

İŞ KAZASINDAN DOĞAN MANEVİ TAZMİNAT

I. GİRİŞ

İş kazası, “İşçinin, işverenin hakimiyeti altında bulunduğu sırada, onun için ifa ettiği işten veya iş dolayısıyla dış bir sebeple aniden meydana gelen bir olay sonucu uğramış olduğu kazadır¹”. Maalesef ülkemizde iş kazaları çok yoğun yaşanmaktadır. 2018 verilerine göre ülkemizde toplam 430.985 tane iş kazası olmuştur. Yapılan yasal düzenlemelere, uygulanan yüksek idari para cezalarına rağmen kaza sayılarımız gelişmiş ülkeler seviyelerine inememiştir.

Tazminat kısaca, hukuka aykırı ve haksız bir eylem/işlem sonucu karşılaşılan zararın telafisidir. İşçinin malvarlığındaki azalma için maddi, işçinin varlığındaki etkilenme için manevi tazminat talep etme durumu söz konusudur. İşçi manevi olarak incinmiş, üzülmüş acı çekip yıpranmıştır. Manevi tazminat isteminin temelinde, davalının haksız eylemi yatmaktadır. Haksız eylemin unsurları; zarar, kusur, fiil ile zarar arasında illiyet bağı ve fiilin hukuka aykırı olmasıdır.

İş kazalarından dolayı ceza davası, maddi ve manevi tazminat davası, rücu davası açılabilir. Bu makalemde manevi tazminat davasını, Yargıtay kararları çerçevesinde anlatmaya çalışacağım.

Hakimin manevi tazminat takdiri konusunda geniş bir takdir yetkisi olduğu kabul edilmelidir².

II. İŞ KAZALARINDAN KAYNAKLI MANEVİ TAZMİNAT DAVALARI

Mirasçıların Bu Davayı Açamayacakları

4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 25 inci maddesine göre, manevî tazminat istemi, karşı tarafça kabul edilmiş olmadıkça devredilemez; mirasbırakan tarafından ileri sürülmüş olmadıkça mirasçılara geçmez.

Bu nedenle mirasçılar manevi tazminat davası açamazlar, miras bırakanın açtığı davaya devam edebilirler. Ancak, miras bırakan açtığı maddi tazminat davasında manevi tazminat davası açma hakkını saklı tutmuşsa ölümünden sonra mirasçılarını manevi tazminat davası açabilirler³.

Borçlar Kanunundaki Düzenleme

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 56 ncı maddesi hükmüne göre hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Hakimin özel halleri göz önünde tutarak manevi zarar adı ile sigortalı yakınlarına verilmesine karar vereceği bir para tutarı adalete uygun olmalıdır. Hükmedilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşır. Bir ceza olmadığı gibi, mamelek hukukuna ilişkin zararın karşılanmasını da amaç edinmemiştir. O halde, bu tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır⁴.

¹ İlhan ULUSAN, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, 1990, s. 72.

² Mesut BALCI, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması, Ankara 2018, s. 1209.

³ Yrg. 21. HD'nin 30.11.2012 tarihli ve E. 2010/5628, K.2012/11845 sayılı kararı.

⁴ Yrg. 21. HD'nin 28.03.2016 tarih ve E. 2015/11487, K. 2016/5289 sayılı kararı.

Halen Geçerli İBGK Kararının Esas Alınması Gerektiği

Bir kişinin şahsına yapılan tecavüzden duyduğu elem ve üzüntü manevi zarar olarak kabul edilmektedir. Bu konuda Yargıtay'ın 26/06/1966 tarih ve 1966/7 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı yol gösterici ve bağlayıcıdır: Manevi tazminata hükmedilebilmesi için; eylem, zarar, zarar ile eylem arasında illiyet bağı ve işçinin cismani zarara uğraması lazımdır. Manevi tazminatla sorumlu tutabilmek için ne işverenin, ne de çalışanın kusurunun şart olmadığı, hakimin sebebiyet (illiyet) münasebeti bulunmak kaydıyla özel hal ve şartları takdir ederek manevi tazminata hükmedebileceği, varsa, çalışanın veya işverenin yahut her ikisinin kusurunun ve ölenin veya cismani zarara uğrayanın birlikte sebebiyet verme nispetinin yahut müterafik kusurunun özel hal ve şartlar içinde takdir edilmesi gerektiği⁵, kararda belirtilmiştir.

Maliyet “0” Olsa Bile Manevi Tazminata Hükmedilebileceği

Kanun, manevi tazminatın belirlenmesinde, yalnızca işverenin kusurlu olup olmamasına göre bir ölçüyü esas almamıştır. O nedenle, işverenin kusuru olmasa dahi manevi tazminat verilmesi yoluna gidilebilir (kaçınılmazlık). Bu konuda söylenebilecek bir husus da, manevi tazminatın **mutlak olarak maluliyet oranı göz önüne alınarak takdir edilen bir tazminat** olmadığıdır. Yargıtay'ın “0” maluliyete rağmen manevi tazminat verilmesi gerektiğine ilişkin kararları vardır. Zira işçi, iş kazası sonrası oluşan rahatsızlık nedeniyle üzüntü ve elem duyacak, vücut bütünlüğü zarara uğradığı için ruhsal ve sinirsel bozuklukları yaşayacağı kaçınılmaz olacaktır.

İşçinin meslekte kazanma gücünü yitirmemiş olması, maddi tazminat talep edemeyeceğini gösterir. Ama maluliyet olmasa bile, manevi tazminata ilişkin talep bu nedenle red edilemez: Maluliyeti % 0 olsa dahi iş kazasına bağlı olarak 3-4 ay süre ile olay sebebiyle iş ve güçten kaldığı, bir müddet evde yattığı ve çalışmadığı gibi durumların göz önüne alınarak, olayın işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini yeterince almamasından kaynaklandığı dikkate alınarak⁶ manevi tazminata hükümlenmelidir.

Hakimin Takdir Hakkı

Hakimin bu takdir hakkını kullanırken, ülkenin ekonomik koşulları, tarafların sosyal ve ekonomik durumları, paranın satın alma gücü, tarafların kusur durumu, olayın ağırlığı, davacının sürekli iş göremezlik oranı, işçinin yaşı, olay tarihi gibi özellikleri göz önünde tutması, hükmedilecek tutarın manevi tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda olması gerektiği de söz götürmez ve yine 22.06.1966 gün 1966/7-7 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı'nın gerekçesinde de açıklandığı üzere zarar görenin müterafik kusur⁷unun varlığı halinde bu durumun manevi tazminatın takdirinde göz önünde bulundurulması gerekir⁸.

Manevi Tazminatın Miktarı

Manevi tazminat, duyulan elem ve ızdırabın kısmen ve imkân nispetinde iadesini amaçladığından hâkim, Medeni Kanununun 4 üncü maddesi gereğince hak ve nesafete göre takdir hakkını kullanarak, manevi tazminat miktarını tespit etmelidir. Hâkim belirlemeyi

⁵ Yrg. İBGK'nun 22.06.1966 tarihli ve E. 1966/7, K. 1966/7 sayılı kararı.

⁶ Yrg. HGK'nun 07.02.2018 tarihli ve E. 2017/21-1592, K. 2018/127 sayılı kararı.

⁷ **Müterafik** kelimesi Osmanlıcada “birliktelik” anlamına gelmektedir. Müterafik kusur ise, “birlikte kusur” anlamında kullanılmaktadır. Tazminat Hukuku çerçevesinde müterafik kusur, zarar görenin; zararın meydana gelmesinde veya zararın artmasında etkisinin bulunduğu durumlarda söz konusu olmaktadır. Bir başka anlatımla müterafik kusur, zarar görenin kusura katılımı anlamına gelmektedir. Müterafik kusur halinin bulunduğu durumlarda 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 52. maddesi gereğince tazminat hesaplamasında müterafik kusur indirimi yapılmaktadır. Borçlar Kanunu madde 52 şu şekildedir: “Zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir.”

⁸ Yrg. 21. HD'nin 01.10.2019 tarihli ve E. 2018/5373, K. 2019/5646 sayılı kararı.

yaparken somut olayın özelliğini, zarar görenin ekonomik ve sosyal durumunu, paranın alım gücünü, maluliyet oranını, beden gücü kaybı sebebiyle duyulan ve ileride duyulacak elem ve ızdırabı gözetmelidir⁹.

Manevi Tazminatın Bir Ceza Olmadığı

Hakimin olayın özelliklerini göz önünde tutarak manevi zarar adı ile zarar görene verilmesine karar vereceği para tutarı adalete uygun olmalıdır. Hükmedilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşır.

Bir ceza olmadığı gibi, mamelek hukukuna dair zararın karşılanmasını da amaç edinmemiştir. O halde, bu tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir¹⁰.

Manevi Tazminatın Zarar Veren Yana Caydırıcılığı

Aslolan insan yaşamıdır ve bu yaşamın yitirilmesinin yakınlarında açtığı derin ızdırabı hiçbir değer telafi etmesi olanaklı değildir. Burada amaçlanan sadece bir nebze olsun rahatlama duygusu vermek; öte yandan da zarar veren yanı da dikkat ve özen göstermek konusunda etkileyecek bir yaptırımla, caydırıcı olabilmektedir¹¹.

Meslekte Kazanma Güç Kayıp Oranı Kesin Olarak Tespit Edilmeden Manevi Tazminatla İlgili Karar Verilemeyeceği

Öte yandan meslekte kazanma güç kayıp oranı manevi tazminatın miktarını doğrudan etkilediği de açıktır. Hal böyle olunca meslek hastalığı nedeni ile davacıda oluşan kesin beden gücü kaybının saptanması gerektiği ortadadır¹².

Ağır Bedensel Zarar Halinde Zarar Görenin Yakınları

İş kazalarında meydana gelen zarar sadece çalışan işçiyle sınırlı kalmayıp işçinin desteğinden yoksun kalan ailesini de olumsuz etkilemektedir.

Bir kişinin bedeni zarara uğraması durumunda, onun çok yakınlarından birinin de aynı eylem nedeniyle ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğü ağır şekilde bozulmuşsa onların da manevi tazminat isteyebilecekleri kabul edilmektedir. Yakınlar, iş kazası sonucu ağır bedensel zarara uğrayan işçi ile aralarında içsel ve gerçek bir duygu bağı bulunan ve bu zarar nedeniyle ruh ve beden sağlıkları derinden sarsılmış olan kişilerdir. Yakın arkadaş veya dost gibi kişilerin de ruhsal bütünlüklerinin zedelendiğini kanıtlamaları halinde manevi tazminat isteme hakkına sahip oldukları değerlendirilmektedir.

Yargıtay, %24, %20 gibi işgöremezlik oranlarını işçinin yakınlarına manevi tazminat isteme hakkı veremeyeceğini¹³, buna karşın %43'lük işgöremezlik durumunda eş ve çocuk için manevi tazminata hükümlenmesi gerektiğine¹⁴ karar vermiştir.

Zarar Görenin Yakınları Kavramı

İşçinin ağır işgöremezliği ya da ölümü halinde yakınları da manevi tazminata hak kazanmaktadırlar. Ancak bu yakınların kim olduğu aşağıdaki Yargıtay kararlarıyla, eş, çocuk ana ve babadan başki kimler oldukları anlatılmaya çalışılmıştır.

⁹ Yrg. HGK'nun 28.05.2003 tarihli ve E. 2003/21-368, K.2003/355; 23.06.2004 tarihli ve E.2004/13-291, K.2004/370 ve 19.06.2013 tarihli ve E.2013/21-20, K.2013/868 sayılı kararları.

¹⁰ Yrg. HGK'nun 07.02.2018 tarihli ve E. 2017/21-1592, K.2018/127 sayılı kararı

¹¹ YHGK'nun 23.06.2004 tarihli ve E. 2004/13-291, K. 2004/370 sayılı kararı.

¹² Yrg. 21. HD'nin 15.06.2000 tarihli ve E. 2000/4703, K. 2000/4801 sayılı kararı.

¹³ Yrg. 21. HD'nin 04.05.2016 tarihli ve E. 2015/14692, K. 2016/804, 25.03.2014 tarihli ve E.2014/1771, K.2014/5906 sayılı kararı.

¹⁴ Yrg. 21. HD'nin 18.03.2014 tarihli ve E. 2014/4237, K. 2014/5258 sayılı kararı.

Borçlar Kanunu 47 nci maddesindeki aile deyimi, yakınlar olarak anlaşılmalıdır. Bu konuda kan ya da sıhrı hısımlık veya nafaka yükümlülüğüne ilişkin kuralların manevi tazminat isteyeninin belirlenmesinde bir etkisi yoktur. Ölen ile aralarında içsel ve gerçek bir duygu bağının varlığı ve ölüm nedeniyle beden ve ruh sağlığının sarsılmış olması yeterlidir¹⁵. Davacı kardeşlerin ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüklerinin ağır şekilde bozulduğu gerekçesiyle manevi tazminata hükümlenemez¹⁶. Ayrıcalıklı bir özelliği ve koşulları bulunmadıkça, ölenin yiğenin B.K. 47 maddesinden yararlanması hakkaniyet ölçülerine uygun düşmemektedir¹⁷. Ölenin kayınvalidesine manevi tazminat verilemez. Ölen işçinin nişanlısı manevi tazminat alamaz¹⁸.

Kısmi Davaya Konu Olamayacağı

Manevi tazminat davalarında kısmi dava açılmamaktadır. Zaten bilirkişiler de raporlarında manevi tazminat istemi konusunda bir görüş belirtmemektedirler.

Manevi tazminat hem kısmi davaya konu olmaz hem de belirsiz alacak davası açılmaz. Zira manevi tazminatın bölünmezliği kuralı nedeniyle, dava konusu yapılan miktar ıslahla da artırılmaz.

III. SONUÇ

Manevi tazminat, manevi zararın giderim biçimidir¹⁹. Malvarlığında bir azalma meydana getirmediği için gerçek anlamda bir zarardan söz edemeyiz²⁰. Zarar, kişinin iç huzuru ve manevi bütünlüğüne yapılan saldırının mecazi ifadesidir²¹.

Manevi tazminat, maddi tazminatın aksine herhangi bir hesaplama dayanmaz. Bu tazminatı hâkim somut olayın durumuna göre takdir eder. Elbette bu takdir hakkını kullanırken hâkimin keyfi hareket etmesi söz konusu değildir. Hakim, manevi tazminatı belirlerken “**olayın özelliklerini**” göz önünde tutacaktır:

Tarafların kusur durumu,

Hak sahiplerinin sayısı,

Ölenin yaşı,

İşçinin maluliyet oranı,

Kazanın meydana gelme şekli²²

Trajik sonuçlar,

Tedavinin süreci ve şekli,

Mağdurun bedensel görünüşü ve tarafların ekonomik durumları²³,

¹⁵ Yrg. 4. HD'nin 17.11.2006 tarih ve E. 2006/12490, K. 2006/12432 sayılı kararı.

¹⁶ Yrg. 21. HD'nin 21.09.2010 tarihli ve E. 2010/1794, K. 2010/8787 sayılı kararı.

¹⁷ Yrg. 21. HD'nin 08.05.2006 tarihli ve E. 2006/2965, K. 2006/4740 sayılı kararı.

¹⁸ Yrg. 21. HD'nin 06.02.2003 tarihli ve E. 2003/519, K. 2003/837 sayılı kararı.

¹⁹ Mustafa KILIÇOĞLU, Tazminat Hukuku, Ankara 2014, s. 1171.

²⁰ Selahattin Sulhi TEKİNAY, Sermet AKMAN, Haluk BURCUOĞLU, Atilla ALTOP, Borçlar Hukuku, İstanbul 1993, s. 655.

²¹ Hüseyin HATEMİ, Sözleşme Dışı Sorumluluk, İstanbul 1993, s.102.

²² Kaçınılmazlık durumunda Yargıtay herhangi bir hukuki dayanağı olmayan, tamamen işçinin uğradığı zararın yükünü işçide bırakmamak için yani sosyal, hakkaniyet ve etik düşüncelerle zararı taraflar arasında paylaşmaya karar vermektedir. Bu paylaşım genellikle %60 işveren,%40 kazalı kusuru şeklindedir.

²³ Manevi tazminat davalarında, tarafların sosyal ve ekonomik durumlarını araştırmalıdır. Özellikle zararı ödemekle yükümlü işverenin işletmesinin hacmi, çalışan sayısı, menkul ve gayrimenkul malvarlığı,

İşverenin sağlığı ve güvenliği yeterince almamasından da kaynaklandığı da gözetilerek gelişen hukuktaki yaklaşıma da uygun olarak tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda manevi tazminat takdir edilmesi gerektiği aıktır²⁴.

Gibi birden fazla etken gözönünde bulundurulmaktadır.

Zararın ağırlığı, zarar görenin çevresinin kişiye bakışındaki değişiklik, zarar görenin yaşam kalitesindeki azalmanın oranı, psikolojik etkileşimin ağırlığı, tarafların ekonomik gücü hakim tarafından dikkate alınacak ve manevi tazminat takdir edilecektir²⁵.

hükmedilecek tazminatın sonuçlarına katlanıp katlanamayacağı yönünde bilgiler toplamalıdır. Taraflarca kanıt gösterilmesi halinde hepsi bütün halinde incelenerek değerlendirme yapmalıdır.

²⁴ Yrg. HGK'nun 23.06.2004 tarihli ve E. 2004/13-291, K. 2004/370 sayılı kararı.

²⁵ BALCI, age, s.1209.