

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/28,39, 417,420
6331 S. İSGK/2
5510 S. SSGSK/13

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/625
Karar No. 2024/14147
Tarihi: 26.12.2024

● İŞ KAZASINDAN DOĞAN TAZMİNAT DAVASI
● İŞVERENİN, ÇALIŞANLARIN İŞLE İLGİLİ SAĞLIK VE GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMAKLA YÜKÜMLÜ OLDUĞU
● OBJEKTİFLEŞTİRİLEN KUSURUN, KUSUR SORUMLULUĞUNU KUSURSUZ SORUMLULUĞA YAKLAŞTIRSA DA ONU KUSURSUZ SORUMLULUK HALİNE DÖNÜŞTÜRMEYECEĞİ

ÖZETİ Görüldüğü üzere, işverenin çalışanlarla ilgili sağlık ve güvenliği sağlama yükümünün genel çerçevesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde çizilmiştir. Bu çerçevede işverenin, “çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü” olduğu belirtildikten sonra, yapacağı ve uymakla yükümlü bulunacağı birtakım esaslara yer verilmiştir. Bunun gibi 5. maddede, işverenin anılan yükümlülükle gerçekleştireceği korunma sırasında uyacağı ilkeler belirlenmiştir. 10. maddede ise, işyerinde sağlık ve güvenlik sağlanırken, işverenin yapacağı risk değerlendirmesi çalışmasında dikkate almakla yükümlü bulunduğu hususlar belirlenmiştir (Hukuk Genel Kurulu'nun 09.10.2013 tarih 2013/21-102 Esas 2013/1456 sayılı kararı).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. ve 5. maddeleri ile bunu uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmelikleri hükümleri, işverenin sorumluluğunu

objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak, işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.

Objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü, bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Kusurun objektifleştirilmesi kriterinin yanı sıra, Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2. maddesinin, Anayasa hükümleri ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında yorumlanması da işverenin sorumluluğunu oldukça genişletecektir.

Yukarıda belirtilen açıklamalar doğrultusunda; işvereni zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluk halinden kurtaracak olan durum iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ihmalleri ile oluşan zarar arasındaki uygun nedensellik bağının kesildiğini ispat etmekten ibarettir. Hukuk Genel Kurulunun 20.03.2013 tarih 2012/21-1121 E. 2013/386 sayılı kararında da belirtildiği üzere uygun nedensellik bağı üç durumda kesilebilir. Bunlar mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusurudur. Bu hallerden birinin varlığı halinde işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir.

Taraflar arasında Mahkemede görülen iş kazasından kaynaklı maddi ve manevi tazminat davasında verilen karar hakkında yapılan temyiz incelemesi sonucunda, Dairece Mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir.

Mahkemece bozmaya uyularak yeniden yapılan yargılama sonucunda; davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Mahkeme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi Semra Şiner tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili asıl ve birleşen dava dilekçesinde özetle; davacı müvekkilinin işveren Mansuroğlu Madencilik A.Ş.'ye ait maden sahasında çalışmakta iken 2007

yılı Haziran ayı ortalarında iş kazası geçirdiğini, olayın kömür madeni ocağında bakım çalışması sırasında müvekkilin balyozla taş kırarken taş parçasının sol gözüne çarpması şeklinde gerçekleştiğini, müvekkilin Uzunköprü Devlet Hastanesinde tedavi gördüğünü, sonrasında iyileşme görülmediğinden Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesine tedaviye devam ettiğini, müvekkilin aynı iş yerinde çalışırken ikinci kez 13.12.2008 tarihinde yine maden ocağında bakım çalışması sırasında iş kazası geçirdiğini, makine yağları ile yoğun şekilde karışık çamur parçasının halen tedavisi devam eden gözüne çarptığını, davacının sol gözünde görme işlevinin yitildiğini, davalı müvekkilin hiçbir eğitim vermeyerek iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına uymayarak kazada 1. derece kusurlu olduğunu, malul kalan davacıya gelir bağlanması ve maluliyet oranının tespiti için 12.06.2009 tarihinde yapılan başvurularının henüz sonuçlanmadığını, bağlanacak Kurum gelirinün ülkemiz şartları değerlendirildiğinde davacının kaza öncesi elde edeceği geliri karşılamayacağını aşikar olduğunu, ayrıca yitirilen organın göz olması nedeniyle davacının sıradan bir işi dahi sağlıklı yapamayacağı, iş bulmakta güçlük çekeceği, neticeden iktisadi geleceğinin tehlikeye düştüğünün anlaşıldığını, bu nedenle de maddi tazminat yanında ayrıca iktisadi geleceğin tehlikeye düşmesinden dolayı uğradığı zarar sebebiyle tazminata hükmedilmesi için Mahkemeye başvurmak zorunda kaldıklarını belirterek, 2.000,00 TL maddi, 2.000,00 TL iktisadi geleceğin sarsılması nedeniyle tazminat, 90.000,00 TL manevi tazminat olmak üzere toplam 94.000 TL'nin iş kazası tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte, yine birleşen dava dilekçesi ile 112.712,53 TL maddi tazminatın iş kazası tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsili ile davacıya verilmesini talep ve dava etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; haksız ve dayanaktan yoksun davanın reddine, yargılama giderleri ile ücreti vekaletin karşı tarafa tahmiline karar verilmesini talep etmiştir.

III. MAHKEME KARARI

Mahkemenin 19.02.2013 tarihli kararıyla; davanın kısmen kabul kısmen reddi ile 4.000 TL maddi, takdiren 6.000 TL manevi tazminatın davalıdan alınarak davacıya verilmesine karar verilmiştir.

IV. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

A. Bozma Kararı

Mahkemenin 19.02.2013 tarihli kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri tarafından temyiz isteminde bulunulması üzerine Yargıtay (Kapatılan) 21. Hukuk Dairesinin 21.10.2013 tarih 2013/11947 Esas 2013/18804 Karar sayılı ilamı ile "tüm dosya kapsamından davacı işçinin 19.06.2006 ve 13.12.2008 tarihlerinde geçirdiği iki ayrı iş kazası neticesinde sol gözünün yaralandığı, dosyada yer alan sürekli iş göremezlik tespitine ilişkin Trakya Tıp Fakültesi Hastanesinin 31.01.2012 tarihli raporunda her iki olay arasında herhangi bir ayırım yapılmaksızın davacının

%20 oranında sürekli iş göremezliğinin bulunduğu belirtildiği, her iki olaya ilişkin bütün tıbbi evrakların temini ile 19.06.2006 ve 13.12.2008 tarihlerinde vuku bulan iki ayrı iş kazası yönünden davacı işçinin iş göremezlik oranlarının ayrı ayrı irdelenmesi ve tespit edilmesinden sonra oluşacak hukuki duruma göre yeniden hesap raporu alınarak karar verilmesi gerektiği" gerekçesiyle kararın bozulmasına karar verilmiştir.

B. Mahkemesince Bozmaya Uyularak Verilen Karar

Mahkemece bozmaya uyularak verilen 21.01.2022 tarih, 2014/17 Esas, 2022/15 Karar sayılı kararla;

"Asıl dava ve birleşen davanın kısmen kabulü ile

1-Davacının maddi tazminat talebinin kabulü ile 112.712,53 TL maddi tazminatın iş kazası tarihi olan 13.12.2008 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

2-Davacının manevi tazminat talebinin kısmen kabulü ile 15.000,00 TL manevi tazminatın iş kazası tarihi olan 13.12.2008 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, " şeklinde karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Mahkemenin yukarıda belirtilen 21.01.2022 tarihli kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz isteminde bulunulmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde özetle, davaya konu kaza nedeniyle uğranılan maluliyetin bozma ilamı gereğince usulüne uygun tespit edilmediği, hükme esas alınan kusur ve hesap raporunun hatalı olduğu, davacının tamamen kusurlu olması nedeniyle illiyet bağının kesildiğini davalının dava konusu alacaklardan sorumlu tutulamayacağı gerekçesiyle Mahkeme kararının bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat istemlerine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) geçici 3. maddesinin ikinci fıkrası atfıyla uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 428. maddesi, 439. maddesi.

3. Değerlendirme

Dosya kapsamından, davacının davalı işveren nezdinde çalışmakta iken 19.06.2006 tarihinde maden ocağında bakım çalışmasının yapılması sırasında davacının balyozla taş kırarken taş parçasının kopması ve gözüne çarpması sonucu sol gözünden yaralandığı, yine davalı işveren nezdinde çalışmakta iken 13.12.2008 tarihinde bu kez ray hattının altına balyozla kama çakması esnasında zeminde

biriken çamur parçasının aynı göze isabet etmesi nedeniyle yaralandığı, Mahkemece davaya konu iş kazasının meydana gelmesinde kusur aidiyet ve oranlarının tespitine yönelik 18.02.2012 tarihli rapor aldırıldığı, bu raporda davacının %25, davalı işverenin ise % 75 oranında kusurlu olduğu tespitinin yapıldığı, davalı vekilince anılan rapora süresi içerisinde itiraz edildiği, Mahkemece bu raporun hükme esas alındığı, davacının sürekli iş göremezlik oranının tespitine yönelik bozma ilamı öncesi Kurumca düzenlenen herhangi bir tespit evrakı bulunmadığı, Mahkemece Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Bölüm Başkanlığının raporuna göre davacının %20 oranında sürekli iş göremezliğe uğradığının kabul edildiği, hesaba dair 29.08.2012 tarihli bilirkişi raporunun aldırıldığı, raporda davacının zararının %75 işveren kusuru ile % 20 oranında sürekli iş göremezliğe uğradığı tespiti ile 34.890,14 TL hesaplandığı, anılan rapora davacı vekilince itiraz edilmediği, Mahkemece 19.02.2013 tarihli bozma öncesi kararı ile davanın kısmen kabulü ile hükmün gerekçe kısmında davacının zarar miktarı açıklanmaksızın ve tespit edilmeksizin hüküm fıkrasında ise fazlaya ilişkin hakların saklı tutulduğuna dair ibare yer almaksızın dava dilekçesindeki talep gibi 4.000,00 TL maddi tazminata hükümlendiği, anılan kararın yalnızca davalı vekilince temyiz edildiği, bozma sonrası Mahkemece bozmaya uyularak Kuruma müzekkere yazıldığı, Kurumca 19.03.2020 tarihli yazı cevabı ile davacının aynı işveren nezdinde geçirdiği 19.06.2006 tarihli kaza nedeniyle sürekli iş göremezlik oranının %19,2, 13.12.2008 tarihli kaza nedeniyle ise sürekli iş göremezlik oranının %20,2, birleştirme sonucu ise %35,2 olduğunun bildirildiği, Mahkemece hükme esas alınan 05.11.2021 tarihli raporda davacının talebinin 13.12.2008 tarihli kazaya ilişkin olduğu gerekçesiyle sürekli iş göremezlik oranı %20,2 kabul edilmek suretiyle zararın bu kez 134.262.77 TL olarak tespit edildiği, Mahkemece davacı talebi ile bağlı kalınarak 112.712,53 TL maddi tazminata hükümlendiği anlaşılmıştır.

Taraflar arasında kusur oranlarının tespiti noktasında uyuşmazlık bulunduğu gözetilerek kusur oranının belirlenmesine ilişkin ilkelere de değinmek faydalı olacaktır.

İnsan yaşamının kutsallığı çevresinde işverenin, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinin açık buyruğu iken, 4857 sayılı Kanun'un 77. ve devamı bir kısım maddeleri 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37. maddesiyle, 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmek üzere yürürlükten kaldırılmış olup, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir.

Buna göre, 6331 sayılı Kanun'un "İşverenin Genel Yükümlülüğü" kenar başlıklı 4. maddesinde:

"İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar ve yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu gözönüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışında ki çalışanların hayatı ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır." hükmü düzenlenmiştir.

Aynı Kanun'un 5. maddesinde de risklerden korunma ilkeleri düzenlenmiştir. Buna göre maddede, "İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

a) Risklerden kaçınmak,

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek,

c) Risklerle kaynağında mücadele etmek,

ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için iş yerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek,

d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak,

e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek,

f) Teknoloji, iş organizasyonu çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek,

g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine öncelik vermek,

ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek." hükmü yer almaktadır.

Görüldüğü üzere, işverenin çalışanlarla ilgili sağlık ve güvenliği sağlama yükümlününün genel çerçevesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde çizilmiştir. Bu çerçevede işverenin, "çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü" olduğu belirtildikten sonra, yapacağı ve uymakla yükümlü bulunacağı birtakım esaslara yer verilmiştir. Bunun gibi 5. maddede, işverenin anılan yükümlülükle gerçekleştireceği korunma sırasında uyacağı ilkeler belirlenmiştir. 10. maddede ise, işyerinde sağlık ve güvenlik sağlanırken, işverenin yapacağı risk değerlendirmesi çalışmasında dikkate almakla yükümlü bulunduğu hususlar belirlenmiştir (Hukuk Genel Kurulu'nun 09.10.2013 tarih 2013/21-102 Esas 2013/1456 sayılı kararı).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. ve 5. maddeleri ile bunu uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmelikleri hükümleri, işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak, işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.

Objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaşırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü, bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Kusurun objektifleştirilmesi kriterinin yanısıra, Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2. maddesinin, Anayasa hükümleri ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında yorumlanması da işverenin sorumluluğunu oldukça genişletecektir.

Yukarıda belirtilen açıklamalar doğrultusunda; işvereni zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluk halinden kurtaracak olan durum iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ihmalleri ile oluşan zarar arasındaki uygun nedensellik bağının kesildiğini ispat etmekten ibarettir. Hukuk Genel Kurulunun 20.03.2013 tarih 2012/21-1121 E. 2013/386 sayılı kararında da belirtildiği üzere uygun nedensellik bağı üç durumda kesilebilir. Bunlar mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusurudur. Bu hallerden birinin varlığı halinde işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir.

İş kazası hukuki sebebine dayalı tazminat davalarında olayın gerçekleşme şeklinin tarafların gösterdiği deliller dikkate alınarak her türlü şüpheden uzak bir şekilde ortaya konulması ve giderek kusur oranlarının bu olaya uygun şekilde belirlenmesi gerektiği açıktır.

Ayrıca usuli kazanılmış hak davaların uzamasını önlemek, hukuki alanda istikrarı sağlamak ve kararlara karşı genel güvenin sarsılmasını önlemek amacıyla Yargıtay uygulamaları ile geliştirilmiş, öğretilde kabul görmüş ve usul hukukunun vazgeçilmez ana ilkelerinden biri haline gelmiştir. Usulü müktesep hak, anlam itibarıyla, bir davada, mahkemenin ya da tarafların yapmış olduğu bir usul işlemi ile taraflardan biri lehine doğmuş ve uyulması zorunlu olan hakkı ifade etmektedir.

Mahkemenin, Yargıtayın bozma kararına uyması ile bozma kararı lehine olan taraf yararına bir usulü kazanılmış hak doğabileceği gibi, bazı konuların bozma kararı kapsamı dışında kalması yolu ile de usulü kazanılmış hak gerçekleşebilir. Yargıtay tarafından bozulan bir hükmün bozma kararının kapsamı dışında kalmış olan kısımları kesinleşir. Bozma kararına uymuş olan mahkeme kesinleşen bu kısımlar hakkında yeniden inceleme yaparak karar veremez. Bir başka anlatımla, kesinleşmiş bu kısımlar, lehine olan taraf yararına usulü kazanılmış hak oluşturur (04.02.1959 gün ve 13/5 sayılı YİBK).

Kazanılmış haklar “Hukuk Devleti” kavramının temelini oluşturan en önemli unsurlardandır. Kazanılmış hakları ortadan kaldırıcı nitelikte sonuçlara yol

açan yorumlar Anayasa'nın 2.maddesinde açıklanan “Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir” hükmüne aykırılık oluşturacağı gibi toplumsal kararlılığı, hukuksal güvenceyi ortadan kaldırır, belirsizlik ortamına neden olur ve kabul edilemez.

Yargıtay içtihatları ile kabul edilen “usulü kazanılmış hak” olgusunun, bir çok hukuk kuralında olduğu gibi yine Yargıtay içtihatları ile geliştirilmiş istisnaları bulunmaktadır. Örneğin Mahkemenin bozmaya uymasından sonra yeni bir içtihadı birleştirme kararı (09.05.1960 gün ve 21/9 sayılı YİBK) ya da geçmişe etkili yeni bir kanun çıkması karşısında, Yargıtay bozma ilamına uyulmuş olmakla oluşan usulü kazanılmış hak hukukça değer taşımayacaktır.

Usulü kazanılmış hakkın hukuki sonuç doğurabilmesi için; bir davada ya taraflar ya mahkeme ya da Yargıtay tarafından açık biçimde yapılmış olan ve istisnalar arasında sayılmayan bir usul işlemi ile taraflardan biri lehine doğmuş uyulması zorunlu olan bir hakkın varlığından söz edilebilmesi gerekir. (HGK.nun 12.07.2006 T., 2006/4-519 E, 2006/527 K, 03.12.2008 T., 2008/10-730 E., 2008/732 K.) Zira usulü kazanılmış hak ilkesi kamu düzeniyle ilgilidir. (09.05.1960 T., 21/9; 04.02.1959 gün 13/5 sayılı İçtihadı Birleştirme kararı)

Somut olayda davaya konu kazanın meydana gelmesinde tarafların kusur oran ve aidiyetlerin tespiti hususunda aldırılan bilirkişi raporunun eksik araştırma sonucu düzenlendiği ve dosya kapsamına uygun olmadığı anlaşılmakla hükme esas alınması hatalı olmuştur. Yine somut olayda her ne kadar kurumca davacının geçirmiş olduğu 2006 ve 2008 tarihli kazalara ilişkin sürekli iş göremezlik oranının ayrı ayrı bildirildiği görülmüş ise de bozma ilamında açıklandığı üzere temyize konu işbu davanın konusu 13.12.2008 tarihli kazaya ilişkin olduğuna göre 13.12.2008 tarihli kazanın birleştirme sonucu belirlenen sürekli iş göremezlik oranına tesir etkisi belirtilmemiş, Mahkemece bu hususun gözetilmemesi hatalı olmuştur. Ayrıca İlk Derece Mahkemesince bozma öncesi kararın hüküm fıkrasında davacının maddi zararının fazlaya ilişkin haklar saklı tutulmaksızın 4.000,00 TL olarak hüküm altına alınmasına rağmen davacı vekilince bu hükmün yalnızca hüküm altına alınan tazminatlara olay tarihinden itibaren faiz işletilmemesi ile manevi tazminat tutarının az takdir edildiği yönleri ile temyiz talebinde bulunması karşısında davacının hüküm altına alınan tutardan daha fazlasını talep edemeyeceği açık olmakla birlikte davalının temyizi kapsamında yapılan incelemede İlk Derece Mahkemesince davacının bozma öncesi aldırılan 29.08.2012 tarihli hesap raporuna itiraz etmemesi karşısında davalı lehine doğan usuli kazanılmış hak ilkesi gereğince anılan rapordaki verilerin esas alınarak zararın belirlenmesi gerekirken bu husus gözetilmeksizin bozma sonrası aldırılan ve temyize konu karara esas alınan 05.11.2021 tarihli 2.kök raporda bilinen dönemin ileriye çekilmesi sonucu davacının zararının daha fazla hesaplanması ve iş bu raporun hükme esas alınması hatalı olmuştur.

O hâlde Mahkemece yapılacak iş; hüküm altına alınacak tazminat miktarlarına etkisi bakımından davaya konu iş kazası nedeniyle Kurumca açılan

rücu dava dosyası ile var ise ceza dosyası örneğinin getirtilmesinden sonra A sınıfı iş güvenliği uzmanlarından oluşturulacak 3 kişilik bilirkişi heyetine; tarafların somut verilere dayalı iş güvenliği açısından alması gereken önlemlerin neler olduğu, hangi önlemlerin alınıp; hangi önlemlerin alınmadığı, iş kazası olayının gerçekleşmesindeki kusur oranlarını - tarafların dosyada mevcut kusur raporlarına itirazları ve hükme esas alınan bilirkişi raporu ile kurum denetmen raporu, var ise rücu ile ceza dosyalarında esas alınan bilirkişi raporları arasındaki çelişkileri gözeterek şekilde her türlü şüpheden uzak şekilde oransal olarak tespit ettirmek, kusur oranlarının tespitinden sonra ise bozma kapsamında sürekli iş göremezlik oranını tespiti noktasında Kurum ile yazışma yapmak suretiyle davaya konu 13.12.2008 tarihli kazanın birleştirme sonucu belirlenen sürekli iş göremezlik oranına tesir etkisi ile bağlanan gelir miktarını sormak ve belirlemek devamla yeniden hesap raporu aldırarak, alınacak raporda davacı tarafça itiraza uğramayan 29.08.2012 tarihli hesap raporunda esas alınan verilerin aynen korunması hususlarını gözetmek, hesaplanacak netice maddi tazminat tutarını dikkate alarak taraflar lehine oluşan usuli kazanılmış haklara uygun bir karar vermektir.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin, eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O hâlde, davalı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve bu aşamada bozma sebebine göre temyiz itirazlarının sair yönleri incelenmeksizin, İlk Derece Mahkemesi kararı bozulmalıdır.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Davalı temyiz edenin sair temyiz itirazlarının şimdilik incelenmesine yer olmadığına,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgisine iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine,

26.12.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.