

## İŞ KAZALARINDA VE MESLEK HASTALIKLARINDA HUKUKİ SORUMLULUK

### İŞ KAZASINDAN KAYNAKLANAN TAZMİNAT DAVALARINDA HUKUKİ SORUMLULUĞUN DAYANAĞI, HUKUKİ NİTELİĞİ VE KOŞULLARI

1 - Mülga 818 sayılı Borçlar Kanununun 332. maddesinin karşılığı olarak çağdaş yaklaşımla düzenlenen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinin 2. fıkrasında; "İşveren, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak; işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü" olacağı belirtilerek, İş Kanununun mülga 77/1. maddesiyle bütünlük sağlandığı gibi 3. fıkrasında; "İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi" olduğu hükme bağlanmak suretiyle, hizmet sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluğun hukuki niteliği konusunda tartışmalar sona erdirilmiş, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan ölüme ve vücut bütünlüğünün zedelenmesine veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininde sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür.

2 - 4857 sayılı İş Kanununun 77. ve devamı maddelerini yürürlükten kaldıran 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4. ve 5. maddelerde işverenin yükümlülüklerini, 19. maddede de çalışanların yükümlülüklerinin çağdaş anlayışıyla daha ayrıntılı ve somut olarak ortaya koymuş ve kusur sorumluluğunun sınırlarını kusursuz sorumluluğun sınırlarına yaklaştırmıştır.

3 - 6331 sayılı Kanunun 4. ve 5. maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri hükümleri işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirmektedir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş kurallarına uyulmaması

işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.

4 - 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.

5 - Öte yandan işvereni, zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluktan kurtaracak olan durum, eylem ile meydana gelen zarar arasındaki uygun illiyet rabitasının kesilmesidir. Kusursuz sorumlulukta olduğu gibi kusur sorumluluğunda da illiyet bağı; mücbir sebep, zarar görenin ve üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilebilir. Uygun illiyet bağının kesildiğinin ispatı halinde, işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir.<sup>1</sup>

## KAÇINILMAZLIK (BEKLENMEYEN HAL)

6 - İşverenin kusursuz sorumluluk hallerinden birisi olan "kaçınılmazlık" kavramı öğretide, yargısal kararlarda ve yasalarda kötü tesadüf, fevkalade hal, umulmayan durum, tesadüfî olay olarak da adlandırılmaktadır. Kaçınılmazlık, hukuksal ve teknik anlamda "fennen önlenmesi olanaksız" başka bir anlatımla işverence mevzuatın öngördüğü tüm önlemler alınmış olursa bile önlenemeyecek olan durumları ifade eder. Kaçınılmazlığın unsurları, 1 - İrade dışında meydana gelen olay, 2 - Davranış kuralının veya sözleşme borcunun ihlali, 3 - İlliyet bağının bulunması, 4 - Olayın önlenemezliği hususlarıdır. Bu unsurlardan özellikle sonuncusu olan olayın önlenemezliği hususunu biraz açmak gerekirse; buradaki önlenemezliğin olayla ilgisi yoktur. Önlenemezlik unsuru, tamamen davranış normu ve borca aykırılıkla ilgili olup alınabilecek tüm tedbirler alınmış olursa dahi bir davranış normunun veya sözleşmeden doğan bir borcun ihlalinin ifadesidir. Yani olay önlenemez olmasına

<sup>1</sup> HGK, 20.03.2013 tarih, 2012/21 - 1121 Esas, 2013/386 Karar

rağmen bir davranış kuralına ya da sözleşmeden doğan borca aykırılık önlenemiyorsa artık kaçınılmazlıktan söz etme imkânı yoktur. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler önlenemez olaylara karşın bir davranış kuralını ve borca aykırılığı önleme olanağını sağlamaktadır. Örneğin; bir inşaat işçisinin üzerinde çalışacağı tabiyeyi hazırlamak için duvara beton çivisi çakarken çivinin başının kırılıp gözüne kaçması olayında çivinin 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 geçilebilir. O halde böylesi bir durumda olayın önlenemezliğinden bahisle kaçınılmazlıktan bahsetme imkânı yoktur.

7 - Gerekli olan tüm önlemlerin alınmış ve tekniğin tüm olanakları kullanılmış olmasına karşın olayın oluşumu engellenememişse, kaçınılmazlıktan söz edilebilir. Kusurun varlığı halinde genellikle kaçınılmazlıktan söz edilemez.<sup>2</sup>

Olay önlenemez olmasına karşın, bir davranış kuralına veya sözleşmeden doğan borca aykırılık önlenemiyorsa, kaçınılmazlıktan söz edilemeyeceği kuşkusuzdur. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler, önlenemez olaylara karşın bir davranış kuralını veya borca aykırılığı önleme olanağı sağlamaktadır. İş sağlığının ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin mülga 818 sayılı BK' nun 332, 6098 sayılı TBK' nun 417, İş Kanununun mülga 77/1. Ve 6331 sayılı Kanunun 4, 5, 10. Maddelerinde öngörülen kurallara aykırılık önlenemez olmadığından, kaçınılmazlık olarak nitelendirilemez. Burada önlenemezliğin ölçütünün objektif kriter olması gerektiği tartışmasızdır.

8 - Sözleşme dışı sorumluluk yönünden umulmayan hal, zararlı sonucun tek sebebi ise bundan ilke olarak kimse sorumlu olmaz. Zararlı sonuca zarar gören katlanır. Ancak Yargıtay 21. Hukuk Dairesi kaçınılmazlıkta hakkaniyet sorumluluğuna gitmektedir.

9 - Bir olayın tamamen kaçınılmazlık sonucu olduğu kusur bilirkişisi raporu ile saptanırsa, hâkim işverenin sorumluluğunu mülga 818 sayılı BK' nun 43. (6098 sayılı TBK. m. 51) maddesini de göz önünde tutarak hakkaniyet ölçüsünde saptamalıdır. Beklenmeyen

---

<sup>2</sup> Ali Güneren - İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları - 2. Baskı Ankara 2011 - Sayfa 572 vd.

olayın yükünü taraflardan sadece birisine yüklemek, adalet duygusunu zedeler. Beklenmeyen olay, her iki taraf açısından da beklenmeyen bir olay olduğuna göre, beklenmeyen olayın neden olduğu olumsuz sonuçlara her iki tarafta katlanmalıdır.<sup>3</sup>

10 - Sorumluluğun işçi ve işveren arasında % 50' şer oranında paylaşılması uygun gibi görünebilirse de, işçinin işverene karşı daha güçsüz oluşu, nimet - külfet dengesi, işçiyi koruma ve sosyal devlet ilkesi gibi nedenler karşısında işverene daha fazla sorumluluk verilmesi hakkaniyet gereğidir. Yargıtay böyle bir durumda, işverene % 60, işçiye de % 40 oranında sorumluluk verilmesi gerektiği görüşündedir. Manevi tazminat talebinde de bu dengenin gözetilerek muhik bir tazminata hükmedilmesi gerekmektedir.

11 - İlliyet bağıını kesen nedenler arasında gösterilen mücbir sebep sorumlunun faaliyet ve işletmesi dışında meydana gelen, borcun ihlaline mutlak olarak kaçınılmaz bir şekilde yol açan, öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olağanüstü bir olaydır.<sup>4</sup>

12 - Öğretiye göre, mücbir sebep çoğunlukla yıldırım düşmesi, kasırga, deprem, gibi bir doğa olayı olabileceği gibi bazen savaş, ihtilal, isyan gibi beşeri ya da sosyal bir olay, hatta ithal yasağı, kamulaştırma gibi hukuki bir olay da olabilir.<sup>5, 6, 7</sup>

13 - Beklenmeyen hâl ise sorumlu şahsın irade veya davranışından bağımsız olarak, herkese ödev yükleyen genel bir davranış kuralının veya sözleşmeden doğan bir borcun kusurundan kaynaklanmayan bir

---

<sup>3</sup>Fulya Erlüle - Bedensel Bütünlüğün İhlalinde Manevi Tazminat - 2. Baskı - Ankara 2015 - Sayfa 400 vd.

<sup>4</sup>(F. Eren - Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi - Ankara 1975 - s. 96 vd.

<sup>5</sup> F. Eren - Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi - Ankara 1975 - s. 177 vd.

<sup>6</sup> H. Tandoğan - Türk Mesuliyet Hukuku - İstanbul 2010 - s. 464 vd.

<sup>7</sup>L. M. Kurt - Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkânsızlık - Ankara 2016 - s.195 vd.

nedenle kaçınılmaz surette ihlal edilmesine neden olan olaylardır. <sup>8, 9,</sup>  
<sup>10</sup>

14 - İş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davalarında zarara neden olan tüm sorumlular zarar görene karşı müteselsilen sorumludurlar. Oysa meslek hastalığından kaynaklanan tazminat davalarında işverenlerin sorumluluğu müteselsil sorumluluk olmayıp, her işverenin sorumluluğu, işçisini çalıştırdığı dönemle sınırlı olup kusuru oranında sorumluluktur.

15 - Yeraltı maden işlerinde çalışan işçiler yönünden işverenlerin işçilerini çalıştırdıkları dönemle ilgili olarak kusur oranları 32 yıl denilen bir formülle saptanmaktadır.

Birde meslek hastalığında fark maluliyet kavramı şeklinde bir tanım daha bulunmaktadır.

16 - Bilindiği üzere iş kazası ani bir olaydır ve sürekli işgöremezlik oranı olay tarihi itibariyle bellidir. Çok istisnai durumlarda, iş kazalarında sürekli işgöremezlik oranı artabilir veya değişebilir. Bu nedenle iş kazalarında cismani yaralanmalarda zamanaşımı ve faiz başlangıcı olay tarihinden, ölüm halinde ise ölüm tarihinden itibaren başlar.

17 - Meslek hastalıklarında ise faiz ve zamanaşımı süresinin başlangıcı meslek hastalığının raporla tespit edildiği tarihtir. Meslek hastalığından ölüm halinde ise ölüm tarihidir. Ancak meslek hastalığı ani oluşmayıp yapılan işle ilgili olarak zaman içerisinde çıkan rahatsızlıklardır. Bir işçide meslek hastalığı tespit edilmiş ve sürekli işgöremezlik oranı örneğin % 25 olabilir. Zarar gören bu meslek hastalığı yönünden bu oran üzerinden maddi ve manevi tazminat

---

<sup>8</sup> F. Eren - Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi - Ankara 1975 - s. 139

<sup>9</sup> H. Tandoğan - Türk Mesuliyet Hukuku - İstanbul 2010s. 461

<sup>10</sup> L. M. Kurt - Borçlunun Sorumlu Olmadığı Sonraki İmkânsızlık - Ankara 2016, s.191

davası açabilir. Ancak zamanla zarar görende sürekli işgöremezlik oranı artabilir. Örneğin zarar görendeki % 25 sürekli işgöremezlik oranı beş yıl sonra % 45'e çıkabilir. Bu durumda zarar gören aradaki fark olan % 20 sürekli iş göremezlikten doğan zararını tekrar isteyebilir. Bu durumda maluliyet farkından kaynaklanan tazminat davalarında zamanaşımı ve faiz başlangıç süreleri de fark maluliyetin saptandığı rapor tarihinden başlayacaktır.

## İŞVEREN

18 - İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davası, iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçi, ağır bedensel zarar durumunda işçi yakınları ve ölümü halinde hak sahibi bulunan yakınları tarafından işverene karşı açılabilir (818 sayılı BK. m. 47, 332/2, 6098 sayılı TBK. m. 417, 56).

19 - İşverenlik sıfatı kural olarak iş kazasının veya meslek hastalığının meydana geldiği tarih dikkate alınarak saptanmalıdır.

20 - 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde işverenin tanımı yapılmıştır.

Maddeye göre; "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir".

21 - 5510 sayılı Kanunun 12. maddesine göre işveren şöyle tanımlanmıştır.

Maddeye göre; "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işverendir".

22 - İşverenin, işyerinin maliki olması zorunlu olmadığı kadar işyerini bizzat yönetmesi de işveren sıfatını edinme bakımından zorunlu değildir. Aynı şekilde işverenin, mutlaka iş sahibi olması da

gerekmez. Nitekim iflas halinde iflas masası, ölüm halinde vasiyeti tenfiz memurları işveren sıfatını kazanırlar. Tüzel kişilik halinde organlar değil, doğrudan tüzel kişi işveren sıfatını taşır.

23 - 854 sayılı Deniz İş Kanununun 2/A maddesine göre; "Gemi sahibine veya kendisine ait olmayan bir gemiyi kendi adına işleten bir kimseye" işveren denir.

24 - 5953 sayılı Basın İş Kanununda işverenin tanımı yapılmamıştır. Burada İş Kanunu ve Deniz İş Kanunundaki tanımdan hareketle, işvereni, kendi nam ve hesabına gazeteci sayılan kimseleri çalıştıran kişi olarak tanımlamak mümkündür.<sup>11</sup>, <sup>12</sup>, <sup>13</sup>, <sup>14</sup>, <sup>15</sup>, <sup>16</sup>,

25 - Tüm bu açıklamalardan, cismani zarara uğrayan işçi, ağır bedensel zarara uğraması veya ölümü halinde işçi yakınları tarafından maddi veya manevi tazminat davası yukarıdaki tanımlardan hareketle işverene karşı açılabilir. Ancak bu davanın görülebilmesi için ön sorun kısmında anlatıldığı gibi zararlandırıcı olayın iş kazası olması gerekmektedir.

---

<sup>11</sup>Nuri Çelik – Nurşen Caniklioğlu – Talat Canbolat – İş Hukuku Dersleri – 29. Bası – 2016 – Sayfa 50 vd.

<sup>12</sup>Sarper Süzek – İş Hukuku – 12. Baskı – İstanbul 2016 – Sayfa 152 vd.

<sup>13</sup>Ali Güneren – İş Kazası Veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi Ve Manevi Tazminat Davaları – Genişletilmiş 2. Baskı – Ankara 2011 – Sayfa 158

<sup>14</sup>Hamdi Mollamahmutoğlu – Muhittin Astarlı – İş Hukuku – 4. Bası – Ankara 2011 – Sayfa 161 vd.

<sup>15</sup>Eyrenci – Taşkent – Ulucan – Bireysel İş Hukuku – İstanbul 2016 – Sayfa 29

<sup>16</sup>Ünal Narmanlıoğlu – Ferdi İş İlişkileri – 4. Baskı – 2012 – Sayfa 108 vd.

## ASIL İŞVEREN - ALT İŞVEREN

Mülga 506 sayılı Yasanın 87/1. maddesine göre; "Mülga madde: 31.05.2006 - 5510 S. K./106. mad)

16.06.2006 tarih ve 26200 S.R.G. de yayımlanan 31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı kanunun 106. maddesi ile mülga edilen madde metni:

26 - Madde 87 - Sigortalılar üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bununla sözleşme yapmış olsalar bile, bu kanunun işverene yüklediği ödevlerden dolayı, aracı olan üçüncü kişi ile birlikte asıl işveren de sorumludur.

Bir iş de veya bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiye aracı denir".

27 - Bu hükme paralel bir düzenleme getiren 5510 sayılı Yasanın 12. maddesinin 6. fıkrasının 2. cümlesinde "Sigortalılar üçüncü bir kişinin aracılığıyla işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi asıl işveren bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur" hükmü öngörülmüştür.

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesi 6. fıkrasına göre, "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren - alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

28 - Anılan hükümlerde öngörülen "birlikte sorumluluk" müteselsil sorumluluktur. Ayrıca, asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin hukuki sorumluluğu ile sınırlıdır. Bu sorumluluk kusursuz sorumluluktur. Asıl işveren, alt işveren işçisinin uğradığı kazanın veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunmasa bile alt işveren ile



birlikte müteselsilen sorumludur. Ancak asıl işveren alacaklıya yaptığı ödeme nedeniyle alt işverene rücu edebilir.

### ALT İŞVERENİN TANIMI

29 - Alt işveren gerek yasalarda, gerekse öğretide ve yargı kararlarında taşeron, aracı, tali işveren, alt yüklenici gibi adlar ile tanımlanmaktadır. Asıl işveren - alt işveren ilişkisi 5510 sayılı Kanunun 12. maddesinin 6 fıkrası 2. cümlesi, mülga 506 sayılı Kanunun 87, mülga 1475 sayılı Kanunun 1/son ve 4857 sayılı Kanunun 2/6. maddelerinde açıklanmıştır.

30 - Asıl işveren – alt işveren ilişkisinin doğumu açısından aranacak ilk temel koşul, asıl işverene ait bir işyerinin bulunması ve burada işçi çalıştırılmasıdır.

Asıl işverene yönelik olarak açıklanan koşullar alt işveren içinde aynen geçerlidir. Alt işvereninde, İş Yasası anlamında bir işveren olması nedeniyle işyerinin bulunması ve burada kendi işçilerini çalıştırması aranacaktır.

31 - İkinci koşul, alt işverenin, sözleşme gereği aldığı işte, işçilerini asıl işverene ait iş de çalıştırmasıdır.

32 - Üçüncü koşul, asıl işverene ait bir işin alt işveren tarafından üstlenilmesi ve kendi işçileri ile yürütülmesidir.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz ve daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren – alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

Asıl işveren – alt işveren ilişkisinin madde şartlarına göre doğmuş olmasının en önemli sonucu her iki işverenin, alt işverenin işçilerine karşı birlikte sorumlu olmalarıdır. Bu sorumluluk, alt işverenin işçisinin o iş yeriyle ve orada çalıştığı süreyle sınırlı olup, alt işverenin işçilerinin İş Kanunundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan hükümlerinden yükümlülüklerini kapsamaktadır. Mevcut düzenlemede toplu iş

sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden söz edilmemekle beraber, yargı kararlarında ve öğretide benimsenmiş bu yükümlülük maddede açıkça düzenlenmiştir.

33 - Sorumluluğa gelince, asıl işverenin sorumluluğu, kendi kusurunun bulunmaması halinde, alt işverenin hukuki sorumluluğu ile sınırlıdır. Asıl işverene kusur izafe edilmemişse, Kanundan doğan sorumluluğu kusursuz sorumluluktur ve alt işverenin hukuki sorumluluğu ile sınırlı olacaktır. Asıl işverenin alt işverene rücu hakkı vardır.

34 - Alt işverenin yanında çalışırken herhangi bir zarara uğrayan işçi, alt veya asıl işverenden dilediğine başvurarak zararın giderilmesini talep edebilir. Asıl işverenin söz konusu sorumluluğu, işin alt işverene verildiği tarihten itibaren başlar.

35 - Asıl iş kavramı gibi, "yardımcı iş" kavramından ne anlaşılması gerektiği de yasada açıklanmamıştır. Öğretide yardımcı iş kavramını açıklamak üzere çeşitli tanımlar yapılmıştır. Bu tanımlardan birine göre yardımcı işler, "temizlik, yemek, taşıma, güvenlik, makinelerin bakımı gibi asıl işin yerine getirilebilmesi için tamamlayıcı nitelikte işlerdir. Başka bir tanıma göre yardımcı iş, "ilgili asıl işverenin gerçek üretim sürecinde yer almayan ama onu ve onda çalışan personelinin kimi ihtiyaçlarının tatminini hedefleyen, asıl işle bağlantılı, yan – destekleyici nitelikteki faaliyetleridir. Öğretide verilen diğer bir tanıma göre, yardımcı işler niteliği gereği ayrı uzmanlık ve organizasyonu gerektiren ve diğer bir işveren tarafından yapılması daha rasyonel olan yemek, temizlik, yükleme ve boşaltım (tahmil ve tahliye), bahçe bakımı gibi işlerdir.

36 - Anahtar teslimi iş ve alt işveren ilişkisi ayrımının hangi ölçütlere göre yapılacağı hususu tartışmalıdır. Anahtar teslimi işte, anahtar teslimi işi veren, yapılmasını istediği bütünlük arz eden bir işi tümüyle bir başkasına yaptırmakta ve işin yapılma sürecinde o iş sahasında (varsa) kendi işçilerini çalıştırmamaktadır. Alt işveren ilişkisinde ise anahtar teslimi işten farklı olarak, (asıl) işveren işin bütününe devretmemekte, o işyerinde – geri kalan işlerde – işçi çalıştırmaya devam ederek işveren sıfatını korumaktadır. Bu doğrultuda alt işveren ilişkisinde, alt işveren asıl işverene ait bir işin bir bölümünü üstlenmektedir. Buna göre alt işverenin yürüttüğü mal

ve hizmet üretimi, asıl işverenin yürüttüğü mal ve hizmet üretimini tamamlamaktadır. Bu bağlamda alt işveren, asıl işverenin faaliyet bütünlüğü içinde yer alır; asıl işte veya yardımcı işte iş almak suretiyle onun nihai mal ve hizmet sürecine katılır. Nitekim alt işveren işçileri, asıl işverenin işyerinde nihai olarak asıl işveren yararına iş yapmaktadırlar.

37 - Asıl işveren - alt işverenin işçiye karşı müteselsil sorumluluğunun bir sonucu olarak, asıl işveren ve alt işveren arasında zorunlu dava arkadaşlığı bulunmamaktadır. Buna göre dava, asıl işveren veya alt işverenden herhangi birine yahut her ikisine birden açılabilir. Dava her ikisine birden açıldığında, bu davalılar zorunlu dava arkadaşı olmayıp, ihtiyari dava arkadaşı konumundadırlar.

38 - Alt işverenin işyerinde çalıştırdığı işçi sayısının da bir önemi bulunmamaktadır. Buna göre alt işverenin o işte bir işçi çalıştırıyor olması bile o iş bakımından alt işveren olması için yeterlidir. Alt işveren, işveren vekili konumunda değildir.<sup>17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29</sup>

---

<sup>17</sup>Mesut Balcı - İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması 3. Baskı - Ankara 2018 - Sayfa 348 vd.

<sup>18</sup>Ali Güneren – İş Kazası Veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi Ve Manevi Tazminat Davaları - Genişletilmiş 2 Baskı – Ankara 2011 – Sayfa 167 – 170

<sup>19</sup>İbrahim Subaşı - İş Hukukunda Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi – Sarper Süzek'e Armağan Cilt I - Sayfa 127 -162

<sup>20</sup>Osman Güven Çankaya – Şahin Çil – İş Hukukunda Üçlü İlişkiler – Genişletilmiş 2. Baskı – Ankara 2009 – Sayfa 17 - 52

<sup>21</sup>Mustafa Halit Korkusuz – Asıl İşveren ile Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu – Berrin Ergin'e Armağan – Cilt LXX Sayı 2 – 2014 – Sayfa 209 – 228

<sup>22</sup>Candan Albayrak Zincirlioğlu – Alt İşveren İlişkisi ve Benzer Hukuki İlişkilerle Karşılaştırılması – Karatahta İş Yazıları Dergisi – Ağustos 2015 – Sayı 2 – Sayfa 103 - 113

<sup>23</sup>Hande Bahar Aykaç – Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş – Yardımcı İş Ayrımı – Çalışma Ve Toplum Dergisi – 2015/3 – Sayfa 97 – 107

<sup>24</sup>İştar Cengiz – İş Sözleşmesinin İradi Devri – Ankara 2014 – Sayfa

## Kamu kuruluşlarında alt işveren ilişkisi

5393 sayılı Belediye Kanununun 14. maddesinde önceki Belediye Kanunlarında olduğu gibi belediyelerin görevi oldukça geniş bir çerçevede ortaya konmuştur. Bu maddede belediyelerin görevlerinin tek tek sayılmasının yanı sıra ‘Belediye, kanunlarla başka bir kamu kurum ve kuruluşuna verilmeyen mahalli müşterek nitelikteki diğer görev ve hizmetleri de yapar veya yaptırır’ denilerek hükmün içeriği daha da genişletilmiştir. Özellikle temizlik, çöp toplama ve bunların nakli işlerinin belediyelerin asıl işleri kapsamında olduğu konusunda fikir birliği bulunmaktadır.

39 - Yargıtay 21. Hukuk Dairesi de uygulamasında, temizlik, çöp toplama, toplu taşıma ve ulaşım, yol ve kaldırım yapımı, park ve bahçe düzenlemesi işleri gibi görevlerin Belediyelerin asıl görevi arasında olduğu, bu nedenle bu işleri alt işverene ihale yoluyla devretse bile alt işveren işçisinin geçirdiği iş kazasından veya meslek hastalığından dolayı meydana gelen maddi ve manevi zarardan alt işverenle birlikte müteselsilen sorumlu olacağı görüşündedir ve hala bu görüşünü istikrarla devam ettirmektedir.

## Rödovans sözleşmesinin niteliği

40 - Rödovans sözleşmesi ne Borçlar Kanununda ne de 3213 Sayılı Maden Kanununda özel bir sözleşme türü olarak düzenlenmiştir. Bu nedenle Yargıtay, rödovans sözleşmesinin Borçlar Kanununun 270. maddesinde tanımlanan hâsılat kirasının özelliklerine sahip olduğunu

---

183 – 190

<sup>25</sup>Hande Bahar Aykaç – Alt İşverenlik – Anahtar Teslimi İş Ayrımı – Çimento İşveren Dergisi – Cilt 29 – Sayı 3 – Mayıs 2015 – Sayfa 47 vd.

<sup>26</sup>Gülsevil Alpagut – İşyerinin Devri Ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı – İstanbul 2010 – Sayfa 90 – 97

<sup>27</sup>Hande Bahar Aykaç – İş Hukukunda Alt İşveren – İstanbul 2011 – Sayfa 31 – 86, 156, 280 – 297, 302 – 318

<sup>28</sup>Ercüment Özkaraca – İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi Ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu – İstanbul 2008 – Sayfa 81 – 87

<sup>29</sup>Yusuf Güleşci – Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulaması – Ankara 2013 – Sayfa 46 – 91

belirterek, bu sözleşmelere hâsılat kirasına ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiği yönünde kararlar vermiştir.

41 - 2010 yılında 3213 sayılı Maden Kanununa eklenen 7. ek madde ile bu husus, “Maden ruhsat sahiplerinin, ruhsat sahalarının bir kısmında veya tamamında üçüncü kişilerle yapmış oldukları rödovans sözleşmelerinde, bu alanlarda yapılacak madencilik faaliyetlerinden doğacak İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari, mali ve hukuki sorumluluklar rödovansçıya aittir. Ancak bu durum ruhsat sahibinin Maden Kanunundan doğan sorumluluklarını ortadan kaldırmaz” hükmüyle açıkça ifade edilmiştir.

Bu itibarla, rödovans sözleşmesine dayanılarak işletilen maden ocağında meydana gelen iş kazası nedeniyle açılan rücu davalarında yapılması gereken ilk inceleme, sözleşme tarafları arasındaki ilişkinin hukuki niteliğidir. Buna göre, anılan sözleşme hükümleri incelenmeli ve maden sahası ruhsat sahibinin rödovans sözleşmesiyle devredilen ocağın yönetiminde söz sahibi olup olmadığı, bu ocakta yasal zorunluluk olan teknik nezaretçi dışında işçi çalıştırıp çalıştırmadığı araştırılmalıdır. Zira rödovans sözleşmesi tarafları birbirinden bağımsız iseler, aralarındaki ilişkinin basit bir hâsılat kirası ve/veya devir ilişkisi olduğu sonucuna varılmalıdır.

Rödovansçının sahada çalışan işçilerinin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan kaynaklanan davalarında rödovans sözleşmesinin hükümleri ile maden sahasındaki fiili durum titizlikle incelenerek ruhsat sahibi ve rödovansçı arasında gerçekte asıl – alt işveren ilişkisi olup olmadığı tespit edilmeli, bu ilişkinin varlığının saptanması halinde hak ve alacaktan müteselsilen sorumluluklarına; asıl – alt işveren ilişkisinin bulunmadığının saptanması halinde ruhsat sahibinin 3213 sayılı Maden Kanunundan veya Türk Borçlar Kanunundan kaynaklanan bir sorumluluğu da yoksa hakkında davanın reddine karar verilmelidir.

Bazı durumlarda rödovans sözleşmesinde sadece teknik nezaretçi ataması yapılmamakta ruhsat sahibi aynı zamanda işin yönetimi ve denetimi hakkında da yetkili kılınmaktadır. Böyle bir durumda asıl işveren – alt işveren ilişkisinin doğduğu tereddütsüz bir şekilde kabul edilmektedir. Bu hususta Yargıtay sözleşme ile oluşturulan hukuki

ilişkinin araştırılmasını istemektedir. Eğer bu ilişkide rödovansçının bağımsız hareket etme imkânı kısıtlanmış ve ruhsat sahibinin üretime müdahale bulunma imkânı varsa bu durumda asıl işveren – alt işveren ilişkisinin varlığından söz edilir.<sup>30 31 32 33 34 35 36 37</sup>

42 - İş kazalarından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davalarında Yargıtay Yüksek Özel 21. Hukuk Dairesi uygulaması da şu şekildedir. Kazanın meydana geldiği maden ocağı işyerinde, devreden kanunda tarif edilen teknik nezaretçi dışında, ayrıca nezaretçileri varsa, aynı sahada devredeninde işçileri de çalışmakta ise rödovans verenin yani devreden işten el çekmediği ve asıl işveren olarak sorumluluğunun gerekeceğinin kabulü Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin yerleşmiş uygulamasıdır.

### ÖDÜNÇ İŞÇİ (GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ)

43 - İş Kanununda geçici iş ilişkisi olarak nitelendirilen ödünç iş ilişkisi uyarınca işçisini ödünç veren işveren işçiyi gözetmek borcundan dolayı ödünç alan işverenle birlikte müştereken ve

---

<sup>30</sup>Mesut Balcı - İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması 3. Baskı - Ankara 2018 - Sayfa 348 vd.

<sup>31</sup>Gaye Bağcık – Rödovans Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri – Sarper Süzek’e Armağan II – Sayfa 1896 vd.

<sup>32</sup>Osman Güven Çankaya – Rödovans Alt İşverenlik Sözleşmesi midir? – Kamu İş – C 13, S 3 – 2014 – Sayfa 1 vd.

<sup>33</sup>Levent Akın – İş sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik – Ankara 2013 – sayfa 196 – 209

<sup>34</sup>Mustafa Topaloğlu – Maden Hukuku – 2011 – Sayfa 46 – 58

<sup>35</sup>H. Nüvit Gerek – Yer altı Maden İşletmelerinde Çalışanlarla İlgili Yeni Düzenlemelerin Düşündürdükleri – Kamu – İş – İş Hukuku ve İktisat Dergisi – C 14 – S 2 – 2015 – Sayfa 17 – 18

<sup>36</sup>M. Topaloğlu – Rödovans Sözleşmelerinin Şekli ve Tescili – Maden Hukuku Bildiriler Kitabı – 2016 – Sayfa 207 – 219

<sup>37</sup>P. Alpay – Rödovans Sözleşmesinin Hâsılat Kirası ve Alt İşverenlik Yönünden Değerlendirilmesi – Maden Hukuku Bildiriler Kitabı – 2016 – Sayfa 242 – 255

müteselsilen sorumlu olduğundan, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ruhsal bütünlüğü zedelenen işçi, işçinin ağır bedensel zarara uğraması durumunda yakınları, olayda işçi ölmüşse yakınları bunlardan birisi hakkında veya her ikisi hakkında müştereken veya müteselsilen maddi ve manevi tazminat davası açabilir (İş K. m. 7).

44 - Bu madde hükmüne göre, ödünç iş ilişkisi, işverenin rızasını almak suretiyle bir işçinin holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir iş yerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devridir.

Bugün için kabul edilen kural, işçiyi ödünç alan işverenin işçiyi ödünç aldığı sürece işçiyi gözetme borcundan sorumlu olduğu, ancak bu süre zarfında işçiyi ödünç veren işvereninde işçiyi gözetme borcu sorumluluğunun devam ettiğidir. Bu sorumluluğun temeli her iki işveren için farklıdır. Ödünç veren işveren için gözetme borcunun temeli işçiyle yapmış olduğu hizmet sözleşmesine dayanmaktadır. Ödünç alan işverenin bu sorumluluğunun temelini ne olduğu konusunda tartışmalar olmakla beraber kabul edilen genel görüş, ödünç iş ilişkisinden kaynaklanan özel bir ilişkiye dayandığıdır.<sup>38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53</sup>

<sup>38</sup>Ali Güneren – İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları – Ankara 2011 – Sayfa 207

<sup>39</sup>Osman Güven Çankaya – İş Hukukunda Üçlü İlişkiler – Ankara 2009 – Sayfa 305 – 330

<sup>40</sup>Sarper Süzek – İş Hukuku – İstanbul 2015 – Sayfa 301 – 313

<sup>41</sup>Hamdi Mollamahmutoğlu – Muhittin Astarlı – İş Hukuku – Ankara 2011 – Sayfa 312 – 328

<sup>42</sup>Hande Bahar Aykaç – İş Hukukunda Alt İşveren – İstanbul 2011 – Sayfa 184 – 187

<sup>43</sup>Ercüment Özkaraca – İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu – İstanbul 2008 – Sayfa 103 – 113)

<sup>44</sup>İştar Cengiz – İş Sözleşmesinin İradî Devri – Ankara 2014 – Sayfa 172 – 181

<sup>45</sup>Murat Demircioğlu – Yargıtay kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası – İstanbul 2014 – Sayfa 40 – 45

<sup>46</sup>Nuri Çelik – İş Hukuku Dersleri – İstanbul 2012 – Sayfa 110 – 115

## YAPI DENETİM ŞİRKETLERİNİN SORUMLULUĞU

45 - Yapı Denetim Kuruluşları, 29.06.2001 tarih ve 4708 sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun ile düzenlenmiştir. Bu kanunun amacı, can ve mal güvenliğini teminen, imar planına, fen, sanat ve sağlık kurallarına, standartlara uygun kaliteli yapı yapılması için proje ve yapı denetimini sağlamak ve yapı denetimine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir. Yasaya göre yapı denetim kuruluşu, Bayındırlık Bakanlığından aldığı izin belgesi ile münhasıran yapı denetim görevini yapan ortaklarının tamamı mimar ve mühendislerden oluşan tüzel kişiyi ifade eder. Yasaya konu olan yapı denetimi hizmeti, yapı denetim kuruluşu ile yapı sahibi veya vekil arasında akdedilen hizmet sözleşmesi hükümlerine göre yürütülür.<sup>54</sup>

Yapı denetim kuruluşları aşağıda belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdür:

a) Proje müelliflerince hazırlanan, yapının inşa edileceği arsa veya arazinin zemin ve temel raporları ile uygulama projelerini ilgili mevzuata göre incelemek, proje müelliflerince hazırlanarak doğrudan

---

<sup>47</sup>Kübra Doğan Yenisey – İş Hukukunun Emredici Yapısı – İstanbul 2014 – Sayfa 315 – 319

<sup>48</sup>Haluk Hadi Sümer - İş Hukuku Uygulamaları – 2015 – Sayfa 59 – 65

<sup>49</sup>Candan Albayrak Zincirlioğlu – Alt İşveren İlişkisi Ve Benzer Hukuki İlişkilerle Karşılaştırılması – Karatahta İş Yazıları Dergisi – Ağustos 2015 – Sayı 2 – Sayfa 117 – 118

<sup>50</sup>Mehmet Günay – İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi – Ağustos 2007 – Sayfa 25, 30 – 33, 39, 40, 52 – 55

<sup>51</sup>A. Murat Demircioğlu – Hasan Ali Kaplan – Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku – İstanbul 2016 – Sayfa 40 – 44

<sup>52</sup>Mehmet Günay – İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi – Ankara 2007 – Sayfa 56 – 74

<sup>53</sup>Mehmet Günay – İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi – Ankara 2007 – Sayfa 75 – 106

<sup>54</sup>Levent Akın - İş sağlığı ve Alt İşverenlik - Ankara 2013 - Sayfa 184 vd.



kendilerine teslim edilen uygulama projesi ve hesaplarını kontrol ederek, ilgili idareler dışında başka bir kurum veya kuruluşun vize veya onayına tabi tutulmadan, ilgili idareye uygunluk görüşünü bildirmek.

b) (Değişik bent: 15.2.2018-7099 S.K./14. md)Yapı denetimini üstlendiğine dair ilgili idareye taahhütname vermek, bu yapıya ilişkin bilgileri yapı ruhsatı düzenleme tarihinden itibaren yedi gün içinde Bakanlığa bildirmek.

c) Yapının, ruhsat ve ekleri ile mevzuata uygun olarak yapılmasını denetlemek.

d) Yapım işlerinde kullanılan malzemeler ile imalatın proje, teknik şartname ve standartlara uygunluğunu kontrol etmek ve sonuçlarını belgelendirmek, malzemeler ve imalatla ilgili deneyleri yaptırmak.

e) Yapılan tüm denetim hizmetlerine ilişkin belgelerin bir nüshasını ilgili idareye vermek, denetimleri sırasında yapıda kullanılan malzeme ve imalatın teknik şartname ve standartlara aykırı olduklarını belirledikleri takdirde, durumu bir rapor ile ilgili idareye ve il sanayi ve/veya ticaret müdürlüklerine bildirmek.

f) (Değişik bent: 04.04.2015-6645 S.K./31. md)İşyerinde, çalışmaların, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre düzenlenmesi gereken sağlık güvenlik planına uygun olarak yapıldığını kontrol etmek ve gerekli tedbirlerin alınması için yapı müteahhidini yazılı olarak uyarmak, uyarıya uyulmadığı takdirde durumu ilgili Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bildirmek.

g) Ruhsat ve eklerine aykırı uygulama yapılması halinde durumu üç iş günü içinde ilgili idareye bildirmek.

h) Yapının ruhsat eki projelerine uygun olarak kısmen veya tamamen bitirildiğine dair ilgili idareye rapor vermek.

ı) Zemin, malzeme ve imalata ilişkin deneyleri, şartname ve standartlara uygun olarak laboratuvarlarda yaptırmak".

17.08.2011 tarih ve 28028 S.R.G. de yayımlanan 08.08.2011 tarih ve 648 sayılı KHK'nın 25. maddesi ile mülga edilen üçüncü fıkra metni:

Yapı denetim kuruluşunda görev alacak denetçi mimar ve mühendisler ile yardımcı kontrol elemanlarında ve laboratuvar görevlilerinde aranacak nitelik ve deneyim ile bu kişilere belge verilmesi, yapı denetim kuruluşunun ve laboratuvarların çalışma usul ve esasları Bakanlıkça hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.

23.04.2015 tarih ve 29335 S.R.G. de yayımlanan 04.04.2015 tarih ve 6645 sayılı kanunun 31. maddesi ile değiştirilen dördüncü fıkranın (f) bent metni:

f) İş yerinde, iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda gerekli tedbirlerin alınması için yapı müteahhidini yazılı olarak uyarmak, uyarıya uyulmadığı takdirde durumu ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek.

10.3.2018 tarih ve 30356 S.R.G. de yayımlanan 15.2.2018 tarih ve 7099 sayılı kanunun 14. maddesi ile değiştirilen dördüncü fıkrasının (b) bendi metni:

b) Yapı denetimini üstlendiğine dair ilgili idareye taahhütname vermek, yapı ruhsatının ilgili bölümünü imzalamak, bu yapıya ilişkin bilgileri yapı ruhsatı düzenleme tarihinden itibaren yedi gün içinde Bakanlığa bildirmek.

46 - Yapı denetim kuruluşunun en önemli borcu gerek yapı sahibi ile yaptığı sözleşme gerekse mevzuat gereği yapıyı denetlemektir. Kuruluşun borcu ne bir inşaat yapmak, ne inşaatda değişiklik yapmak, ne de ilave yapmak, onarmak ve yıkım gerçekleştirmektir. Kuruluşun borcu yapının, imar planlarına, projeye, fen, sanat ve sağlık kurallarına, ruhsat ve ekleri ile mevzuata uygun yapılmasını sağlamaktır. İş güvenliği ile ilgili borç yapının yapı kullanma izninin alınması ile sona erer.

47 - İster 6331 sayılı kanun uyarınca isterse 5510 sayılı kanun anlamında, iş kazası sayılan zarar verici olaylar, yapı denetim kuruluşunun her zaman hukuki sorumluluğunu doğurmaz. Öncelikle

yapı denetim kuruluşunun sorumluluğu yapının yapım süresi ile sınırlıdır. Bu süre yapı sahibinin, yapı ruhsatını aldığı tarih ile yapı kullanma iznini aldığı tarih arasındaki dönemdir. Bu dönemin dışında meydana gelen iş kazalarından dolayı yapı denetim kuruluşunun uyarı görevinden söz edilemez. Şayet iskân alındıktan sonra denetim kuruluşunun görevini tam yerine getirmediği için zararlandırıcı sonuç doğmuş ve üçüncü kişiler zarara uğramış ise, bu hususun genel hükümlere dayalı açılacak davada tartışılacağı muhakkaktır.

48 - Yapı denetim kuruluşunun uyarı yükümlülüğü, yapıdaki her faaliyeti kapsamaz. Yükümlülükten söz edebilmek için öncelikle ortada bir inşaat faaliyetinin olması ve bu inşaat faaliyeti sırasındaki yapısal eksikliklerden kaynaklanan bir zarar bulunması gerekir. Örneğin bir kolon veya taşıyıcı kirişte elverişli olmayan malzeme kullanılması nedeniyle, kolon veya taşıyıcı kirişin üzerine binen yükün ağırlığını taşıyamayıp çökecek olması, yapım süreci ile ilgili bir uyarının yapılmasını gerektirebilir. Keza inşaatte elektrik kablolarının kaçak yapması, açıktan geçirilmesi, kapatma düğmelerinin arızalı olması, her zaman için çalışan bir işçinin açıkta bulunan bu kablolara basması sonucu ölüm ve yaralanması ile sonuçlanabileceğinden, bir inşaat faaliyeti içinde gerçekleşen, yapısal eksikliklere ilişkin olan ve uyarı görevine giren bir faaliyettir. Verilen örneklerden de anlaşıldığı üzere yapı denetim şirketlerinin iş kazalarının önlenmesi hususundaki uyarı görevi inşası devam eden binanın yapısal eksikliklerine ilişkin olduğu hususu göz ardı edilmemelidir. Bunun aksinin kabulü yani inşaat alanında meydana gelen her iş kazasında yapı denetim şirketlerinin uyarı görevini yapıp yapmadığı hususu bu şirketlerin amaç ve görevlerini düzenleyen 4708 sayılı yasaya kapsamına uygun düşmez. Yapı Denetim şirketlerinin sorumlu tutulamayacağı iş kazalarına dair en belirgin örnekler olarak; işçinin yaralanmasına yol açan kaza, inşaat alanında bulunan bir iş makinesinin bakımı esnasında diğer işçinin çekici düşürmesi ile meydana gelmişse, yine aynı şekilde inşaat işyerine gelip giden araçlarla ilgili bir faaliyet sırasında veya yüklenici kuruluşunun servis araçları ile çalışanlarını taşıması sırasında iş kazası meydana gelmişse verilen tüm bu örneklerdeki işler açık bir şekilde inşaat işi olmadığından dolayı yapı denetim şirketlerinin sorumluluğuna gidilemeyecektir. Fakat iş kazasının yalnızca inşaat işi sırasında meydana gelmiş olması da tek

başına yeterli değildir, yukarıda da örneklerinin verildiği gibi yapı denetim şirketlerinin sorumluluğunu doğuran uyarı vazifesi ihmali inşaatın yapısal işlerine dair eksiklikleri belirtmemesi işvereni bu hususta uyarmamasından kaynaklanmalıdır. Örneğin aynı inşaat alanı içerisinde harç karıştıran iki işçinin faaliyeti inşaat işi olmakla birlikte bu harç karıştırma işi sırasında bir işçinin diğer işçiyi harcı karıştırdığı kürekle hataen yaralaması olayında yapısal bir işten bahsetmek ve yapı denetim şirketini yapısal bir eksikliği belirtmediğinden ötürü sorumlu tutmak mümkün değildir. Tüm bu açıklamalar kapsamında ortaya çıkan sonuç, yapı denetim kuruluşunun inşaat işyerindeki her faaliyet için bir uyarı görevi olmadığı, sorumluluğunu doğuracak uyarı görevi ihmalinin inşaat işlerine dair ve inşaatın yapısal eksikliklerinden kaynaklanan ihmaller olduğu hususudur.

49 - Öte yandan yapı denetim kuruluşunun uyarıda bulunmaması ile meydana gelen kaza arasında uygun nedensellik bağının bulunması gerekir. Kazanın meydana gelmesine yol açan iş güvenliği önlemlerinin işverence alınmamasında, yapı denetim kuruluşunun uyarmamasının etkisinin bulunması gerekir. Dolayısıyla, yapı denetim kuruluşunun işvereni uyarmaması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasına sebep olmalı ya da sebepleri tetiklemelidir. Bunu belirlemek her zaman kolay olmaz.

## TİCARİ İŞLETMENİN DEVRİ

Genel olarak

İş kazasından veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davalarında, işverenin, işyerini veya ticari işletmesini devrinde, öncelikle 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesi hükümleri uygulanacaktır. Bunun dışında kalan, ticari şirketlerin birleşmesi, nevi değiştirmesi gibi durumlarda TBK ile TTK hükümleri uygulanacaktır.

50 - İş Yasası madde 6/f. III' de, "Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır" biçiminde bir düzenlemeye yer verilmiştir. Görüldüğü gibi, 3. fıkra, iş sözleşmesi işyerinin devri nedeniyle devralan işverene geçen işçilerin,

devir tarihinde muaccel olan alacaklarından doğan sorumluluğu düzenlemektedir.

51 - İş kazası veya meslek hastalığı devirden önce meydana gelmişse, tazminat alacağından devralan işverende İş Kanununun 6. maddesi gereğince sorumludur. 4857 sayılı İş Kanununun madde 6/f. III' e göre, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Yasada kullanılan "birlikte sorumluluk" ifadesi müteselsil sorumluluk olarak anlaşılacaktır.

İşyerinin devrine ilişkin İş Kanunu'nun 6. maddesi hükümlerinin uygulanmasının istisnasını işverenin iflası oluşturur. Gerçekten İş K. Madde 6/sona göre "Yukarıdaki hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz".

52 - Yukarıda açıklanan hususlar gözönüne alındığında, işveren, işçinin iş kazasına uğramasından veya meslek hastalığına tutulmasından sonra, malik olduğu mal varlığını veya işletmeyi aktif ve pasifleriyle birlikte başka bir kişiye devrederse, devralan, bunu alacaklılarına bildirdiği veya gazetelerde ilan ettiği tarihten itibaren başlayarak onlara karşı mal varlığındaki veya işletmedeki borçlardan sorumlu olur. İki yıl süreyle önceki borçluda, devralanla birlikte müteselsil borçlu olarak sorumlu olur. Bu süre, muaccel borçlar için bildirme veya duyuru tarihinden, daha sonra muaccel olacak borçlar yönünden muacceliyet tarihinden başlar.

53 - Ancak iş kazasından veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat alacakları yönünden İşverenlerin müteselsil sorumluluğu İş Kanunu m. 6 hükmüne dayandırılması, davalı üçüncü şahıslar yönünden ise eski BK m. 179, 180, yeni TBK m. 202, 203 hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin uygulaması bu yöndedir ve bu uygulamasını istikrarla sürdürmektedir.

## İŞVEREN VEKİLİ

54 - 5510 sayılı Kanunun 12. maddesinin 2. fıkrasında işveren vekili düzenlenmiştir. Buna göre; "İşveren adına ve hesabına, işin veya

görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir. Bu Kanunda geçen işveren deyimi, işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.

Bir işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini üstlenen kişiler genel olarak genel müdür sıfatı ile çalıştırılan kişilerdir. Genel müdür hizmet sözleşmesi ile çalışıyorsa işverene karşı işçi, işçilere karşı işveren vekili durumundadır.

İşin veya görülen hizmetin bütünü yerine, yalnız bir kısmında yönetim görevini üstlenen genel müdür yardımcısı, işletme müdürü, muhasebe müdürü, atölye şefi gibi kişiler için veya hizmetin kısaca işletmenin bütününe yönetmedikleri için 5510 sayılı Yasa yönünden işveren vekili sayılmazlar.

55 - İşveren vekili sayılabilmek için iki unsurun bir arada bulunması gerekir. Bunlardan birincisi, işveren adına hareket etmek, diğeri ise işin ve işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almaktır.

Deniz İş Kanununun 2. maddesinin 1. fıkrasının Ç bendine göre; "Kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye "işveren vekili" denir.

Deniz İş Kanununa göre, gemiyi sevk ve idare eden kimse veya zorunlu nedenlerle görevi başında bulunmaması halinde ona vekâlet eden kişi olarak tanımlanan (DİK m. 2/C) kaptan hem işveren vekili hem de gemi adamı (işçi) niteliğini taşır.

Basın İş Kanununda ise işveren vekilinin tanımına yer verilmemiştir. Bununla beraber, genel hükümlerden (TBK m. 40) yararlanarak Basın İş Kanunu anlamında işveren vekilini de, bu Yasanın kapsamına girecek nitelikteki işyerinde (BİK m. 1) işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kişiler (örneğin yazı işleri müdürü veya idare müdürü) şeklinde tanımlamak mümkündür.

56 - İşveren vekilinin işveren adına bu sıfatla kendisine tanınan yetki çerçevesinde hareket ederken yaptığı işlemler nedeniyle işçilere karşı (özel hukuktan doğan) sorumluluğu yoktur. Bu nedenlerle, iş

kazası veya meslek hastalığı nedeniyle açılan maddi ve manevi tazminat davasında, olayın meydana gelmesinde kişisel bir kusuru bulunmayan işveren vekilinin bu sıfatla hukuki sorumluluğuna gidilemez. Ancak işveren vekiline şahsi bir kusur izafe edildiği takdirde o zaman işveren vekilinin müteselsil sorumluluğu doğar.

Yargıtay iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda açılan maddi ve manevi tazminat davasında, işveren vekilinin, şahsi bir kusur izafe edilmedikçe meydana gelen zarar nedeniyle hukuki sorumluluğu yönüne gidilemeyeceğini kararlaştırmıştır.

### ÜÇÜNCÜ KİŞİLER

57 - İşveren, asıl - alt işveren, işyeri devrinde devreden ve devralan işveren dışında, iş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunan üçüncü kişiler, örneğin şirket ortakları, yöneticiler, işverenin çalıştırdığı diğer kişiler işçi tarafından açılacak manevi tazminat davasında üçüncü kişi olarak zarardan müteselsilen sorumludurlar.

58 - Daha doğrusu iş sözleşmesinin tarafları işçi ve işveren olup, iş sözleşmesi dışında kalan ve meydana gelen iş kazasında kusuru bulunan herkes, zarar gören sigortalıya göre üçüncü şahıs sayılırlar ve meydana gelen zarardan sigortalıya karşı diğer sorumlularla birlikte müteselsilen sorumlu olurlar.

İş kazalarından kaynaklanan tazminat davalarında, sözleşme gereğince sorumlu olanlarla birlikte kusuru bulunan diğer üçüncü şahıslar ihtiyari dava arkadaşlarıdır.

### SİGORTA ŞİRKETLERİNİN SORUMLULUĞU

59 - Trafik iş kazası söz konusu ise İş Mahkemesinde işverene karşı açılacak davada, bu kazada işveren dışında sorumlu olan sürücü, işleten ve bağlı olduğu teşebbüsün sahibi ile zorunlu veya ihtiyari mali sorumluluk sigortacısı da davalı gösterilebilir.

60 - Bu durumda kazaya karışan motorlu araçların zorunlu mali mesuliyet sigorta poliçesi gereğince, ilgili sigorta şirketi maddi tazminattan poliçe limitiyle sorumludur.

61 - Zarar, zorunlu mali mesuliyet sigorta poliçesindeki teminatı aştığı takdirde, şartları varsa ve manevi zarar teminat altına alınmışsa,

zarar gören işçi manevi tazminat talebini ihtiyari mali mesuliyet sigorta poliçesi düzenleyen diğer sigorta şirketlerine dava açabilir.

62 - Davalı işveren, iş kazalarına karşı işyeri için sigorta poliçesi düzenletmiş olabilir. Yine manevi zarar teminat kapsamında olup, sigorta primleri işveren tarafından ödenmişse, zarar gören sigortalı işçi, manevi zararını bu sigorta şirketinden de talep edebilir.

## MÜTESELSİL SORUMLULUK

63 - Müteselsil borçluluk, bir irade beyanı veya kanun hükmü dolayısıyla bir edimin birden ziyade borçlulardan her birinin tamamını ifa etmekle yükümlü bulunduğu, alacaklının ise tamamını ancak bir defa elde etmek üzere edimi borçlulardan dilediği birinden talep etmeye yetkili olduğu ve borçlulardan birinin ifası veya ifa yerini tutan fiiliyle diğerlerinin bu oranda alacaklıya karşı borçtan kurtulacakları bir birlikte borçluluk halidir.<sup>55</sup>

64 - Müteselsil borçlulukta alacaklı, borçluların tamamını takip veya dava edebileceği gibi; borçlulardan birini veya birkaçını da dava veya takip edebilir. Bu hususta alacaklının seçme hakkı bulunmaktadır.

1 - Müteselsil borçlulardan her biri edimin tamamını ifa etmekle yükümlüdür.

2 - Alacaklı edimin tamamını veya bir kısmını borçlulardan dilediği birinden talep etmek yetkisine sahiptir.

3 - Borçlulardan birinin borcu ifa etmesiyle diğer borçlular bu oranda alacaklıya karşı borçtan kurtulurlar.<sup>56</sup>

Müteselsil sorumluluk hükümlerinden yararlanabilmek için; davacı işçi veya hak sahibinin dava açtığı sırada müteselsil sorumluluk esasına göre talepte bulunması gerekir.

Müteselsil sorumlular hakkında davada istek koşulu

---

<sup>55</sup> Turgut Akıntürk - Müteselsil Borçluluk - Ankara 1971 - sayfa 35 vd.

<sup>56</sup> Turgut Akıntürk - Müteselsil Borçluluk - Ankara 1971 - sayfa 35 vd.



65 - Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin uygulamasına göre, eğer davacı müteselsil sorumlulardan birini veya birkaçını dava etmişse, açıkça müteselsil sorumluluktan söz etmese bile, dava dilekçesinin içeriğinden, eğer talebi tüm zararının giderilmesi şeklinde ise, davanın müteselsil sorumluluk esasına göre açıldığının kabulü gerekir.

### Üçüncü kişilerin müteselsil sorumluluğu

Üçüncü kişilerin doğrudan sorumluluğuna gelince; işveren, işveren vekili, alt-üst işveren, işyeri devrinde devreden ve devralan ve işveren dışında kalan üçüncü kişilerde kasti veya kusurlu eylemleri sonucu iş kazasından doğan işgöremezlik veya ölüm nedeniyle Borçlar Kanunu hükümlerine göre müteselsil sorumlu olurlar.

### İşveren vekilinin müteselsil sorumluluğu

İş Kanununun 2. maddesi, işveren vekilinin de, İş Kanununun mülga 77. Maddesi(İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda öngörülen) önlemleri almamasından dolayı iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmesi durumunda, aynen işveren gibi Borçlar Kanunu hükümlerine göre tazminatla sorumlu tutulmasını gerektirir.

İşveren bir tüzel kişiye, bu tüzel kişinin gerçek kişi olan ortakları olayda kişisel kusurları bulunmadıkça, doğrudan kişisel olarak sorumlu olmazlar. Ancak, tüzel kişi işverenin, iş güvenliği mevzuatına göre iş organizasyonunu oluşturmaması, işyerinde bu konuda yetkilendirilmiş kişiler bulundurmaması nedeniyle iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmişse, tüzel kişinin yönetiminde üst düzey görevli ve yetkili bulunan kişiler kusurlu kabul edilerek doğrudan şahsi sorumluluklarına gidilebilir.

### 6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanununda müteselsil sorumluluk

66 - 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanunu, müteselsil sorumluluğa ilişkin yeni düzenlemeler getirmiştir. Kural olarak eksik teselsülenden vazgeçilmiş, tam teselsül esası kabul edilmiştir. Yeni Türk Borçlar Kanununun müteselsil

sorumluluğa ilişkin hükümleri, Kanunun yürürlük tarihinden sonra meydana gelecek iş kazaları bakımından sözkonusu olacaktır.

67 - İş kazası veya meslek hastalığı sonucu açılan maddi veya manevi tazminat davalarında, zarar gören işçi veya hak sahipleri, zarar sorumlularından birisi, örneğin işveren hakkında dava açarak tahsil kararı almış olmasına karşın bu kişinin iflası, ortadan kaybolması, ölümü vs. gibi nedenlerle alacağını alamazsa, diğer müteselsil zarar sorumlularına karşı tazminat davası açabilir. Bu durumda mahkemece dava kabul edilirse tahsilde tekerrür olmamak koşuluyla alacağın tahsiline karar verilmesi gerekir.

68 - Maddi tazminat davasında, davacı aralarında dava arkadaşlığı bulunan davalı müteselsil borçlulardan birisi hakkında davadan feragat ederse, diğer davalılar feragat edilenin kusuru oranında sorumluluktan kurtulurlar. Mülga 818 sayılı BK' nun 147/2.maddesi ile bu hükmün karşılığı olan 6098 sayılı TBK' nun 168/2. maddesinde; "Alacaklı diğerlerinin zararına olarak borçlulardan birinin durumunu iyileştirirse, bunun sonuçlarına katlanır" hükmü düzenlenmiştir.

69 - Ancak manevi tazminat davasında, müteselsil sorumlulardan birisi hakkındaki davadan feragat edilmesi durumunda ise, manevi tazminatın bölünmezliği ilkesi gereğince diğer müteselsil sorumlularda manevi tazminat borcundan kurtulurlar.

Maddi tazminat davasında, davacı işçi veya hak sahibi tarafından davalılardan birisi hakkındaki davadan feragat edilmesi halinde, feragat edilen davalı hakkındaki davanın feragat nedeniyle reddine, davacının hak ettiği tazminat tutarından feragat edilenin kusuruna isabet eden kısım ayrıldıktan sonra, kalan tutarın diğer davalı veya davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline karar verilir.

70 - İş kazasında bedensel zarar gören işçi veya hak sahipleri tarafından zarar sorumlusu müteselsil borçlular hakkında tazminat davası açıldıktan sonra, davalılardan birisi hakkındaki davanın başvuruya bırakılması tazminatın tümünün diğer davalılardan tahsiline engel değildir. Çünkü alacaklı muaccel olmuş bir borcun tamamının veya bir kısmının ödenmesini dilerse borçluların hepsinden, dilerse yalnız birinden isteyebilir (mülga 818 sayılı BK.m.142,6098 sayılı TBK.m.163).

Meslek hastalığı sigortalının aynı koşullarda çalışılan birden çok iş yerinde çalıştıktan sonra ortaya çıkmışsa, her işverenin kusur oranlarının saptanması ve ödemede her işverenin payı ölçüsünde sorumlu tutulması gerekir. Bu tür sorumlulukta, her işverenin kendi kusurundan sorumlu olması asıl olduğundan, meslek hastalığından doğan tazminat davalarında müteselsil sorumluluk söz konusu değildir. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir.<sup>57, 58</sup>

## ZAMANAŞIMI

Genel olarak zamanaşımı

İş kazalarından veya meslek hastalıklarından kaynaklanan manevi tazminat davalarında, zamanaşımını işveren yönünden ayrı sorumlu bulunan üçüncü şahıslar ve sigorta şirketleri yönünden ayrı incelemek gerekmektedir.

Zamanaşımı, aslında alacak (tazminat) hakkını sona erdirmemekle birlikte, alacaklının dava ile hakkını almasını engeller. Borç eksik borca dönüşür.<sup>59</sup>

6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanununun uygulama tarihinden sonra meydana gelen iş kazalarında uygulanacak hükümler yönünden

6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanununun yürürlük tarihi olan 01.07.2012 tarihinden önce meydana gelen iş kazaları hakkında, eski Borçlar Kanununda yer alan zamanaşımı süreleri uygulanacaktır. Yeni Borçlar Kanununun yürürlüğü ile ilgili 6101 sayılı Kanunun 5. maddesine göre, “Türk Borçlar Kanununun (6098) yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan hak düşürücü süreler ile

---

<sup>57</sup>Daha geniş bilgi için Mesut Balcı - İş Kazası veya Meslek Hastalıklarından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması - Ankara 2018 - Sayfa 421 vd.

<sup>58</sup>Ali Güneren - İş Kazası veya Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları - 3. Baskı - Ankara 2011 - Sayfa 1316 vd.

<sup>59</sup>Prof. Dr. S. Reisoğlu shf 277

zamanaşımı süreleri, eski kanun hükümlerine tabi olmaya devam eder.”

Meslek hastalıkları bakımından, hastalığın rapor ile belgelendiği tarih dikkate alınacaktır. Yeni Türk Borçlar Kanununun yürürlük tarihinden önce rapor ile belgelenmiş meslek hastalıkları yönünden eski Borçlar Kanunu hükümleri geçerlidir. Meslek Hastalığı, Yeni Türk Borçlar Kanununun yürürlüğünden sonra belirlenmişse, artık bu Kanun hükümlerine tabi olacaktır. Yeni Türk Borçlar Kanununun uygulanması ile ilgili 6101 sayılı Kanunun 4. maddesine göre, “Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe girmesinden önce gerçekleşmiş olup da, Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe girdiği sırada henüz herhangi bir hak doğurmamış fiil ve işlemlere, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır”.

Bu maddeye göre, meslek hastalığı meydana gelmiş olsa bile henüz rapor ile tespit edilmeden bir hak doğmayacağından, meslek hastalığının rapor ile belgelendiği tarihte 6098 sayılı Kanun hükümleri yürürlükte ise, o takdirde 6098 sayılı Kanun hükümlerine göre değerlendirme yapmak gerekecektir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan tazminat davalarında zamanaşımı süreleri

İşveren yönünden zamanaşımı

71 - Mülga 818 sayılı Borçlar Kanununun 125. maddesi hükmüne göre, “Bu Kanunda başka bir suretle hüküm mevcut olmadığı takdirde her dava on senelik müruruzamana tabidir”. Borçlar Kanununda, iş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan tazminatın zamanaşımına ilişkin özel bir düzenleme mevcut olmadığından, işveren yönünden zamanaşımı mülga 818 sayılı Borçlar Kanununun 125. maddesi gereğince 10 yıldır.

01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanununun 146. maddesine göre; "Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir".

Bu maddeye göre de zamanaşımı süresi 10 yıl olarak korunmuştur.

İşyerinin bir bölümü alt işverene verilmişse, İş Kanununun 2. maddesine göre asıl ve alt işveren müteselsil olarak sorumludur. Asıl

işverenin sorumluluğu, alt işverene bağlı olarak yine 10 yıllık zamanaşımı süresine tabi olur. İşin bir bölümü muvazaalı olarak alt işverene verildiğinde, gerçekte üst işveren sigortalının asıl işvereni olduğundan, işveren sıfatı nedeniyle zamanaşımı üst işveren için de, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 146. maddesi uyarınca 10 yıldır.

Zamanaşımı, iş kazalarında olay tarihinden itibaren başlar. Bu kuralın iş kazaları bakımından tek istisnası, gelişen bir durum nedeniyle iş göremezlik oranının geç saptanabilmesi halidir. Gelişen durum, bedensel zararın niteliği itibarıyla, zaman içinde kapsamında değişikliğin ortaya çıkma eğilimi göstermesi halidir. Zarar gören, bedensel arızanın gelişim göstermesi nedeniyle zararın esaslı unsurlarını olay tarihinde öğrenememektedir.<sup>60</sup>

Meslek hastalığından kaynaklanan tazminat davalarında zamanaşımı süresi, meslek hastalığının tespit edildiği rapor tarihinden itibaren başlar. Meslek hastalığından kaynaklanan iş göremezlik oranının arttığı yeni bir rapor ile belirlenirse, artan oran için sonradan alınan rapor tarihi itibarıyla zamanaşımı süresi başlar. Meslek hastalığı sonucu ölümden kaynaklanan tazminat davalarında zamanaşımı, ölüm tarihinden itibaren başlar.

Asıl alacak zamanaşımına uğramışsa, buna bağlı olan faiz alacağı da zamanaşımına uğrar. Tazminat alacağı için açılan davada faiz hakkı saklı tutulmuş ve tazminata hükmedilmişse faiz için ayrıca dava açılabilir. Bu gibi durumlarda, asıl alacağın ödendiği tarihe kadar faiz hesabı yapılacaktır. Faiz alacağı için zamanaşımı işveren yönünden 10 yıldır. Zamanaşımı süresi, icra takibi veya dava tarihinden geriye doğru hesaplanacaktır. Bu tarihlerden geriye doğru 10 yıllık faiz de zamanaşımına uğramaz.

### Üçüncü kişiler ve sigortacı yönünden zamanaşımı

72 - İş kazasında kusuru bulunan 3. kişilerin istihdam edenleri kazalının işvereni değil işverenle asıl – alt işveren ilişkisi de bulunmayan, tamamen başka işveren olabilir.

73 - TBK m. 72' e göre; "Tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her hâlde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle

<sup>60</sup> Bakınız HGK. 06.11.2002 gün ve 2002/4 - 882- 874 sayılı Kararı

zamanaşımına uğrar. Ancak, tazminat ceza kanunlarının daha uzun bir zamanaşımı öngördüğü cezayı gerektiren bir fiilden doğmuşsa, bu zamanaşımı uygulanır.

Haksız fiil dolayısıyla zarar gören bakımından bir borç doğmuşsa zarar gören, haksız fiilden doğan tazminat istemi zamanaşımına uğramış olsa bile, her zaman bu borcu ifadan kaçınabilir".

Burada, iki yıllık süre, zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrenme tarihinden başlar. Yükümlü olan failin işverenin, kim olduğunu öğrenme tarihi olarak anlaşılmalıdır. 10 yıllık süre ise, iş kazası tarihinden başlar.

6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanununun 72. maddesi hükmü, mülga Borçlar Kanunu ile aynı doğrultudadır. Ceza zamanaşımı süresi daha uzunsa, tazminat davalarında ceza zamanaşımı süresi uygulanacaktır.

Bazen iş kazası, aynı zamanda motorlu araçların karıştığı bir trafik kazası niteliğinde olabilir. Bu durumda; Karayolları Trafik Kanununun 109. maddesine göre "motorlu araç kazaları nedeniyle meydana gelen maddi zararlardan doğan davalarda zamanaşımı, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten itibaren iki yıl ve herhalde kaza gününden başlayarak 10 yıldır".

Karayolları Trafik Kanununun 109/2. maddesine göre, olay suç teşkil ediyorsa ve Ceza Kanununda daha uzun bir zamanaşımı süresi varsa, bu süre maddi ve manevi tazminat talepleri için geçerli olacaktır.

Trafik iş kazası sonucunda oluşan işgöremezlik ve ölüm, mülga ve yeni Türk Ceza Kanununa göre cezayı gerektiren fiil sonucu oluşur. Bu nedenle, trafik iş kazası nedeniyle açılacak maddi ve manevi tazminat davalarında ceza zamanaşımının uygulanması gerektiği göz ardı edilmemelidir.

74 - Mülga 765 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 102. maddesine göre ceza zamanaşımı; 455-459.maddelerindeki taksirli eylemler nedeniyle, bir ölü veya bir yaralı olması durumunda kesilmelerle birlikte 5 + 2,5 = 7,5 yıl, birden fazla ölü ile bir ölü ve bir veya birden fazla yaralı olması durumunda 10 + 5 = 15 yıldır.

75 - 5237 sayılı yeni Türk Ceza Kanununun 01.06.2005 tarihinde yürürlüğe girmesinden sonra meydana gelen trafik iş kazaları ile ilgili olarak, zamanaşımı süreleri ölümlü kazalarda kesilmelerle birlikte onbeş + 7,5 = 22,5 yıl, ölü yok sadece yaralı varsa sekiz + 4 = 12 yıl olacaktır. Başka bir anlatımla, uygulamada 765 sayılı mülga Ceza Kanunu döneminde, 2918 sayılı Kanundaki 2 yıllık süre asgari 5 yıl olarak uygulanacaktır.

#### Ceza zamanaşımının uygulanması

76 - Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre, ceza zamanaşımının uygulanması için, ceza davasının açılması veya mahkûmiyet kararı verilmesi koşul değildir. Olayın, ceza kanunlarında suç sayılması yeterlidir.

#### İslahta zamanaşımı

77 Açılmış bir maddi tazminat davasında ıslah yoluyla manevi tazminat talep edilemez. Ancak Yargıtay 21. Hukuk dairesi uygulamasına göre, maddi tazminat talebi ıslah edilirken nispi harcın yanında ayrıca başvurma harcı yatırılmış ise, bunun birleştirilmiş bir ek dava mahiyetinde görülmesi gerekmektedir. Bu durumda manevi tazminat talebi süresi içerisinde zamanaşımı savunmasıyla karşılaştığı takdirde, yukarıda anlatılan zamanaşımı süreleri burada da geçerli olacaktır.

78 - Yine manevi acının zamana yayılarak bölünmesi suretiyle giderilmesi talebi mümkün olamayacağından, Daire uygulamasına göre, kısmi davaya veya belirsiz alacak davasına da konu olamayacaktır.<sup>61</sup>

İş kazalarından veya meslek hastalıklarından kaynaklanan manevi tazminat davaları, hukuki niteliği itibariyle işveren yönünden akdi sorumluluğa dayanan davalar olduğundan, öncelikle açılacak davada davalılardan birinin iş akdinin karşı tarafı olan işveren olup, işveren yönünden zarar veren failin bilinmemesi gibi bir olgunun ortaya

<sup>61</sup> Daha geniş bilgi için Mesut Balcı - İş Kazası veya Meslek Hastalıklarından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması - Ankara 2018 Sayfa 1281 vd.)

çıkması çok özel olaylar dışında mümkün görülmemektedir. Bu nedenle işveren yönünden manevi tazminat davasının 10 yıllık süre göz önüne alındığında zamanaşımına uğrama ihtimali oldukça düşüktür.

Öte yandan, tazminat davalarına daha uzun süreli ceza davasına ilişkin zamanaşımının uygulanması için fail hakkında ceza davasının açılmış veya mahkûmiyet kararı verilmiş bulunması gerekli değildir; sadece cezalandırılması kabil bir eylemin işlenmiş olması, bir diğer söyleyişle, haksız fiilin suç niteliğini taşıması yeterlidir. Bununla beraber hukuk hâkimi, ceza tertibine ilişkin olarak ceza hâkimince verilen ve suçun işlendiğini ya da işlenmediğini kesinlikle tespit eden bir hüküm varsa, bununla bağlıdır (mülga 818 sayılı BK. m. 53, 6098 sayılı TBK 74).

79 - Ceza hâkimi eylemin suç olup olmadığı üzerinde durmaksızın delil yetersizliği nedeniyle beraat kararı vermiş olursa, hukuk hâkimi bununla bağlı olmayarak, haksız eylemin suç niteliğini taşıyıp taşımadığını araştırır. Bunun gibi ortada böyle bir hükmün bulunmaması halinde de hukuk hâkimi, cezai sorumluluğu gerektiren bir eylemin işlenmiş olup olmadığını serbestçe inceleyip takdir eder ve olaya uygulanacak zamanaşımını belirler.

80 - Bundan başka, işlenen eylemin, kovuşturulması şikâyete bağlı bir suç teşkil edip etmemesi de önemli değildir. Zira bu yön, ceza davasının açılabilmesinin bir şartıdır. Bu bakımdan şikâyet süresinin (mülga TCK. m. 108) geçirilmesinden ötürü, ceza davasının açılmamış olması, bu davaya ilişkin zamanaşımı süresinin, tazminat davasına uygulanmasına engel değildir (Hukuk Genel Kurulu'nun 03.06.1953 gün ve E: 4/71, K: 77 sayılı ilamı).