



Av. Hamit TIRYAKI
İş Hukuku Uzmanı

İŞ KAZALARINA İLİŞKİN TAZMİNAT DAVALARINA UZLAŞTIRMANIN ETKİSİ

I.GİRİŞ

İş kazalarından işverenin hukuki sorumluluğu yanında cezai sorumluluğu da doğabilmektedir. Uzlaştırma, Ceza Muhakemesi Kanununda düzenlenen alternatif bir çözüm yoludur. Tüm suçlar uzlaşma kapsamında değildir. Ancak, yaralanmalı iş kazalarından kaynaklanan suçlar uzlaştırma kapsamındadır.

Uzlaştırma, ceza hukukuna ilişkin uyuşmazlıkların adli makamların denetiminde ancak yargı dışı yollar ile çözümünü hedefleyen alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir¹. Uzlaştırma sonunda anlaşma sağlanır ise, tazminat davası açılmamakta, açılmış bir dava varsa da bu davadan feragat edilmiş sayılmaktadır. Durumun bazen farkında olan işverenler, hukuk davalarında ödeyecekleri tazminatın çok daha altındaki bedellerle uzlaştırmadan anlaşmayla çıkmakta, işçiler de mağdur olabilmektedir.

II.GENEL OLARAK UZLAŞTIRMA VE TAZMİNAT DAVALARINA ETKİSİ

a) Uzlaştırma

Uzlaştırma, bir uzlaştırmacının (tarafsız bir kişinin) yardımıyla denetimli ve güvenli bir ortamda mağdur ve faile karşılıklı kabul edilebilir bir çözüm bulabilmeleri amacıyla bir araya gelme imkânını sunan araçlardan biridir². Uzlaştırma, cezalandırıcı ve ıslah edici adalet anlayışından farklı olarak yeni bir eğilim şeklinde karşımıza çıkan, suçun meydana getirdiği zararı gidermeyi amaçlayan onarıcı adalet olarak pek çok hukuk sisteminde uygulanmaktadır³.

Uzlaştırmada, taraflar şüpheli veya sanık ile mağdur yahut suçtan zarar gören gerçek ya da özel hukuk tüzel kişisidir. Suçtan zarar görenin kamu tüzel kişisi olması halinde suç konusu uzlaştırmaya tabi olsa dahi uzlaştırma hükümlerinin uygulanması mümkün değildir

Ölümlü sonuçlanmayan pek çok iş kazası, taksirle yaralama suçu olarak karşımıza çıkmaktadır. Taksirle yaralama suçu şikâyete tâbi olup olmadığına bakılmaksızın uzlaştırma kapsamındadır.

Uzlaştırmada varılan anlaşmanın⁴ uygulanabilmesi için, suçtan zarar görenin zararları

¹ Nazlı SAĞLAM, “Uzlaştırmının İş Kazalarından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davalarına Etkisi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 2021/1, s. 356.

² Ekrem ÇETİNTÜRK, Onarıcı Adalet ve Ceza Adalet Sisteminde Uzlaştırma, Ankara 2017, s. 102.

³ SAĞLAM, age, s.361.

⁴ İbranamenin geçerlilik koşullarından “ödemenin hak tutarına nazaran noksansız” yapılmış olması şartı

ödenmiş olmalıdır. Örneğin, uzlaştırma gerçekleştiği takdirde, sanığın edimini def'aten yerine getirmesi halinde davanın düşmesine karar verilir. Edimin yerine getirilmesinin ileri bir tarihe bırakılması, taksidde bağlanması veya süreklilik arz etmesi halinde ise, sanık hakkında CMK m.231'deki şartlar aranmaksızın, hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilir. Geri bırakma süresi boyunca zamanaşımı işlemez. Hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmesinin ardından, uzlaştırmanın gereklerinin yerine getirilmemesi halinde, mahkeme tarafından, CMK m.231/11'deki şartlar aranmaksızın hüküm açıklanır⁵.

Ceza Muhakemesi Kanununun 253 üncü maddesi uyarınca, "...Uzlaşmanın sağlanması halinde, soruşturma konusu suç nedeniyle tazminat davası açılmaz; açılmış olan davadan feragat edilmiş sayılır." Uzlaştırmanın sağlanması halinde, soruşturma konusu suç nedeni ile artık tazminat davası açılması mümkün değildir (CMK. m.253/19). Bu madde nedeniyle uzlaşma sağlanır ise, iş kazasından kaynaklı maddi ve manevi tazminat davası açılmayacak, açılmış ise davadan feragat edilmiş sayılacaktır. Uzlaşılan edim, işveren tarafından yerine getirilmezse anlaşma bozulmaz, anlaşma belgesi ilam niteliğinde kabul edildiğinden icraya konabilir.

b) İş Kazası

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3 üncü maddesine göre, "*İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümünü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı ifade eder.*" İşverenin böylesi bir iş kazası nedeniyle maddi ve manevi tazminat ödemesi normaldir.

Olayın üstünden çok geçmeden savcılık aşamasına gelen olayla ilgili uzlaştırma görüşmeleri esnasında işçinin zarar miktarını tam olarak bilmesi veya tespit edebilmesi mümkün değildir. Maluliyet oranı, kusur oranı henüz belli değildir. Öte taraftan da uzlaşma aşamasında mağdur işçi maddi kaybının gerçekte ne kadar olduğunu bilebilecek durumda değildir.

c) Maddi Tazminat

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hiç veya yeterince alınmaması sebebiyle işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı davranışları sonucu işçide meydana gelen her türlü zarar, maddi zarardır⁶. Maddi zararın tespit edilebilmesi birtakım unsurlara bağlıdır. Bu unsurlar; işçinin meslekte kazanma gücündeki azalmanın oranı, iş görebilme süresinin uzunluğu, yaşam süresi, iş kazasının gerçekleştiği tarihteki ücreti ile kazanın gerçekleşmesindeki kusurdur.

İş kazasından doğan maddi tazminat talepleri hakkında Türk Borçlar Kanununun 49 uncu maddesinde mevcut olan genel hükümler uygulanmaktadır: "*Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk*

uzlaştırma kurumu ile bağdaşmamaktadır. Zira ibranamede hak tutarına göre eksiksiz ödeme yapılmaması ibranameyi hükümsüz hale getirmekte ve yapılan bu ödeme makbuz niteliğinde kabul edilmektedir (TBK. m.420/3). Uzlaştırmada ise yerine getirilmesi gereken edim konusunda gerek Kanun gerekse Yönetmelikte "**hukuka ve ahlaka uygun olma**" şartı dışında herhangi bir sınırlama yapılmamıştır. Bu bağlamda "zararın tamamen giderilmiş olması" şartı aranmamaktadır. Hatta "özür dileme" bile edim konusu yapılabilmektedir. Uzlaştırma raporu ibraname olarak kabul edilirse, uzlaştırmada zararın tamamının karşılanması şartı aranmadığından, kendisine ödenen miktarın gerçek zarardan daha az olduğu yahut edimin özür dileme olarak kararlaştırıldığı bir uzlaşmada sadece aşırı yararlanma iddiası ile değil "ödemenin hak tutarına nazaran noksansız" gerçekleştirilmediği iddiası ile uzlaştırma raporunun hükümsüz olduğunu ileri sürerek tazminat davası açması mümkün hale gelecektir. Görüldüğü üzere, uzlaştırmanın ibraname olarak kabul edilmesi, iş kazalarında taksirle yaralama halinde yapılan her uzlaştırmanın hükümsüz olduğu sonucuna varılmasına neden olabilir. Bu da, uzlaştırma kurumunun amacı ile bağdaşmayacağından, ibraname ile uzlaştırma raporunun hukuki niteliğinin birbiri ile örtüşmediği kanaatindeyiz. SAĞLAM, age, s.373.

⁵ Veli Özer ÖZBEK, Ceza Muhakemesi Hukuku, Ankara 2019, s.859.

⁶ Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1423.

kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür.” Ayrıca, 417 nci maddedeki düzenlemeye göre, “...İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. 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 tabidir. Madde gereği, bedensel veya ruhsal bütünlüğü bozulan işçiye veya ölümü halinde işçinin destekten yoksun kalanlarına ortaya çıkan zararın karşılanması bakımından talep hakkı sağlamaktadır. Talep hakkının dayanağı ise Türk Borçlar Kanununun 53 ve 54 üncü maddeleridir. İlgili hükümler uyarınca bedensel zarar kapsamında tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ile ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararlar yer almaktadır⁷.

İş kazası sonrasında Sosyal Güvenlik Kurumu işçiye birtakım ödemeler yapmaktadır. İşçinin, SGK tarafından karşılanmayan maddi ve manevi zararları işverenden talep etmesi mümkündür.

d) Manevi Tazminat

Manevi kelimesi, “görülmeyen, duyularla sezilebilen, ruhani, tinsel, maddi karşıtı” anlamına, zarar kelimesi ise, “bir şeyin, bir olayın yol açtığı çıkar kaybı veya olumsuz, kötü sonuç, dokunma, ziyan, mazarrat” anlamına gelmektedir. Tazminat, “zarar karşılığı ödenen para” demektir. Bu çerçevede manevi zarar tazminatı, iş kazasının işçide neden olduğu görülmeyen, duyularla sezilebilen kötü sonuçlarını tazmin etmeye yaramaktadır.

Manevi tazminatın bölünemezliği ilkesi gereği, uzlaştırma tutanağında manevi tazminat geçiyorsa yeniden manevi tazminat isteminde bulunulması mümkün değildir.

Uzlaştırma raporu nedeni ile tazminat davası açılmaması için, uzlaşma tutanağına belirli bir miktar para yazılmalı ve uzlaşma tutanağında açıkça tazminat talebinin bulunmadığı belirtilmelidir. Uzlaştırma raporunun içeriğinden sadece maddi tazminat konusunda uzlaştırma yapıldığı anlaşılıyor ise bu durumda manevi tazminat hakkında dolayı tazminat davası açılabileceğinin kabulü gerekir. Sadece manevi tazminat için bir uzlaşma söz konusu ise, bu kez mağdurun maddi tazminat davası açma hakkının olduğunun kabul edilmelidir. Uzlaştırma raporunda zarar miktarı belirtilmekle beraber, bu zararın maddi veya manevi zarar mı olduğundan söz edilmemiş ise uzlaşmanın hem maddi hem de manevi tazminatı kapsadığı kabul edilmelidir⁸.

e) Gabin

Bir sözleşmede tarafların karşılıklı edimleri arasında açık bir orantısızlık varsa buna gabin denilmektedir. Türk Borçlar Kanunu madde 28 de gabin düzenlenmiş ve “*Bir sözleşmede karşılıklı edimler arasında açık bir oransızlık varsa, bu oransızlık, zarar görenin zor durumda kalmasından veya düşüncesizliğinden ya da deneyimsizliğinden yararlanılmak suretiyle gerçekleştirildiği takdirde, zarar gören, durumun özelliğine göre ya sözleşme ile bağlı olmadığını diğer tarafa bildirerek ediminin geri verilmesini ya da sözleşmeye bağlı kalarak edimler arasındaki oransızlığın giderilmesini isteyebilir*” şeklinde hüküm altına alınmıştır.

Gabine uğrayan kişi sözleşme ile bağlı olmadığını bildirmediği sürece sözleşmenin geçerliliği devam edecektir.

f) Yargıtay’ın Yaklaşımı

⁷ Ayça İZMİRLİOĞLU, “Uzlaştırma Sonucunda İş Kazasından Kaynaklanan Tazminat Davasının Açılmaması veya Açılmış Olan Davadan Feragat Edilmesinin Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 2021/1, s.127.

⁸ SAĞLAM, age, s.368.

Yargıtay'ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta, iş kazası geçiren işçi, ceza soruşturması sırasında ... TL maddi-manevi tazminat bedeli karşılığında şüpheli ile uzlaşmıştır. Ne var ki, işçi, uzlaştırmanın yapıldığı tarihlerde hakkının ne kadar olduğunu tam bilemediğini, olay tarihinden 2 ay sonra bu anlaşmanın yapıldığını, uzlaştırmanın geçerli olmadığını iddia ederek gabin yani "aşırı yararlanma" hukuksal nedenine dayanarak maddi ve manevi tazminat davası açmıştır. İlk derece mahkemesince, CMK. m.253/19 gereğince ceza kovuşturması sırasında uzlaştırma sağlandığından davanın reddine karar verilmiştir. Yargıtay da verdiği kararında, ilk derece mahkemesinin kararını isabetli bularak onamıştır⁹. Oysa aynı dairenin verdiği 01.12.2015 tarihli kararda¹⁰ uzlaşma tutanağı nedeniyle bir ödeme varsa ödemenin yapıldığı tarihteki veriler esas alınarak davacı sigortalının gerçek zararını saptamak, böylece tazmin edilecek miktar ile maddi tazminata karşılık ödenen miktar arasında açık oransızlığın bulunup bulunmadığını denetlemek, açık oransızlığın bulunması durumunda ödemeyi "**kısmi ifayı içeren makbuz**" niteliğinde kabul etmek ve yapılan ödemenin davacının ödeme tarihindeki gerçek zararını hangi oranda karşıladığını saptamak, son verilere göre hesaplanan tazminat miktarından, yasal indirimler yapılmak suretiyle belirlenecek gerçek zararlardan uzlaşma ile ödeme yapılan tarihe göre zararı karşılandığı oranda indirim yapılarak kalan zarar miktarını hüküm altına almak, açık oransızlığın bulunmadığının tespiti halinde ise davacının maddi tazminat talebinin reddine karar verilmeli, şeklinde hüküm kurmuştur.

Uzlaşma tutanağında "hiçbir talebi olmaksızın" uzlaştığını açıklayan ama sonradan maddi ve manevi tazminat davası açan işçi hakkında ise *Mağdur taraf maddi ve manevi tazmin borcunun miktarını belirlemiş ve şüpheli ya da sanık da bu miktara razı olarak belirlenen borcu ödemişse ifa nedeniyle borç sona erer. Somut olayda, uzlaşma tutanağında tarafların açıkça maddi ve manevi tazminat miktarları konusunda uzlaştıklarının anlaşılacağı gibi, maddi ve manevi tazminat alacağına mahsuben yapılmış olduğu iddia edilen bir ödemenin olmadığı anlaşılacakla yargılamanın esasına geçilerek bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde red kararı verilmesi hatalı olmuştur*¹¹.

Bu kararlar çerçevesinde Yargıtay, uzlaştırma tutanaklarında işçi ve işverenin maddi-manevi tazminata ilişkin bir ödemenin yapılmasını kararlaştırmış ve bu ödeme de yapılmışsa işçinin sonradan dava açarak maddi ve manevi tazminat isteyemeyeceğini kabul etmektedir.

Kara Yolları Trafik Kanunu kapsamına giren kazalarda yapılan uzlaştırma, KTK. "Sorumluluğa İlişkin Anlaşmalar" başlıklı m.111'de yer alan, "*Bu Kanunla öngörülen hukuki sorumluluğu kaldıran veya daraltan anlaşmalar geçersizdir (f.1). Tazminat miktarlarına ilişkin olup da, yetersiz veya fahiş olduğu açıkça belli olan anlaşmalar veya uzlaştırmalar yapıldıkları tarihten başlayarak iki yıl içinde iptal edilebilir (f.2)*" hükmü dikkate alınarak değerlendirilmektedir. Nitekim Yargıtay konu ile ilgili bir kararında, davacı ile davalılar arasında yapılan uzlaşmaya göre belirlenen 10.000,00 TL'lik ödemenin ne kadarının manevi ne kadarının maddi olduğunun açıklattırılması, ardından maddi zararın, öncelikle ödeme tarihindeki verilere göre hesaplanması, ödenmesi gereken miktarla ödenen miktar arasında KTK. m.111'de belirtildiği şekilde fahiş bir fark olup olmadığının bu şekilde değerlendirilmesi gerektiği, şayet ödenmesi gereken tazminat miktarı ile ödenmiş olan miktar arasında fahiş fark olduğu saptanırsa, davacı tarafından daha önce verilen ibranamenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmesi ve rapor tarihindeki verilere göre hesaplanacak tazminat tutarından davalılar tarafından yapılan ödemelerin güncellenerek düşülmesi, ayrıca ibraname ve kendi beyanlarına göre manevi tazminatın da değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir¹².

⁹ Yrg. 21. HD'nin 19.04.2016 tarihli ve E.2015/13528, K.2016/6953 sayılı kararı.

¹⁰ Yrg. 21. HD'nin 01.12.2015 tarihli ve E. 2015/5616, K. 2015/21474 sayılı kararı.

¹¹ Yrg. 21. HD'nin 11.02.2019 tarihli ve E. 2018/229, K.2019/779 sayılı kararı.

¹² SAĞLAM, age, s.371.

III.SONUÇ

İş kazalarında ölüm halleri değil sadece yaralanma durumlarında bu suçun şikayete bağlı olup olmadığı önem taşımaksızın uzlaştırmaya başvurulabilir. Yaşanılan iş kazasının taksirle yaralama suçu kapsamına girmesi halinde uzlaştırma yapılabilir.

İşçinin geçirdiği iş kazası nedeniyle yürütülen uzlaştırma sürecinde işveren ile arasında uğradığı zarara kıyasla orantısız ve düşük bedelli edimler ile uzlaşmasına kimi zaman rastlanılmaktadır. İşçilerin düşük bedel ile uzlaşmayı kabul etmesinde bazı ihtimallerden söz edilebilecektir. Söz konusu ihtimallerden biri, iş mahkemesinde görülen yargılamanın uzlaştırma sürecine kıyasla çok daha uzun süreceği olması ve itiraz/temyiz aşaması ile birlikte değerlendirildiğinde işçinin alacağını tahsil etmesinin oldukça uzun zaman alması ancak işçinin bu süreyi bekleyebilecek derecede maddi gücünün bulunmamasıdır. Bu sebeple, tazminat alacağını uzlaştırma süresi içinde yahut taahhüt edilen vade tarihi içinde, yargılama sürecine kıyasla çok daha hızlı bir şekilde tahsil etmek isteyen hak sahibi işçi, yasal hakkı uğradığı zarar ile orantılı bir tazminat bedeli elde etmek olduğu hâlde bu hakkından mahrum kalabilmekte ve edimler arasındaki orantısızlık nedeniyle mağduriyete uğrayabilmektedir. Bir başka ihtimal ise, bilhassa bir avukattan hukuki yardım alabilecek maddi güce sahip olmayan işçiler gözetildiğinde, yasal haklarına ilişkin bilgisiz olmaları sebebiyle, bu bilgisizlik veya deneyimsizliklerinden işverenin yararlanması suretiyle bir başka deyişle gabine dayalı olarak işçilerin uğradıkları zarara karşılık gelmeyen düşük bedelli edime razı olmalarıdır¹³.

Karayolları Trafik Kanunu kapsamına girmeyen ancak yine de işverenin sorumlu olduğu iş kazası sayılan hallerde ise durum değişmektedir. Yargıtay önüne gelen uyuşmazlıkta uzlaştırmada aşırı yararlanma iddialarının dinlenmeyeceğine karar vermiştir. Ne var ki, kanaatimizce sözleşme özgürlüğünün sınırlandırılması olarak getirilen aşırı yararlanma kurumunun iş kazalarından doğan maddi tazminat davalarında uygulanmasının önünde bir engel yoktur. Aynı durumu iş kazalarından doğan manevi zarar tazmini için geçerli değildir. Zira, manevi tazminat talebinin bölünmezliği ilkesi gereğince, uzlaştırmada manevi zarar karşılanmış ise artık aşırı yararlanma iddiası nedeni ile tazminat davası açılarak manevi tazminat talep edilebilmesi mümkün değildir¹⁴.

¹³ İZMİRLİOĞLU, age, s.144.

¹⁴ SAĞLAM, age, s.380.