

İŞ KAZASINDAN DOĞAN TAZMİNATLAR

Lütfiye Berfin GÖKKAN BARAN

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	1
-------------	---

BİRİNCİ BÖLÜM İŞ KAZALARINDA DESTEKTEN YOKSUN KALMA MADDİ TAZMİNATI

1.1. KAVRAM	2
1.2. HUKUKSAL MAHİYETİ	2
1.3. DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATININ ŞARTLARI	4
1.3.1. Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Genel Şartları	4
1.3.2.1. Destek Olan İşçinin İş Kazası Nedeniyle Ölmesi	6
1.3.2.2 Destek Olanla Destekten Yoksun Kalanlar Arasında Desteklik İlişkinin Bulunması	7
1.3.2.3. Destek Verenin Bakım Gücünün Olması	7
1.3.2.4. Destek Alanın Bakıma İhtiyacının Olması	8
1.4. DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI HESAPLAMASINDA İNCELENMESİNDE TOPLANMASI GEREKEN BİLGİ VE BELGELER	9
1.5. USÛL HUKUKU AÇISINDAN DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI	10
1.5.2. Destekten Yoksun Kalma Maddi Tazminatı Davasını Açma Yetkili Mahkeme	10

İKİNCİ BÖLÜM

BEDENSEL BÜTÜNLÜĞÜN ZEDELENMESİ İLE MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT DAVALARI

2.1. GENEL OLARAK	12
2.2. KAVRAM	12
2.3. İŞÇİNİN ÖLÜMÜ HALİNDE MADDİ TAZMİNAT DAVALARI	14
2.4. İŞÇİNİN BEDENSEL BÜTÜNLÜĞÜN BOZULMASI İLE MADDİ TAZMİNAT DAVALARI	14
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM İŞÇİNİN İŞ KAZASI NEDENİYLE ÖLÜMÜ HALİNDE MANEVİ TAZMİNAT DAVALARI 3.1.İŞÇİNİN İŞ KAZASI NEDENİYLE ÖLÜMÜ HALİNDE MANEVİ TAZMİNAT	
DAVASININ KOŞULLARI	16
3.2. İŞ KAZASI SONUCU İŞÇİNİN AĞIR BEDENSEL BÜTÜNLÜĞÜN ZEDELENMESİNDEN DOĞAN MANEVİ TAZMİNAT DAVALARI	17
3.3. İŞ KAZASI SONUCU İŞÇİNİN BEDENSEL BÜTÜNLÜĞÜNÜN ZEDELENMESİ SONUCU İŞÇİNİN MANEVİ TAZMİNAT DAVALARI	18

3.4. MANEVİ TAZMİNATIN BELİRLENMESİNDE HÂKİMİN TAKDİR YETKİSİ	19
3.5. USÛL HUKUKU AÇISINDAN MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT	
DAVALARINDA ÖNEMLİ HUSUSLAR	20
3.5.1. İş Kazalarında Ölüm, Ağır Bedensel Bütünlüğün Zedelenmesi Ve Bedensel Bütünlüğün Zedelenmesinde Davacılar- Davalılar Sıfatı	20
3.5.2. Ölüm Veya Bedensel Bütünlüğün Zedelenmesi Ya Da Ağır Bedensel Bütünlüğün Zedelenmesinde Manevi Tazminat Davalarında Görevli Mahkeme	20
3.5.3. Ölüm veya Bedensel Bütünlüğün Zedelenmesi Ya Da Ağır Bedensel Bütünlüğü Zedelenmesi İle Manevi Tazminat Davalarında Yetkili Mahkeme	21
3.5.4. Zamanaşımı	21
3.5.5. Faiz	23
SONUÇ	24
KAYNAKÇA	25

GİRİŞ

Son zamanlarda artan işçi ölümleri ve maluliyetleri sonucu gerek Türk Borçlar Kanunu gerekse İş Kanunu işverene iş kazalarını önleme ve tazminat sorumluluğu yüklemektedir. Bu sorumluluk geniş olduğu gibi tazminat hukuku açısından kusur sorumluluğu aranmaktadır. Bu nedenledir ki işçinin ölümü ile destekten yoksun kalma tazminatı, ağır bedensel zararlar nedeniyle işçi ve yakınlarının manevi tazminatı ve bedensel zararlar nedeniyle işçiye ödenen maddi ve manevi tazminat hukukumuzda önemli yer almaktadır. Devletin işverene yüklediği hukuki sorumluluk ve Anayasa'dan doğan hak olan sosyal güvenlik hakkında bağlı olarak tazminat hukuku son derece önem arz etmektedir. Bu nedenlerle seminerimizde belirttiğimiz tazminatlara uzunca yer verdik. Özellikle Türk Borçlar Kanunun yürürlüğe girmesi ile beraber destekten yoksun tazminatında “desteklenen”, ağır bedensel zarar durumunda “yakınları” kavramı geniş yer kaplamaktadır. Çalışmamızın birinci bölümünde destekten yoksun kalma tazminatı, ikinci bölümde işçinin ağır bedensel ve bedensel zarar durumunda maddi tazminat, üçüncü bölümde ise ağır bedensel ve bedensel zarar durumunda manevi tazminatta yer verdik.

BİRİNCİ BÖLÜM İŞ KAZALARINDA DESTEKTEN YOKSUN KALMA MADDİ TAZMİNATI

1.1. KAVRAM

Toplum içerisinde bireyler sürekli ve düzenli şekilde hem kendi hem de yakınlarının ihtiyaçlarını sağlayarak yani destek olarak hayatlarını idame ederler. Hem maddi hem de manevi sağlanan bu destek bireyin iş kazası nedeniyle ölmesi sonucu kesilebilir. Bu desteğin kesilmesi geride bıraktıkları ailesi ve desteklenenleri mahrum kaldıkları destekten dolayı maddi tazminat talep edebilir. İşçinin iş kazası nedeniyle vefat etmesiyle destekten yoksun kalma maddi tazminatı istenebilir. Yani işçi çalıştığı yerde iş kazası nedeniyle hayatını kaybetmesi sonucu ailesinin ve desteklenenin ekonomik ve manevi desteğinden mahrum kalması sonucu ödenen tazminata destekten yoksun kalma tazminatı denir. Destekten yoksun kalma tazminatı maddi tazminatı kapsamakta manevi tazminatı kapsamamaktadır.

1.2. HUKUKSAL MAHİYETİ

Kaza nedeniyle insanın ölümü hukuki zarar olmasa da beraber yaşadığı destek verdiği kişiler açısından bazı zararlar oluşturabilir. Yakınlarının bakım ihtiyaçları, ekonomik ihtiyaçlar ve manevi desteğin kesilmesi gibi zararlar oluşabilir. Bu nedenledir ki Eski Borçlar Kanunu madde 45'te ölüm sonucu oluşabilecek zararlardan söz etmektedir. Bu zararlar sonucu tazminlerden bahsetmektedir. Zarar sonucu tazminleri sorumlu olan kişiden isteyebilirler. Buna destekten yoksun kalma maddi tazminatı denir (Gürsoy, 1972, s. 1).

818 sayılı Eski Borçlar Kanunun da ve evvela verilen Yargıtay kararlarında da destekten yoksun kalma nedeniyle maddi tazminat davası açılabilceği düzenlenmiştir. 818 sayılı Borçlar Kanunu madde 45'te hususi haller düzenlenmiş, adam ölmesi ve cismani zarar ve ziyan belirtilmiş, belirtilen zarar ve ziyanlarda insan öldüğü takdirde defin masrafları, ölüm hemen gerçekleşmemişse oluşan zarardan dolayı tedavi masrafları, çalışamamaktan mütevellit zararı ve ölümüyle yardımından mahrum kalanlar oluşan zararlar nedeniyle tazminat talep edebilirler. Bu husus 818 sayılı Eski Borçlar Kanununda madde 45'te genel olarak ifade edilmekte ve haksız fiil veya sözleşmeden kaynaklı iş kazası gerçekleştiğinde ölen kişilerinin desteklenenleri bu tazminatları talep edecekleri evvela düzenlenmiştir. Eski Türk Borçlar

Kanununda madde 45 kıyas olarak iş kazalarında destekten yoksun kalma tazminatında kıyas olarak uygulanabilecektir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu destekten yoksun kalma tazminatı üç kaynağı bulunmaktadır. Bunlar haksız filler, sözleşme dışı sorumluluk sebepleri Borçlar Kanunu madde 530, sözleşmeden doğan sorumluluk, vekaletsiz iş görmedir. Türk Borçlar Kanunu madde 49'da haksız fiilden bahsederken hukuka aykırı fiile kusurlu davranarak, birine zarar verdiğinde bu zararı gidermekle yükümlüdür. Kusurlu davranış sayılırken aynı zamanda ahlaka aykırı fiile hareket ederek başkasına zarar vermesini de kanun düzenlemiştir.

TBK madde 66, hayvan bulunduranın sorumluluğu madde 67, yapı malikinin sorumluluğu, madde 69, tehlike sorumluluğu madde 71, Türk Medeni Kanun 369. maddesinde yer alan ev başkanının sorumluluğu, Trafik Kanunu 85. Maddesinde yer alan araç işletenin sorumluluğu da sözleşme dışı kusursuz sorumluluk halleridir. Türk Borçlar Kanunu madde 526 devamı niteliğindeki maddelerde destekten yoksun kalma tazminatından sorumlu tutulabileceklerdir (Ledun Akdeniz, 2014, ss. 10-11).

Aynı zaman da İş Kanunu madde 77 'de, işveren işyerinde iş kazalarının önlemini almak zorunda olduğu gibi araç gereçleri noksansız bulundurmak, işçilere iş ile ilgili eğitimleri vermek, denetlemek, araç, gereçleri eksiksiz bulundurmak ve her türlü güvenliği sağlayarak meslek hastalığı ve iş kazalarını önlemek zorundadır. Bu yükümlüğünü yerine getirmeyen işveren de oluşan iş kazalarındaki tazminatlardan sorumludur. Kısacası Eski Borçlar Kanundan olduğu gibi 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda madde 114/2 maddesi uyarınca kıyasen haksız fiil hükümleri uygulanacağından Türk Borçlar Kanunu madde 45/2 ve Türk Borçlar Kanunu madde 53/3 kapsamında destekten yoksun kalma tazminatı isteyebileceklerdir.

Destekten yoksun kalma tazminatı Borçlar Kanunda madde 53 ve 55'te düzenlenmiştir. Düzenlenmede destekten yoksun kalanlar olarak bahsedilmiş, Türk Borçlar Kanunu madde 53 Ölüm ve bedensel durumlarda, cenaze giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar olarak sayılmıştır. Bu sayılan hallerden sayılan üçüncüsünde işçinin iş kazası nedeniyle ölmesiyle ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar olarak düzenlenmiştir. Bu giderlere bakacak olursak: Cenaze giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ölümden hemen önce iş kazasıyla tedavi gören işçinin iyileşmesi için yapılan tüm masraflar

tedavi giderlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurduktan sonra ödenmeyen kısım için destekten yoksun kalma tazminatına konu olabilir. Fakat Borçlar Kanunu 53/3 bendinde iş kazası nedeniyle tazminat davaları açısından destekten yoksun kalanların tazminat isteyebileceği dolaylı olarak düzenlenmiştir.

1.3. DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATININ ŞARTLARI

1.3.1. Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Genel Şartları

Destekten yoksun kalma tazminatının şartlarına baktığımızda genel nitelikte ve özel nitelikteki şartların beraber değerlendirilmesi gerekmektedir. Genel nitelikteki şartlar: hukuka aykırı fiilin bulunması, hukuka aykırı fiilden zararın doğması, hukuka aykırı fiil ile oluşan zarar arasında illiyet bağının olması, hukuka aykırı fiilin kusurla işlenmiş olması gerekmektedir. Bu şartlar aynı zamanda Türk Borçlar Kanunu madde 41'de haksız fiilin şartlarını da oluşturmaktadır. Bu genel şartlar oluşmadan özel şartlardan bahsedemeyiz. Bu hususun önemli olmasının sebebi iş kazasında işverenin kusurlu ya da kusursuz sorumluluğuna gidilmesinde önemlidir. Eğer işveren kusurlu ise destekten yoksun kalma tazminatının genel şartlarının olduğu kanaatine varılarak, aşağıda belirttiğimiz özel şartların aranması ve araştırılması gerekmektedir

İş kazasında işverenin sorumlu olup olmayacağı illiyet bağı ile açıklanması gerekmektedir. Destekten yoksun kalma tazminatı da oluşan zarar ile sonuç yani iş kazasının sonucu işçinin ölümü arasındaki bağın varlığına illiyet bağı denir (Dönmez Piri, 2011, ss. 5455).

İllyet bağı Yargıtay kararlarınca da tartışmalıdır. İşverenin kusurlu ya da kusursuz sorumluluğunun saptanması birçok kararda zor olmuştur.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı, E:2012/11-1121, K: 2013/386 sayılı kararında arazideki elektrik hatlarındaki arızayı gidermek için giden işçinin arızayı giderdikten sonra iş yerine giderken kalp krizinin geçirmesi sonucu kalp krizinin çalışma şartlarından olup olmadığının araştırması gerektiği kanaatine varılmıştır. Yani karardan anlaşılacağı gibi iş kazası sayılması için işverenin kusuru aranmıştır.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi bir kararında ise işçinin kalp kriz geçirmesi çalışma anında yaşanmış ise iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği yönünde karar vermiştir. (Yargıtay 10.

Hukuk Dairesi 2015/10611 E.2017/2289 karar) İşçi çalışma esnasında işyerinde kazaya uğramışsa iş kazası olarak değerlendirilip; işverenin sorumluluğuna gidilmesi gerekmektedir.

Yargıtay iş nedeniyle işçinin Irak'a uçakla seyahati esnasında uçağın kaza yapması sonucu işçinin ölmesi iş kazası olamayacağı, destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilemeyeceği kararı da mevcuttur. (Yargıtay 21. Hukuk Dairesi E.2012/4196, K:2012/5289). Kanımızca Yargıtay vermiş olduğu karar yerinde değildir. İşçi eğer ki gitmeseydi bu kazayı yaşamayacaktı. İşveren işçiyi gönderirken uçağın can güvenliğine ilişkin araştırma yapılarak, uçağın insanlar için mi yoksa kargo için mi kullanıldığının, uçağın eski mi yoksa yeni uçak mı arızası olup olmadığının araştırılarak işçinin gönderilmesi gerekirken, olayda sağ kurtulan işçi tanık uçağın çok eski olduğunu ve hava maskesi olmadığını belirtmesine rağmen işverenin kusursuz olduğu değerlendirilip tazminata hükmedilmemesi yanılıklı olmuştur.

Örneğin iş yerinde merdivenden kayıp apartman boşluğuna düşüp ölen birinin iş kazası olup olmadığı önemlidir. Burada işveren yer zemininin çalışmaya uygun olup olmadığını denetlemiş her önlemi almış ise işverenin sorumluluğundan bahsedilmeyecektir. Eğer ki çalışanları açısından gerekli önlem almayıp; çalışma yeri kaygan zeminde döşenmiş parke ise işveren bu hususta sorumlu olacaktır. Yani işverenin kusuru ile haksız ya da hukuka aykırı eylemin gerçekleşmesi bunun sonucunda maddi zararlı ölümlü kazanın olması gerekmektedir. ki yaşanan kaza gerçekleşen eylemden işverenin sorumlu olabilmesi için hukuka aykırı eylemle zararın oluşması gerekir. Destekten yoksun kalma tazminatı maddi tazminata yani bilimsel olarak ölçülebilen bir tazminat olduğundan manevi zarar olmaması gerekir. Yani oluşan zararın manevi değil maddi olması gerekmektedir.

1.3.2.Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Özel Şartları

İşverenin sorumluluğunu gerektiren destekten yoksun kalma tazminatından söz edebilmemiz için Bireysel İş Hukuku yani yukarıda belirttiğimiz İş Hukuku ve Borçlar Hukukundan doğan haksız fiil veya sözleşmeden doğması gerekmektedir. Bununla birlikte yukarıda saydığımız genel şartlarla birlikte destek olan işçinin iş kazası nedeniyle ölmesi, desteklik ilişkisinin bulunması, destek verenin bakım gücünün olması, destek olanın bakım ihtiyacının olması gerekmektedir.

İş Sağlığı ve Sosyal Güvenlik Kanunu açısından iş kazasının gerçekleşmiş olması sonucunda destekten yoksun kalma tazminatından bahsedemeyiz. İş Sağlığı ve Sosyal Güvenlik hukuku açısından baktığımızda işverenin iş kazasındaki illiyet bağı aranmaksızın oluşan kaza

iş kazasıdır ve sosyal sigorta yardımlarının yapılması gerekmektedir. Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü Kısa Vadeli Sigortalar Daire Başkanlığı 2016/21 sayılı genelge de belirtilen hallerde iş kazası olarak kabul edilmektedir. Sigortalı işçi iş yerinde çalışırken ani gelişen olayın kazaya dönüşmesi sonucu oluşan olayın çalışan iş ile alakası olup olmadığına bakılmadan iş kazası olduğu değerlendirmesi gerekmektedir. İş ile alakası olup olmadığına bakılmadan avluda yürürken düşmesi, dinlenme saatinde top oynarken ayağının burkulması, bahçedeki meyve ağacından meyve toplarken düşmesi, yemek yerken elini kesmesi, dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi, işyerinde intihar etmesi, işyeri sınırları içinde bulunan havuzda boğularak ölmesi, ücretli izinli bulunduğu sırada, çalıştığı işyerindeki arkadaşlarını ziyaret için geldiğinde kaza geçirmesi, araçlarla çalışanların bu araçlarda geçirecekleri kazaları iş kazası olarak kabul etmektedir (Genelge, 2016, ss. 2-3).

Gerçekleşen kazanın iş ile ilgisi olup olmadığına bakılmadan ve işverenin illiyet bağıını aramadan sigortalı işçinin geçirmiş olduğu kazayı iş kazası olarak değerlendirmektedir. Fakat destekten yoksun kalma tazminatından bahsedebilmemiz için işverenin kusuru ile oluşan iş kazasında illiyet bağının aranması gerekmektedir.

İş kazasının gerçekleşmesi ile oluşan sorumluluğun Bireysel İş Hukukunda ve 5510 sayılı Kanun kapsamında belirtilen iş kazasının sonuçları birbirinden farklıdır. Bireysel iş hukukunda işverenin iş kazası ile işçiye sorumluluğunu düzenlerken, 5510 sayılı Kanunda ise sigortalı işçinin sosyal sigorta yardımlarının yapılmasına ilişkindir (Atıcı, 2010, ss. 13-14).

İşverenin oluşan iş kazasından sorumlu tutulabilmesi için Bireysel İş Hukukundan doğan sorumluluktan bahsetmemiz gerekmektedir.

1.3.2.1. Destek Olan İşçinin İş Kazası Nedeniyle Ölmesi

Bireysel İş Hukuku Anlamında İş Kazası, sigortalının işyerinde ve işverenin himayesinde çalıştığı iş nedeniyle aniden ve dıştan gelen bir etkenle, onu bedensel veya ruhsal zarara uğratan olaya iş kazası denir. Yani tanımdan anlaşılacağı üzere kazaya uğrayan kişinin sigortalı olması, sigortalının dıştan gelen istenilmeyen ve ani kazaya uğraması, sigortalının uğradığı kaza sonucu zarara uğraması, zarar ile kaza ve yapılan iş ile kaza arasında uygun illiyet bağı bulunması gerekir. Medeni Kanun madde 28’de kişiliğin doğumla başlanacağı ölümle sona ereceği, ölüm ve doğumun nüfus kayıtları ile ispat olunacağı, kişinin cesedi bulunmasa bile ölüm karinesi olarak kabul edileceği, kendisinden uzun süre haber alınamama ve ölüm tehlikesi içinde kaybolan biri hakkında da gaiplik kararı alınabileceği düzenlenmiştir. Ölüm kavramı

gerçek kişiler için kullanılıp; tüzel kişiler açısından kullanılmamaktadır. İş kazalarında destekten yoksun kalma tazminatında ölüm ise işçinin yani gerçek kişinin ölmesi manasındadır.

Kişilik ölümle birlikte yani fiziki ve hukuki kişiliği sona ermesidir. Doğal bir olay olduğu gibi hukuki sonuçları da bulunmaktadır (Akıpek, Akıntürk ve Ateş Karaman, 2014, ss. 346-347).

Ölüm halinde ve gaiplikte destekten yoksun kalma tazminatı istenebilir (Gökyayla, 2004, ss. 91-93).

1.3.2.2 Destek Olanla Destekten Yoksun Kalanlar Arasında Desteklik İlişkinin

Bulunması

Eşlerin birbirine, çocukların anne babaya, anne ve babanın çocuklara, kardeşlerin birbirine, nişanlıların, nikâhsız eşin birbirine yani maddi ve manevi destek olanlardan birinin iş kazası nedeniyle ölmesi halinde destekten yoksun kalma tazminatına konu olabilir. Ölenin desteğinden yoksun kalan her kişi destekten yoksun kalma maddi tazminatı talep edebilir. İşçi destek verdiği kişilere fiili veya resmen sürekli ve devamlı olacak şekilde bakımına yardımcı olması sonucu desteklenenler destekten yoksun kalma tazminatı isteyebilmektedir.

Nişanlılar ve evlilik dışında birlikte yaşayanlar da duruma göre destekten yoksun kalma tazminatının alacaklısı olabilmektedir. Yargıtay 21HD, E. 2001/6819, K.2001/6640 karar sayılı ve oturmuş içtihatlarından anlaşılacağı üzere nikâhsız eşler ve nişanlıların birbirine bakım desteğini göz önünde bulundurarak desteklenenlerin destekten yoksun kalma tazminatı alabileceklerini öngörebilmektedir (Seratlı, 2003, ss. 147-150).

Yargıtay kararından anlaşılacağı üzere, davacı her ne kadar mirası reddetmiş olsa da , kendilerine yardım eden kimsenin gelirinden ve yardımından yoksun kalmaları sebebiyle uğradıkları zararın giderilmesini isteyebilir. Mirası reddeden eşin, ölenin mirasçısı olup olmadığına bakılmadan destekten yoksun kalma maddi tazminatı talep edebileceğine yer vermiştir (Yargıtay 4. Hukuk Dairesi K. 9019, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Esas: 2007 / 4222 Karar: 2007 / 222).

1.3.2.3. Destek Verenin Bakım Gücünün Olması

Destekten bahsedilirken parasal destekle beraber diğer yardımlar ve hizmetlerde tazminata girmektedir. Çocukların anne babaya hiç destek olamayacağı düşünülemeyeceği gibi

maddi desteğin yanında çeşitli hizmetler örneğin çocuğu anne evi temizlemesinde yardım edeceği gibi çeşitli yardımlar olabilir. Emekli olan kadının günlük ihtiyaçlar olan ev ve çarşı gibi işleri yaparak aile bütçesine katkı sağlaması nedeniyle destekten yoksun kalma tazminatında dikkate alınması gerekmektedir. Destek verenin iş kazası nedeniyle ölmesi, desteğin bakım gücüne ve destekten yoksun kalanın bakım ihtiyacı içinde bulunmasıdır. Yani bu bakımın düzenli, sürekli devamlı olması gerekir (Yargıtay 4. Hukuk Dairesi E.2009/14007, K:2011/932, Yargıtay 4. Hukuk Dairesi 2009/10653 E. K: 2010/7338).

1.3.2.4. Destek Alanın Bakıma İhtiyacının Olması

Desteklenen sıkıntıya düşmesi ile parasal yardımlar yapılabileceği gibi, maddi durumu iyi olan destekçinin evladının kötü günde, bayramlarda, hastalıkta, sair sıkıntılarda yanında olmasını maddi destek olarak kabul edilmesi Yargıtay kabul edilmektedir. Yargıtay yorumundan anlaşılacağı üzere destek sadece parasal olmayıp, zor zaman da anne babanın yanında olması, hastaneye götürülüp ilgilenilmesi bu eylemlerin düzenli olarak yapılmasını da maddi destek olarak kabul etmektedir. Yani davacıların maddi durumunun iyi olup olmamasına bakılmaksızın destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilirler. Destekten yoksun kalma tazminatının amacı, desteklenen kişilerin ölümden önceki hayat standartların korunarak ve hayatlarını devam etmek amaçlı oluşan zararı tatmin amaçlı ödenen maddi tazmindir. Maddi tazminat sadece para desteğini kapsamadığı gibi düzenli, devamlı sürekli ve fiili veya resmen bir destek olmalıdır (Yargıtay 19. Hukuk Dairesi E. 1992/2629, K:1992 / 4737), (Yargıtay 4. Hukuk Dairesi K:2008 / 4057).

Yargıtay öncesinde ki birçok kararında anne babanın çocuğunun iş kazası sebebiyle kaybetmesi sonucu Sosyal Güvenlik Kurumunda gelir bağlandığı takdirde destekten yoksun kalma tazminatı açamayacağına ilişkin kararlar mevcut ise de 2018 yılından Yargıtay Birleştirme Büyük Genel Kurulu 2016/5 E., 2018/6 K. 22/06/2018 karar tarihli kararın da Sosyal Güvenlik Kurumun da bağlanan ödeneğe bakılmaksızın çocukların anne babaya destek olduğunu kabul edilmesine karar vermiştir. Verilen bu kararlar desteğin sadece parasal destek olmadığını ve hizmet ve yardımları kapsadığını kabul ederek çocuğun anne babaya her daim destek olduğunu kabul edilmesi gerektiği düşünülmektedir. Destek verenin iş kazası nedeniyle ölmesi, desteğin bakım gücüne ve destekten yoksun kalanın bakım ihtiyacı içinde bulunmasıdır. Yani bu bakımın düzenli, sürekli devamlı olması gerekir.

Bu durumda destekten yoksun kalma maddi tazminattan bahsedebilmemiz için iş kazası nedeniyle işçinin ölmesi, destekten yoksun kalanların desteklik ilişkisi içersin de olması, desteği verenin bakım gücünün olması, destek alanın ise bakıma ihtiyacının olması gerekir.

1.4. DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI HESAPLAMASINDA İNCELENMESİNDE TOPLANMASI GEREKEN BİLGİ VE BELGELER

Hakim resen araştırılması gereken hususları araştırırken toplanılması gereken bilgi ve belgeler destek veren işçinin net geliri, yaşam süresi, çalışma süresi, bakiye ömrü, destekçi öldükten soran evlenip evlenmediği, desteklenenin bakiye ömrü, destek süresi, destek payları, eş, in evlenme şansa, miras geliri, davacının kusur oranı, destekten yoksun kalma tazminatı ödeyecek olan işverenin yoksulluğa düşüp düşmeyeceği, Sosyal Güvenlik Kurumunda yapılan yardımlar ve bağlanan gelirlerin hangileri olduğunu tespit ettikten sonra aktüerya hesabı için bilirkişiye dosya verilmelidir (Güneren, 2010, ss. 964-966).

Yargılamayı yapan hakim ekonomik sosyal durum araştırmasını, sigortalı çalışan işçinin işyerinden özlük dosyasını, iş kazası cezai bir suç oluşturduğu taktirde kazanın gerçekleştiği yerden ceza soruşturma dosyasını, en son aldığı maaşın maaşı aldığı banka yada Sosyal Güvenlik Kurumundan sorulmasını, Sosyal Güvenlik Kurumundan iş kazası nedeniyle ödeme yapılıp yapılmadığı, gelir bağlanıp bağlanmadığı, Sosyal Güvenlik Kurumu rucu edilebilen gelirler, rucu edilemeyen gelirler, ifa amacı taşımayan ödemeler, tedavi gördüğü hastaneden tüm evrakları, epikriz raporlarını toplayarak dosyayı iş görmemezlik raporu ve işveren ve işçinin ne kadar oranda kusurlu olduğuna ilişkin kusur raporu talep etmektedir. İş görmemezlik raporunda kaç gün işe gidemediği, iyileşme gösterip göstermediği, iyileşme göstermiş ise kaç güne iyileştiği, sürekli iş görmemezlik durumu ve oranı, iş görmemezlik durumunda bakıcı ihtiyacı olup olmadığına ilişkin rapor düzenlenir. Bu rapor dosyaya sunulur, hâkim tüm bu kıstasları göz önünde bulundurarak karar verir.

Yargıtay kararları işverenin kusuru, kusur oranı ve sebep sonuç arasındaki illiyet bağına muhakkak araştırılması yönünde karar vermiştir. Özellikle son çıkan Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2012/21- 1121, 2013/386 sayılı kararında kalp krizi geçiren işçinin, kalp krizini işyerinde geçirip geçirmediği, işyerinde geçirmiş ise iş yerinde tetikleyici unsurun yani çalışma koşullarının buna sebebiyet verip vermediği, oluşan iş kazasının işveren sebep olmuşsa işverenin kusur oranını muhakkak saptanması gerektiği yönünde karar vermiştir.

Yargıtay kararında işçinin 60 yaşına kadar aktif dönemde 60 yaşından sonra ise kalan ömrü asgari ücret üzerinden hesaplanması gerektiği, kızların bakım ihtiyacının kentlerde 22,köyde 18 olduğu, evlenmeye ilişkin istatistiklerin ise Türkiye İstatistik kurumundan bakılarak elde edilmesi gerektiği Sosyal Güvenlik Kurumundan aylık gelir bağlanmamış ise gerçek zarar hesabı yapılması gerektiği yönünde karar vermiştir (Yargıtay 10.Hukuk Dairesi E: 2016/ 14226, K: 2019 / 376).

Yargıtay bilirkişi hesaplanması yapılmadan önce toplanması gereken bilgi ve belgelerin bilirkişi raporu hesaplanırken dikkat edilmesi gereken hususların eksiksiz olarak toplanması gerektiği kanaatine varılarak, bilirkişi aktüerya hesabı yapılırken ücretin belirlenmesinde desteklenenin evlenme olasılığını, net ücret gelirini; destekçinin kalan ömrünü, iş görebilirliğini ve iş görmemezliğini, davalının ve davacının kusur oranını destek görenlerin gelirden alacakları pay oranlarını muhakkak belirlenmesi gerekir (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi E.2016/13915, K:2019/853).

1.5. USÛL HUKUKU AÇISINDAN DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI

1.5.1. Destekten Yoksun Kalma Tazminatında Davacı-Davalı Taraflar

Davacı taraf yakınlık ilişkisi kısmında belirttiğimiz kişilerdir. Yani işçinin eşi, çocukları, kardeşi, nişanlısı ve yakınlık ilişkisini ispatlayan herkes olabilir. İş kazalarından kaynaklanan destekten yoksun kalma maddi tazminatı işverene yöneltilir. Davalı taraf işverendir. İş Kanunu madde 7’de asıl işveren alt işveren müteselsil sorumluluğu var ise alt işverene karşı da dava açılabilir.

Hayvan bakımı ile ilgili ise hayvanı idare eden kişi, asıl sahibi yapı maliki ise o kişi, sigorta sözleşmesinden kaynaklanan bir durum ise sigorta şirketi davalı olarak gösterilebilir (Yaşar, 2015, ss. 186-187).

1.5.2. Destekten Yoksun Kalma Maddi Tazminatı Davasını Açma Yetkili

Mahkeme

Destekten yoksun kalma tazminatı, kural olarak davalının ikametgâhının bulunduğu yer mahkemesinde açılır. Birden fazla davalı varsa yani alt işveren ve üst işverenin müteselsil olduğu davalarda davalılardan herhangi birinin ikametgâhı mahkemesinde açılabilir. Davalı bir şirket veya vakıf gibi bir kurum ise, maddi tazminat davası, davalının işyeri merkezinin bulunduğu yerde açılacağı gibi işlemi yapan şubenin bulunduğu yerde de açılabilir. Haksız

fiillerden kaynaklanan maddi tazminat olduğu takdirde, haksız fiilden doğan davalarda, haksız fiilin işlendiğı veya zararın meydana geldiğı yahut gelme ihtimalinin bulunduğı yer ya da zarar görenin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir. Yani haksız fiilden kaynaklanan destekten yoksun kalma tazminatı olduğı takdirde seçimlik birden fazla yer mevcuttur. Belirttiğimiz gibi bu husus Hukuk Muhakemeleri Kanunu madde 16 'da seçimlik olarak belirtilmektedir. Yukarıda seçimlik olarak belirttiğimiz haksız fiillerden kaynaklanan destekten yoksun kalma tazminatlarında, davalının ikametgahında tazminat davası açma hakkına sahip olduğı gibi Haksız fiilin işlendiğı yer mahkemesi, Zararın meydana geldiğı yer mahkemesi, Zarar görenin yerleşim yeri mahkemesidir. İş kazalarında tazminatlar hakkında yetki itirazında bulunurken dava dilekçesine karşı cevap dilekçesinde bulunulması gerekir. Yetkinin kesin olduğı davalarda kamu düzenine ilişkin olduğundan mahkeme kendisi resen araştırmak zorundadır. Cevap dilekçesinde yetki itirazında bulunurken yetkili mahkemenin gösterilmesi gerekmektedir. Yetki itirazı süresinde yapılmadığı takdirde mahkeme doğrudan yetkili olarak dosyayı görür. Yetki itirazı reddedildiğinde mahkeme yargılamaya devam eder. Yetki itirazı kabul edildiğinde üst mahkemeye başvuru süresi geçtikten karar kesinleştikten sonra dava dosyasına bakan mahkemeye iki hafta içerisinde başvurması gerekir.

Başvurulmadığı takdirde davanın açılmamış sayılmasına karar verilir.

1.5.3. Destekten Yoksun Kalma Maddi Tazminat Davalarında Görevli Mahkeme

Hukuk Muhakemeleri Kanunu ölüm veya vücut bütünlüğünün yitirilmesinden doğan tazminat davalarında görevli yerin Asliye Hukuk Mahkemesi olduğı, idarenin ve İş Kanunundan doğan hallerin saklı olduğı düzenlenmişti. Fakat yasal düzenleme Anayasa Mahkemesi 16/02/2012 tarihli 2011/35 esas, 2012/23 karar sayılı kararıyla iptal edilmiştir. Bu nedenle iş mahkemeleri özel kanunla düzenlenmiştir, bahse konu özel kanun yani 5521 sayılı İş Mahkemeleri çalışma esasları madde 1'de iş akdinde ve iş kanununda belirtilen hak ve iddialar görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğı belirtilmektedir.

Yargıtay İş Kanunu işçi ile işverenin hizmet sözleşmesi zeminin de birbirlerine karşı sorumluluklarını kapsadığından iş verenin gözetiminde oluşan iş kazasından işverenin sorumluluğunun mevcut olduğı düşünüldüğünde ve hizmet sözleşmesi de göz önünde bulundurulduğunda iş kazaları gerçekleştiğı takdirde görevli mahkeme iş mahkemesi olduğuna karar vermiştir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2013/10725 esas,2013/13049 sayılı kararı da iş kazalarında görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğu yönünde karar vermiştir.

İKİNCİ BÖLÜM BEDENSEL BÜTÜNLÜĞÜN ZEDELENMESİ İLE MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT DAVALARI

2.1. GENEL OLARAK

Manevi tazminat davalarında manevi zarardan bahsedebilmemiz için öncelikle kişilik haklarına bakmamız gerekmektedir. Kişiliğe ilişkin manevi değerler gerek doktrince gerekse de yasalarda düzenlenmiştir.

Manevi tazminat davalarından bahsettiğimizde kişilik hakları önemli yer kapsamaktadır. Bu haklar maddi bütünlük üzerindeki haklar, manevi bütünlük üzerindeki haklar, sır çevresi ve gizlilik alanı üzerindeki haklar, iktisadi bütünlük üzerindeki haklar olarak sayılmakta, konumuz itibarıyla manevi bütünlük üzerindeki haklarda saygınlık onur gibi haklarında korunması gerektiği bu hakların manevi olduğu önemlidir (Akıpek, Akıntürk ve Ateş Karaman, 2014, ss. 346-347).

2.2. KAVRAM

Kişiliğin korunması Anayasa madde 10'da düzenlenmiştir. Anayasa madde 10'da Türkiye Cumhuriyetinde yaşayan vatandaşlara ayırım gözetmeden herkesin eşit haklara sahip olduğu düzenlenmektedir. Herkes kanun önünde din, dil, ırk, cinsiyet, felsefi düşünce değerleriyle insan olduğu kabul edilmektedir. Bu değerlerin korunması gerektiği ve her hangi bir saldırı karşısında dava yoluna gidileceği Medeni Kanun madde 23'te de belirtilmektedir. Medeni Kanun dışında Türk Borçlar Kanununda da madde 49 'da haksız fiil nedeniyle manevi zararın oluşması durumunda tazminat hakkının olduğu düzenlenmiştir. İş kazaları yönünden manevi tazminattan bahsedebilmemiz için oluşan kazanın manevi zarar yaratması gerekir. Örneğin işçinin iş kazasında gözünü kaybetmesi işçinin bedensel bütünlüğüne zarar vereceği gibi, göz kaybının kendisinde ileriki zamanlarda elem, ızdırıp, keder, psikolojik travma yaratabilir. Yani bedensel bütünlüğün zarar görmesi ruhsal bütünlüğüne de yansıtacağı açıktır. Bedensel zararın kişinin iç dünyasını etkilemesi manevi bir zarardır. Bu zararın muhakkak hukuk zemininde karşılığının ve karşılanması gerektiği savunulmuştur.

Savunulan bu görüşlere bakıldığında manevi zararın işlevi konusunda birbirinden farklı üç görüşün olduğu, tatmin görüşü zararın dindirilmesi ve bir nebze unutulması için tazminatın tatmin edici olması gerektiği görüşü, ceza görüşünde iş kazasına sebebiyet veren kişiyi tazminat ödeterek cezalandırılmasını sağlama görüşü, üçüncü görüş ise telafi görüşüdür.

Manevi tazminatta aynen tazmin olmadığından bir miktar para ile işçinin tatmin olmasını sağlayarak telafi etmektir (Serozan, 1990, ss. 68-100).

İş kazalarında manevi tazminatlar hâkimin takdir yetkisi olması nedeniyle manevi tazminatın işlevi Yargıtay kararlarında da önemli bir yer kapsamaktadır. Yargıtay'da birçok kararında tatmin görüşünü savunmaktadır. Hâkim taktir yetkisini kullanırken bazı halleri göz önünde bulundurarak, tazminatın ceza görüşünü yada zararın aynen tazmini olarak değerlendirilmeyip; öç alma duygusunu tatmin edici olması gerektiği ve kişide huzur mutluluk yaratacak parasal miktar olması gerektiği kanaatinde dir. Maden kazasında birden fazla kişinin ölmesi nedeniyle sadece işçilerin yakınları değil aynı zaman da toplumunda acısını paylaştığı ve toplumunda etkili olduğu düşünülerek caydırıcı bir tazminata hükmedilmesine karar verilmiştir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E:2014/21872, K:2014/1086) , (Yargıtay 21. Hukuk Dairesi E. 2018/3391, K:2018/9357).

Hükmedilecek tazminat şahsın acı üzüntüsünü dindirmeli, işverenin iş ve sosyal güvenlik hukukunda belirtilen sorumlulukları yerine getirmemesi nedeniyle cezalandırıcı bir tazmin olması gerektiği ve travmasını dindirecek bir tazminat işlevi olması gerektiği kanaatindeyiz.

Yani manevi tazminat, iş kazası sonucunda bedensel bütünlüğünün zedelenmesi ile yaşadığı acı, ızdırap ve elem üzüntünün bir nebze hafifletilmesi için işçi veya işçi yakınlarının işverenden alınan tazminata manevi tazminat denir.

Yargıtay manevi zarar kişilik değerlerindeki manevi eksilme olarak kabul edilmekte, manevi eksilme sonucu oluşan acı, ıstırabını ruh halini bozacağı kanaatine varılmıştır. Beden bütünlüğünün bozulması ile vücut güç kaybına uğrar bu nedenle şahsın psikolojik dünyası mutsuzluğa eleme kapılabilir. Bu nedenle manevi duygunun yıpranması nedeniyle hâkim takdir yetkisini kullanır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E. 2013/13-492,K. 2014/87), (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Esas: 2015 / 1565 Karar: 2018 / 1946).

Manevi ve maddi tazminatın konusunu oluşturan durum ise iş kazası sonucu işçinin vücut bütünlüğünün zedelenmesidir Beden ve ruh bütünlüğünün maddi ve manevi olarak

bozulması, maddi ve manevi zararın bozulması sonucunda ise tazminat talep edilmelidir (Şahin, 2001, ss. 124-126).

Yani vücut bütünlüğünden kasıt hem beden hem de ruh bütünlüğünü kapsamaktadır. Örneğin Maden patlaması sonucu ayağı kopan işçinin bedenin eksilme olması ve patlama esnasında çok korkup travma yaşaması ise ruhsal etkidir. Ruh halinin aşırı etkilenmesi ile travma yaşaması manevi zarar, kaza sonucu işçinin hastanede tedavi görmesi, ameliyat olması, ayağını kaybetmesi sonucu işinden olması gibi nedenler maddi zarardır.

Manevi tazminat Türk Borçlar Kanuna atıf yapılarak, madde 49'da haksız fiil nedeniyle kusurlu işvereni sorumlu tutarak Türk Borçlar Kanunu sorumluluk hükümlerinden yararlanarak Türk Borçlar Kanunu madde 58'de kişilik haklarının zedelenmesinde doğan manevi zarara hakim tazminata hükmedilebileceği düzenlenmişken iş kazaları açısından bu tazminatın Türk Borçlar Kanunu madde 56'da daha özel hal alan manevi tazminat hakkının kullanılacağı göz önünde bulundurularak, Türk Borçlar Kanununda madde 56'da ise işçinin bedensel zararlar nedeniyle manevi tazminat hakkını, ölüm yada ağır bedensel zararlar nedeniyle işçinin ve yakınlarının manevi tazminat talep edilebileceği düzenlenmektedir. Türk Borçlar Kanununda madde 54'te işçinin iş kazası sonucu tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar bedensel zararlar olarak sayılmaktadır. İş kazalarında maddi ve manevi tazminatların koşullarında, kazaya uğrayan kişinin sigortalı olması, sigortalının dıştan gelen istenilmeyen ve ani kazaya uğraması, sigortalının uğradığı kaza sonucu zarara uğraması, zarar ile kaza ve yapılan iş ile kaza arasında uygun illiyet bağı bulunması gerekir. İlliyet bağının kanununda da belirtilen mücbir sebep, işçinin ve üçüncü kişinin ağır kusuruyla kesilmemesi gerekmektedir. Aynı zamanda en eski olan içtihadı birleştirme kararlarında da eylem, zarar, eylem ile zarar arasında illiyet bağı, eylemin hukuka aykırı olması işçinin cismani zarara uğraması koşulu aranmaktadır. Destekten yoksun kalma maddi tazminatının genel koşullarında belirtilen hususlar iş kazalarında manevi tazminatlar hususundaki genel şartları taşıdığından destekten yoksun kalma tazminatının genel şartları bölümüne bakınız.

2.3. İŞÇİNİN ÖLÜMÜ HALİNDE MADDİ TAZMİNAT DAVALARI

İşçinin ölümü halinde yakınlarının destekten yoksun kalma tazminatı talep edileceğini destekten yoksun kalma tazminatını açıklarken izah ettik. Ölümü halinde maddi tazminattan uzun bahsettiğimizden bu bölümde bahsetmeyeceğiz.

2.4. İŞÇİNİN BEDENSEL BÜTÜNLÜĞÜN BOZULMASI İLE MADDİ TAZMİNAT DAVALARI

İşçinin bedensel bütünlüğünün bozulması ile işverene karşı maddi tazminat talep edebilir. Türk Borçlar Kanunu madde 54'te tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararlar bedensel bütünlüğün zedelenmesi neticesinde talep edilecek olan zararlar olarak sayılmaktadır. Tedavi giderleri, sağlık hizmetinden yararlanması nedeniyle oluşan giderler, ileride muhtemel olan ameliyatlara masrafları, iyileşme gösterdiği süre içerisinde sağlığına kavuşabilmesi için yapmış olduğu masraflardır. Kazanç kaybı ise işçi ile aynı yaşta olanlarla aynı işi yapanlara göre daha fazla güç harcayarak eski durumundaki performansı göstermesidir. Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, kişi tedavi gördüğü süre içerisinde çalışmaması çalışmadığı için iş kaybına uğramış olması, çalışmadığı süre içerisinde para kazanamaması sonucu kazanç azalması ya da kayıp yaşamasıdır. Dava dosyalarında bu durum maluliyet raporu olarak ta bilinmektedir. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararlar, işçinin iş kazası sonucu eski işini yapamamasıdır. Örneğin temizlik şirketinde temizlik işini yapan işçinin kolunu kaybetmesi sonucu, yerleri silememesi bu nedenle işini terk etmesi, farklı bir sektörde yeni bir iş araması ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan maddi zarardır. Destekten yoksun kalma tazminatında hesaplama yapılırken toplanması gereken bilgi belgelerin bedensel bütünlüğün zarara uğraması sonucu maddi tazminat davalarında da aynı bilgi belgeler toplanması gerektiğinden bu hususta destekten yoksun kalma tazminatında hesaplama yapılırken toplanması gereken bilgi belgeler bölümündeki açıklamalara bakınız.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM İŞÇİNİN İŞ KAZASI NEDENİYLE ÖLÜMÜ HALİNDE MANEVİ TAZMİNAT DAVALARI 3.1.İŞÇİNİN İŞ KAZASI NEDENİYLE ÖLÜMÜ HALİNDE MANEVİ TAZMİNAT

DAVASININ KOŞULLARI

Ölüm halinde zarar görenin yakınlarına bir miktar manevi tazminata hükmedileceği düzenlenmiştir. Ölümden kasıt işçinin iş kazası nedeniyle ölmesidir. Türk Borçlar Kanunu madde 56 da ölüm halinde zarar görenin yakınlarının acılarını dindirmek amaçlı manevi tazminat olduğu belirtilse de ölüm halinde uğranan zararların neler olduğu kanun da düzenlenmemiştir. Manevi tazminat hâkimin taktir yetkisi olduğu gibi oluşan zarar para ile karşılığı olmadığından kanun da bu nedenle düzenlenmediği kanısındayız. Kanunda iş kazası nedeniyle illiyet bağının olduğu kabul edildiği taktirde yakınlarının manevi tazminat hakkı olduğu düzenlenmiştir. Yakınlık derecesinde duygusal bağ önemli olduğundan yakınlık kavramı önemlidir. Bu hususta ölenin yakınlarının kimler olacağına bakmak gerekir. Yakınlık ilişkisine aşağıda ayrıntılı olarak değinilecektir.

3.1.1. İş Kazası Nedeniyle İşçinin Ölmesi

Destekten yoksun kalma tazminatında bahsederken iş kazası ve ölüm kavramlarına ayrıntılı olarak değindiğimizden ve ölüm ve iş kazası koşullarının manevi tazminat isteminde benzer olduğundan bu aşamada açıklama yapılmayacaktır Bu hususta destekten yoksun kalma tazminatı şartları bölümüne bakınız.

3.1.2.Yakınlık İlişkisinin Bulunması

Yasada yakınlık ilişkisinin bulunmasından kardeşler, eş, çocuk, anne, baba ölüm halinde manevi tazminat talebinde bulunabilirler. Resmi nikâhı olmayan eş, evlatlık, evlilik dışı çocuk, nişanlının isteyip isteyeceğini Yargıtay ışığındaki kararlarla değerlendirip bakmamız gerekmektedir. Resmi nikâhlı olmayan eş, evlatlık, evlilik dışı çocuk, nişanlının muhakkak duygusal bağının olması gerekmektedir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2016/1356 e.,2016/13871 karar sayılı kararında işçinin nişanlısının da duygusal bağının olmasıyla manevi tazminat isteyebileceğine ,Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2014/1985 esas, 2014/9444 karar sayılı kararında nikahsız eşinde manevi tazminat isteyebileceği, resmi nikahı olmayan eş, resmi nikahı olan eş gibi aile bağlarının güçlü olamayacağı, medeni kanun hükümlerinde bakım ihtiyacının resmi

nikahı olan eşte olması, bakım ihtiyacının ömür boyu olamayacağını göz önünde bulundurup indirim yapıp tazminata hükmedilmesi gerektiği düşünülmüştür. Diğer yakınlar babaanne, hala, teyze, anneanne, büyükbaba gibi yakınlar duygusal bağı tespit edildiği takdirde, örneğin işçinin babaannesi ile yaşadığını tespit etmesi gibi durumlarda manevi tazminata hükmedileceği kabul edilmelidir.

3.2. İŞ KAZASI SONUCU İŞÇİNİN AĞIR BEDENSEL BÜTÜNLÜĞÜN

ZEDELENMESİNDEN DOĞAN MANEVİ TAZMİNAT DAVALARI

818 sayılı Borçlar Kanunu yasasında ağır bedensel zarara uğrayan işçinin yakınlarının manevi tazminat alacağına ilişkin düzenleme yokken, 6198 sayılı Türk Borçlar Kanunu bu düzenlemeye özellikle yer vermiştir. Bu düzenleme de işçinin bedensel zararının yeterli olmayıp aynı zamanda ağır bedensel olması gerektiği düzenlenmiştir. Yani iş kazası sonucu bedensel zararın oluşması sonucunda işçinin manevi tazminat alacağı düzenlenmişken, ağır bedensel zararın oluşması durumun da yakınlarının manevi tazminat alacağı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir.

Ağır bedensel zarar sonucu yakınların manevi tazminat talep edebileceği yeni düzenleme olduğundan Yargıtay ağır bedensel zarar sonucu manevi tazminat talep edeceği işçinin annesinin, kardeşlerinin, eşinin, çocuklarının manevi tazminat talep edebileceğine karar vermiştir (Yargıtay 17. Hukuk Dairesi Esas: 2015 / 19230 Karar: 2018 / 11887 , Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Esas: 2017 / 910 Karar: 2018 / 9038).

Eski borçlar kanununda ağır bedensel zarar sonucu yakınlarının manevi tazminat talep edileceği düzenlenmediğinden davacı eşin ve çocuklarının talebi reddedilmiştir. (Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Esas: 2017 / 3239 Karar: 2018 / 8687 Karar Tarihi: 26.11.2018) Buna göre manevi tazminatın uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir. Bu hususta ağır bedensel zarar kavramının içerisinde hangi zararların olduğuna bakılması gerekmektedir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 15/05/2001 tarihli 2001/3618 E.,2001/3777 sayılı kararında ağır bedensel zarara uğrayan kişinin maddi, ruhsal, sinirsel ruhsal bütünlüğünün araştırılarak sonuca gidilmesi yönde karar vermiştir. Ağır bedensel zarar konusunda Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin vermiş olduğu bir kararında doğrudan doğruya iş kazasına maruz kalan işçinin çocuklarının olayın etkisiyle şok geçirip tedavi olmaları yakınları tarafından manevi tazminat istenilmesini kabul etmiştir.

Manevi tazminat talep edilirken taraflar kötü niyetli ve sebepsiz zenginleşme ile hareket edilmemelidir. Davacının ailesini terk edip nafaka yükümlülüğünü yerine getirmeden ağır bedensel nedeniyle manevi tazminat talep etmesi zenginleşme amacı taşıdığından kabul edilmemiştir (Yargıtay 17. Hukuk Dairesi Esas: 2016 / 609 Karar: 2018 / 10956).

Ağır bedensel zararın takdirinin ne olacağı hususunda zarara uğrayan organın hangisi olduğu, iş görmemezlik raporunun maluliyet oranı, ruhsal zararın oranı ve yakınları üzerindeki psikolojik etkisinin önemli olduğu Adalet Komisyonu raporunda belirtilmiştir (Çakırca, 2013, ss. 796-798).

Ağır bedensel zararlarda işçinin yakınlarına manevi tazminata hükmedilirken, maddi tazminata hükmedilmemektedir. Zira Türk Borçlar Kanunu yakınlarının manevi tazminatı alacağını düzenlemiş, maddi tazminatı alacağını düzenlememiştir. Maddi tazminata hükmedilmemesinin bir diğer nedeni ise Tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıpların işçinin hayatta olması nedeniyle işçiyi bağlaması ve işçinin bu ödemelerden dolayı maddi zararının olmasıdır. Ölümlü iş kazası sonucu işçinin manevi tazminatı talebine ilişkin yakınlık ilişkisinin sadece aileyi kapsamadığı düzenli ve duygusal bağı olan herkesin yakın olabileceği, anne, baba, kardeş, eş, nişanlı ve diğer yakınlık ilişkilerinin ispatı yapıldığı takdirde yakınlık kavramı sayılabileceğini izah ettiğimizden bu hususta burada geniş açıklamaya yer vermemekteyiz.

3.3. İŞ KAZASI SONUCU İŞÇİNİN BEDENSEL BÜTÜNLÜĞÜNÜN ZEDELENMESİ SONUCU İŞÇİNİN MANEVİ TAZMİNAT DAVALARI

Türk Borçlar Kanunu madde 56'da işçinin iş kazası sonucu bedensel bütünlüğün zedelenmesi durumunda hâkim bir nebze manevi tazminata hükmedebilir. Kanun burada işçinin ailesinin, yakının ya da desteklenen kavramına yer vermeden doğrudan işçinin iş kazası sonucu bedensel bütünlüğünün zedelenmesi sonucu manevi tazminata hükmedileceği düzenlenmiştir.

Bedensel bütünlüğün zedelenmesinde manevi tazminata hükmedilirken dikkat edilmesi gereken hususlar belirtilmiştir. Bu hususlar Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2017/6318 esas,2018/8896 sayılı kararında: “ ülkenin ekonomik durumu, paranın alım gücü, işçinin yaşı, kusur raporu, maluliyet raporu göz önünde bulundurularak karar verilmesi gerekir.” Şeklindedir.

3.4. MANEVİ TAZMİNATIN BELİRLENMESİNDE HÂKİMİN TAKDİR YETKİSİ

Türk Borçlar Kanununda madde 56'da destekten yoksun kalma manevi tazminatı, bedensel bütünlüğün bozulmasıyla manevi tazminat, ölüm nedeniyle manevi tazminat, ağır bedensel bütünlüğü nedeniyle manevi tazminat hâkimin takdir yetkisine ilişkindir. Hâkim takdir yetkisini kullanırken olayın özelliklerine göre uygun bir miktar paraya hükmetmektedir. Hâkimin takdir yetkisi yasadan doğduğu gibi yasadaki belirtilmediği takdirde hakim takdir yetkisini kullanamaz. Hâkim takdir yetkisini muhakkak gerekçeli kararında belirtmesi gerekir. Hâkimin manevi tazminat hakkında vermiş olduğu kararı üst merci denetiminden yani Bölge Adliye Mahkemesi, şartları olduğu takdirde Yargıtay denetiminden geçmektedir. Medeni Kanun madde 4' de hâkimin takdir yetkisi hukukun uygulanması ve kaynaklarında düzenlenmiştir. Bu düzenlemeden anlaşılacağı üzere hâkim takdir yetkisini kullanırken, yasadaki açıkça bu hakkın tanıdığı durumlarda durumun gerekliliği ve hakkın uygulanması gerektiği konularda hakim hukuka ve hakkaniyete göre karar verir.

Hâkimin manevi tazminata hükmederken hangi kıstasları kullanması gerektiğine ilişkin sübjektif görüş, objektif görüş, karma görüş mevcuttur. Sübjektif görüşte; kişilik haklarının zarara uğraması kişinin iç dünyasında acı, keder, mutsuzluk manevi duygularda tahrip olarak yani olay sonrasında kişinin üzerinde etki eden negatif duygular olarak tanımlanır. Objektif görüşte; Kişilik hakların zedelenmesi sonucu etkisinin belirgin olarak görülmesi yani ağır travma sonucu psikolojik tedavi, fiziki hastalıklar yaratması gibi sonuçların yaratması Karma görüşte ise hem sübjektif hem de objektif görüşün ikisini de kapsamaması gerekmektedir (Antalya, 2016, ss. 229-231).

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu 1966/7 esas,1966/7 karar numaralı dosyasında Borçlar Kanunu 47. Maddesinde işverenin manevi tazminattan sorumlu tutulması için kusurun olması şartını aramamaktadır. Hâkim neden sonuç ilişkisi içerisinde manevi tazminata hükmede bilinir. Her ikisinin ya da birinin kusurunun bulunması halinde özel hallerle manevi tazminata takdir indirimi yapıla bilinir.

Yargıtay 4. Hukuk Dairesi 2014/3301 esas,2014/17808 karar numaralı dosyasında hakim manevi tazminata hükmederken eylem, olayın özellikleri, sosyal ekonomik durum, kusur oranı, maluliyet oranı, zararın etkisi göz önünde bulundurularak sübjektif durumların objektif olarak karar da belirtilmesi gerekmektedir (Yargıtay 4. Hukuk Dairesi E:2015/10236 , K:2016/11325, Hukuk Genel Kurulu E:2003/21-368-355, E:2004/13-291- K:2004/370).

Takdir yetkisi her olaya göre değişeceğinden dolayı hakimin objektif kıstaslarla bu durumu izah etmelidir. Yani hâkim manevi tazminata hükmederken keyfi davranmamalıdır. Tarafların kusur oranı, çok zaman sonra manevi tazminat davasının açılmış olması, saygı sevgi, kişisel bağın niteliği, manevi tazminatın denetimi ve taktiri, olayın şekli, 1966 yılındaki içtihadı birleştirme kararı manevi tazminatın miktarında hükmedilirken önemli hususlar olarak belirtilmektedir (Özkanlı, 2015, ss. 158-160).

3.5. USÛL HUKUKU AÇISINDAN MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT

DAVALARINDA ÖNEMLİ HUSUSLAR

3.5.1. İş Kazalarında Ölüm, Ağır Bedensel Bütünlüğün Zedelenmesi Ve Bedensel Bütünlüğün Zedelenmesinde Davacılar- Davalılar Sıfatı

İş kazalarında davacı tarafların işçi, işçi yakınları olduğunu belirtmiştir. Yakınlar açısından duygu bağı kuvvetli olan anne, baba, eş, çocuk, kardeş, nişanlı, evlatlık olabilir. Yakınlık ilişkisinde davacı tarafın mirası reddetmesi ya da nafaka alacaklısı olup olmaması önemli değildir. Yakınlık ilişkisi aile kavramından daha geniştir. Davalı tarafta ise iş kazalarına sebebiyet veren işveren bulunmaktadır. İşveren haricinde alt işverenin himayesinde işçi çalışıyorsa alt işverende sorumludur. 4857 sayılı İş Kanunu gereğince iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmelerinden doğan yükümlölüklerde alt işveren ve üst işveren beraber sorumludur.

Alt işveren haricinde kiralanan ekipmanlardan dolayı iş kazası gerçekteşmişse kiraya veren işletme de iş kazasından sorumludur (Kayacan, 2018, ss. 56-57).

İşçinin çalıştığı iş yerini devir alan ve devir edende sorumludur. Bu sorumluluk 4857 sayılı İş Kanunu madde 6'da düzenlenmektedir. Bu nedenle devirden önce oluşan iş kazası sonucu manevi tazminat devir alan işverene karşı da açılabilir. Açılmasının nedeni devir alanın ve devreden devirden önce doğmuş devir tarihinde ödenmesi gereken bir borç olması nedeniyle müteselsil sorumluluğunun olmasıdır. Bu sorumluluk devir tarihinden itibaren iki yıl için geçerlidir. İş Kanunu madde 7'de belirtildiği üzere geçici iş ilişkisi tarafı olan işverenlerde iş kazalarında doğan manevi tazminattan sorumludurlar.

3.5.2. Ölüm Veya Bedensel Bütünlüğün Zedelenmesi Ya Da Ağır Bedensel

Bütünlüğün Zedelenmesinde Manevi Tazminat Davalarında Görevli Mahkeme

Destekten yoksun kalma tazminatında görevli mahkemeye ilişkin uzun açıklama yaptığımızdan bu bölümde uzun yer vermeyeceğiz. Görevli mahkeme İş Mahkemeleridir.

3.5.3. Ölüm veya Bedensel Bütünlüğün Zedelenmesi Ya Da Ağır Bedensel

Bütünlüğü Zedelenmesi İle Manevi Tazminat Davalarında Yetkili Mahkeme

Destekten yoksun kalma tazminatında yetkili mahkeme konusunda uzunca yer verdiğimizde bu bölümde uzun yer vermeyeceğiz. Haksız fiile ilişkin Hukuk Muhakemeleri Kanunu da belirtilen hallerle birlikte davalının bulunduğu yer yetkili mahkemedir.

3.5.4. Zamanaşımı

Özel hukukta zamanaşımı ikiye ayrılmaktadır. Kazandırıcı zamanaşımı ve düşürücü zamanaşımı, kazandırıcı zamanaşımı hakkın uzun süre kullanılması sonucu yararlanan lehine öngörülen zamanaşımıdır. Düşürücü zamanaşımı ise sürenin dolmasıyla hak ortadan kalkmakta kişi bu hakkı talep edememektedir (Havutçu, 2010, s. 581).

İş kazalarındaki tazminatlar düşürücü zamanaşımıdır. Zamanaşımına tabi alacağın muaccel olması kanunda öngörülen sürenin dolması ile hakkın istenememesidir (Çalık, 2014, ss. 50-52).

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2017/713 karar numaralı kararında zamanaşımı şartlarının gerçekleşebilmesi için davalının zamanaşımı definde bulunması gerekir. Yani hak o süre içerisinde istenmediği takdirde hak zamanaşımına uğrar.

Zamanaşımı esasa ilişkin bir defidir ve usul hukuku açısından bu definin ileri sürülmesi süreye tabidir (Canbolat, 2008, ss. 254-255).

Hukuk Muhakemeleri Kanunu açısından baktığımız da Hukuk Muhakemeleri Kanunu madde 116'da ilk itirazlar sayılmaktadır. Buna göre ilk itirazlar kesin yetki kuralı bulunmadığı hallerde yetki itirazı, uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözülmesi gerektiği itirazı, iş bölümü itirazıdır. Bu itirazlar cevap dilekçesinde ileri sürülmek zorundadır. İlk itirazların inceleme evresi Hukuk Muhakemelerinde belirtilen dava şartından sonra incelenir, ön sorunlar gibi incelenip karara bağlanır. Öninceleme aşamasında ilk itirazlar değerlendirilir sonrasında tahkikat aşamasına geçilir. İlk itirazlar usul hukukuna ilişkin olup; esasa girilmeden yapılır. Zamanaşımı defi ise ilk itirazlar arasında sayılmamıştır. Zamanaşımının hangi aşamada ileri

sürüleceği Hukuk Muhakemeleri Kanunun da düzenlenmemiştir. Hukuk Muhakemeleri Kanununda madde 142’de öninceleme duruşması tamamlandıktan sonra hakim tahkikata başlamadan önce hak düşürücü ve zamanaşımı defiyim karara bağlar. Düzenlemenin amacı mahkeme sürecinin uzamasını engellemektir. Bu bağlamda sürelerle ilişkin sorunlar tahkikat başlamadan önce çözümlenmesi gerekmektedir. Zamanaşımı defi iddiaların genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağını da kapsamaktadır. Hukuk Muhakemeleri

Kanunu zamanaşımının hangi aşamaya kadar ileri sürüleceğini düzenlememiştir. Bu hususta Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararlarına bakmak gerekir. Hukuk Genel Kurulu 07.06.2017 tarih 2017/17-1093 E., 2017/1090 karar numaralı kararında zamanaşımı definin ileri sürülmesi dava dilekçesine karşın cevap dilekçesinde olduğu, zamanaşımı definin iddianın değiştirmesi ve genişletilmesi yasağına girdiği belirtilmiştir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu madde 141’e bakıldığında dilekçeler aşamasında serbestçe öninceleme aşamasında ise karşı tarafın oluru alınarak iddiasını değiştirip genişletebilir. Karşı taraf mazeretsiz geldiği taktirde ise iddiasını genişletip değiştirebilir. İddianın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağının istisnası karşı tarafın muvafakatnamesi ve ıslahtır. Bu nedenle zamanaşımı definin muhakkak ilk itirazlar gibi düşünülüp; cevap dilekçesi aşamasına kadar ileri sürülmesi gerekir.

İş kazalarında bedensel zararlarda, ağır bedensel zararlarda ve ölüm halinde işçinin ve yakınlarının açacağı maddi ve manevi tazminatlar Türk Borçlar Kanunu madde 72’de belirtilen zamanaşımı hükümlerine tabidir.

Türk Borçlar Kanunu madde 72’de : “Tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her halde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Ancak, tazminat ceza kanunlarının daha uzun bir zamanaşımı öngördüğü cezayı gerektiren bir fiilden doğmuşsa, bu zamanaşımı uygulanır.” Yani zarar gören hem zarar vereni hem de zararı öğrendiği tarihten itibaren iki yıllık sürenin geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Fiilin işlendiği tarihten itibaren ise on yıldır. Bu süreler ceza kanunun da daha uzun bir zamanaşımı öngörülürse bu süreler uygulanır. Türk Borçlar Kanunu madde 72’de üç çeşit zamanaşımı süresi vardır. Kısa süreli, Uzun süreli (genel zamanaşımı süresi)ve ceza zamanaşımıdır. Kısa süreli iki yıl olup; zarar veren ve zararın öğrenilmesi tarihi, uzun süreli zararı ve zararı verenin öğrenilmesiyle 10 yıllık süre ile sınırlandığı

Bölge Adliye Mahkemesi verdiği kararda ceza kanunlarında suç olarak belirtilmiş bir

eylem ise zarar eylemin başlangıç tarihi zamanaşımı başlangıç tarihidir.

Türk Ceza Kanun’da belirtilen suçun maddi ve manevi unsurlarının oluşması ve yeterli delil bulunması halinde cezai soruşturma başlatılır. Örneğin zara veren TCK madde 85/1 ile suçlanmış ise iş kazaları nedeniyle açılan tazminat davası dava zamanaşımına göre davasını açar yani zarar veren fiilin gerçekleştiği tarihte dava zamanaşımı 15 yıldır. Bu hususta Türk Borçlar Kanunu 10 yıllık zamanaşımı süresine geçen 15 yıllık zamanaşımının uygulanması gerekir. Bu hususta İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi

2018/3421 esas,2018/1631 sayılı kararı da ceza zamanaşımı şartları var ise ceza dava zamanaşımı uygulanacağı yönünde karar vermiştir.

818 sayılı Borçlar Kanununda haksız fiil nedeniyle zamanaşımı süresi 1 yıl iken 2 yıla çıkarılmıştır. Motorlu taşıt işletenlerin maddi zarara sebep olmuşsa Karayolları Trafik Kanunu 2 yıllık zamanaşımı süresine tabii olmuştur.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2002-4-470 esas, 2002-477 karar numaralı kararında zararın öğrenilme tarihi önemli olduğundan zararın nasıl ve ne kadarlık bir zarar olduğu maluliyet raporunda belirtilmektedir. Maluliyet raporundaki zarar zararın öğrenilme tarihi olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2008/9866 esas, 2009/1920 karar numaralı kararında zararın öğrenme tarihi zararın olduğu esaslı unsurları konusunda tam bilgi edinip; davayı açma tarihi görülmelidir. Vücut bütünlüğünün ihlali söz konusu ise ihlala ilişkin zarar tespiti ve hastalık seyrine ilişkin maluliyet raporu alınması gerekir.

Zamanaşımı başlangıç tarihi hekim raporuyla sabitlenir.

3.5.5. Faiz

Destekten yoksun kalma tazminatı, bedensel bütünlüğün zedelenmesi neticesinde tazminatlar ve ağır bedensel zararlar sonucunda maddi ve manevi tazminatlarda iş kazası sonucu zarar gören, yakınları ya da işçi faiz isteyebilir. Faiz talebi resen olmadığından hâkim doğrudan incelemeyiz. Faizi tarafların talep etmesi gerekmektedir.

Faiz talebinin hangi andan itibaren isteneceği tartışmalı olduğundan yasal faizin dava tarihinden değil de zararın meydana geldiği tarihten itibaren olması gerektiği Yargıtay kararlarında da mevcuttur (Yargıtay 21. Hukuk Dairesi E.2008/1443, K:2008/3326).

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2015/12259 esas, 2016/6381 karar numaralı kararında yasal faiz başlangıcının haksız eylemin gerçekleştiği tarihten itibaren başlatılması gerektiği

belirtilmiştir. Başka bir kararında 2016/655 esas,2017/5936 sayılı kararında da destekten yoksun kalma tazminatının doğurduğu olay yasal faizin başlangıç tarihidir. Yani yasal faizin yürütülmesi zararın meydana geldiği tarih kabul edilmektedir.

SONUÇ

Destekten yoksun kalma tazminatı ve diğer belirttiğimiz manevi tazminatlar iş kazasında işverenin kusuru olduğu hallerde talep edilebilir. İşverenin kusuru süre gelen Yargıtay kararlarında tartışmalı olmuştur. Tartışmalı olmasının sebebi kusurun mücbir sebep, işçini kusuru ya da üçüncü kişinin kusuru nedeniyle kesilmesidir. Bu nedenle iş kazaları sonucu tazminatlarında işverenin kusuru tespiti birçok dosya da zor olmuştur. Genel Kanunlarda ve Özel Kanunlarda işverenin işçiye karşı sorumluluğuna ilişkin geniş yer verilmiştir. Özellikle İş ve Sosyal Güvenliği kapsamında ve İş Kanununda iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve kazanın ve hastalıklarının oluşmasında kusurlu sorumluluğun hukuki sonuçlarına özellikle yer verilmiştir. Bu geniş yelpazede baktığımızda işverenin işçiye karşı sorumlulukları, sorumluluklarını yerine getirmediği takdirde hukuki sonuçlarının ağır olduğu görülmektedir. Maddi ve manevi tazminatlarının koşulları belirtirken genel ve özel koşulların Türk Borçlar Kanununda düzenlenmiştir. Düzenlenen kanunda destekten yoksun kalma tazminatının özel koşulu olan desteklik koşulu ve ağır bedensel zararda yakınlık koşulu maddi ve manevi tazminat Yargıtay kararlarınca izah edilmiştir. Yani işveren iş kazasında kusurlu olduğu takdirde işçiye, yakınlarına, destekçilerine tazminat ödemek zorunda kalabilir. Destekten yoksun kalma ve manevi tazminat davalarını açarken davacı, davalı tarafları, zamanaşımı, yetkili ve görevli mahkeme, faiz talebi önemlidir. Tazminat talep edilirken usul esastan önce geldiği hukuk davalarında var sayıldığından usule ilişkin düzenlemeleri ve talepleri süresinde yapılması gerekmektedir. Bu hususlara dikkat edilmediği takdirde davanın usul yönünden ya da esas yönünden kaybedilmesi riski mevcuttur.

KAYNAKÇA

- Akıpek, J., Akıntürk, T. ve Ateş Karaman, D. (2014). *Türk medeni hukuku başlangıç hükümleri kişiler hukuku*. Ankara: Beta Yayınevi.
- Antalya, G. (2016). Manevi zararın belirlenmesi ve manevi tazminatın hesaplanması Türk hukukuna manevi zararın iki aşamalı olarak belirlenmesine ilişkin bir model önerisi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22(3), 229-231.
- Atıcı, A. (2010). *İşverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğu* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya.
- Canbolat, F. (2008). Def'i ve itiraz arasındaki farklar ve ileri sürülmesini hukuki sonuçları. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(1), 254-255.
- Çakırca, S. (2013). 6098 sayılı kanun gereğince ağır bedensel zararlarda yakınlarının tazminat talebi. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 8, 796-798.
- Çalık, A. (2014). *Borcun zamanaşımına uğramasına borçlar hukuku ve ceza hukuku düzenlemelerinin etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Dönmez Piri, Y. (2011). Türk hukukunda destekten yoksun kalma tazminatı (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Gökyayla, K.E. (2004). *Destekten yoksun kalma tazminatı* (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.
- Güneren, A. (2010). İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davaları. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Gürsoy, K. T. (1972). Destekten yoksun kalma nedeniyle tazminat davası. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 29(1), 1-2.
- Havutçu, A. (2010). Haksız fiil sorumluluğu zamanaşımı başlangıcı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12, 581.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi E.2017/1025, K:2018/901.

Kayacan, A. (2018). İş kazası ve meslek hastalıklarının iş hukuku bakımından sonuçları (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İzmir Ekonomi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.

Ledun Akdeniz, A. (2014). İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan zararlardan sorumluluğunun niteliği. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 72(2), 10-11.

Özkanlı, E. (2015). İş kazası ve meslek hastalığından doğan manevi tazminat davası (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.

Seratlı, G.Y. (2003). *İş kazasında doğan destekten yoksun kalma tazminatı* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.

Serozan, R. (1990). Manevi tazminat istemine ilişkin değişik yaklaşımlar. *Banka Ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Dergisi*, 68-100.

Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü Kısa Vadeli Sigortalar Daire Başkanlığı 2016/21sayılı Genelge, 2-3.

Şahin, A. (2001). Destekten yoksun kalma tazminatı. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(2), 124-126.

Türk Borçlar Kanunu Tasarısı Adalet Komisyonu Raporu 1/499, ss. 55-56.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E.2015/1565 ,K:2018 / 1946.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi E.2014/1985 , K:2014/9444.

Yargıtay 10.Hukuk Dairesi E. 2016/ 14226 ,K: 2019 / 376.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi E. 2015/10611,K:2017/2289.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi E.2016/13915, K:2019/853.

Yargıtay 17. Hukuk Dairesi E. 2016 / 609 K: 2018 / 10956.

Yargıtay 17. Hukuk Dairesi E.2016 / 609 K: 2018 / 10956.

Yargıtay 17. Hukuk Dairesi E: 2015/19230,K:2018 / 11887.

Yargıtay 19. Hukuk Dairesi E. 1992/2629, K:1992 / 4737.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi E.2008/1443, K:2008/3326 karar.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi E.2012/4196,K: 2012/5289.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi E 2017 / 910, K: 2018 / 9038.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi E. 2013/10725 , K: 2013/13049.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi E. 2014/1985,K: 2014/9444.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi E. 2015/12259, K:2016/6381.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi E. 2016/1356 , K:2016/13871.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi E. 2017 / 3239 K: 2018 / 8687.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi E. 2017/6318 , K: 2018/8896.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi E. 2018/3391,K:2018/9357.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi E.2001/3618 , K:2001/3777.

Yargıtay 4. Hukuk Dairesi E. 2007/5604, K:2008 / 4057.

Yargıtay 4. Hukuk Dairesi E. 2015/10236, K: 2016/11325.

Yargıtay Birleştirme Büyük Genel Kurulu E. 2016/5 , K:2018/6.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E. 2007 / 4-222, K: 2007 / 222.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E. 2014/21872 , K:2014/1086.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı, E: 2012/11-1121,K: 2013/386 .

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2012/21- 1121, K:2013/386.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2013/13-492,K. 2014/87.

Yaşar, H. (2015). Destekten yoksun kalma tazminatı (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi).
Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.