

İŞ HUKUKU

İş Hukuku, çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki ilişkileri düzenleyen kamu hukuku dalıdır. Çalışanlar bağımlı ve bağımsız çalışanlar olarak ikiye ayrılır. Bağımsız çalışanlar, kendi adına çalışanlardır. Bağımlı çalışanlar kavramına ise, işçiler dışındaki memurlar ve sözleşmeli personel de dâhil olmasına rağmen, İş Hukuku sadece işçilerle işverenler arasındaki ilişkileri düzenlemektedir.

İş Hukuku, kendi içinde iki ana dala ayrılmaktadır.

Bunlardan biri, tek bir işçinin çalışma koşulları ve haklarına göre hüküm ve düzenlemelerin yer aldığı *Bireysel (Ferdî) İş Hukuku*, Diğeri ise; işçilerin grup halindeki sendika kurma, örgütlenme, toplu iş sözleşmesi yapma gibi faaliyetlerinin düzenlendiği *Kolektif (Toplu) İş Hukuku*dur.

Toplu İş Hukuku Alanındaki Temel Kanunlar

6356 sayılı *Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*

Bu Kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Ferdî İş Hukuku Alanındaki Temel Kanunlar

Ferdî iş hukuku alanında, iş yaşamını düzenleyen 3 temel kanun bulunmaktadır.

1) 10/06/2003 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren **4857** sayılı **İş Kanunu** : Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

2) Gemi adamları ve bunların işverenleri arasındaki hizmet akdini düzenleyen 20.04.1967 tarihli, **854** sayılı **Deniz İş Kanunu** :Bu kanun denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akti ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır.

3) Basın mesleğinde çalışanlarla çalıştırılanlar arasındaki münasebetleri düzenleyen 13/06/1952 tarihli, 5953 sayılı **Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun**'dur.

Bu ana kanunlar dışında, *Türk Borçlar Kanunu, Hafta Tatili Kanunu, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, Çıracılık ve Meslek Eğitimi Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu* gibi pek çok kanun, tüzük ve yönetmelik ferdi iş hukuku alanındaki mevzuatı oluşturmaktadır.

İŞ KANUNU (4857 SAYILI)

Ana Kavram ve Tanımlar

İşçi; Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir.

İşveren; işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir.

İş İlişkisi; işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.

İş Sözleşmesi; bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.

İşyeri; işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

İşveren Vekili ; işveren 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.

Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi; bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş

sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

İş Kanunu'nun Kapsamı ve Uygulama Alanı

4857 sayılı İş Kanunu, 4 üncü maddesinde sayılan istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

Aşağıda sayılı iş ve işyerlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanamaz.

a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,

b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,

c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,

d) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,

e) Ev hizmetlerinde,

f) Çıraklar hakkında,

g) Sporcular hakkında,

h) Rehabilitasyon edilenler hakkında,

ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

Şu kadar ki;

a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,

b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,

c) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,

d) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,

e) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve

bahçe işleri,

f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler

4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabidir.

Fazla Çalışma

Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. **Fazla çalışma**, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, **haftalık 45 saati aşan çalışmalardır**. Denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **% 50 yükseltilmesi** suretiyle ödenir.

SORU - Bir işçi Ocak ayında 4 haftalık çalışma süresinde 210 saat çalışma yapmıştır. İşçinin çalışma ücreti 10 TL/saat ise, bu işçi Ocak ayında kaç TL fazla çalışma ücreti alır?

- A) 150 B) 300 C) 450
D) 2100 E) 2550

CEVAP: C şıkkı

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda, yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar **fazla sürelerle çalışmalardır**.

Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **% 25 yükseltilmesiyle** ödenir.

SORU - Bir işçi, A şirketi ile haftada 40 saat çalışmak üzere sözleşme yapmıştır. İşçinin çalışma ücreti 8 TL/saat'tir. Nisan ayında 4 haftalık çalışma süresi içinde 200 saat çalışma yapan işçinin fazla çalışmaları karşılığında alacağı ücret kaç TL'dir?

- A) 320 B) 400 C) 440
D) 480 E) 1600

CEVAP: C şıkkı

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, **fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla**

sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

Fazla çalışma süresinin toplamı **bir yılda 270 saatten fazla** olamaz.

Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma

Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir.

Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.

Hafta Tatili

Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önceki iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Genel Tatil

Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.

Çalışma Süresi

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.

Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat ve daha az çalışması gereken işler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Gece Süresi ve Gece Çalışmaları

Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.

Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.

İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez.

Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir.

Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerinin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır.

Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

Gece Çalıştırma Yasağı

Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması (İş Güvencesi)

Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

- a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,
- b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak,
- c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,
- d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler,
- e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,
- f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi

İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir.

Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından 6 işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.

Yıllık Ücretli İzin Hakkı

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,

b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,

c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,

az olamaz.

Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI HALİNDE SORUMLULUĞU VE RÜCU

İşveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortalısına, sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal

sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ve yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri, Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından belirlenen tutarı geçmemek üzere Kurum tarafından karşılanır.

Birinci fıkrada belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki ihmalden veya gecikmesinden dolayı, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür.

İş kazası ile meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalının iş sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca yapılan veya yapılacak iş kazasına yönelik sağlık hizmetine ilişkin giderler ile yol gideri,

gündelik ve refakatçi giderleri işverene tazmin ettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.

İşverenin bu maddenin uygulanmasına ilişkin sorumlulukları, yurt dışında geçici ya da sürekli görevlendirme hâlinde de devam eder.

Sağlık Raporu Olmaksızın Çalıştırma Halinde Rücu

İlgili kanunları gereğince çalışacağı iş için sağlık raporu alınması gerektiği hâlde, sağlık raporuna dayanmaksızın veya alınan raporlarda çalıştığı işte tıbbî yönden çalışmasının elverişli olmadığı belirtildiği hâlde, genel sağlık sigortalısını çalıştıran işverenlere, bu nedenlerle Kurumca yapılan sağlık hizmetine ilişkin giderler ile yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri tazmin ettirilir.

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamındaki kişiler, hekim veya diş hekimi sağlık raporu ile çalışamayacağı belgelenen işlerde çalıştırılmaz.

Bu kişileri çalıştıran işverenler, genel sağlık sigortalısının aynı hastalığı ile illiyet bağı kurulan hastalıkları sebebiyle Kurumca yapılan masraflarını ödemekle yükümlüdür. Bu kişiler, bir başka işverene ait işyerinde çalışmış ise bu durumu bilerek çalıştıran işveren ile genel sağlık sigortalısı, doğacak masraflardan Kuruma karşı müstereken ve müstesilen sorumludur.

Üçüncü Kişilere Rücu

Genel sağlık sigortalısına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere kastı veya suç sayılır bir hareketi veya ilgili kanunlarla verilmiş bir görevi yapmaması ya da ihmali nedeniyle Kurumun sağlık hizmeti sağlamasına veya bu kişilerin tedavi süresinin uzamasına sebep olduğu mahkeme kararıyla tespit edilen üçüncü kişilere, Kurumun bu nedenlerle yaptığı sağlık hizmeti giderleri tazmin ettirilir. Açılacak rücu tazminat davalarında, kusur oranları da dikkate alınır.

İŞ KAZALARINDA VE MESLEK HASTALIKLARINDA HUKUKİ VE CEZAI SORUMLULUKLAR

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının hukuki sonuçlarının tazminata ve cezaya yönelik olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Tazminat davaları, Asliye Hukuk (İş) Mahkemelerinde açılırken, ceza davaları suçun ağırlığına göre, Asliye Ceza veya Ağır Ceza Mahkemelerinde açılmaktadır.

Tazminat davalarını ilgilendiren temel kanun 6098 Türk Borçlar Kanunu, ceza davalarını ilgilendiren temel kanun ise 1 Nisan 2005 tarihinde yürürlüğe giren 5237 sayılı yeni "Türk Ceza Kanunu"dur.

Temel Hukuk Kavramları

Haksız Fiil : Bir kimse, hukuka aykırı bir fiil ile başka bir kimseye zarar verirse, bir haksız fiil işlemiş olur. Bunun sonucunda, bu kimse (fail) ile zarara uğramış olan kimse (mağdur) arasında bir borç ilişkisi doğar. Bu borç ilişkisi dolayısıyla da, fail, zarara uğramış olan kimsenin zararını tazmin etmek borcu altına girer.

Kusur : Hukuka aykırı neticeyi istemek (kast) veya bu neticeyi istememekle beraber hukuka aykırılıktan kaçınmak için iradeyi kafi derecede yormamaktır. (İhmal)

İllyet Bağı (Nedensellik Bağı) : Haksız fiil failinin tazminat borcunun doğabilmesi için, hukuka aykırı fiil ile bu fiil sonucunda ortaya çıkan zarar arasında bir sebep-sonuç ilişkisinin bulunması gereklidir. İşte, bu sebep-sonuç ilişkisine illyet bağı denilir.

Tazmin : Haksız fiil sonucunda, mağdurun uğramış olduğu maddi veya manevi zararın fail tarafından giderilmesi ve karşılanması gerekir ki buna tazmin etme denilir. Tazmin edilen miktara veya meblağa ise tazminat denilir. Tazminat, maddi tazminat (ayni veya nakdi) ve manevi tazminat olarak ikiye ayrılır.

Kusursuz Sorumluluk : Hukukumuzda, esas prensip olarak hukuka aykırı fiil (haksız fiil) ile başka bir kimseye zarar veren kimsenin sorumlu tutulabilmesi için kusurun varlığı gerekmektedir. Ancak, bazı istisnai hallerde sorumluluk için kusurun varlığı şartı aranmamaktadır. Bunlar, kusursuz sorumluluk halleridir.

İstihdam Edenin Sorumluluğu : Borçlar Kanununun 55. maddesine göre, istihdam eden kişi, çalışan şahsın hizmetini ifa etmesi sırasında meydana getirdiği zarardan sorumludur.

İstihdam Edenin Sorumluluktan Kurtulması :

İstihdam eden, zararın doğmaması için hal ve şartların gerektirdiği bütün dikkat ve özeni gösterdiğini veya bütün dikkat ve özeni göstermiş olsa bile zararın gerçekleşmesine engel olamayacağını ispat ederse sorumlu tutulamaz.

İstihdam Edenin Rücu Hakkı :

İstihdam eden, zarar gören üçüncü şahsın zararını tazmin ettiği takdirde, kendisini bu suretle zarara sokmuş olan müstahdeme rücu etmek hakkına sahiptir. Ancak, bu

husus, müstahdemin kusurlu olması durumunda ve sadece kusuru oranında mümkün olabilir. Müstahdemin kusuru yok ise, bu yola başvurmak mümkün değildir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili tazminat hukukuna yönelik olarak, Borçlar Kanununun 332. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 77. maddesi temel maddeler olarak göze çarpmaktadır.

İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak yer tedarikine mecburdur.

İş sahibinin yukarıdaki fıkra hükmüne aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımlarından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketlerden doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur.

İşverenin İdari Sorumluluğu :

İşverenin idari sorumluluğu, tazminat ve idari para cezası uygulaması söz konusudur.

TAZMİNAT ÇEŞİTLERİ

A) Manevi Tazminat :

İşçinin, işverenden isteyebileceği manevi tazminat, cismani zarara uğrayan kişiye veya bu nedenle vefat eden kişinin ailesine, çekilen acı, elem ve ıstırapları hafifletmek amacıyla, hakim takdir edeceği uygun bir miktar paradan ibaret olup, matematiksel yönden herhangi bir hesabı gerektirmemektedir.

B) Maddi Tazminat

İşçinin, işverenden isteyebileceği maddi tazminat ise, daima matematiksel yönden hesaplamayı gerektiren ve zararın gerçek miktarını bulmaya ve karşılamaya yönelik bir tazminat çeşididir. Maddi tazminat üç çeşittir:

- 1) Rücu Tazminatı
- 2) İş Göremezlik Tazminatı
- 3) Destekten Yoksunluk Tazminatı

B-1-Rücu Tazminatı : Geri alma tazminatı anlamına gelen bu tazminat, daha önce Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmış olan zararlar tutarının, 5510 sayılı

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 21. ve 23. maddelerine göre, kusurlu işverene veya kusurlu üçüncü şahıslara ödettirilmesinden ibarettir.

B-2-İş Göremezlik Tazminatı : Maddi tazminat da denilen bu tazminat, cismani bir zarara uğrayan kimsenin, iş göremezliği ölçüsünde çalışmasının aksayacağı ve bu nedenle maruz kalacağı zarar ve ziyanın, kendisini çalıştırandan isteyebileceği prensip olarak kabul edilmiştir.

Buna göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda, meslekte kazanma gücünü az veya çok kaybeden bir işçinin, kaybı ile ilgili gerçek zararını, kendisinin olayda tam kusurlu olması dışında, işverenden talep etmeye hakkı bulunmaktadır. Meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı durumlarında, meslekte kazanma gücü kayıp oranı % 10 ve daha fazla ise, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır.(5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Mad.19) Sürekli iş göremezlik gelirin sigortalıya ömrü boyunca verilmesi esastır.

B-3-Destekten Yoksunluk Tazminatı : Bu tazminat, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, ölen kimsenin destek olduğu kişiler tarafından işverenden istenebilecek bir tazminat türüdür. Bu kişiler tarafından, işverenden tazminat istenebilmesi için, destek durumundaki işçinin ölümü ile yardım gören kişilerin para ile ölçülebilecek bir zarara uğramış olmaları gerekmektedir. Bu durum, “Ölüm neticesi olarak, diğer kimseler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde, onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir” hükmü ile düzenlenmiştir.