

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/12
6098 S. TBK/51

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/7403
Karar No. 2025/6265
Tarihi: 17.04.2025

- İŞ KAZASI
- İŞ KAZASINDAN DOĞAN SORUMLULUK
- İŞVERENİN GÖZETİM BORCU VE KAPSAMI
- OBJEKTİFLEŞTİRİLEN KUSUR

ÖZETİ: Geniş anlamıyla sorumluluk kavramı, bir kişinin başka bir kişiye verdiği zararları giderme yükümlülüğü olarak açıklanmıştır. Hukuki anlamda sorumluluk ise, taraflar arasındaki borç ilişkisinin zedelenmesi sonucu doğan zararların giderilmesi (tazmin edilmesi) yükümlülüğünü içerir. İşçi ve işverenin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan sıkı iş ilişkisi, işçi yönünden işverene içten bağlılık (sadaikat borcu), işveren yönünden işçiyi korumak ve gözetmek borcu şeklinde ortaya çıkar. Gerçekten işçi, işverenin işi ve iş yeri ile ilgili çıkarlarını korumak, çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, buna karşı işveren de, işçinin kişiliğine saygı göstermek, işçiyi korumak, iş yeri tehlikelerinden zarar görmemesi için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, işçinin özlük hakları ve diğer maddi çıkarlarının gerektirdiği uygun bildirimlerde ve davranışlarda bulunmak, işçinin çıkarına aykırı davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür.

İşveren, gözetme borcu gereği, çalıştırdığı işçileri, işyerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, onların yaşam, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için iş yerinde teknik ve tıbbi

önlemler dahil olmak üzere bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak zorundadır. Anayasa'nın 17. maddesinde; “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.” “Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz.” hükmü getirilerek yaşama hakkı güvence altına alınmış, bu yasal güvencenin yaşama geçirilmesinde İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında da işçilerin korunması, işin düzenlenmesi, iş güvenliği, sosyal düzen ve adaletin sağlanması düşüncesi ile koruyucu birtakım hükümler getirilmiştir. 6098sayılı Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde; “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız 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.” hükmüne yer verilmiştir. Bu maddeye göre işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. Burada işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve iş yerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür. Aynı maddelere paralel olarak, 4857 sayılı

İş Kanunu'nun "İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri" kenar başlıklı 77. maddesinin 1. fıkrasında da benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu fıkra göre "İşverenler iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler." düzenlemesi yer almıştır. Bundan başka işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer. Bu önlemler konusunda işveren iş yerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer iş yerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz. Gerçekten, çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı işverenin önlem alma borcunu etkilemez. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal önem taşıyan araç ve gereçlerin işçiler tarafından kullanılması sağlandığında, kaza olasılığının tamamen ortadan kalkabileceği de tartışmasız bir gerçektir. Mevzuatta yer alan teknik iş 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. Öte yandan objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremez. Çünkü bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır.

Taraflar arasındaki iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı Hamit Durman tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı Hamit Durman 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 dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin 16 yaşında çalışmak üzere İstanbul'a geldiğini, 3. gününde iş kazasının meydana geldiğini, sağ elinin arızalı kaldığını iddia ederek; maddi ve manevi tazminat alacaklarının davalılardan tahsilini ve davanın kabulünü talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalılar tarafından cevap dilekçesi sunulmamıştır.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararında özetle"...Davacının 13.08.2013 tarihinde davalı E. D'a ait Kayra Dörtel..Tic. isimli firmada çalışmaya başladığı, davaya konu kazanın 15.08.2013 tarihinde meydana geldiği, davalı E. D nezdinde sigortalılık başlangıcının 16.08.2018 tarihinde olduğu görülmüştür. 06.11.2015 tarih ve 247 nolu SGK Komisyon Kararı ile davacının 16.08.2013 tarihinde geçirdiği kazanın 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesi hükümleri dahilinde meydana gelmesi nedeniyle iş kazası sayılmasına karar verilmiştir. 02.02.2016 tarihli SGK Sağlık Kurulu Raporu ile davacının meslekte kazanma gücü kaybı oranı % 6 olarak tespit edilmiştir. Sigortalının itirazı üzerine alınan 02.09.2016 tarihli Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu raporunda; davacının iş kazasına bağlı maluliyet oranının %11.2 olduğu tespit edilmiştir. SSSYSK raporuna itiraz doğrultusunda ATK 3. İhtisas Kurulundan rapor aldırılmış, 30.10.2019 tarihli ATK raporunda %11.2 oranında meslekte kazanma gücünü kaybetmiş sayılacağı tespit edilmiştir. ATK raporuna itiraz doğrultusunda ATK 2. Üst Kurulundan rapor aldırılmış, 16.12.2021 tarihli ATK Üst Kurulunun raporunda %11.2 oranında meslekte kazanma gücünü kaybetmiş sayılacağı tespit edilmiştir. Kusur durumlarının tespiti amacıyla işgüvenliği uzmanı 3 kişilik bilirkişi heyetinden kusur raporu aldırılmıştır. 09.11.2022 tarihli kusur raporunda; Kayra Dörtel Plastik Metal Ahşap İnşaat Sanayi Taahhüt Ticaret unvanlı işyerinin %80 oranında, işveren E. D ve işveren vekili H.D'a ayrıca kusur oranı atfedilmeyeceği, ustabaşı olarak görev yapan B. S.E'un %20 oranında kusurlu olduğu, kazalı davacının ise kusurunun bulunmadığı tespit edilmiştir. Her ne kadar kusur raporunda Kayra Dörtel isimli işletmeye %80 kusur oranı yüklenip işveren E. D ve işveren vekili H. D'a bu

nedenle kusur oranı yüklenmemiş ise de Kayra Ticaret bir şirket olmayıp tüzel kişiliği bulunmayan gerçek kişi işletmesi olduğundan; Mahkemece kusur raporunda atfedilen %80 kusur oranının işveren E. D ve işveren vekili H. D'a ait olduğu kabul edilmiştir. Davacının maluliyet oranı Adli Tıp 2. Üst Kurulu Raporu ile kesinleşmekle birlikte aktüerya bilirkişisinden hesap raporu aldırılmıştır. Davacının ücreti asgari ücret kabul edilerek ve TRH2010 yaşam tablosuna göre hazırlanan raporda; davacının maddi zararı 559.999,94TL olarak hesaplandığı gerekçesiyle ..." davanın kısmen kabulü ile 559.999,94 TL maddi tazminat ile 35.000,00 TL manevi tazminatın davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı H.D. vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davalı H. D. vekili istinaf dilekçesinde; yargılama süreci boyunca itirazlarının yok sayıldığı, Anayasal hak olan savunma haklarının kısıtlandığı, hüküm kurmaya elverişli olmayan bilirkişi raporlarını baz alarak davanın kısmen kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğu, çırak olarak işe başlayan davacı işçinin işi ve makineyi işyerindeki en tecrübeli işçiden öğrensün saiki ile yapmış oldukları iyi niyetli hareketin yıllar boyunca mahkemelerde haksız yargılanmalarına sebep olduğu, bilirkişinin yerinde inceleme yapmadığı, üçlü bilirkişi heyeti görmedikleri, nasıl çalıştığı üzerinde hangi güvenlik mekanizmaları olduğu hakkında bilgi sahibi olmadıkları bir makinenin, nasıl çalıştığıyla ilgili afaki yorumlar yaparak kendilerine ağır kusur atfedildiği, her iki kusur raporunu düzenleyen bilirkişiler arasında plastik enjeksiyon makinesi konusunda uzman bir bilirkişi ile makine mühendisi bulunmadığı, İlk Derece Mahkemesinin bilirkişilerin yalnızca iş güvenliği uzmanı olmasının yeterli gördüğü, bu kişilerin teme eğitimlerini ne olduğunu dikkate almadığı, bu husustaki itirazlarını da dikkate almayarak mahkemenin taraflara eşit yaklaşma yükümlülüğünü ihlal ettiği, bilirkişiler tarafından olayın olduğu tarihte geçerli yasal düzenlemelere göre değil raporu verdikleri tarihteki yasal düzenlemelere göre iş sağlığı güvenliği noktasında tespitlerde buldukları, davacıya hiç kusur verilmeyerek adaletsiz bir yaklaşım sergilendiği, konuyla ilgili olarak defalarca Mahkemeye ve SGK'ya müracaat ettikleri, hesaplamaya baz alınan parametrelerin paylaşılmasını talep ettikleri, ancak kurum tarafından verilen cevaplarda yasal mevzuat tekrar edilerek, neden, niçin sorularının cevap sız bırakıldığı, vasıfsız bir işçinin işgücü kayıp oranı ile vasıflı bir işçinin işgücü kayıp oranı farklı olduğu, davacının davasını ıslah ettiği, adli yardım kararı olduğunu ileri sürerek ıslah harcını yatırmadığı, davacının adli yardım talebinin reddedildiği, itirazlarının kabul edilmediği, hukukun temel prensibinin hükmedilecek tazminatı vereni fakirleştirmemesi alanı ise zenginleştirmemesi gerektiği ileri sürülmüştür.

C. Gerekeçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile İlk Derece Mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı kanaatine varılarak, davalı vekilinin istinaf başvurusunun esas yönünden reddine dair karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı H. D. temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı H. D. temyiz dilekçesi ile istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü itirazlarını yinelemek suretiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılmasına, İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

C. Gerekeçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

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

2. İlgili Hukuk

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369. maddesinin birinci fıkrası ile 371. maddesi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13, 16, 20 ve 21.maddeleri ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi

3. Deęerlendirme

Dosya kapsamındaki kayıt ve belgelerden; davacı kazalının davalı işveren E. D sahibi olduğu Kayra Dörtel Plasti unvanlı işyerinde çalışmakta iken kaza tarihi olan16.08.2013 tarihinde elinin enjeksiyon makinası içerisinde olduğu esnada enjeksiyon makinasının davalı ustabaşı B. S. E tarafından kapağının açılarak çalıştırılması sonucu yaralanması ile meydana geldiği, Mahkemece aldırılan 09.11.2022 tarihli kusur raporunda; Kayra Dörtel Plastik Metal Ahşap İnşaat Sanayi Taahhüt Ticaret unvanlı işyerinin %80 oranında, işveren E. D ve ifadelerinde oğlu E'n askerde olması sebebiyle iş yeri yürütümün üstlendiğini beyan eden işveren vekili H. Du'a ayrıca kusur oranı atfedilmeyeceği, ustabaşı olarak görev yapan B. S. E. un %20 oranında kusurlu olduğu,kazalı davacının ise kusurunun bulunmadığı tespit edildiği, Mahkemece anılan raporun hükme esas alındığı ancak hükmün gerekçesinde"...Her ne kadar kusur raporunda Kayra Dörtel isimli işletmeye %80 kusur oranı yüklenip işveren E. D ve işveren vekili H. D.'a bu nedenle kusur oranı yüklenmemiş ise de Kayra Ticaret bir şirket olmayıp tüzel kişiliği bulunmayan gerçek kişi işletmesi olduğundan; Mahkemece kusur raporunda atfedilen %80 kusur oranının işveren E. D ve işveren vekili H. D'a ait olduğu kabul edildiği.." açıklaması ile dava konusu alacaklardan davalıları müştereken ve müteselsilen sorumlu tuttuğu anlaşılmıştır.

4857 sayılı İş Kanun'un Tanımlar başlıklı 2.maddesinde işveren vekili

kavramı "*İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.*" şeklinde düzenlenmiştir.

Somut olayda işveren vekilinin iş kazasından sorumluluğu noktasında da uyumsuzluk bulunduğu anlaşılmaktadır.

Geniş anlamıyla sorumluluk kavramı, bir kişinin başka bir kişiye verdiği zararları giderme yükümlülüğü olarak açıklanmıştır. Hukuki anlamda sorumluluk ise, taraflar arasındaki borç ilişkisinin zedelenmesi sonucu doğan zararların giderilmesi (tazmin edilmesi) yükümlülüğünü içerir. İşçi ve işverenin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan sıkı iş ilişkisi, işçi yönünden işverene içten bağlılık (sadakat borcu), işveren yönünden işçiyi korumak ve gözetmek borcu şeklinde ortaya çıkar. Gerçekten işçi, işverenin işi ve iş yeri ile ilgili çıkarlarını korumak, çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, buna karşı işveren de, işçinin kişiliğine saygı göstermek, işçiyi korumak, iş yeri tehlikelerinden zarar görmemesi için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, işçinin özlük hakları ve diğer maddi çıkarlarının gerektirdiği uygun bildirimlerde ve davranışlarda bulunmak, işçinin çıkarına aykırı davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür. Sanayi ve teknolojideki gelişmeler, yeni işletmelerin açılması, fabrikaların kurulması iş yerlerindeki makineleşmenin artmasına yol açmış, bu durum iş kazaları ile meslek hastalıklarında artışlara neden olmuştur. Bu gelişme, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin daha etkili şekilde alınması gereğini ortaya çıkarmıştır. İşveren, gözetme borcu gereği, çalıştırdığı işçileri, işyerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, onların yaşam, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için iş yerinde teknik ve tıbbi önlemler dahil olmak üzere bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak zorundadır. Anayasa'nın 17. maddesinde; "Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir." "Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz." hükmü getirilerek yaşama hakkı güvence altına alınmış, bu yasal güvencenin yaşama geçirilmesinde İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında da işçilerin korunması, işin düzenlenmesi, iş güvenliği, sosyal düzen ve adaletin sağlanması düşüncesi ile koruyucu bir takım hükümler getirilmiştir. 6098sayılı Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde; " İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız 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.” hükmüne yer verilmiştir. Bu maddeye göre işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. Burada işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve iş yerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür. Aynı maddelere paralel olarak, 4857 sayılı İş Kanunu’nun "İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri" kenar başlıklı 77. maddesinin 1. fıkrasında da benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu fıkra göre "İşverenler iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler." düzenlemesi yer almıştır. Bundan başka işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, teknolojinin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer. Bu önlemler konusunda işveren iş yerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer iş yerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz. Gerçekten, çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı işverenin önlem alma borcunu etkilemez. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal önem taşıyan araç ve gereçlerin işçiler tarafından kullanılması sağlandığında, kaza olasılığının tamamen ortadan kalkabileceği de tartışmasız bir gerçektir. Mevzuatta yer alan teknik iş 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. Öte yandan objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremez. Çünkü bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Diğer yandan işvereni, zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluktan kurtaracak olan durum, eylem ile meydana gelen zarar arasındaki uygun illiyet rabitasının kesilmesidir. Kusursuz sorumlulukta olduğu gibi kusur sorumluluğunda da illiyet bağı; mücbir sebep, zarar görenin ve üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilebilir. Uygun illiyet bağının kesildiğinin ispatı halinde, işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir. (HGK, 20.03.2013 tarih,

2012/21-1121 Esas, 2013/386 Karar)

Öte yandan iş kazalarından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davalarında zararlandırıcı olaya neden oldukları ileri sürülen kişi veya kişilerin kusur oranlarının kesin olarak tespiti önem taşımaktadır. Zira maddi tazminat davalarında sigortalının kazanç kaybının hesaplanmasında davacının kendi kusuru oranında tespit olunan kazanç kaybından indirim yapılacağı gibi yine manevi tazminat davalarında hükmedilecek manevi tazminat miktarının takdirinde tarafların kusur durumu mahkemece öncelikle dikkate alınacaktır. Bunun yanında meydana gelen zarardan müteselsilen sorumlu olanların kendi aralarındaki kusur dağılımı, kendi payına düşenden fazla ödeme yapan müteselsil borçlunun diğer müteselsil borçlu veya borçlulara karşı yönelteceği rücu alacağı miktarını etkilediği gibi müteselsil sorumlular arasında 5510 sayılı Kanun'un 21/4. maddesi anlamında üçüncü kişinin bulunması durumunda hesaplanan maddi tazminat tutarından tenzil edilecek Kurum ödemelerinin miktarını da etkilemektedir.

Somut olayda; Mahkemece hükme esas alınan kusura ilişkin bilirkişi raporunda davalı işveren vekili Hamit Durman'a kusur atfedilmemesine rağmen gerekçesinde işveren şahıs firmasına verilen %80 kusur oranını ile davalı işveren Efecan Durman ile davalı işveren vekili Hamit Durman'ın birlikte sorumlu olduğu gerekçesiyle hüküm kurulmuş ise de yukarıda yapılan açıklamalar gereğince davalılar yönünden kusur oranları ayrıştırılmaksızın işveren adı altında genel bir ifade ile her iki davalıya birlikte kusur izafe edilmesi hatalı olmuştur.

Mahkemece yapılacak iş, yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda davalı temyiz edentaraf itirazlarını karşılar mahiyette ve var ise rücu ile ceza dosyalarının da getirtilmesinden sonra somut verilere dayalı kusur raporunun düzenlenmesi için dosyanın alanında uzman A sınıf İş güvenliği uzmanlarının bulunduğu heyete tevdi ederek, olayın gerçekleşmesinde tarafların kusur oranlarını işveren vekili Hamit Durman'ın kusur oranını ayrıştırır şekilde (her iki davalı yönünden kusur oranlarının ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiğini de gözeterek) belirlemek ve rücu ile ceza dosyalarında esas alınan kusura ilişkin bilirkişi raporlarını da değerlendirir mahiyette oluşacak sonuca göre dosya kapsamına uygun karar vermekten ibarettir.

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

O halde, davalı Hamit Durman'ın bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle,

Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA,**

İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA,**

Davalı temyiz edenin sair temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgisine iadesine,
Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

17.04.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.