

İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCU – II

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİ ALMA BORCU

“İş kazası mağdurları... Bu kelimelerde sanki bir kaçınılmazlık, bir kader oyunu tınısı var. Oysa iş organizasyonu ve çalışma koşulları, bilinçli seçimlerin sonucudur ve ne olursa olsun “kaza” hiçbir zaman rastlantı değildir.”

Thébaud-Mony, Annie: Çalışmak Sağlığa Zararlıdır (Çev. Ayşe Güren), İstanbul 2012, 22.

İSG ÖNLEMLERİNİN ALINMASININ ÖNEMİ

Yaşam, beden bütünlüğü ve sağlık hakları → iş sağlığı ve güvenliği hakkı

«Anayasa'nın 49. maddesinde, çalışmanın, herkesin hakkı ve ödevi olduğu belirtilmiş; Devlete, çalışanların yaşam düzeyini yükseltmek, çalışma yaşamını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı denetlemek, işsizliği gidermeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli önlemleri alma ödevi verilmiştir. **Çalışanların yaşam düzeyinin yükseltilmesi ve çalışma yaşamının geliştirilmesi için çalışanların korunması ödevinin, çalışanların güvenli ve sağlıklı bir iş ortamında çalışmalarının temin edilmesini de kapsadığı açıktır.»**

(AYM, 14.5.2015, 2014/177, 2015/49)

«Sigortalının mesleki silikozis hastalığına yakalanmasına sebebiyet veren kot taşlama işi, kotların beyazlatılması ve eskitilmiş görünümü verilmesi için, kumun kuru hava kompresörleriyle kotların yüzeyine tutularak aşındırılması işlemi olup, üretimin zorunlu bir parçası olmayıp tamamen estetik kaygılarla uygulanan bir yöntemdir. Kaldı ki, aynı iş makine kullanılarak laser veya robotlar aracılığıyla da yapılmaktadır. İşyerinde alınması gereken önlemlerin hiçbirinin işveren tarafından alınmadığının bilirkişiler tarafından tespit edilmiş olması karşısında, tamamen estetik kaygılar nedeniyle anılan kumlama yöntemiyle üretim yapmakta ısrar edilmiş olması, Anayasa ile teminat altına alınmış olan yaşama hakkının ihlali niteliğinde olup, bu durumun "kaçınılmaz bir sonuç olarak değerlendirilmesi" isabetli bulunmamaktadır.» (Yarg. 10. HD. 2010/8217, 2011/16816, 1.12.2011.)

İş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı⁽¹⁾			Meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı sayısı		
Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
1.369	36	1.405	0	0	0

(2016 yılı SGK verileri)

DEVLETİN GÖREVLERİ

- İSG mevzuatı oluşturmak.
- İSG örgütü oluşturmak.
- Denetim yapmak.

«Kanun'un gerekçesinde, "Tâbi oldukları uluslararası sözleşmelerin bulunması nedeniyle ve deniz...taşımacılığının kendine özgü çalışma koşulları dikkate alınarak ülkemizdeki girişimcilerin uluslararası rekabette olumsuz etkilenmemelerini teminen..." denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrüsefer hâllerinin Kanun'un kapsamı dışına çıkarıldığı ifade edilmiştir. 6331 sayılı Kanun'da öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmesinin armatörler için maliyeti artırıcı bir unsur olduğu ve bu durumun, Türk armatörlerinin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirler alınmasını zorunlu kılmayan ülkelere ait işletmeler karşısında rekabet gücünü belli ölçüde azalttığı muhakkaktır. Ancak deniz adamlarının yaşamını ve sağlığını doğrudan etkileyen iş güvenliği ve işçi sağlığı tedbirlerinin alınmasının, maliyetlerin azaltılması ve armatörlerin rekabet gücünün artırılmasına feda edilmesi Anayasa'da güvenceye bağlanan yaşam hakkını ihlal etmektedir.» (AYM, 14.5.2015, 2014/177, 2015/49)

2015'te 104. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, Türkiye'nin taraf olduğu 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin ILO Sözleşmesi'nin uygulanması Aplikasyon Komitesinde tartışılmıştır:

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu, 155 sayılı ILO Sözleşmesi'yle uyumlu hâle getirilmesi
- İş güvenliğini geliştirmeyi amaçlayan ulusal eylem planını ve bu çerçevede alınan önlemlerin etkililiğini değerlendirilmesi
- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kayıt ve izleme sistemlerini geliştirilmesi
- İş teftişlerinin sayısını artırılması
- Kanun ve yönetmeliklere aykırılık hâlinde caydırıcı yaptırımlar uygulaması
- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin barışçıl ve hukuka uygun sendika faaliyetlerine müdahale etmekten kaçınılması
- Tüm sosyal taraflarla gerçek bir diyalog kurulması

SENDİKALARIN İMKANLARI

Toplu iş sözleşmeleri ile,

- Mevzuattaki kimi eksiklikleri gidermek, güncel gelişmeleri yakalamak ve işyerinin yapısına uygun önlemlerin belirlenmesini
- Mevzuatta belirlenen soyut yükümlülükleri somutlaştırmak
- Mevzuatta yer alan kurumların daha etkin çalışmasını sağlamak (İSG Kurulları gibi)
- Mevzuatta yer almayan ancak o sektörde geliştirilmiş önlemlerin alınmasına dair yükümlülükler ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırılık hallerine somut yaptırımlar getirmek.

İşçi sendikaları bakımından üyelerine ve özellikle sendika temsilcilerine eğitim vermek.

İşveren sendikaları bakımından üye işverenlere ait işyerlerinde denetimler yapmak.

İŞVERENİN GÖREVLERİ

(İSG ÖNLEMLERİNİ ALMA
BORCUNUN HUKUKİ
DAYANAKLARI)

- BK 417/2: “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.”
- İSGK m. 4/1: “İşveren, çalışanların **işle ilgili** sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü”dür.
- Toplu iş sözleşmesinden doğan görevler
- İş sözleşmesinden doğan görevler

İSGK m. 4'e göre işveren,

- mesleki risklerin önlemek
- eğitim ve bilgi vermek
- her türlü tedbirin almak
- işyerindeki organizasyonu sağlamak
- gerekli araç ve gereçlerin sağlamak
- sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirmek
- mevcut durumu iyileştirmek
- denetim yapmak ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak
- risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak
- çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak
- yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almak durumundadır.

İSGK m. 8/2: «İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur.»

İSGK m. 22/1: «Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.»

İşverenin önlem alacağı alan

- İSGK m. 4: işle ilgili sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümlülüğü
- İşveren, evde çalışma veya tele çalışma gibi istihdam biçimlerinde de işin görüldüğü yerlerde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almalı.
- Yargıtay da işyeri kapsamı dışında önlem alınması gereken durumlar olabileceğini kabul ediyor.

*Tehdit alan gazete muhabiri kararı (Yarg. 21. HD. 11.7.2006, 8173/7907.)

*Damacana su dağıtan işçi kararı (Yarg. HGK, 3.2.2010 2010/21-36, K:2010/67.)

İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN SINIRI VE ÇERÇEVESİ

**İşverenin karşılayacağı zarar
= SGK'nın karşılamadığı zarar**

SGK'nın sağladığı haklar

- GSS'den tedavi sağlanması
- Tedavi sırasında geçici iş göremezlik ödeneği (ayakta tedavide günlük kazancın 2/3'si, tedavide günlük kazancın 1/2'si)
- İşçi en az %10 iş göremez hale gelmişse sürekli iş göremezlik ödeneği
- İşçinin ölümü hâlinde hak sahiplerine ölüm geliri

-
- SGK'nın sağladığı haklar gerçek zararı karşılamakta eksik kalır.
 - Manevi zararları karşılamaz.
 - Bunlar için işverene gidilir.
 - Ayrıca SGK'ya zamanaşımı süresinde (5 yıl) başvuru yapılmamışsa bile işverene 10 yıllık zamanaşımı süresi içerisinde başvurmak mümkündür.
 - İşverene tazminat davası açmadan önce SGK'ya başvurulması gerekir uygulamada.

İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN NİTELİĞİ

■ KUSURSUZ SORUMLULUK GÖRÜŞÜ

*Yasa boşluğu

*Yasadaki her türlü önlemi alma borcu düzenlemesinin yorumu yoluyla

■ KUSUR SORUMLULUĞU GÖRÜŞÜ

*Esas olan kusur sorumluluğu

*Kusursuz sorumluluğun yasada özel olarak düzenlenmesi gerekli

*İSGK ve BK 417/2 sorumluluk sistemi getirmemektedir.

Yargıtay daha önceleri kusursuz sorumluluk görüşünü benimsiyordu, daha yeni içtihatlar kusur sorumluluğunun benimsendiği yönünde.

Yasada yer alan kusursuz sorumluluk halleri

- **Adam alıştıranın kusursuz sorumluluğu TBK m. 66:** «Adam çalıştıran, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür.»
- **İfa yardımcısının verdiği zararlardan sorumluluk TBK m. 116:** «Borçlu, borcun ifasını veya bir borç ilişkisinden doğan hakkın kullanılmasını, birlikte yaşadığı kişiler ya da yanında çalışanlar gibi yardımcılara kanuna uygun surette bırakmış olsa bile, onların işi yürüttükleri sırada diğer tarafa verdikleri zararı gidermekle yükümlüdür.»
- **Tehlike sorumluluğu TBK m. 71**

MADDE 71- Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur.

Bir işletmenin, mahiyeti veya faaliyette kullanılan malzeme, araçlar ya da güçler göz önünde tutulduğunda, bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olduğu sonucuna varılırsa, bunun önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletme olduğu kabul edilir. Özellikle, herhangi bir kanunda benzeri tehlikeler arzeden işletmeler için özel bir tehlike sorumluluğu öngörülmüşse, bu işletme de önemli ölçüde tehlike arzeden işletme sayılır.

Belirli bir tehlike hâli için öngörülen özel sorumluluk hükümleri saklıdır.

Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin bu tür faaliyetine hukuk düzenince izin verilmiş olsa bile, zarar görenler, bu işletmenin faaliyetinin sebep olduğu zararlarının uygun bir bedelle denkleştirilmesini isteyebilirler.

Kusur sorumluluğunda kusurun objektifleştirilmesi (=objektif kusur)

TBK 114/1: «Borçlu, genel olarak her türlü kusurdan sorumludur.»

TBK 51/1: «Hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler.»

**Dikkatli, makul ve sorumluluk duygusu taşıyan bir işverenin davranışı objektif ölçüt olarak alınır.*

**Somut işverenin mali durumu, deneyimsizliği, o sektördeki diğer işyerlerindeki olumsuz alışkanlıklar vs. dikkate alınmaz.*

*İSG mevzuatındaki düzenlemeler (+TİS ve iş sözleşmeleriyle getirilen düzenlemeler) kusuru objektifleştiren ölçütlerdir.

*Söz konusu düzenlemelere aykırılık işverenin kusurlu olduğu anlamına gelir.

*Mevzuatın ötesinde gelişen bilim ve teknolojinin getirdiği önlemleri de almalı.

*Burada kusursuz sorumluluk yok; tüm önlemleri aldığını ispatlayarak sorumluluktan kurtulabilir yine de.

Akdi sorumluluk – haksız fiil sorumluluğu

TBK m. 112: Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür.

TBK m. 417/3: İşveren 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.

TBK m. 50: Zarar gören, zararını ve zarar verenin kusurunu ispat yükü altındadır.

İLLİYET BAĞININ BULUNMASI ZORUNLULUĞU

Bireysel iş hukuku anlamında (işverenin tazminat sorumluluğunu doğuran) iş kazasında uygun nedensellik bağı iki şekilde var olmalı:

- 1. Meydana gelen zararlarla gerçekleşen kaza arasındaki uygun nedensellik bağı.**
- 2. Yapılan iş ile kaza arasındaki uygun nedensellik bağı**

*Kazanın salt işyerinde gerçekleşmiş olması olayın işverenin yürüttüğü işle uygun nedensellik bağı içinde bulunduğu ve iş kazası sayılacağı anlamına gelmez.

*Kazanın salt işyeri dışında gerçekleşmiş olması da iş kazası olmadığı anlamına gelmez.

Sosyal Güvenlik Hukuku Anlamında İş Kazası (SSGSSK m. 13)

«İş Kazası

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.”

Sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası örnekleri

*sigortalının işyerinde bulunduğu sırada öldürülmesi (Yarg. 10. HD. 4.2.1980, 1979/6497, 1980/624)

*sigortalının iş için işyeri dışında bulunduğu sırada karşıdan kariya geçerken trafik kazasında ölmesi (Yarg. 10. HD. 23.10.1995, 7796/8681)

*sigortalının işverenin sağladığı servis aracıyla iş elbisesi provasına giderken gerçekleştirilen silahlı saldırı sonucunu ölmesi (Yarg. 9. HD. 5.7.1985, 4249/7382)

*işyeri için yaptığı alışverişten dönen sigortalının yolda babasının dükkânına uğradığı sırada bir silahlı saldırı sonucu öldürülmesi (Yarg. HGK. 5.6.1996, 10-228/454)

*işverence işyeri dışında görevlendirilen sigortalının yol üzerindeki parkta arkadaşlarıyla otururken bomba patlaması sebebiyle ölmesini (Yarg. 10. HD. 13.10.1987, 5024/5139)

*sigortalının süt izni sırasında iş yerine gelirken trafik kazasına uğrayarak ölmesi (Yarg. HGK, 10.6.1983,10-328/562)

****KAZA İLE YAPILAN İŞ ARASINDA NEDENSELLİK BAĞI ARANMAZ.****

****KAZA İLE ZARAR ARASINDA NEDENSELLİK BAĞI ARANIR.****

İSGK anlamında iş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı ifade eder.

*Bu tanım İSGK ve oradaki kamusal yaptırımlarla ilgili. İşverenin tazminat sorumluluğu üzerinde etkisi yok.

İllyet bağının kesilmesi

İllyet bağını kesen sebepler: zarar görenin ağır kusuru – üçüncü kişinin ağır kusuru – zorlayıcı neden

*İşçinin kusurunun illyet bağını kesmesi için kast veya %100 düzeyde olması gerekmez. İllyet bağını kesecek düzeyde değilse tazminattan indirim sebebi.

*Üçüncü kişinin kusurlu davranışının uygun nedensellik bağını kesmesi için de bu kusurun kast veya yüzde yüz kusur düzeyinde olması gerekmez.

*İllyet bağını kesen sebepler kusursuz sorumluluktan da kurtarır.

MADDİ TAZMİNAT

- TBK m. 49/1: Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür.
- Amaç işçi kazaya uğramasaydı içinde bulunacağı maddi durum neyse ona getirmek.

TBK m. 54: Bedensel zararlar özellikle şunlardır:

1. Tedavi giderleri.

2. Kazanç kaybı.

3. Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar.

4. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar.

«İş kazasından kaynaklanan maddi tazminata doğrudan etkili olan **işçinin net geliri**, PMF 1931 yaşama tablosundan tespit olunan **bakiye ömrü**, **iş görebilirlik çağı**, **iş görmezlik ve karşılık kusur oranları**, **Sosyal Sigortalar tarafından bağlanan peşin sermaye** değeri gibi tüm verilerin hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde öncelikle belirlenmesi gerekmektedir. **Öte yandan bu davalarında, tazminat miktarı, işçinin rapor tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluşmaktadır.** Başka bir anlatımla, işçinin günlük brüt geliri tespit edilerek bilinen dönemdeki kazancı mevcut verilen nazara alınarak iskontolama ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanacak, bilinmeyen dönemdeki kazancı ise, 60 yaşa kadar yıllık olarak %10 arttırılıp %10 iskontoya tabi tutulacak, 60 yaşından sonrada bakiye ömrü kadar (pasif) dönemde elde edeceği kazançları ortalama yönteme başvurulmadan, her yıl için ayrı ayrı hesaplanacaktır. Bu hesaplama yöntemi Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindedir.»
(Yarg. 21. HD. 7.6.2016, 2015/20887, 2016/9338)

- Meslekte kazanma gücü kaybı (maluliyet oranı): Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Tespit İşlemleri Yön.
- İş görebilme çağının ve muhtemel yaşam süresinin belirlenmesi: İş görebilme çağının sonu \neq yaşlılık aylığına hak kazanma yaşı. Yarg. 60 yaş. Yeraltı maden işçilerinde 50 yaş. Muhtemel yaşam süresi PMF tablolarına göre.
- Ücretin belirlenmesi
- Tarafların kusur durumu ve hakkaniyet: İşçinin müterafık kusuru oranında tazminattan indirim. Kaçınılmazlığa daha büyük ölçüde işverenin katlanması.

işlemiş zarar
dönemi

işleyecek aktif
dönem

işleyecek pasif
dönem

Kaza tarihi

Ücret kaybı

- *gerçek miktar
- *emsal ücret
- *asgari ücrete oranlama
- *TİS
- **iyileştirse iyileşme tarihine kadar hesaplanır.

Hüküm tarihi

- *Hüküm tarihinde belirlenen ücret her yıl için %10 artırılır.
- *Sonra %10 indirim yapılır her yıl için. (=peşin sermaye değeri indirimi)

İş görme çağı sonu: 60yaş

- *60 yaşına geldiğinde alacağı hesaplanan yaşlılık aylığı bulunur.
- *Her yıl için %10 artırma ve %10 iskontoloma.

Muhtemel ölüm yaşı

**%10 artırma ve %10 iskontoloma işlemiş zarar döneminde yapılmaz.*

**İşçi tamamen iyileştirse işleyecek dönem hesaplanmaz.
İşçinin maluliyeti çalışıp emekli olmasına engel değilse pasif dönem hesaplanmaz.

İşlemiş aktif dönem + İşleyecek aktif dönem + işleyecek pasif dönem

= işçinin toplam brüt maddi zararı (= İşçinin maluliyet oranının %100 olması durumunda uğrayacağı zarar.)

*Toplam brüt maddi zarar işçinin maluliyet oranı ile çarpılır.

*Daha sonra işçinin müterafık kusuru oranında indirim yapılır.

*SGK tarafından yapılan ödemelerin ilk peşin sermaye değeri indirilir.

TBK m. 55/1: Destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar, bu Kanun hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılmaz veya azaltılamaz.

X

*TBK m. 50/2 – 51 – 52

*HMK m. 282 – bilirkişi raporlarının bağlayıcı olmaması

*Anayasa m. 138 – yargıçların bağımsızlığı ve vicdani kanaatine göre karar vermesi

DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI

TBK m. 417/3: 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.

-
- Ölen işçinin fiilen ve devamlı desteğinin olması gerekir.
 - Destek kısmen ve tamamen olabilir.
 - Ölenin bakım gücünün, desteklenenin bakım ihtiyacının bulunması gerekir.
 - Destekten yoksun kalan eş, nikahsız eş, çocuklar, kardeşler, ana-baba... ölenin bakım gücü ve kendilerinin bakım ihtiyacı olduğu sürece bu tazminatı talep edebilir. Bu talep için ölenin mirasçısı olmaları gerekmez.

MANEVİ TAZMİNAT

- İş kazasına uğrayan işçi hayattaysa bu talep kural olarak kendisine aittir.
- İşçi ağır bedensel zarara uğramışsa yakınları da manevi tazminat talep edebilir.
- İşçinin ölümü halinde yakınları manevi tazminat talep edebilir.

BK m. 56:Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir.

Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir.