. Meslek

<sup>184</sup> Yargıtay 21. HD'nin 220/6669 sayılı, 07.11.2019 Tarihli kararı: "Bu açıklamalardan sonra somut olayda, iş kazasının %20 kaçınılmazlık faktöründen kaynaklanmasıına göre davalı işverenlerin bu zararlandırıcı hadisenin meydana gelmesinde %80 kusurunun bulunduğu gözetilerek yapılan bilirkişi hesap raporuna istinaden kurulan hükmün usul ve yasaya aykırıdır. Yapılacak iş, davaya konu iş kazasının meydana gelmesinde %20 kaçınılmazlık faktörünün %60 lik oranından da davalı işverenlerin kusurlu olduğunun kabulü ile..." (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>185</sup> Yargıtay 21. HD'nin 12.02.2019 Tarihli, 1050/905 sayılı kararına konu olan olayda da Bölge Adliye Mahkemesince sorumluluk bu şekilde paylaştırılmıştır : "Davalı işverenin %40 kendi kusuru ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 66.maddesi (818 sayılı B.K'nun 55 ) gereği adam çalıştırmanın sorumluluğu nedeniyle teknik nezareti ..." in %10 oranında kusurunun eklenmesiyle % 50 sorumlu olarak ve buna ilavetende % 50 kaçınılmazlık paylaştırıldan % 60 işveren aleyhine dağıtım yapılarak işvereninin toplamda % 80 oranında kusurlu sayılması sosyal hukuk devleti ilkesine uygun olduğu". Kararda bu yön tartışılmaksızın olayda kaçınılmazlık olgusunun varlığının ehil kişilerce değerlendirildiği bir bilirkişi raporunun bulunmaması bozma sebebi yapılmıştır (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. Benzer örnekler için bkz. Güneren, a.g.e., s.879-880.

<sup>186</sup> Elbette ki müteselsil sorumluluk hükümlerine dayalı karar verilebilmesi için davacıların bu yönde bir talepleri bulunmalıdır. Balçı, a.g.e., s.422. Bu minvalde davacı müteselsilen talepte bulunmuşsa dava dışı kişinin kusur payından da işverenin sorumlu olacağı yönünde Yargıtay 21. HD'nin 18.03.2014 Tarihli, 4434/5256 sayılı kararı (Balçı, a.g.e., s.435). Ancak işverenle birlikte kusuru bulunan üçüncü kişinin faili meşhul kişiler olması halinde, Yargıtay tazminatın tamamından işverenin sorumlu tutulmasının taraflar arasındaki hak dengesine aykırı olacağını, mahkemece işverenin sorumlu olduğu tazminat tutarından uygun bir indirim yapılması gerektiğine karar vermiştir. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 18.02.2020 Tarihli, 462/928 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>187</sup> Akin, a.g.e., s.232 vd.; Ulusan, a.g.e., s.154; İnciroğlu, a.g.e., s.162; Yargıtay 21. HD'nin 3219/16570 sayılı, 14.09.2015 Tarihli kararı: "...Davacının maddi zararının hesaplanması sırasında

hastalığı bakımındansa farklı işyerlerindeki çalışmanın hastalığın oluşumunda payı olduğunun belirlenmesi halinde, müteselsil sorumluluk söz konusu olmayacağından her işverenin kusur oranı ayrı ayrı hesaplanacak, işverenler kusurları oranında sorumlu tutulacaktır<sup>188</sup>.

İşçi ve işveren açısından durum böyle olmakla birlikte, acaba destekten yoksun kalanların kusurları sorumluluğun paylaştırılmasına nasıl etkili olacaktır? Kanaatimizce böyle bir durumda her destekten yoksun kalan bakımından farklı bir değerlendirme yapılmalıdır. Zira destekten yoksun kalanların her birinin tazminatı kendi hukuk alanında doğar ve ayrı ayrı hesaplamalar yapılır. Böylelikle destekten yoksun kalanlardan birinin kusuru, kendi tazminatının hesaplanmasında “zarar görenin kusuru” olarak dahil olacakken; diğer destekten yoksun kalanlar için “üçüncü kişinin kusuru” olarak değerlendirilip, işverenin sorumluluğunda illiyet bağını kesmiyorsa veya işverenin kusurunun hafif görünmesine yol açmıyorsa ancak sorumluların sayısını artmasına yol açmalıdır<sup>189</sup>. Diğer bir deyişle, destekten yoksun kalan sıfatını haiz diğer kişiler, kusurlu olan destekten yoksun kalana da şartları oluşmuşsa destekten yoksun kalma talebini ileri sürebilmelidir<sup>190</sup>. Görüşümüz bir örnek üzerinden somutlaştırsak: Annesi vefat etmiş çocuk işçi X, babasının zorlamasıyla yasak işlerde çalışması sırasında kaza geçirmiş ve kardeşi Y'ye eğitimini karşılamak üzere fiilen yardım bulunduğunun kanıtlandığı birörnekte, baba kazanın gerçekleşmesinde %50, işveren de %50 kusurlu bulunursa, babanın tazminat miktarı %50 üzerinden hesaplanmalı, kardeş Y'nin tazminat miktarı ise müteselsil sorumluluk esasları

---

davalı işverenin istihdamları olan dava dışı kişilerin %30 oranındaki kusurunun dikkate alınmaması, diğer bir ifade ile yalnızca davalı işverenin %65 oranındaki kusuru gözetilerek davacının maddi zararının hesaplanması doğru olmadığı gibi...” (Demiral Verhoeven, a.g.e., s.197, 198); Yargıtay 9. HD'nin 11.11.1980 Tarihli, 10858/11417 sayılı kararı: “...İşçisi %80 kusurlu bulunan işverenin BK 55 gereğince istihdam edenin sorumluluğuna göre %80 kusurlu sayilarak hükmü verilmelidir...” (Çenberci, İş, s.1008)

<sup>188</sup> Günay, a.g.e., s.521. Yargıtay HGK'nin 10-2281/1727 sayılı, 19.06.2015 Tarihli kararı (İşçi, a.g.e., s.116, dn.83).

<sup>189</sup> Benzer yönde Gökyayla'ya göre destekten yoksun kalanın kusuru sebebiyle tazminattan indirim yapılması yalnızca kusurlu olan bakımındandır. Destekten yoksun kalan diğer kişiler indirimden etkilenmezler. Bkz. Gökyayla, a.g.e., s.259. Kudat da hak sahiplerinin kusurlu olması halinde kusurlu davacının kendi net zararına tekabül eden tazminattan bu kusurun karşılığı olarak bir indirim yapılması gerektiğini ifade etmiştir. Kudat, a.g.e., s.132.

<sup>190</sup> Karş. Ölümde davacının da kusuru olması halinde davalının TBK m.62 kapsamında rücu hakkı bulunuyorsa, davalının ödeyeceği tazminattan indirim yapılmasını isteyebileceği yönünde Oğuzman, Öz, Cilt-2, s.130, dn.400.

dahilinde %50 işverenin + %50 üçüncü kişi babanın kusurları olmak üzere %100 üzerinden hesaplanmalıdır.

Bünyevi istidattan dolayı yapılan indirim kaçınılmazlıktan farklıdır. Bünyevi istidatın zararın oluşumundaki payı oranında işveren sorumlu tutulmamaktadır<sup>191</sup>. Örneğin, alınan kusur raporunda işçinin ölümünün %30 işçinin kusuru, %20 bünyevi istidat ve %50 işveren kusurundan kaynaklandığı belirlenmişse, işveren yalnızca %50 oranında sorumlu tutulmalıdır.

## V. İŞVERENİN YOKSULLUĞA DÜŞMESİ

İşverenin ödeyeceği tazminatın yoksulluğa düşmesine yol açacak yükseklikte bulunması bir indirim sebebidir. Tazminatın miktar esaslı olarak çokluğu sebebiyle indirilebileceği tek hal, TBK m.52 f.2 de düzenlenen sebeptir<sup>192</sup>.

TBK m.52 f.2: “*Zarara hafif kusuruyla sebep olan tazminat yükümlüsü, tazminati ödediğinde yoksulluğa düşecek olur ve hakkaniyet de gerektirirse hâkim, tazminati indirebilir.*” hükmünü havidir. Dolayısıyla ödemesi gereken tazminattan bu hükmeye dayanarak indirim yapılması belirli koşullar sağlandığı takdirde mümkündür. Öncelikle işveren hafif kusurlu olmalıdır. Ağır ihmali veya kasti sebebiyle sorumlu tutuluyor ise indirim söz konusu olmaz<sup>193</sup>. İkinci olarak tazminatın yüksekliği

<sup>191</sup> Yargıtay 21. HD'nin 07.02.2017 Tarihli, 21996/660 Sayılı kararı: “...Somut olayda, Mahkemece bedensel nedenlerin veya işçinin kusurunun işverene yükletilerek davalıların sorumlu tutulamayacağı göz önüne alınmadan yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olmuştur. Yapılacak iş, maddi ve manevi tazminat miktarlarının, olayın meydana gelmesinde davalı işverenlerin %25 oranında kusurlu olduğu hususu gözetilerek belirlenmesinden ibarettir.” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023; Kapusuzoğlu, İlke, s.202.

<sup>192</sup> Öğretide eBK döneminde sorumlunun ekonomik durumunun zayıflığının indirime yol açmasının m.44 f.2'de özel olarak düzenlenen bu sebebe hasredildiği ifade edilmiştir. Nomer, a.g.e., s.151; Tiftik, a.g.e., s.93, 146. Yüksek Mahkeme TBK öncesi, işverenin yoksulluğa düşmemesine rağmen ödeyeceği tazminatın ticari yaşamdan silinmesine yol açacağına kanaat getirdiği hallerinde eBK m.43 f.1 kapsamında indirim yapmakta idi. TBK m.55 ile bu uygulama ortadan kaldırıldıından, tazminatın çokluğu sebebiyle miktar esaslı indirimin yapılabileceği tek hal TBK m.52 f.2 hükmünün koşullarının sağlanmasıdır. Nitekim TBK m.52 f.2 için Adalet Komisyonu Açıklaması da bu minvaldedir: “*Tasarının tazminatın indirilmesine ilişkin 52 nci maddesi gereğince, hafif kusurlu borçlusunu ekonomik darlığa düşürebileceği durumlarda, hakkaniyet onu gerektiriyorsa hâkim, tazminattan bir miktar indirebilecektir...52 nci maddenin ikinci fıkrası dışında, çokluğu (miktarın yüksekliğini) esas alan bir başka indirim hali özellikle bu bağlamda hakkaniyet sebebi ile indirim yoktur. Bu hükmün (m.52/2), insan zararlarında da (m.55/1) uygulanacağı tabiidir.*” Ayrıca bkz. aşa. Beşinci Bölüm, VII.

<sup>193</sup> Bu yönde Eren, Dönmez, C.2, s.1254; Yargıtay 21. HD'nin 20.01.2014 Tarihli, 17047/782 Sayılı ve 24.02.2014 Tarihli, 19609/2918 Sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

işverenin yoksulluğa düşmesi<sup>194</sup> ihtimaline yol açmalıdır. İşverenin haczi kabil malvarlığı bulunması halinde yoksulluk söz konusu olmayacağı gibi, sorumluluk sigortası yaptırmış veya ödeyeceği meblağı rücu imkanına sahipse indirim yapılmayabilir<sup>195</sup> <sup>196</sup>. İşveren devlet veya başka bir kamu tüzel kişiliği ise yoksulluğu söz konusu olmaz<sup>197</sup>. Son olarak, somut olay koşullarında indirimin yapılması hakkaniyet gereği olmalıdır. Tazminatın indirilmesi zarar göreni de güç duruma düşürecekse hakkaniyet koşulu indirimini öner<sup>198</sup>.

TBK m.51 f.1 kapsamında hafif kusur indirim sebebi olduğundan, TBK m.52 f.2'nin uygulama alanının belirlenmesi gerekmektedir. Öğretide bir görüş, başka bir indirim sebebi olmaksızın yalnızca sorumlunun hafif kusuruna dayalı indirim yapılmasının TBK m.51 f.1 çerçevesinde mümkün olmadığını, TBK m.52 f.2 koşullarının sağlanması gerektiğini ifade etmektedir<sup>199</sup>. Bu görüşün gerekçesi, yalnızca hafif kusura dayanılarak indirimin mümkün olması halinde TBK m.52 f.2'deki özel sınırlamanın anlamsız olacağı, TBK m.51 f.1 kapsamında hafif kusurdan dolayı indirim yapıldıktan sonra, TBK m.52 f.2 kapsamında ikinci bir indirimin

---

<sup>194</sup> Ödeme zorluğu içerisinde bulunma, ekonomik durumun zayıflaması veya hayat seviyesinin düşmesi ihtimalleri "yoksulluk" için yeterli değildir. Bkz. Güneren, **a.g.e.**, s.883; Eren, **Borçlar**, s.881; İyimaya, **Çokluk**, s.185; Gökyayla, **a.g.e.**, s.271. Hakim tarafından "yoksulluk" yorumlarınırken TMK m.175 ile TMK m.364 hükümlerinden yararlanılmalıdır. Ercevahir, **a.g.m.**, s.214; Antalya, **a.g.e.**, s.563. Bkz. eBK m.44 f.2 hükmündeki "müzayaka" tabiri ile, TMK m.364'ün 743 sayılı mülga Kanun m.315 ve 316'daki karşılığı olan "zaruret" hali anlamına geldiği yönünde Ulusan, **a.g.e.**, s.140, dn.24; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.543; Ataay, **a.g.e.**, s.113, dn.17; Tandoğan, **a.g.e.**, s.326; Tiftik, **a.g.e.**, s.95; Yargıtay 9. HD'nin 24.04.1967 Tarihli, 1709/3546 sayılı kararı (Karahanşan, **a.g.e.**, s.552).

<sup>195</sup> K.G. İş kazalarından doğan sorumluluk hallerinde işverenin kanun gereği sigorta yapmaktan zorunda olduğu, işverenin bu sigortayı yaptırmamasının açılacak tazminat davası açısından etkisinin olmadığı, işverenin kanundan doğan yükümlülüğü gereği yoksulluk iddiasında bulunamayacağı görüşünde Ercevahir, **a.g.m.**, s.214. Yazar, eserinde hangi zorunlu sigortadan bahsettiğini açıklamamış olmakla birlikte, bu şekilde genel bir ifadeyle, iş kazalarından doğan sorumlulukta işverenin yoksulluk iddiasında bulunamayacağı kabulünün benimsenecegi kanaatindeyiz.

<sup>196</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s.271; Taşkin, **a.g.e.**, s.139; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1254; Eren, **Borçlar**, s.881. Yazar ilave olarak, sorumluluk sigortalarının yaygınlaşmasıyla hükmün anlam ve önemini kaybettiğini açıklamıştır. **A.e.** K.G. Sorumlunun haczi kabil malvarlığının bulunmasının müzayaka için yeterli olmadığı, problemin icra safhasında çözümlenmesi gerektiği, bu hükmle borçlunun şekli hukukun öngördüğü tedbirlere oranla daha fazla korunduğu yönünde Tiftik, **a.g.e.**, s.95; Nomer, **a.g.e.**, s.154, 155.

<sup>197</sup> İyimaya, **Çokluk**, s.185; Eren, **Borçlar**, s.881; Tandoğan, **a.g.e.**, s.326; Tiftik, **a.g.e.**, s.95; Güneren, **a.g.e.**, s.883; Ercevahir, **a.g.m.**, s.214.

<sup>198</sup> Bkz. TBK m.52 f.2 Adalet Komisyonu Açıklaması; Eren, **Borçlar**, s.881, 882; Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.134; Gökyayla, **a.g.e.**, s.272; Taşkin, **a.g.e.**, s.139; Tandoğan, **a.g.e.**, s.317; Nomer, **a.g.e.**, s.152; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.543; Tiftik, **a.g.e.**, s.96. Bu kapsamda zarar görenin başvurabileceği başka bir kişinin varlığı halinde indirimin mümkün olduğu ifade edilmektedir. Tandoğan, **a.g.e.**, s.327.

<sup>199</sup> Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.127-128, 134.

yapılmasında her ikisi de hafif kusura dayanan iki indirimin birbirinden ayırt edilmesinin olanaksız olacağı, kusursuz sorumluluk hallerinin giderek yaygınlaştığı günümüzde yalnızca hafif kusur sebebiyle indirim yapılmasının isabetli olmayacağıdır. Bu görüş doğrultusunda hafif kusura dayalı indirimlerin uygulama alanları şu şekildedir: Somut olayda sorumlunun hafif kusurundan başka bir indirim sebebi varsa, indirim miktarı belirlenirken yoksulluk koşulu aranmaksızın hafif kusur da göz önüne alınarak TBK m.51 f.1 çerçevesinde indirim yapılır. Yalnızca hafif kusura dayalı indirim yapılacaksa TBK m.52 f.2 doğrultusunda yapılmalıdır. TBK m.51 f.1 çerçevesinde yapılacak indirime rağmen sorumlu yine yoksulluğa düşecekse TBK m.52 f.2 uyarınca ikinci bir indirim yapılabılır. Bu görüşe yakın bir diğer görüş çerçevesinde, TBK m.51 f.1 kapsamında hafif kusura dayalı indirim yapılmışsa, TBK m.52 f.2 hükmüne dayanılarak tazminattan indirim yapılamaz<sup>200</sup>. Benzer bir görüş de, TBK m.52 f.2'deki şartların varlığı halinde, yalnızca hafif kusura dayalı TBK m.51 f.1 kapsamında indirimin kabul edilmemesi gerektiğini, zira TBK m.52 f.2 şartlarının, m.51 f.1'e göre özel ve olağan dışı durumları içerdigini ifade etmektedir<sup>201</sup>. Öğretide bizim de katıldığımız hakim görüş ise, hafif kusura dayalı indirim yapıldıktan sonra TBK m.52 f.2 uyarınca ikinci bir indirimin yapılabileceğini ileri sürmektedir<sup>202</sup>.

TBK m.52 f.2 miktar esas alınarak yapılan tek indirim sebebidir<sup>203</sup>. Uygulamada zarar görenin kusuru ve zarar verenin kusuru yüzdelik oranları üzerinden belirlenerek, sorumlunun ödeyeceği tazminat kendi yüzdesi üzerinden çarpılarak kusur indirimi yapılmaktadır. Bununla birlikte, yüzdelik oranın yüksekliği esasında kusurun ağırlığı ile eş değildir. İşveren iş kazasının gerçekleşmesine hafif ihmali ile yol açmış ve müteveffa işçinin kusursuz olduğu bir örnekte işveren kazanın gerçekleşmesinde %100 kusurlu bulunabilir. Başkaca bir indirim sebebi yoksa, yukarıdaki görüşün kabul edilmesi, yoksulluğa düşmeyecekse işvereni hafif kusuruyla dahi tam tazminat

---

<sup>200</sup> Ulusan, **a.g.e.**, s.140.

<sup>201</sup> Ercevahir, **a.g.m.**, s.212, 213.

<sup>202</sup> Bu yönde Gökyayla, **a.g.e.**, s.270; İyimaya, **Çokluk**, s.186 ve dn.27. Nomer, **a.g.e.**, s.152; Akin, **a.g.e.**, s.242; Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.166; Aydın Özdemir, **a.g.e.**, s.117; Karahasan, **a.g.e.**, s.554; Baydal, **Haksız Fiil**, s.508.

<sup>203</sup> Öğretide bir görüş oldukça katı bir yorumu giderek, TBK m.52 f.2 hükmünün gereksiz olduğunu, insan zararlarının insan hakkı niteliğine vurgu yapılarak, bu zararların işletme üzerinde etkisini ortadan kaldırın tekniklerin gelişliğini, sigorta çözümünün bunların başında geldiğini, işverenin özel sigorta yolunu seçmemesinin özel hal oluşturduğunu ve indirimin yapılmamasını gerektirdiğini ifade etmiştir. Çelik, **Aristo 3**, s.190, 191.

ödemekle sorumlu kılacaktır. Kanaatimizce böyle bir sonuç hakkaniyete aykırıdır<sup>204</sup>. Bu sebeplerle, TBK m.52 f.2 hükmü, TBK m.51 f.1 ve 52 f.1 çerçevesinde tazminattan indirimler gerçekleştirildikten sonra, hala sorumlunun yoksulluğa düşmesi söz konusu olacaksa ikinci bir indirimin yapılmasına imkan tanır. Yalnızca hafif kusura dayalı indirim açısından ise farklı bir çözümün benimsenmesi için haklı bir sebep yoktur. Bununla birlikte, uygulamada kusur yüzdelik oranlar üzerinden belirlendiğinden, işverenin hafif kusuru haricinde bir etkenin rol oynamadığı bir iş kazası veya meslek hastalığında, işveren tam kusurlu kabul edilerek tazminatın tamamından sorumlu tutulmaktadır.

## **VI. İFA AMAÇLI ÖDEMELER**

Destekten yoksun kalanlara tazminat borcunu ifaya yönelik ödeme, işveren tarafından yapılabileceği gibi, işverenin yaptırdığı sorumluluk sigortası kapsamında sigortaca veya başkaca üçüncü kişiler tarafından da yapılabilir. Bu çerçevede işveren veya üçüncü kişinin destekten yoksun kalanlara yaptığı ödemenin ifa amaçlı olup olmadığından değerlendirilmesi yukarıdaki açıklamalara tabidir<sup>205</sup>.

Sorumluluk sigortacısı tarafından yapılan ödeme bakımındansa, kanaatimizce durum farklılaşmaktadır. Bu kanaatimizi açıklamak adına işveren sorumluluk sigortasının hükmü ve sonuçlarını irdeleyelim. Sorumluluk sigortalarına ilişkin genel hükümler TTK'nın 1473-1484 maddelerinde düzenlenmekle birlikte, işveren sorumluluk sigortasına ilişkin özel bir düzenleme öngörlmemiştir. Konuya ilişkin TBK m.130<sup>206</sup> hükmü önem arz eder. İşveren sorumluluk sigortaları için TBK m.130 hükmü özel nitelikli olduğundan, TTK hükümlerinden öncelikli uygulanır<sup>207</sup>.

İşveren sorumluluk sigortası genel şartları (İSSGŞ) m.1 çerçevesinde bu sigorta, işverenin iş kazasından sorumlu tutulması rizikosuna karşılık teminat sağlar.

<sup>204</sup> İşverenin yalnızca hafif kusuruna dayalı TBK m.51 f.1'e dayanan indirim kusur sorumluluğunda mümkündür. İşverenin kusursuz sorumlu olduğu hallerde kusur, sorumluluğun kurucu unsuru olmadığından bu indirim mümkün değildir. Kusursuz sorumluluk hallerinde munzam kusur zarar görenin kusuruna dayalı indirimini azaltıcı veya önleyici bir etkiye sahiptir. Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.249; Nomer, **a.g.e.**, s.77-78.

<sup>205</sup> Bkz. yuk. Dördüncü Bölüm, III, B.

<sup>206</sup> TBK m.130, f.1-2: "Başkasını çalıştırılan kişi, çalıştırıldığı kişiye karşı hukuki sorumluluğunu güvence altına almak üzere sigorta yaptırmışsa, sigortadan doğan haklar doğrudan doğruya çalışانا ait olur. Ancak, çalışانا ödenecek sigorta tazminatı, genel hükümlere göre ödenecek tazminattan indrilir."

<sup>207</sup> Abbas Bilgili, "İşveren Sorumluluk Sigortası", **Sicil İş**, S.:37, 2017, s.144

İSSGŞ m.2 kapsamında işveren meslek hastalığından sorumluluğu teminat altına almak istiyorsa bu husus sözleşmede ayrıca düzenlenmelidir. Sigorta sözleşmesi ile, işverenin iş kazasından sorumlu tutulması sonucunda malvarlığında ortaya çıkan pasif, yani tazminat borcu ödeme yükümlülüğü sigorta poliçesindeki tutarla sınırlı olmak üzere, sigortacıya aktarılır<sup>208</sup>. Bu sigorta bir zarar sigortası türü olduğu için, yapılacak ödeme maksimum zarar kadardır<sup>209</sup>. Dolayısıyla sorumluluk sigortacısı tarafından yapılan bir ödemenin ifaya yönelik olduğu karineten değil, kesin olarak kabul edilmelidir.

İşveren veya sorumluluk sigortacısı tarafından yapılan ödeme iradi olarak yapılmış olabileceği gibi, TBK m.76 çerçevesinde mahkeme kararına binaen de yapılmış olabilir.

Tazminat borcunu ifa amaçlı yapılan ödemeler ifa kapsamında değerlendirilerek borcu kısmen ya da tamamen sona erdirir. Dolayısıyla denkleştirme konusu bir faydanın söz edilmesi mümkün değildir<sup>210</sup>.

## A. İradi Ödemeler

İşveren veya üçüncü kişilerce bir mahkeme ilamı bulunmaksızın destekten yoksun kalanların tazminat borcunun iradi olarak ödenmesi söz konusu olabilir. Uygulamada ifa amaçlı bir ödemenin yapıldığını ve bu ödemeyle tazminat borcunun sona erdiğini kanıtlamak amacıyla çoğunlukla destekten yoksun kalanlara “ibraname”

<sup>208</sup> Ünan, **Grup kaza; İsmet Demirağ, Hukuki Yönleri ile İşveren Sorumluluk Sigortası**, İstanbul, Aristo Yayınevi, 2022, s.8.

<sup>209</sup> Fatih Ölmez, “İşveren Sorumluluk Sigortası”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Cevdet Yavuz'a Armağan**, C.:22, S.:3, 2016, s.2144; Demirağ, **a.g.e.**, s.2, 5.

<sup>210</sup> İfa amaçlı ödemelerin tazminat miktarından mahsup edileceğinin tartışmasız olduğu hakkında bkz. Başbuğ, **Rücu**, s.91,110. Sigortacının (üçüncü kişinin) tazminat borcunu ödemesinin denkleştirme ile değil, tazminat alacağının son bulması ile ilgili olduğu yönünde Rona Serozan, **Konferans 2012**, s.115. Sorumluluk sigortacısının yaptığı ödeme ile doğrudan doğruya zararın tazmininin söz konusu olduğu, bu hususun denkleştirme ile ilgisinin bulunmadığı, ödemenin tazminat miktarından indirilmesi gerektiği yönünde Akuinal, **a.g.e.**, s.141-143; Karahasان, **a.g.e.**, s.141; Gökcان, **a.g.e.**, s.589. TBK m.130 hükmünün gerekçesinde sigortaca yapılan ödemelerin tazminattan indirilmesine ilişkin hükmün düzenlenmesinde “denkleştirme ilkesinin gözetildiği” ifade edilmiştir (TBK Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu, s.74). Öğretide de sorumluluk sigortacısı tarafından yapılan ödemenin denkleştirme kapsamında değerlendirileceğini ifade eden yazarlar bulunmaktadır. Bkz. Bilgili, **a.g.m.**, s.153; Hakan Keser, “İşverenice Mali Sorumluluk Sigortası Yapılması Durumunda İşverenin Tazminat Sorumluluğunun Belirlenmesi”, **Sicil İş**, S.:12, Aralık 2008, s.205; Yaşar, **a.g.e.**, s.255. Açıkladığımız üzere, bu ödemeler denkleştirme kapsamında fayda olarak değerlendirilemeyecek olup, zarardan değil tazminattan mahsup söz konusudur.

başlıklı bir belge imzalatılmaktadır<sup>211</sup>. Bu nitelikteki bir belgenin Bireysel İş Hukuku bakımından hukuki niteliği ve sonuçlarının belirlenmesi gerekmektedir. Konuya TBK öncesi ve sonrası şeklinde ayırarak incelemekte fayda vardır.

TBK öncesi dönemde, ibra sözleşmesi mevzuatımızda özel olarak yasal bir düzenlemeye konu olmamıştı. Bununla birlikte, ibra sözleşmesinin borcu sona erdirecik niteliği öğretide kabul edilmekte ve ibra sözleşmesi, alacaklarının borçlu ile yaptığı bir sözleşme ile alacağından vazgeçerek borçluyu borçundan tamamen veya kısmen kurtarması olarak tanımlanmakta idi<sup>212</sup>. Bu kapsamda ibra ile ifa borcu sona erdirecik farklı halleri ifade etmektedir. Nitekim ibra alacaklarının alacağını elde etmeksiz ifa dışında borcu sona erdirecik bir haldir<sup>213</sup>. Borçlar Hukuku öğretisinde kabul bu yönde olmakla birlikte, İş Hukukunun mahiyeti ibranın dar yorumlanması gerektiğini gerektirmiştir<sup>214</sup>. Böylelikle Yargıtay'ın işçi alacaklarından ibrayı içeren belgelere yönelik uygulaması bu belgelerin genelde ifanın kanıtı olarak değerlendirilmesi şeklinde gelişmiştir<sup>215</sup>.

Yüksek Mahkeme'nin maddi tazminat alacaklarına ilişkin uygulamasında ibranameler, miktar içeren ile miktar içermeyen ibraname olarak iki ayrı şekilde değerlendirilmiş; miktar içeren ibranameler bakımından, iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklı olarak ölen işçinin desteğinden yoksun kalanlara yapılan ödemelerin ancak yapılan ödeme ile ödeme tarihinde hak kazanılan tazminat alacağı arasında “açık oransızlık” bulunmaması halinde tazminat borcunu sona erdirerek bu ibranamelerin geçerliliği kabul edilmiş, açık oransızlık bulunması halinde ise ibraname geçersiz kabul edilerek, ibranamedeki bedele makbuz hükmü verilmiştir<sup>216</sup>.

<sup>211</sup> Karataş, **a.g.e.**, s.80; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.1251; Ömer Ekmekçi, “İş Hukukunda İşçinin İşverenden Olan Alacağından Vazgeçmesi Sonucunu Doğuran Hukuki İşlemler”, **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni**, C.:1, S.:1, 1996, s.4, 5.

<sup>212</sup> Birçoğu için bkz. Ali Güneren, “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Tazminat Davalarında İbraname”, **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan II**, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2011, s.1999. Diğer tanımlar için bkz. Şahin Çıl, **Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve Yargıtay Kararlarına Göre İş Hukukunda İbraname**, 3. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2013, s.17.

<sup>213</sup> Hakan Keser, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İbraname Uygulamaları”, **Sicil İş**, S.:32, 2014, s.133

<sup>214</sup> Şakar, **Uygulama**, s.238; Çıl, **a.g.e.**, s.62 vd.; Ekmekçi, **Vazgeçme**, s.13.

<sup>215</sup> Keser, **İbra**, s.133; Yargıtay iş dairelerinin TBK yürürlüğü öncesi ibra sözleşmesinin geçerliliğine ilişkin belirlediği ilkeler hakkında ayrıntılı açıklama için bkz. Erdem Özdemir, “İş Hukukunda İbraname Uygulamaları”, **Sicil İş**, S.:5, Mart 2007.

<sup>216</sup> Bkz. Yargıtay 9.HD'nin 29.03.2007 Tarihli, 22037/8814 sayılı kararı (Keser, **İbra**, s.140, dn.67); Yargıtay HGK'nin 07.12.2005 Tarihli, 21-665/712 Sayılı kararı (Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.616-618).

İbraname düzenlenerek yapılan ödemeler bu şekilde olmakla birlikte, Yargıtay ibraname düzenlenmeksizin kısmi ifayı kabul eden davacıların tazminat alacaklarının bulunup bulunmadığını belirlemeye de “açık oransızlık” ölçütünü aramıştır<sup>217</sup>. Kanaatimizce ibraname niteliğinde bir belge imzalamayan davacıların kısmi ifayı kabulleri ile ibra sözleşmesinin tarafı oldukları yönünde bir yorum yapılmasının haklı bir açıklaması yoktur. Destekten yoksun kalanların eksik ödenen tutarlar bakımından alacak hakkını ortadan kaldırın bu uygulama haksızlıklarını beraberinde getirmiştir.

Miktari içermeyen ibranamelere ise geçerlilik tanınmamış<sup>218</sup>, ancak ödemedenin başkaca belgelerle ispatlanması olanak tanınarak, ispat durumunda belgenin ibra veya kısmi ifa niteliğinin tüm deliller birlikte değerlendirilerek belirlenmesi gerektiğine karar verilmiştir<sup>219</sup>.

TBK sonrası dönemde, eBK'da karşılığı bulunmayan m.420 ile TBK'nın yürürlüğe girdiği tarihten sonra düzenlenen ibranameler bakımından<sup>220</sup> bu

---

Açık oransızlık ile kastedilen ölçünün neyi ifade ettiği belirsizdir. Yargıtay HGK'nın 21-53/107 sayılı, 06.02.2008 Tarihli kararında: “...Açık nispetsizlik soyut içerikli bir kavramdır. Yargısal uygulamalarla, yasal terimdeki soyutluğun açıklığa kavuşturulması gereklidir. İsviçre Federal Mahkemesine göre “açık nispetsizlik” karşılıklı ivazlar arasında “göze çarpan” aşırı bir fark mevcut olması anlamına gelir. Normal bir kimsenin hayat bilgi ve görgüsüne göre edimler arasında olağanüstü ve aşırı bir farkın var olması halinde açık nispetsizliğin oluştuğu kabul edilir...” (Aydınlı, **Sorumluluk**, s.354). Aynı yönde. Yargıtay HGK'nın 17-24/78 sayılı, 04.02.2020 Tarihli kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. Göründüğü üzere, yargısal uygulamada da, bu soyut kavramın içeriği yine başkaca soyut kavamlarla doldurulmuştur. Bu sebeple tazmin edilecek zarar ile ibranamedeki meblağ arasında fark olduğu tüm durumlarda ibranamenin geçersiz sayılması gerektiği yönünde görüşler ileri sürülmüştür. Bu yönde Akin, **a.g.e.**, s.276, 277; Serath, **a.g.e.**, s.208. Ölçünün her olayın kendi özelliğine göre değerlendirilmesi gerektiği yönünde bzk. K. Ahmet Sevimli, “İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler”, **Sicil İş**, S.:14, Haziran 2009, s.92. Açık oransızlık ile tahammül edilebilir makul bir farkı aşan durumların değerlendirilmesi gerektiği yönünde Bkz. Ekmekçi, **Vazgeçme**, s.22; Özdemir, **a.g.m.**, s.35. Tazmini gereken zararın ödemeden bir misli veya daha fazlası olması gerektiği görüşünde Güneren, **a.g.m.**, s.2008; Karataş, **a.g.e.**, s.81.

<sup>217</sup> Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 24.10.2016 Tarihli, 5462/12923 sayılı; 19734/14749 Sayılı, 09.07.2013 Tarihli kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>218</sup> Yargıtay 21. HD'nin 17.03.1998 Tarihli, 1519/1870 Sayılı kararı: “...İşçiye yapılan miktar açıkça gösterilmemişinden, ibraname olarak kabulüne olanak bulunmamaktadır...” (Özdemir, **a.g.m.**, s.45, dn.44).

<sup>219</sup> Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 02.04.2002 Tarihli, 2463/2773 Sayılı; 24.06.2003 Tarihli, 6207/6096 Sayılı kararları (Özdemir, **a.g.m.**, s.45, dn.46)

<sup>220</sup> TBK m.420'nin yürürlüğü öncesi ibra sözleşmesi bakımından bulunan kanun boşluğunun Yargıtay'ın geliştirdiği ilkeler çerçevesinde doldurulacağı, düzenlemenin yürürlük tarihi 01.07.2012'den sonra düzenlenen ibranameler bakımından uygulama alanı bulacağı yönünde bzk. Muhittin Astarlı, “İkale İçeriğinde Yer Alan İbra Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu”, **Sicil İş**, S.:34, 2015, s.43; Şahin Cıl, “6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği”, **Sicil İş**, S.:21, Mart 2011, s.67 vd.; Murat Şen, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, **Sicil İş**, S.:24, Aralık 2011, s.77; Keser, **İbra**, s.148,

uygulamanın hukukluğu ortadan kalkmıştır. “Ceza koşulu ve ibra” başlıklı maddede<sup>221</sup> işçilik alacakları bakımından ibra konusu düzenlenmiştir. Maddenin dördüncü fikası ile, ibra sözleşmesinin düzenlenmesi, şartları ve hükümleri bakımından destekten yoksun kalanların hukuk alanları da kapsam altına alınmıştır. Madde kapsamında, ibranın geçerliliğinden bahsedilebilmesi, ancak “hak tutarına nazaran noksansız” bir ödeme yapılması ile mümkündür. Esasında bu düzenleme ile İş Hukukunda ibranın kabul edilmediği söylenebilir<sup>222</sup>. Zira madde kapsamında, ibra sözleşmesi ancak tam ifa ile geçerli olabilecek, kısmi ibra mümkün olmaksızın eksik ödemeyi içeren ibra

149, Yargıtay 7. HD'nin 13.02.2014 Tarihli, 16713/3808 sayılı kararı: "...6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için yasal koşulların varlığı aranmalıdır. Ancak 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun yürürlükte olmadığı dönemde imzalanan ibranamenin geçerliliği sorunu, Daireminin konuya ilgili ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir..." (Aydaklı, **Sorumluluk**, s.353).

TBK'nın yürürlük tarihi 01.07.2012 öncesinde yapılan ödemeler ve düzenlenen ibranameler bakımından Yargıtay'ın eski uygulamasındaki açık oransızlık koşulunu aramaya devam ettiği kararları bulunmaktadır. İbraname düzenlenerek yapılan ödemeler bakımından bkz. Yargıtay 21. HD'nin 06.03.2017 Tarihli, 7251/1632 Sayılı kararı: “Ödemenin yapıldığı tarihteki verilere göre hesaplanan tazminat ile ödenen miktar arasında açık oransızlığın bulunmadığının tespiti halinde ise, maddi tazminat talebinin tümden reddine karar vermek gereklidir. Yapılacak iş, hükmeye esas alınan bilirkişi hesap raporunda ödeme tarihi olan 2009 yılı verilerine göre hesaplanan zarar tutarından...”. Aynı yönde Yargıtay 21. HD'nin 30.06.2015 Tarihli, 26994/15052 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. İbraname düzenlenmemekszizin yapılan ödemede dahi açık oransızlığın arandığı bkz. Yargıtay 21. HD'nin 24.10.2016 Tarihli, 5462/12923 sayılı; 19734/14749 Sayılı, 09.07.2013 Tarihli kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. Bununla birlikte, 01.06.2012 tarihinden sonra düzenlenen ibranameler bakımından da açık oransızlığın arandığı bize göre isabetsiz kararları da bulunmaktadır. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 20.05.2015 Tarihli, 24575/11298 Sayılı kararı: "...Yapılacak iş; 10.06.2013 tarihli ibranamenin makbuz niteliği taşıdığı ve davacı tarafın da kabulünde olan 100.000,00 TL ödemenin 50.000,00 TL 'sinin maddi tazminata yönelik olduğu kabul edilerek, davacının ödemenin yapıldığı tarihteki karşılanması zararlarını aktüerya uzmanı bilirkişi aracılığıyla saptamak, böylece hasaplanan miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunup bulunmadığını denetlemek, açık oransızlığın bulunması durumunda maddi tazminata ilişkin ödemeyi "kısıtlı ifayı içeren makbuz" niteliğinde kabul etmek..." (Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.611). Aynı yönde Yargıtay 21. HD'nin 19.01.2017 Tarihli, 15571/273 Sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>221</sup> “MADDE 420- (1) Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir.

(2) İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.

(3) Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiya etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.

(4) Ikinci ve üçüncü fikra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır.”

<sup>222</sup> Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s.877, 879; Çil, **a.g.e.**, s.61, 83. Yazar, hükmün işverenin işçiye olan borcundan dolayı ibra edilmesinin mümkün olmadığı şeklinde düzenlenmesinin daha uygun olacağını haklı olarak ifade etmiştir. Aynı yazar, **a.g.m.**, s.81.

belgeleri makbuz hükmünde kabul edilecektir<sup>223</sup>. Tam ifa ile alacaklı tatmin edildiğinde ise, borç ibra sebebi ile değil, ifa sebebiyle sona erecektir. Bu sebeple öğretide isabetli olarak kanun koyucunun iki farklı kurumu birbirine karıştırdığı, madde ile esasında ifanın düzenlendiği eleştirisi yöneltilmektedir<sup>224</sup>.

Böylelikle, hak kazanılan tazminat tutarı bakımından “açık oransızlık” koşulu aranmaksızın eksik ödemelerin de ifası istenebilecektir<sup>225</sup>. TBK m.420 ibra sözleşmesi bakımından geçerli olmakla birlikte, ibra sözleşmesi düzenlenmeden yapılan ödemeler bakımından aynı hususun evleviyetle geçerli olacağı söylenebilir<sup>226</sup>.

TBK m.420 ile gelinen nokta bu olmakla birlikte, Yargıtay güncel kararlarında isabetli bir şekilde tazminat borcunun tamamen ödenmemesi halinde sona ermeyeceğine içtihat etmektedir<sup>227</sup>. Dolayısıyla ifa amaçlı bir ödemenin varlığı durumunda, ödenen tutar ile ödeme tarihindeki verilere göre hesaplanan tazminat tutarı karşılaştırılarak, tazminatın eksiksiz olarak ödenip ödenmediği tespit edilmelidir.

---

<sup>223</sup> Maddedeki tam ödemeleri içeren ibra sözleşmelerinin geçerliliğinin ve kısmi ödemeleri içeren ödemelerin makbuz hükmünün “banka aracılığı ile ödeme” ile sağlanabileceği yönündeki ifadenin pratik bir önemi olmadığı, zira esasında borcun kısmen veya tamamen ifa ile sona ermiş olduğunun başkaca ispat vasıtaları ile kanıtlanması halinde tazminattan mahsup işleminin gerçekleştirileceği yönünde isabetli eleştiri için bkz. Çil, **a.g.m.**, s.80; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.1257; Aydinlı, **Sorumluluk**, s.355.

<sup>224</sup> Çil, **a.g.e.**, s.15; aynı yazar, **a.g.m.**, s.67, 80; Şen, **İbra**, s.82, 83; Süzek, **BİH**, s.797; Taşkin, **a.g.e.**, s.168; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.1256; İnciroğlu, **a.g.e.**, s.216; Yavuz, **a.g.e.**, s.636.

<sup>225</sup> Çil, **a.g.e.**, s.42; Güneren, **a.g.m.**, s.2012.

<sup>226</sup> Öte yandan, ibraname düzenlenerek ödeme yapılması halinde, ibranamede “tazminat alacağına yönelik ödemenin yapıldığı” açıkça yer alacağından “ifa amacıyla ödeme” yapıldığı kanıtlanmış sayılacak ve kanunun açık düzenlenmesi gereği yapılan ödeme tazminat alacağını karşılamamaktaya ibra sözleşmesi makbuz hükmünde sayılacaktır.

<sup>227</sup> Yargıtay 10. HD'nin 7249/6918 Sayılı ve 24.11.2020 Tarihli kararında: “*Kural olarak yapılmış ödemenin bu miktar ile sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde Yargıtay kabulüne göre ödemeden söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık orantısızlığın bulunmaması koşulu aranyordu, ancak 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu dönemi için ise yukarıda işaret olunan açıklamalar ile 420.madde hükmüne göre işçi ve hak sahibine yapılacak ödemenin hakkın gerçek tutarını karşılaması gerekmektedir, ödemeden artan yani davaçının karşılanmayan bakiye alacak kısmı için tazmin talep etme hakkı devam etmektedir..*”; Yargıtay 21. HD'nin 10435/202 Sayılı kararı: “*Somut olayda, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenen 07.10.2015 tarihli ibranamede yukarıda belirtilen yasal koşulların varlığı aranacaktır...İbranamede davacılar yararına kararlaştırılan maddi tazminat miktarlarının son derece cüz'i tutalar olup hak tutarına nazaran noksansız olamayacağı anlaşıldığından...maddenin ikinci fırkası gereğince maddi tazminatlar bakımından içerdiği miktarla sınırlı olmak üzere makbuz hükmünde kabul edilerek değerlendirilmesi gereklidir...*”. Aynı yönde Yargıtay 21. HD.'nin 12.02.2018 Tarihli, 12487/1063 Sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

Tazminatın eksik ödendiği sonucuna varılırsa yapılan kısmi ödeme tazminat tutarından mahsup edilmelidir<sup>228</sup>.

Kısmi ödemelerin tazminattan indirilmesi konusunda Yargıtay'ın yerleşmiş iki ayrı yöntemi bulunmaktadır. Bunlardan ilki, ödeme tarihindeki verilere göre<sup>229</sup> hesaplanan tazminat ile borçlunun ödediği tutarın oranlanması ve hesap tarihindeki verilere göre hesaplanan tazminattan bu oranda indirim yapılması şeklinde iki aşamalı bir yöntemdir. İkincisi ise, hesap tarihindeki verilere göre hesaplanan tazminattan borçlunun ödediği tutarın ve bu tutara ödeme tarihi ile hesap tarihi arasındaki süre boyunca yasal faiz işlenerek elde edilen tutarın indirilmesi (son verilere göre hesaplanan tazminattan yapılan ödemelerin güncellenerek indirilmesi) yöntemidir. Hukuk Genel Kurulu'nun ve 17. Hukuk Dairesi'nin kararlarında ikinci yöntemin uygulanmasına ağırlık verilmekle birlikte<sup>230</sup>, 21. Hukuk Dairesi'nin içtihatlarında çoğunlukla oranlama yöntemi kullanılmış<sup>231</sup>, kapatılan 21. Hukuk Dairesi'nin yerine bakan 10. Hukuk Dairesi de, oranlama yöntemini uygulamaya devam etmiştir<sup>232</sup>.

---

<sup>228</sup> Yargıtay 21. HD'nin 6892/4557 Sayılı, 20.06.2019 Tarihli kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>229</sup> Ödeme tarihindeki ücret ve diğer verilerin esas alınması ile yapılır. Bkz. Akın, **a.g.e.**, s.277.

<sup>230</sup> Yargıtay 17. HD'nin 1267/8968 Sayılı, 07.10.2019 Tarihli; 1508/6124 Sayılı, 26.10.2020 Tarihli; Yargıtay HGK'nın 14.03.2012 Tarihli, 4-824/134 Sayılı; 17-24/78 sayılı, 04.02.2020 Tarihli kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023; 3. HD bakımından bu yöntemin uygalandığı yönünde Kanık, **a.g.b.**, s.182; 4. HD bakımından bu yöntemin uygalandığı yönünde Taş, **a.g.b.**, s.188. 3. HD'nin oranlama yöntemini uyguladığı bir kararı için bkz. Yargıtay 3.HD'nin 08.04.2013 Tarihli, 3860/5894 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>231</sup> Yargıtay 21. HD.'nin 16.01.2018 Tarihli, 10435/202 sayılı kararı: "...*Yapılacak iş, hükmeye esas alınan bilirkişi hesap raporunda ödeme tarihi olan 2009 yılı verilerine göre hesaplanan zarar tutarından davacıya bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değerinin davalı işverenin kusuruna isabet eden kısmını tenzil etmek, elde edilecek miktarın, davacıya yapılan 40.000,00 TL'lik ödeme ile ne oranda karşılandığını bulmak, buna göre davacının zararı tamamen karşılanmışsa veya açıklanan şekilde bulunan tutarla ödenen 40.000,00 TL arasında açık oransızlık yoksa maddi tazminat istememin reddine karar vermek, açık oransızlık bulunması halinde ise hükmeye esas alınan bilirkişi hesap raporunda güncel verilere göre yapılan hesap sonucunda bulunan zarar tutarından davacıya bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değerinin davalı işverenin kusuruna isabet eden kısmını tenzil etmek, bu şekilde bulunan tutardan da ödeme yapılan tarihe göre zararın karşılandığı oranda indirim yapmak...*" Aynı yönde 4128/2422 sayılı, 02.04.2019 Tarihli kararı. 21. Daire'nin güncelleme yöntemini benimsediği karar için bkz. 21. HD.'nin 26.01.2017 Tarihli, 22404/479 Sayılı kararı. (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>232</sup> Bkz. 10. HD.'nin 24.11.2020 Tarihli, 7249/6918 sayılı; 12.10.2021 Tarihli, 8851/11982 sayılı 05.10.2021 Tarihli, 8412/11560 kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

Kısmi ödeme dava açıldıktan sonra yapılmışsa, oranlama veya güncelleme yöntemine başvurulmaksızın ödeme tutarı hesaplanan tazminattan mahsup edilmektedir<sup>233</sup>.

Kanaatimizece oranlama yönteminin uygulanması zorunluluktur. Zira güncellenmiş ödemelerin tazminattan düşülmesi yöntemi pek çok açıdan hesaplama sürecinde kargaşa yol açmaktadır. Davacıların faiz taleplerinin olmadığı durumlarda, davalının ödemesine faiz işletilmesine karşılık, davacının alacağına faiz işletilmeyeceğinden iki yöntemle farklı sonuçlara varılacaktır. Hesaplama verilerinde bir değişiklik bulunması halinde yine farklı sonuçlara ulaşılacaktır. Özellikle en son asgari ücretlerin gözetilmesi ve evlenme ihtimalindeki değişiklikler sebebiyle ilk yöntem daha adil ve gerçeğe daha uygun bir hesap sonucu verecektir.

İki yöntem arasındaki farklılığı davacının faiz talebinin bulunmadığı iki ayrı örnekle izah edelim:

Dul kalan eşin ödeme tarihinde 100 birim zararının olduğu, işverenin 01.01.2015 tarihinde 20 birim ödeme yaptığı, açılan destekten yoksun kalma davası sonucunda 01.01.2018 tarihinde hesaplama yapıldığı ve tazminata esas verilerde hiçbir değişiklik olmadığı bir durumda oranlama yöntemi olan ilk yöntem ile,  $100 - 20/100 \cdot 100 = 80$  birim sonucuna ulaşılrken; güncelleme yöntemi olan ikinci yöntemle  $20.9/100 \cdot 3 = 5,4$  işlemiş faiz +20 birim ödeme ile 25,4 birim güncellenmiş ödemeden tazminattan çıkarılması sonucu  $100 - 25,4 = 74,6$  birim sonucuna ulaşılır.

Dul kalan eşin ödeme tarihinde 100 birim brüt zararının olduğu, işverenin 01.01.2015 tarihinde 20 birim ödeme yaptığı, açılan destekten yoksun kalma davası sonucunda 01.01.2018 tarihinde hesaplama yapıldığı, dul kalan eşin ödeme tarihinde %10 olan evlenme ihtimalinin hesap tarihinde %5 olduğu ve tazminat hesabına esas verilerde başka bir değişikliğin olmadığı ikinci örnekte, ilk yöntem sonucu, ödeme tutarının ödeme tarihindeki zarar olan 90 birime oranlanmasıyla elde edilen 20/90

<sup>233</sup> Kanık, **a.g.b.**, s.182, 184; Çelik, **a.g.e.**, s.445; aynı yazar, **Aristo 3**, s.146, 160; Yargıtay 17. HD'nin 27.10.2016 Tarihli, 7524/9441 sayılı kararı: "... Mahkemece hükmə esas alınan aktüerya raporunda, davalının zorunlu mali sorumluluk sigorta şirketi tarafından davadan sonra davacı eşe yapılan davalı ... ödemesi güncellenmeksızın mahsup edilmesi gerekirken güncellenerek mahsup edilmiştir. Oysa, yargılama devam ederken davadan sonra yapılan ödeme tutarının yasal faiz eklenmeksızın, hesaplanan destekten yoksun kalma tazminatından indirilmesi gerekir..." (Cevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.: 04.08.2022. Bu uygulama uzun yıllar süren yargılama pratığımız sebebi ile eleştiri konusu olmuştur. Bkz. Yaşar, **a.g.e.**, s.263, 264.

oranının, güncellenmiş tazminata (yani hesap tarihindeki evlenme ihtimali oranında indirim yapılmış tutar) 95 birim oranlanması sonucunda elde edilen tutarın (21,1) 95 birimden indirilmesi ile 73,9 birime ulaşılır. İkinci yöntem ise,  $95 - 25,4 = 69,6$  birim sonucunu verir.

Öte yandan, davacılar tarafından faiz talep edilmesi halinde ilk yöntemle hesaplama yapılması daha da sorunlu hale gelmektedir. Faiz konusuna çalışmamızın ilerleyen kısımlarında yer verilecek olmakla birlikte, konuyu açıklamak adına kısaca izah etmemiz gerekirse, tazminat davalarında faiz ile kastedilen temerrüt faizidir. Destekten yoksun kalma tazminatına faiz ölüm tarihinden itibaren işletilmektedir. Tazminat davalarında faiz hesabı yapılmamakta, mahkeme hükmünde hesaplanan tazminatın olay tarihinden itibaren işletilecek faizi ile birlikte davalıdan tahsili ile davacıya ödetilmesine karar verilmektedir. Böylelikle faiz taleplerinin bulunması halinde güncelleme yönteminin uygulanması haksız sonuçlara yol açacaktır.

Bir örnek üzerinden açıklayalım:

Müteveffa işçinin 01.01.2014 tarihinde iş kazası geçirerek yaşamını yitirdiği, işverenin 01.01.2015 tarihinde 50 birim ödeme yaptığı, dul kalan eşin ödeme tarihinde 100 birim zararının olduğu (faiz hesaba katılmaksızın), açılan destekten yoksun kalma davası sonucunda 01.01.2018 tarihinde hesaplama yapıldığı ve tazminata esas verilerde hiçbir değişiklik olmadığı bir durumda, davalının güncellenmiş ödemesi ( $50+13,5=$ ) 63,5 birim ödeme 100 birim son verilere göre hesaplanan tazminattan çıkarıldıktan sonra ölüm tarihinden itibaren faiz işletilecektir. Böylelikle güncelleme yöntemine göre, faiz işletilmiş bir ödeme, hiçbir faizin işletilmediği bir tazminattan çıkarılıp<sup>234</sup> sonrasında bakiye tazminata faiz işletilmesi suretiyle gerçekleştirileceğinden, bu yöntemin haksızlığa yol açacağı açıktır<sup>235</sup>. Nitekim

<sup>234</sup> Nitekim anaparadan, ödenen kısmın anaparası ve faizinin indirilmesi uygulamada bilirkişiler tarafından da hakkaniyete uymayan bir uygulama olarak nitelendirilmiş ve anaparadan anapara, faizden faiz indirilmesi önerilmiştir. Güleç, **a.g.b.**, s.388-390, 395.

<sup>235</sup> Çelik eserinin önceki baskısında güncelleme yapılmadan indirim görüşünün isabetli olmadığını, zira ilk bakışta haklı görünse de kısmi ödemeyi kabul edenin bu ödemeyi getirisinden yararlandığı, eksik ödeme yapanın da ödemediği kısımdan dolayı fayda sağlamasının, bakiye zarar olay tarihinden itibaren işletilecek faizle zarara verenin elde ettiği yararın zarar görene devredilerek alacağına eklendiğini ileri sürmüştür. Bkz. Çelik Ahmet Çelik, **Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksunluk**, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2016, s.350. Eserinin son baskısında ise görüş değişikliğine giderek, dava öncesi ödemelere yasal faiz eklenerek tazminattan indirilmesini zarar görene haksızlık, zarar verenin ödüllendirilmesi

davalının hükmü günü tazminat ödemesini gerçekleştirmesi halinde güncelleme yöntemine göre,  $100-63,5=36,5$  birim tazminata ölüm gününden itibaren faiz işletildiğinde,  $36,5 \cdot 9/100.4=13,14$  birim faiz eklenerek ödemesi gereken  $49,64$  birim tazminata ulaşmasına karşılık; oranlama yöntemine göre hesaplama yapılrsa,  $50/100$  oranının güncel verilere göre hesaplanmış  $100$  birim tazminata oranlanması sonucu  $50$  birim tazminata ölüm tarihinden itibaren faiz işletildiğinde,  $50.9/100.4=18$  birim faiz eklendiğinde, hükmü günü davalının ödemesi gereken tutarın  $68$  birim olduğu sonucuna ulaşacaktır.

Göründüğü üzere, güncelleme yöntemi hak sahiplerinin tazminat alacağına haksız şekilde daha az hesaplanmasına yol açmaktadır. Hesaplama yöntemi zarar gören aleyhine olacak şekilde belirlenmemelidir<sup>236</sup>.

## B. TBK m.76 Çerçeveindeki Ödemeler

İşveren veya sorumluluk sigortacısının ödeme yapmasına TBK m.76<sup>237</sup> çerçevesinde mahkemece hükmedilebilir. Madde çerçevesinde yapılmış bir ödeme varsa bu tutar da tazminattan mahsup edilecektir<sup>238</sup>. Geçici ödemeye hükmedilmesi

---

olarak yorumlamış, zarar sorumlusunun eksik ödemesinin onun temerrüdünü ortadan kaldırmayacağı, zarar görenin ödenen meblağın getirisinden faydalananmasına karşılık, zarar verenin ödediği meblağın getirisinden faydalandığı, bu haksızlığın giderilmesi için denkleştirme yapılması gerektiğini savunmuştur. Bkz. Çelik, **a.g.e.**, s.444; aynı yazar, **Aristo 3**, s.159.

<sup>236</sup> Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 24.04.2007 Tarihli, 4281/6786 Sayılı ve 29.05.2006 Tarihli, 3597/5349 Sayılı kararlarının karşı oy yazılarında: "...Tazminat alacaklarının hakkını, yöntemlerle oynayarak yok etmek, Adalete uzaktır. Bu yöntem, büyük rakamlarda ürkütücü ve incitici farklara yol açmaktadır." ifadelerine yer verilmiştir. (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. Karşı oy yazısındaki eleştiri esasında indirimlerde sıra yöntemine yönelik olmakla birlikte, eleştirinin temelinde yasada belirtilmeyen ve yargı içtihadıyla yerleşen hesaplama yöntemlerinin hiçbir haklı sebebe dayanmaksızın zarar gören aleyhine sonuç doğuracak şekli ile benimsenmesidir.

<sup>237</sup> "MADDE 76- Zarar gören, iddiasının hakklığını gösteren inandırıcı kanıtlar sunduğu ve ekonomik durumu da gerektirdiği takdirde hâkim, istem üzerine davalının zarar görene geçici ödeme yapmasına karar verebilir.

Davalının yaptığı geçici ödemeler, hükmedilen tazminata mahsup edilir; tazminata hükmedilmezse hâkim, davacının aldığı geçici ödemeleri, yasal faizi ile birlikte geri vermesine karar verir."

<sup>238</sup> TBK m.76 kapsamında yapılan ödemelerin hukuki niteliği oldukça tartışmalıdır. Bizim de katıldığımız görüş kapsamında geçici ödemeler, tazminatın kısmı olarak ödenmesi niteliğinde bir ön ödeme, kısmı ifadır. Şebnem Akipek Öcal, "Maddi ve Manevi Zararların Erken Tazmini Sorunu (Geçici Ödemeler)", **Bedensel Zararlardan Dolayı Hukuki Sorumluluk Uluslararası Kongre**, Ed.: Necdet Basa, Sema Uçakhan Güleç, Kıbrıs, TBB Yayınları, 2019, s.60 vd. Antalya da, ön tazminat görüşüne katılmamakla ön ödeme görüşünü benimsemektedir. Antalya, **a.g.e.**, s.636-637. Aynı yönde Yavuz, **a.g.e.**, s.177, 178. Geçici ödemelerin hukuki niteliği konusunda tartışmalar ve ayrıntılı değerlendirme için bkz. Mert Namlı, Makbule Serra Korkut, "Türk Borçlar Kanunu'nda Yer Alan Geçici Ödemelerin Hukuki Niteliği", **Sorumluluk Hukuku, Seminerler- Makaleler, 2017**, Ed.: Başak Baysal, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2017, s.275 s.332 vd. Ekleyelim ki, yazarlar geçici ödemedenin ön tazminat olarak nitelendirilmesine de karşı çıkmaktadırlar. **A.e.**, s.347. Geçici ödemeler tazminatın bir kısmı olarak

uygulamada çok rastlanılmadığından, mahsup yöntemi bakımından uygulanan kesin bir metod da yargı kararlarında yerini bulmamıştır<sup>239</sup>. Öğretide bizim de katıldığımız bir görüş, TBK m.76 f.2'de tazminata hükmedilmemesi halinde davacının aldığı geçici ödemelere yasal faiz eklenerek iade edilmesi gerektiği öngördüğünden, mahsup bakımından da aynı sonuca varılabileceğini ileri sürmüştür<sup>240</sup>. Bu görüşe göre, hesaplanan tazminattan, geçici ödemelerin ödeme tarihi ile hüküm tarihi arasındaki işlemi yasal faiziyle birlikte mahsup edilmesi gerekecektir.

## VII. HAKKANIYET İNDİRİMİ

TBK m.55 hükmü ile destekten yoksun kalma tazminatı bakımından, “hesaplanan tazminatın miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile azaltılamayacağı” düzenlenmiştir.

Hakkaniyet indirimi, uygulamada, tazminat davalarında hesap bilirkişisinin belirlediği matematiksel meblağdan, hakim tarafından takdir edilen belli oranda indirimi ifade etmekte kullanılan kavramdır<sup>241</sup>.

Kanaatimize, madde kapsamında yasaklanan indirim, uygulamada bu şekilde tanımlanan hakkaniyet indirimini ifade etmektedir<sup>242</sup>. Nitekim maddenin

---

değerlendirilirse, dava açıldıktan sonra işverence yapılan ödemelerin güncellenmemesizin aynen indiriminde olduğu gibi, m.76 kapsamında yapılan ödemelerin mahsubunun da aynen olması gerektiği sonucuna varılabilir.

<sup>239</sup> Yargıtay 3. HD 21447/5561 sayılı, 22.05.2018 Tarihli kararında, geçici ödemeye faiz işletmemesinin mahsup gerçekleştirilemesine karar vermiştir. Kararda ayrıca, geçici ödemeye haksız fiil tarihinden ödemeden tahsili tarihine kadar ayrıca faiz işletilmesi ve mahsup sonrası bakiye tutara da haksız fiil tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerektiği belirtilmiştir (Karar metni için bkz. Eren, Dönmez, **C.2**, s.1760, 1761).

<sup>240</sup> Bu yönde bkz. Davacının faiz talebinin bulunmadığı durumlarda dahi, geçici ödemeye ödeme tarihinden itibaren temerrüt faizi yürütülmesi ve bunun tazminat alacağının mahsup edilmesinin madde hükmünde açıkça belirtilmesi gerektigine yönelik Ahmet M. Kılıçoğlu, “Haksız Fiillerde Müteselsil Sorumluluk ve Geçici Ödemeler”, **Türk Medeni Kanunu'nun Yürürlüğe Girişinin 80. Yılı Münasebetiyle Düzenlenen Sempozyum**, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 2006, s.179, 182; Battal Şener, “Türk Borçlar Hukukunda Geçici Ödemeler”, **D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, C.:19, Özel Sayı-2017, s.1682. Karş. 2. fikre ile bağlantı kurmaksızın geçici ödemelerin ödeme tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile mahsup edilmesi gerektiği görüşünde Balci, **a.g.e.**, s.204, 221.

<sup>241</sup> Utkan Arası, “Yeni Borçlar Yasası’nın İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Maddi Tazminat Davalarında Getirdiği Sistem ve Hakkaniyet İndirimi”, **Sicil İş**, S.:24, Aralık 2011, s.148.

<sup>242</sup> eBK'da karşılığı bulunmayan, TBK'ya Adalet Komisyonu çalışmaları aşamasında eklenen hakkaniyete dayalı indirimi yasaklayan bu yeni düzenlemenin neyi ifade ettiği öğretide çeşitli tartışmalara yol açmıştır. Bu kapsamda, hakkaniyete dayalı indirimin yasaklanması, TBK m.52 f.2'deki “hakkaniyet koşulu” bulunan indirimi anlayan ve maddenin isabetliliğini kuşkulu bulan görüşte bkz. Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.136; Alpaslan Akartepe, “Türk Borçlar Kanunu’nun Haksız Fiilden Doğan

Borç İlişkileri Alanında Getirdiği Yenilikler ve Değişiklikler”, **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.:16, S.:1-2, 2012, s.175; Antalya, **a.g.e.**, s.201, 202. Diğer bir görüş, maddededeki yasağın esasen TBK m.51 ve 52 kapsamındaki tüm indirimleri yasaklılığını, zira esasında tüm indirimlerin hakkaniyete dayandığını ve tazminatın belirlenmesinde bu hükümlerle hakime takdir hakkı verildiğini, TBK m.55 hükmünün ise bilirkişi raporları üzerinden belirlenen rakama hakimin müdahale yetkisini ortadan kaldıracağını, bu düzenlemenin AY m.138 f.1’de öngörülen mahkemelerin bağımsızlığı ilkesine ve hakimlerin vicdani kanaatlerine göre hüküm verecekleri kuralına ve HMK m.282 çerçevesinde bilirkişi raporlarının hakim için bağlayıcı olmadığı kuralına ve TBK’daki hakkaniyetin esas alınacağını belirten m.50 f.2, m.51 f.1 ve m.52 f.2 hükümlerine aykırı olduğunu ileri sürmektedir. Bu yönde Güneren, **a.g.e.**, s.886-888; Tuncay, **Sorumluluk**, s.27; Bostancı, Çetinel, **a.g.m.**, s.349. Yavuz, **a.g.e.**, s.120, 121. Bu görüşteki yazarlardan bazıları, bu suretle birbirileyle çelişen hükümlerin ortaya çıkardığı çatışma boşluğunun yargı organı tarafından TMK m.1 f.2 doldurulması suretiyle çözülmesi gerektiğini belirterek, TBK m.55 hükmünün uygulanmaması suretiyle TBK öncesi uygulamanın değiştirmemesi gerektiğini ileri sürmektedir. Bkz. Süzek, **BİH**, s.447-449; Süzek, **Kongre**, s.87-88. Aynı yönde Baycık, **Yeni**, s.141-144. Benzer yönde hakimin TMK m.4 kapsamında takdir hakkının bulunduğu görüşünde Kılıçoğlu, **Esaslar**, s.42, 91, 117. Benzer bir görüş, hakkaniyet indiriminin TBK m.52’deki rıza dışındaki indirim sebeplerini ifade ettiğini, TBK m.55 yasağının hakimin bilirkişi raporu ile bağlı olmadığı ve yargı bağımsızlığı ilkelerine, TBK m.52 f.2’deki hakime hakkaniyet indirimi yapma yetkisi tanıyan düzenlemeye aykırı olduğu, kanun koyucunun hakkaniyet indirimini yalnızca ölüm ve bedensel zararlar için öngörmesinin ise hukuken açıklanabilecek bir ayrımlı olmadığı gerekçeliyle TBK m.55 düzenlemesinin isabetsiz olduğunu savunmaktadır. Bkz. Kılıçoğlu, **Borçlar**, s.547-548. Bir diğer görüş, maddenin TBK öncesi uygulamayı değiştirmediğini, TBK m.51 ve 52 koşullarına aykırı ve dayanaksız olarak indirim uygulanan olaylar bakımından Yüksek Mahkeme’nin bozma kararlarına konu olan keyfi indirimlerin yasaklandığının, süregelen uygulamanın kanunlaştırıldığını savunmaktadır. Arası, **a.g.m.**, s.151. Bizim de katıldığımız son görüş çerçevesinde TBK m.55 hükmünün yalnızca hakimin tazminat miktarının fazla veya az olduğu gerekçesiyle bilirkişi tarafından hesaplanan tazminat miktarını indirip çoğaltamayacağı şeklinde yorumlanması gerekmektedir. Balçı, **a.g.e.**, s.877; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1342. Karş. Ercevahir, **a.g.m.**, s.217, 218. Benzer yönde düzenlemeyi uygun bulmayarak, hakimin hakkaniyete dayalı takdir hakkının zarar ve tazminatın belirlenmesi aşamasından sonrası için sınırlanırılacağı şeklinde dar yorumlanması gerektiği görüşünde Ozanoğlu, **TBK 55**, s.125-126; Kayacan, **a.g.e.**, s.108. Bu çerçevede bir görüş, hakimin tazminatı hakkaniyete dayalı olarak belirleme imkanının zaten bulunmadığını, “durumun gereği” ibaresinin bu şekilde yorumlanamayacağını ifade etmekte ve m.55 f.1 c.3 yasağını malumun ilanı olarak nitelmektedir. Baysal, **Haksız Fiil**, s.465 vd. Yazar, maddededeki yasağın getirilmesinin temel nedenlerinden birinin Yargıtay’ın iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan tazminat davalarında verdiği keyfi kararlar olduğunu eklemektedir. **A.e.**

gerekçesinde<sup>243</sup> açıkça madde kapsamındaki yasağın “çokluk indirimine” dayandığı, metrik temele dayalı bir hesaplamayı ifade eden tazminata takdir hakkına dayanılarak müdahale edilemeyeceği<sup>244</sup> ifade edilmiştir.

Kanun koyucunun düzenleme ile önüne geçmek istediği “çokluk indirimi” uygulamasını açıklamak gerekirse: Tazminat tekniğine uygun olarak hesaplanan tazminatın miktarı olağandan yüksek çıktıığında, işverenin yoksulluğundan bahsedilemeyecek ancak ticari yaşamdan silinmesi sonucunu doğuracak tazminatlarda ve işverenin kusursuz olması sebebiyle normal şartlarda kısmen veya tamamen sorumlu tutulmasının olanaksız olduğu kısmi veya tam kaçınılmazlık durumları ile işverenin sorumluluğunda risk nazariyesine bağlı tehlike sorumluluğunun esas alındığı

---

<sup>243</sup> BK Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu s.265, 266'da yer alan madde gerekçesinde indirim yasağına ilişkin: "...Destekten yoksun kalma ve iş-göremezlik tazminatları, bu yönüyle takdir temelinden daha çok, bağımsız bir yapı özelliği kazanmış metrik temele (tazminat metriğine) dayanır...Tasarının 49-52 hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanan insan zararı kökenli tazminata, hâkim, genel takdir hakkı (TMK m.4) yahut hakkaniyet (818 sayılı BK m.43) kurallarına dayanarak müdahale edemeyecektir. Tazminat, azlığından bahisle takdiren artırılamayacak, çokluğundan bahisle takdiren indiremeyecektir. Zarar görenin hafif kusuru ile müzayakaya düşme (yoksullaşma)nin bir arada gerçekleşmiş olması (Tasarının 52/II, 818 sayılı BK m.44) hâli ve Tasarının m.52/I hükmündeki özel hâller ile denkleştirme dışında, uygulamada adlandırıldığı şekliyle "çokluk indirimi/hakkaniyet indirimi yahut azlık artırımı/hakkaniyet artırımı" yolu kapatılmıştır...Yasaya ve hesaplama ilkelerine uygun olarak belirlenen ve denkleştirilen tazminata artırıcı veya azaltıcı yönde bir müdahale, bu hakkın ve nesvet hukukunun mahiyeti ile bağdaşmaz. Tazminatın hesaplama sonunda az veya çok çıkması, yargının yahut yargıçın sorunu değildir. Tazminatın önleyici işlevi, kriterlere ve verilere uygun olarak belirlenen sonuca (miktara), alacaklı ve borçlu dışında bir özne tarafından dokunulmamasına bağlıdır. Bu, hâkim de olsa... Maddenin birinci fikrasının son cümlesinde öngörülen artırma veya azaltma yasağı, sorumluluk hukukunun öngördüğü hesaplama yöntemiyle ortaya çıkan miktarla ilgilidir. Başka deyimle yöntemine göre belirlenen tazminatın çok az çıkması hâlinde artırılması, çok yüksek çıkması hâlinde azaltılması, hâkimin bu yolla belirlenen miktarla müdahale yetkisinin bulunmadığı vurgulanmaktadır. Bünyevi istidat, kaçınılmazlık, hatırlatması gibi hesaplama yöntemiyle ilgili bulunmayan nedenler, hakkaniyet hukukunun gerekleri içinde elbette ki birer indirim nedenleridir. Hâkimin, bu hâllerde 818 sayılı Borçlar Kanununun 43 (Tasarı m.51) ve Türk Medenî Kanununun 4 üncü maddeleri kapsamında takdir hakkı vardır. Düzenleme ile amaçlanan husus, yöntemince belirlenen tazminatın miktarı esas alınarak, azlığı yahut çokluğuna dayalı bir takdir hakkının bulunmadığı hususudur. Önergenin gerekçesinde vurgulandığı üzere yasa, yüksek bir miktar içermesi hâlinde tazminattan indirimi, borçluyu aşırı ekonomik zorluğa düşürmiş olması hâli ile sınırlamıştır. Bu hâlde dahi borçlunun kusurunun hafif olması ve hakkaniyetin indirimi gerekliliğinin kurucu unsurdur (818 sayılı Borçlar Kanunu m.44/II, Tasarı m.52/II). Yoksullaşmaya dayalı indirim kuralının insan zararlarında da (m.55) uygulanacağı tabiidir (m.52/II). Bilirkişi raporlarının sorumluluk davalardaki delil işlevi diğer davalardakinden farklı değildir. Hâkim tazminat hesabında temel alınan varsayımları, yöntemleri ve hesap işlemini denetleyebilir. Ayrıca tazminat hesabına ilişkin bilirkişi raporu, diğer davalarda olduğu gibi sorumluluk davalarında da hâkimi bağlamaz." açıklamasına yer verilmiştir.

<sup>244</sup> Nitekim öğretide de, hakkaniyet indirimi açıklanırken, tazminat her ne kadar belirli ilkelere ve matematiksel hesaplamlara dayalı olarak hesaplanırsa da, yargı organının belirli durumlarda eBK m.43'e dayalı takdir hakkını kullanarak hesaplanan tazminattan belirli bir miktar hakkaniyet indirimi yapıldığı ifade edilmiştir. Bkz. Ekin, a.g.e., s.74.

eski kabulde, işverenin sorumluluğunun içtihat yoluyla genişletilmesi sebebiyle, Yüksek Mahkeme dengeleme maksatlı hakkaniyet indirimini getirmiştir<sup>245</sup>. Yasaklanan uygulama, TBK m.52 f.2'nin mülga kanundaki karşılığı m.44 f.2'nin koşulları oluşturmaksızın, hakimin TBK m.51 f.1 çerçevesinde hesaplanan tazminattan genelde %10-25 aralığında bir oranda “hakkaniyet-çokluk” indirimi yapmasıdır.

Yüksek Mahkeme, çokluk indirimi uygulamasını her zaman “tazminat yüksekliği” olgusuna değil, işlemi faizin yüksekliği<sup>246</sup>, peşin alınan sermaye şeklinde tazminatı işletmekten doğan faydanın indirilmesi gerektiği<sup>247</sup>, müstakbel zarara ilişkin tazminatın hesaplanmasındaki belirsizlikler<sup>248</sup>, Kurum ödemeleri ile tazminat davası sonucunda hükmedilen tazminat arasında açık oransızlık bulunması<sup>249</sup> gibi olgulara da dayandırmakta idi. Böylelikle eBK m.44 f.2'nin müzayaka veya hafif kusurlu olma koşulları oluşturmaksızın eBK m.43 f.1 (şimdi TBK m.51 f.1) uyarınca indirim yapılmaktaydı.

Yüksek Mahkeme'nin TBK'nın yürürlüğü öncesi yerlesik hale gelen bu uygulaması öğretide İyimaya tarafından, tazminatın çokluğu kavramının, zamana, mekana ve hakime göre değişen, uygulamada birliğin sağlanamamasına ve keyfiyete yol açan bir kavram olduğu, TBK m.52 f.2'nin özel hüküm olduğu ve özel hükmle düzenleme altına alınan bir indirimin TBK m.51 f.1 çerçevesinde genel kuralla uygulanamayacağı, bir alacak hakkı olan tazminat hakkına müdahalenin ancak açık hukuk kuralının varlığı halinde mümkün olabileceği, bu uygulamanın İş Hukukuna dayalı tazminat alacaklarının gücsüzü korumaya yönelik ilkelerine ve tazminatın önleyici işlevine aykırılık teşkil ettiği ve Yargıtay uygulamasındaki gerekçelerin hukuki temelden yoksun olduğu savlarıyla eleştirilmiş<sup>250</sup> ve hükümet tasarisında bulunmayan m.55 hükmü Adalet Komisyonu aşamasında İyimaya'nın etkisi ile TBK'ya eklenmiştir. Dolayısı ile TBK m.55 ile yasaklanan hakkaniyet indirimi, belirli

<sup>245</sup> Araslı, **a.g.m.**, s.148 vd.

<sup>246</sup> Yargıtay 9.HD.'nin 21.06.1990 Tarihli, 7232/7261 Sayılı kararı (İyimaya, **Çokluk**, s.198)

<sup>247</sup> Yargıtay 9.HD.'nin 13.02.1990 Tarihli, 11098/1417 Sayılı; 30.01.1990 Tarihli, 11177/756 Sayılı kararları (İyimaya, **Çokluk**, s.182, 202).

<sup>248</sup> Yargıtay 9.HD.'nin 25.12.1989 Tarihli, 11191/11370 Sayılı (İyimaya, **Çokluk**, s.195); 12.12.1989 Tarihli, 9443/11370 sayılı (Çağrı, **1992**, s.4, 5) kararları.

<sup>249</sup> Yargıtay 9.HD.'nin 03.05.1990 Tarihli, 5011/5386 Sayılı kararı. (İyimaya, **Çokluk**, s.197)

<sup>250</sup> İyimaya, **Çokluk**. Aynı yönde Gürbüz, **a.g.e.**, s.160.

unsurlar dikkate alınarak matematiksel olarak hesaplanan tazminattan doğrudan veya dolaylı gerekçelerle, miktar esaslı olarak indirim yapılması uygulamasıdır<sup>251</sup>. Zarar ve tazminatın belirlenmesi aşamasından sonra hakimin tazminata hakkaniyet gereklisi ile miktar esaslı müdahalesi engellenmiştir<sup>252</sup>.

Biz, miktar esaslı indirimi yasaklayan emredici nitelikteki bu düzenlemenin isabetli olduğu kanaatindeyiz<sup>253</sup>. İşverenin ekonomik durumunun gözetilerek

---

<sup>251</sup> Yoksa koşulları oluştugunda TBK m.51 ve 52'ye dayalı indirimlerin yapılmasında bir sakınca yoktur. Yüksek Mahkeme'nin eski tarihli bir kararında, hakkaniyet indiriminin, kaçınılmazlık indiriminden farklı olduğu ifade edilmiştir. Bkz. Yargıtay 9. HD'nin 11.02.1992 Tarihli, 15555/1265 sayılı kararı: "...Mahkemece maddi hesap hataları, işleyecek faiz miktarı da bir indirim sebebi olarak kabul edildiğine göre bu sebeplerden dolayı BK'nun 43ncü maddesine göre yapılacak indirimin %40 kaçınılmazlık indirimini dışında gerçekleştirilemesi icap eder. Böyle yapılmayarak tüm bu sebepleri içine alan %40 indirimle yetinilmesi isabetsizdir...". Öte yandan, işverenin kusursuz sorumluluğu esasına dayalı uygulamada da, kaçınılmazlığın payından işveren sorumlu tutulduktan sonra, hakkaniyet indirimini yapmakta idi. Görüldüğü üzere, yasaklanan uygulama (her ne kadar hakkaniyet indirimini olarak adlandırılrsa da) kaçınılmazlık gibi durumun gereği gözetilerek yapılan indirimin değil, TBK m.51 ve 52 kapsamındaki indirimler yapıldıktan sonra salt tazminatın yüksekliği dikkate alınarak karardaki gibi miktar esaslı ikinci bir indirimin yapılması uygulamasıdır.

<sup>252</sup> Nitelim İyimaya katıldığı bir kongrede kanundaki yasağın, tazminat hesabına esas unsurlar belirlendikten sonra, hakimin "çok çıktı azaltılmasına, az çıktı artırılmasına" şeklinde karar vermesi keyfiliğinin sona erdirildiğini açıklamıştır. Ahmet İyimaya, **Ankara Barosu Ulusal Kongre, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, 4-5-6 Nisan 2013**, Ed.: Sema Güleç Uçakhan, Ankara, 2014, s.399. Benzer yönde b.kz. Hükmün hakimin hiçbir gerekçe göstermeksızın keyfi olarak tazminattan indirim yapabilmesinin önüne geçilmesi maksadı ile getirildiği, amacının uygun olmasına karşılık uygulamadaki yanlışların kanuni düzenlemelerle önüne geçilmesinin isabetsiz bir yöntem olduğu ve madde ifadesinin amacını aşarak tartışmalara yol açacak nitelikte düzenlendiği görüşünde İnceoğlu, Paksoy, **a.g.m.**, s.1392-1396; Hakimin çikan rakama miktar itibariyle yüksek olduğu kaygııyla indirim yapamamakla birlikte, başka gerekçelerle indirimin mümkün olduğu, zira hakkaniyetin TBK m.50 zemininde Borçlar Kanunu sistematığında yerini koruduğu yönünde Levent Akın, **Ankara Barosu Ulusal Kongre, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, 4-5-6 Nisan 2013**, Ed.: Sema Güleç Uçakhan, Ankara, 2014, s.200-202; aynı yazar, **2016**, s.203, 204.

<sup>253</sup> Aynı yönde Solak, **a.g.e.**, s.93-95; Özveri, **a.g.e.**, s.131. Yüksek Mahkeme de TBK sonrası verdiği kararlarında hakkaniyet indirimini uygulamasından dönmüştür. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 19.11.2012 Tarihli, 13919/20491 sayılı kararı: "...6098 sayılı Kanunun 55. Maddesi de kamu düzenine ilişkin emredici bir hükmeye yer verdiginden gerçekleştiği tarihe bakılmaksızın tüm fil ve işlemelere uygulanmalıdır. Yukarıda açıklanan ilkelere doğrultusunda, iş kazasına dayalı olarak sigortalının sürekli iş göremezliği nedeniyle hesaplanan maddi zararlarından hakkaniyet indirimi yapılması mümkün değildir..." (Sümer, **a.g.b.**, s.86); Fidan, **a.g.b.**, s.212.

ödeyeceği tazminatın yüksekligine dayalı indirim yapılması TBK m.52 f.2 hükmü koşulları dahilinde mümkün olacaktır<sup>254 255</sup>.

Böylelikle, TBK m.55 hükmü ile hakkaniyet indirimi kesin olarak yasaklandığından, iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda hükmedilecek destekten yoksun kalma tazminatının çöküğü sebebiyle hakkaniyet indirimi yapılması uygulaması kesin olarak ortadan kaldırılmıştır. Faiz yüksekliği, sermayenin

<sup>254</sup> TBK m.55 hükmünün hakkaniyet indirimi yasağına ilişkin 3. cümlesinin, TBK'nın zararın ve tazminatın belirlenmesi ile tazminatın indirilmesinde hâkim takdir yetkisi tanıyan kurallarıyla çeliştiği, hesaplanan tazminat üzerinde artırım veya indirim yapılamaması sebebiyle kuralla hâkimin takdir yetkisine müdahale edildiği ve adeta bilirkişinin hâkimin yerine geçirildiği belirtilerek kuralın Anayasa'ya aykırı olduğu ileri sürülerek iptali istenmiştir. AYM'nin 25.12.2019 Tarihli, 34/97 Sayılı (R.G.: T.:11.02.2020, S.:31036) kararında: "...Kanun'un 55. maddesinin birinci fıkrasının itiraz konusu üçüncü cümlende de hesaplanan tazminatın, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılamayacağı veya azaltılamayacağı öngörülmektedir. Bu itibarla haksız şifil sebebiyle meydana gelen destekten yoksun kalma zararı ile bedensel zararın tazmini amacıyla hesaplanan maddi tazminattan kural uyarınca hakkaniyet düşüncesi ile indirim veya artırım yapılamayacaktır...Bu bağlamda itiraz konusu kuralda yer alan "...hakkaniyet düşüncesi ile..." ibaresinin, dava konusu uyuşmazlığa ve taraflara özgü sebepler dikkate alınmaksızın sadece tazminatın miktarına dayanan indirim veya artırımın hakkaniyet kavramı içerisinde değerlendirilemeyeceğine işaret ettiği anlaşılmaktadır...Kişinin vücut bütünlüğüne yapılan bir müdahaleden doğan zararların etkili bir şekilde tazmin edilmesini sağlamaya yönelik sistemin kurulması da devletin, Anayasa'nın 17. maddesinden doğan koruma yükümlülüğü kapsamındadır. Bu çerçevede itiraz konusu kuralın destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararların giderilmesi amacıyla hesaplanan tazminattan sadece miktar dikkate alınarak indirim yapılmasını engellemek suretiyle etkili bir tazminin sağlanması ve bu suretle yaşama hakkı ile maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkını korumayı amaçladığı anlaşılmaktadır...İtiraz konusu kuralda yer alan "Hesaplanan tazminat,..." ibaresi ile ifade edilen, kuralın gereğesinde de belirtildiği üzere Kanun'un 49 ila 52. maddeler hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanan tazminattır. Başka bir ifadeyle hesaplanan tazminat, Kanun'un zararın ve tazminatın belirlenmesini düzenleyen 50. ve 51. maddeleri ile tazminatın indirilmesine veya tamamen kaldırılmasına ilişkin esasları hâkime bağlayan 52. maddesi ve 55. maddesinin birinci fıkrasının birinci ve ikinci cümleleri uyarınca belirlenmektedir... Tazminatın hesaplanabilmesi yerlesik yargı uygulamasında da kabul edildiği üzere hukuk bilimi dışında özel bilgi gerektirmektedir. Bu sebeple tazminat hesaplanması gereken davalarda mahkemeler bilirkişinin görüşünün alınmasına karar verebilmektedir...Ancak bilirkişinin görüşünün alınması, hâkimin bu görüşe bağlı kalarak karar vermesini zorunlu kılmamaktadır. Hâkim diğer delillerle birlikte bilirkişi görüşünü de serbestçe değerlendirme ve gerektiğiinde bu görüşe itibar etmemeye yetkisine sahiptir...Dolayısıyla hâkimin destekten yoksun kalma zararı ile bedensel zararın varlığı hâlinde maddi tazminatın hesaplanması üzerine bilirkişi raporunu da diğer deliller ile birlikte serbestçe değerlendireceği açıklır. Bu itibarla kuralın hâkimlerin bağımsızlığı ilkesini ihlal eden bir yönü bulunmamaktadır..." denilerek TBK m.55 hükmünün destekten yoksun kalma zararının insan zararı niteliğine, tazminatın önleyici işlevine uygun olduğu vurgulanarak itirazın reddine karar verilmiştir.

<sup>255</sup> Esasında hakkaniyet indirimi adı altında tazminat miktarının yüksekligine dayanılarak en son yapılan indirim, iş kazaları sonucunda açılacak tazminat davalarına bakmakla görevli merci Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesi içtihatları ile gelmişti. 21. Hukuk Dairesi ise, olayda eBK m.44/2 koşulları olmuşmamışsa m.43 kapsamında tazminattan ikinci kez indirim yapılmasını kabul etmemiştir. Bu tespit için bkz. Kılıç, **a.g.e.**, s.192. Bu yönde karar bkz. Yargıtay 21. HD'nin 28.03.1995 Tarihli, 645/593 sayılı kararı (Karahasان, **a.g.e.**, s.553). Bu sebeple TBK m.55 yasağı, 21. HD'nin içtihadı ile gelinen noktada çok büyük bir farklılık teşkil etmemekle birlikte, "ticari yaşamdan silinme" ölçütünün TBK m.51 kapsamında değerlendirilmesi mümkün olmayıp, ancak işverenin "yoksulluğu" kriteri ile TBK m.52/2 kapsamında indirim yapılması mümkün olacaktır.

kullanılmasından doğan menfaatin denkleştirilmesi veya tazminatın varsayımsal hesaplanması dayalı muhemel hesap hataları gerekçe gösterilerek tazminattan indirim mümkün olamayacağı gibi, Bireysel İş Hukukuna dayalı tazminat davaları bakımından sıkılıkla uygulanan, “yoksulluk koşulları gerçekleşmeksizin işverenin ticari yaşamdan silinmesi”, “kaçınılmazlık” ve “risk nazariyesine dayalı tehlike sorumluluğu” hallerinde de hakkaniyet indirimi uygulanmayacaktır. İşverenin ticari yaşamdan silinmesi sonucu doğuracak yükseklikte tazminata hükmetmemeye ancak TBK m.52 f.2'nin özel koşulları dahilinde indirime yol açacaktır<sup>256</sup> <sup>257</sup>. Öte yandan, Yüksek Mahkeme'nin risk nazariyesine dayalı sorumluluk görüşü, artık yerini kural olarak kusur sorumluluğuna bıraktığından, hakkaniyet indirimi bu yön bakımından zorunlu bir uygulama olmaktan da çıkmıştır<sup>258</sup>. Kaçınılmazlık konusunda ise, Yüksek Mahkeme hala kusursuz sorumluluk esaslarını kabul etmekle birlikte, önceki kararlarında kabul ettiği hakkaniyet indirimi uygulamasını değiştirmiştir<sup>259</sup>.

---

<sup>256</sup> Eski uygulama Yargıtay 9. HD'nin 17.03.1998 Tarihli, 815/1867 sayılı kararında: “*Maddi tazminatın hiçbir zaman zenginleştirme aracı olmadığı ve özendirici nitelik göstermemesi gereği göz ardı edilmemeli ve bu arada, sözü edilen tazminatın bir tarafın zararını karşılarken, diğer tarafın, ekonomik ve ticari hayattan silinmesini gerektirecek boyutlara ulaşması önlenmelidir. Bu nedenle, tarafların ekonomik ve sosyal durumları araştırılmalı, zararı ödemekle yükümlü işverenin iş hacmi, işletmesinin büyülüklüğü, kaç işçi çalıştığı saptanmalı, tazminatın sonuçlarına katlanıp katlanmayacağı yönünde ön bilgiler toplanmalıdır... Bu durumda hakim toplayacağı kanıtlar sonucu gerektiğinde BK'nun 43. (şimdi 51) maddesinin kendisine verdiği yetkiye kullanmak suretiyle, hakkaniyete uygun indirim yoluna gitmeli ve tazminat belirlemenin gerçekçi niteliğini ortaya koymalıdır...*” şeklinde açıklanmıştır (Süzük, **Maddi Tazminat**, s.711). Aynı yönde Yargıtay 21. HD'nin 04.03.2008 Tarihli, 22495/3479 sayılı kararı (Yaşar, **a.g.e.**, s.211, dn.276).

<sup>257</sup> Bkz. Tazminatın çokluğu sebebiyle Yargıtay'ın indirim sebepleri türetme gayesinde olduğu, işverenin kusurlu olarak yeterli önlemler almayıp işçisinin yaşamını tehlikeye sokması halinde işyeri ekonomik yönden sarsımasının diye indirim yapılmasının yasal dayanağı olmadığı yönünde Çelik, **2. Baskı**, s.300 ve dn.262.

<sup>258</sup> Zararın gerçekleşmesinde kaçınılmazlık, işverenin kusuru, üçüncü kişinin kusuru ve işçinin kusuru faktörlerinin etkisini çeşitli olasılıklarda inceleyerek Yüksek Mahkeme'nin eksiz uygulamasında hakkaniyet indirimi uygulamasını açıklayan bzk. Serathı, **a.g.e.**, s.50-53, 172-177.

<sup>259</sup> Yargıtay 21. HD'nin 10.04.2017 Tarihli, 115/2948 Sayılı karar ile kaçınılmazlığın tamamen veya kısmen etkili olması halinde hakkaniyet indirimi yapılmayacağını içtihat etmekle kalmayıp, hakkaniyet indirimi yasağının dolanılması mahiyetinde olabilecek nitelikte “kaçınılmazlığın %60’ı yerine %50’sinden işverenin sorumlu tutulduğu” yerel mahkeme kararını bozmuştur: “*Somut olayda iş kazasının gerçekleşmesinde % 100 oranında kaçınılmazlığın etkili olduğu tespit edildiğine göre yukarıda söz edilen ilkeler göz önünde bulundurularak, özellikle nimet ve külfet dengesinin sağlanması açısından kaçınılmazlığın % 60’ı davalı işverene yüklenmek suretiyle davalı işverenin sorumluluğu belirlenmesi gerekirken, davalının kaçınılmazlığın %50’si oranında sorumluluğunu doğuracak şekilde ve olayda uygulanma ihtimali bulunmayan hakkaniyet indirimine yönelik hukuki düzenlemeye atıfla, davalı işverenin sorumluluğu hafifletilmek suretiyle yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır.*” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. Ayrıca bzk. Yargıtay 21. HD'nin 6577/1378 sayılı, 26.02.2019 Tarihli kararında: “...Davacı eşin murisin vefatından sonra...evlilik dışı birlikteliğinden çocukların dünyaya geldiği de dikkate alınarak,

## VII. PEŞİN SERMAYE İNDİRİMİ

Destekten yoksun kalma tazminatı, desteğinden yoksun kalanların muhtemel destek süresi içerisinde alacağı öngörülen yardımlar toplamının peşin ve toptan ödenmesidir. Bu tanım sermaye şeklinde tazminata yönelikdir. Uygulamada çoğunlukla sermaye şeklinde tazminata hükmedilmektedir. Sermaye şeklinde ödenen tazminatta, irat şeklinde tazminata hükmedilseydi vadesi geldiğinde ödenecek olan iratlara yönelik tazminat borçlarının da peşinen ve toptan ödenmesi sebebiyle<sup>260</sup>, işleyeceğin dönemde kazançları iskontoya tabi tutulmakta ve bu uygulamaya “tazminatın peşin sermaye değerinin bulunması” veya “sermayeleştirme işlemi” denilmektedir<sup>261</sup>.

Destekten yoksun kalma davalarında iskonto oranı Yargıtay'ın istikrar kazanmış içtihatları ile %10 olarak uygulanmaktadır. Tazminatın sermayeleştirilmesi ile yapılması zorunlu olan bu indirim, zarardan değil tazminattan bir indirim olup<sup>262</sup> esasında tazminatın ödenme şekli sebebiyle TBK m.51 f.1 çerçevesinde yapılmaktadır.

---

*bu davacının maddi tazminat alacağının yapılan evlenme olasılığı indiriminin az olduğu da gözetilerek, hakkaniyete uygun bir miktarda evlenme olasılığı indirmesi...“ şeklinde karar verilmiştir (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. Son kararın karşı oy yazısında TBK m.55 yasağına aykırı olarak hakkaniyet indirimini yaptığı gereklisiyle çoğunluk görüşe katılmadıkları açıklanmıştır. Somut olayda davacının evlilik dışı birlaklılığı yeni bir destek olarak görülmeyeğinden müteveffa ile destek ilişkisinden çıkmadığı kabul edilmiş, ancak evlilik dışı birlaklığinden çocuğunun bulunması evlenme ihtiyalinin belirlenmesinde “ayraklı” bir durum olarak görülmüştür. Somut olay özelinde, evlenme ihtiyaline yönelik tablolardaki indirimden farklı bir oranın uygulanması isabetli olup, “hakkaniyete uygun” bir evlenme ihtiyali indirimini yapılması gerektiğinden söz edilmesi hakkaniyet indirimini ifade etmemektedir.*

<sup>260</sup> Yargıtay HGK'nın 21.03.1990 Tarihli, 4-586/199 sayılı kararı: “...İskonto oranının kabulü, tazminatın sermaye olarak belirlenmesinin bir sonucudur. Çünkü bu tür tazminat türünden, hak sahipleri yıllar sonra elde edecekleri destek yardımını, peşin sermaye olarak alma imkanını elde etmektedir. Eğer peşin ve sermaye olarak alınan bu miktarda, bir indirim yapılmadığı takdirde tazminat, hukukun tazminatın hiçbir zaman zarardan fazla olamayacağı ilkesine ters bir durum meydana gelecek tazminat, zararı aşar duruma girecektir...” (Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.82). Gerçekten, tazminatın telafi fonksiyonu çerçevesinde zarar görenin zenginleştirilmesine engel olmak amacı ile iskonto işlemi yapılmaktadır. Zira, zarar gören toptan ve peşin olarak aldığı parayı bir bankaya yatırabilir veya başka bir suretle yatırım yaparak bundan kazanç elde edebilir. Böylelikle sermaye olarak ödenen tazminata her yıl belirli oranda faiz ekleneceği varsayılar. İskonto da esasen bu faiz gelirinin indirilmesi esasına dayanmaktadır. Bkz. Nomer, **a.g.e.**, s.205; Tiftik, **a.g.e.**, s.77; Kudat, **a.g.e.**, s.144; Gürbüz, **a.g.e.**, s.93. Bununla birlikte öğretide toptan ödeme ile elde edildiği kabul edilen menfaatin Türkiye gibi yüksek enflasyonlu bir ülkede eridiği, iskonto adı altında indirim yapılmasının hukuki temellendirilmesinin güç olduğu fikrine olanlar da vardır. Bkz. Baysal, **Haksız Fiil**, s.408, 409; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.82, 98.

<sup>261</sup> Akin, **a.g.e.**, s.253-255; Tekinay, **a.g.e.**, s.220-221; Tiftik, **a.g.e.**, s.74; Süzek, **Maddi Tazminat**, s.713. Belli aralıklarla alınan aynı mikardaki paranın, belli süre içindeki tutarının devre başındaki değerine peşin sermaye değeri denilmektedir. Bkz. İnce, **a.g.m.**, s.121.

<sup>262</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s.307. K.G. Iskontoyu zararın belirlenmesine ilişkin kabul eden Orhunöz, **a.g.e.**, s.255.

Peşin sermaye indirimi haricinde, destekten yoksun kalanın kendisine ödenmesine hükmedilen tazminatı işletmekten dolayı bir menfaat elde edeceği öngörülerek ikinci bir indirim yapılması mümkün müdür? Öğretide bir görüş, hakimin davacının eline geçen sermayeyi işletme kabiliyetine sahip olduğu kanaatine varması halinde ikinci bir indirimin mümkün olduğunu ileri sürmektedir<sup>263</sup>. Diğer görüş ise, bu yönde bir indirim yapılmasının sermayeyi işletecek menfaat elde etme ihtimali kadar, işletememe ve emin bir yatırım yapamama ihtimali de olduğunun ve bu yöndeki belirsizliğin zarar gören lehine sonuç doğurması gerektirdiği, Türk toplum yapısı gözetildiğinde sermayeyi işletme kabiliyetine sahip zarar görenden bahsedilmesinin gerçekçi olmayacağı<sup>264</sup>, tazminattan peşin sermaye indirimi yapıldıktan sonra ikinci bir indirimin mükerrer ödeme olacağı gerekçeleriyle indirimi reddetmektedir<sup>265</sup>.

Biz de ikinci indirimi reddeden ikinci görüşe katılmaktayız. Zarar görene tazminatı işletmesi yönünde bir külfet yüklenmeyeceği gibi, tazminatın değerlendirilmesinin bakım ihtiyacı ile bir ilgisi kurulamaz. Esasen bu tartışma TBK m.55 kapsamında hakkaniyet indiriminin yasaklanmasıyla pratik değerini de kaybetmiştir. Yukarıda açıklandığı üzere hesaplanan tazminattan miktar esas alınarak

---

<sup>263</sup> Çeşitli gerekçelerle bu yönde b.kz. Tekinay, **a.g.e.**, s.228; Tekinay v.d., **C.2**, s.653; Tandoğan, **a.g.e.**, s.295; Tiftik, **a.g.e.**, s.78, 79; Gökyayla, **a.g.e.**, s.311; Karahasan, **a.g.e.**, s.344; Yargıtay 9. HD'nin 30.01.1990 Tarihli, 11177/756 Sayılı kararında da peşin alınan sermayenin işletilmesinin indirim nedeni olacağına içtihat etmiştir: "...Davacının 60 yaşına kadar çalışmak suretiyle yaşam boyu elde edebileceğii geliri peşin almak suretiyle değerlendirileceği ve olay tarihinden itibaren işleyecek yasal faiz gibi unsurlar dikkate alınarak gerçekleşecek maddi zarar miktarından BK'nun 43. maddesi çerçevesinde gerekli indirim yapılmalıdır..." (İyimaya, **Çokluk**, s.202).

<sup>264</sup> Gerçi indirimin mümkün olduğunu savunan görüş dahi, ekonomik durumun belirsiz olduğu, paranın yüksek oranda değer kaybettiği durumlarda bu tür indirimlerin reddedilmesi gerektiğini belirtmektedir. Tandoğan, **a.g.e.**, s.295. Tiftik, **a.g.e.**, s.79. Gökyayla da ekonomik belirsizlik kısmında indirimin reddedilmesi gereklüğine katılmakta ve Türk Hukuku bakımından destekten yoksun kalan zarar görenlerin yapısı gözetildiğinde indirimsizliğin kural, indirimin istisna olarak kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. B.kz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.311. Karş. İkinci kere iskontodan bahsetmemekle birlikte, iskonto oranının belirlenmesinde bu etmenlerin değerlendirilmesi gerektiğini belirterek, tazminat davalarının uzamaması, uygulamada davacıların kadın ve çocuklar olması ve para değerlendirme yöntemlerinin çöküğü karşısında değişik değerlendirmelerin yapılmasının mümkün olmamasının yüksek ihtimal olması karşısında, kural olarak peşin olarak alınan sermayenin banka mevduat faizi yolu ile değerlendirilebileceğinin kabulünün uygun olduğu görüşünde İnce, **a.g.m.**, s.125.

<sup>265</sup> İyimaya, **Çokluk**, s.202-203. Aynı yönde Seratlı, **a.g.e.**, s.205-206; Antalya, **a.g.e.**, s.601; Güleç Uçakhan da iktisadi hayatımızın düzensizliğinde kendisine belirli bir yaşam standartı sağlayan desteğini kaybeden kişinin kazanç getirecek yatırımlar yapmasının doğal olduğu, farazi hesaplarla zaten mağdur olan kişinin daha fazla mağdur edilmemesi gerektiğini eklemektedir. Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.867; Mükerrer indirimi red yönünde b.kz. Yargıtay 4. HD'nin 27.04.1999 Tarihli, 9561/3740 sayılı kararı (Gökcan, **a.g.e.**, s.692).

bir indirimin yapılması yasaklandığından ikinci bir indirimin yapılmama olanağı da ortadan kaldırılmıştır.

## IX. İNDİRİMLERDE SIRA

Sorumluluk Hukukunda ödenmesi gereken maddi tazminatın belirlenmesinde indirimlerde sıra konusu tartışmalı konulardan birisidir. Zira ne genel hükümlerde ne de özel hükümlerde bu husus açıkça düzenlenmiş değildir<sup>266</sup>. Öğretide ağırlıklı görüş, önce zarara sonra tazminata ilişkin indirim sebeplerinin uygulanması gerektiği yönündedir<sup>267</sup>. Yargıtay kararlarında da evvelden beri zarara ilişkin indirim sebeplerinin önce, tazminata ilişkin indirim sebeplerinin sonra uygulanması gerektiği, indirimlerin kendi arasında sıralamasının ise önce tazminat alacaklısına ilişkin indirim sebeplerinin sonra tazminat borçlusuna ilişkin indirim sebeplerinin uygulanması gerektiği karar verilmekle birlikte<sup>268</sup>, indirim sebeplerinin niteliğine farklı anımlar yüklenindiğinden istikrarlı bir uygulamanın varlığından söz edilemez<sup>269</sup>.

---

<sup>266</sup> Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 3597/5349 Sayılı ve 29.05.2006 Tarihli; 4281/6786 Sayılı ve 24.04.2007 Tarihli kararlarının Karşı Oy yazıları. (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>267</sup> Bu yönde Seratlı, **a.g.e.**, s.197. Öğretide genel kabul, zarar ve tazminatın belirlenmesi aşamalarının iki ayrı safhayı ilgilendirdiği yönünde olmakla birlikte, indirim sebepleri için birbirinden farklı sıralamalar benimsenmiştir. İndirimde uygulanacak sıra ve gerekçeleri için bkz. Akin, **Çimento**, s.89; Gökyayla, **a.g.e.**, s.192, 221; Kaplan, **a.g.e.**, s.135, 136; Balcı, **a.g.e.**, s.876-878; Güneren, **a.g.e.**, s.1124-1125; Sezer, **a.g.m.**, s.1264.

<sup>268</sup> Bkz. Yargıtay 17. HD'nin 26.10.2020 Tarihli, 1508/6124 Sayılı kararı: "...Sorumluluk hukukunda, tazminat denkleştirilirken yapılacak indirimler arasında bir sıra söz konusudur. İndirim nedenleri genellikle, biri gerçek zararın digeri de tazminatın belirlenmesine ilişkin olmak üzere ikiye ayrılır. Kural olarak, önce gerçek zararı bulmak gerektiğinden, zararla ilgili indirim sebepleri önce, tazminatla ilgili indirim sebepleri ise hakimin takdirinde olup somut olaya göre daha sonra uygulanmaktadır. Buna ilaveten, tazminat alacaklısına ilişkin indirim sebeplerinin önce, tazminat borçlusuna ilişkin indirim sebeplerinin de sonra uygulanması gerekmektedir..." (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>269</sup> İfa amacıyla yapılan ödeme zarara ilişkin kabul edilerek TBK m.51 kapsamında yapılan hatırlatması indiriminin ve TBK m.52 kapsamında yapılan müterafik kusur indiriminin sonra yapılması gerektiği yönünde bkz. Yargıtay 17.HD'nin 26.10.2020 Tarihli, 1508/6124 Sayılı kararı: "...Davacının uğradığı sürekli işgücü kaybı zararından, öncelikle davalının davadan önce ödediği bedelin güncellenmiş değerinin indirilmesi (ödeme, zararın hesaplanması üzerine) olmalıdır; davalıya ait indirim sebebi olan hatırlatması nedeniyle yapılacak indirim ise daha sonra uygulanması ve bu suretle sonuç tazminatın belirlenmesi gerekeceğini açıklar." (Aynı yönde Yargıtay 17.HD'nin 23145/4393 Sayılı, 24.04.2017 Tarihli kararı); Yargıtay 17.HD'nin 14.11.2019 Tarihli, 3853/10635 Sayılı kararı: "...Her bir davacı için hesaplanan tazminattan güncellenmiş ödemelerin indirilmesi ve davacıların gerçek zararlarının bu şekilde hesaplanması en son belirlenen bedel üzerinden müterafik kusur indirimini yapılması suretiyle zararın belirlenmesi gerekeceğini açıklar...". İfa amaçlı ödemeyi tazminata ilişkin kabul etmekle birlikte, hatırlatmasına ilişkin indirimin "tazminat borçlusuna ilişkin" bir indirim sebebi olması sebebi ile ifa amaçlı ödemeyi önce, hatırlatmasına dayalı indirimin sonra yapılması gerektiği yönünde bkz. Yargıtay 17. HD'nin 1267/8968 Sayılı, 07.10.2019 Tarihli kararı: "...Davacıların uğradığı zararın hesaplanmasıından sonra;

Biz de ağırlıklı görüşe katılarak, önce zarara sonra tazminata ilişkin indirim sebeplerinin uygulanması gerekiği kanaatindeyiz. Bize göre indirimlerde sıra şu şekilde olmalıdır: Öncelikle işçinin gerçek ücreti net olarak belirlenerek aktif ve pasif dönem zararları bulunmalıdır. Bu aşamada işleyecek dönem zararlarından peşin sermaye indirimi (%10 ıskonto) yapılmalıdır. Zararın belirlendiği ilk aşamada tazminata ilişkin bir indirimin yapılması uygun görülmese de tazminatın sermayeleştirilmesi aşamasında bu indirimin yapılması hesaplama açısından fiili bir zorunluluktur. Her bir davacı için ayrı ayrı toplam zarar belirlenip sermayeleştirildikten sonra, davacı eş için evlenme ihtimalinin indirimi yapılmalıdır. Zarara ilişkin indirim sebepleri sonrasında tazminata ilişkin indirim sebepleri uygulanmalıdır. Bu aşamada öncelikle kusur indirimi yapılmalıdır<sup>270</sup>. Uygulamada davalının kusur oranı belirlenerek tazminat bu oranla çarpıldığından, davalının kusuru, müterafik kusur ve beklenmeyen hal tek bir kalemda indirime dahil edilmektedir. Örneğin iş kazası %20 müteveffanın kusuru, %30 işveren kusuru ve %50 kaçınılmazlıktan kaynaklanmışsa, tazminatın %60'lık kısmından işveren sorumlu tutulacaktır. Bu aşamada ayrıca davacılardan birinin de müterafik kusuru varsa, aynı

---

*hesaplanan bu bedel üzerinden, davacılara ilişkin indirim sebebi olan önceki ödemenin düşülmesi ve daha sonra da davalıya ait indirim sebebi olan hatırlatması nedeniyle yapılacak indirimin uygulanması ve bu suretle sonuç tazminatın belirlenmesi gerekeceği açıktır...” Aynı yönde Yargıtay 17.HD'nin 05.06.2017 Tarihli, 872/6365 Sayılı kararı. İfa amaçlı ödemenin “tazminata hasren yapıldığı” değerlendirilerek, müterafik kusur indiriminin önce, ifa amaçlı ödemenin sonra indirilmesi gerekiği yönünde Yargıtay 17.HD'nin 16.04.2019 Tarihli, 9922/4805 Sayılı kararı: “...Gerçek zararın hesaplanmasıından sonra, bu zarardan davacının kusuru düşülmeli, sonrasında bulunan tazminat miktarından tazminata hasren yapılan ödeme güncellenenek tanzil edilmesi gerekirkent...” (tamamı için bkz. (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023) Kapatılan 21. Dairenin son kararlarında sıralama: Kusur, evlenme ihtimali, Kurum ödemelerinin rücuya tabi kısımları ve ifa amaçlı ödemelerin indirimidir. Bkz. Yargıtay 21.HD'nin 26.01.2017 Tarihli, 22404/479 Sayılı kararı: “...Davacının maddi zararının hesaplanması noktasında aktif ve pasif dönem zararlarından sırasıyla kusur ve davacı eş için ayrıca evlenme ihtimali oranında indirimin yapılpakabın Kurum tahsislerinin ve davaciya yapılan ödemenin güncellenmiş tutarının hesaplanan zarardan tanzil edildiği yeni bir hesap raporu almak...”; Yargıtay 21. HD'nin 07.09.2015 Tarihli, 4186/15891 Sayılı kararı: “...Davacıların maddi zararının hesaplanması noktasında aktif ve pasif dönem zararlarından sırasıyla maluliyet ve kusur indirimi yapılpak ortaya çıkan neticeden kurum tahsislerinin rücuya tabi kısmının tanzil edildiği yeni bir hesap raporu almak...”; Yargıtay 21. HD'nin 09.05.2017 Tarihli 721/3786 Sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. Bu kapsamında en isabetli bulduğumuz sıralama ise Yargıtay 10. HD'nin eski tarihli bir kararında (14.11.1975 Tarihli, 3745/5755 sayılı) şu şekilde açıklanmıştır: “...Zarar ve tazminattan yapılacak indirimlerde sıra... önce evlenme şansı, sonra müterafik kusur ve en sonra da SS Kurumu tarafından yapılmış olan tahsislerdir. Zira, evlenme şansı indirimi, zarardan müterafik kusurun indirimi ise tazminat yönündendir. Tahsis bakımından indirim de mükerrer ödemeni önleme amacıyla yöneliktir...” (Gökcan, a.g.e, s.727).*

<sup>270</sup> Uygulamada kusur indirimi evlenme ihtimali indiriminden önce gerçekleştirilelse de, iki indirim de oransal olarak gerçekleştirildiğinden matematiksel olarak bir değişiklik yol açmamaktadır.

aşamada onun tazminatından da kusuru oranında indirim yapılmalıdır. Kusur indirimi sonrası işverenin yoksulluğa düşeceği değerlendirilirse TBK m.52 f.2'ye dayalı indirim yapılmalıdır. Akabinde Kurum ödemelerinin rücuya tabi kısımlarının indirimi yapılmalıdır<sup>271</sup>. Zira açıkladığımız üzere, bize göre Kurum ödemeleri zararın tazminine yöneliktir. İfa amaçlı ödemeler ise “tazminat borcunu kısmen sona erdiren” bir sebep olduğundan, tazminattan en son düşülmelidir<sup>272</sup>. Zaten ifa amaçlı ödemeler teknik olarak indirim sebebi olmayıp, ödeme oranında borcu kısmen veya tamamen sona erdiren kısmi veya tam ifadır. TBK m.52 f.2'ye dayalı indirimin kısmi ödemelerden önce yapılması gerekmekle birlikte, işverenin yoksulluğa düşüp düşmeyeceği değerlendirilirken bu ödemelerin yapılmış olmasının işverenin durumuna etkisi, işveren dışındakiler bu ödemeyi yapmışsa işverene rücu olanaklarının bulunup bulunmadığı hususları değerlendirilmelidir.

## X. FAİZ

İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan destekten yoksun kalma tazminatına işletilecek faizin türü, öğretideki ağırlıklı görüş kapsamında temerrüt faizidir<sup>273</sup>. Temerrüt faizi, borçlunun borcunu ödemekte temerrüde düşmesi halinde,

<sup>271</sup> Uygulamada hakim tarafından tazminat hesabına esas veriler belirlenerek dosya hesap bilirkişisine gönderilmektedir. Bu sebeplerle öğretide hakimin takdirine dayalı indirim sebeplerinin bilirkişisinin hesapladığı tutardan sonra gerçekleştirilmesinin zorunlu olduğu ifade edilmektedir. Bkz. Akın, **Değerlendirme**, s.125, 126; Öztürkler, **a.g.e.**, s.59. Kanaatimizez özellikle TBK m.52 f.2 uygulamasında bilirkişiden seçenekli olarak belirli bir oranda indirim yapılması ve yapılmaması için iki ayrı hesaplama talep edilmesi ve hakimin tazminatın yüksekliğinin işvereni yoksulluğa düşürecek olması ve maddenin diğer koşullarının varlığı bakımından bu şekilde sonuca gidebilmesi mümkündür. Böylelikle indirim sırasında farklılığa gitmek için bir sebep de kalmayacaktır. Aksi yönde 52 f.2'ye dayalı indirimin tespit edilen zarardan hüküm verirken yapılması gereken bir indirim olduğu gereçesi ile, tazminat tutarı saptanıp kısmi ödemeler indirildikten sonra en son yoksulluğa dayalı indirimin yapılması gerektiği görüşünde Pesok, **a.g.b.**, s.120.

<sup>272</sup> Aynı yönde bkz. Güleç Uçakhan'a göre, destekten yoksun kalma tazminatına ilişkin davalarda istenen Kurumca karşılanması zararın tazmini olduğundan, tüm zarar talep edilmiş gibi Kurumca yapılan ödemeden tamamının zarardan düşülmesi uygun değildir. Bu sebeple Kurumca bağlanan ödemeden değerini zarara ilişkin bir indirim nedeni olarak kabul etmek mümkün değildir. Doğru sıralama şu şekilde olmalıdır: Zararın belirlenmesi akabinde kusur indirimi, Kurum ödemelerinin peşin değerinin tenzili sonrası işveren veya üçüncü şahıslarca yapılacak tazminata ilişkin ödemeden tenzili. Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.804-808. Gürbüz de, gerek Kurum gereksé sigorta şirketleri tarafından yapılan ödemelerin zararın tazminine ilişkin olduğunu vurgulayarak, tazminatta indirimler yapıldıktan sonra tazminatın belirlenmesi aşamasında yapılması gerektiğini ifade etmiştir. Gürbüz, **a.g.e.**, s.117.

<sup>273</sup> Haksız fiil sorumlusunun tazminat borcuna işletilecek faizin temerrüt faizi olduğu yönünde bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.313-314; Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.136-139; Nomer, **a.g.e.**, s.216; Kılıçoğlu, **Borçlar**, s.550-553; İyimaya, **Faiz**, s.387 vd.; Tekinay, **a.g.e.**, s.229; Kaba, **a.g.e.**, s.157; Seratlı, açıklamalarında temerrüt faizine gönderme yapmakla birlikte, terim olarak tazminat faizini de kullanmıştır. Bkz. Seratlı, **a.g.e.**, s.198-201. K.G. Haksız fiil sorumlusunun tazminat borcuna işletilecek faizin tazminat faizi adı altında özel bir faiz türü olduğu yönünde Akın, **a.g.e.**, s.150; Nazlı Çoban, “İş Kazalarından Doğan

alacaklarının talepte bulunması şartı ile borçlunun kusuruna bağlı olmaksızın temerrüdü takip eden gün işlemeye başlanan ve temerrüt süresince işlemeye devam eden, miktarı yasalarla belirlenmiş götürü bir faizdir<sup>274</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatında temerrüt faizinin ne zamandan itibaren işletilmesi gerektiği tartışmalıdır. Nitekim destekten yoksunluk zararı ölüm tarihinde doğmakta, destek süresi boyunca da devam etmektedir. Bazı destekten yoksun kalanlar bakımından ise zarar ölüm tarihinden daha ileri bir tarihte de doğabilecektir. Konumuz kapsamında farazi destekten yoksun kalan nişanlığının zararının muhtemel evlilik tarihinde doğması ve fiili destek ilişkisi kanıtlanmış kişilerin yoksun kaldığı dönemsel destekliğin (öğrenciye senede bir yardım yapılması gibi) bir sonraki dönemde başlaması gibi örneklerde zarar ileri bir tarihte doğacaktır. Öte yandan işleyecek dönem zararları huküm tarihinde henüz gerçekleşmemiştir.

Öğretide zararın doğduğu tarih ayrimına dayanarak faizin ne zaman işletilmesi gerektigine ilişkin çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Bu kapsamda zararın ölüm tarihinde doğduğu destek ilişkilerinde, zarar tedrici olarak her iradın vade tarihinde

---

Maddi Tazminat Faizinin Hukuki Niteliği”, **Kamu-İş**, C.:14, S.:4/2019, s.91; Mustafa Kılıçoğlu, “Ölüm-Cismani Zarar Hallerinde Tazminat Prensipleri ve Hesap Yöntemleri”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996, s.214, 215; aynı yazar, **Esaslar**, s.63. Eren'e göre de huküm tarihine kadar tazminata işletilecek faiz temerrüt faizi değil, kanuni faizdir. Ancak karardan sonraki faiz temerrüt faizidir. Bkz. Eren, **Borçlar**, s.836. Aynı yönde huküm tarihine kadar yıllık faiz, huküm tarihinden ödeme tarihine kadar temerrüt faizi işletileceğine ilişkin Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.878. Yüksek Mahkeme'nin geçmiş kararlarında iki görüş de yerini bulmuştur. Faizin türünün temerrüt faizi olduğu yönünde b.kz. Yargıtay 21. HD'nin 14.04.2011 Tarihli, 4621/3515 sayılı kararı (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. Faizin türünün temerrüt faizi olmadığı, tazminatın geç ödenmesinden doğan ek bir zarar, tazminatın bir bölümü olduğu yönünde b.kz. Yargıtay 21. HD'nin 17707/10112 sayılı, 30.06.2008 Tarihli kararı: “...Tazminat konusunda huküm altına alınacak faiz, tazminat faizidir; yani borçlunun temerrüdü ile ilgili olmayan, tazminati miktar bakımından tamamlamayı hedef tutan bir faizdir. Zararın tamamıyla karşılanmış olması için tazminatin, zararın meydana geldiği anda, zarara uğrayan kimseye ödenmiş olması gereklidir. Tazminat geç ödenirse zarar tam olarak karşılanmış olmaz. Bu konudaki faiz, tazminatın geç ödenmesi yüzünden meydana gelmiş bir ek zararın karşılığıdır...” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. Bu ayrimın pratik anlamı tazminat faizi adı altında bir faiz kabul edildiğinde, bu faiz tazminatın bir parçasını teşkil edecek ve TBK m.121/3 ve 3095 sayılı Kanun m.3/1'deki mürekkep faiz yasağı devreye girmeyecektir. Bkz. Nomer, **a.g.e.**, s.215, 216; Yargıtay 4. HD'nin 02.10.1989 Tarihli, 7458/7207 sayılı kararı: “...Dairemizce bir süre öncesine kadar olay tarihinden dava tarihine kadar işleyen faizin dava olunana eklenecek ve tazminat faizi içinde nitelendirilerek dava tarihinden bu miktara faiz yürütülmesi uygulaması 3095 sayılı Kanun'un 3. maddesi ile Borçlar Kanunu'nun 104. maddesinin son fıkrasına getirdiği kanuni faiz ve temerrüt faizi hesaplanırken mürekkep faizi yürütülemeyeceği yorumu karşısında terk edilmiştir...” (Orhunöz, **a.g.e.**, s.225, 226).

<sup>274</sup> Bkz. Oğuzman, Öz, **Cilt-1**, s.518-526.

doğacagından, faizin her taksitin vade tarihinden itibaren işletilmesi gerektiği<sup>275</sup>, işleyecek dönem faizinin ise hükmü tarihi itibariyle işletilmesi gerektiği savunulmuştur<sup>276</sup>. Bu görüşe katılanlar, işlemiş dönem zararında her vade için ayrı ayrı faiz işletilmesinin pratik zorluğu sebebiyle işlemiş dönem zararlarının faizinin ölüm tarihi ile hükmü tarihi arasındaki ortalama bir tarihten itibaren işletilmesinin uygun olacağını da ileri sürmüştür<sup>277</sup>. Bunun gibi, işlemiş dönem için dava tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerektiği de savunulmuştur<sup>278</sup>. Benzer şekilde zararın ölüm tarihinden ileri bir tarihte doğacığı durumlar için faizin başlangıç tarihinin, dönemsel olarak sağlanan destekliğin yitirilmesinde, bir sonraki yardımın sağlanacağı tarih<sup>279</sup>; farazi desteklikte destek ilişkisinin başlayacağı muhtemel tarihte zarar gerçekleşeceğ olmakla birlikte, pratik açıdan esas alınması gereken tarihin ölüm tarihi<sup>280</sup> olduğu ileri sürülmüştür. Aksi görüş ise, destekten yoksun kalma tazminatına ilişkin hesap yönteminin önemi olmadığı belirtilerek, tazminata bir bütün olarak olay tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerektiğini ileri sürmüştür<sup>281</sup>.

Yüksek Mahkeme'nin faiz konusundaki görüşü zaman içerisinde değişiklik göstermiştir. Yargıtay geçmiş tarihli kararlarında işlemiş ve işleyecek dönem ayrimi yapmaksızın destekten yoksun kalma zararlarına zarar verici olayın meydana geldiği tarihten itibaren faiz işletileceğini kabul etmektedir<sup>282</sup>. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 1994-1995 yıllarını içeren uygulamasında, işlemiş dönem faizini olay ve hükmü tarihi arasındaki ortalama bir tarihten; işleyecek dönem faizini ise hükmü tarihinden itibaren

<sup>275</sup> Çağa, 1992, s.22; Kılıçoğlu, 1996, s.228; aynı yazar, **Esaslar**, s.74; Çağa, Gökçen, Güran, **a.g.b.**, s.28; Tandoğan, **a.g.e.**, s.308; Aşçıoğlu, **a.g.b.**, s.75; Nomer, **a.g.e.**, s.222. Yazar destekten yoksun kalma tazminatı gibi yıllık olarak yapılan hesaplamada, işlemiş dönem için yıllık kazanca her yılın sonundan itibaren faiz işletileceğini ifade etmiştir. **A.e.**

<sup>276</sup> Nomer, **a.g.e.**, s.222; Kılıçoğlu, **Esaslar**, s.74.

<sup>277</sup> Çağa, 1992, s.17, 22; Çetin Aşçıoğlu, **Tartışmalar** 1992, s.33, 34; Seratlı, **a.g.e.**, s.200-201; Süzek, **BiH**, s.453; Süzek, **Maddi Tazminat**, s.717; Akın, **a.g.e.**, s.154-159; Kılıç, **a.g.e.**, s.191. K.G. İşlemiş ve işleyecek dönem tazminatı ayrimi yapmaksızın faizin olay tarihinden itibaren işletilmesi gerektiği görüşünde b.kz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.315; İşlemiş devre yönünden ortalama tarihin esas alınmasının keyfiğe yol açacağı ve işlemiş-işleyecek devre ayrimının suni bir ayrim olduğu, bu sebeple tüm tazminat için olay tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerektiği görüşünde İyimaya, C.2, s.27, 81 vd.

<sup>278</sup> Solak, **a.g.e.**, s.138.

<sup>279</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s.312; Tekinay, **a.g.e.**, s.229.

<sup>280</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s.313 ve dn.414; Tekinay da farazi desteğin kaybı halinde sermayeleştirme işleminin ölüm tarihi itibariyle yapılması halinde faizin ölüm tarihinden itibaren işletilmesi gerektiği görüşündedir. B.kz. Tekinay, **a.g.e.**, s.231.

<sup>281</sup> Karahan, **a.g.e.**, s.433-437; aynı yazar, **Dava**, s.167-170.

<sup>282</sup> Yargıtay HGK'nın 13.06.1990 Tarihli ve 10-215/356 Sayılı kararı; Yargıtay 9. HD'nin 16.10.1990 Tarihli, 212/2622 sayılı kararı (Akın, **a.g.e.**, s.153, dn.169).

yürütlmesine karar vermiştir<sup>283</sup>. 9. Hukuk Dairesi'nin bu uygulaması, yerel mahkemelerce verilen direnme kararı üzerine Hukuk Genel Kurulu'na gitmiş, HGK, haksız fiile ilişkin tazminat davalarında dönem ayrimı yapılmaksızın olay tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerektiğini içtihat etmiştir<sup>284</sup>. HGK kararları sonrası iş kazası ve meslek hastalığı tazminatlarına ilişkin davalar 21. Hukuk Dairesi'nde görülmeye başlandığında, kapatılan özel dairece istikrarlı şekilde olay tarihinden itibaren faiz işletilmesi yönünde kararlar verilmiştir<sup>285</sup>.

eBK'da konuya ilişkin düzenleme bulunmamakla birlikte, TBK m.117 f.2'de haksız fiilde fiilin işlendiği tarihte borçlunun temerrüde düşeceği düzenlenmiştir<sup>286</sup>. Haksız fiilde temerrüde düşülmesi kanun gereği kendiliğinden gerçekleştiğinden alacakının ayrıca ihtarda bulunması gerekmektedir<sup>287</sup>. Öğreti ve uygulamada destekten yoksun kalma tazminatında ise tazminatı doğuran olay “ölüm olayı” olduğundan ve zarar ölüm tarihi itibarı ile meydana geldiğinden faizin kural olarak bu tarih itibariyle işletileceği ileri sürülmektedir<sup>288</sup>. Bu çerçevede, kaza ya da olay tarihi ile ölüm tarihi arasında zaman aralığı varsa, faiz ölüm tarihinden itibaren işletilecektir<sup>289</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatında faizin başlangıç tarihinin ölüm tarihi olduğu yönünde ağırlıklı görüşe katılmaktayız. İşlemiş ve işleyecek dönem tazminatı

<sup>283</sup> Yargıtay 9.HD'nin 18.01.1994 Tarihli, 10367/63 Sayılı (İyimaya, C.2, s.16, 17, dn.26); 13.12.1994 Tarihli, 13832/17939 Sayılı (Akın, **Öneri**, s.378, dn.38); 23.12.1994 Tarihli, 18939/18495 sayılı (Akın, **Öneri**, s.378, dn.39) kararları.

<sup>284</sup> Yargıtay HGK'nın 01.11.1995 Tarihli ve 9-679/898 Sayılı (Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.197, dn.79); 28.06.1995 Tarihli ve 9-777/688 Sayılı (Kılıçoğlu, **1996**, s.219) kararları.

<sup>285</sup> Örnek olarak bkz. Yargıtay 21 HD'nin 03.04.1997 Tarihli ve 2337/2378 Sayılı; 10.10.1996 Tarihli ve 5443/5554 Sayılı kararları (Akın, **Öneri**, s.379).

<sup>286</sup> Hükmün Adalet Komisyonu değişiklik gereğesinde: “...Tasarının 116 nci maddesinin ikinci fıkrası, haksız fiilden ve sebepsiz zenginleşmeden kaynaklanan borçlarda, faizin başlangıç tarihi bakımından da özel bir önem taşıyan temerrüt sorununun, içtihat ve doktrine uygun olarak norm düzeyinde çözüme bağlanması amacıyla değiştirilmiş... Yapılan değişiklikle, sözleşme sorumluluğuna dayanan, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan tazminat alacaklarında da temerrüdüne, sözleşmeye aykırılık fiilinin gerçekleştiği tarihte oluşacağı açıklıktır...” açıklamasına yer verilmiştir (TBK Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu, s.271).

<sup>287</sup> Karataş, **a.g.e.**, s.132.

<sup>288</sup> Güneren, **a.g.e.**, s.1167; Balçı, **a.g.e.**, s.882; Öğütoğulları, **a.g.e.**, s.155; Demiral Verhoeven, **a.g.e.**, s.419; Gökcen, **a.g.e.**, s.793; Yargıtay 21. HD'nin 20.11.2014 Tarihli, 17100/24774 Sayılı; 12.06.2019 Tarihli, 7293/4237 Sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023; Gökyayla, **a.g.e.**, s.312. Ayrıca yazara göre destekten yoksun kalma tazminatında zarara yol açan fiilin tamamlandığı tarih, desteğin ölüm tarihidir. **A.e**, s.318.

<sup>289</sup> Narter, **Destek**, s.654, 655; aynı yazar, **Sorumluluk**, s.1002.

ayırımı yapılmaksızın tüm tazminata ölüm tarihinden itibaren faiz işletilmelidir. Bu kapsamında kanaatimizi zararın birliği ilkesi ile temellendirmekteyiz. Zararın birliği, zararın bütünlüğü veya tazminatın tekliği ilkesi olarak adlandırılan ilke, gerçekleşmiş zarar ile gelecekteki zararın tek bir seferde hesaplanması ifade eder<sup>290</sup>. Böylelikle aynı fiilden doğan zararların tümü ayrı ayrı birbirinden bağımsız zararların toplamı olarak değil, bir bütün olarak tek bir zarar olarak ele alınır<sup>291</sup>. Destekten yoksun kalma zararı da zararın birliği ilkesinin uygulandığı zararlardan birisidir<sup>292</sup>. Destekten yoksun kalma zararı zaman içerisinde işlemeye devam eden bir zarar olmakla birlikte, ayrı ayrı zararların toplamı değil, bütün halinde tek zarardır. Ölüm ile destekten yoksun kalanların zararı doğar ve bu kişilerin müteveffanın gelecekteki destekliğinden mahrum kalacaklarına kesin gözüyle bakılır. Böylece zararın doğumu ile işlemiş ve işleyecek dönem zararlarının tazmini ayrı ayrı değil, bir seferde talep ve dava edilebilir. Destekten yoksun kalma tazminatı da ölüm tarihi itibariyle talep ve dava edilebilir. Desteğin ölümü gerçekleşmeksızın destekten yoksun kalanların herhangi bir zararı ve tazminat alacağı doğmadığından ancak ölüm tarihi itibarı ile tazminat alacağının muaccel hale geldiğinden söz edilebilir. Dolayısı ile destekten yoksun kalanların yalnızca işlemiş dönem zararlarını değil, zararın tamamını ölüm ile talep etme hakkı olduğundan, alacağın tamamının ölüm tarihi itibariyle muaccel olduğu değerlendirilmelidir<sup>293</sup>. Destekten yoksun kalma tazminatı alacağı ölüm tarihi

---

<sup>290</sup> İbrahim Gül, "Zararın Birliği İlkesi ve Sonuçları", **TBBD**, S.:140, 2019, s.224

<sup>291</sup> Güç, **Birlik**, s.226; Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.79.

<sup>292</sup> Bkz. Çelik Ahmet Çelik, "Trafik Kazalarında Sorumluluk ve Zamanaşımı", III, 4, (Çevrimiçi), <https://www.tazminathukuku.com/arastirma-yazilari/trafik-kazalarinda-sorumluluk-ve-zamanasimi.htm>, E.T.: 09.01.2022.

<sup>293</sup> Nitekim Nomer de, temerrüt faizinin en erken borcun muaccel olduğu anda başlayacağını, tazminat borçlarında bu anın genelde olay tarihi olduğunu, zarar henüz doğmamış olsa bile, müstakbel zararlar bakımından tazminat alacağının doğduğu anın olay anı olduğunu ifade etmiştir. Ancak yazar, katılmadığımız şekilde, ilk bakişa durum böyle olmakla birlikte, tazminat borçlarında zararın belirlenme anının değiştiğini, faiz başlangıcının da zararın belirlenme anına göre ayrı ayrı belirlenmesi gerektiğini ilave etmiştir. Nomer, **a.g.e.**, s.220, 221. Bu minvalde bkz. Yargıtay HGK'nın 4-191/68 sayılı, 03.04.1963 Tarihli kararı: "...*Tazminat borçlarında borcun muaccel olduğu an genellikle zarar verici olayın meydana geldiği andır. Zarar henüz doğmamış olsa bile gelecekte gerçekleşmesi beklenen zararlar için tazminat alacağı doğar ve bu alacaklar, zararın doğacağıının belli olmasından itibaren muaccel hale gelir. Dolayısıyla tazminat borçlarında temerrüt faizi en erken zarar verici olayın meydana geldiği veya zararın doğacağıının tahmin edildiği andan itibaren işlemeye başlar...*" (Kaba, **a.g.e.**, s.157, dn.475); Yargıtay 21. HD'nin 17.10.2012 Tarihli, 18942/17672 sayılı kararı: "...*Haksız fiilden kaynaklanan tazminat davalarında tazmin yükümlülüğü olay tarihi itibariyle muaccel hale gelir...*" (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023. Nitekim TBK m.149 çerçevesinde de zamanaşımı alacağın muaccel olduğu tarihte işlemeye başlar. İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat davaları için maddedeki "muacceliyet" ifadesinin tazminat davası

itibariyle talep edilebilir olduğundan, zararın ölüm tarihinde doğduğu olaylar ile farazi desteklik, dönemsel desteklik gibi ölüm tarihinden ileri bir tarihte doğduğu olaylar arasında ayrima gidilmeksiz faizin başlangıcı ölüm tarihi olarak esas alınmalıdır.

Temerrüt faizi talep şartına bağlı olduğundan davacıların faiz talebi bulunmuyorsa faize hükmedilmesi mümkün değildir<sup>294</sup>. Uygulamada bu talep şartı, temerrüt faizinin ölüm tarihinden itibaren başlatılması için davacıların bu yönde taleplerinin bulunması gerektiği şeklinde yorumlanmakta<sup>295</sup>, davacıların faiz taleplerinin bulunduğu, ancak başlangıç tarihine ilişkin bir açıklamalarının bulunmadığı durumlarda dava tarihinden itibaren faize hükmedilmektedir<sup>296</sup>. Bu uygulama öğretide haklı olarak eleştirilmiş, davacıların faiz talebinde bulunması halinde, faizin tazminat borcunun doğduğu olay tarihinden itibaren işletilmesi gerektiği ifade edilmiştir<sup>297</sup>.

İşveren bakımından durum böyle olmakla birlikte, dava işverenin sorumluluk sigortacısına karşı açılmışsa, sigortacının sorumluluğu haksız file dayanmadığından, faizin başlangıç tarihi sigorta şirketinin temerrüde düşürüldüğü tarihtir<sup>298</sup>. Sigorta şirketinin temerrüde düşürüldüğü davacılar tarafından kanıtlanamamışsa, faiz dava tarihinden itibaren işletilir<sup>299</sup>.

---

açabilme hakkının doğduğu tarih olarak anlamak gerektiği ifade edilmektedir. Bkz. Akın, **a.g.e.**, s.283. Esasen öğretide de borcun muaccel olması ile alacaklı tarafından talep ve dava edilebilir vaziyette olması kastedilmektedir. Bkz. İnan, **a.g.e.**, s.497; Tekinay v.d., **C.2**, s.800; Saymen, Elbir, **C.2**, s.913; Karahan, **Dava**, s.574.

<sup>294</sup> Karataş, **a.g.e.**, s.132; Orhunöz, **a.g.e.**, s.225; Karahan, **a.g.e.**, s.130; aynı yazar, **Dava**, s.171.

<sup>295</sup> Yüksek Mahkeme, davacıların faiz başlangıcını “kaza tarihi” olarak talep ettikleri durumlarda da, faizin ölüm tarihinden itibaren işletilmesi gerektiğini içtihat etmektedir. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 20.11.2014 Tarihli ve 17100/24774 Sayılı kararı. Davacıların dava tarihinden itibaren faiz talep etmesi halinde olay tarihinden itibaren faize hükmedilemeyeceği yönünde Yargıtay 21. HD'nin 28.02.2013 Tarihli ve 10083/3552 Sayılı; 03.12.2019 Tarihli, 277/7424 sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>296</sup> Orhunöz, **a.g.e.**, s.225; Yargıtay 21. HD'nin 12.10.1996 Tarihli, 5793/5910 Sayılı kararı (Akın, **a.g.e.**, s.155).

<sup>297</sup> Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.560, dn.194; Akın, **a.g.e.**, s.155; Karahan, **a.g.e.**, s.130, 131; aynı yazar, **Dava**, s.171, 172.

<sup>298</sup> Narter, **Kaza**, s.1219.

<sup>299</sup> Yargıtay 21. HD'nin 2782/8852 Sayılı ve 29.11.2018 Tarihli kararı“...Sigortacının sorumluluğu haksız file dayanmadığı için, temerrüde düşüğü hallerde faizin başlangıç tarihi temerrüt tarihi olup, hak sahiplerinin sigortacayı dava tarihinden önce temerrüde düşürüldüğü kanıtlanamaz ise sigortacının faiz yükümlülüğü dava tarihinden itibaren başlar...”; Aynı yönde Yargıtay 21. HD'nin 5073/4779 Sayılı ve 27.06.2019 Tarihli; 3611/970 Sayılı ve 20.02.2020 Tarihli; 4953/3570 Sayılı ve 09.05.2019 Tarihli; 6566/4468 Sayılı ve 17.06.2019 Tarihli kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

Faiz, asıl alacağa bağlı bir hak olmakla birlikte asıl alacağın bir parçası değildir<sup>300</sup>. TBK m.131 çerçevesinde, asıl borç ifa veya başka bir sebeple sona erer ise, faiz borcu da sona erecektir. Bununla birlikte, alacaklı faizin ifasını isteme hakkını sözleşmeyle veya ifa anına kadar yapacağı bir bildirimle açıkça saklı tutmuşsa ya da açıkça saklı tutma olmasa bile durum ve koşullardan saklı tutulduğu anlaşılıyorsa, faiz borcunun sona erdiğinde söz edilemeyecektir. Bu sebeple, tazminat davasında faiz istenmemişse ve davacının faiz alacağından açıkça bir feragati de bulunmuyorsa faiz ayrı bir davada istenebilir<sup>301</sup>.

Tazminata sermaye şeklinde değil, irat şeklinde hükmedilmişse, temerrüt faizi TBK m.121 çerçevesinde iratları ödemedede temerrüde düşülen tarihte değil, irat borcunun icra takibine konu edildiği tarihte başlamalıdır<sup>302</sup>. İratlar hükmü tarihinden sonra ödenmeye başlayacağından, icra takibinin esas alınması uygun olmakla birlikte, ölüm tarihi ile hükmü tarihi arasında meydana gelen zararın irat şeklinde tazminine hükmedilse dahi bu süre için faiz ölüm tarihinden itibaren işletilmelidir<sup>303</sup>.

Kanunda faize ilişkin özel bir düzenleme bulunmuyorsa veya sözleşme ile daha yüksek bir faiz oranı kararlaştırılmamışsa, temerrüt faizi kanuni faiz üzerinden hesaplanır<sup>304</sup>. Haksız fiilden doğan borçlarda taraflar arasında daha önce yapılmış bir anlaşma söz konusu olamayacaktır<sup>305</sup>. 3095 sayılı kanun m.1-2 çerçevesinde adı işlerde temerrüt faizi oranı kanuni faiz üzerinden uygulanır. İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan destekten yoksun kalma davaları TBK m.417 f.3

---

<sup>300</sup> Mustafa Alper Gümüş, “Türk Borçlar Kanunu (TBK) m.100 (eBK m.84)” ün Mahsup Kuralına İlişkin Bir İnceleme”, **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, C.:8, Özel Sayı, 2013, s.1256.

<sup>301</sup> Tazminat davasında faiz istenilmemesinin faiz alacağından feragat anlamına gelmeyeceği, davacının faiz isteme hakkını saklı tutmasa bile ayrı bir dava veya ıslah yolu ile faiz talep edilebileceği yönünde Güneren, **a.g.e.**, s.1170; Taşkin, **a.g.e.**, s.166. Yargıtay HGK'nın 15.11.1961 Tarihli ve 36/38 Sayılı kararı (Çenberci, **İş**, s.1129); Yargıtay 21. HD'nin 12.03.2015 Tarihli ve 6617/5044 Sayılı; 12.05.2014 Tarihli ve 6606/10610 Sayılı kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>302</sup> K.G. Kudat, ilama bağlı olmayan iratlardan icraya müracaat tarihi esas alınsa da, mahkeme kararıyla tayin edilen iratlardan, kararda iratların ödenmesi gereği belirtilen zamandan itibaren temerrüt faizinin işletileceği görüşündedir. Bkz. Kudat, **a.g.e.**, s.143, 144.

<sup>303</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s.313; Hüküm tarihine kadarki zararların sermaye şeklinde hükmedilmesinin zorunlu olduğu, bu sebeple işlemiş dönem için faizin ölüm tarihi itibarıyle işletilmesi gereği görüşünde bzk. Tekinay, **a.g.e.**, s.230.

<sup>304</sup> Çelik, **2. Baskı**, s.487.

<sup>305</sup> Kılıçoğlu, **Borçlar**, s.551.

çerçevesinde iş akdine dayalı sözleşmesel sorumluluk veya haksız fiil sorumluluğuna dayandığından, ticari temerrüt faizinin uygulanması söz konusu değildir<sup>306</sup>.

Kanuni faiz oranı uzun zaman süresince yıllık %9 iken<sup>307</sup>, 01/06/2024 tarihi itibarı ile yıllık %24 olarak uygulanmaktadır<sup>308</sup>.

## XI. TAZMİNATIN ÖDENME BİÇİMİ

TBK m.51 f.1 uyarınca hakim tazminatın kapsamı yanında ödenme biçimini de durumun gereği ve kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirleyecektir. Düzenleme ile hakime tazminatın ödenme biçimini belirleme hususunda takdir hakkı verilmiştir. Hakim TMK m.4 çerçevesinde takdir hakkını kullanarak tazminatın ödenme biçimini serbestçe belirleyecektir<sup>309</sup>. Böylece tazminatın irat şeklinde ödenmesine karar verilebileceği gibi sermaye şeklinde ödenmesine de karar verilebilir<sup>310</sup>. Tazminatın bir kısmının irat bir kısmının sermaye şeklinde ödenmesine de karar verilebilir<sup>311</sup>. Benzer

<sup>306</sup> Tacir olan işveren ile işçi arasındaki ilişkinin ticari iş niteliğinde değil, İş Kanunu hükümlerine bağlı bir hizmet akdi olduğu yönünde b.kz. Yargıtay HGK'nın 15.10.1997 Tarihli ve 9-486/822 Sayılı; 02.10.2002 Tarihli ve 9-596/662 Sayılı kararları. K.G. Tacir olan işverenin gözetme borcuna aykırılığı sonucu işçinin ölümünden, işverenin hareketinin gerek sözleşmeye aykırılık gerekse haksız fiil olarak ortaya çıksın, fiil ticari işletmeyi ilgilendiriyorsa TTK m.3 gereği tacir için ticari iş sayılacağı, zarar gören açısından adı iş sayılmasının ticari faize hükmedilmesine engel olmadığı, aksının kabulünün, işverenin, işçi olmayan üçüncü kişilere vermiş olduğu zararların tazmininde ticari temerrüt faizi üzerinden ödeme yapılırken, sifir aralarındaki iş sözleşmesi sebebiyle işçilerine vermiş olduğu zararların tazmininde yasal faiz üzerinden temerrüt faizi ödemesi sonucunu doğuracağı, bu durumun işçiyi üçüncü kişilere nazaran dezavantajlı konuma soktuğu ve işçinin korunması ilkesine aykırı olduğu gerekçesi ile anılan Yargıtay kararlarını eleştiren görüş için b.kz. Salih Önder Yeşiltepe, “İş (Hizmet) Sözleşmelerinin Ticari İş Mahiyeti, Ticari İşlerde Faiz ve İşçi Alacaklarına Uygulanacak Temerrüt Faizi Oranı”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.:20, S.:2, 2014, s.50-52, 66-70.

<sup>307</sup> 3095 Sayılı Kanun m.1'de kanuni faiz yıllık %12 olarak düzenlenmekle birlikte, maddenin ikinci fıkrasında Bakanlar Kurulu'na tanınan yetki ile bu oran 19/12/2005 tarihli ve 2005/9831 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 01/01/2006 tarihinden itibaren %9'a indirilmiştir. 6771 sayılı Kanun ile Anayasa'dan Bakanlar Kurulu ibaresinin çıkarılması doğrultusunda Anayasa ile uyum sağlanması amacıyla 3095 Sayılı Kanun'da yapılan değişiklik ile fikra, “Bakanlar Kurulunun” yerine “Cumhurbşakanının” yetkili olduğu şeklinde düzeltilmiştir.

<sup>308</sup> 21/05/2024 Tarihli ve 32552 Sayılı RG'de yayımlanan, 20/05/2024 Tarihli ve 8485 Karar Sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile oran %24 olarak belirlenmiştir.

<sup>309</sup> Gökyayla, a.g.e., s.298; Akın, a.g.e., s.265; İyimaya, C.1, s.310, 317; Tiftik, a.g.e., s.68, 69 ve dn.49; Taşkin, a.g.e., s.156; Çali, a.g.e., s.38. K.G. Taraflar tazminatın ödenme biçimini belirlemişlerse hakimin bu anlaşma ile bağlı olduğu yönünde Bkz. Nomer, a.g.e., s.204; Antalya, a.g.e., s.594.

<sup>310</sup> İrat şeklinde tazminat, tazminatın periyodik edimlerle ödenmesini ifade eder. Sermaye şeklinde tazminat ise bir defada toptan olarak ödenen tazminatı ifade eder. Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.249, 250; aynı yazar, **Esaslar**, s.52, 53.

<sup>311</sup> Taşkin, a.g.e., s.156; Akın, a.g.e., s.265; İnan, a.g.e., s.330; Eren, Dönmez, C.2, s.1236; Tandoğan, a.g.e., s.258; İyimaya, C.1, s.310; Tiftik, a.g.e., s.70; Nomer, a.g.e., s.204; Yargıtay 4. HD'nin 30.11.1948 Tarihli, 5653/5083 sayılı kararı (Tekinay, a.g.e., s.218) da bu minvaldedir.

şekilde sermaye şeklinde tazminata hükmedilerek tazminatın takside veya vadeye bağlanarak ödenmesine de karar verilebilir<sup>312</sup>.

TBK m.51 f.2 uyarınca tazminatın irat biçiminde ödenmesine hükmedilirse işverenin teminat göstermesi zorunludur<sup>313</sup>. HMK m.87 ile hakime teminatın şeklini ve miktarını serbestçe belirleme konusunda takdir hakkı tanınmakla birlikte, maddenin devamında tarafların teminatın şekli hususunda anlaşmaları halinde hakimin bu anlaşma ile bağlı olduğu düzenlenmiştir.

İrat şeklinde tazminatta yoksun kalınan desteklik, desteğin hayatı iken yaptığı veya yapacağı varsayılan şekilde periyodik olarak tazminat sorumlusunca sağlanmaktadır. Tazminatın irat şeklinde ödenmesinin mi sermaye şeklinde ödenmesinin mi taraf menfaatlerine ve destekten yoksun kalma tazminatının amacına daha uygun olduğu öğretide tartışılmış ve çeşitli görüşler ileri sürülmüştür<sup>314</sup>. Uygulamada irat şeklinde tazminata neredeyse hiç hükmedilmemişinden pratik bir önemi bulunmadığını düşündüğümüz bu görüşlere çalışmamızda yer vermeyeceğiz.

## XII. ZAMANAŞIMI

İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan destekten yoksun kalma tazminatı taleplerinde sözleşmesel sorumluluk ile haksız fil sorumluluğu bakımından sebeplerin yarışlığı ve davacının dilediği sorumluluk hükümlerine dayanabileceğini açıkladık. Davacının dayandığı sorumluluk rejimi zamanaşımının belirlenmesi açısından önem arz eder. Davacı açıkça haksız fil sorumluluğuna dayanmış ise, TBK m.72 hükmü<sup>315</sup> uygulanacaktır. İşverenin TBK m.66 ve m.71 çerçevesinde kusursuz sorumluluk esaslarına göre sorumlu olmasında da TBK m.72'deki haksız fil

<sup>312</sup> Akın, **a.g.e.**, s.266, 267; Nomer, **a.g.e.**, s.204. Özellikle tazminatın yüksekliği zarara hafif kusuru ile yol açan sorumlunun TBK m.52 f.2 çerçevesinde yoksulluğuına yol açacak düzeyde ise hakimin tazminattan indirim yapmak yerine ödemeyi vadeye veya takside bağlayabileceği veya indirimle birlikte bu uygulamayı gerçekleştirebileceği ileri sürülmektedir. Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.298; Nomer, **a.g.e.**, s.203; Tandoğan, **a.g.e.**, s.258; Akın, **Oneri**, s.385. Bize göre de, tazminattan yüksek bir indirim yapılması yerine böyle bir uygulamanın tercih edilmesi isabetli olabilir. K.G. Taşkin, **a.g.e.**, s.160.

<sup>313</sup> Zira hüküm emredicidir. Kılıçoğlu, **Esaslar**, s.56. Karş. Eren, Dönmez, **C.2**, s.1236.

<sup>314</sup> Bu konuda kapsamlı değerlendirmeler için bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.299-306; Serathlı, **a.g.e.**, s.201-205.

<sup>315</sup> TBK m.72 f.1: "Tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her hâlde filin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Ancak, tazminat ceza kanunlarının daha uzun bir zamanaşımı öngördüğü cezayı gerektiren bir fielden doğmuşsa, bu zamanaşımı uygulanır"

zamanaşımı uygulanır<sup>316</sup>. TBK m.72 hükmünde, haksız fiile dayanan tazminat taleplerinde zamanaşımı için 2 yıllık, 10 yıllık ve ceza zamanaşımı süreleri olmak üzere üç ayrı sınır belirlenmiştir.

İki yıllık süre<sup>317</sup>, zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrenme tarihi ile başlar. Kanunda bu sürenin başlangıcı için, “ve” bağlacı ile hem zararın hem de tazminat yükümlüsünün öğrenilmesi şartı arandığından, bu ikisinden hangisi daha geç öğrenilmişse o tarih itibarıyle zamanaşımı işlemeye başlar<sup>318</sup>. Zararı öğrenme ile kastedilen zararın varlığına, niteliğine ve temel unsurlarına ilişkin bilgilerin dava açabilecek düzeyde öğrenilmesi olup tazminata ilişkin bütün bilgilerin ayrıntılarıyla bilinmesi gerekmektedir<sup>319</sup>. Dolayısı ile, destekten yoksun kalma tazminatında zararın ölüm tarihi itibarı ile öğrenildiği kabul edilmektedir<sup>320</sup>.

---

<sup>316</sup> Bkz. Veysel Başpinar, Mehmet Altunkaya, “Depremden Doğan Zararların Tazmininde Zamanaşımının Başlaması ve Süresi”, **AÜHFD**, C.:57, S.:1, 2008, s.109,110; Banu Bilge Saruhan, “Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Bir Kural Olarak Tehlike Sorumluluğu”, **MÜHFAD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan**, C.:20, S.:1, 2014, s.1190.

<sup>317</sup> İki yıllık süre, bu sürenin başlangıcı kanunda sübjektif bir ölçüte, öğrenme ölçütüne bağlılığından bu süre öğretide “nispi süre” olarak ifade edilmektedir. Bkz. Ayşe Havutçu, “Haksız Fiil Sorumluluğunda Zamanaşımı Sürelerinin Başlangıcı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.:12, Özel Sayı, 2010, s.583; Başpinar, Altunkaya, **a.g.m.**, s.103; Eren, **Borçlar**, s.947; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1711; Baysal, **Haksız Fiil**, s.629; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.116; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.735. Öğretide haksız fiile ilişkin normal sürenin iki yıllık süre olduğuna gönderme yapmak üzere “normal süre” ifadesi de kullanılmaktadır. Bkz. Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.77; Fatma Burcu Savaş, “Haksız Fiil Tazminatının Tabi Olduğu Zamanaşımı Süresinin İşlemeye Başlama Anı”, **TBB Dergisi**, S.:74, 2008, s.128. Kısa zamanaşımı da denilmektedir. Tiftik, **a.g.e.**, s.178.

<sup>318</sup> Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.78; Başpinar, Altunkaya, **a.g.m.**, s.106; Savaş, **a.g.m.**, s.128; Birsen, **a.g.e.**, s.257; Narter, **Kaza**, s.1142. Kanunda açıkça “öğrenme” kriteri arandığından, öğrenebilecek durumda olmak zamanaşımı süresini başlatmaz. Bkz. Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.78; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.709; Başpinar, Altunkaya, **a.g.m.**, s.104-105; Antalya, **a.g.e.**, s.613; Çelik Ahmet Çelik, “Haksız Eylemlerde Zamanaşımı”, IV, 2, a, (Çevrimiçi), <https://www.tazminathukuku.com/arastirma-yazilar/haksiz-eylemlerde-zamanasimi.htm> E.T.: 23.01.2022; Yavuz, **a.g.e.**, s.164. Aynı şekilde şüphe veya tahmin de bilme anlamına gelmez. Ataay, **a.g.e.**, s.304; Savaş, **a.g.m.**, s.130; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1720.

<sup>319</sup> Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.78; Tekinay v.d., **C.2**, s.718; Tiftik, **a.g.e.**, s.179; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1715; Gökyayla, **a.g.e.**, s.317; Baysal, **Haksız Fiil**, s.631; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.709, 710; Ataay, **a.g.e.**, s.304; Karahan, **Dava**, s.505; Orhunöz, **a.g.e.**, s.211, 212; Antalya, **a.g.e.**, s.613; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.736; Brosset, **a.g.m.**, s.343; Savaş, **a.g.m.**, s.131, 132. Özellikle zarar veya tazminat miktarının bilinmesi aranmaz. Gönensay, **a.g.e.**, s.231; Gökcan, **a.g.e.**, s.929.

<sup>320</sup> Karahan, **Dava**, s.509; Savaş, **a.g.m.**, s.134; Gökyayla, **a.g.e.**, s.317. Yazara göre ölüm tarihinde destekten yoksun kalan çocuk henüz doğmamışsa, iki yıllık zamanaşımı çocuğun doğum tarihi itibarı ile başlar. A.e. Aynı yönde Çelik, **a.g.e.**, s.129; Gökcan, **a.g.e.**, s.931; Koçoğlu, **a.g.m.**, s.195. Karş. Zamanaşımının destegin “destek” sıfatının tespiti anından, örneğin gayrisahih çocuğun babasının belli olduğu andan itibaren başlayacağı yönünde Tandoğan, **a.g.e.**, s.357; Göktürk, **a.g.e.**, s.206; Brosset, **a.g.m.**, s.343. Elbette ki, ölüm tarihi itibarı ile öğrenme “ölüm olayını” öğrenmeye ifade eder. Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.749; Gürsoy, **Destek**, s.163; Gündüz, Gündüz, **a.g.m.**, s.253.

On yıllık süre<sup>321</sup>, fiilin işlendiği tarihte işlemeye başlar<sup>322</sup>. Haksız fiilin işlendiği tarih ile neyin ifade edilmek istediği tartışmalıdır. TBK m.72 hükmü eBK m.60'ın karşılığıdır. eBK'daki “zararı müstelzim fiilin vukuundan itibaren” ibaresinin yerini TBK'da “fiilin işlendiği tarihten başlayarak” ibaresi almıştır<sup>323</sup>.

eBK döneminde öğretideki hakim görüşe göre, haksız fiilin vuku bulduğu tarih ile kastedilen kusur sorumluluğu bakımından “hukuka aykırı davranışın gerçekleştiği tarih”, kusursuz sorumluluk bakımındansa “sorumluluğu doğuran olayın gerçekleştiği tarihtir”<sup>324</sup>. Haksız fiil süregelen, devamlı nitelikte bir fiil ise, fiilin tamamlandığı tarihte yani devamlılığın bitisi anında işlendiği kabul edilmektedir<sup>325</sup>.

<sup>321</sup> On yıllık süre, bu sürenin başlangıcı kanunda objektif bir ölçüte, fiilin işlendiği tarih ölçütüne bağlandıktan bu süre öğretide “mutlak süre” olarak ifade edilmektedir. Bkz. Havutçu, **a.g.m.**, s. 583; Başpinar, Altunkaya, **a.g.m.**, s.106; Eren, **Borçlar**, s.950; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1711; Baysal, **Haksız Fiil**, s.629; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.116; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.751. Öğretide haksız fiile ilişkin azami sürenin on yıllık süre olduğuna gönderme yapmak üzere “üst süre” ya da “azami süre” ifadesi de kullanılmaktadır. Bkz. Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.77,80; Savaş, **a.g.m.**, s.135. Uzun zamanaşımı da denilmektedir. Tiftik, **a.g.e.**, s.179.

<sup>322</sup> Tekinay'a göre bedensel zararların tazmininde 10 yıllık zamanaşımı fiilin işlendiği tarihi; destekten yoksun kalma tazminatında ise ölüm tarihinden itibaren işlemeye başlar. Bkz. Tekinay, **a.g.e.**, s.73. Gürsoy da, ölüm, olay tarihinden daha sonra meydana gelmiş olsa dahi nedensellik bağıının mevcudiyeti şartıyla 10 yıllık sürenin ölüm tarihi itibarı ile başlayacağını ileri sürmektedir. Gürsoy, **Destek**, s.143.

<sup>323</sup> Maddenin hükümet gereklisi ile adalet komisyonu değişiklik gereklisinden de bu ibare ile neyin kastedildiği anlaşılamamaktadır. Zira Madde gereklisinde değişikliğin: “*Haksız fiilin “zarar” unsuru gerçekleşmedikçe, fiilin işlendiği tarihten itibaren kaç yıl geçerse geçsin, haksız fiil nedeniyle tazminat istemimin zamanaşımıza ugramayacağı şeklinde yorumlanması önlemek amacıyla*” yapıldığı açıklanmıştır (TBK Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu, s.9). Nitekim Borçlar Kanunu tasarıını hazırlayan komisyonda bulunan Burcuoğlu da, “zararı müstelzim fiil” ibaresinin zarar doğmadan zamanaşımı işlemeye başlamaz şeklinde yorumlanması kaynaklanan yanlışlığın giderilmesi amacı ile tasarıda ibarenin “fiilin işlendiği tarih” olarak değiştirildiğini ifade etmiştir. Bkz. Haluk Burcuoğlu, **Ankara Barosu Ulusal Kongre, Yeni Yasal Düzenlemeler İşığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, 4-5-6 Nisan 2013**, Ed.: Sema Güleç Uçakhan, Ankara, 2014, s.18, 19. Adalet Komisyonu değişiklik gereklisinde ise: “...Buna göre, haksız fiilin “sonuç” unsurunun üzerinde durulması gereklidir. “Sonuç”, eylemin “hareket” unsurunun dış-dünyada meydana getirdiği ve hukukun huküm tertip ettiği “değişiklik”dir... Hareketten hemen sonra meydana gelen ölüm, yaralanma ve hasar gibi “ani sonuç”lar yönünden bir sorun yoktur. Bu hâllerde, hareketle sonuç arasında uzun bir zaman bulunmamaktadır. Hareketle sonuç arasında uzun bir zamanın girdiği hâllerde sorun doğmaktadır... Tasarının 71inci maddesinin birinci fikrasi, uzun zamanaşımı başlangıcına temel alınan fiil terimi eylemin sonuç unsurunun meydana geldiği tarihi içerdigine; fiilin sonucun meydana geldiği tarihte olmuşsayıldığına göre, sonucu on yıl sonra meydana gelen fiillerde dahi zamanaşımının dolmamış bulunması karşısında...” açıklamasına yer verilerek (TBK Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu, s.268) haksız fiilin işlendiği tarihin zararın ortaya çıktıığı tarih olduğu yorumu yapılmış, hükümet gereklisi ile açık bir çelişki ortaya konulmuştur.

<sup>324</sup> Göktürk, **a.g.e.**, s.207; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.713; Ataay, **a.g.e.**, s.305; Tiftik, **a.g.e.**, s.180; Tekinay v.d., **C.2**, s.720; Karahasan, **Dava**, s.511, 512; Savaş, **a.g.m.**, s.135 vd.

<sup>325</sup> Bkz. Havutçu, **a.g.m.**, s.584, 585; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1722; Baysal, **Haksız Fiil**, s.632, 633; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.116, 117; Antalya, **a.g.e.**, s.619; Tekinay v.d., **C.2**, s.720; Yavuz, **a.g.e.**, s.164; Savaş, **a.g.m.**, s.135.

Başka bir deyişle sorumluluğu doğuran fiil veya olayın sona erdiği an esas alınır. Dolayısı ile öğretideki kabule göre, haksız fiilin işlenmesi ile zararın ortaya çıkması birbirinden farklı kavamlardır. Uygulama da öğretideki görüşlere paralel bir yorumla haksız fiilin işlenmesi ile zarar unsurunu birbirinden ayırmakta iken, deprem mağduriyetlerinin yaşanması ile Yargıtay içtihatlarında değişikliğe gidilmiştir. Kararlarda mülga kanun m.60'daki "zararı müstelzim fiilin vukuu" ibaresinden, haksız fiile ilişkin zamanaşımının başlayabilmesi için zarar doğuran bir fiilin bulunması gerektigine, zarar henüz doğmadığında tüm unsurlarıyla gerçekleşmiş bir fiilden bahsedilemeyeceğinden zamanaşımının işlemeye başlamayacağı yorumuna yer verilmiştir.

Öğretide Yargıtay uygulaması isabetli olarak eleştirilmiş, haksız fiil zamanaşımının temel amacının sorumlunun belirsiz bir süre boyunca tazminat baskısı altında kalmamasını sağlamak olduğu, azami süre ile objektif bir başlangıç noktasının esas alınarak sorumluluğun zaman sınırının çizilmesinde, sorumlu ile zarar görenin menfaatlerinin dengelenmesinde hukuki güvenlik ilkesi sebebiyle sorumlunun korunmasına yasa koyucunun ağırlık verdiği, azami süre boyunca sorumlu üzerinde kalan riskin sürenin sonunda zarar gören üzerinde bırakıldığı, Sorumluluk Hukukunda risk paylaşımının bir hukuk politikası sorunu olduğu, yargıcın yasama yetkisine müdahale ederek çözüm arayışına gidemeyeceği, fiilin tamamlandığı tarihin esas alınmasının adalet ve hakkaniyet hislerini zedelemesi pahasına hukuki güvenlik ve hukuki istikrarın sağlanmasına üstünlük tanınması gerektiği ileri sürülmüştür<sup>326</sup>. Bu sebeplerle zamanaşımının başlangıcında zararın doğduğu tarihten bağımsız olarak fiilin işlendiği tarih esas alınmalıdır<sup>327</sup>.

<sup>326</sup> Havutçu, **a.g.m.**, s.592-595; Başpinar, Altunkaya, **a.g.m.**, s.118 vd. K.G. Haksız eylemin sonuç unsuru gerçekleşmeksizin zamanaşımının işlemeye başlamayacağı, zira zamanaşımının işlemesi için hakkın istenebilir bir konuma gelmesi gerektiğini, hukuka aykırı eylemin olduğu ancak zararın doğmadığı, dolayısıyla tazminat isteminin de doğmadığı bir tarihte zamanaşımının başlatılmasının hakkın istenmesini imkansız kılaceği yönünde Çelik, **Aristo 1**, s.120; Narter, **Destek**, s.591 vd.; aynı yazar, **Sorumluluk**, s.970 vd. Benzer yönde zamanaşımının zararın doğması ile başlamasını daha adil bulan görüşte bkz. Kılıçoğlu, **Esaslar**, s.180. Tehlike sorumluluğu bakımından on yıllık sürenin haksız fiilin sonuç unsurunun meydana geldiği tarih olarak belirlenmesinin hakkaniyete uygun olduğu yönünde Saruhan, **a.g.m.**, s.1191.

<sup>327</sup> Havutçu, **a.g.m.**, s.599. Haksız fiilin işlendiği tarihin esas alınacağı yönünde Antalya, **a.g.e.**, s.618; Yavuz, **a.g.e.**, s.164; Baysal, **Haksız Fiil**, s.633.

Bu doğrultuda iş kazası bakımından destekten yoksun kalma tazminatında on yıllık sürenin başlangıcında ölüm tarihi değil, iş kazasının gerçekleştiği tarih esas alınmalıdır<sup>328</sup>. Meslek hastalığı bakımından ise durum özellik arz etmektedir. Zira meslek hastalığı, hastalığı oluşturan harici etkene sürekli maruz kalma sonucunda vuku bulduğundan, işverenin gözetme borcuna aykırılığı da süreklilik arz etmektedir<sup>329</sup>. Bu sebeple, ilk bakışta işçinin meslek hastalığına yol açan harici etkene maruziyetinin son bulduğu tarihi<sup>330</sup> zamanaşımının başlangıcı olarak kabul etmek uygun gibi görünmekle birlikte, bazı meslek hastalıklarının, işçinin işten ayrıldığı tarihten çok uzun bir süre sonra dahi ortaya çıkabileceğinin tıbbi veriler kapsamında kabul edildiği<sup>331</sup>, üstelik yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, hastalığın Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun kararı ile meslek hastalığı sayılabilceği bir sistemde on yıllık süreyi işçinin işten ayrılış tarihi olarak kabul etmek mümkün görünmemektedir. Bu sebeple meslek hastalıklarında 10 yıllık sürenin başlangıcının ölüm tarihi olarak kabul edilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Haksız fiil zamanaşımına ilişkin son süre, ceza zamanaşımı süresidir<sup>332</sup>. Bu süre, suç sayılması gereken fiilin işlendiği tarihte başlar<sup>333</sup>. TBK m.72 f.2, ceza

<sup>328</sup> Zira destekten yoksun kalma zararı yansırma zarar niteliğindedir. Haksız fiilin yöneldiği kişi doğrudan mağdur müteveffa destektir. Ancak öğreti ve uygulamada konu sözleşmesel zamanaşımı kapsamında değerlendirildiğinden, zamanaşımının ölümden itibaren başlayacağı kabul edilmektedir. Bkz. Zehra Ayan, “İşverenin Bedensel Zararlardan Sorumluluğu”, Adam Çalıştıran- İşverenin Sorumluluğu, **Bedensel Zararlar Konusunda Yüksek Mahkeme Görüşleri, Sempozyum, 5-6 Nisan 2019**, Ed.: Necdet Basa, Sema Uçakhan Güleç, Ankara, TBB Yayınları, 2020, s.44.

<sup>329</sup> Nitekim Eren, zarar verici fiil ya da olayın devamlı olması haline, kömür veya taş tozlarının solunum yoluyla akciğerde meydana getirdiği silikoz ve pnömomokonyoz hastalıklarının oluşmasını örnek vermiştir. Bkz. Eren, **Borçlar**, s.951.

<sup>330</sup> Öğretide temadi eden haksız fiillerde zamanaşımının başlangıcına örnek olarak, uzun yıllar boyunca evinin yanındaki bir işletmeden kaynaklı bir radyasyona maruz kalan kişinin, evden ayrıldığı tarihten sonra kansere yakalanması hali verilmektedir. Örnekte zamanaşımı radyasyona maruz kalınan son tarih olan evden ayrılma tarihinde işlemeye başlar. Bkz. Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.81; Başpinar, Altunkaya, **a.g.m.**, s.124; Eren, **Borçlar**, s.950, 951; Çelik, **Zamanaşımı**, V, 2; Yavuz, **a.g.e.**, s.164.

<sup>331</sup> Nitekim meslek hastalıkları listesinde 25 yıl yükümlülük süresinin kabul edildiği “Lepra” isimli bir hastalık dahi bulunmaktadır.

<sup>332</sup> Bu süre öğretide olağanüstü süre veya istisnai süre olarak da adlandırılmaktadır. Bkz. Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.77, 81; Eren, **Borçlar**, s.952; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1711; Savaş, **a.g.m.**, s.141; Başpinar, Altunkaya, **a.g.m.**, s.109; Baysal, **Haksız Fiil**, s.629; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.116.

<sup>333</sup> Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.719; Antalya, **a.g.e.**, s.621; Tekinay v.d., **C.2**, s.725; Yavuz, **a.g.e.**, s.164. Zira ceza zamanaşımının başlaması sona ermesi gibi konularda Ceza Hukuku kuralları uygulanır. Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.318. TCK m.66 f.6 hükmü ile zamanaşımının başlangıcına ilişkin suç işleme tarihi esas alınmıştır. Karş. Ceza zamanaşımının yalnızca sürenin uzunluğu yönünden esas alınacağı, sürenin işlemeye başlamasının ise TBK m.72 f.1'deki esaslara tabi olacağı görüşünde Eren, Dönmez, **C.2**, s.1729; Narter, **Destek**, s.580, 581; aynı yazar, **Kaza**, s.1145.

kanunlarındaki zamanaşımı sürelerini kapsadığından, TCK yanında diğer kanunlardaki suçlar ve zamanaşımı süreleri de dikkate alınmalıdır<sup>334</sup>. Bizim de katıldığımız öğretideki ağırlıklı görüşe göre, ceza zamanaşımı hem iki yıllık hem de on yıllık süreyi uzatır<sup>335</sup>. İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümünde TCK m.83 veya 85 kapsamında işverenin cezai sorumluluğunun doğması mümkün olduğundan<sup>336</sup>, TCK m.83 f.3 kapsamında zamanaşımı 20 veya 15 yıl; TCK m.85 kapsamında ise 15 yıl olabilecektir<sup>337</sup>. Bununla birlikte, öğretideki ağırlıklı görüş, ceza zamanaşımının kural olarak ancak suç teşkil eden haksız eylemi işleyenler hakkında uygulanacağını kabul etmektedir<sup>338</sup>. Bu kapsamda, işverenin TBK m.66 kapsamında başka bir işçisinin fiilinden kusursuz sorumlu olması halinde ceza zamanaşımı uygulanmayacaktır<sup>339</sup>.

Destekten yoksun kalma tazminatına ilişkin davada, davacılar sözleşmesel sorumluluğa dayanmışsa TBK m.146 çerçevesinde zamanaşımı 10 yıllık süreye tabidir. Sözleşmesel zamanaşımının başlangıcı TBK m.149 çerçevesinde alacağı muaceliyet tarihi itibarıyle işlemeye başlayacaktır. Destekten yoksun kalma tazminatı talep hakkı ölüm tarihi itibarı ile hak sahiplerinin hukuk alanında doğduğundan, zamanaşımı ölüm tarihi itibarı ile işlemeye başlar<sup>340</sup>. İşverenin TBK m.116

<sup>334</sup> Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.82; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.718; Tandoğan, **a.g.e.**, s.362; Karahasan, **Dava**, s.518; Savaş, **a.g.m.**, s.142.

<sup>335</sup> Bu yönde Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.82; Tekinay v.d., **C.2**, s.725; Başpinar, Altunkaya, **a.g.m.**, s.109; Eren, **Borçlar**, s.953; Savaş, **a.g.m.**, s.141, 142; Kaplan, **a.g.e.**, s.154; Göktürk, **a.g.e.**, s.207; Tandoğan, **a.g.e.**, s.361; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.718; Baysal, **Haksız Fiil**, s.634; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.117; Karahasan, **Dava**, s.514; Narter, **Destek**, s.580; Yavuz, **a.g.e.**, s.165; Gökcan, **a.g.e.**, s.935. K.G. Ceza zamanaşımı süresinin sadece 10 yıllık süreyi uzatacağı görüşünde Gökyayla, **a.g.e.**, s.318, 319; Antalya, **a.g.e.**, s.621.

<sup>336</sup> İşverenin kastının olası kast kapsamında değerlendirilerek TCK m.83'ün iş kazaları bakımından uygulanabileceği yönünde Özen, **a.g.m.**, s.236. K.G. Olası kastın İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda ortaya çıkma halinin oldukça zayıf olduğu ve kasıt kavramının kaza kavramına yabancı oluşu karşısında TCK m.83'ün iş kazaları veya meslek hastalıklarında uygulanamayacağı görüşünde Levent Akin, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu", **TISK Akademi**, C.:3, S.:5, 2008, s.219-220.

<sup>337</sup> Zira TCK m.66 f.4 kapsamında zamanaşımı sürelerinin belirlenmesinde suçun kanunda yer alan cezasının yukarı sınırı göz önünde bulundurulacaktır. Suçların üst sınırı dikkate alındığında, maddenin 1. fıkrası kapsamında zamanaşımı 15 veya 20 yıl olarak belirlenmektedir.

<sup>338</sup> Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.83; Eren, **Borçlar**, s.954; Kılıçoğlu, **Borçlar**, s.622.

<sup>339</sup> Üçışık, **a.g.t.**, s.392; Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.83, 84; Kılıçoğlu, **Borçlar**, s.622; Eren, Dönmez, **C.2**, s.1730; Eren, **Borçlar**, s.954.

<sup>340</sup> Demiral Verhoeven, **a.g.e.**, s.420; Kılıçoğlu, **Tazminat**, s.621. eBK m.125 bakımından aynı yönde Atabek, **a.g.e.**, s.336, 337; Üçışık, **a.g.t.**, s.310, 312. Alacağı muacel olduğu tarih itibarı ile zamanaşımı başlayacağından gerek iş kazasına gerek meslek hastalığına bağlı ölümlerde sağlık ve güvenlik önlemlerini alma ödevine aykırılığın başlangıç anı değil, zararlıdırıcı ölüm olayının gerçekleştiği tarih önem kazanır. Çenberci, **İş**, s.1137, 1138.

kapsamında sorumluluğu söz konusuya yine sözleşmesel zamanaşımı uygulanacaktır<sup>341</sup>. Sözleşmesel sorumluluğa ilişkin zamanaşımı hem 2 yıllık sürenin bulunmayışı hem de 10 yıllık sürenin başlangıç tarihinin muacceliyete bağlanması sebebi ile davacı lehinedir. Bu sebeple davacı açıkça haksız fiil sorumluluğuna dayalı bir talepte bulunduğunu belirtmemişse, TBK m.60 gereği hakimin sözleşmesel sorumluluk hükümlerini uygulaması ve zamanaşımını bu çerçevede değerlendirmesi gereklidir. Yüksek Mahkeme de birçok kararında iş kazası ve meslek hastalığından doğan destekten yoksun kalma tazminatı davalarında 10 yıllık zamanaşımının uygulanması gerektiğini vurgulamıştır<sup>342</sup>.

Sözleşmesel sorumluluğa dayalı tazminat taleplerinde ceza zamanaşımının uygulanıp uygulanmayacağı konusunda mevzuatta bir düzenleme bulunmamaktadır. Öğretide bir görüş, fiilin hem borca aykırılık hem de suç niteliğinde olması halinde ceza zamanaşımının uygulanması gerektiğini ileri sürmektedir<sup>343</sup>. Biz bu görüşe katılmamaktayız. Zira, sorumluluk sebeplerinin yarışması halinde, hangi sorumluluk esasına dayanılmışsa, o esasa ilişkin bütün hükümler uygulanır<sup>344</sup>. Davacının, örneğin, ispat yükü bakımından sözleşmesel sorumluluğun; zamanaşımı bakımından haksız fiil sorumluluğunun uygulanmasını talep etme imkanı bulunmamaktadır<sup>345</sup>.

Zararın birliği ilkesi çerçevesinde destekten yoksun kalma zararı bütün halinde tek bir zarar olduğundan, işlemiş- işleyecek zarar ayrimı yapılmaksızın zararın tümü için zamanaşımı aynı tarihte işlemeye başlar<sup>346</sup>.

---

<sup>341</sup> Gökcan, **a.g.e.**, s.353. eBK m.100 bakımından bu yönde Yargıtay 18.03.1940 Tarihli, 14/27 sayılı İBK, R.G.: T.:30.05.1940, S.:4522; İnan, **a.g.e.**, s.495; Ataay, **a.g.e.**, s.341, dn.2; Tandoğan, **Kusura Dayanmayan**, s.80.

<sup>342</sup> Yargıtay 21.HD'nin 582/5263 sayılı, 19.09.2019 Tarihli; 26428/12635 sayılı, 04.06.2015 Tarihli; 21303/372 sayılı, 19.01.2015 Tarihli kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>343</sup> Hasan Petek, "Sözleşmeden Kaynaklanan Tazminat Taleplerinde Ceza Davası Zamanaşımı", **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.:12, S.:153-154, 2017, s.112 vd.

<sup>344</sup> Üçışık, **a.g.t.**, s.386; Narter, **Sorumluluk**, s.494; aynı yazar, **Kaza**, s.1137.

<sup>345</sup> Bkz. Eren, bu hususu açıkça değerlendirmemekle birlikte, sebeplerin yarışması halinde sözleşmesel sorumluluk hükümlerine dayanılmasının haksız fiil hükümlerinden ilke olarak daha avantajlı olduğunu, zamanaşımıza ilişkin hükümlerin bu kapsamda olduğunu, ancak ceza zamanaşımı 10 yıldan uzun ise haksız fiile dayanılmasının daha avantajlı olacağını ifade etmektedir. Bkz. Eren, **Borçlar**, s.1287 ve dn.484. Yazın açıklamasından sözleşmesel sorumlulukta ceza zamanaşımı süresinin uygulanmayacağını değerlendirdiği anlaşılmaktadır.

<sup>346</sup> Bkz. Eren, **Borçlar**, s.948; Gül, **Birlik**, s.233; Oğuzman, Öz, **Cilt-2**, s.79.

### XIII. KAZA, ÖLÜM VE HÜKÜM TARİHİ

Hak sahiplerinin açtığı destekten yoksun kalma tazminatı talepli davada haksız fiilin işlendiği tarih, ölüm tarihi ve hüküm tarihi gibi birbirinden farklı tarihlerin etkisi değerlendirilmelidir.

İş kazası sonucu ölüm meydana geldiğinde kaza tarihi ile ölüm tarihi aynı olabileceği gibi, ölüm hemen gerçekleşmeksiz belirli bir süre sonra meydana gelmiş de olabilir. Meslek hastalığından dolayı ölümlerde ise meslek hastalığının mahiyeti gereği genelde hastalığa sebep olan harici etkene maruziyetin son bulduğu tarih ile ölüm tarihi birbirinden farklı olur. Böyle bir durumda iş kazası açısından haksız fiilin işlendiği tarih, haksız fiile dayalı taleplerde azami zamanaşımının başlangıcının belirlenmesinde önem arz eder. Ayrıca iki mesleki risk açısından da, kaza ile ölüm tarihleri arasındaki zaman aralığının uzunluğu, kaza ile ölüm olayı arasındaki illiyet bağının değerlendirilmesinde de etkilidir.

Destekten yoksun kalma zararı ölüm anında doğan ve devam eden bir zarar olduğundan, zarar hesabı ölüm tarihinden itibaren yapılır<sup>347</sup>. Bu konu açık olmakla birlikte, zararın hangi tarihteki koşullar esas alınarak hesaplanacağı önemli bir sorundur. TBK m.75 hükmünden bedensel zararın kapsamının karar (hüküm) tarihi itibariyle hesaplanacağı açıkça anlaşılmaktadır. Öğretide hakim görüş, bu düzenlemenin destekten yoksun kalma tazminatı bakımından da uygulanacağını ileri sürmektedir<sup>348</sup>. Nitekim zararın hesabının mümkün olduğu kadar geç tarihe bırakılarak hükmü tarihinin esas alınması, hükmü tarihine kadarki zararların gerçeğe en yakın, hükmü tarihinden sonraki zararların ise daha sağlıklı hesaplanması sağlanır<sup>349</sup>. Hüküm

<sup>347</sup> Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.133; Çelik, **Aristo 1**, s.151.

<sup>348</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.201-203; Narter, **Sorumluluk**, s.776; Gökyayla, **a.g.e.**, s.244; Eren, **Borçlar**, s.833, 834; Demiral Verhoeven, **a.g.e.**, s.406; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.560; İnan, **a.g.e.**, s.331; Tandoğan, **a.g.e.**, s.265; Karahasan, **a.g.e.**, s.335; Antalya, **a.g.e.**, s.145; Gürbüz, **a.g.e.**, s.73. Brosset de, hakimin karar anına kadar meydana gelen tüm hadiseleri nazara almak zorunda olduğunu açıklayarak hükmü anındaki verilerin esas alınacağı sonucuna varmaktadır. Brosset, **a.g.m.**, s.339 ve dn.93. Karş. Haksız fiillerden doğan zarara ilişkin tazminat taleplerinde kural olarak zarar hesabının hükmü tarihi esas alınarak yapılacağı yönünde Göktürk, **a.g.e.**, s.91.

<sup>349</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.202; Müstakbel zararın tayininde hükmü tarihinin esas alınmasının maddi hukuk bakımından hükme en yakın verilerin dikkate alınması yönünden zorunlu olduğu yönünde Çağa, **1950**, s.452, 453. Gökyayla da hesaplama tarihinin hükmü tarihi olduğu görüşünde olmakla birlikte, yazara göre destekten yoksun kalanın zararının hükmü tarihine göre hesaplanması ile hükmü tarihindeki şartlara göre hesaplama kastedilmemekte, hesaplama ölüm tarihindeki, yaralanma tarihindeki veya hükmü tarihindeki şartlara göre yapılabilir. Bkz. Gökyayla, **a.g.e.**, s.244. Bu görüşe katılmamaktayız.

tarihi ile kastedilen hükmeye esas alınan son hesap bilirkişi raporu tarihidir<sup>350</sup>. Son rapor tarihi ile hükmü tarihi arasında uzun bir zaman bulunuyorsa, hükmü tarihine en yakın tarihteki verilere göre bilirkişiden ek rapor alınması gerekebilir<sup>351</sup>. Öğretideki diğer görüşe göre, destekten yoksun kalma zararı ölüm tarihinde doğduğundan, hesaplamanın ölüm tarihine endekslenmesi gerekmekte, ölüm tarihindeki koşulların öncelikle değerlendirilmesi gerekmektedir<sup>352</sup>. Bu kuralın tek istisnası ise gerçek belli iken varsayımlara dayanılamaz ilkesi gereğidir<sup>353</sup>.

Biz de öğretideki hakim görüşe katılarak zararın belirlenmesinde hükmü tarihindeki verilerin esas alınması gerektiği kanaatindeyiz. Nitekim gerçek belli iken varsayımlara dayanılamaz ilkesi gereği tazminata esas verilerin çoğu hükmü tarihindeki şartlara göre değerlendirilecektir. Bu ilkenin dikkate alınacağı durumlar çalışmamızda yeri geldikçe açıklanmış olmakla birlikte, örnek vermek gerekirse: İşlemiş dönem kazançları bilinen ücret ve kazançlar gözetilerek değerlendirilecek, işleyeceğimiz kazançları için “bilinen” bir durum söz konusu ise dikkate alınacak, hesaplama en son asgari ücretler dikkate alınacak, iş görebilirlik çağının muhtemel verilere göre sona ermiş kişiler çalışmasını sürdürürken yaşamını yitirmişse, aktif dönem hesabı somut olay koşullarına göre belirlenecek, evlenme ihtimali dul eşiň rapor tarihindeki yaşına göre belirlenecek, rapor tarihine kadar dul eşiň yeniden evlenmesi veya destekten yoksun kalanlardan birinin ölümü gerçekleşmişse hesaplama bu unsurlar dikkate alınarak yapılacak, destekten yoksun kalan çocukların zarar sürelerinde rapor tarihinde ayırsı bir durum söz konusuya bu durum gözetilecektir. Gerçek belli iken varsayımlara gidilemez ilkesinin uygulama alanı bu kadar genişken istisna teşkil ettiğini söylemek pek mümkün gözükmektedir.

Zararın hesaplanması dikkate alınacak tarih haricinde, sermaye şeklinde tazminata hükmedilirken iratların sermayeye çevrilmesinde esas alınacak tarihin de

---

Hesaplamanın hangi tarih esas alınarak yapılacağı tartışması tam olarak hesaplama şartlarındaki değişimler dikkate alınmalı midir sorunsalına ilişkindir. Bu yönde bkz. Maddi tazminatın hükmü tarihine göre belirlenmesinin en önemli etkilerinden birinin hesaplama kullanılabilecek verilerin hesap tarihine göre belirlenmesi olduğu görüşünde Taşkin, **a.g.e.**, s.146.

<sup>350</sup> Güneren, **a.g.e.**, s.1100; Taşkin, **a.g.e.**, s.145.

<sup>351</sup> Kanık, **a.g.b.**, s.178-180.

<sup>352</sup> Çelik, **a.g.e.**, s.624 vd.; Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.754, 874-885.

<sup>353</sup> Çelik, **a.g.e.**, s.626.

belirlenmesi gerekmektedir. Nitekim yoksun kalınan desteklik müteveffanın davacıya yaptığı periyodik iratları ifade eder. Davacının toplam zararı bulunurken bu iratların ne kadar devam edeceği dikkate alınır. Bu çerçevede desteğin veya davacıların muhtemel yaşam süreleri veya aktif yaşam süresinin sonu belirlenirken hangi tarihin esas alınması gerektiği öğretide tartışmalıdır. Öğretide bir görüşe göre, iratların sermayeye çevrilmesinde hükmü tarihi esas alınmalı ve hükmü tarihine kadar işlemiş zarar somut olarak hesaplanmalıdır<sup>354</sup>. Bu görüşü somutlaştırsak: 60 yaşında ölen desteğin PMF tablosuna göre muhtemel yaşam süresi yaklaşık 15 yıldır. Destekten yoksun kalma davası sonucunda hükmü 5 yıl sonra verilecek ise, hükmü tarihi esas alınacağından 65 yaşına göre muhtemel yaşam süresi PMF tablosuna göre yaklaşık 12 yıl olacaktır. Böylelikle hükmü tarihine kadar 5 yıllık zarar somut olarak hesaplanacak, hükmü tarihinden sonrası için 12 yıl daha yaşayacağı varsayılcaktır. Öğretideki diğer görüşe göre, iratların sermayeye çevrilmesinde ölüm tarihi esas alınmalıdır<sup>355</sup>. Zira, bedensel zarara uğrayan işçinin tazminat talebinde, hükmü tarihinde hayatı olduğu bilinceğinden hükmü tarihinin esas alınmasında bir sakınca olmamasına karşılık, destekten yoksunluk taleplerinde destek yaşamını yitirmiş olduğu için, haksız fil gerçekleşmeseydi hükmü tarihinde hayatı olacağı kesinlik taşımamaktadır<sup>356</sup>. Ayrıca yaşam tablolarında her yaşta ölenler için ayrı bir muhtemel ömrü süresi tespit edildiği için, hükmü tarihine göre muhtemel yaşam süresi hesaplamak tablolardaki tespitleri anlamsız kılacaktır<sup>357</sup>. Bu görüşü somutlaştırsak: 60 yaşında ölen desteğin PMF tablosuna göre muhtemel yaşam süresi 15 yıl olduğundan, hükmü tarihinin önemi bulunmaksızın ölüm tarihinden itibaren 15 yıl yaşayacağı varsayılarak hesaplama yapılacaktır. İratların sermayeye çevrilmesinde ölüm tarihi esas alındığında yalnızca desteğin değil, destekten yoksun kalanların muhtemel yaşam süreleri hesaplanırken de ölüm tarihi esas alınmalıdır<sup>358</sup>. Yüksek Mahkeme de, desteğin ve hak sahiplerinin

<sup>354</sup> Tandoğan, **a.g.e.**, s.295, 308.

<sup>355</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.226,227; Gökyayla, **a.g.e.**, s.309; Tiftik, **a.g.e.**, s.78; Güleç Uçakhan, **a.g.e.**, s.878; Çelik, **Aristo 1**, s.151, 155; Feyzioğlu, **a.g.e.**, s.585; Sezer, **a.g.m.**, s.1266; Hakkı Aktaş, “İş Kazalarında Cismani Zarara Değer Biçme Sorunu”, **Istanbul Barosu Dergisi**, C.:67, S.:1-2-3, 1993, s.53, 54; Karahasan, **a.g.e.**, s.343; Gürbüz, **a.g.e.**, s.163.

<sup>356</sup> Aktaş, **Değer**, s.54.

<sup>357</sup> Tekinay, **a.g.e.**, s.227.

<sup>358</sup> Gökyayla, **a.g.e.**, s.310; Çelik, **a.g.e.**, s.624-626.

ölüm tarihindeki yaşlarını esas alarak hesaplama yapılmasını kabul ederek ikinci görüşe taraftardır<sup>359</sup>.

Kanaatimize iratların sermayeye çevrilmesinde tek bir tarihin esas alınması zorunlu değildir<sup>360</sup>. Zira iratların devam süresinin yani destek süresinin belirlenmesi hem desteğin bakım gücü süresine hem de destekten yoksun kalanın bakım ihtiyacı süresine bağlıdır. Bu çerçevede desteğin bakım gücü süresinin belirlenmesinde ölüm tarihinin esas alınması gerektiği görüşüne<sup>361</sup> tüm gerekçeleriyle beraber iştirak etmeyiz<sup>362</sup>. Bize göre aynı gerekçe destekten yoksun kalanın ihtiyaç süresi açısından uygulandığında hükmü tarihinin esas alınmasını gerektirir<sup>363</sup>. Zira destek ölmeseysi ne kadar yaşayacağı belirsiz olmakla birlikte, destekten yoksun kalanın rapor/hüküm tarihinde yaşayıp yaşamadığı bellidir. Yukarıda açıkladığımız üzere, ana-babanın destekten yoksunluğunda destek süresi kural olarak bu kişilerin muhtemel ölüm süresi kadarken; dul kalan eşin bakım ihtiyacı yaşamı süresince devam edeceğinden, destek süresi kural olarak kendi muhtemel yaşam süresi ile desteğin muhtemel yaşam süresinden hangisi daha kısa ise o tarihe kadarlık süreyi içerir. Böylelikle ana-babanın ve dul kalan eşin muhtemel yaşam süresi belirlenirken hükmü tarihi dikkate alınmalıdır. Örnek üzerinden açıklamamız gerekirse, işçinin 35 yaşında iken yaşamını yitirdiği, babasının bu tarihte 79 yaşında olduğu, açtığı destekten yoksun kalma davası

<sup>359</sup> Taş, **a.g.b.**, s.187; Yargıtay 17. HD'nin 03.12.2015 Tarihli, 12311/13300 sayılı kararı: "...Yaşam süresi belirlenirken söz konusu yaşam tablosuna göre ölüm tarihinde müteveffanın yaşı ile hak sahiplerinin yaşları belirlenerek, bu tablolardaki bakiye ömrü sürelerinin hesaplamada dikkate alınması gerekmektedir..." (Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.188). Uygulamada da ölüm tarihi itibarıyle bakiye yaşam sürelerinin hesaplanması benimsenmiştir. Güleç, **a.g.b.**, s.372. Ancak ilerde açıklanacağı üzere, iskonto başlangıcı hükmü tarihi olarak esas alındığından iratların sermayeye çevrilmesinde tek bir tarihin seçildiği söylenemez.

<sup>360</sup> Aksi görüşteki Aktaş'a göre, bakiye yaş belirlenirken esas alınacak tarih sermayeleştirme tarihidir. Sermayeleştirmede hangi tarihin esas alınacağı bir tercih meselesi olmakla birlikte, bakiye yaşı hesap işlemine yerleştirme de bu tercihe göre yapılır. Sermayeleştirme olay tarihine göre yapılıyorsa bakiye yaşı da olay tarihine göre belirlenir; sermayeleştirme karar tarihine göre yapılıyorsa da bakiye yaşı da karar tarihine göre belirlenir. Bu bir zorunluluktur. Bkz. Aktaş, **Öneri**, s.247, 248.

<sup>361</sup> Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.133, 188; Yaşar, **a.g.e.**, s.146.

<sup>362</sup> Yüksek Mahkeme destekten yoksun kalma tazminatı bakımından işçinin bakiye ömrünün hesaplanmasında olay tarihindeki yaşı esas almaktadır. Olay tarihindeki yaşı esas alan kararlar için bkz. Yargıtay 21. HD'nin 11589/1134 sayılı, 20.02.2017 Tarihli kararı: "...Tazminat miktarı; işçinin ve destek görenin olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluştuğu yönü ise söz götürmez..." Aynı yönde bkz. Yargıtay 21. HD'nin 6482/9545 Sayılı ve 09.06.2016 Tarihli; 208/7130 Sayılı ve 25.11.2019 Tarihli kararları (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>363</sup> K.G. Hak sahiplerinin muhtemel yaşam süresinin desteğin ölüm tarihi esas alınarak belirleneceği yönünde Akın, **Çimento**, s.88; Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.189, 190.

sonuçlandığında babanın 84 yaşında olduğu bir örnekte, desteğin muhtemel yaşam süresi ölüm tarihine göre hesaplandığında PMF cetveline göre yaklaşık 33 yıl iken, babasının hala hayatı bu örnekte PMF cetveline göre muhtemel yaşam süresi 79 yaş esas alınırsa yaklaşık 5 yıl iken, 84 yaşta yaklaşık 3.5 yıldır. Bu örnekte babanın dava süresince 5 yıllık zararı somut olarak belirlendikten sonra hüküm tarihinden sonraki işleyecek zarar 3.5 yıl için hesaplanmalıdır. Bu çözüm tarzı gerçek belli iken varsayımlara gidilemez ilkesine en uygun yoldur. Ayrıca aşağıda açıklanacağı üzere, işleyecek döneme ilişkin tazminatta iskonto işlemleri için de sermayeleştirme hükmü tarihi itibarıyle yapılmaktadır<sup>364</sup>.

#### **XIV. HESAP YÖNTEMLERİ VE BİR HESAP ÖRNEĞİ**

Destekten yoksun kalma tazminatında, işlemi döneme ilişkin zararlar fiilen gerçekleşmiş olduğundan bu döneme ilişkin tazminat hesaplaması nispeten kolaydır. İşleyecek dönem zararları ise tamamı ile varsayımsal veriler üzerinden hesaplandığından toplam zararın belirlenmesi belirli bir yöntemin uygulanması ile mümkündür. Türk Hukukunda toplam zararın belirlenmesi ve tazminatın sermayeleştirme işlemi gerçekleştirilirken gelecek dönem kazançları için, kazançların her yıl belirli bir oranda artacağı kabul edilerek artırım işlemi yapılmakta, buna karşılık, zarar verici olay meydana gelmeseydi gelecekte elde edilecek olan kazancın da peşinen ödenmesinden dolayı iskonto işlemi yapılmaktadır.

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasıyla ülkemiz uygulamasında çeşitli yöntemler benimsenmeye birlikte yaklaşık 30 yıldır istikrarlı bir şekilde işlemi dönem kazancı artırım ve iskontoya tabi tutulmaksızın somut olarak; işleyecek dönem kazançları “progressif rant” yöntemi ile hesaplanmaktadır. Bu sebeple aşağıda geçmiş uygulama kısaca açıklanarak yetinilecek, güncel ve istikrar kazanmış uygulama üzerinden yapılan hesaplama örneklerine yer verilecektir.

---

<sup>364</sup> Bu kapsamında bkz. Özkul, **a.g.m.**, s.20 ve dn.28'deki Yargıtay HGK kararları.

## A. Hesap Yöntemleri

### 1. Ortalama Kazanç- Sabit Rant Yöntemi

Geçmiş dönem yargı uygulamasında tazminat hesaplamaları “ortalama kazanç ve sabit rant” yöntemi<sup>365</sup> ile yapılmıştır. Yüksek Mahkeme içtihatları farklı dönemlerde değişkenlik göstermiş, yöntemin uygulanmasında farklı katsayıların ve faktel tazminat ilkelerinin benimsenmesi ile iki farklı hesap tarzı ortaya çıkmıştır.

Ortalama kazanç ve sabit rant yönteminin ilk uygulamasında, işlemiş dönem zararları somut olarak hesaplanmış, işleyecek dönem zararları ise bilinen dönemdeki son kazanç her yıl %5 oranında artırılarak hesaplanmıştır. İşlemiş dönem ve işleyecek dönem zararları belirlendikten sonra toplam zarar, toplam zarar süresine bölünmüş ve yıllık ortalama kazanç bulunmuştur. Ortalama kazanç üzerinden hesaplanan zarar tutarı ise toplam zarar süresi kadar %5 oranında iskonto edilerek tazminatın peşin değeri bulunmuştur.

Artırım ve iskonto işlemlerinin yapılması sonucunda ulaşılacak tutarın belirlenmesi için yıl yıl hesaplama yapılarak toplam tutarın bulunmasındansa, formüllerden yararlanılarak hesaplama yapılması daha pratiktir. Ortalama kazanç ve sabit rant yöntemi ile tazminat hesaplamasında kullanılan formüller:

$Kn-1/ K-1 = \text{Artırım katsayı formülü}$ ,  $Kn-1/K-1(Kn) = \text{İskonto katsayı formülü}$   
Formülde, K: Katsayıyı, Kn: n yılındaki Katsayıyı, n: Yıl olarak zarar süresini ifade eder. %5 oranında K:1,05 iken, Kn:  $(1,05)^n$  'dir.

Formül üzerinden hesaplama şu şekildedir: İşlemiş dönem kazançları somut olarak hesaplanır. İşleyecek dönem kazançları Kn-1/K-1 formülü kullanılarak belirlenen (bu formülde n: işleyecek dönem zarar süresini ifade eder) artırım katsayı ile en son bilinen kazanç çarpılarak işleyecek dönem kazancı hesaplanır. Bu şekilde belirlenen işlemiş ve işleyecek dönem kazançları toplandıktan sonra toplam zarar süresine bölünerek yıllık ortalama kazanç bulunur. Yıllık ortalama kazanç ile Kn-1/K-

<sup>365</sup> Diğer adı “ortalamalar sistemi”dir. Kılıçoğlu, 1996, s.220; aynı yazar, **Esaslar**, s.65. Ortalama ücret sabit rant tekniginde geleceğe yönelik iratların devre sonunda ödeneceği dikkate alınarak hesaplanmıştır. Çelik, **Aristo 1**, s.165.

1(Kn) formülü ile belirlenen (bu formülde n: toplam zarar süresini ifade eder)<sup>366</sup> iskonto katsayısı çarpılarak tazminatın peşin değeri bulunur<sup>367</sup>.

Türk Hukukunda ortalama kazanç ve sabit rant yönteminin ilk uygulaması açıklanan şekilde gerçekleşmiştir. İlerleyen dönemde ortalama kazanç ve sabit rant yöntemi ile devam edilmekle birlikte tazminatın hesaplanması farklı ilkeler benimsenmiş ve artırım ile iskonto katsayıları %10'a çıkarılmıştır. Değişen uygulamada, işlemiş dönem kazançları somut olarak hesaplanmış, işleyecek dönem zararları ise bilinen dönemdeki son kazanç her yıl %10 oranında artırılarak hesaplanmıştır. İşleyecek dönem kazançları toplandıktan sonra, işleyecek dönem zarar süresine bölünerek yıllık ortalama kazanç bulunmuştur. Ortalama kazanç üzerinden hesaplanan zarar tutarı ise işleyecek zarar süresi kadar %10 oranında iskonto edilerek işleyecek dönem tazminatının peşin değeri bulunmuştur. Bu şekilde hesaplanan işlemiş dönem ve işleyecek dönem tazminatları toplanarak toplam tazminat tutarına ulaşılmıştır.

%10 oranı uygulandığında formüller aynı olmakla birlikte, K: 1,10; Kn: (1,10)<sup>n</sup> şeklinde olacaktır.

%10 oranı ve açıklanan ilkeler çerçevesinde formül üzerinden hesaplama şu şekildedir: İşlemiş dönem kazançları belirlenir. İşleyecek dönem kazançları Kn-1/K-1 formülü kullanılarak belirlenen (bu formülde n: işleyecek dönem zarar süresini ifade eder) artırım katsayısı ile en son bilinen kazanç çarpılarak işleyecek dönem kazancı hesaplanır. Bu şekilde belirlenen işleyecek dönem kazançları işleyecek zarar süresine bölünerek yıllık ortalama kazanç bulunur. Yıllık ortalama kazanç ile Kn-1/K-1(Kn) formülü ile belirlenen (bu formülde n: işleyecek zarar süresini ifade eder)<sup>368</sup> iskonto

<sup>366</sup> Göründüğü üzere bu yöntem ile işlemiş dönem zararları da iskonto edilmiştir. Bu sebeple işleyecek dönem zararlarının belirlendiği formüldeki ile peşin değerin belirlenmesine ilişkin formüldeki zarar süreleri birbirinden farklıdır.

<sup>367</sup> Bu konuda açıklamalar için bkz. Çalı, **a.g.e.**, s.51 vd.; Kılıçoğlu, **1996**, s.220 vd.; aynı yazar, **Esaslar**, s.67; Sokullu, **a.g.b.**, s.236; Gürbüz, **a.g.e.**, s.94, 95; Öztürkler, **a.g.e.**, s.142 vd.

<sup>368</sup> Göründüğü üzere bu yöntem ile işlemiş dönem- işleyecek dönem zararları birbirinden ayrılarak hesaplanmış, yalnızca işleyecek dönem kazançları iskontoya tabi tutulmuştur.

katsayısı çarpılarak işleyecek dönem tazminatının peşin değeri bulunur. Sonrasında işlemiş dönem ve işleyecek dönem tazminatları toplanır<sup>369</sup>.

## 2. Progressif Rant Yöntemi

Türk Hukukunda geçmiş dönemde tazminat hesapları ortalama kazanç ve sabit rant yöntemi üzerinden yapılmakta iken, 1993-1994 yılları sonrası Yüksek Mahkeme'nin içtihat değişikliği doğrultusunda "progressif rant" yöntemine<sup>370</sup> geçiş yapılmıştır. Bu yöntem ile işlemiş dönem zararları artırım ve ıskonto tabi tutulmadan somut olarak hesaplanmaktadır<sup>371</sup>. İşleyecek dönem zararları ise bilinen son kazanç üzerinden<sup>372</sup> her yıl artırmak ve her yıl ıskonto edilmek suretiyle, ortalama kazanç yöntemine başvurulmaksızın hesaplanmaktadır. Bu şekilde hesaplanan işlemiş dönem ve işleyecek dönem kazançları toplanmaktadır.

Progressif rant yönteminde işleyecek dönem zararının hesaplama formülü: Kn.1/Kn=1 şeklindedir. Gelecekteki kazançlar her yıl için eşit oranda artırım ve ıskonto tabi tutulduğu için, bu yöntemde gelecekteki kazançların her biri aynı tutarı vermektedir. Başka bir deyişle ile aynı oranda artırım ve ıskonto birbirini ifna eder<sup>373</sup>.

---

<sup>369</sup> Ortalamalar sistemi kapsamında hesaplamalar ve ayrıntılı açıklamalar için bkz. Çelik Ahmet Çelik, "Geçmişten Bugüne Tazminat Hesapları", (Çevrimiçi), [http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/384\\_gecmisten-bugune-tazminat-hesapları.pdf](http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/384_gecmisten-bugune-tazminat-hesapları.pdf), E.T.: 17/11/2023.

<sup>370</sup> Diğer adı "her yıl arttır her yıl eksilt" teknigidir. Kılıçoğlu, 1996, s.220; aynı yazar, **Esaslar**, s.65; Başboğa Şahbaz, a.g.e., s.179.

<sup>371</sup> Bu devrede yapılan hesaplama, olay tarihi ile rapor tarihi arasındaki kazançların belirlenip toplanmasından ibaret olduğundan herhangi bir formül üretilmemiştir. Çelik, **Aristo 1**, s.163.

<sup>372</sup> İşçinin bilinen son aylık kazancı 12 ile çarpılarak yıllık kazanca çevrilir. Bulunan yıllık kazanç artırım ve ıskonto işlemlerine tabi tutulur.

<sup>373</sup> Bkz. Çağa, **Tartışmalar 1992**, s.40; Çağa, Gökçen, Güran, a.g.b., s.29; Aşçıoğlu, a.g.b., s.76; Öğütogulları, a.g.e., s.112; İsmail Hakkı Oral, "Cismani ve Ölüm Hallerinde Maddi Tazminat Hesabında Teknik Formüller", **TBB Dergisi**, S.:4, 1994, s.492, 493. Öğretide bazı yazarlar bu yöntemi farklı anlamaktadırlar. Yazarlara göre her yıl %10 artırım ve %10 ıskonto yapılması ile, ıskonto işlemi artırılmış tutar üzerinden yapıldığından giderek azalan kazançlara ulaşılacaktır. Bkz. Seratlı, a.g.e., s.167-168; Akın, a.g.e., s.255; Kılıç, a.g.e., s.190; Aydınlı, **Sorumluluk**, s.343; Tural, a.g.b., s.202. Yazarların bu görüşünün "ücret artışlarının yıl sonunda değil, her yılın başında yapıldığı, bu sebeple işleyecek dönem başındaki ücreti artırımı almak gerektiğini anlamamalarından" kaynaklandığı yönündeki eleştiri için bkz. Çelik, **Hesap**, s.21, dn.19. Uygulanmadı bilirkişilere formüllerin yanlış uygulanmasından dolayı artırım ve eksiltimin birbirini ifna etmediği yönünde Oral, a.g.m., s.492 vd. Benzer bir eleştiriyyi Çağa da, yıllık irادın 100 birim olduğu bir hesaplamada 15 yıllık peşin değerin 1500 birim olduğu sonucuna varmasına karşı, Hakkı Aktaş tarafından her sene azalan meblağlarla peşin değerin 1363,636 TL olduğunu iddia etmesine karşı yapmıştır. Bkz. Tahir Çağa, **Tartışmalar, Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Bildiriler ve Tartışmalar**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 1993, (Tartışmalar 1993), s.54. Aktaş'ın adı geçen hesabı için bkz. Hakkı Aktaş, "Zarar ve Tazminat Hesabında Bazı Noktalar", **Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi**

Böylelikle, işleyecek dönem toplam zararına, kazanç ile işleyecek zarar süresinin çarpılması sonucunda ulaşılır<sup>374</sup>. Zira bu yöntemde artırım hüküm tarihindeki net kazanç üzerinden her yıl için ayrı ayrı yapılırken, yine hüküm tarihi itibarıyle her yıl için ıskontoya tabi tutulur<sup>375</sup>. Bu da matematiksel olarak aynı sonucu verir. Yüksek Mahkeme, tazminat davaları bakımından artırım ve ıskonto oranını %10<sup>376</sup>; SGK rücu davaları bakımından %5<sup>377</sup> üzerinden uygulamaktadır. Açıkladığımız şekilde progressif rant yöntemi çerçevesinde iki oranın uygulanması arasında, Kn.1/Kn

---

**Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 1993, s.189 vd. Nitekim Aktaş da sonrasında artırım ve eksiltimin birbirini ifna ettiğini kabul ederek şu açıklamada bulunmuştur: “*İrat artırım oranı ve kapital faiz oranı aynı olan progressif rant formülü kabul edildi. Bu yeni sistemde birbirine denk alınınca oranın önemi yok artık. İster beş, ister on, ister bin alınsın durum değişmez. Zarar artık son yıllık kazancın bakiye yıl sayısına ile çarpıma eşit olur*” (Hakkı Aktaş, Genel Değerlendirme 1996, s.361).

<sup>374</sup> Çağa, Gökçen, Güran, **a.g.b.**, s.28; Bilen, **a.g.b.**, s.238; Sokullu, **a.g.b.**, s.237; Başboğa Şahbaz, **a.g.e.**, s.196; Öğütogulları, **a.g.e.**, s.115; Oral, **a.g.m.**, s.497; Erdal Üner, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Uğranan Destekten Yoksun Kalma ve İşgöremezlik Tazminatlarının Hesaplanmasına İlişkin Görüş Değişikliğinden Doğan Sorunlar”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996, s.245. Öğretide Nomer de yıllık banka faizleri ile gelir artış oranlarının hemen hemen aynı olduğunu belirterek, hüküm anındaki gelir miktarı ile yıl sayısının çarpılması sonucu daha gerçekçi ve basit bir çözüme ulaşılacağını ifade etmektedir. Bkz. Nomer, **a.g.e.**, s.206. Ancak Yüksek Mahkeme kararlarında yıl sayısı ile kazanç çarpımı yapılması ile sonuca ulaşan bilirkişi raporlarına dayalı hükmü kurulması anlamsız bir şekilde bozma sebebi yapılmaktadır. Bkz. Yargıtay 11. HD'nin 13.07.1992 Tarihli, 11610/8259 sayılı kararı: “...*Gelirleri bir tarafta ıskonto sebebi ile belli bir nispetle indirime, diğer taraftan da ücretleri aynı nispette artıma tabi tutmanın aynı kapıya çıkacağı düşüncesi ile artırım ve indirimin uygulanması miteber olamaz...*” (Orhunöz, **a.g.e.**, s.273).

<sup>375</sup> Güleç Uçakhan, **C.1**, s.174; Orhunöz, **a.g.e.**, s.272, 273.

<sup>376</sup> Örnek olarak bzk. Yargıtay 10.HD'nin 7267/14663 sayılı, 23.11.2021 Tarihli kararı: “...*Maddi tazminat hesabı sigortalının/desteğin olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluşmaktadır. Başka bir anlatımla, sigortalının/desteğin günlük net geliri tespit edilerek bilinen dönemdeki kazancı mevcut veriler nazara alınarak ıskontolama ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanacağı, bilinmeyen dönemdeki kazancının ise; yıllık olarak %10 artırılıp %10 ıskontoaya tabi tutulacağı, 60 yaşına kadar (aktif) dönemde, 60 yaşından sonra bakiye ömrüne kadar (pasif) dönemde elde edeceği kazançların ortalama yöntemine başvurulmadan her yıl için ayrı ayrı hesaplanacağı...*” (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.:11.09.2023.

<sup>377</sup> SGK rücu davalarında %5 oranının uygulanmasının gereklisi 10. HD tarafından şu şekilde açıklanmaktadır: “...*İşçinin günlük net geliri tespit edilerek bilinen dönemdeki kazancı mevcut veriler nazara alınarak ıskontolama ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanmakta, bilinmeyen dönemdeki kazancı ise; önceki uygulamalarda yıllık olarak %10 artırılıp %10 ıskontoaya tabi tutulmakta idi. Tazminatların peşin olarak hesaplanması, buna karşılık gelirin taksit taksit elde edilmesi, bu nedenle peşin belirlenen tazminatın her taksitte ödenen kısmın bakiyesinden faiz geliri elde edileceğinden sermayeye ekleneceği nazara alınarak, tazminata esas gelire artırım ve ıskonto uygulanmaktadır. Peşin sermayeden elde edilecek yarar reel faiz kadardır. Buna göre önceki uygulamalardaki gibi %10 artırım ve ıskonto oranı yerine, enflasyon dışlanarak, değişen ekonomik koşullar ve reel faiz oranları nazara alınıp, Sosyal Güvenlik Kurumu ilk peşin sermaye değeri hesaplamalarına paralel olarak %5 oranının uygulanması hakkaniyete uygun olacaktır...*” (Yargıtay 10. HD'nin 03.11.2021 Tarihli, 5337/13402 sayılı kararı, (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.: 19.07.2022).

formülü ile katsayılar birbirini götürüceğinden %5 veya %10 oranının uygulanması herhangi bir değişikliğe yol açmamaktadır.

Yukarıdaki açıklamalar aktif devre zararına ilişkindir. Pasif devre zararının geçmişte desteğin yaşıllık aylığı üzerinden hesaplanacağı kabul edilmekteyken, Yargıtay'ın güncel kararları ile yerleşen uygulamada bilinen son asgari ücretin AGİ'siz (vergi indirimsiz) net tutarının pasif devre başında varacağı tutar üzerinden yıl yıl artırım ve iskonto işlemleri uygulanmaya devam edilerek hesaplama yapılmaktadır. Zira pasif devre kazançları salt yaşamsal faaliyetin sürdürülmesinin karşılığıdır. Böylelikle işçinin ücretinin veya diğer kazançlarının bir önemi olmaksızın pasif devre asgari ücret üzerinden hesaplanır. Pasif devre zararı da, aktif devre zararının hesaplandığı şekilde, progressif rant yöntemi ile her yıl için %10 artırım ve iskonto yapılarak, ortalama kazanç yöntemine başvurulmaksızın ayrı ayrı hesaplanır<sup>378</sup>. Böylelikle pasif devre zararı da aktif devre ile aynı yöntemle yıllara göre hesaplanmakta ve hükmü tarihindeki peşin değeri bulunmaktadır<sup>379</sup>. Asgari ücretin pasif dönem başında varacağı tutar hesaplanırken, rapor/hüküm tarihi ile pasif dönem başlangıcı arasındaki zarar süresi “n” temel alınarak Kn ile yıllık asgari ücret çarpılmaktadır. Bulunan tutar n yıl önceden alınacağı için  $1/Kn$  iskonto katsayısı uygulanmakta ve pasif devre başlangıç oranı bulunmaktadır. Pasif devrenin devamında da aynı işlemler yapıldığından, net asgari ücretin AGİ'siz tutarının pasif devre zarar süresi ile çarpılması ile aynı sonuca pratik şekilde ulaşılır<sup>380</sup>.

<sup>378</sup> Yargıtay içtihatlarında hakim eğilim bu yöndedir. Bkz. Yargıtay 21.HD'nin 03.05.2007 Tarihli, 2485/7459 Sayılı kararı: "...Bilinmeyen dönemdeki kazancının ise, 60 yaşa kadar yıllık olarak %10 artırılıp %10 iskontoya tabi tutulacağı, 60 yaşından sonradan bakiye ömrü kadar (pasif) dönemde elde edeceği kazançların ortalama yönteme başvurulmadan, her yıl için ayrı ayrı hesaplanacağı Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindendir...60 yaştan sonra bakiye ömrüne kadar (pasif dönemde), asgari ücret esas alınarak yapılması gereklidir..." . Aynı yönde bkz. Yargıtay 21.HD.'nin 23.06.2008 Tarihli ve 3536/9673 Sayılı kararı. Bununla birlikte pasif dönem zararının artırımsız olarak hesaplanacağına ilişkin kararlar da bulunmaktadır. Bu yönde bkz. Yargıtay 4.HD'nin 20.02.2009 Tarihli, 7818/2466 Sayılı kararı: "...Davacı eşin pasif dönemdeki artırımsız destekten yoksun kalma zararının da belirlenerek sonucuna göre bir karar verilmesi gereklidir..."

<sup>379</sup> Güleç Uçakhan, C.1, s.174; Kılıçoğlu, **Esaslar**, s.68.

<sup>380</sup> Öğütogulları, a.g.e., s.112-116. K.G. Çelik'e göre artırım işlemi bilinen son asgari ücret üzerinden aktif devre sonuna kadarki sürenin katsayısı ile çarpılarak gerçekleştirilirken; iskonto işlemi olay tarihi ile aktif devre başlangıcı arasındaki sürenin katsayısı ile çarpılır. Zira tazminat bu süre kadar erken alınmıştır. Bkz. Çelik, a.g.e., s.765 vd.'daki hesap örneklerinde pasif devre zararının hesaplanmasına ilişkin açıklamalar. Yazara katılmamaktayız. Her ne kadar zararın birliği ilkesi çerçevesinde tazminat alacağının tamamı ölüm tarihi itibarıyle muaccel olduğu ve bu tarih itibarıyle ödenmesi gereken bir tazminat olduğu, bu sebeple iskontonun ölüm tarihi itibarıyle gerçekleştirilmesi gereği ilk bakışta

Ekleyelim ki, progressif rant yöntemi ile işleyecek aktif dönem için de pasif dönem için de kazançlar hiç artmadığından bilinen son ücret ile işleyecek aktif dönem zarar süresinin çarpımı ve hesap tarihindeki AGİ'siz asgari ücret ile pasif devre zararının çarpılması toplamı işleyecek dönem zararını ifade etmektedir. Ancak Yüksek Mahkeme, bu şekilde dört işlemle hesaplanan bilirkişi raporuna dayalı hükmü verilmesini ilginç bir şekilde bozma sebebi yapmaktadır. Bir yandan bu şekilde hesaplama bozma sebebi kabul edilirken, diğer taraftan hesap raporunun isabetli olup olmadığına sağlamasını bu şekilde yapıldığı da ifade edilmiştir.<sup>381</sup>.

## B. Hesap Yöntemlerine İlişkin Değerlendirmeler

Yukarıda açıkladığımız üzere, tazminat uygulamamızda esasında 2 yöntem uygulanmış olmakla birlikte, bir yöntemin tercih edilmesi ve devamında esas alınacak veriler çok değerli tartışmaları beraberinde getirmiştir. Bu başlıkta üzerinde durulmasını önemli bulduğumuz bazı problemleri değerlendireceğiz.

Tazminat hesabına ilişkin uygulamada tazminat tek devrede hesaplanırken iki ayrı devrede hesap yapılması esası benimsenmiş ve ortalama ücret sabit rant yönteminden progressif rant yöntemine geçilmiştir. Bu geçiş neyden kaynaklanmıştır

---

haklı görünse de, aktif devre- pasif devre zararlarının hesaplanması aynı ilkeler çerçevesinde gerçekleştirilir. Aktif devre işleyecek zararı hesaplanırken iskonto işlemeye olay tarihinden itibaren başlanılmamakta iken, pasif devre zararında böyle bir kabulle hesaplama yapılması hak sahiplerinin tazminat tutarının hiçbir haklı sebep olmaksızın düşük hesaplanması yol açmaktadır. Örneğin olay tarihi 01.01.2008, hesap tarihi 01.01.2015 ve pasif devre başlangıcı 01.01.2040 olduğunda, bize göre pasif devre zararı 35 yılın iskonto katsayı ile çarpılmakta iken, yazın görüşü çerçevesinde 42 yılın iskonto katsayı ile çarpılacaktır. Artırım katsayıları aynı olduğu için arada ciddi bir fark vardır. Ayrıca bkz. Yargıtay'ın maddi tazminat hesaplamasına ilişkin 9. HD'nin 18.01.1994 Tarihli, 10367/63 sayılı; 03.02.1994 Tarihli, 13356/1359 sayılı kararlarında (Tamamı için bkz. Aktaş, **Oneri**, s.279, 280) pasif döneme ilişkin zararların aktif dönemdeki yöntemle yillara göre hesaplanarak "hüküm tarihi itibarı ile" peşin sermaye değerine dönüştürülmesi gerektiği açıkça ifade edilmiştir. Yargıtay 21.HD içtihatlarından da açıkça aynı sonuca ulaşılmıştır. Bkz. Yargıtay 21. HD'nin 9613/10822 sayılı, 03.07.2007 Tarihli içtihatı: "...Asgari ücretin her yıl için ayrı yıllık olarak %10 arttırılıp %10 iskontoya tutulmak suretiyle 60 yaşından sonra bakiye ömrüne kadar (pasif) dönemde elde edeceği kazançların ortalama yöntemine başvurulmadan hesaplanması gereklidir..." (Tan, **a.g.m.**, s.2558) Karardaki gibi uygulamada artırım ve iskonto katsayıları aynı kabul edileceğinden aynı oranda artırım ve iskonto birbirini ifna edecektir. Öğretide de pasif devre tazminatının hükmü tarihi itibarıyle iskontoya tabi tutulacağı ifade edilmektedir. Bkz. Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.156-158.

<sup>381</sup> Bkz. 21. Hukuk Dairesi üyesi Kapusuzoğlu: "Bilinmeyen dönem hesabı genelde yıl yıl yapılır, 12 aylık süreler üzerinden ve birinci yıl der sonuç zararı yazar, ikinci yıl der sonuç zararı yazar. Biz bu sonuç zararını 12'ye böldüğümüzde, yani 12 aya böldüğümüzde, eğer son ücreti veriyorsa o ücret doğru tespit edilmiştir veya pasif dönem açısından baktığımızda bir yıllık zarar 12'ye bölündüğünde, hesap raporunun düzenlendiği tarihteki asgari geçim indirimiz net asgari ücrete denk geliyorsa, o hesap raporunda pasif dönemde dikkate alınan ücret doğru dikkate alınmıştır" (Kapusuzoğlu, **İlke**, s.208).

ve isabetli bir uygulama mıdır? Ortalama ücret sabit rant formülüne getirilen en büyük eleştiri, tüm ücretlerin ortalamasının alınmasında küçük rakamların büyüyenlerin etkisinde kalması ve toplam tazminata olay tarihinden itibaren faiz işletildiğinde bu durumun zarar görenin zenginleşmesine yol açmasıdır<sup>382</sup>. Yukarıda hakkaniyet indirimine ilişkin açıklamalarımızda dejindiğimiz üzere tazminatın hesaplanması fahiş rakamlar ortaya çıktıığında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tazminata eBK m.43 temelinde müdafale etmiştir. Bu uygulamanın hukuki temelden yoksunluğu eleştirisi bir yana<sup>383</sup>, hangi sebepten indirim yapıldığı gerekçelendirilmeksızın salt tazminat yüksek diye indirim yapılması yerine, yöntem değişikliği yapılarak daha gerçekçi rakamlara ulaşılması gerekiği tartışılmıştır<sup>384</sup>. Yargıtay'ın esasında tazminatın neden yüksek çıktığını açıklayamayışının ise, ortalama ücret sabit rant tekniğini her bilirkişinin kendine göre başka bir formülle uygulaması<sup>385</sup> ve ortaya birbirinden farklı rakamlar çıkması karşısında konunun teknik boyutunun yargı denetimine imkan tanımayışı<sup>386</sup> olduğu kanaatindeyiz. Bu sebeple işlemiş tazminatın somut olarak

<sup>382</sup> Çağa, Gökçen, Güran, **a.g.b.**, s.28, 29; Teoman Ozanoğlu, **Tartışmalar 1996**, s. 271; Yargıtay 10. HD'nin 05.02.1985 Tarihli, 227/506 sayılı kararı (Aktaş, **Değer**, s.47-49); Yargıtay 10. HD'nin 31.01.1989 Tarihli, 8789/822 sayılı kararı: "...Bütün hak sahipleri için zarar hesaplanurken her yıl itibariyle gelirin ayrı ayrı belirlenmesi ve yine her yıl itibariyle iskonta yapılması gerekirken ortalama usulüyle netleştirme yapılması ve ortalamanın giderek büyüyen rakamların tesiri altında kalması nedeniyle kazanç kaybının giderek fazla alınması isabetsizdir..." (Aktaş, **Öneri**, s.278, 29). Ayrıca zarar süresi toplamının ortalaması esas alınarak toplam üzerinden sermayeleştirme yapıldığından, zarar süreleri farklı olan hak sahiplerinin varlığı halinde bu hususun problem doğurduğu ifade edilmiştir. Örneğin dul kalan eş ve çocuğun hak sahipliği halinde, ortalama ücret dul kalan eşin zarar süresinin uzunluğu üzerinden hesaplanacak, çocukların zarar süresinin kısalığına rağmen onlar da haksız olarak bu artıstan faydalananaklardır. Açıoğlu, **a.g.b.**, s.76.

<sup>383</sup> Hakkaniyet indirimini açıklarken bu eleştirilere yer vermiş bulunmaktayız. Ancak belirtelim ki, aksi görüşte olanlar da vardır. Bkz. Aktaş, **Değer**, s.32.

<sup>384</sup> Çağa, **1992**, s.3 vd.; aynı yazar, **Tartışmalar 1993**, s.52; Açıoğlu, **Tartışmalar 1992**, s.32, 33.

<sup>385</sup> Bu yönde Karahasan, **a.g.e.**, s.251. Bu husus aktörler tarafından da itiraf edilmiştir. Bkz. Fahri Karakaş, "Ölüm ve Sakatlık Hallerinde Maddi Zararın Hesap Yöntemleri", **Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 1993, s.105. Nitekim üzerinde mutabık kılınan yukarıda vermiş olduğumuz Kn-1/K-1(Kn) ile ortalama kazancın çarpılması sonucu peşin değerin bulunması formülü haricinde temel kaynaklarda dahi farklı metodların kullanıldığı ve bu yöntemlerin hatalı sonuçlara yol açtığı yönünde b.kz. Çali, **a.g.e.**, s.53 vd. Ayrıca ortalamalar sisteminde peşin değerli maddi zarar hesabının: aritmetik ortalama, harmonik ortalama veya geometrik ortalama olmak üzere üç farklı ortalama hesabından hangisinin esas alınması gerekiği de tartışılmıştır. Bu kapsamda açıklama ve değerlendirmeler için b.kz. Gürbüz, **a.g.e.**, s.98-105; Mustafa Kılıçoğlu, "Cismani Zararlarda Tazminat Hesaplamlarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Yolları", **Yargıtay Dergisi**, C.:25, S.:4, Ekim 1999, s.619 vd.

<sup>386</sup> Nitekim progressif rant yöntemi de basılığı karşısında denetime elverişli olma iddiası ile gündeme getirilmiştir. Çağa, Gökçen, Güran, **a.g.b.**, s.32. Ortalama ücret sabit rant tekniği uygulanırken gerek verilere gerekse hesaplama yöntemine ilişkin tüm yetkinin bilirkişije bırakıldığı ve adeta bilirkişinin hakim yerine geçtiği ifade edilmiş, öğreti dışında uygulamacılardan hakimler de bilirkişiler de bu

hesaplanması ve işleyecek tazminatın ise her ne kadar artırım ve iskonto oranının da aynı olması ile<sup>387</sup> zarar süresi ile son ücretin çarpımı sonucu yapılan hesaplamayı içeren progressif rant yönteminin sigorta matematiği ile bağdaşmadığı ve tazminatın zarar süresi ile başlangıç ücretinin çarpımına eşit olması yönündeki uygulamanın basitliği karşısında bilirkişilere başvurulmasına gerek kalmayacağı<sup>388</sup> eleştirileri yöneltince de, tam olarak denetime elverişliliği sebebi ile<sup>389</sup> bu yöntemin benimsenmesini uygun bulmaktayız. Böylece gerekçesiz ve neye dayalı yapıldığı belli olmayan indirimler yerine basit bir yöntemin tercih edilmesi isabetlidir.

Yüksek Mahkeme'nin benimsediği hesap yöntemi ile ilgili degeinilmesi gereken son konu ise ıskonto tarihi- faiz başlangıç tarihi ilişkisidir. Açıkladığımız üzere, Yüksek Mahkeme işlemi- işleyecek devre ayrimı yapmakta, yalnız işleyecek devre için iskontoyu hükm tarihinde başlatmakta, faizi ise tazminatın tamamı için olay tarihinde başlatmaktadır. Esasında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin faiz başlangıç tarihleri açısından işlemi devre için ortalama tarihten, işleyecek devre içinse hükm tarihinden itibaren başlatması da, işlemi devre için ıskonto yapılmaması, işleyecek devre açısından hükm tarihi itibarı ile ıskonto yapılması gerektiği kabulu doğrultusunda, faizin olay tarihinden itibaren başlatılmasının sebepsiz zenginleşmeye

---

konudaki rahatsızlıklarını dile getirmiştirlerdir. Bu yönde bkz. Aşçıoğlu, **a.g.b.**, s.61; aynı yazar, **Tartışmalar 1992**, s.31; Faruk Seven, "Aktüerya Bilimi", **Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 1993, s.89, 90.

<sup>387</sup> Bu vesile ile artırım ve ıskonto oranlarında denklik prensibini de uygun bulduğumuzu belirtelim. Ancak öğretide denklik prensibinin de uygulandığı progressif rant yöntemi ile zararın hükm günü değeri üzerinden hesaplandığı ve zarar görenin yıllar içinde eriyen parası ile zararın telafi edilmediği, dolayısıyla bu uygulamanın tazminatın amacına aykırı olduğu görüşü de ileri sürülmektedir. Baysal, **Haksız Fiil**, s.491. Elbette ki, artırım oranlarının TİS veya bireysel sözleşme hükümleri vb. sebeplerle belirli olması hali müstesnadır.

<sup>388</sup> Aktaş, **Değer**, s.34, dn.11. Basit hesaplama yöntemi ile bilirkişije başvurulmasına gerek kalmayışı, pozitif bir sonuç olarak da kabul edilmiştir. Çağa, Gökçen, Güran, **a.g.b.**, s.32. Öte yandan Kocayusufpaşaoglu ise, hesap oldukça basit olsa da hesaplamanın hakim yerine bilirkişije tarafından gerçekleştirilmesinin tarafların hesaplamaya itiraz etme imkanının bulunması ve mahkeme ile karşı karşıya gelmesi ihtimaline yol açılmaması açısından daha uygun olacağını isabetli olarak ifade etmektedir. Kocayusufpaşaoglu, **a.g.b.**, s.183, 184. Aynı yönde Karahasan, **a.g.e.**, s.262. Nitekim şu anki uygulama da bu yönindedir.

<sup>389</sup> Bkz. Progressif rant yöntemine göre zararın kolaylıkla hesaplanıldığı, denetiminin de sabit rant formülü ile yapılan hesaplamaya kıyasen daha kolay olduğu yönünde Kılıçoğlu, **1996**, s.223; aynı yazar, **Esaslar**, s.68, 69. Uygulamada ilke ve hesap yöntemlerinde birliğin sağlanması ve tüm yurt genelinde herkesin anlayabileceği bir formülle hesap yapılmasını önemli bulan görüşte Karahasan, **a.g.e.**, s.251.

yol açacağı görüşünden kaynaklanmaktadır<sup>390</sup>. Öğretide de, hesap yöntemi ile faiz başlangıç tarihi arasındaki ilişki için, ortalama ücret sabit rant yönteminin önceki uygulamasında işlemiş ve işleyecek dönem için sermayeleştirmenin olay anına göre yapıldığı hesap yönteminde faize olay tarihinden itibaren hükmedilmesinin; işlemiş-işleyecek devre hesap yöntemlerinin farklılaşlığı ve yalnızca işleyecek devre için ıskontonun hüküm tarihinden itibaren yapıldığı sonraki uygulamada ise, faizin işlemiş devre için ortalama tarihten, işleyecek devre için hüküm tarihinden başlatılmasının gerçekleştirildiği, dolayısı ile hesap yöntemleri ile faiz başlangıç tarihlerinin kendi içerisinde bir bütün teşkil ettiği, son uygulamada faiz başlangıcı ile hesap yönteminin Yüksek Mahkemece karıştırıldığı ifade edilmiştir<sup>391</sup>.

Faiz başlangıcı ile sermayeleştirme tarihi arasındaki bu ilişki sebebi ile, her sistemin kendi içerisinde bir bütün olduğu görüşünde olanlardan bir görüş, sermayeleştirme tarihinin hüküm tarihi olmasını uygun bularak faiz başlangıcının olay tarihi olmasını eleştirmiştir<sup>392</sup>; diğer görüş ise, faizin olay tarihi itibarı ile gerçekleştirilmesi gereği görüşünde ısrarcı olarak ekonomi bilimine ait ıskonto kavramının tazminat metriğinde değişime uğraması gerektiğini, işlemiş-işleyecek devre yapay ayrimını içeren ancak kapsamı ve sonuçları bakımından bütün olan tazminatın niteliğine karşılık, işlemiş devre için ıskonto yapılmayacağı kabulünün benimsenmeyeceğini ifade etmiştir<sup>393</sup>. Sermayeleştirme ile faiz arasında bağlantı

<sup>390</sup> Bkz. İyimaya, **C.2**, s.80, 81; Özkul, **a.g.m.**, s.23, 24. Faiz ile sermayeleştirme tarihi arasındaki paralellik Yargıtay 9. HD'nin 23.10.1990 Tarihli, 7801/10563 sayılı kararında (Kılıçoğlu, **1996**, s.218) şu şekilde açıklanmıştır: "...Zararın olay tarihine göre tespit edilmesi ve hükmün olay tarihi itibariyle kurulması sebebiyle tazminatın peşin sermayeye çevrilmesinde de olay tarihinin dikkate alınmasını icap eder. haksız fiil (veya akde aykırılık) sebebiyle hüküm altına alınan tazminata istek halinde temerrüde düşürme şartı aranmaksızın olay tarihinden itibaren faiz yürütülmesi kuralı da tazminatın olay tarihi itibariyle sermayeleştirilmesini zaruri kilar. Aksi halde olay tarihi itibarıyla gerçekleşmemiş, muacceliyeti ileri tarihte söz konusu olabilecek bir tazminat alacağı için geriye gidilerek olay tarihinden itibaren faiz yürütülmüş olur ki bu doğru olmaz..." Aynı yönde Yargıtay 9. HD'nin 07.09.1990 Tarihli, 7401/9104 sayılı kararı (Akin, **Öneri**, s.380, dn.42).

<sup>391</sup> Akin, **a.g.e.**, s.156 vd.; aynı yazar, **Öneri**, s.380; Erdoğan Çubukçu, **Tartışmalar 1993**, s.82.

<sup>392</sup> Akin, **a.g.e.**, s.158; aynı yazar, **Öneri**, s.381, 382; Kılıçoğlu, **1996**, s.228, 229; aynı yazar, **Tazminat**, s.268-281; Teoman Ozanoğlu, **Tartışmalar 1996**, s.274, 275.

<sup>393</sup> İyimaya, **C.2**, s.80 vd. Aynı yönde Gürbüz, bilinen devre zararının hesaplanması akabinde bilinmeyen devre zararı ile toplanarak buna göre bulunan ortalama gelirin olay tarihinden itibaren ıskontoya tabi tutulması gerektiğini ifade etmiştir. Böylelikle faiz olay tarihinden başlatılacak ancak tazminatın tamamı olay tarihine ıskonto edilecektir. Gürbüz, **a.g.e.**, s.106, 163; Üner'e göre, somut bir zarardan bahsedilebilmesi için hiçbir varsayımin bulunmaması gerekmektedir. Destekten yoksun kalma tazminatı içinse ölenin rapor tarihine kadarki eşdeğer kazançları da özü itibarıyle kişi ölmüş olduğundan varsayıma dayanır. Faizin olay tarihinden itibaren işletilmesi iratların sermayeleştirmesini olay tarihine götürmeyi zorunu kilar. Somut zarar- gerçeklesecek zarar ayrimı sebebiyle ıskontolaştırmada farklı bir

kurulmaması gerektiğini ileri sürdüğü anlaşılan bir görüş ise, faize sorumlunun temerrüde düştüğü haksız fiil tarihi itibariyle hükmedilmesi gerektiği, işleyecek dönem zararı bakımından da faiz isteme hakkının ana zarara bağlı olarak doğmuş olduğunu, bu şekilde faizin tüm tazminat için olay tarihi itibariyle hükmedilmesinin somut olarak gerçekleşmiş işlemi devre zararının da iskontoya tabi tutulmasını haklılaştırmayacağı, sonuç olarak rapor tarihine kadar gerçekleşen tazminatın peşin değere çevrilmeden doğrudan hesaba dahil edileceği, işleyecek dönem tazminatının ise hükmü tarihi itibariyle sermayeleştirilmesi gerektiğini savunmaktadır<sup>394</sup>. Kanaatimizce, her iki görüşün de isabetli yanları bulunmakla birlikte, tazminatın hesaplanması ilkelerinin yasal olarak belirlenmediği ve Yüksek Mahkeme'nin kararları 1990'lı yillardan beri istikrar kazanmış uygulaması ile şekillenmesi karşısında, bu uygulamanın maddi tazminat hesabında vazgeçilmez hukuki kaynak olarak kabul edilmesi<sup>395</sup> ve standarda bağlanmış yöntemin kolaylıkla değiştirilmemesinin önemli olduğu kanaatindeyiz<sup>396</sup>. Dolayısı ile hesap yönteminin hukuki öngörülebilirlik ilkesi kapsamında değişmemesi gerekmektedir.

### C. Bir Hesap Örneği

Tezimizde ileri sürdüğümüz görüşlerimizi somutlaştırmak adına, Yargıtay kararlarındaki kriterlere dayalı ve kendi kişisel görüşümüzün karşılaşıldığı bir hesap örneği vermeyi uygun buluyoruz.

Öncekte, 01.01.2019 tarihinde geçirdiği iş kazası sonucu ölen kadın işçi A'nın desteginden yoksun kaldıkları iddiası ile resmi nikahlı eşi B, kız çocuğu C ve erkek

---

uygulamaya gidilmesi alacaklarının haksız kazanç elde etmesine yol açmaktadır. Bu sebeple zarara ilişkin bu ayrımdan vazgeçilmelidir. Üner, **a.g.b.**, s.243, 244, 260. Aynı sonuca başka bir gerekçeyle varan Aktaş, faizin tazminatın ferisi olduğu düşüncesinden hareketle, sermayeleştirmeye göre faizin ayarlanması gerektiğini savunmaka ve ikisinin de ölüm tarihinden başlatılması gerektiğini ileri sürmektedir. Aktaş, **Değer**, s.58, 59. Öğretide Öztürkler de, konuyu farazi destegin kaybı bakımından değerlendirmiş ve hesaplama peşin sermaye değerinin olay tarihine iskonto edilmesini önermiş, bu uygulamada faizin de olay tarihinden itibaren işletilmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Öztürkler, **a.g.e.**, s.54, 55, 79.

<sup>394</sup> Tural, **a.g.b.**, s.196.

<sup>395</sup> Bu görüşte Ekmekçi, Baysal, Yayvak Namlı, **a.g.e.**, s.121.

<sup>396</sup> Nitekim öğretide de, TBK m.55 kapsamında destekten yoksunluk tazminatının hesaplanması standarda bağlanmaya çalışıldığı, bu tazminatın hesaplanma yöntemi bakımından mevzuatta bir düzenlemeye olmaması karşısında, Yargıtay kararları ile benimsenen yöntemlerin hesap ilkeleri haline geldiği belirtilmektedir. Güleç Uçakhan, **C.1**, s.171 vd.; aynı yazar, **C.2**, s.321 vd. Yargı içtihatları ile belirlenen hesap yönteminin kökleştiği ve bu konuda bilirkişilere takdir hakkı tanınmadığı yönünde Tan, **a.g.m.**, s.2551.

çocuğu D, işverene karşı dava açmıştır. İşçi A olay tarihinde asgari ücret üzerinden kazanç elde etmektedir. İş kazasının gerçekleşmesinin tam kaçınılmazlık sonucu olduğu bilirkişi raporu ile tespit edilmiştir. İşçi A'nın öldüğü tarihten önce anababasının ölmüş olduğu tespit edilmiştir.

Dosya 01.01.2022 tarihinde hesap için bilirkişiyeye gönderilmiştir. Olay tarihinde; işçi A, 30 yaşında, dul kalan erkek eş B, 35 yaşında, öksüz kalan C, 7 yaşında ilk öğretim çağında, öksüz kalan D ise 12 yaşında ilk öğretim çağındadır. Rapor tarihinde 10 yaşındaki C halen ilk öğretimini sürdürmekte, D ise 15 yaşında olup orta öğretimine devam etmektedir. Rapor tarihinde dul kalan eş B yeniden evlenmemiştir. Hak sahipleri Adana İli'nde ikamet etmektedir.

Kurum tarafından gelen cevabı yazıda hak sahibi B'ye 60.000,00 TL, C'ye 30.000,00 TL ve D'ye 20.000,00 TL ilk peşin sermaye değerli ödeme yapıldığı belirtilmiştir.

İşveren tarafından dul kalan eşe 01.01.2020 tarihinde 50.000,00 TL tutarında ödeme yapılmış, karşılığında hiçbir alacağı olmadığına ilişkin ibraname alınmıştır.

## **1. Yüksek Mahkeme'nin Hesaplama İlkelerine Göre Hesaplama**

İşçi A'nın TRH-2010 tablosu çerçevesinde, ölüm tarihindeki yaşına göre bakiye yaşam süresi 49 yıl iken, dul kalan eş B'nin olay tarihindeki bakiye yaşam süresi 39,67 (yaklaşık 40) yıldır. Dul kalan eşin bakiye yaşam süresi daha kısa olduğundan, destek süresi 40 yıl kabul edilir. Desteğin aktif yaşamı 55 yaşında sona ereceğinden ilk 25 yıl aktif devre, sonraki 15 yıl pasif devre olmak üzere hesaplama yapılacaktır. Kız çocuğu C rapor tarihinde ilk öğretim çağında olduğundan, Adana İli'nde rapor tarihine en yakın TÜİK evlenme yaşı istatistiklerine göre<sup>397</sup> 2018 yılı Adana İli kız çocukları için ortalama ilk evlenme yaşı 24,9 (yaklaşık 25) olduğundan bu yaşa kadar destek göreceği kabul edilir. Destek süresi olay tarihinde 7 yaşında olduğundan, 18 yıldır. Erkek çocuğu D, rapor tarihinde orta öğretime devam ettiği için

<sup>397</sup> Tablo için bkz. (Çevrimiçi), <https://data.tuik.gov.tr/Bulton/Index?p=Evlenme-ve-Bosanma-Istatistikleri-2021-45568> E.T.:27.11.2023.

20 yaşına kadar destek göreceği kabul edilir. Destek süresi olay tarihinde 12 yaşında olduğundan, 8 yıldır.

Destek payları desteğin kendisine 2, dul kalan eşine 2, çocuklara 1'er olduğu için, üç hak sahibinin de paydaş olduğu ilk 8 yılda, desteğe 1/3, dul kalan eşe 1/3, çocukların her birine 1/6 pay verilecektir.

Hak sahibi D destekten çıktıığında, onun payı diğerlerine dağıtılacak, dağıtımdan kasıt eşit şekilde olmayıp, aslında o hiç hak sahibi değilmiş gibi değerlendirilecek, sonraki 10 yıl için desteğe 2/5, dul kalan eşe 2/5, kız çocuk C'ye 1/5 pay verilecektir.

Hak sahibi C de destekten çıktıığında, sonraki 22 yıl için, destek 1/2, dul kalan eş B, 1/2 pay alacaktır. Bu dönemin 7 yılı aktif devre zararı, 15 yılı pasif devre zararını ifade etmektedir.

Rapor tarihinde 38 yaşında olan B'nin evlenme ihtimali, DİE tarafından belirlenen erkeklerin %77,13 oranında daha yüksek evlenme olasılığının bulunduğu tespitinin AYİM tablosuna uyarlanması ile %15 oranında bulunmaktadır. Rapor tarihinde 2 çocuk da 18 yaşından küçük bulunduğuundan %5'er indirim yapılması ile B'nin evlenme ihtimali indirimi %5 üzerinden uygulanacaktır.

Olay tarihinden rapor tarihine kadarki 3 yıl için işlemiş devre somut zararı o dönemde asgari ücretlerin net tutarlarının toplanması ile hesaplanacak AGİ indirimi uygulaması 2022 yılında kaldırıldığı için, somut zarar dönemindeki hesaplamaya AGİ indirimleri dahil edilecektir. Böylelikle 01.01.2019-31.12.2019 arası dönemde asgari ücret<sup>398</sup> 1.829,02 TL net + AGİ (Evli, eşi çalışan ve 2 çocuklu destek için 249,44 TL)<sup>399</sup> = 2.078,46 TL üzerinden yıllık 24.941,52; 01.01.2020-31.12.2020 arası dönemde asgari ücret<sup>400</sup> 2103,98 TL net + AGİ (Evli, eşi çalışan ve 2 çocuklu destek için 286,94 TL)<sup>401</sup> = 2390,92 TL üzerinden yıllık 28.691,04 TL; 01.01.2021-31.12.2021 arası

<sup>398</sup> 2018/1 sayılı Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı, R.G.: T.:27.12.2018, S.:30638.

<sup>399</sup> TÜRMOB, “2019 Yılında Uygulanacak Asgari Geçim İndirim Tutarları”, (Çevrimiçi), <https://www.turmob.org.tr/ebulten/mevzuatsirkuleri/2019/23-2019.pdf>, (E.T.: 24.10.2023)

<sup>400</sup> 2019/1 sayılı Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı, R.G.: T.:27.12.2019, S.:30991.

<sup>401</sup> TÜRMOB, “2020 Yılında Uygulanacak Asgari Geçim İndirim Tutarları”, (Çevrimiçi), [https://www.turmob.org.tr/arsiv/mbs/pratikBilgiler/GVK\\_AsgariGecim%C4%B0ndirimi\\_2020-c.pdf](https://www.turmob.org.tr/arsiv/mbs/pratikBilgiler/GVK_AsgariGecim%C4%B0ndirimi_2020-c.pdf), (E.T.: 24.10.2023)

dönemki asgari ücret<sup>402</sup> 2.557,59 TL net + AGİ (Evli, eşi çalışan ve 2 çocuklu destek için 348,81 TL)<sup>403</sup> = 2.906,4 TL üzerinden yıllık 34.876,8 TL olarak hesaplanmaktadır. 3 yıllık işlemiş devre zararları toplamı 88.509,36 TL tutarındadır.

Rapor tarihinden sonrası için işleyecek devre zararları bilinen en son asgari ücret üzerinden hesaplanacaktır. Hesap tarihi olan 01.01.2022 tarihinden itibaren AGİ uygulaması kalkmış, bilinen son asgari ücret<sup>404</sup> ise 2022 Ocak Ayı için, 4.253,40 TL net tutarındadır. Yıllık 51.040,8 TL'ye tekabül etmektedir. İşleyecek aktif devre 22 yıllık dönemi ifade etmektedir. Bu sürenin 5 yılında B, C ve D beraber paydaştırlar. Sonraki 10 yılda B ve C paydaş olup son 7 yılda B tek başına paydaştır.

Eş B yönünden işleyecek aktif devre zarar hesabı, işleyecek aktif devre zarar süresi ile kazanç tutarının çarpımı şeklinde hesaplandığında, 22 kere 51.040,8 TL = 1.122.897,6 TL

Çocuk C yönünden işleyecek devre zarar hesabı, işleyecek aktif devre zarar süresi ile kazanç tutarının çarpımı şeklinde hesaplandığında, 15 kere 51.040,8 TL = 765.612 TL

Çocuk D yönünden işleyecek devre zarar hesabı, işleyecek aktif devre zarar süresi ile kazanç tutarının çarpımı şeklinde hesaplandığında, 5 kere 51.040,8 TL = 255.204 TL

Aktif devre kazançları toplamı Eş B yönünden, 88.509,36 TL + 1.122.897,6 TL = 1.211.406,96 TL, Çocuk C yönünden 88.509,36 TL + 765.612 TL= 854.121,36 TL, Çocuk D yönünden 88.509,36 TL +255.204 TL =343.713,36 TL etmektedir.

Pasif devre yönünden eş B'nin zarar hesabı 15 yıl ile bilinen son asgari ücretin yıllık tutarı 51.040,8 TL'nin çarpımı sonucunda 765.612 TL'dir.

---

<sup>402</sup> 2020/1 sayılı Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı, R.G.: T.:30.12.2020, S.:31350,

<sup>403</sup> TÜRMOB, “2021 Yılında Uygulanacak Asgari Geçim İndirim Tutarları”, (Çevrimiçi), <https://www.turmob.org.tr/ekutuphane/download/0356c4e2-bb1d-434d-80c1-e9adeb91a16c>, (E.T.: 24.10.2023)

<sup>404</sup> 2021/1 sayılı Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı, R.G.: T.:17.12.2021 Tarih, S.:31692.

İş kazası tam kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinden, Kurum ödemeleri rücu edilemeyecek olup, işveren hak sahiplerine karşı zararın %60'ından sorumlu tutulacaktır.

İşveren tarafından dul kalan eşe 01.01.2020 tarihinde 50.000,00 TL tutarında ödeme yapılmış, karşılığında hiçbir alacağı olmadığına ilişkin ibraname alınmış olmakla birlikte, TBK yürürlüğü sonrası düzenlenen ibra geçerli olmayacağından, ornlama yöntemi ile bu meblağın dul kalan eşin tazminatından çıkarılması gerekecektir.

Ornlama yöntemine göre, ödeme tarihindeki verilere göre dul kalan eşin tazminatı hesaplanacaktır. 01.01.2020 tarihini rapor tarihi kabul ederek<sup>405</sup> dul kalan eşin tazminatının ayrıca hesaplanması gerekmektedir.

### a. Tazminatın Hesaplanması

Tazminata esas veriler belirlendikten sonra, tazminatın hesaplanması uygulamada bilirkişiler iki ayrı yöntem tercih etmektedir. Birinci yöntemde aktif ve pasif dönemdeki toplam zarar hesaplanarak paydaşların zarar süresi ve payları oranında çarpmak şeklindedir<sup>406</sup>. İkinci yöntemde ise işlemiş ve işleyecek devre zararları her paydaş için ayrı ayrı hesaplanmaktadır<sup>407</sup>. Belirtmek gerekir ki, her ne kadar iki yöntem de birbirine yakın sonuçlara ulaştırsa da, ilk yöntemde işlemiş devre zararı ile işleyecek devre zararı toplamı üzerinden paylaşırma yaptığı için matematiksel olarak uygun değildir. Zira bu yöntemde işlemiş devre zararı da hesaplamaya dahil edilerek belirli bir paydaki zarar süresi ile çarpıldığı için kanaatimizez az da olsa ikinci yöntemdeki sonuctan farklı bir miktara ulaşmaktadır. Eşin tazminatını iki yöntemle de hesaplarsak aradaki fark anlaşılacaktır.

<sup>405</sup> Yüksek Mahkeme'nin “ödeme tarihindeki verilere göre hesaplama ifadesi” ile anladığımız, ödeme tarihini rapor tarihi gibi kabul ederek hesaplama yapılmasıdır.

<sup>406</sup> Çelik bu yöntemi tercih etmektedir. Bkz. Çelik, **a.g.e.**, s.765 vd.'daki açıklamalar.

<sup>407</sup> Bu şekilde hesap da uygulamada tercih edilmektedir. Bkz. Şule Şahin v.d., **Aktüerya Bilirkişiliği Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Hesaplama Yöntemleri**, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2022, s.37 vd.'daki açıklamalar.

## **(1) 1. Yöntemle Hesaplama**

Eş B'nin 40 yıllık destek zararı, 25 yıllık aktif devrede, 1.211.406,96'nin 8/25 zarar süresi ve 1/3 destek payı ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu 77.530,0454 TL; 1.211.406,96'nin 10/25 zarar süresi ve 2/5 destek payı ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu 116.295,068 TL; 1.211.406,96'nin 7/25 zarar süresi ve 1/2 destek payı ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu 101.758,185 TL'dir. Böylelikle Eş B'nin aktif devre zararı toplamı 295.583,298 TL etmektedir. Eş B'nin 15 yıllık pasif devredeki zararı ise, 765.612'nin 1/2 destek payı ve %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu = 229.683,6 TL şeklinde hesaplanmaktadır.

Böylelikle Eş B'nin aktif ve pasif dönem zararları toplamı 525.266,898 TL etmektedir. %5 evlenme ihtimali indirimi yapıldığında 499.003,553 TL net tazminat tutarına ulaşmaktadır.

## **(2) 2. Yöntemle Hesaplama**

Eş B'nin 40 yıllık destek zararı, 25 yıllık aktif devre için, 3 yıllık işlemiş devre zararı: 88.509,36'nın 1/3 destek payı ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu 17.701,872 TL; 5 yıllık işleyecek devre 1/3 destek paylı zararı: 51.040,8 yıllık zararın 5 ile çarpımı bölü üç ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu 51.040,8 TL; 10 yıllık işleyecek devre 2/5 destek paylı zararı: 51.040,8 yıllık zararın 20 ile çarpımı bölü beş ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu 122.497,92 TL; 7 yıllık işleyecek devre 1/2 destek paylı zararı: 51.040,8 yıllık zararın 7 ile çarpımı bölü iki ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu 107.185,68 TL'dir. 15 yıllık pasif devre zararı ise, 765.612'nin 1/2 destek payı ve %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu = 229.683,6 TL olarak hesaplanmaktadır.

Toplam zarar 528.109,872 TL etmektedir. %5 evlenme ihtimali indirimi yapıldığında 501.704,378 TL net tazminat tutarına ulaşmaktadır.

Göründüğü üzere iki yöntemle tazminat tutarları farklı çıkmaktadır. Biz, ikinci yöntemi tercih edeceğiz.

Çocuk C'nin 18 yıllık destek zararı: 3 yıllık işlemi devre zararı: 88.509,36'nın 1/6 destek payı ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu 8.850,936 TL; 5 yıllık işleyecek devre 1/6 destek paylı zararı: 51.040,8 yıllık zararın 5 ile çarpımı bölü altı ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu 25.520,4 TL; 10 yıllık işleyecek devre 1/5 destek paylı zararı: 51.040,8 yıllık zararın 10 ile çarpımı bölü beş ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu 61.248,96 TL olmak üzere, toplam 95.620,296 TL net tazminat tutarına ulaşmaktadır.

Çocuk D'nin 8 yıllık destek zararı: 3 yıllık işlemi devre zararı: 88.509,36'nın 1/6 destek payı ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu 8.850,936 TL; 5 yıllık işleyecek devre 1/6 destek paylı zararı: 51.040,8 yıllık zararın 5 ile çarpımı bölü altı ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu 25.520,4 TL olmak üzere, toplam 34.371,336 TL net tazminat tutarına ulaşmaktadır.

Dul kalan eşe işveren tarafından yapılan ödemeyi tazminattan hangi tutarda indirileceğinin belirlenmesi için, 01.01.2020 rapor tarihini kabul ederek yeniden tazminat hesaplanması gerekmektedir. Aşağıda rapor tarihi ile ödeme tarihi kastedilerek açıklama yapılacaktır.

## b. Ödeme Tarihindeki Verilere Göre Hesaplama

İşçi A'nın TRH-2010 tablosu çerçevesinde, ölüm tarihindeki yaşına göre bakiye yaşam süresi 49 yıl iken, dul kalan eş B'nin olay tarihindeki bakiye yaşam süresi 39,67 (yaklaşık 40) yıldır. Dul kalan eşin bakiye yaşam süresi daha kısa olduğundan, destek süresi 40 yıl kabul edilir. Desteğin aktif yaşamı 55 yaşında sona ereceğinden ilk 25 yıl aktif devre, sonraki 15 yıl pasif devre olmak üzere hesaplama yapılacaktır. Kız çocuğu C rapor tarihinde ilk öğretim çağında olduğundan, Adana İli'nde rapor tarihine en yakın TÜİK evlenme yaşı istatistiklerine göre 2018 yılı Adana İli kız çocukları için ortalama ilk evlenme yaşı 24,9 (yaklaşık 25) olduğundan bu yaşa kadar destek geleceği kabul edilir. Destek süresi olay tarihinde 7 yaşında olduğundan, 18 yıldır. Erkek çocuğu D, rapor tarihinde 13 yaşında ve ilk öğretim çağında olduğundan kural olan 18 yaşına kadar destek geleceği kabul edilir. Destek süresi olay tarihinde 12 yaşında olduğundan, 6 yıldır.

Destek payları desteğin kendisine 2, dul kalan eşine 2, çocuklara 1'er olduğu için: Üç hak sahibinin de paydaş olduğu ilk 6 yılda, desteğe 1/3, dul kalan eşe 1/3, çocukların her birine 1/6 pay verilecektir.

Hak sahibi D destekten çıktıığında, onun payı diğerlerine dağıtılacak, dağıtımından kasıt eşit şekilde olmayıp, aslında o hiç hak sahibi değilmiş gibi değerlendirilecek, sonraki 12 yıl için desteğe 2/5, dul kalan eşe 2/5, kız çocuk C'ye 1/5 pay verilecektir.

Hak sahibi C de destekten çıktıığında, sonraki 22 yıl için, destek 1/2, dul kalan eş B, 1/2 pay alacaktır. Bu dönemin 7 yılı aktif devre zararı, 15 yılı pasif devre zararını ifade etmektedir.

Rapor tarihinde 36 yaşında olan B'nin evlenme ihtimali, DİE tarafından belirlenen erkeklerin %77,13 oranında daha yüksek evlenme olasılığının bulunduğu tespitinin AYİM tablosuna uyarlanması ile %15 oranında bulunmaktadır. Rapor tarihinde 2 çocuk da 18 yaşından küçük bulunduğuundan %5'er indirim yapılması ile B'nin evlenme ihtimali indirimi %5 üzerinden uygulanacaktır.

Olay tarihinden rapor tarihine kadarki 1 yıl için işlemiş devre somut zararı o dönemdeki asgari ücretlerin net tutarlarının toplanması ile hesaplanacak AGİ indirimi uygulaması 2022 yılında kaldırıldığı için, somut zarar dönemindeki hesaplamaya AGİ indirimleri dahil edilecektir. Böylelikle 01.01.2019-31.12.2019 arası dönemdeki asgari ücret 1.829,02 TL net + AGİ (Evli, eşि çalışan ve 2 çocuklu destek için 249,44 TL) = 2.078,46 TL üzerinden yıllık 24.941,52 TL tutarında hesaplanacaktır. Rapor tarihinden sonrası için işleyecek devre zararları bilinen en son asgari ücret üzerinden hesaplanacaktır. İşleyecek dönemde, henüz AGİ uygulaması yürürlükte olduğu için, 2020 yılı bilinen son asgari ücret, 2390,92 TL üzerinden yıllık 28.691,04 TL'dir. İşleyecek aktif devre 24 yıllık dönemi ifade etmektedir. Bu sürenin 5 yılında B, C ve D beraber paydaştırlar. Sonraki 12 yılda B ve C paydaş olup son 7 yılda B tek başına paydaştır.

Eş B yönünden işleyecek aktif devre zarar hesabı, işleyecek aktif devre zarar süresi ile kazanç tutarının çarpımı şeklinde hesaplandığında, 24 kere 28.691,04 TL =

688.584,96 TL tutarına ulaşmaktadır. Böylelikle aktif devre kazançları toplamı Eş B yönünden,  $688.584,96 \text{ TL} + 24.941,52 \text{ TL} = 713.526,48 \text{ TL}$  etmektedir.

Pasif devre yönünden eş B'nin zarar hesabı 15 yıl ile bilinen son asgari ücretin AGİ indirimsiz net tutarlarının yıllık tutarı  $25.247,76 \text{ TL}$ 'nin çarpımı sonucunda  $378.716,4 \text{ TL}$ 'dir.

İş kazası tam kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinden, Kurum ödemeleri rücu edilemeyecek olup, işveren hak sahiplerine karşı zararın %60'ından sorumlu tutulacaktır.

Oranlama yöntemine göre, ödeme tarihindeki verilere göre dul kalan eşin tazminatı hesaplanacaktır. 01.01.2020 tarihini rapor tarihi kabul ederek<sup>408</sup> dul kalan eşin tazminatının ayrıca hesaplanması gerekmektedir.

### c. Tazminat Formülünün Uygulanması

Eş B'nin 40 yıllık destek zararı, 25 yıllık aktif devre için, 1 yıllık işlemiş devre zararı:  $24.941,52$ 'nin  $1/3$  destek payı ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu  $4.988,304 \text{ TL}$ ; 5 yıllık işleyecek devre  $1/3$  destek paylı zararı:  $28.691,04$  yıllık zararın  $5$  ile çarpımı bölü üç ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu  $28.691,04 \text{ TL}$ ; 12 yıllık işleyecek devre  $2/5$  destek paylı zararı:  $28.691,04$  yıllık zararın  $24$  ile çarpımı bölü beş ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu  $82.630,1952 \text{ TL}$ ; 7 yıllık işleyecek devre  $1/2$  destek paylı zararı:  $28.691,04$  yıllık zararın  $7$  ile çarpımı bölü iki ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu  $60.251,184 \text{ TL}$ 'dir. Eş B'nin 15 yıllık pasif devre zararı ise,  $378.716,4$ 'nin  $1/2$  destek payı ve %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu  $= 113.614,92 \text{ TL}$  etmektedir.

Eş B'nin destek zararı toplamda  $290.175,643 \text{ TL}$  etmektedir. %5 evlenme ihtimali indirimi yapıldığında  $275.666,861 \text{ TL}$  net tazminat tutarına ulaşmaktadır.

İşverenin ödeme yaptığı  $50.000 \text{ TL}$ 'nin bu miktara oranlanması suretiyle bulunan oranda dul kalan eşin tazminatından indirim yapılmalıdır.

---

<sup>408</sup> Yüksek Mahkeme'nin "ödeme tarihindeki verilere göre hesaplama ifadesi" ile anladığımız, ödeme tarihini rapor tarihi gibi kabul ederek hesaplama yapılmasıdır.

Bu şekilde,  $50.000 / 275.666,861$  oranı ile eşin tazminatının  $501.704,378$  çarpımı =  $90.998,3115$  TL'nin, eşin tazminatından indirimi ile  $410.706,066$  TL işverenin dul kalan eşe ödemesi gereken tazminat tutarıdır.

Sonuç, Yargıtay'ın kabul ettiği hesap ilkeleri doğrultusunda işverenin davacılarla ödemesi gereken toplam tutar,  $540.697,698$  TL'dir.

## **2. Kabullerimiz Doğrultusunda Hesaplama**

İş kazası tam kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinden, bize göre işveren tazminattan sorumlu tutulmamalıdır. Aşağıda bu kabulümüzden ayıksı olarak hesaplama yöntemimizdeki farklılıklar vurgulamak üzere, Yargıtay'ın tam kaçınılmazlıkta işvereni sorumlu tuttuğu %60'lık oran üzerinden hesaplama yapılacaktır.

İşçi A'nın hesap tarihinde en yakın istatistikleri kapsayan TÜİK'in 2020-2022 cinsiyete göre tek yaşı hayat tablosu çerçevesinde, ölüm tarihindeki yaşına göre bakiye yaşam süresi 51,5 yıl iken, dul kalan eş B'nin hesap tarihindeki yaşına göre bakiye yaşam süresi 38,6 (yaklaşık 39) yıldır. 39 yıl artı 3 yıllık işlemiş dönem 42 yıllık bakım ihtiyacı süresi mevcuttur. Dul kalan eşin bakım ihtiyacı süresi daha kısa olduğundan, destek süresi 42 yıl kabul edilir. Desteğin aktif yaşamı 55 yaşında sona ereceğinden ilk 25 yıl aktif devre, sonraki 17 yıl pasif devre olmak üzere hesaplama yapılacaktır. Çocukların her ikisi de rapor tarihinde eğitimlerine devam ettiklerinden yüksek öğretim görecekleri kabul edilerek ikisinin de 25 yaşına kadar destek görecekleri kabul edilmelidir. Kız çocuğunun destek süresi, olay tarihinde 7 yaşında olduğundan, 18 yıldır. Erkek çocuğu D'nin destek süresi, olay tarihinde 12 yaşında olduğundan, 13 yıldır.

Destek payları desteğin kendisine 2, dul kalan eşine 2, çocuklara 1'er olduğu için: Üç hak sahibinin de paydaş olduğu ilk 13 yılda, desteği 1/3, dul kalan eşe 1/3, çocukların her birine 1/6 pay verilecektir.

Hak sahibi D destekten çıktığında, onun payı diğerlerine dağıtılacak, dağıtımdan kasıt eşit şekilde olmayıp, aslında o hiç hak sahibi değilmiş gibi

değerlendirilecek, sonraki 5 yıl için desteği 2/5, dul kalan eşe 2/5, kız çocuk C'ye 1/5 pay verecektir.

Hak sahibi C de destekten çıktığında, sonraki 24 yıl için, destek 1/2, dul kalan eş B, 1/2 pay alacaktır.

Ölen kadın işçi olduğu için, ev işlerini görmesindeki katkısı da gözetilerek, destekten yoksun kalanların aktif dönemde asgari ücretin AGİ indirimsiz net tutarları üzerinden kazanç kaybına uğradıkları gözetilerek hesaplama yapılacaktır. Hizmet edimleri karşılığında AGİ'siz işlemiş devre asgari ücretleri toplamı ( $1.829,02 + 2103,98 + 2.557,59$ ) çarpı  $12 = 77.887,08$  TL'dir. İşçinin çalışması karşılığı olan kazancı üzerinden işlemiş devre kazançları toplamı ise yukarıda hesaplandığı üzere,  $88.509,36$  TL'dir. İşlemiş devre zararları, bu iki kazancın toplamı olan  $166.391,44$  TL üzerinden hesaplanacaktır.

Rapor tarihinden sonrası için işleyecek devre zararları bilinen en son asgari ücret üzerinden hesaplanacaktır. Hesap tarihi olan 01.01.2022 tarihinden itibaren AGİ uygulaması kalktıından aktif devre boyunca işçinin hem kazancı hem de hizmet edimlerinin karşılığı bilinen son asgari ücretin net tutarı olan aylık,  $4.253,40$  TL net tutarı üzerinden hesaplanacak, yıllık  $102.081,6$  TL'ye tekabül etmektedir.

### a. Tazminatın Hesaplanması

Eş B'nin 42 yıllık destek zararı, 25 yıllık aktif devre için, 3 yıllık işlemiş devre zararı:  $166.391,44$ 'nin  $1/3$  destek payı ile  $\%60$  işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu  $33.278,288$  TL; 10 yıllık işleyecek devre  $1/3$  destek paylı zararı:  $102.081,6$  yıllık zararın  $10$  ile çarpımı bölümü üç ile  $\%60$  işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu  $204.163,2$  TL; 5 yıllık işleyecek devre  $2/5$  destek paylı zararı:  $102.081,6$  yıllık zararın  $10$  ile çarpımı bölümü beş ile  $\%60$  işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu  $122.497,92$  TL; 7 yıllık işleyecek devre  $1/2$  destek paylı zararı:  $102.081,6$  yıllık zararın  $7$  ile çarpımı bölümü iki ile  $\%60$  işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu  $214.371,36$  TL etmektedir. 17 yıllık pasif devre yönünden eş B'nin zararı ise, 17 yıl ile bilinen son asgari ücretin yıllık tutarı  $51.040,8$  TL'nin çarpımı sonucunda bulunan  $867.693,6$  TL'nin  $1/2$  destek payı ve  $\%60$  işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu  $= 260.308,08$  TL'dir.

Eş B'nin toplam zararı 834.618,848 TL etmektedir. %5 evlenme ihtimali indirimi yapıldığında 792.887,906 TL net tazminat tutarına ulaşmaktadır.

Çocuk C'nin 18 yıllık destek zararı, 3 yıllık işlemi devre zararı için: 166.391,44'nin 1/6 destek payı ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu 16.639,144 TL; 10 yıllık işleyecek devre 1/6 destek paylı zararı için: 102.081,6 yıllık zararın 10 ile çarpımı bölü altı ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu 102.081,6 TL; 5 yıllık işleyecek devre 1/5 destek paylı zararı için: 102.081,6 yıllık zararın 5 ile çarpımı bölü beş ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu 61.248,96 TL olmak üzere, toplam 179.969,704 TL net tazminat tutarına ulaşmaktadır.

Çocuk D'nin 8 yıllık destek zararı, 3 yıllık işlemi devre zararı için: 166.391,44'nin 1/6 destek payı ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu 16.639,144 TL; 10 yıllık işleyecek devre 1/6 destek paylı zararı: 102.081,6 yıllık zararın 10 ile çarpımı bölü altı ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu 102.081,6 TL olmak üzere toplam 118.720,744 TL net tazminat tutarına ulaşmaktadır.

Dul kalan eşe işveren tarafından yapılan ödemeyi tazminattan hangi tutarda indirileceğinin belirlenmesi için, 01.01.2020 tarihini rapor tarihi kabul ederek yeniden tazminat hesaplanması gerekmektedir. Aşağıda rapor tarihi ile ödeme tarihi kastedilerek açıklama yapılacaktır.

İşçi A'nın hesap tarihinde en yakın istatistikleri kapsayan TÜİK'in 2020-2022 cinsiyete göre tek yaş hayat tablosu çerçevesinde, ölüm tarihindeki yaşına göre bakiye yaşam süresi 51,5 yıl iken, dul kalan eş B'nin hesap tarihindeki yaşına göre bakiye yaşam süresi 40,6 (yaklaşık 41) yıldır. 41 yıl artı 1 yıllık işlemi dönem 42 yıllık bakım ihtiyacı süresi mevcuttur. Dul kalan eşin bakım ihtiyacı süresi daha kısa olduğundan, destek süresi 42 yıl kabul edilir. Desteğin aktif yaşamı 55 yaşında sona ereceğinden ilk 25 yıl aktif devre, sonraki 17 yıl pasif devre olmak üzere hesaplama yapılacaktır. Çocukların her ikisi de rapor tarihinde eğitimlerine devam ettiklerinden yüksek öğretim görecekleri kabul edilerek ikisinin de 25 yaşına kadar destek görecekleri kabul edilmelidir. Kız çocuğunun destek süresi, olay tarihinde 7 yaşında olduğundan, 18

yıldır. Erkek çocuğu D'nin destek süresi, olay tarihinde 12 yaşında olduğundan, 13 yıldır. Rapor tarihinde 26 yaşında olan B'nin %5 evlenme ihtimali indirimi olduğu kabul edilir.

Destek payları desteğin kendisine 2, dul kalan eşine 2, çocuklara 1'er olduğu için, üç hak sahibinin de paydaş olduğu ilk 13 yılda, desteği 1/3, dul kalan eşe 1/3, çocukların her birine 1/6 pay verilecektir.

Hak sahibi D destekten çıktıığında, onun payı diğerlerine dağıtılacak, dağıtımdan kasıt eşit şekilde olmayacağı, aslında o hiç hak sahibi değilmiş gibi değerlendirilecek, sonraki 5 yıl için desteği 2/5, dul kalan eşe 2/5, kız çocuk C'ye 1/5 pay verilecektir.

Hak sahibi C de destekten çıktıığında, sonraki 24 yıl için, destek 1/2, dul kalan eş B, 1/2 pay olacaktır. Bu dönemin 7 yılı aktif devre zararı, 17 yılı pasif devre zararını ifade etmektedir.

Ölen kadın işçi olduğu için, ev işlerini görmesindeki katkısı da gözetilerek, destekten yoksun kalanların aktif dönemde asgari ücretin AGİ indirimsiz net tutarları üzerinden kazanç kaybına uğradıkları gözetilerek hesaplama yapılacaktır. Hizmet edimleri karşılığında AGİ'siz işlemiş devre asgari ücretleri toplamı  $1.829,02 \times 12 = 21.948,24$  TL'dir. İşçinin çalışması karşılığı olan kazancı üzerinden işlemiş devre kazançları toplamı ise, 24.941,52'dir. İşlemiş devre zararları, bu iki kazancın toplamı olan 46.889,76 TL üzerinden hesaplanacaktır.

Rapor tarihinden sonrası için işleyecek devre zararları bilinen en son asgari ücret üzerinden hesaplanacaktır. İşleyecek dönemde, henüz AGİ uygulaması yürürlükte olduğu için, 2020 yılı bilinen son asgari ücret, 2390,92 TL üzerinden yıllık 28.691,04 TL'dir. Hizmet edimleri karşılığı olan AGİ'siz asgari ücret üzerinden hesaplanacağından, 2103,98 TL net ücretin yıllık tutarı olan 25.247,76 TL hesaplamaya dahil edilecektir. Böylelikle, işleyecek aktif devre yıllık zararı 53.938,8 TL bulunur. İşleyecek aktif devre 24 yıllık dönemi ifade etmektedir. Bu sürenin 12 yılında B, C ve D beraber paydaştırlar. Sonraki 5 yılda B ve C paydaş olup son 7 yılda B tek başına paydaştır.

Pasif devre yönünden eş B'nin zarar hesabı 17 yıl ile bilinen son asgari ücretin AGİ indirimsiz net tutarlarının yıllık tutarı 25.247,76 TL'nin çarpımı sonucunda 429.211,92 TL'dir.

### **b. Tazminat Formülünün Uygulanması**

Eş B'nin 42 yıllık destek zararı, 25 yıllık aktif devre için, 1 yıllık işlemış devre zararı: 46.889,76'nın 1/3 destek payı ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu 9.337,952 TL; 12 yıllık işleyecek devre 1/3 destek paylı zararı: 53.938,8 yıllık zararın 12 ile çarpımı bölü üç ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu 129.453,12 TL; 5 yıllık işleyecek devre 2/5 destek paylı zararı: 53.938,8 yıllık zararın 10 ile çarpımı bölü beş ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu 64.726,56 TL; 7 yıllık işleyecek devre 1/2 destek paylı zararı: 53.938,8 yıllık zararın 7 ile çarpımı bölü iki ile %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu 113.271,48 TL'dir. 17 yıllık pasif devre içinse, 429.211,92'nin 1/2 destek payı ve %60 işverenin sorumluluğu ile çarpımı sonucu = 128.763,576 TL tutarına ulaşmaktadır. Toplam tutar 445.552,688 TL etmektedir. %5 evlenme ihtiyalî indirimini yapıldığında 423.275,054 TL net tazminat tutarına ulaşmaktadır.

İşverenin ödeme yaptığı 50.000 TL'nin bu miktara oranlanması suretiyle bulunan oranda dul kalan eşin tazminatından indirim yapılmalıdır.

Bu şekilde, 50.000/ 423.275,054 oranı ile eşin tazminatının 792.887,906 çarpımı = 93.661,072 TL'nin indirimi ile 699.226,834 TL işverenin dul kalan eşe ödemesi gereken tazminat tutarıdır.

Tezimizde savunduğumuz kabuller doğrultusunda, işverenin ödemesi gereken toplam tazminat tutarı, 997.917,282 TL'dir.

## **SONUÇ**

İşverene karşı ekonomik ve kişisel bağımlılığı sebebiyle taraflar arasındaki güçler dengesinde zayıf pozisyonda bulunan işçinin korunması ilkesi İş Hukukunun temel dinamiklerinden birisidir. İş ilişkisinin bu özellikleri sebebiyle işverenin işçiyi koruma yükümlülüğü kabul edilmiş ve bu yükümlülük “gözetme (koruma veya özen) borcu” olarak ifade edilmiştir. İşverenin işçiyi gözetme borcu, sınırları önceden belirlenemeyen ve oldukça geniş kapsamlı bir borçtur. İnceleme konumuzu oluşturan işçinin yaşam ve vücut bütünlüğünü iş ve işyeri tehlikelerine karşı korumak, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak şeklindeki yükümlülükleri gözetim borcunun en temel halleri olup, bu yükümlülükler “dar anlamda gözetme borcunun” kapsamında kabul edilmektedir.

Mevzuatta işverenin dar anlamda gözetme borcunun doğrudan öngörüldüğü hükümler ise kamu hukuku karakterli İSGK m.4 ve özel hukuk karakterli TBK m.417 f.2 düzenlemeleridir. İlgili düzenlemelerde işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcunun ölçüsü, “her türlü tedbir” ve “gerekli her türlü önlem” ibareleriyle ifade edilmiş, böylelikle işverenin borcunun ölçüsünün “gereklilik” olduğu kabul edilmiştir.

İş kazası ve meslek hastalığına bağlı tazminat davaları diğer tazminat davalarından “Kurumca karşılanmayan zararın” işverençe ödetilmesi ilkesine dayanması bakımından ayrırlırlar. Hak sahiplerinin Kurumca karşılanmayan zararlarından işverenin sorumluluğunun kusura dayalı sorumluluk mu, kusursuz sorumluluk mu olduğu konusu tartışmalı olmakla birlikte, bizim de katıldığımız hakim görüş, kusur sorumluluğunu savunmaktadır. Bununla birlikte, işverenin sorumluluğu klasik bir kusur sorumluluğu olmayıp, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya konusunda “ağırlaştırılmış bir özen borcu” bulunmaktadır.

İşverenin sorumluluğu iş akdinden kaynaklanmaktadır. Öte yandan, işverenin gözetme borcuna aykırı hareketi işçinin kişiliğini korumaya yönelik emredici davranış kurallarına aykırılık oluşturduğundan haksız fiildir. Böylelikle hak sahiplerinin haksız fiil veya akde aykırılık hükümlerinden dileğine başvurabilme imkanı bulunduğuundan dava hakları yarışır.

İşçinin ugradığı iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümünden işverenin hukuki sorumluluğunun doğması haksız fiil veya borca aykırılık şartlarına tabidir. Bu unsurlar kusur sorumluluğunda; fiil, zarar, uygun illiyet bağı, hukuka aykırılık ve kusurdur. İşverenin gözetme borcuna aykırı davranışı neticesinde meydana gelen bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin ölümü gerçekleşmişse, bu unsurların varlığı aranarak işverenin sorumluluğuna karar verilecektir.

İş kazası, işçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence veya ruhça zarara ugratan veya ölümüne yol açan olaydır. Hak sahiplerinin işverenin sorumluluğuna gidebilmesi için, meydana gelen olayın Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında bir iş kazası olması yeterli olmayıp, Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası olması gereklidir. Borçlar Hukuku anlamında kazanın özelliklerinden, anilik hem Bireysel İş Hukuku hem de Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazasının belirlenmesinde önemli bir unsurdur. Haricilik, Bireysel İş Hukuku anlamında ya da Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazasının bir unsuru olarak aranmaz. Kazanın irade dışı olması ise, Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası için zorunlu unsurken, Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazası için gerekli değildir.

Borçlar Hukuku anlamında kazadan bahsedilebilmesi için, kaza ile zarar arasındaki illiyet bağı bulunmalıdır. Illiyet bağının bu unsuru, hem Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazasında hem de Sosyal Sigortalar Hukuku anlamında iş kazasında aranır. Türk Hukukunda illiyet bağı uygun illiyet bağı teorisi çerçevesinde değerlendirilir. Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazasından bahsedilebilmesi illiyet bağı ayrıca, görülen iş ile kaza arasında ve işverenin gözetme borcuna aykırı hareketi ile zarar veya kaza arasında olmak üzere iki ayrı yerde daha aranır. Illiyet bağının kesilmesi ile işveren kusur sorumluluğunda da kusursuz sorumluluk hallerinde de sorumluluktan kurtulur. Illiyet bağını kesen sebepler, zarar görenin veya üçüncü kişinin zararın inhisarı sebebi olan davranışları ve mücbir sebeptir. Yargıtay'ın tazminat davalarında yerini bulan “kaçınılmazlık” kavramı ise mücbir sebebi değil, beklenmeyen hali ifade etmektedir.

Meslek hastalığı, işçinin, işverenin otoritesi altında çalışmakta iken işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütme şartları nedeniyle maruz kaldığı bedeni veya ruhi arızadır. Bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için gerekli birtakım unsurlar vardır. Bunlar: hastalığın harici bir etkene bağlı olarak gerçekleşmesi, bu harici etkenin tekerrür etmesi ve etkisinin zamana yayılarak gerçekleşmesi ve hastalığın mesleki nitelikte olması şeklindedir. İşçinin meslek hastalığı sonucu ölümünden dolayı işverenin sorumlu tutulabilmesi için, hastalığın mesleki olması ile meslek hastalığı ile zarar arasında ve meslek hastalığı ile işin niteliği ve işyeri koşulları arasında illiyet bağının bulunması gerekmektedir. İşverenin sorumluluğunda illiyet bağıını kesen sebepler, meslek hastalığı bakımından da işvereni sorumluluktan kurtarır.

İşverenin iş kazası veya meslek hastalığından sorumlu tutulabilmesi için kasta veya ihmale dayalı davranışıyla gözetme borcunu ihlal etmesi gerekmektedir. Bireysel İş Hukukunda da kusurun objektifleştirilmesi ilkesi hakimdir. İşverenin kusurunun tespitinde, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan önlemler, işverenin kusurunu objektifştiren kriterler olarak kabul edilmekte ve gözetme borcunun kodifikasiyonu olarak nitelendirilmektedir. İşverenin mevzuat hükümlerine aykırı hareketi kendiliğinden kusurlu kabul edilmektedir. Ancak, her türlü önlem ile kastedilen salt mevzuatta düzenlenenler olmayıp, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından gerekli, akıl, ilim, fen, tecrübe, teknik ve teknolojinin ulaştığı son noktadaki tüm önlemlerdir. İşverenin sorumluluğu kural olarak kusur sorumluluğu olmakla birlikte, genel hükümlerdeki kusursuz sorumluluk hallerinin de uygulanması gündeme gelebilir. Bu kapsamda TBK m.66, 71 ve 116 hükümlerinin uygulanma şartları gerçeklemişse işverenin kusurlu olması şart olarak aranmaz. İşverenin kusur sorumluluğu ile ilgili hükümler yarışabileceği gibi, özellikle m.66 kapsamında işveren diğer bir işçisinin fiilinden sorumlu olduğu gibi, kendi kusuru da varsa, hükümlerin birlikte uygulanması mümkün olabilir.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu yaşamını yitiren işçinin desteğinden yoksun kalanların uğradıkları zararın giderilmesi TBK m.53 f.3 çerçevesinde gerçekleşir. Destek, başkasının geçimine fiilen ve düzenli olarak katkı sağlayan veya sağlamakla mükellef olan ve ölüm meydana gelmeseydi bu katkısını sürdürmesi

beklenen veya bu katkıyı ileride sağlamaası kendisinden kuvvetle muhtemel olarak beklenen kişi olarak tanımlanabilir. Desteğin ölümyle destekliğinden yoksun kalan kişiler destek tazminatı bakımından hak sahibidir. Destekten yoksun kalma tazminatı talep hakkın doğrudan hak sahibinin hukuk alanında doğan bağımsız bir haktır. Destek ilişkisinin kurulması mirasçılık sıfatından, hissilik ilişkisinden veya nafaka yükümlülüğünden bağımsızdır. Bu itibarla destek kavramı hukuki bir ilişkiden ziyade fiili bir durumu ifade eder. Destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanılabilmesi için desteğin ölümünün gerçekleşmiş olması gereklidir. Destekten yoksun kalma zararı, yansımıza bir zarardır.

Ölüm meydana geldiği anda başkasına fiilen, devamlı ve sürekli olarak bakan kişiye fiili destek; destek ilişkisi kurulmamış olmakla birlikte, ölüm meydana gelmemiş olsaydı davacıya ileride bakması muhtemel olan kişiye de farazi destektir. Bunun gibi, başkasına bakmakla mükellef olan ancak bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen kişi kanuni destektir.

Destek ilişkisinin kurulduğunun (veya kuvvetle muhtemel kurulacağıının) kabulü birtakım şartların varlığına bağlıdır. Bunlar: bakma şartı ve bakmanın sürekli ve düzenli olması şartıdır. Bakma şartı, içeriğinde bakım gücü ve bakım ihtiyacı kavramlarını barındırmaktadır. Destekliğin, bakım gücü ve bakım ihtiyacı kavramlarından bağımsız olarak açıklanması mümkün değildir. Bununla birlikte, bu kavramların destekliğin yalnızca parasal olmadığı kabulüyle gelen modern anlayış çerçevesinde daha esnek yorumlanması gerekmektedir. Bu sebeple, bakım gücünün salt mali güçle özdeşleştirilmemesi gerektiği gibi, bakım ihtiyacının da hak sahibinin mali gücü ile ters orantılı olarak anlaşılmaması gerekmektedir. Desteklik, kişinin geçimine katkı sağlamak şeklinde gerçekleştiğinden, desteğin ölümü ile her halükarda kişi zarara uğrayacaktır. Bakım ihtiyacı ancak kişinin kendisine sağlanan bu katının yerine yeni bir desteklik bulması halinde azalabilir veya ortadan kalkabilir.

Kural olarak destekliğin varlığını ispat yükü, destekten yoksun kalma tazminatını talep eden kişi üzerindedir. Ancak, doğal destek ilişkisinde, destek ilişkisi karineten kabul edilir. Kanuni destek ilişkisinde, hak sahiplerinin yükümlülüğün kanuni şartlarının olduğunu ispat etmesi yeterlidir. Diğer destek ilişkilerinde, iddia

eden herkes, destekle arasındaki fiili destek ilişkisini veya hayatın olağan akışına göre bu ilişkinin kurulacağını ispat ederek hak sahipliğini kanıtlayabilir.

Resmi nikahlı dul kalan eşle müteveffa arasındaki ilişki evlilik birliği süresince doğal destek ilişkisidir. Müteveffa, evlilik birlığının devamı süresince kanuni bakma yükümlülüğünü yerine getirmiyorsa kanuni destek ilişkisi çerçevesinde tazminat hesaplanır. Ayrılık veya boşanma durumunda somut olay özelinde karar vermek gereklidir. Türk Hukukunda nikahsız eş de destekle arasındaki ilişkinin sürekliilik ve devamlılık unsurlarını sağlama halinde hak sahibi kabul edilmektedir. Ancak aradaki ilişkinin ahlaka aykırı olmaması gereklidir. İmam nikahlı eşle destek arasındaki ilişki de doğal destek ilişkisidir. Destekten yoksun kalan nişanlı, nişanlanmayı ispatla farazi destekten yoksunluğunu ispatlamış sayılır. Ana –babasını kaybeden çocukla müteveffa arasındaki ilişki ile müteveffa çocuk ile ana- babası arasındaki destek ilişkisi de doğal destek ilişkisidir. Kardeşlerin birbirine destekliği ancak fiili ya da farazi destek ilişkinin ispatlanması ile kabul edilir. Bunlar haricinde hak sahiplerini tahlidi olarak saymak mümkün olmayıp, fiili ya da farazi destek ilişkisini ispatlayan herkes tazminat talep edebilir. Öte yandan, müteveffanın ölümü sebebiyle yansımıza olarak zarara uğrayan ve desteğin bakımından mahrum kalma dışında bir zarara uğradığını iddia eden diğer kişilerin bu zararları ve dolaylı olarak destek gördüklerini iddia edenlerin zararları destekten yoksun kalma tazminatı kapsamında karşılanmaz.

Destekten yoksun kalma tazminatı, desteğini kaybeden hak sahiplerinin, desteğin ölümyle mahrum kaldıkları yardımların peşin ve toptan olarak tazminini sağlar. Destekten yoksun kalanların zararları zaman içerisinde tedricen doğduğundan ve geleceğe yönelik yardımlardan yoksun kalmaya yönelik müstakbel bir zarar kalemini içerdiginden dolayı zararın tam miktarını ispatlamak çoğu zaman mümkün değildir. Bu sebeple TBK m. 50 f.2 çerçevesinde hakimin somut olayı gözeterek zararı gerçeğe en yakın şekilde belirlemesi gerekmektedir.

Destekten yoksun kalma zararı her hak sahibi için ayrı ayrı hesaplanır. Hak sahiplerinin zararının belirlenmesi yardım süresinin, yardım miktarının ve yardım miktarında meydana gelecek değişikliklerin varsayımsal olarak tespiti ile mümkündür. Destek hayatı olsa idi, her hak sahibinin ne kadar süre ile yardım göreceğinin

belirlenebilmesi için destek süreleri belirlenmekte, desteğin bu süre zarfında ne kadar yardımda bulunacağının hesaplanabilmesi için destekliğin parasal karşılığı bulunmakta ve yardım miktarında zaman içerisinde meydana gelecek değişiklikler de dikkate alınarak her hak sahibinin mahrum kaldığı toplam yardım miktarı belirlenmektedir. Brüt zarar bu şekilde belirlendikten sonra her hak sahibinin zararını azaltan haller değerlendirilerek mahsup işlemi ile net zarar miktarına ulaşılmaktadır.

Destekten yoksunluk zararının başlangıç süresi desteğin fiili veya farazi olmasına göre farklılaşmaktadır. Fiili desteğin ölümünde zararın başlangıç süresi kural olarak desteğin ölüm tarihidir. Farazi desteğin ölümünde ise, desteğin bakım gücünü kazanacağı zaman ile destekten yoksun kalanın bakım ihtiyacı içerisinde gireceği zamandan hangisi daha sonraya o süre esas alınır. Zarar sürelerinin sonu ise, desteğin bakım gücünün sonu, desteğini kaybedenin bakım ihtiyacının sonu ve fiili ya da farazi destek ilişkisinin sonu şeklindeki üç kriterden hangisi daha önceki bir tarihe denk geliyorsa o kriterde göre belirlenecektir.

Bakım gücü süresi destek sürelerinin azami sınırını ifade eder. Desteğin bakım gücünün devam süresi, iş görebilirlik çağrı ve bakiye yaşam süresi olmak üzere iki farklı süre esas alınarak tayin edilir. Desteğin bakım gücünün sona ereceği en erken zamanın iş görebilirlik çağının sonu, en son zamanın ise muhtemel ölüm tarihi olmasından doğmaktadır. Bakiye yaşam süresinin hesaplanması istisna bir durum yoksa yaşam tablolarından faydalıdır. Bakım ihtiyacı süreleri ise, hak sahibi özelinde farklılaşmaktadır. Dul kalan eşin bakım ihtiyacı süresi kural olarak yaşamının sonuna kadar devam eder. Ancak dava sırasında yeniden evlenmesi söz konusu ise bu tarih ihtiyaç süresinin sonunu belirler. Çocukların ihtiyaç süresinin sonu için genel olarak ebeveynlerinin bakımına muhtaç olmayacakları tarih esas alınmaktadır. Yargıtay uygulamasında erkek çocukların ihtiyaç süresi, kural olarak 18 yaşına kadar, orta öğretim çağında iseler 20 yaşına kadar, yüksek öğretim görüyorsa 25 yaşına kadar süreceği kabul edilmektedir. Kız çocukların bakımından evlilik tarihi ile destek süresinin biteceği kabul edilmekte, dava sırasında bekar olan kız çocukların içinse muhtemel evlilik tarihine kadar destek görecekleri kabul edilmekte, yüksek öğretim görüyorsa kız çocukların için de erkek çocukların gibi 25 yaşına kadar olan süre esas alınmaktadır. Ana- babanın ihtiyaç sürelerinin sonu kural olarak kendi muhtemel ölüm

tarihleridir. Genel durum bu şekilde olmakla birlikte, somut olay özelinde fiili sürelerin hesaba alınması da gerekebilir.

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasıında desteğin bakım gücünün ve zarar miktarının gerçeğe en yakın olacak şekilde belirlenebilmesi için Yargıtay içtihatları ışığında farklı devreler göz önünde tutulmakta ve bu devrelerde farklı hesap yöntemlerinin uygulanması gündeme gelmektedir. Devreler konusunda yapılan ilk ayırmış (bilinen) devre ve işleyecekları (bilinmeyen) devre ayırmıdır. İşlemiş devrede, desteğin ölüm tarihi ile hükmü tarihi arasında somut olarak gerçekleşmiş zararın tespiti gerçek verilere dayanmaktadır; İşlemiş devre ile desteğin bakiye ömrünün sonuna kadarki zaman aralığını kapsayan işleyecekları devredeki zarar, henüz gerçekleşmemiş olduğundan, hesaplama bazı varsayımlara dayanılarak yapılmaktadır. Devreler konusunda yapılan ikinci ayırmış, aktif- pasif devre ayırmıdır. İş kazası veya meslek hastalığını sonucu yaşamını yitiren işçinin, ölüm tarihi ile iş görebilirlik çağının sonu arasındaki zaman aralığı aktif devreyi; iş görebilirlik çağının sonu ile bakiye yaşam süresinin arasındaki zaman aralığı ise pasif devreyi ifade etmektedir. Pasif devreye geçiş yaşının belirlenmesi, her meslek ve somut olay özelinde değerlendirmeyi zorunlu kılmakla birlikte, Yargıtay'ın istikrar kazanmış uygulamasında böyle bir ayırmaya yer verilmemekte, iş görebilirlik çağının, kural olarak kadınlar için 55, erkekler için 60 yaşına kadar süreceği kabul edilmektedir. Kanaatimizce her olayda iş görebilirlik çağının sonu, mahkemece bilirkişi raporu alınarak belirlenmelidir.

Destek zararının miktarının tespitinde ilk adım, destekliğin türünün belirlenmesidir. Sonrasında ise, yapılan “yardım miktarı” belirlenmelidir. Bu çerçevede parasal desteklik belirli bir yardıma ilişkinse, ispatlanması halinde belirli olan bu yardım miktarı zararın hesaplamasına esas alınır. Ancak özellikle birlikte yaşayanlar bakımından bu tutar çoğu zaman belirli bir miktarı içermediğinden, böyle durumlarda öncelikle desteğin kazancının belirlenmesi, sonrasında bu kazancından destekten yoksun kalanlara ne kadar ayırabileceğinin tespit edilmesi gerekmektedir. Hizmet edimlerinde bulunma şeklinde bir desteklikten mahrum kalınmasında ise, destek tarafından görülen hizmetin parasal karşılığı belirlenerek bu tutar tazminata esas alınır.

Desteğin zarar hesabına esas alınacak kazancı, etkin çalışmasının karşılığı olan, bedenen ve/veya fikri çalışması sonucunda elde ettiği parasal değerden ibarettir. Desteğin kazançları kavramı ise meslek içi ve meslek dışı tüm kazançlarını içermekte olup, ek bir kazanç söz konusuysa bu da hesaplamaya dahil edilecektir. Tez konumuz özelinde, “kazanç” kavramının ana unsurunu “işçinin ücreti” oluşturmaktadır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda yaşamını yitiren işçinin tazminata esas alınacak ücreti ölüm anında almakta olduğu, giydirilmiş ve net ücretidir.

Desteğin tazminata esas alınacak ücreti “gerçek ücretidir.” Gerçek ücret, işçinin kıdemî, yaptığı işin özelliği ve niteliğine göre işçiye ödenmesi gereken ücrettir. Desteğin fiilen almaka olduğu ücret belirlenebiliyorsa bu ücret, belirlenemiyorsa işçinin ve görülen işin niteliği ve özelliklerine uygun emsal işçilerin ücretleri “gerçek ücret” kabul edilerek sonuca gidilir. İşçinin hem fiilen aldığı ücret belirlenemiyor hem de yaptığı işin bir emsali bulunmuyorsa son çare olarak “asgari ücret” üzerinden kazancının olduğu kabul edilmelidir. İşçinin TİS’den yararlanması söz konusuysa, TİS hükümlerinin uygulanması kamu düzenine ilişkin olduğundan ücret belirlemesi buna göre yapılacaktır. Asgari ücret üzerinden hesaplama yapılyorsa, asgari ücret kamu düzenine ilişkin olduğu ve bu tutarın altında hesaplama yapılamaz.

Çalışan kadınlar bakımından desteklik iki yönlü olduğundan, çalışan kadınların ev hizmetlerinin görülmesindeki katkısı da tazminata eklenilecek bir değer olarak asgari ücret hesap ölçüsü üzerinden hesaplamada göz önüne alınmalıdır.

Yardım miktarlarındaki değişiklikler de hesaplamada dikkate alınmalıdır. Yapılan yardım aynı veya parasal olarak belirli bir yardımsa, zaman içerisinde bu yardım miktarında meydana gelecek değişiklikler varsayımsal olarak takdir edilmelidir. Parasal desteklikte yardım miktarının belirli olmadığı durumlarda, yardım miktarındaki değişiklik, desteğin kazancında meydana gelecek değişiklikler üzerinden tespit edilir.

İşlemī devrede zarar, somut olarak gerçekleşmiş olduğundan bu devrede hesaplama gerçek verilere dayanmakta ve “gerçek belli iken varsayımlara dayanılamaz” ilkesi gereği hesaplamada “rapor tanzim tarihine kadarki en son kazançlar” gözetilmektedir. Ancak asgari ücret ve toplu iş sözleşmesi kamu düzenine

ilişkin olduğundan, rapor tarihi ile hükm tarihi arasında asgari ücretlerde bir artış olmuşsa veya TİS hükümlerindeki ücret değişiklik arz etmişse, bu durum ayrıca dikkate alınacaktır. İşleyecek devreye kadar işçinin ücretinde meydana gelecek değişiklikler belirliyse bu oran üzerinden, belirli değilse asgari ücrete oranlama veya emsal artış oranları dikkate alınarak kazanç artış oranları belirlenecektir.

İşlemiş devre sonu olarak kabul edilen rapor tarihinden desteğin pasif devreye geçişine kadarki zaman aralığını kapsayan işleyecek aktif devre, desteğin bilinen en son kazancı üzerinden; işleyecek devre sonu ile bakiye ömrünün sonuna kadarki zaman aralığını kapsayan pasif devre kazancı ise, bilinen en son yasal asgari ücretlerin AGİ indirimsiz net tutarları üzerinden hesaplanmaktadır. Kural olarak işleyecek aktif devre için de pasif devre için de kazançlar hesaplanırken her yıl için %10 artırım ve iskonto işlemi uygulanmaktadır. Ancak, bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle işleyecek devrenin içerisindeki bir zaman dilimi için desteğin ücretindeki artış oranı kesin olarak saptanabiliyorsa böyle durumlarda %10 artış uygulanmamalıdır.

Destekten yoksun kalanların desteğin ölümüyle yoksun kaldıkları yardım miktarı belirsiz olduğunda, hak sahiplerinin talep edebileceği miktarın tespiti için destekliğin parasal karşılığı belirlendikten sonra ikinci aşama olarak bu tutarın paylaştırılması yoluna gidilmektedir. Yardım miktarının kesin olarak belirli olduğu durumlarda, bu kişilerin alacakları tazminat ayrıca hesaplanarak desteğin kazancı üzerinden hesaplanan toplam tutardan çıkarılmalıdır. Böylece paylaştırılacak kısım tespit edilmelidir. Ayrıca hak sahiplerinin yoksun kaldıkları desteklik türü, desteğin kazancı değil de hizmet edimleri ise, bu kişilere desteğin kazancı üzerinden pay ayrılmamalı, söz konusu hizmetin parasal karşılığı belirlenerek tazminata hükmedilmelidir.

Desteğin kazancının paylaştırılacak kısmı tespit edildikten sonra paydaşların her birine düşecek pay miktarının belirlenmesi gerekmektedir. Destekten yoksun kalanların ne oranda pay sahibi olacakları somut olaya göre değişecektir. Paydaşların sayısı arttıkça her birine düşen destek payı oranı azalacaktır. Her bir hak sahibi bakımından tazminat hesaplaması ayrıca yapılmalı, dava açmayanların payları ayırtırılarak tazminat hesaplaması yapılmalıdır. Paylaşımada “yardımın geliri

yutmaması” ilkesi kapsamında desteğe de pay ayrılmaktadır. Yargıtay’ın bugünkü içtihadı çerçevesinde, desteğe 2, dul kalan eşe 2, çocukların her birine 1’er, ana-babaya 1’er pay verilmektedir. Çocuklardan biri bakım ihtiyacının sona ermesi, ölüm veya evlenme sebepleriyle destekten çıktığında diğer çocukların, eşin ve desteğin payı artmakta, ancak ana-babanın payı bundan etkilenmemektedir. Benzer şekilde ana-babadan birinin destekten çıkışması durumunda da, eş, çocuklar ve desteğin payı etkilenmemekte, destekten çıkan ana veya babanın payı diğerine eklenmektedir. Yargıtay uygulamasında bekarken ölen desteğin ileride evleneceği kanaatıyla ana-babanın destek payı zaman içerisinde azaltılmaktadır. Bize göre bu varsayımlı isabetli olmadığı gibi, ana- babanın kural olarak desteğin hizmet ediminden yoksun kaldığı kabul edilerek hesaplama yapılmalı, desteğin kazancından ana-babaya pay ayrılmamalıdır.

Hangi hallerin destekten yoksun kalanın zararında azalmaya yol açacağını belirlemeye temel hükmü TBK m.55 f.1, c.1-2 düzenlemesidir. Maddeye göre, destekten yoksun kalma zararları TBK hükümlerine ve Sorumluluk Hukuku ilkelerine göre hesaplanacak olup, rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler zarar veya tazminattan indirilemeyecektir.

Öğretide destekten yoksunluk zararında denkleştirme konusu olabileceği tartışılan konu tasarruf edilen giderlerdir. Dul kalan eşin zararından bakım masrafları indiriminin yapılmamalıdır. Zira destek olduğu kabul edilen düzeyde bakım gücüne sahip müteveffanın, sağlığında kendi bakımını karşılayabileceği varsayılmalıdır. Destek payları hesaplanırken, desteğe ayrılan payın kendi bakımı için ayrılan masrafları da içeriği gözden kaçırılmamalıdır.

Dul kalan eşin çalışması ya da çalışma ihtimali, işveren ya da üçüncü kişiler tarafından yapılan ifa amacı taşımayan ödemeler, mirasın aslı ve miras gelirleri, işçi veya bir yakını tarafından yapılan can sigortalarına bağlı ödemeler, işveren tarafından işçinin iş ilişkisi içerisinde muacceliyet kazanmış alacaklarına yönelik yapılan ödemeler, kıdem ve ölüm tazminatlarına ve müteveffanın ölmeden önce uğradığı bedensel zararın karşılığı olarak aldığı tazminat, hak sahiplerinin bakım ihtiyacını azaltan haller olarak değerlendirilemez.

Primi işverence ödenmiş can sigortaları kapsamında veya sorumluluk sigortalarınca yapılan ödemeler ile Kurumun rücu edebileceği ödemeler ise zararı azaltan haller olmayıp, tazminat borcunun kısmi ifası olarak değerlendirilmelidir.

Destek, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda yaşamını yitirdiğinde, geride kalan hak sahiplerine SGK'nın iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kolundan ölüm geliri indirimine tabi olup, ölüm sigortası dalından bağlanan ölüm aylığı indirilmez. Hak sahiplerine bağlanan ölüm gelirleri ise, hangi nedenle olursa olsun kısmen veya tamamen rücu edilemeyecekse indirim yol açmayıacaktır. Kurum ölüm gelirlerini hak sahiplerine fiilen bağlamamışsa, gelirlerin bağlanması ihtimali gözetilerek indirim yapılması da söz konusu değildir. Rücu edilecek ödemeler ise, iç tavan olarak adlandırılan, bağlanan gelirlerin ilk peşin sermaye değerinin işverenin kusuru ile çarpılması sonucu bulunan miktardan ibarettir. Destekten yoksun kalma tazminatının her hak sahibi için ayrı ayrı hesaplanması gerektiği gibi SGK tarafından bağlanan gelirlerin indiriminin de her hak sahibi için ayrı ayrı gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Dul kalan eşin yeniden evlenme ihtimali de destek zararını azaltan bir haldir. Yargıtay ve öğreti tarafından genel olarak evlenme ihtimaline etkili olduğu ifade edilen kriterler, dul kalan eşin yaşı, çocuk sayısı, yeniden evlenmeye yönelik arzusu, müteveffayla olan ilişkisi ve ailesine bağlılık düzeyi, güzelliği, sağlık durumu, sosyo-ekonomik düzeyi, sosyal çevresi, içinde bulunduğu toplumun yeniden evlenme konusundaki düşünceleri ve örf-adetleri şeklinde özetlenebilir. Evlenme ihtimali oranı, AYİM uygulamasında, AYİM tarafından hazırlanan dul kalan kadının yaşına göre belirlenmiş tablodaki orandan, kadının 18 yaşından küçük her çocuğu için %5 indirim yapılması şeklinde gerçekleşmiştir. Yargıtayca bu uygulama benimsenmiş, ayıksı durumlarda somut olay özelinde değerlendirme yapılması gerektiği kabul edilmiştir. Evlenme ihtimalinin belirlenmesinde AYİM tarafından hazırlanan tablodaki oran temel olarak benimsenmeli, başkaca bir kriter hesaplamada dikkate alınmamalıdır. Dul kalan erkek eşin, dul kalan kadın eşten; nikahsız eşin, nikahlı eşten; nişanlıının, dul kalan eşten daha yüksek evlenme ihtimali bulunmaktadır. Evlenme ihtimalinin belirlenmesinde rapor tarihi esas alınır.

Destekten yoksun kalma tazminatından indirimler TBK m.51 ve 52 hükümleri çerçevesinde gerçekleştirilir. Bireysel İş Hukukuna ilişkin tazminat davaları uygulamasında tarafların kusur durumunun belirlenmesi için bilirkişije başvurulmakta, bilirkişilerce kusur oranları belirlenmektedir. Tazminatın kapsamı esasen bir “nedensellik” dağlıımı olan bu oranlar dahilinde belirlenmektedir. İşveren kazanın gerçekleşmesinde veya meslek hastalığının meydana gelmesinde %100 kusurlu ise ve zararın meydana gelmesinde başka bir etken bulunmuyorsa, tazminatın tamamını ödemekle yükümlü tutulmamalı, hafif kusuru var indirim yapılmalıdır.

Destekten yoksun kalma tazminatı bakımından “zarar görenin kusuru” sebebi ile indirim, hem desteğin kusuru hem de hak sahiplerinin kusuru halinde uygulanmaktadır. Müteveffa işçinin iş kazası veya meslek hastalığının gerçekleşmesinde temel kusuru işverenin aldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine, emir ve talimatlara uymamak şeklinde gerçekleşir. İşçi iş kazasının gerçekleşmesinde tam kusurlu ise işveren sorumlu tutulmamalıdır. İş kazası veya meslek hastalığı gerçekleştiğinden sonra ise, işçinin zararı arttırmama külfeti kapsamında kusurlu hareketi gündeme gelebilecektir. İşçinin ölümünün gerçekleşmesinde destekten yoksun kalanın kusuru varsa bu da dikkate alınacaktır. Ancak desteğin kusuru tüm hak sahiplerinin tazminatında azalmaya yol açabilecekken; destekten yoksun kalanlardan birinin kusuru, yalnızca kendi tazminatının hesaplanmasında indirime yol açabilecektir.

Yüksek Mahkeme tam kaçınılmazlık halinde kusursuz sorumluluk esasına göre işvereni kaçınılmazlığın %60'ından sorumlu tutmaktadır. TBK m.71 hükmü karşısında, tam kaçınılmazlık sonucu gerçekleşen zarar işletmeye özgü bir tehlikeden doğmuşsa, önemli ölçüde tehlike arz eden işletmeler bakımından zararın tamamından işveren sorumlu tutulmalı, aksi halde kusur sorumluluğu kuralken, içtihatla yeni bir sorumluluk rejimi yaratılmamalı, işverenin sorumlu olmadığına karar verilmelidir. İşçinin kusuru ve kısmi kaçınılmazlıktan veya işverenin kusuru ve kısmi kaçınılmazlıktan zarar meydana gelmişse, işveren kendi kusuru ile kaçınılmazlığın %60'ının toplamından sorumlu tutulmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığında kusur ve kaçınılmazlığın etkisinin farklı olduğu kabul edilir. Yer altı maden işlerinde maruz kalanın meslek hastalıkları bakımından kusur, 32 yıl formülü ile belirlenmektedir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin ölümünde işçinin bünyevi istidatının da etkisi varsa, bu durum da tazminattan indirim sebebidir. Bünyevi istidatın payı oranında işveren tazminattan sorumlu tutulmamaktadır.

İş kazalarında, işveren ve işçinin kusurunun yanında dava dışı üçüncü kişinin kusuru bulunmaktaysa, müteselsil sorumluluk esaslarına göre üçüncü kişi ve işverenin toplam kusur oranı üzerinden hesaplama yapılır. Meslek hastalığı bakımından farklı işyerlerindeki çalışmanın hastalığın oluşumunda payı olduğunun belirlenmesi halinde, müteselsil sorumluluk söz konusu olmayacağından her işverenin kusur oranı ayrı ayrı hesaplanacak, işverenler kusurları oranında sorumlu tutulacaktır.

Dul kalan eşin nikahsız oluşu sebebiyle evlenme ihtimalinin daha yüksek belirlenmeli, ancak buna ek olarak TBK m.51 kapsamında tazminattan ikinci bir indirim uygulanmamalıdır.

İşverenin ödeyeceği tazminatın yoksulluğa düşmesine yol açacak yükseklikte bulunması TBK m.52 f.2 kapsamında bir indirim sebebidir. İşverenin hafif kusuruna dayalı indirim yapıldıktan sonra, madde koşulları gerçekleşmişse işverenin ödeyeceği tazminattan ikinci bir indirim yapılabilir.

İşveren veya üçüncü kişiler tarafından tazminat borcunu ifa amaçlı ödemeler tazminattan mahsup edilir. TBK m.420 kapsamında ibraname düzenlenerek yapılan ödemeler de kısmi ödeme kapsamında değerlendirilir. Kısmi ödemelerin tazminattan indiriminde oranlama yönteminin uygulanması daha adil sonuçlara ulaşılmasını sağlayacaktır.

TBK m.55 hükmü ile destekten yoksun kalma tazminatı bakımından, hakkaniyet indirimi yasaklandığından, hakimin salt tazminatın yüksekliğine dayalı bir indirim yapma hakkı bulunmamaktadır. Tazminatın yüksekliğine dayalı indirim yapılması tek yolu TBK m.52 f.2 koşullarının gerçekleşmesidir.

Sermaye şeklinde ödenen tazminatta, irat şeklinde tazminata hükmedilseydi vadesi geldiğinde ödenecek olan iratlara yönelik tazminat borçlarının da peşinen ve toptan ödenmesi sebebiyle, işleyecek dönem kazançları iskontoya tabi tutulmaktadır. Destekten yoksun kalma davalarında iskontoto orANI Yargıtay'IN istikrar kazanmış

içtihatları ile %10 olarak uygulanmaktadır. Peşin sermaye indirimi haricinde, destekten yoksun kalanın kendisine ödenmesine hükmedilen tazminatı işletmekten dolayı bir menfaat elde edeceği öngörlerek ikinci bir indirim yapılması mümkün değildir.

İndirim sebeplerinden, önce zarara ilişkin olanlar, sonra tazminata ilişkin olanlar uygulanır. Öncelikle işçinin gerçek ücreti net olarak belirlenerek aktif ve pasif dönem zararları bulunmalıdır. Bu aşamada işleyeceğimiz dönemde zararlarından peşin sermaye indirimi (%10 ıskonto) yapılmalıdır. Her bir davacı için ayrı ayrı toplam zarar belirlenip sermayeleştirildikten sonra, davacı eş için evlenme ihtimalinin indirimi yapılmalıdır. Akabinde kusur indirimi ve durumun gereği kapsamında gerekli indirimler yapılmalıdır. Kusur indirimi sonrası işverenin yoksulluğa düşeceği değerlendirilirse TBK m.52 f.2'ye dayalı indirim yapılmalıdır. Tüm indirimler yapıldıktan sonra en son tazminat borcunun kısmi ifası niteliğinde olan, Kurum ödemelerinin rücuya tabi kısımlarının ve işveren veya üçüncü kişilerce yapılan kısmi ödemelerin tazminattan mahsup edilmesi gerekmektedir.

Destekten yoksun kalma tazminatında faiz, temerrüt faizi niteliğindedir. Temerrüt faizinin başlangıç tarihi ise, hak sahiplerinin alacağıının muaccel olduğu tarih olan desteğin ölüm tarihidir. Faizin uygulanmasında, işlemiş ve işleyeceğimiz dönemde tazminatı ayırmı yapılmaksızın, tüm tazminata ölüm tarihinden itibaren faiz işletilmelidir.

TBK m.51 f.1 ile hakime tazminatın ödenme biçimini belirleme hususunda takdir hakkı verilmiştir. Uygulamada tazminatın sermaye şeklinde ödenmesine hükmedilmektedir.

Hak sahibi davacı işverenin haksız fiil sorumluluğuna dayanmışsa veya TBK m.66 veya 71 hükümlerinin uygulanması söz konusu ise, zamanaşımı konusunda TBK m.72 hükmü uygulama alanı bulur. TBK m.72 hükmünde, haksız fiile dayanan tazminat taleplerinde zamanaşımı için 2 yıllık, 10 yıllık ve ceza zamanaşımı süreleri olmak üzere üç ayrı sınır belirlenmiştir. 2 yıllık sürede zararın öğrenilmesi, ölüm olayının öğrenilmesini ifade eder. 10 yıllık süre, haksız fiilin işlendiği tarih itibarıyle başlayacağından, iş kazası bakımından iş kazasının gerçekleştiği olay tarihi esas

alınmalıdır. Meslek hastalığının niteliği farklı bir değerlendirmeyi zorunlu kıldığından ölüm tarihinin zamanaşımı süresinin başlangıcı olarak esas alınması gerekir. Bu sürelerden daha uzun ceza zamanaşımı sürelerinin uygulanması söz konusu ise, bu süre hem 2 yıllık hem 10 yıllık sürenin yerine geçer. Hak sahibi davacı haksız fiil sorumluluğu yerine sözleşmesel sorumluluğa dayanmışsa veya TBK m.116 hükmü uygulanıyorsa, TBK m.146'daki 10 yıllık zamanaşımı süresi dikkate alınır. Bu kapsamında alacak ölüm tarihi itibarıyle muaccel olduğundan zamanaşımı da bu tarihten itibaren başlar.

Destekten yoksun kalma zararı, hesap tarihindeki veriler dikkate alınarak hesaplanır. İratların sermayeye çevrilmesinde tek bir tarihin dikkate alınması zorunlu olmayıp, hesap unsurlarından hak sahiplerinin bakiye ömrü hesap tarihindeki yaşlarına göre, desteğin bakiye ömrü ise ölüm tarihindeki yaşına göre hesaplanmalı, işleyecek devre tazminatı hükmü tarihi itibarıyle iskontoya tabi tutulmalıdır.

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanması, yargı uygulamasında zaman içerisinde farklı yöntemler çerçevesinde gerçekleştirilmişse de, bugün için kabul edilen yöntem progressif rant yöntemidir. Bu yöntem ile işlemiş dönem zararları artırım ve iskontoya tabi tutulmadan somut olarak hesaplanmakta; işleyecek dönem zararları ise aktif devre için, bilinen son kazanç üzerinden her yıl artırmak ve her yıl iskonto edilmek suretiyle, ortalama kazanç yöntemine başvurulmaksızın hesaplanmakta, pasif devre için bilinen son asgari ücretin AGİ indirimsiz net tutarının pasif devre başında varacağı tutar üzerinden yıl yıl artırım ve iskonto işlemleri uygulanmaya devam edilerek hesaplanmaktadır. Bu şekilde hesaplanan işlemiş dönem ve işleyecek dönem kazançları toplanmaktadır. Aynı oranda artırım ve iskonto birbirini ifna ettiğinden işleyecek aktif dönem toplam zararına kazanç ile işleyecek zarar süresinin çarpılması sonucunda; işleyecek pasif dönem toplam zararına ise bilinen son net asgari ücretin AGİ'siz tutarının pasif devre zarar süresi ile çarpılması sonucunda daha pratik şekilde ulaşılır. Progressif rant yöntemine çeşitli eleştiriler getirilse de, bu yöntemle zarar hesaplarının kolaylıkla yapılabilmesi ve yöntemin yargı denetimine elverişliliği sebebiyle tercih edilmesi bir nevi zorunludur. Ayrıca mahiyeti gereği hesaplanması oldukça soyut veriler üzerinden gerçekleştirilen destekten yoksun kalma tazminatı, yargı uygulamasında uzun yıllardan beri istikrarlı şekilde bu yöntem

çerçevesinde hesaplanmaktadır. Standarda bağlanmış yöntemin kolaylıkla değiştirilmemesi hukuki öngörülebilirliğin sağlanması açısından önemlidir.



## KAYNAKÇA

- Abik, Yıldız : “Doktorun Sorumluluğunda Şans Kaybı: İyileşme Şansının Kaybı”, **AÜHFD**, C.: 54, S.: 3, 2015, s. 241- 287.
- Aday, Nejat : **Özel Hukukta Yükleni Kavramı ve Sonuçları**, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2000.
- Adıgüzell, Recep : “Yeni Medeni Kanun Karşısında Kadının Destek Zararının Saptanması”, **Ankara Barosu Dergisi**, S.:2, 2003, s.79-83.
- Akartepe, Alpaslan : “Türk Borçlar Kanunu’nun Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkileri Alanında Getirdiği Yenilikler ve Değişiklikler”, **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.:16, S.:1-2, 2012, s.159-190.
- Akdeniz, Ayşe Ledün : **Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine**, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2015.
- Akdeniz, Ayşe Ledün : “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği”, **İÜHFM**, C.: LXXII, S.:2, 2014, s.3-30.
- Akın, Levent : **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2001.
- Akın, Levent : “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri”, **Sicil İş**, S.:1, Mart 2006, s.149-158. (*Gözetme*)
- Akın, Levent : “İş Kazası ya da Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminatın Hesaplanması Uygulama Sorunları ve Öneriler”, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2001, s.367-386. (*Öneri*)
- Akın, Levent : “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi”, **MÜHFAD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan**, C.:20, S.:1, 2014, s.657-673. (*İSGK*)

- Akın, Levent : “İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılık ve Kaçınılmazlık”, **Çimento İşveren**, C.:27, S.:4, Temmuz 2013, s.48-56. (*Kaçınılmazlık*)
- Akın, Levent : “Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay Kararları”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996, s.33-50. (*Destek*)
- Akın, Levent : “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı”, **Çimento İşveren**, C:25, S.:2, Mart 2011, s.26-39. (*Nedensellik*)
- Akın, Levent : “Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Sorumluluklar”, **Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği**, İstanbul, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, 2011. (*Çimento*)
- Akın, Levent : “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Tazminat Davaları”, **Yargıtaym İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002**, **Yargıcı Utkan Araslı’ya Armağan**, Ankara, 2004. (*Değerlendirme*)
- Akın, Levent : “İş Kazasından Doğan Tazminat Davalarında İşveren Kusurunun Belirlenmesinde Ölçüt”, **Çimento İşveren**, C.:27, S.:6, Kasım 2013, s.36-48. (*Kusur*)
- Akın, Levent : **Yeni Gelişmeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre**, Cilt-1, Ed.: Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Ankara, TBB Yayınları, 2016. (2016)
- Akın, Levent : “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu”, **TİSK Akademi**, C.:3, S.:5, 2008, s.210-231.

- Akın, Levent : **Ankara Barosu Ulusal Kongre, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, 4-5-6 Nisan 2013**, Ed.: Sema Güleç Uçakhan, Ankara, 2014. (2013)
- Akipek Öcal, Şebnem : “Maddi ve Manevi Zararların Erken Tazmini Sorunu (Geçici Ödemeler)”, **Bedensel Zararlardan Dolayı Hukuki Sorumluluk Uluslararası Kongre**, Ed.: Necdet Basa, Sema Uçakhan Güleç, Kıbrıs, TBB Yayınları, 2019.
- Akipek Öcal, Şebnem : “Tehlike Sorumluluğu Kavramı ve Motorlu Taşıt Aracı İşletenin Sorumluluğu”, **Prof. Dr. Seza Reisoğlu’na Armağan**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 2016, s.511-539. (*Tehlike*)
- Akkaşoğlu, Şeyma : “İşçi ve İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin İş Sözleşmesine Etkisi”, **Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazılıarı**, Ed.: Aydin Başbuğ, Mehmet Bulut, Ankara, Seçkin Yayınları, 2016, s.225-260.
- Akkurt, Nedim : “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Uygulayıcı Gözüyle Haksız Fiiller ve Tazminat”, **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, 12-13 Mayıs 2011**, Ankara, Ankara Barosu Yasa İzleme Enstitüsü, 2012, s.41-126.
- Akpınar, Teoman : **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, 3. Baskı, Bursa, Ekin Yayınevi, 2017.
- Aktaş, Hakkı : “Tazminat Hesabında Yeni Bir Öneri”, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2001, s.241-329. (*Öneri*)
- Aktaş, Hakkı : “Zarar ve Tazminat Hesabında Bazı Noktalar”, **Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 1993, s.189-193.

- Aktaş, Hakkı : “İş Kazalarında Cismani Zarara Değer Biçme Sorunu”, **İstanbul Barosu Dergisi**, C.:67, S.:1-2-3, 1993, s.31-64. (*Değer*)
- Aktay, Nizamettin, Arıcı, Kadir, Senyen Kaplan, E. Tuncay : **İş Hukuku**, 6. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, 2013.
- Akünal, Teoman : **Haksız Fiillerden Doğan Zararlarda Denkleştirme Sorunu**, İstanbul, Sulhi Garan Matbaası, 1977.
- Akyigit, Ercan : “Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları”, **Sicil İş**, S.:22, Haziran 2011, s.32-45.
- Akyigit, Ercan : **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Cilt-2**, Güncellenmiş ve Geliştirilmiş 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2008.
- Akyüz, Necedet : **İş Güvenliği, Herkes İçin**, İstanbul, Arpaz Matbaacılık, 1980.
- Alper, Gizem : “**İşletme Nedeniyle Tehlike Sorumluluğu (TBK m. 71)**”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2018.
- Alper, Yusuf : **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku**, 5. Basım, Bursa, Dora Yayıncılık, 2013.
- Alper, Yusuf, Kilkış, İlknur : **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 6. Baskı, Bursa, Dora Yayıncılık, 2021.
- Altınok Ormancı, Pınar : **Zararı Azaltma Külfeti**, İstanbul, On İki Levha Yayıncıları, 2016.
- Altıtop, Atilla : “Trafik Kazaları Nedeniyle İleri Sürelen Destekten Yoksun Kalma Taleplerine İlişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 15.06.2011 Tarihli E.2011/17-142 K.2011/411 Sayılı ve 22.02.2012 Tarihli E.2011/17-787 K.2012/92 Sayılı Kararları İle Yargıtay 17.Hukuk Dairesi'nin 05.06.2012 Tarihli E.2011/11551 K.2012/7391 Sayılı Kararının Değerlendirilmesi”, **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, C.:8, Özel Sayı, 2013, s.151-184.

- Antalya, Gökhan : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.V/1,2,** Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2019.
- Araslı, Utkan : “Yeni Borçlar Yasası’nın İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Maddi Tazminat Davalarında Getirdiği Sistem ve Hakkaniyet İndirimi”, **Sicil İş**, S.:24, Aralık 2011, s.141-153.
- Arıcı, Kadir : **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Ankara, Tes-İş Eğitim Yayıncıları, 1999.
- Arslan, Seda : “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, **MÜHFAD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan**, C.:20, S.:1, 2014, s.767-807.
- Arslan, Süleyman : Adam Çalıştıran- İşverenin Sorumluluğu, **Bedensel Zararlar Konusunda Yüksek Mahkeme Görüşleri, Sempozyum, 5-6 Nisan 2019**, Ed.: Necdet Basa, Sema Uçakhan Güleç, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayıncıları, 2020.
- Astarlı, Muhittin : “İkale İçeriğinde Yer Alan İbra Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu”, **Sicil İş**, S.:34, 2015, s.41-46.
- Aşçıoğlu, Çetin : “Tazminatın Hesabında Yöntem Sorunu”, **Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayıncıları, 1993, s.59-78.
- Ataay, Aytekin : **Borçlar Hukukunun Genel Teorisi, Birinci Yarım**, Üçüncü Bası, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1981.
- Atabek, Reşat : **İşkazası ve Sigortası**, İstanbul, Erdini Basım ve Yayınevi, 1978.
- Atamer, Yeşim M. : **Haksız Fiillerden Doğan Sorumluluğun Sınırlanırılması, Özellikle Uygun Nedensellik Bağı ve Normun Koruma Amacı**

**Kuramları**, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 1996.

- Atasoy Karyağdı, Yasemin : **Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Yapılacak Parasal Yardımlar**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2021.
- Atıcı, Ali : **“İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2010.
- Ayan, Zehra : “İşverenin Bedensel Zararlardan Sorumluluğu”, Adam Çalıştıran- İşverenin Sorumluluğu, **Bedensel Zararlar Konusunda Yüksek Mahkeme Görüşleri, Sempozyum, 5-6 Nisan 2019**, Ed.: Necdet Basa, Sema Uçakhan Güleç, Ankara, TBB Yayınları, 2020, s.37-52.
- Aybay, Aydın : **Borçlar Hukuku Dersleri, Genel Bölüm**, Ondördüncü Bası, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2016.
- Aydemir, Enver : **“Türk Yargı Kararları Işığında İştirak Nafakası”**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2018.
- Aydın Özdemir, Elif : **Akit Dışı Sorumlulukta Maddi Zarar ve Tazmini**, 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2017.
- Aydınlı, İbrahim : **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Ceza Sorumluluk**, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2021. (*Sorumluluk*)
- Aydınlı, İbrahim : “İş Kazasının Görevli Mahkemenin Belirlenmesindeki Etkisi ve Kalp Krizinin İş Kazası Niteligiñe İlişkin Karar İncelemesi”, **Çimento İşveren**, C.:20, S.:5, Eylül 2006, s.36-47.
- Aydınlı, İbrahim : **İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2004. (*Koruma*)

- Balcı, Mesut : **İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması**, 3. Baskı, Ankara, Yetkin Yayıncıları, 2018.
- Balcı, Mesut : “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu”, **Sicil İş**, S.:4, Aralık 2006, s.151-182.
- Baloğlu, Cem : “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi”, **Kamu-İş**, C.:14, S.:1/2015, s.17-28. (*Çalışanların Yükümlülükleri*)
- Baloğlu, Cem : “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar”, **Kamu-İş**, C.:12, S.:2/2013, s.99-124. (*Yaptırım*)
- Baloğlu, Cem : “İşverenlerin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, **Kamu-İş**, C.:13, S.:3/2014, s.107-123. (*Sorumluluk*)
- Baloğlu, Cem : “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi”, **TBB Dergisi**, S.:118, 2015, s.297-312. (*İş İlişkisi*)
- Baskan, Ş. Esra : “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat”, **TBB Dergisi**, S.:104, 2013.
- Başalp, Nilgün : “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı’na İlişkin Bazı Değerlendirmeler: Tazminat Şartları ve Zararın Hesabında Yetişirme Giderleri”, **Uğur Alacakaptan'a Armağan, Cilt-2**, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayıncıları, 2008, s.115-130.
- Başboğa Şahbaz, Zübeyde : **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu İle Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar**, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2010.
- Başbuğ, Aydın : **İş ve Hukuk**, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2013.

- Başbuğ, Aydın : “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı ve Geliştirilmesi”, **Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazları**, Ed.: Aydın Başbuğ, Mehmet Bulut, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2016, s.11-42. (*İSG Hakkı*)
- Başbuğ, Aydın : “Sorumluluk Hesabında Sosyal Güvenlik Kurumunun Rücu Hakkı ve Denkleştirme Sorunu”, **Ankara Barosu Ulusal Kongre, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, 4-5-6 Nisan 2013**, Ed.: Sema Güleç Uçakhan, Ankara, 2014. (*Rücu*)
- Başbuğ, Aydın : “İş Kazalarında Doğan Tazminat Hesaplarında Sosyal Güvenlik Yardımlarının Mahsulu (Denkleştirme) Sorunu”, **Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazları**, Ed.: Aydın Başbuğ, Mehmet Bulut, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2016, s.367-394. (*Denkleştirme*)
- Altunkaya, Mehmet : “Depremden Doğan Zararların Tazmininde Zamanaşımının Başlaması ve Süresi”, **AÜHFD**, C.:57, S.:1, 2008, s.95-131.
- Başterzi, Süleyman : “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009**, Ankara, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 2011.
- Baştug, İrfan : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 3. Bası, Manisa, Şafak Basım ve Yayınevi, 1984.
- Baycık, Gaye : **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri**, Ankara, Yetkin yayınları, 2006.
- Baycık, Gaye : “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, **Ankara Barosu Dergisi**, S.:3, 2013, s.103-170. (*Yeni*)

- Baycık, Gaye : “Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, C.:7, S.:1, Mayıs 2017, s.31-69. (*Rücu*)
- Baykın, Celaleddin : **“İş Kazası ve Meslek Hastalığında Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2019.
- Baysal, Başak : **Haksız Fiil Hukuku: BK m.49-76**, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2019. (*Haksız Fiil*)
- Baysal, Başak : **Zarar Görenin Kusuru: Müterafik Kusur**, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2012. (*Kusur*)
- Baysal, Ulaş : **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri**, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2019. (*Çalışan*)
- Bedük, Mehmet Nusret : “Adam Çalıştaranın Sorumluluğu (İşçinin Ölümü Dolayısıyla İşverenin Sorumluluğu)”, **Çimento İşveren**, C.:19, S.:2, Mart 2005, s.36-45.
- Bektaşoğlu Sanlı, Dilek : “Destekten Yoksun Kalma Talepleri Sözleşmesel İlişkiye Dayandırılabilir mi?”, **Uğur Alacakaptan'a Armağan**, Cilt-2, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2008, s.141-151.
- Bigat, Şevket Güney : **Beden Gücünün Azalmasından Kaynaklanan Tespit Davaları**, 1. Basım, İstanbul, Zigana Yayınevi, 2008.
- Bilen, Tuncay : “İş Kazası Sonucu Uğranan Maddi Zararın Hesabı ile İlgili Yargıtay Kararlarında Zaman İçinde Oluşan ve Değişen Görüşler: Çözüm Bekleyen Sorunlar”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996 s.235-239.

- Bilge, Necip : “Yardımcıdan Mahrumiyet Sebebile Doğan Zararların Tazmini”, **Adliye Dergisi**, Y.:35, S.:8, Ağustos 1944, s.679-693 ve Y.:35, S.:10, Ekim 1944, s.820-828.
- Bilgili, Abbas : “İşveren Sorumluluk Sigortası”, **Sicil İş**, S.:37, 2017, s.142-155.
- Birsen, Kemaleddin : **Borçlar Hukuku Dersleri, Birinci Kitap Borçların Umumi Hükümleri**, Üçüncü Bası, İstanbul, Tahsin Onuk Matbaası, 1954.
- Bostancı, Yalçın : “Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı”, **Kamu-İş**, C.:8, S.:1, 2005, s.48-73.
- Bostancı, Yalçın, Çetinel, Tunahan : “İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Taleplerinin Usul Hukukunun Bazı Kurumları Bakımından Değerlendirilmesi”, **SDÜHFD**, C.:11, S.:1, 2021, s.331-376.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz : “Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.: 15, Özel Sayı, 2013, s.481-545.
- Brosset, Georges : “Muinden Mahrumiyet”, **İÜHFM**, Çev.: Ferit Hakkı Saymen, C.: 10, S.: 1-2, 1944, s.315-347.
- Bulut, Mehmet : “5510 Sayılı Kanun Öncesi ve Sonrası İşveren Sorumluluğu ile İlgili Rüc'u Davaları”, **Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazılıarı**, Ed.: Aydin Başbuğ, Mehmet Bulut, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2016, s.395-414.
- Burcuoğlu, Haluk : **Ankara Barosu Ulusal Kongre, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, 4-5-6 Nisan 2013**, Ed.: Sema Güleç Uçakhan, Ankara, 2014.
- Caniklioğlu, Nurşen : “Sosyal Sigorta Türleri”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Yargıcı Utkan Araslı'ya Armağan**, Ankara, 2004.

- Cengiz, İştar : “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, **TAAD**, Y.:9, S.:34, Nisan 2018, s.123-142.
- Centel, Tankut : “İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü”, **Çimento İşveren**, C.:27, S.:3, Mayıs 2013, s.6-15. (*İşveren Yükümü*)
- Centel, Tankut : “Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kışılığının Korunması”, **Sicil İş**, S.:24, Aralık 2011, s.13-18. (*İşçinin Korunması*)
- Civan, Orhan Ersun : “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk”, **AÜHFD**, C.:64, S.:4, 2015, s.1015-1070.
- Çağ'a, Tahir : “Ölüme Sebebiyet Halinde Müteveffanın Yardımından Mahrum Kalanlara Verilecek Maddi Tazminatın Tayini Meselesi”, **Adalet Dergisi**, Y.:41, S.:2, Şubat 1950, s.434-458. (1950)
- Çağ'a, Tahir : “Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Ödenecek Tazminatın Hesabına Dair”, **Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu IX, Bildiriler- Tartışmalar**, Ankara, 1992, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayıncıları, s.3-30. (1992)
- Çağ'a, Tahir,  
Gökçen, Ahmet,  
Güran, Tevfik : “Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Ödenecek Tazminatın Hesabına Dair Tartışmalar”, **Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Bildiriler ve Tartışmalar**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayıncıları, 1993, s.19-40.
- Çakırca, Seda İrem : **Türk Sorumluluk Hukukunda Yansıma Zararı**, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2012.
- Çalı, Murtaza : **Haksız Fiilden Doğan Tazminat**, Ankara, Gürsoy Basımevi, 1968.

- Çelik, Çelik Ahmet : **Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksunluk**, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2021.
- Çelik, Çelik Ahmet : **Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksunluk**, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2016. (2. Baskı)
- Çelik, Çelik Ahmet : **Bedensel Zararlar**, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2021. (*Bedensel*)
- Çelik, Çelik Ahmet : **Can'a Gelen Zararlarda Tazminatın Ölçüsü (Tazminat Hesapları)**, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2023. (*Ölçü*)
- Çelik, Çelik Ahmet : **Tazminat ve Alacak Davalarında Güncel Sorunlar, Cilt 1**, 2. Baskı, İstanbul, Aristo Yayınevi, 2020. (*Aristo 1*)
- Çelik, Çelik Ahmet : **Tazminat ve Alacak Davalarında Güncel Sorunlar, Cilt 2**, 1. Baskı, İstanbul, Aristo Yayınevi, 2020. (*Aristo 2*)
- Çelik, Çelik Ahmet : **Tazminat ve Alacak Davalarında Güncel Sorunlar, Cilt 3**, 1. Bası, İstanbul, Aristo Yayınevi, 2021. (*Aristo 3*)
- Çelik, Çelik Ahmet : **Ölüm ve Bedensel Zararlarda Tazminat ve Sigorta**, Manisa, Manisa Barosu Yayıncıları, Mayıs 2010. (*Manisa*)
- Çelik, Çelik Ahmet : “Geçmişten Bugüne Tazminat Hesapları”, (Çevrimiçi),  
[http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/384\\_gecmisten-bugune-tazminat-hesaplari.pdf](http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/384_gecmisten-bugune-tazminat-hesaplari.pdf), E.T.: 17/11/2023. (*Hesap*)
- Çelik, Çelik Ahmet : “Trafik Kazalarında Sorumluluk ve Zamanasımı”, (Çevrimiçi),  
<https://www.tazminathukuku.com/arastirma-yaziları/trafik-kazalarında-sorumluluk-ve-zamanasimi.htm>, E.T.: 09.01.2022. (*Trafik*)
- Çelik, Çelik Ahmet : “Haksız Eylemlerde Zamanasımı”, (Çevrimiçi),  
<https://www.tazminathukuku.com/arastirma-yaziları/haksız-eylemlerde-zamanasimi.htm>, E.T.: 23.01.2022. (*Zamanasımı*)

- Çelik, Çelik Ahmet : “Tazminat Davalarında Kazanç Araştırması”, (Çevrimiçi), [http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/517\\_kazanc-arastirmasi.pdf](http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/517_kazanc-arastirmasi.pdf) E.T.:22.10.2023. (*Kazanç Araştırması*)
- Çelik, Nuri,  
Caniklioğlu, Nurşen,  
Canbolat, Talat,  
Özkaraca, Ercüment : **İş Hukuku Dersleri**, 34. Bası, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2021.
- Çenberci, Mustafa : **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara, Olgaç Matbaası, 1985. (SSK)
- Çenberci, Mustafa : **İş Kanunu Şerhi**, 6. Bası, Ankara, Olgaç Matbaası, 1986. (İş)
- Çil, Şahin : **Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve Yargıtay Kararlarına Göre İş Hukukunda İbraname**, 3. Baskı, Ankara, Yetkin Yayıncıları, 2013.
- Çil, Şahin : “6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçeveşinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği”, **Sicil İş**, S.:21, Mart 2011, s.66-85.
- Çoban, Nazlı : “İş Kazalarından Doğan Maddi Tazminat Faizinin Hukuki Niteliği”, **Kamu-İş**, C.:14, S.:4/2019, s.69-96.
- Dağcı, Sevda : “**Sosyal Güvenlik Hukuku’nda Rücu**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2018.
- Darende, M. İhsan : “Destek Tazminatında İctihat Değişikliği” (Çevrimiçi), [https://www.sinerjias.com.tr/maka\\_le/DESTEK%20TAZM%C4%B0NATINDA%20%C4%B0%C3%87T%C4%B0HAT%20DE%C4%9E%C4%B0%C5%9E%C4%B0KL%C4%B0%C4%9E%C4%B0.pdf](https://www.sinerjias.com.tr/maka_le/DESTEK%20TAZM%C4%B0NATINDA%20%C4%B0%C3%87T%C4%B0HAT%20DE%C4%9E%C4%B0%C5%9E%C4%B0KL%C4%B0%C4%9E%C4%B0.pdf), E.T.:05.12.2023.
- Demir, İsmail : **Sigorta Hukuku Ders Kitabı**, Ankara, Yetkin Yayıncıları, 2023.

- Demirağ, İsmet : **Hukuki Yönleri ile İşveren Sorumluluk Sigortası**, İstanbul, Aristo Yayınevi, 2022.
- Demiral Verhoeven, Erşen Gökçe : **İş Kazaları**, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2022.
- Demircioğlu, Murat, Balsever, Sergül : “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, **İÜHFM**, C.:74, Özel Sayı (Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan), 2016, s.1167-1183.
- Demircioğlu, Murat, Centel, Tankut, Kaplan, Hasan Ali : **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 21. Bası, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2021.
- Demircioğlu, Murat, Güzel, Ali : **İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:2000-23, 2001.
- Demircioğlu, A. Murat, Korkmaz, Doğan, Kaplan, Hasan Ali : **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2020.
- Demircioğlu, Murat, Sen Kalyon, Arzu : “İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.:15, Özel Sayı, 2013, s.33-50.
- Dere, Fahri : **Atlash Nöroanatomı Fonksiyonel Nöroloji**, 4. Baskı, Adana, Akademisyen Kitabevi, Nobel Kitabevi, 2012.
- Deynekli, Adnan : **Ankara Barosu Ulusal Kongre, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, 4-5-6 Nisan 2013**, Ed.: Sema Güleç Uçakhan, Ankara, 2014.
- Dönmez Piri, Yasemin : “**Türk Hukukunda Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010.
- Ekin, Ali : **İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları**

- (İşveren Açısından), Ankara, Yetkin Yayıncıları, 2010.
- Ekmekçi, Ömer : **4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005. (*Örgütlenme*)
- Ekmekçi, Ömer : Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009**, Ankara, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 2011. (*Değerlendirme*)
- Ekmekçi, Ömer : “Özel Hukukta Vücut Bütünlüğünün İhlali ve Ölüm Hallerinde Maddi Zarar Hesabının Unsurları”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayıncıları, 1996, s.91-112. (*Hesap*)
- Ekmekçi, Ömer : “İş Hukukunda İşçinin İşverenden Olan Alacağından Vazgeçmesi Sonucunu Doğuran Hukuki İşlemler”, **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni**, C.:1, S.:1, 1996, s.4-22. (*Vazgeçme*)
- Ekmekçi, Ömer, Baysal, Başak, Yayvak Namlı, İrem : **Uygulamalı Tazminat Hukuku**, Güncellenmiş 2. Bası, İstanbul, On İki Levha Yayıncıları, 2022.
- Ekmekçi, Ömer, Köme Akpulat, Ayşe, Akdeniz, Ayşe Ledün : **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 2. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncıları, 2022.
- Ekmekçi, Ömer, Yiğit, Esra Ekonomi, Münir : **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, Güncellenmiş 5. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncıları, 2023.
- Ekmekçi, Ömer, Yiğit, Esra Ekonomi, Münir : **İş Hukuku, Cilt 1: Ferdi İş Hukuku**, 3. Baskı, İstanbul, 1984.
- Elbir, Halid Kemal : **Sosyal Güvenlik Hukuku Notları, Fasikül:1, 1979/1980 Ders Yılı**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1980.

- Emirhan, Fatma : **İşverenin İş kazası ve Meslek Hastalığından  
Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği**,  
İstanbul, On İki Levha Yayıncıları, 2017.
- Ercevahir, Mine : “Bedensel Zarar Hallerinde Ödenecek  
Tazminatın Belirlenmesinde Özel Bir İndirim  
Sebebi: Zarar Verenin Mali Durumunun  
Kötüleşmesi ve Hakkaniyet İndirimi”, **İnönü  
Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.:13,  
S.:1, 2022, s.206-220.
- Erdoğan, Mehmet Şirin : “İş Kazasından Zarar Görenlerin ve  
Yakınlarının Maddi ve Manevi Zararlarının  
Tazmini”, **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, C.:8,  
Özel Sayı, 2013.
- Eren, Fikret : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Gözden  
Geçirilmiş 28. Baskı, Ankara, Legem Yayınevi,  
2023. (*Borçlar*)
- Eren, Fikret : **Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun  
İlliyet Bağı Teorisi**, Ankara, Sevinç Matbaası,  
1975. (*Uygun İlliyet*)
- Eren, Fikret : **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından  
İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından  
Doğan Sorumluluğu**, Ankara, Sevinç  
Matbaası, 1974. (*İşverenin Sorumluluğu*)
- Eren, Fikret : “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından  
İşverenin Sorumluluğu”, **Bedensel  
Zararlardan Dolayı Hukuki Sorumluluk  
Uluslararası Kongre**, Ed.: Necdet Basa, Sema  
Uçakhan Güleç, Kıbrıs, TBB Yayıncıları, 2019.  
(2019)
- Eren, Fikret : **Ankara Barosu Ulusal Kongre, Yeni Yasal  
Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların  
Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, 4-5-6  
Nisan 2013**, Ed.: Sema Güleç Uçakhan,  
Ankara, 2014. (*Yeni*)
- Eren, Fikret : “Türk Borçlar Hukukunda Kişiye İlişkin Zarar  
(Ölüm ve Bedensel Zarar)”, **Yeni Gelişmeler  
Işığında Bedensel Zararların Tazmini  
Uluslararası Kongre**, Cilt-1, Ed.: Sema

Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Ankara, TBB Yayınları, 2016. (*Zarar*)

- Eren, Fikret,  
Dönmez, Ünsal : **Eren Borçlar Hukuku Şerhi, Cilt II, m.49-82**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2022. (C.2)
- Eren, Fikret,  
Dönmez, Ünsal : **Eren Borçlar Hukuku Şerhi, Cilt III, m.83-206**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2022. (C.3)
- Ergin, Berin : “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuya Nasıl Bakıyor?”, **Sicil İş**, S.:4, Aralık 2006, s.129-140.
- Erol, Ali Nevzat : **İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Doğan Hukuk Davaları**, İstanbul, 1975.
- Ertok, Serhat : **İş Sağlığı ve Güvenliğini Tehlikeye Düşüren İşçinin Hukuksal Sorumluluğu**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2020.
- Eser, Dilek : **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşveren Dışındaki Aktörlerin Rolü**, Bursa, Ekin Yayınevi, 2016.
- Evren, Öcal Kemal : **İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı**, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2016.
- Evsine Pıtrılı, Esin : **Çalışmayan Kişilerin Vefatında Destekten Yoksun Kalma Zararı**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2019.
- Eyürci, Öner,  
Taşkent, Savaş,  
Ulucan, Devrim,  
Baskan, Esra : **İş Hukuku**, 10. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2020.
- Feyzioğlu, Feyzi Necmeddin : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt-I**, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 2. Bası, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1976.
- Fidan, Nurten : “Cismani Zararlara İlişkin 21. Hukuk Dairesinin Görüşleri”, **Yeni Gelişmeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre**, Cilt-1, Ed.: Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Ankara, TBB Yayınları, 2016.

- Genç, Akif : “**Türk Medeni Hukukunda Yardım Nafakası**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012.
- Gerek, Nüvit : “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Öngörülen Tehlike Sorumluluğu”, **Sicil İş**, S.:24, Aralık 2011, s.31-39.
- Gökalp, Özge Tuçe : “Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma”, **Electronic Journal of Vocational Colleges**, C.: 2, S.:1, 2012, s.125-135.
- Gökcan, Hasan Tahsin : **Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku**, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 4. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2016.
- Göktürk, Hüseyin Avni : **Borçlar Hukuku, Birinci Kısım, Borçların Umumi Hükümleri**, Ankara, 1946.
- Gökyayla, Kadir Emre : **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2004.
- Gökyayla, Kadir Emre : “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, Prof. Dr. İsmet Sungurbey’e Armağan, Cilt II, Ed. Herdem Belen, İsmail Altay, İstanbul, İstanbul Barosu Yayıncıları, 2014, s.68-84.
- Gönensay, Samim : **Borçlar Hukuku, Birinci Cilt**, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1948.
- Gönensay, Samim : “Başkasının Fiilinden Mesuliyet”, Ebül’ula Mardin’e Armağan, İstanbul, Kenan Matbaası, 1944, s.133-148.
- Gönül Koşar, Günhan : **Haksız Fiil Sorumluluğunda Kusur ve Etkisi**, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncıları, 2020.
- Görgöz, Oğuzcan : **İşverenin İş Kazası Sonrası Tazminat ve Rücu Ödemeleri**, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2019.
- Gözübüyük, A. Pulat : **Mücbir Sebepler Beklenmeyen Haller**, Ankara, Elif Matbaacılık, 1977.

- Gül, İbrahim : “Türk Özel Hukuku’nda Tazminatın Caydırma İşlevinin Yetersizliği”, **BATİDER**, C.:33, S.:3, 2017, s.101-125. (*Caydırma*)
- Gül, İbrahim : “Zararın Birliği İlkesi ve Sonuçları”, **TBBB**, S.:140, 2019, s.221-238. (*Birlik*)
- Güleç, Şafak : “Türk Borçlar Kanunu Sorumluluk Hukuku İlkeleri Gereği Yargı Kararları Işığında Oluşmuş Hesaplama Yöntemine Göre Örnek Hesaplama”, **Yeni Gelişmeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre**, Cilt-2, Ed.: Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Ankara, TBB Yayınları, 2016.
- Güleç Uçakhan, Sema : **Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması**, Güncellenmiş 8. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2017.
- Güleç Uçakhan, Sema : **Yeni Gelişmeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre**, Cilt-1, Ed.: Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Ankara, TBB Yayınları, 2016. (C.1)
- Güleç Uçakhan, Sema : **Yeni Gelişmeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre**, Cilt-2, Ed.: Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Ankara, TBB Yayınları, 2016. (C.2)
- Güleşçi, Yusuf : “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü”, **Sicil İş**, S.:32, 2014, s.152-170.
- Gülver, Ender : “**Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2001.
- Gümüş, Mustafa Alper : “Türk Borçlar Kanunu (TBK) m.100 (eBK m.84)’ün Mahsup Kuralına İlişkin Bir İnceleme”, **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, C.:8, Özel Sayı, 2013, s.1253-1292.
- Günay, Cevdet İlhan : **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Güncellenmiş 4. Baskı, Ankara, Yetkin Yayıncıları, 2013.

- Günay, Cevdet İlhan : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler- Özel Borç İlişkileri**, Ankara, Yetkin Yayıncıları, 2016. (*Borçlar*)
- Gündüz, Fatma Ebru, Gündüz, Hakan : “İdare Hukukunda Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, **Gazi Üniversitesi Hukuk fakültesi Dergisi**, C.:15, S.:3, 2011, s.225-258.
- Gündüz, Selim : **4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İşveren ve İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Görev ve Sorumlulukları, (818 Sayılı Eski B.K.- 765 Sayılı Eski TCK- 506 Sayılı Eski SSK)**, İstanbul, Hiper Yayın, 2019.
- Güneren, Ali : **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları**, Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2018.
- Güneren, Ali : “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Tazminat Davalarında İbraname”, **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan II**, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2011, s.1999-2014.
- Güneş, Volkan : **Türk Borçlar Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ÇerçeveSinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği**, İstanbul, On İki Levha Yayıncıları, 2017.
- Gürbüz, Metin : **Beden Tamlığınnın İhlali (Sakathk) ve Ölüm Hallerinde Doğan Maddi Zararın Hesaplanması ve Tazminat Tayini**, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2001.
- Gürpınar, Damla : “Haksız Fiil Kaynaklı Zararların Tazmini Bakımından 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Getirdikleri”, **İzmir Barosu Dergisi**, C.:77, S.:2, Mayıs 2012, s.253-299.
- Gürsoy, Kemal Tahir : “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, **AÜHFD**, C.:29, S.:1, 1972, s.143-197. (*Destek*)
- Gürsoy, Kemal Tahir : “İşverenin Sorumluluğu”, **AÜHFD**, C.:31, S.:1, 1974, s.185-198. (*Sorumluluk*)

- Güzel, Ali : “Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene Rücuu ve Uygulamada Ortaya Çikan Sorunlar”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996, s.279-309.
- Güzel, Ali, Okur, Ali Rıza, Caniklioğlu, Nurşen : **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 19. Bası, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2021.
- Güzel, Ali, Ugan Çatkaya, Deniz : “İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)”, **Çalışma ve Toplum**, S.:34, 2012/3, s.157-188.
- Hatemi, Hüseyin : **Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku**, İkinci Bası, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1998.
- Hatemi, Hüseyin : **Hukuka ve Ahlaka Aykırılık Kavramı ve Sonuçları**, İstanbul, Sulhi Garan Matbaası, 1976. (*Ahlak*)
- Hatemi, Hüseyin, Gökyayla, Kadir Emre : **Borçlar Hukuku Genel Bölüm**, 5. Bası, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2021.
- Havutçu, Ayşe : “Haksız Fiil Sorumluluğunda Zamanaşımı Sürelerinin Başlangıcı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.:12, Özel Sayı, 2010, s.579-605.
- İmre, Zahit : **Doktrinde ve Türk Hukukunda Kusursuz Mesuliyet Halleri**, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1949.
- İnal, Tamer : “Mücbir Sebeplerin Oluşum Unsurları”, **Kamu-İş**, C.:4, S.:2, 1997, s.13-53.
- İnan, Ali Naim : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Kitabı**, Ankara, 1979.
- İnce, Mustafa Suat : “Tazminat Hesaplamalarında Geleceğe Yönelik Olasılıklar Konusunda Bir Araştırma”,

**Yargıtay Dergisi**, C.:12, S.:1-2, Ocak-Nisan 1986, s.108-129.

- İnceoğlu, M. Murat, Paksoy, Meliha Sermin : “Bedensel Zararlarda ve Ölüm Halinde Zararın Belirlenmesi (TBK m.55)”, **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, C.:8, Özel Sayı, 2013, s.1383-1412.
- İnciroğlu, Lütfi : **İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Çalışan ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları**, Güncellenmiş 3. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2021.
- İren, Ertan : “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyma Yükümlülüğü ve İhlali Halinde Karşılaşacakları Müeyyideler”, **Sicil İş**, S.:3, Eylül 2006, s.92-102.
- İşçi, Bülent Ferat : **Meslek Hastalığının Tanımı ve Tespiti**, İstanbul, On İki Levha Yayıncıları, 2017.
- İyimaya, Ahmet : **Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sorunları, Cilt-1**, Ankara, Afşaroğlu Matbaası, 1990. (C.1)
- İyimaya, Ahmet : **Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sorunları, Cilt-2**, Ankara, Adalet Matbaacılık, 1995. (C.2)
- İyimaya, Ahmet : “Tazminat Alacağına Yürüttülecek Faiz”, **TBBĐ**, S.:3, 1988, s.384-411. (*Faiz*)
- İyimaya, Ahmet : “Tazminatın Çokluğu Sorunu (Yahut Normatif Tazminattan Keyfi Tazminata Doğru)”, **TBBĐ**, Ankara, S.:2, 1990, s.180-211. (*Çokluk*)
- İyimaya, Ahmet : “Hatır Taşımacılığı”, **Yargıtay Dergisi**, C.:15, S.:1-4, Özel Sayı, Ocak-Ekim 1989, s.747-771.
- İzveren, Adil : **Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar**, 2. Baskı, Ankara, 1970. (*Sosyal*)
- İzveren, Adil : **İş Hukuku**, Ankara, Doğuş Matbaacılık, 1974. (*İş*)
- Kaba, Gizem : **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2017.

- Kabakçı, Mahmut : “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri”, **TBB Dergisi**, S.:86, 2009, s.249-267.
- Kabakçı, Mahmut : “6331 Sayılı Kanun'un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi”, **Sicil İş**, S.:29, Mart 2013, s.61-76.
- Kanık, Hikmet : Yargıtay Uygulamasında Bedensel Zararların Hesaplanması İlkeleri, Bedensel Zararların Hesaplanması İlkeleri, **Bedensel Zararlar Konusunda Yüksek Mahkeme Görüşleri, Sempozyum, 5-6 Nisan 2019**, Ed.: Necdet Basa, Sema Uçakhan Güleç, Ankara, TBB Yayınları, 2020.
- Kaplan, Emine Tuncay : **İşverenin Hukuki Sorumluluğu (Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından)**, Ankara, Kadioğlu Matbaası, 1992.
- Kaplan, Mikail Bora, Türel, Ege : “Yapısal Yatkınlıkta Nedenselliğin Kurulması ve Riskin Paylaşılması”, **Sorumluluk Hukuku, Seminerler, 2016**, Ed.: Başak Baysal, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2016.
- Kapusuzoğlu, Mehmet Fatih : Adam Çalıştıran- İşverenin Sorumluluğu, **Bedensel Zararlar Konusunda Yüksek Mahkeme Görüşleri, Sempozyum, 5-6 Nisan 2019**, Ed.: Necdet Basa, Sema Uçakhan Güleç, Ankara, TBB Yayınları, 2020. (*Sorumluluk*)
- Kapusuzoğlu, Mehmet Fatih : Yargıtay Uygulamasında Bedensel Zararların Hesaplanması İlkeleri, Bedensel Zararların Hesaplanması İlkeleri, **Bedensel Zararlar Konusunda Yüksek Mahkeme Görüşleri, Sempozyum, 5-6 Nisan 2019**, Ed.: Necdet Basa, Sema Uçakhan Güleç, Ankara, TBB Yayınları, 2020. (*İlke*)
- Karahasan, Mustafa Reşit : **Tazminat Hukuku, Maddi Tazminat**, 6. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2001.
- Karahasan, Mustafa Reşit : **Tazminat Hukuku, Tazminat Davaları ve Yargılama Usulü**, 6. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2003. (*Dava*)

- KarakAŞ, Fahri : “Ölüm ve Sakatlık Hallerinde Maddi Zararın Hesap Yöntemleri”, **Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 1993, s.105-109.
- Kararmaz, Banu Ülkü : **İş Sözleşmesinin Ölüm, Ölüm Karinesi veya Gaiplik Nedeniyle Sona Ermesi**, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2021.
- Karataş, Huriye : **İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2019.
- Karayalçın, Yaşar : **Mesuliyet ve Sigorta Hukuku Bakımından Başlıca İşletme Kazaları**, Ankara, Güzel İstanbul Matbaası, 1960.
- Karayalçın, Yaşar : “Özel Sigorta Hukuku Açısından Ölüm ve Cismani Zarar Riskleri”, **Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 1993, s.119-137.
- Kartal, Dilşah Buşra : “Yargıtay Kararları Işığında Geçersiz Rızanın Haksız Fiilden Doğan Tazminata Etkisi”, **Sorumluluk Hukuku, Seminerler-Makaleler, 2017**, Ed.: Başak Baysal, İstanbul, On İki levha Yayınları, 2017.
- Kaya, Emre : “Maden Çalışanları İçin ‘Ferdi Kaza Sigortası’ Zorunlu Oldu”, (Çevrimiçi), <https://sigortacigazetesi.com.tr/maden-calisanlari-icin-ferdi-kaza-sigortasi-zorunlu-oldu/>, E.T.:07.08.2023
- Kaya, Mine : **Ankara Barosu Ulusal Kongre, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, 4-5-6 Nisan 2013**, Ed.: Sema Güleç Uçakhan, Ankara, 2014. (2013)

- Kaya, Mine : **Yeni Gelişmeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre**, Cilt-1, Ed.: Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Ankara, TBB Yayınları, 2016. (2016)
- Kayacan, Altan : **İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İş Hukuku Bakımından Sonuçları**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2021.
- Kayaözü, Zehra Büşra : “İşverenin Hukuki Sorumluluğunun TBK m.71 Çerçeveinde Değerlendirilmesi”, **Sorumluluk Hukuku Seminerler, 2018**, Ed.: Başak Baysal, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2019.
- Kayıçıcı, Kaan Özgür : “**Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2017.
- Kayıket, Hasan : “Destekten Yoksun Kalmaya Bağlı Maddi Zarardan Tekrar Evlenme Şans ve Olanagına Dayanan İndirim”, **Ankara Barosu Dergisi**, S.:1, 1994, s.9-16.
- Kayırgan, Hasan : **Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler**, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2019.
- Keser, Hakan : “İşverence Mali Sorumluluk Sigortası Yapılması Durumunda İşverenin Tazminat Sorumluluğunun Belirlenmesi”, **Sicil İş**, S.:12, Aralık 2008, s.200-206. (MSS)
- Keser, Hakan : “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İbraname Uygulamaları”, **Sicil İş**, S.:32, 2014, s.132-151. (*İbra*)
- Keser, Hakan : “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısı ile Kurumun Yaptığı Harcamalardan Sorumlu Olmasının Koşulları ve Kaçınılmazlık”, **Sicil İş**, S.:2, Haziran 2006, s.136-146. (*Kaçınılmazlık*)
- Keser, Yıldırım : **Anayasa Mahkemesi Kararı Işığında Destekten Yoksun Kalma ve Bedensel Zarar Tazminatında Güncel Gelişmeler**, İstanbul, Aristo Yayınevi, 2020.

- Kılıç, Leyla : **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu**, Ankara, Yetkin yayınları, 2006.
- Kılıçarslan, Alpaslan : “İşle İlgili Hastalık”, (Çevrimiçi), [http://www.halksagligi.hacettepe.edu.tr/sunum\\_lar\\_ve\\_seminerler/Isle\\_ilgili\\_hastaliklar\\_Alpaslan\\_Kilicarslan.pdf](http://www.halksagligi.hacettepe.edu.tr/sunum_lar_ve_seminerler/Isle_ilgili_hastaliklar_Alpaslan_Kilicarslan.pdf), (E.T., 25.12.2021)
- Kılıçoğlu, Ahmet M. : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Gözden Geçirilmiş- Genişletilmiş 26. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi Yayınları, 2022. (*Borçlar*)
- Kılıçoğlu, Ahmet M. : “Haksız Fiillerde Müteselsil Sorumluluk ve Geçici Ödemeler”, **Türk Medeni Kanunu'nun Yürürlüğe Girişinin 80. Yıl Münasebetiyle Düzenlenen Sempozyum**, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 2006, s. 163-183.
- Kılıçoğlu, Kumru : **Yansıma Yoluyla Zarar**, Ankara, Turhan Kitabevi Yayınları, 2012. (*Yansıma*)
- Kılıçoğlu, Mustafa : **Tazminat Hukuku**, 6. Baskı, Ankara, Bilge Yayınevi, 2016. (*Tazminat*)
- Kılıçoğlu, Mustafa : **Trafik Kazası, İş Kazası, Meslek Hastalığı, Haksız Fiil Sonucu Ölümden Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara, Bilge Yayınevi, 2019. (*Destek*)
- Kılıçoğlu, Mustafa : **Son Hesap Teknikleri ve Zengin İctihatlar Işığında Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri**, Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Ankara, Bilge Yayınevi, 2019. (*Esaslar*)
- Kılıçoğlu, Mustafa : “Ölüm-Cismani Zarar Hallerinde Tazminat Prensipleri ve Hesap Yöntemleri”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996, s.197-231. (1996)
- Kılıçoğlu, Mustafa : “Cismani Zararlarda Tazminat Hesaplamalarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm

Yolları”, **Yargıtay Dergisi**, C.:25, S.:4, Ekim 1999, s.604-629. (*Çözüm*)

- Kılıkış, İlknur : **İş Sağlığı ve Güvenliği**, 3. Baskı, Bursa, Dora Yayıncılık, 2018.
- Kocabaş, Gediz : “Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Unsurları”, **MÜHFAD**, C.:20, S.:3, 2014, s.273-302.
- Kocagil, İpek : “İş Kazasından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları”, **YÜHFD**, C.:VIII, S.:1 (2011), s.171-223. (*İş Kazası*)
- Kocagil, İpek : “İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları”, **MÜHFAD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan**, C.:20, S.:1, 2014. (*Ölüm*)
- Kocayusufpaşaoglu, Necip : “Genel Rapor”, **Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararı ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 1993, s.179-184.
- Koçoğlu, Safa : “İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucu Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Şartları”, **KAÜSBED**, S.:19, 2017, s.189-206.
- Koçyiğit, Pınar : “Türk Hukukunda Yansıma Zarar ve Yansıma Zararın Tazmin Edilebilirliği”, **Sorumluluk Hukuku, Seminerler, 2016**, Ed.: Başak Baysal, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2016.
- Koluaçık, Veli : **Yeni Gelişmeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre**, Cilt-2, Ed.: Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Ankara, TBB Yayınları, 2016.
- Kubilay, Huriye, Akdemir, Pınar : “Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası Taraflarının Yükümlülükleri”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, C.:0, S.:10, Aralık 2017, s.455-473.
- Kudat, Arkun : **İş ve Trafik Kazalarında Ölüm Tazminatı**, Ankara, Ayyıldız Matbaası, 1975.

- Kurt, Leyla Müjde : “Zarar Görenin Zararı Azaltma Külfeti”, AÜHFD, C.:64, S.:3, 2015, s.775-814.
- Memiş, Emel, Özay, Özge : “Eviçi Uğraşlardan İktisatta Karşılıksız Emeğe: Türkiye Üzerine Yapılan Çalışmalara İlişkin Bir Değerlendirme”, (Çevrimiçi), <http://kasaum.ankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/34/2013/02/Emel-Memis-Ozge-Ozay-Evici-Ugraslardan-Iktisatta-Karsiliksiz-Emege.pdf>, E.T.: 11.07.2023.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı, Muhittin, Baysal Ulaş : **İş Hukuku**, 7. Baskı, Ankara, Lykeion Yayıncılık, 2022.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı, Muhittin, Baysal, Ulaş : **İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku**, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Lykeion Yayıncılık, 2021. (*Ders Kitabı*)
- Mutlay, Faruk Barış : **Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi**, 1. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 2014.
- Namlı, Mert, Korkut, Makbule Serra : “Türk Borçlar Kanunu’nda Yer Alan Geçici Ödemelerin Hukuki Niteliği”, **Sorumluluk Hukuku, Seminerler- Makaleler, 2017**, Ed.: Başak Baysal, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2017.
- Narmanlıoğlu, Ünal : **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, 4. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayımlı, 2012.
- Narter, Sami : **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, 5. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2020. (*Sorumluluk*)
- Narter, Sami : **İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, 4. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2021. (*Kaza*)
- Narter, Sami : **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı ve Davaları**, 3. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2018. (*Destek*)

- Nomer, Haluk N. : **Haksız Fiil Sorumluluğunda Maddi Tazminatın Belirlenmesi**, İstanbul, Beta Basım Yayımları, 1996.
- Nomer, Haluk N. : “Halefiyet ile Rücu Hakkı Arasındaki İlişki, Özellikle Sosyal Sigortalar İle Özel Sigortaların Rücu Hakları Bakımından Halefiyetin Rolü”, **İÜHFM**, C.:55, S.:3, 1997, s.243-260.
- Oğuzman, Kemal : “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu”, **İÜHFM**, C.:34, S.:1-4, 1968, s.322-342.
- Oğuzman, M. Kemal, Öz, M. Turgut : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt-1**, Güncellenip Genişletilmiş 21. Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2023. (*Cilt-1*)
- Oğuzman, M. Kemal, Öz, M. Turgut : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt-2**, Gözden Geçirilmiş 18. Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2023. (*Cilt-2*)
- Okur, Nurdan : “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısıyla İşverenin Sorumluluğu”, **TBB Dergisi**, S.:70, 2007, s.326-344.
- Oral, İsmail Hakkı : “Cismani ve Ölüm Hallerinde Maddi Tazminat Hesabında Teknik Formüller”, **TBB Dergisi**, S.:4, 1994, s.491-513.
- Orhunöz, Ergun : **Tazminat Davalarında Uygulama Sorunları, Ölüm ve Bedeni Zararlar**, 4. Basım, Ankara, Seçkin Yayınları, 2000.
- Osmanoğlu, Melike : “Birlikte Kusur”, **İstanbul Barosu Dergisi**, C.:93, S.:2, 2019, s.111-128.
- Ozanoğlu, Hasan Seçkin : “Türk Borçlar Hukuku ve Sorumluluk Hukuku Açılarından TBK 55. Madde ve Bedensel Zararlar”, **Yeni Gelişmeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre**, Cilt-1, Ed.: Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Ankara, TBB Yayınları, 2016. (*TBK 55*)
- Ozanoğlu, İlham Teoman : “İş Davalarında Sağ Kalan Eşin Evlenme Şansının Destekten Yoksunluk Tazminatına

Etkisi”, **Adalet Dergisi**, S.:4, 1971, s.193-205.  
(*Evlenme*)

- Ozanoğlu, Teoman : **Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 1993, s.147-163. (1993)
- Öğütoğulları, Eren : **Bedensel Zararlarda Aktüeryal Tazminat Hesabı**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2021.
- Ölmez, Fatih : “İşveren Sorumluluk Sigortası”, **MÜHFAD, Prof. Dr. Cevdet Yavuz'a Armağan**, C.:22, S.:3, 2016, s.2131-2149.
- Ören, Kenan : **Bireysel ve Toplu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 4. Basım, Ankara, Nobel yayinevi, 2019.
- Özcan Büyüktanır, Burcu G. : “Bedensel Bütünlüğünün İhlali Nedeniyle Ortaya Çıkan Maddi ve Manevi Zararların İngiliz Hukukuna Göre Tazmini”, **AÜHFD**, C.: 66, S.:1, 2017, s. 49-72.
- Özdemir, Erdem : **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri**, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2020.
- Özdemir, Erdem : “İş Hukukunda İbraname Uygulamaları”, **Sicil İş**, S.:5, Mart 2007, s.31-46.
- Özel, Çağlar : “Sözleşme Dışı Sorumlulukta Yansıma Zarar ve Giderimine İlişkin Bazı Düşünceler”, **AÜHFD**, C.:50, S.:4, 2001, s.81-106.
- Özen, Mustafa : “İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk”, **Ankara Barosu Dergisi**, S.:2, 2015, s.215-253.
- Özer, Mahmut : Adam Çalıştıran- İşverenin Sorumluluğu, **Bedensel Zararlar Konusunda Yüksek Mahkeme Görüşleri, Sempozyum, 5-6 Nisan 2019**, Ed.: Necdet Basa, Sema Uçakhan Güleç, Ankara, TBB Yayınları, 2020.
- Özkul, Emin Aydın : “Destekten Yoksun Kalma ve İşgöremezlik Tazminatlarının Hesabına İlişkin İlkeler”,

**Çimento İşveren**, C.:9, S.:1, Ocak 1995, s.13-24.

- Öztürkler, Cemal : **Uygulamanın İçinden Ölüm ve Bedeni Zarar Hallerinde Maddi Tazminatın Hesaplanması Teknikleri**, Ankara, 2003, Seçkin Yayıncıları.
- Öztürkler, Cemal : “Destekten Yoksunluk Dava Hakkının Mirasçılara İntikali Sorunu”, **Ankara Barosu Dergisi**, S.:2, 1979, s.11-13.
- Öztürkler, Cemal : “Ölüm Tazminatının Miras Yararı İle Denkleştirilmesi”, **Ankara Barosu Dergisi**, S.:2, 1980, s.227-229. (*Miras*)
- Öztürkler, Cemal : “Destekten Yoksun Kalan Dul Erkeğin Evlenme Şansı”, **Ankara Barosu Dergisi**, S.:1, 1979, s.36-38. (*Evlenme*)
- Özveri, Murat : **İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri**, İstanbul, Birleşik Metal-İş Yayıncıları, 2015.
- Özyürür, Şerafettin, Kocakaya, Özgür : “5510 Sayılı Kanun’un 21/1. Maddesi Uyarınca İş Kazası ve Meslek Hastalığında Kaçınılmazlık İlkesi”, **Sicil İş**, S.:41, 2019, s.62-87.
- Palaz, Serap : **Sosyal Bilimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları**, Ankara, Nobel Akademi Yayıncıları, 2019.
- Pesok, Abdi : “Özel Hukukta Tazminat Hesabının Unsurları”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayıncıları, 1996, s.113-121.
- Petek, Hasan : “Sözleşmeden Kaynaklanan Tazminat Taleplerinde Ceza Davası Zamanasımı”, **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.:12, S.:153-154, 2017, s.105-137.
- Reisoğlu, Seza : **Hizmet Akdi, Mahiyeti- Unsurları- Hükümleri**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1968.

- Saraç, Coşkun : Sosyal Sigorta Kurumları ve İşveren Açısından İş Kazası Kavramı, Ankara, **YODÇEM**, Yayın No:10, Kasım 1998.
- Saraç, Coşkun : “Gaiplik Kararı, İş Kazası Kavramı Açısından Ölüm ve Gaiplik ile Sigortalıca Yürüttülen İş Arasında Uygun İlliyet İlişkisi”, **Sicil İş**, S.:16, Aralık 2009, s.214-219. (*Gaiplik*)
- Saraç, Coşkun : “İşyeri Dışında Meydana Gelen İş Kazası Nedeniyle Sorumluluk- İşverenin Önlem Alma Yükümlülüğü- Uygun İlliyet Bağı”, **Sicil İş**, S.:18, Haziran 2010, s.202-213. (*İlliyet*)
- Saraç, Coşkun : “İşyerinde Kalp Krizinden Ölüm ve İşverenin İş Kazasından Dolayı Sorumluluğu”, **Sicil İş**, S.:26, Haziran 2012, s.125-130. (*Kalp Krizi*)
- Sarıbay Öztürk, Gizem : **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2015.
- Sarıhan, Banu Bilge : “Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Bir Kural Olarak Tehlike Sorumluluğu”, **MÜHFAD**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C.:20, S.:1, 2014, s.1177-1195.
- Savaş, Fatma Burcu : “Haksız Fiil Tazminatının Tabi Olduğu Zamanaşımı Süresinin İşlemeye Başlama Anı”, **TBB Dergisi**, S.:74, 2008, s.121-148.
- Saymen, Ferit H., Elbir, Halid. K. : **Türk Borçlar Hukuku I, Umumi Hükümler, Birinci Cilt**, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1958. (C.1)
- Saymen, Ferit H., Elbir, Halid. K. : **Türk Borçlar Hukuku I, Umumi Hükümler, İkinci Cilt**, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1958. (C.2)
- Selçuk, Ezgi : “**Tehlike Sorumluluğu**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2020.
- Senyen Kaplan, E. Tuncay : **Bireysel İş Hukuku**, 11. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, 2020.

- Senyen Kaplan, E. Tuncay : “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanların Yükümlülükleri ve Aykırı Davranışın Hukuki Sonuçları”, **Sicil İş**, S.:31, 2014, s.37-48.
- Seratlı, Gaye Burcu : **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Ankara, Yetkin Yayıncılar, 2003.
- Seratlı, Gaye Burcu : “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, **AÜHFD**, C.:53, S.:2, 2004, s.197-245.
- Serozan, Rona,  
Engin, Baki İlkay : **Miras Hukuku ve Tamamı Çözümlü Pratik Çalışmalar**, Güncellenmiş 8. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılar, 2022.
- Sevimli, K. Ahmet : “İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler”, **Sicil İş**, S.:14, Haziran 2009, s.84-107. (*İbra*)
- Sevimli, Ahmet : “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.: 36, 2013/1, s.107-148.
- Seven, Faruk : “Aktüerya Bilimi”, **Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayıncılar, 1993, s.85-93.
- Sezer, Ahmet Necdet : “Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Hesaplanmasında Gözönünde Tutulacak Esaslar”, **Yasa Hukuk Dergisi**, C.:III, S.:9, Eylül 1980, s.1229-1269.
- Sirmen, Lale : “Destekten Yoksun Kalma Tazminatına İlişkin Bir Yargıtay Kararı İncelemesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.:35, S.:1-4, 1978, s.485-495.
- Sokullu, Akkın : “Uygulamada Zarar Hesabı”, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayıncılar, 2001, s.233-240.

- Solak, Serdar : **Türk Hukukunda İşverenin İş Kazasından  
Doğan Sorumluluğu**, İstanbul, Legal  
Yayıncılık, 2020.
- Songör, Ayla : “5510 Sayılı Kanun Çerçevesinde Rücu  
Davaları”, **Ankara Barosu Ulusal Kongre,  
Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel  
Zararların Tazmini Esasları ve Usulü  
Kongresi, 4-5-6 Nisan 2013**, Editör: Sema  
Güleç Uçakhan, Ankara, 2014.
- Soysal, Hafize Nisan : “**Türk İş Hukukunda Destekten Yoksun  
Kalma Tazminatı**”, Yayınlanmamış Yüksek  
Lisans Tezi, Mersin, 2019.
- Sözer, Ali Nazım : **İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri  
Bakımından Türk Sosyal Sigortalar  
Hukuku**, 5. Baskı, İstanbul, Beta Basım  
Yayım, 2021.
- Sümer, Haluk Hadi : **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2. Baskı, Ankara,  
Seçkin Yayıncıları, 2021. (*Sosyal Güvenlik*)
- Sümer, Haluk Hadi : **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**,  
Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Seçkin  
Yayıncıları, 2021. (*İş Sağlığı*)
- Sümer, Haluk Hadi : **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 25. Baskı,  
Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2022. (*İş Hukuku*)
- Sümer, Haluk Hadi : “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı  
Nedeniyle Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ve  
Konuya İlişkin Yargıtay Görüşünün  
Değerlendirilmesi”, **Ankara Barosu Ulusal  
Kongre, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında  
Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve  
Usulü Kongresi, 4-5-6 Nisan 2013**, Ed.: Sema  
Güleç Uçakhan, Ankara, 2014.
- Süzek, Sarper : **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara, Savaş  
Yayıncıları, 1985. (*İş Güvenliği*)
- Süzek, Sarper : **İş Hukuku**, 23. Baskı, İstanbul, Beta Basım  
Yayım, 2023. (*BİH*)
- Süzek, Sarper : “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu”, **Prof. Dr.  
Tunçer Karamustafaoglu’na Armağan**,

Ankara, Adalet Yayınevi, 2010, s.829-848.  
(*Gözetme*)

- Süzek, Sarper : “Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996, s.17-32. (*Destek*)
- Süzek, Sarper : **Ankara Barosu Ulusal Kongre, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, 4-5-6 Nisan 2013**, Ed.: Sema Güleç Uçakhan, Ankara, 2014. (*Kongre*)
- Süzek, Sarper : “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.:28, 2011/1, s.9-18.
- Süzek, Sarper : “İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat”, **Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan I**, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2010, s.703-717. (*Maddi Tazminat*)
- Şahin, Mehmet Yaşar : **Vücut Bütünlüğünün İhlali Halinde Zarar ve Maddi Tazminat Hesabı**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2017.
- Şahin, Şule,  
Nevruz, Ezgi,  
Bulut Karageyik, Başak,  
Şimşek, Güven : **Aktüerya Bilirkişiliği Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Hesaplama Yöntemleri**, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2022.
- Şakar, Müjdat : **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2014. (*Sosyal Sigortalar*)
- Şakar, Müjdat : **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 14. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2021. (*İş Hukuku*)
- Şakar, Müjdat : **İş Hukuku Uygulaması**, 12. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2017. (*Uygulama*)

- Şakar, Müjdat : “Sosyal Sigortalarca Karşılananlar Dışında Kalan Zararların İşverene Ödetilmesi İlkesi”, **Sicil İş**, S.:15, Eylül 2009, s.226-229.
- Şen, Murat : “İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları”, **Sicil İş**, S.:28, Aralık 2012, s.129-139. (*Koruma*)
- Şen, Murat : “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, **Sicil İş**, S.:24, Aralık 2011, s.74-87. (*İbra*)
- Şener, Battal : “Türk Borçlar Hukukunda Geçici Ödemeler”, **D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan**, C.:19, Özel Sayı-2017, s. 1623-1690.
- Tacın, Mustafa Hayri : “**Türk Hukukunda Destekten Yoksun Kalma Tazminatı ve Davaları**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2016.
- Tan, Fahri : “Pasif Devre Maddi Tazminat Hesaplamlarında Doğrular ve Yanlışlar”, **İstanbul Barosu Dergisi**, C.:81, S.:6, 2007, s.2551-2560.
- Tandoğan, Haluk : **Türk Mes'uliyet Hukuku, (Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet)**, 1961 Yılı Birinci Basıdan Típkí Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2010.
- Tandoğan, Haluk : **Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku**, Ankara, Turhan Kitabevi Yayınları, 1981. (*Kusura Dayanmayan*)
- Tandoğan, Haluk : **Mukayeseli Hukuk, Hususiyle Türk - İsviçre ve Alman Hukuku Bakımından Üçüncü Şahsin Zararının Tazmini**, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1963. (*Zarar*)
- Taş, Nilgün : Yargıtay Uygulamasında Bedensel Zararların Hesaplanması İlkeleri, Bedensel Zararların Hesaplanması İlkeleri, **Bedensel Zararlar Konusunda Yüksek Mahkeme Görüşleri**,

**Sempozyum, 5-6 Nisan 2019**, Ed.: Necdet Basa, Sema Uçakhan Güleç, Ankara, TBB Yayınları, 2020.

- Taşkent, Savaş : “İş Kazası Kavramı”, **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan**, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2001, s.1951-1966.
- Taşkın, İrfan : **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat ve Hesaplanması**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2020.
- Tekinay, Selahattin Sulhi : **Ölüm Sebebile Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1963.
- Tekinay, Selahattin Sulhi : “İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi”, **Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Y.:2, S.:3 (1968), s.79-91.
- Tekinay, Selahattin Sulhi, Akman, Galip Sermet, Burcuoğlu, Haluk, Altop, Atilla : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt I**, Yeniden Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Yedinci Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1993. (C.1)
- Tekinay, Selahattin Sulhi, Akman, Galip Sermet, Burcuoğlu, Haluk, Altop, Atilla : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt II**, Yeniden Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Yedinci Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1993. (C.2)
- Tiftik, Mustafa : **Akit Dışı Sorumlulukta Maddi Tazminatın Kapsamı**, Ankara, Yetkin Yayınları, 1994.
- Tiftik, Mustafa : “Medeni Kanunumuzun 3444 Sayılı Kanunla Değişik m.24 f.II Hükümü Karşısında, Haksız Fiillerden Doğan Tazminatta Bir İndirim Sebebi Olarak Zarar Görenin Rızası”, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.:6, S.:6, 1993, s.385-401.
- Tiftik, Mustafa, Adıgüzel, Ayşe : “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi

**Koruma Borcu”, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, S.:1, 2016, s.319-352.

- Topaloğlu, Mustafa : “Yeni Bir Sigorta Türü: Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası”, (Çevrimiçi), <https://www.mtopaloglu.av.tr/img/makaleler/maden-c-alis-anlari-zorunlu-ferdi-kaza-sigortasi-prof-merI-h-omag-son-hal-755.pdf>, E.T.:07.08.2023
- Topcuoğlu, Süleyman : **Bedensel Zarar Bağlamında Ekonomik Geleceğin Sarsılmasından Doğan Zararların Tazmini**, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2022.
- Topkaya, Şahin : “**Yoksulluk ve İştirak Nafakası**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2017.
- Topuz, Murat : **İsviçre ve Türk Borçlar Hukuku ile Karşılaştırmalı Olarak Roma Borçlar Hukukunda Maddi Zarar ve Bu Zararın Belirlenmesi**, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2020.
- Tosun, Çağdaş : **Haksız Fiilden ve Sözleşmeden Doğan Sorumluluk Çerçevesinde Sebeplerin Yarışması (TBK m.60)**, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2021.
- Tozan, Celal : **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Uyarınca İş Kazası ve Meslek Hastalığı Uygulamaları**, Ankara, Türk Metal Sendikası Yayıncıları, 2011.
- Tuğsavul, Muhsin : “Adam Öldürmeden Doğan Tazminat Davaları”, **Adalet Dergisi**, Y.:38, S.:12, Aralık 1947, s.1061-1068. (*Dava*)
- Tuğsavul, Muhsin : “Cismani Zarar ve Adam Ölmesi Hallerinde Maddi Tazminatın Hesabı”, **Ankara Barosu Dergisi**, Y.:23, S.:5-1966, s.852-864. (*Hesap*)
- Tuncay, Can : “İş Kazası ve İşverenin Sorumluluğu”, **Giresun Barosu Bülteni**, Y.:5 S.:10, Mayıs 2015, s.16-27. (*Sorumluluk*)

- Tuncay, Can : “Kurumun İşverene Rücuu- Olayda Kaçınılmazlık Durumu”, **Sicil İş**, S.:4, Aralık 2006, s.183-188. (*Kaçınılmazlık*)
- Tuncay, Can : “Bazı Sistemler ve Yüksek Yargı Organları Kararlarında Beliren Esaslara Genel Bir Bakış”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996, s.310-328.
- Tuncay, Can, Ekmekçi, Ömer, Ender, Gülder : **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 22. Bası, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2023.
- Tunçomağ, Kenan : **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, Beşinci Bası, İstanbul, Beta Basım Yayım, 1990.
- Tunçomağ, Kenan : “İşkazasından Doğan Sorumluluk ve Yargıtay Kararları”, **Yargıtay Dergisi**, C.:15, S.:1-4, Özel Sayı, Ocak-Ekim 1989, s.572-590.
- Tunçomağ, Kenan, Centel, Tankut : **İş Hukukunun Esasları**, 9. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2018.
- Tural, Turabi : “Tazminat Hesapları”, **Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 1993, s.195-210.
- Turan, Emel : “**Sosyal Güvenlik Hukuku’nda Rücu Davaları**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.
- Turan, Ercan : “İş Kazası Nedeniyle Gerçek Zarar Tavanı Hesabında Pasif Dönem”, **Sicil İş**, S.:10, Haziran 2008, s.207-213.
- Türk, Burak, Yılmaz, Çiğdem : “Türk Borçlar Kanunu’nun 60. Maddesi Kapsamında Sorumluluk Sebeplerinin Yarışı”, **Sorumluluk Hukuku**

**Seminerler, 2018**, Ed.: Başak Baysal, İstanbul,  
On İki Levha Yayınları, 2019.

- Ulusan, İlhan : **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayınları, No:72, 1990.
- Uşan, M. Fatih, Erdogan, Canan : **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2020.
- Uyumaz, Alper, Erdogan, Kemal : “İnşaat Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluk”, **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.:5, S.:2, 2015, s.39-80.
- Üçışık, Hasan Fehim : **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul, Ötüken Yayınları, 2021.
- Üçışık, Hasan Fehim : “**Türk İş Hukukunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu**”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 1982.
- Ünan, Samim : “İşverenlerin ‘Sorumluluk Yerine Kaza’ Formülü”, (Çevrimiçi), <https://sigortacigazetesi.com.tr/isverenlerin-sorumluluk-yerine-kaza-formulu/>, E.T.: 05.08.2023. (Formül)
- Ünan, Samim : “Grup Kaza Sigortası, Sorumluluk Sigortasının Yerini Tutmuyor!”, (Çevrimiçi), <https://www.sigortacigazetesi.com.tr/grup-kaza-sigortasi-sorumluluk-sigortasinin-yerini-tutmuyor/>, E.T.: 12.08.2023.
- Ünan, Samim, Baysal, Başak : “Trafik Kazası Sebebiyle Destekten Yoksun Kalanların Araç İşletenin Sorumluluk Sigortacısına Yönettiği İstemelerle İlgili Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu XXVI, Bildiriler – Tartışmalar, 14 Aralık 2012**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 2013, s.101-131.
- Üner, Erdal : “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Uğrañılan Destekten Yoksun Kalma ve

İşgöremezlik Tazminatlarının Hesaplanmasına İlişkin Görüş Değişikliğinden Doğan Sorunlar”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996, s.240-260.

- Ünlütepe, Mustafa : “TBK’nın 55/1. Maddesi Çerçeveinde Ölüm Halinde Uğrañılan Zararların ve Bedensel Zararların Belirlenmesi”, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.:13, S.:141, 2018, s.68-94. (m.55)
- Ünlütepe, Mustafa : “Organizasyon Sorumluluğu (TBK m. 66/III) ve Tehlike Sorumluluğu (TBK m. 71) İlişkisinin Değerlendirilmesi”, **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.:12, S.:2, 2017, s.1-42. (m.66)
- Velidedeoglu, Hıfzı Veldet : “Umumi Bakımdan Zarar ve Tazminat”, **Ebül’ula Mardin’e Armağan**, İstanbul, Kenan Matbaası, 1944, s.739-758.
- Yağcı, Mine : **Yardımcı Kişilerin Fiillerinden Sorumluluk (TBK m.116)**, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2018.
- Yalçınkaya, Kemal Salih : “**Türk Hukukunda Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Belirlenmesi**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2021.
- Yaşar, Halis : **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2018.
- Yavuz, Nihat : **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Getirdiği Değişiklikler ve Yenilikler**, 3. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2012.
- Yeşiltepe, Salih Önder : “İş (Hizmet) Sözleşmelerinin Ticari İş Mahiyeti, Ticari İşlerde Faiz ve İşçi Alacaklarına Uygulanacak Temerrüt Faizi Oranı”, **MÜHFAD**, C.:20, S.:2, 2014, s.41-68.

- Yıldız, Gaye Burcu : “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, **Toprak İşveren**, S.:86, Haziran 2010, s.8-15.
- Yıldız, Habib : **Trafik Kazalarından Kaynaklanan Bedensel Zararlar ve Tazminat Davaları**, İstanbul, Umuttepe Yayıncıları, 2020.
- Yiğit, Abdulvahap : **İş Güvenliği**, 5. Baskı, Bursa, Dora Yayıncılık, 2018.
- Yıldırım, Hayrullah Burak : “**Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan, 2020.
- Yıldırım, Kaan Can : “Türk Borçlar Kanunu m.71 Uygulamasında Tipik Risk Kavramı”, **Sorumluluk Hukuku Seminerler, 2018**, Ed.: Başak Baysal, İstanbul, On İki Levha Yayıncıları, 2019.
- Yılmaz, Fatih : “Risk Değerlendirmesinde Yöntem Tartışması”, **Toprak İşveren**, S.:86, Haziran 2010, s.16-19.
- Yılmaz, İbrahim : “Yargıtay Kararlarına Göre Tazminat Hesaplama İş Kazası Trafik Kazası- SGK Rücu”, **İstanbul Barosu Dergisi**, C.:90, S.:3, 2016, s.40-105. (*Hesap*)
- Yücel, Özge : **Türk Borçlar Kanunu'na Göre Genel Tehlike Sorumluluğu**, Ankara, Seçkin Yayıncıları, 2014.
- Yünlü, Semih : **Yardımcı Kişilerin Fiillerinden Sorumluluk**, İstanbul, On İki Levha Yayıncıları, 2019.
- Zorluoğlu Yılmaz, Ayça : **Tehlike Sorumluluğunda Bedensel Zararlar ve Tazminat**, Ankara, Yetkin Yayıncıları, 2020.

<https://www.turmob.org.tr/> (AGİ Tutarları)

**Ankara Barosu Ulusal Kongre, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, 4-5-6 Nisan 2013**, Ed.: Sema Güleç Uçakhan, Ankara, 2014

**Bedensel Zararlar Konusunda Yüksek Mahkeme Görüşleri, Sempozyum, 5-6 Nisan 2019**, Ed.: Necdet Basa, Sema Uçakhan Güleç, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayıncıları, 2020.

<https://ec.europa.eu/eurostat> (EUROSTAT resmi sitesi)

<https://aktuerya.hacettepe.edu.tr> (Hacettepe Üniversitesi Aktüerya Bilimleri Bölümü resmi sitesi)

**İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayıncıları, 1996, (Tartışmalar 1996),

**İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayıncıları, 1996, (Genel Değerlendirme 1996).

“İşe Bağlı Hastalıklar Dosyası 1 “Meslek Hastalığı” mı? “İşe Bağlı Hastalık” mı?”,  
<https://www.genel-is.org.tr/ise-bagli-hastaliklar-dosyası-1-meslek-hastaligi-mi-ise-bagli-hastalik-mi,2,20422#.Yc4cPkGhBzIU>

Meslek Hastalıkları Rehberi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Kasım 2011, Ankara (ÇSGB Meslek Hastalıkları Rehberi)

Meslek Hastalıkları ve İş ile İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

**Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Bildiriler ve Tartışmalar**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayıncıları, 1993, (Tartışmalar 1993)

**Prof. Dr. İsmet Sungurbey'e Armağan, Cilt II**, Ed. Herdem Belen, İsmail Altay, İstanbul, İstanbul Barosu Yayıncıları, 2014.

<http://www.sgk.gov.tr> (SGK resmi sitesi)

<http://www.sigortatahkim.org.tr/files/Genelsartlar/madencalisanlarizorunluferdikazasigortasigenelsartlari.doc> (Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası Genel Şartları)

<https://sozluk.gov.tr/> (TDK resmi sitesi)

<http://www.tazminathukuku.com/> (Çelik Ahmet Çelik araştırma yazıları)

TBMM Türk Borçlar Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/499), Yasama Dönemi: 23, Yasama Yılı: 3, Sıra Sayısı: 321 (TBK Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu)

**Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu IX, Bildiriler- Tartışmalar,** Ankara, 1992, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, (Tartışmalar 1992)

<https://www.tuik.gov.tr/> (TÜİK resmi sitesi)

<https://karararama.yargitay.gov.tr> (Yargıtay içtihat bankası)

<https://lib.kazanci.com.tr> (Kazancı içtihat bilgi bankası)

**Yargıtay Dergisi**, C.:15, S.:1-4, Özel Sayı, Ocak-Ekim 1989, Genel Görüşme. (Genel Görüşme Yargıtay)

**Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Yargıcı Utkan Araslı'ya Armağan**, Ankara, 2004.

**Yeni Gelişmeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre**, Cilt-1, Ed.: Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Ankara, TBB Yayınları, 2016.

## EKLER

### EK-1. PMF-1931 Yaşam Tablosu<sup>1</sup>

Yaş	Bakiye Ortalama Ömür	Yaş	Bakiye Ortalama Ömür	Yaş	Bakiye Ortalama Ömür
0	56.64	30	37.50	60	14.89
1	60.60	31	36.70	61	14.23
2	60.58	32	35.90	62	13.59
3	59.97	33	35.10	63	12.97
4	59.22	34	34.29	64	12.35
5	58.41	35	33.49	65	11.75
6	57.57	36	32.69	66	11.17
7	56.71	37	31.90	67	10.51
8	55.83	38	31.10	68	10.05
9	54.93	39	30.31	69	9.50
10	54.03	40	29.73	70	8.98
11	53.11	41	28.73	71	8.47
12	52.19	42	27.95	72	7.98
13	51.28	43	27.18	73	7.54
14	50.37	44	26.40	74	7.08
15	49.49	45	25.64	75	6.88
16	48.62	46	24.78	76	6.25
17	47.78	47	24.12	77	5.86
18	46.96	48	23.36	78	5.50
19	46.15	49	22.62	79	5.15
20	45.90	50	21.88	80	4.85
21	44.59	51	21.15	81	4.52
22	43.83	52	20.42	82	4.22
23	43.05	53	19.70	83	3.95
24	42.27	54	18.98	84	3.71
25	41.49	55	18.28	90	2.71
26	40.70	56	17.82	95	2.40
27	39.90	57	16.90	100	2.00
28	39.10	58	16.10	105	1.00
29	38.32	59	15.55		

<sup>1</sup> Tablo için bkz. Kudat, a.g.e., 171; Güleç Uçakhan, a.g.e., s.1101.

## EK-2: CSO-1980 Yaşam Tablosu<sup>2</sup>

Yaş	Bakiye Ortalama Ömür Erkek	Bakiye Ortalama Ömür Kadın	Yaş	Bakiye Ortalama Ömür Erkek	Bakiye Ortalama Ömür Kadın
0	70,83	75,83	50	25,36	29,53
1	70,13	75,04	51	24,52	28,67
2	69,20	74,11	52	23,70	27,82
3	68,27	73,17	53	22,89	26,98
4	67,34	72,23	54	22,08	26,14
5	66,40	71,28	55	21,29	25,31
6	65,46	70,34	56	20,51	24,49
7	64,52	69,39	57	19,74	23,67
8	63,57	68,44	58	18,99	22,86
9	62,62	67,48	59	18,24	22,05
10	61,66	66,53	60	17,51	21,25
11	60,71	65,58	61	16,79	20,44
12	59,75	64,62	62	16,08	19,65
13	58,80	63,67	63	15,38	18,86
14	57,86	62,71	64	14,70	18,08
15	56,93	61,76	65	14,04	17,32
16	56,00	60,82	66	13,39	16,57
17	55,09	59,87	67	12,76	15,83
18	54,18	58,93	68	12,14	15,10
19	53,27	57,98	69	11,54	14,38
20	52,37	57,04	70	10,96	13,67
21	51,47	56,10	71	10,39	12,97

<sup>2</sup> Tablo için bkz. (Çevrimiçi), [http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/584\\_cso-1980.pdf](http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/584_cso-1980.pdf), E.T.:03.11.2024.

22	50,57	55,16	72	9,84	12,28
23	49,66	54,22	73	9,30	11,60
24	48,75	53,28	74	8,79	10,95
25	47,84	52,34	75	8,31	10,32
26	46,93	51,40	76	7,84	9,71
27	46,01	50,46	77	7,40	9,12
28	45,09	49,52	78	6,97	8,55
29	44,16	48,59	79	6,57	8,01
30	43,24	47,65	80	6,18	7,48
31	42,31	46,71	81	5,80	6,98
32	41,38	45,78	82	5,44	6,49
33	40,46	44,84	83	5,09	6,03
34	39,54	43,91	84	4,77	5,59
35	38,61	42,98	85	4,46	5,18
36	37,69	42,05	86	4,18	4,80
37	36,78	41,12	87	3,91	4,43
38	35,87	40,20	88	3,66	4,09
39	34,96	39,28	89	3,41	3,77
40	34,05	38,36	90	3,18	3,45
41	33,16	37,46	91	2,94	3,15
42	32,26	36,55	92	2,70	2,85
43	31,38	35,66	93	2,44	2,55
44	30,50	34,77	94	2,17	2,24
45	29,62	33,88	95	1,87	1,91
46	28,76	33,00	96	1,54	1,56
47	27,90	32,12	97	1,20	1,21
48	27,04	31,25	98	0,84	0,84
49	26,20	30,39	99	0,50	0,50

### EK-3. TRH-2010 Yaşam Tablosu<sup>3</sup>

Yaş	Bakiye Ortalama Ömür Erkek	Bakiye Ortalama Ömür Kadın	Yaş	Bakiye Ortalama Ömür Erkek	Bakiye Ortalama Ömür Kadın
0	71,93	78,02	50	25,79	29,74
1	72,35	77,66	51	24,93	28,82
2	71,42	76,68	52	24,06	27,90
3	70,47	75,70	53	23,21	26,98
4	69,52	74,72	54	22,37	26,08
5	68,57	73,73	55	21,54	25,18
6	67,60	72,74	56	20,74	24,29
7	66,63	71,75	57	19,94	23,40
8	65,66	70,76	58	19,15	22,52
9	64,68	69,76	59	18,38	21,65
10	63,70	68,77	60	17,62	20,79
11	62,72	67,78	61	16,88	19,94
12	61,74	66,78	62	16,14	19,09
13	60,76	65,79	63	15,42	18,26
14	59,78	64,79	64	14,72	17,43
15	58,80	63,80	65	14,04	16,63
16	57,84	62,81	66	13,37	15,85
17	56,87	61,82	67	12,72	15,08
18	55,91	60,83	68	12,08	14,32
19	54,95	59,84	69	11,47	13,58
20	53,99	58,85	70	10,87	12,87
21	53,04	57,86	71	10,29	12,18

<sup>3</sup> Bu tablo Hacettepe Üniversitesi Aktüerya Bilimleri Bölümü resmi sitesinden alınmıştır. Bkz. (Çevrimiçi), <https://aktuerya.hacettepe.edu.tr/TurkiyeHayatTablolari.php>, E.T.: 03.11.2024.

22	52,09	56,88	72	9,73	11,51
23	51,14	55,89	73	9,20	10,85
24	50,19	54,90	74	8,68	10,22
25	49,24	53,92	75	8,17	9,62
26	48,28	52,93	76	7,69	9,05
27	47,33	51,95	77	7,24	8,51
28	46,37	50,97	78	6,81	8,00
29	45,41	49,98	79	6,40	7,50
30	44,45	49,00	80	5,99	7,01
31	43,50	48,02	81	5,59	6,55
32	42,54	47,04	82	5,23	6,12
33	41,58	46,06	83	4,90	5,71
34	40,62	45,08	84	4,57	5,32
35	39,67	44,10	85	4,25	4,93
36	38,72	43,12	86	3,93	4,54
37	37,77	42,15	87	3,64	4,20
38	36,81	41,17	88	3,37	3,88
39	35,87	40,20	89	3,12	3,59
40	34,93	39,23	90	2,90	3,29
41	33,99	38,26	91	2,66	2,97
42	33,05	37,30	92	2,39	2,64
43	32,12	36,34	93	2,10	2,32
44	31,19	35,38	94	1,80	1,99
45	30,27	34,43	95	1,55	1,67
46	29,36	33,48	96	1,40	1,36
47	28,46	32,54	97	1,23	1,05
48	27,56	31,60	98	0,96	0,75
49	26,67	30,67	99	0,50	0,50

**EK-4. TÜİK Cinsiyete Göre Türkiye Tek Yaş Hayat Tablosu (2021-2023)<sup>4</sup>**

Yaş	Bakiye Ortalama Ömür Erkek	Bakiye Ortalama Ömür Kadın	Yaş	Bakiye Ortalama Ömür Erkek	Bakiye Ortalama Ömür Kadın
0	74,7	80,0	51	<b>27,0</b>	<b>31,4</b>
1	74,5	79,7	52	26,1	30,5
2	73,6	78,7	53	25,2	29,6
3	72,6	77,8	54	24,3	28,6
4	71,6	76,8	55	23,5	27,7
5	70,7	75,8	56	22,6	26,8
6	69,7	74,9	57	21,8	25,9
7	68,7	73,9	58	21,0	25,0
8	67,8	72,9	59	20,2	24,1
9	66,8	71,9	60	19,4	23,3
10	65,8	71,0	61	18,6	22,4
11	64,8	70,0	62	17,9	21,5
12	63,9	69,0	63	17,1	20,7
13	62,9	68,0	64	16,4	19,8
14	61,9	67,1	65	15,7	19,0
15	60,9	66,1	66	15,0	18,2
16	60,0	65,1	67	14,3	17,4
17	59,0	64,2	68	13,6	16,6
18	58,1	63,2	69	13,0	15,8
19	57,1	62,2	70	12,3	15,0
20	56,2	61,2	71	11,7	14,3
21	55,2	60,3	72	11,1	13,5

<sup>4</sup> Bu tablo TÜİK resmi sitesinden alınmıştır. Bkz. (Çevirmiçi), <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hayat-Tablolari-2021-2023-53678>, E.T.:03.11.2024.

22	54,3	59,3	73	10,5	12,8
23	53,3	58,3	74	9,9	12,1
24	52,4	57,4	75	9,3	11,4
25	51,4	56,4	76	8,8	10,7
26	50,5	55,4	77	8,3	10,1
27	49,5	54,4	78	7,7	9,4
28	48,5	53,5	79	7,3	8,8
29	47,6	52,5	80	6,8	8,3
30	46,6	51,5	81	6,4	7,8
31	45,7	50,5	82	6,0	7,3
32	44,7	49,6	83	5,6	6,8
33	43,8	48,6	84	5,2	6,4
34	42,8	47,6	85	4,8	5,9
35	41,9	46,7	86	4,5	5,6
36	40,9	45,7	87	4,2	5,2
37	40,0	44,7	88	3,9	4,9
38	39,0	43,7	89	3,6	4,6
39	38,1	42,8	90	3,4	4,3
40	37,1	41,8	91	3,2	4,1
41	36,2	40,9	92	3,0	3,9
42	35,2	39,9	93	2,8	3,7
43	34,3	38,9	94	2,7	3,6
44	33,3	38,0	95	2,6	3,5
45	32,4	37,0	96	2,5	3,4
46	31,5	36,1	97	2,6	3,5
47	30,6	35,1	98	2,7	3,5
48	29,6	34,2	99	2,9	3,6
49	28,7	33,3	100	3,1	3,7
50	27,8	32,3			

## **EK-5. Kadınlar İçin Evlenme İhtimali Tabloları<sup>5</sup>**

**a. Moser tablosu :**

20 yaşındaki dul kadın için	% 72
25 yaşındaki dul kadın için	% 48
30 yaşındaki dul kadın için	% 28
35 yaşındaki dul kadın için	% 17
40 yaşındaki dul kadın için	% 9

**b. Stauffer/Schaetzle tablosu :**

18 yaşındaki dul kadın için	% 75
20 yaşındaki dul kadın için	% 70
25 yaşındaki dul kadın için	% 40
30 yaşındaki dul kadın için	% 26
35 yaşındaki dul kadın için	% 15
40 yaşındaki dul kadın için	% 9
45 yaşındaki dul kadın için	% 7
50 yaşındaki dul kadın için	% 4
55 yaşındaki dul kadın için	% 3

**c. AYİM (Askeri Yüksek İdare Mahkemesi) tablosu :**

17-20 yaş arası	% 52
21-25 yaş arası	% 40
26-30 yaş arası	% 27
31-35 yaş arası	% 17
36-40 yaş arası	% 9
41-50 yaş arası	% 2
51-55 yaş arası	% 1

AYİM uygulamasında tablodaki oranlara 18 yaşından küçük her çocuk için %5'er indirim yapılmaktadır.

---

<sup>5</sup> Tablolar, Çelik, Ölçü, s.920'den alınmıştır.

## **EK-6. Erkekler İçin Evlenme İhtimalı Tabloları<sup>6</sup>**

Kadınlar için düzenlenen evlenme ihtimali tablolarına %77,13 oranının uygulanması ile oluşturulan erkekler için evlenme ihtimali tabloları:

**a. Moser tablosunun erkeklerle uygulanması:**

20 yaşındaki dul erkek için	% 90
25 yaşındaki dul erkek için	% 85
30 yaşındaki dul erkek için	% 50
35 yaşındaki dul erkek için	% 30
40 yaşındaki dul erkek için	% 16
50 yaşındaki dul erkek için	% 4

**b. Stauffer/Schaetzle (erkekler için) tablosu :**

18 yaşındaki dul erkek için	% 75
20 yaşındaki dul erkek için	% 70
25 yaşındaki dul erkek için	% 40
30 yaşındaki dul erkek için	% 26
35 yaşındaki dul erkek için	% 15
40 yaşındaki dul erkek için	% 9
45 yaşındaki dul erkek için	% 7
50 yaşındaki dul erkek için	% 4
55 yaşındaki dul erkek için	% 3

**c. AYİM tablosunun erkeklerle uyarlanması:**

17-20 yaş arası erkekler	% 90
21-25 yaş arası erkekler	% 70
26-30 yaş arası erkekler	% 48
31-35 yaş arası erkekler	% 30
36-40 yaş arası erkekler	% 15
41-50 yaş arası erkekler	% 4

<sup>6</sup> Tablolar, Çelik, Ölçü, s.921'den alınmıştır.

51-55 yaş arası erkekler % 2

AYİM uygulamasında tablodaki oranlara 18 yaşından küçük her çocuk için %5'er indirim yapılmaktadır.

