

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Tazminat

İşverenler, iş yerlerinde istihdam ettikleri işçilerinin sağlık ve beden bütünlüklerini korumak adına gerekli olan tedbirleri almak ve elverişli çalışma şartlarını sağlamakla; alınan tedbirlerden ve meydana gelebilecek tehlikelerden işçiyi haberdar etmekle yükümlüdür. Bu doğrultuda işverenin en önemli yükümlülüklerinden biri işçilerin iş sağlığı ve güvenliği hususunda eğitim almalarını sağlamaktır. Buna karşın işçi de iş sağlığı ve güvenliği kurallarına ve işverence alınan tedbirlere uymak durumundadır.

Taraflara bu şekilde yükümlülükler yüklenmiş olmasına rağmen işverenin, işçinin veya 3. bir kişinin kusurlu hareketinden veya ihmalden kaynaklı olarak işçinin iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda bedensel veya ruhsal bütünlüğü ihlal olabilmekte hatta bu kusurlu veya ihmali davranış işçinin ölmesine sebep olabilmektedir. Ayrıca bazı hallerde ve özellikle bazı iş kollarında (örneğin yer altı maden arama) kaçınılmaz sayılabilecek zararlar meydana gelmektedir ki bu durumda kimsenin kusuru veya ihmali olmasa da işçilerin beden veya ruhsal bakımdan zarara uğraması söz konusudur. Özetle, işveren işçilerinin uğradığı iş kazaları ve yakalandıkları meslek hastalıklarından kaynaklı olarak uğradıkları zararlardan sorumludur. Kaldı ki sadece kendisi veya zarara uğrayan işçinin ihmal ve kusuru ile değil diğer işçilerinin kusuru veya ihmali ile işçisinin uğradığı zarardan -istihdam eden sıfatıyla- sorumlu olacaktır. Bu sebeplerle ölüm, yaralanma ve meslek hastalıkları dolayısıyla zarara uğrayan işçiler veya işçinin ölmesi halinde desteğinden yoksun kalan yakınları işverenden maddi ve manevi tazminat talep edebilecektir.

İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat taleplerinin neler olduğunu incelemeden önce kısaca iş kazası ve meslek hastalığının ne olduğuna değinmekte fayda görmekteyiz.

İş kazası, işçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada ya işi görürken ya da gördüğü iş dolayısıyla, harici bir sebeple ve aniden meydana gelen olay sonucu uğradığı bir kazadır. Yasa kapsamı geniş tutarak "1. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, 2. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, 3. Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, 4. Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, 5. Sigortalıların, işverence saplanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu götürülüp getirilmeleri sırasında" meydana gelen ve işçiyi beden ve ruhen etkileyen olayları iş kazası olarak nitelendirmiştir. İş kazasından söz edilebilmesi için işçinin vücut bütünlüğü ihlal edilmiş veya işçinin ölmüş olması gerekir. Vücut bütünlüğünün ihlali kavramından sadece beden bütünlüğünün değil ruh bütünlüğünün ihlal edilmesi de anlaşılmalıdır. Ayrıca iş kazası sonucu, işçinin vücut bütünlüğünün tamamen zarar görmesi olan ölüm olayının meydana gelmesi de mümkündür. Bir olayın iş kazası olarak adlandırılabilmesi için olayın harici bir etken sonucunda meydana gelmiş ve işçi tarafından arzu edilmemiş olması gerekir. Aksi takdirde işçi tarafından istenilmiş bir olay işyerinde hatta çalışırken bile gerçekleşse iş kazası olarak nitelendirilemez. İşverenin kazadan sorumlu tutulabilmesi için işin yürütümü ile olay arasından uygun illiyet bağının (sebe-sonuç ilişkisi) varlığı aranır. İşçi, işverenin emir ve talimatı altında bulunduğu sırada kazaya uğramışsa uygun illiyet bağının gerçekleştiği kabul edilir. Ancak, üçüncü kişinin kastı veya taksirli de olsa yüzde

yüz kusurunun bulunması illiyet bağıını keserek işverenin tazmin sorumluluğunu ortadan kaldırır.

Meslek hastalığı (örneğin silikozis, pnömokonyoz) ise sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple yahut işin yürütüm şartları yüzünden uğranılan geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri şeklinde tanımlanmıştır. Meslek hastalığını meydana getiren olayın birden fazla kez tekrarlanması ve vücuda yavaş yavaş etkide bulunması yani tedrici bir nitelik taşıması gerekir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere meslek hastalıkları sadece vücudun fizik bütünlüğüne değil ruh ve sinir bütünlüğünde de arızalar meydana getirebilmektedir. Bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabulü için -iş kazasında da olduğu gibi- söz konusu hastalık ile görülen iş arasında uygun illiyet bağı (sebe-sonuç ilişkisi) bulunmalıdır. Eğer işçi, işverenin otoritesi altında çalışırken iş yeri veya işin yürütümü için gerekli faaliyetler hastalığın meydana gelmesine elverişliyse uğranılan hastalık esasen meslek hastalığıdır. İşçinin ölümü halinde, işverenin maddi ve manevi tazminattan sorumlu tutulabilmesi için ölümün meslek hastalığına bağlı olarak gerçekleştiğinin sağlık kurulunca hiçbir kuşkuyla yer bırakmayacak kesinlikte belirlenmiş olması gerekmektedir.

İş kazası ve meslek hastalığı hakkında bu kısa tanım ve açıklamalardan sonra yazımızın asıl konusu olan iş kazası veya meslek hastalığından doğan tazminat taleplerinin neler olacağına, kimler tarafından hangi kalemlerin talep edilebileceğine göz atabiliriz.

Öncelikle iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde uğranılan **cismani zararların tazmini** işverenden istenebilmektedir. Maddi tazminatı, zarara uğrayan işçi talep edebilmektedir. Şayet zarara uğrayan işçi vefat etmişse bu takdirde onun desteğinden yoksun kalanlar (Genel olarak ilk derece mirasçıları olarak ifade edilebilir ama mirasçı olunması şart değildir.) maddi tazminat talebinde bulunabilir. Destek kavramından; eş, çocuk, anne, baba, nişanlılar anlaşılmalıdır. Bu tazminat taleplerinin muhatabı ve sorunlusu kural olarak işverendir. Bunun dışında işverenin istihdam ettiği kişiler dışındaki üçüncü kişilerin işçinin zarara uğramasına sebebiyet vermeleri halinde bu üçüncü kişilere karşı da aynı şekilde dava açılabilir. Diğer yandan iş yerinde taşeron (alt işveren) işçilerinin uğradıkları iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklı zararlar taşeron işveren (alt işveren) ile asıl işverenden müteselsilen (birlikte) talep edilebilecektir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu işverenden talep edilebilecek maddi tazminatın kapsamına nelerin dahil olduğuna kısaca göz atalım. Yasaya göre işçinin vücut bütünlüğünün ihlali halinde; tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün kısmen veya tamamen kaybindan doğan zararlar ile ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararların tazmini gerekmektedir. Yapılan yasal değişikliklerle işçi sigortalı olsun veya olmasın işçinin tedavisi için gereken giderlerden SGK sorumlu olacaktır. Bu kalem işverenden talep edilemez. Onun dışında SGK tarafından işçiye sürekli iş göremezlik aylığı bağlanması halinde bunun belirlenecek bir miktarı -peşin sermaye değeri- işverenin ödemesi hüküm altına alınacak tazminattan indirilecektir.

İşçinin veya desteğinden yoksun kalanların açacakları davada uzman bilirkişilerden alınan kusur raporuna göre işçinin zarara uğramasına yol açan olayda işverenin hiçbir kusuru yoksa ve kusurun tamamı işçide ise dava ret olunur. Aynı şekilde olay üçüncü kişinin tamamen kusuru sonucu meydana gelmişse söz konusu iş ile zarar arasındaki uygun illiyet bağı kesileceğinden dava ret olunacaktır. Şayet hâkim, işçinin maddi zararının tazmininde zararın oluşumuna veya artmasına etkisinin (müterafik kusur) bulunduğunu tespit ederse; tazminattan belirli oranda indirim yapması da mümkündür.

İş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle maddi tazminat talebi yanında manevi tazminat talebinde de bulunulabilir. Manevi tazminat, işçi veya ölümü halinde yakınları tarafından işveren veya üçüncü kişilerden istenebilir. Söz konusu tazminat talebi, işçinin bedenen maluliyeti olmasa bile, uğradığı iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle duyduğu elem ve acının karşılığı olarak ödenen bir tazminattır. İşçinin ölümü halinde duydukları acı ve elemnin karşılığı olarak işçinin eşi, çocukları, anne ve babası, kardeşleri gibi yakınları manevi tazminat talebinde bulunabilir. Öte yandan işçi tarafından açılmış manevi tazminat davasına işçinin ölümü halinde onun mirasçıları tarafından devam edilebilir.

Kural olarak bir kimseden faiz talep edebilmek için onun önce temerrüde düşürülmesi gerekir. Temerrüt tarihi de faiz istenebilecek tarihtir. Ancak iş kazası veya meslek hastalığı haksız fiil kabul edildiğinden Türk Borçlar Kanunu'nun haksız fiile ilişkin hükümleri uyarınca iş kazasının veya raporla meslek hastalığının tespit edildiği tarihte temerrüt gerçekleşmiş kabul edilerek maddi ve manevi tazminat için kaza veya rapor tarihinden itibaren faiz yürütülür.

Aynı şekilde Türk Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davaları olay veya rapor tarihinden itibaren genel zamanaşımı süresi olan on yıllık zamanaşımına tabidir.

Geçmişte olduğu kadar bugün de siz kıymetli ziyaretçilerimizin hukuki iş ve işlemlerinde yanınızdayız. Özellikle iş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat taleplerine ilişkin geçirdiğiniz süreçte yükünüzü birlikte omuzlayarak maddi ve manevi ağrılarınızı hafifletmek, alacaklarınıza kavuşmanızı sağlamak ve uğradığınız zararları sorumlularından tahsil etmek adına buradayız. Randevu talepleriniz için (0228) 314 00 99 numaralı telefonu arayabilir; dilerseniz internet sitemizde "iletişim" sekmesi (<https://www.kahveci-hukuk.com/iletisim.html>) üzerinden elde edeceğimiz adres bilgimizle Kahveci Hukuk & Danışmanlık Bürosu'na gelerek doğrudan görüşme sağlayabilirsiniz.