

T.C
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

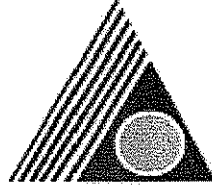
**İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI
VE BU RİSKLER SONUCU
BEDEN GÜCÜNÜN AZALMASINDAN KAYNAKLANAN
TESPİT DAVALARI**

Hazırlayan

ŞEVKET GÜNEY BİGAT

**Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Yüksek Lisansı
(LLM)**

İSTANBUL, 2006



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI
VE BU RİSKLER SONUCU
BEDEN GÜCÜNÜN AZALMASINDAN KAYNAKLANAN
TESPİT DAVALARI**

Hazırlayan

ŞEVKET GÜNEY BİGAT

Tez Danışmanı

Prof. Dr. ALİ GÜZEL

**Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Yüksek Lisansı
(LLM)**

İSTANBUL, 2006

**İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI
VE BU RİSKLER SONUCU
BEDEN GÜCÜNÜN AZALMASINDAN KAYNAKLANAN
TESPİT DAVALARI**

Hazırlayan

ŞEVKET GÜNEY BİGAT

Tez jürisi:

Prof. Dr. Ali GÜZEL
(Tez danışmanı)

.....

Prof. Dr. Erhan ADAL

.....

Yard. Doç. Dr. Talat CANBOLAT

.....

Enstitü Yönetim Kurulu tarafından onaylanma tarihi/...../ 2006

ÖNSÖZ	I
İÇİNDEKİLER	II
KISALTMALAR	III
ÖZET	IV
ABSTRACT	V
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

DAVA ÇEŞİTLERİ

1. GENEL OLARAK	6
1.1. GENEL OLARAK DAVA ÇEŞİTLERİ	6
1.1.1. Dava Konusu Hakkın Niteliğine Göre Dava Çeşitleri	7
1.1.2. Dava Konusu Mala Göre Dava Çeşitleri	7
1.1.3. Talep Sonucuna Göre Dava Çeşitleri	8
1.1.4. Dava Konusunun Aynî Hak veya Zilyetlik Olmasına Göre Dava Çeşitleri	8
1.1.5. Talep Edilen Hukuki Korunmaya Göre Dava Çeşitleri	8
1.1.5.1. Eda Davaları	9
1.1.5.2. İnşai (yenilik doğuran) Davalar	9
1.1.5.3. Tespit Davaları	11
1.1.5.3.1. Tespit Davası Açabilmenin Şartları	16
1.1.5.3.1.1. Hukuki İlişki Şartı	17
1.1.5.3.1.2. Hukuki Yarar Şartı	17
1.1.5.3.2. Tespit Davası Çeşitleri	17
1.1.5.3.2.1. Olumlu Tespit Davası	18
1.1.5.3.2.2. Olumsuz Tespit Davası	18
1.2. İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA TESPİT DAVALARI ÇEŞİTLERİ	19

İKİNCİ BÖLÜM
BEDEN GÜCÜNÜN AZALMASINA YOL AÇAN OLAYLARIN
BELİRLENMESİNE YÖNELİK TESPİT DAVALARI

2. GENEL OLARAK	23
2.1. GENEL OLARAK İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI	23
2.1.1. İŞ KAZASI KAVRAMI	25
2.1.1.1. Sosyal Sigortalar Anlamında İş Kazasının Unsur ve Halleri	30
2.1.1.1.1. İş Kazasının Unsurları	30
2.1.1.1.1.1. Sosyal Sigortalar Anlamında Sigortalı Sayılma ...	31
2.1.1.1.1.1.1. 506 Sayılı Yasa'nın Sigortalılık	
Kapsamı	33
2.1.1.1.1.1.2. 5510 Sayılı Yasa'nın Sigortalılık	
Kapsamı	35
2.1.1.1.1.2. Kazaya Uğrama	42
2.1.1.1.1.3. Sigortalının Uğradığı Kaza Sonucu Bedensel veya	
Ruhsal Bir Arızaya (Özüre) Uğraması	44
2.1.1.1.1.4. Yapılan İş ile Kaza, Kaza ile Zarar Arasında Uygun	
İllyet Bağının Olması	45
2.1.1.1.2. İş Kazası Sayılan Haller	46
2.1.1.1.2.1. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada	
Kaza Geçirmesi	47
2.1.1.1.2.2. İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Dolayısıyla	
Kaza Geçirilmesi	50
2.1.1.1.2.3. Sigortalının İşveren Tarafından Görev ile Başka Bir	
Yere Gönderilmesi Yüzünden Asıl İşini Yapmaksızın	
Geçen Zamanlarda Kaza Geçirmesi	54
2.1.1.1.2.4. Emzikli Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermek İçin	
Ayrılan Zamanlarda Kaza Geçirmesi	56

2.1.1.1.2.5. Sigortalıların, İşverence Sağlanan Bir Taşıtlı İşin Yapıldığı Götürülüp Getirilmesi Sırasında Kaza Geçirmesi	57
2.2.2. MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI	60
2.2.2.1. Meslek Hastalığının Unsurları	65
2.2.2.1.1. 506 / 5510 Sayılı Yasa Anlamında Sigortalı Sayılma	66
2.2.2.1.2. Yapılan İş ile Hastalık, Hastalık ile Zarar Arasında Uygun İliyet Bağının Olması	67
2.2.2.1.3. İşin Niteliğine Göre Tekrarlanan veya Zaman İçinde İşin Yürütüm Şartları Nedeniyle Oluşması	68
2.2.2.1.4. Sigortalının Bedence veya Ruhça Arızaya / Özüre Uğraması...	69
2.2.3. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞININ BİLDİRİLMESİ VE SORUŞTURULMASI	70
2.2.3.1. Bildirim	70
2.2.3.1.1. İşverenin İş Kazasını Bildirme Yükümlülüğü	70
2.2.3.1.2. İşverenin Meslek Hastalığını Bildirme Yükümlülüğü	74
2.2.3.1.3. Bildirim Prosedürü	75
2.2.3.1.3.1. Sosyal Sigortalar Kurumuna Yapılan Bildirim ...	78
2.2.3.1.3.2. Bölge Çalışma Müdürlüğüne Yapılan Bildirim	79
2.2.3.2. Soruşturma	79
2.2.3.2.1. 506 / 5510 Sayılı Yasalardaki Düzenlemeye Göre Soruşturma	80
2.2.3.2.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tarafından Soruşturma	83
2.2.4. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞININ TESPİTİ DAVASI	84
2.2.4.1. Davanın Tarafları	84
2.2.4.1.1. Davacı Sıfatı Taşıyabilecekler	84

2.2.4.1.2. Davalı Sıfatı Taşıyabilecekler	85
2.2.4.2. Dava Açabilmenin Koşulları	86
2.2.4.3. İş Kazasının Tespiti Davasına İlişkin Uygulama Sorunları	87
2.2.4.4. Meslek Hastalığının Tespiti Davasına İlişkin Uygulama Sorunları	90
2.2.5. Görevli Mahkeme	92
2.2.6. Yetkili Mahkeme	95
2.2.7. Dava Zamanaşımı	96

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BEDEN GÜCÜNDE AZALMANIN VE AYLIK BAĞLAMA KOŞULLARININ BELİRLENMESİ AMACINA YÖNELİK TESPİT DAVALARI

3. GENEL OLARAK	101
3.1. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARINDA SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK ORANININ TESPİTİ	101
3.1.1. İşgöremezlik Kavramı	102
3.1.1.1. Geçici İşgöremezlik Kavramı	103
3.1.1.2. Sürekli İşgöremezlik Kavramı	104
3.1.2. Sürekli İşgöremezlik Derecesinin Tespiti	110
3.1.2.1. İdari Yolla Tespit	110
3.1.2.2. Kurumca Yapılan Tespite İtiraz	115
3.1.3. Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu Görev ve Yetkileri	117
3.1.4. Kurum Kararlarına İtiraz	119
3.1.4.1. Kurum Kararlarına İtiraz Edebilecek İlgililer	119
3.1.4.2. İtiraz Prosedürü	123
3.1.5. Sürekli İşgöremezlik Oranının Tespiti Davası	129
3.1.5.1. SSK'nın Açacağı Rücu Davasının Tarafları ve Sürekli İş Göremezlik Oranının Tespiti	129
3.1.5.2. Sigortalının Açacağı Davanın Tarafları ve Sürekli İş Göremezlik Oranının Tespiti	134
3.1.5.2.1. Eda Davası Açılmadan Önceki Tespit Davası	134

3.1.5.2.2. Eda Davası Açıldıktan Sonraki Tespit Davası	140
3.1.6. Yetkili Mahkeme	153
3.1.6.1. Eda Davası Açılmadan Önceki Tespit Davasında Yetkili Mahkeme	153
3.1.6.2. Eda Davası Açıldıktan Sonraki Tespit Davasında Yetkili Mahkeme	154
3.1.7. Dava Zamanaşımı	155
3.2. MALULİYET AYLIĞI BAĞLANMASI GEREKTİĞİNİN TESPİTİ	156
3.1.2. Genel Olarak Maluliyet Aylığı	156
3.2.2. Malul Sayılanlar	156
3.2.3. Malullük Halinin Tespiti	160
3.2.3.1. Kurumca Tespit	160
3.2.3.2. Kurumca Yapılan Tespite Yüksek Sağlık Kurulu Nezdinde İtiraz	164
3.2.4. Malullük Aylığı Bağlanmasının Koşulları	164
3.2.5. Sigortalının Kontrol Muayenesi ve Malullük Aylığının Kesilmesi ve Yeniden Bağlanması	167
3.2.5.1. Sigortalının Kontrol Muayenesi	167
3.2.5.2. Malullük Aylığının Kesilmesi ve Yeniden Bağlanması	170
3.2.6. Maluliyet Aylığı Bağlanmasının Mahkemece Tespiti	173
3.2.6.1. Dava Açabilmenin Koşulları	173
3.2.6.2. Davanın Tarafları	177
3.2.6.3. Yetkili ve Görevli Mahkeme	179
3.2.6.4. Dava Zamanaşımı	180

SONUÇ	182
KAYNAKLAR	186
ÖZGEÇMİŞ	201

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	:	Ankara Baro Dergisi
Ad. D.	:	Adalet Dergisi
AY.	:	Anayasa
AYMKD	:	Anayasa Mahkemesi Kararları Dergisi
BK.	:	Borçlar Kanunu
bkz.	:	bakınız
C.	:	Cilt
Çev.	:	Çeviren
ÇSGB.	:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇTD.	:	Çalışma ve Toplum Dergisi
ÇOD.	:	Çalışma Ortamı Dergisi
D.	:	Daire
E.	:	Esas
GHD.	:	Güncel Hukuk Dergisi
HD.	:	Hukuk Dairesi
HGK	:	Hukuk Genel Kurulu
HUMK.	:	Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
İBD	:	İstanbul Barosu Dergisi
İİBF.	:	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İTİA.	:	İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi
K.	:	Karar
KB.	:	Karayolları Bülteni
Karş.	:	Karşılaştırmamız
Kazancı İçt. Prog.	:	Kazancı İçtihad Programı
KHK.	:	Kanun Hükmünde Kararname
Koop. Kan.	:	Kooperatifler Kanunu
Kurum	:	Sosyal Sigortalar Kurumu / Sosyal Güvenlik Kurumu
LHD.	:	Legal Hukuk Dergisi
LİHSGHD.	:	Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi

Leges İçt. Prog.	:	Leges İçtihad Programı
Ltd.	:	Limited
LHD.	:	Legal Hukuk Dergisi
Mad.	:	Madde
Mercek	:	Mercek Dergisi
MK.	:	Medeni Kanun
MUH.	:	Medeni Usul Hukuku
MYH.	:	Medeni Yargılama Hukuku
PSD	:	Peşin sermaye değeri
PTT	:	Posta Telefon Telgraf
RG.	:	Resmi Gazete
s.	:	Sayfa
S.	:	Sayı
SGK.	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
Sicil	:	Sicil Dergisi
SSGSSK	:	5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSK.	:	Sosyal Sigortalar Kurumu
SSKBM	:	Sosyal Sigortalar Kurumu Bölge Müdürlüğü
SSSİT	:	Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü
SSYSK.	:	Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu
T.C.	:	Türkiye Cumhuriyeti
TDK.	:	Türk Dil Kurumu
TİSK	:	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TİSKAD	:	TİSK Akademi Dergisi
TTK.	:	Türk Ticaret Kanunu
Türk – İş	:	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
vb.	:	ve benzeri
Verimlilik	:	Verimlilik Dergisi
vd.	:	ve devamı
vs.	:	ve sair
Yaklaşım	:	Yaklaşım Dergisi
Yay.	:	Yayımları

YDD. : **Yargı Dünyası Dergisi**
YHD. : **Yasa Hukuk Dergisi**
YİBBGK : **Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu**
YKD. : **Yargıtay Kararları Dergisi**

Ö N S Ö Z

İş kazası ve meslek hastalığı kavramları ve bu riskler sonucu beden gücünün azalmasından kaynaklanan tespit davaları konulu çalışmada, uygulamada sıkça rastlanılan iş kazaları, meslek hastalıkları, sürekli iş göremezlik oranı ve maluliyet aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti davaları üzerinde durulmuştur.

Av. Şevket Güney BİGAT

Bostancı, Kasım 2006

Ö Z E T

Hukukumuzda, usul hükümlerinin haricinde iş ve sosyal güvenlik hukuku kapsamındaki tespit davaları farklılık arz etmektedir. Aradaki en büyük fark, iş ve sosyal güvenlik hukukundaki tespit davaları sonucunda verilen kararlar ilam hükmünde olup, eda edilebilir nitelikte olmalarıdır. Ancak tespit davaları tüm bunlara rağmen eda davası değildir. Uygulamada iş ve sosyal güvenlik hukukunda karşılaşılan davalar; iş kazası ve meslek hastalığı, sürekli iş göremezlik oranı tespiti, maluliyet aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti, hizmet tespiti, sigorta başlangıcı tespiti, yaşlılık aylığı bağlanmasının tespiti, ölüm aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti, aidiyet tespiti, sigorta prim borcu olmadığının tespiti, işe iade davalarında öncelikle iş akdinin geçersiz sebeple fesih edildiğinin tespit edildiği davanın ilk aşaması, 3201 Sayılı Yasa kapsamında borçlanma talebinin geçerli olduğunun tespiti, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 46'ncı maddesi uyarınca uygulanmakta olan grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespiti, ayrıca aynı Kanun'un 12, 13, 14, 15'nci maddeler uyarınca yetki tespiti, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4'ncü maddesi uyarınca iş kolunun tespiti davaları bulunmaktadır. Tespit davaları ile ilgili konuların çok geniş olduğu ve uygulamada birçok çekişmeyi çözdüğü açıktır. Bu çalışmada yukarıda sayılan tespit davalarından sosyal sigortalar kapsamındaki:

- İş kazası ve meslek hastalığının tespiti,
- Sürekli iş göremezlik oranının tespiti,
- Maluliyet aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti davaları inceleme konusu yapılmıştır.

ABSTRACT

In the Turkish law, actions for establishment pursued in sphere of labor and social security law is different than that of envisaged in procedural provisions. The most significant difference between those two is that decisions delivered in labor and social security law actions have ability of performance. But, however, decisions delivered in actions for establishment are non-performing decisions. Actions for establishment pursued in practice of labor and social security law are establishment of work accidents and occupational diseases, of ratio of permanent loss of work power, of necessity for entitlement to invalidity pension payment, the length of service, of commencement of period of insurance, of entitlement to pension, of necessity for entitlement to monthly payment to death payment, of appertainment, of non-existence of obligation to perform insurance premium, of unjust termination of labor contract at first stage of action for restoration of employment, of validity of demand to go in debt according to act numbered 3201, of legality of strike or lock-out in progress based on article 46 of the law of collective labor agreements, strike and lock-out act numbered 2822, and also of authority according to articles 12, 13, 14, 15 of same law, of branch of industry in accordance with article 4 of law of labor unions act numbered 2821. It is obvious that actions for establishment have large content and solve many contentions in practice. Actions enumerated above falling in field of social security on establishment of,

- work accidents and occupational diseases,
- ratio of permanent loss of work power,
- necessity for entitlement to invalidity pension payment, are studied exclusively.

GİRİŞ

İş ve sosyal güvenlik hukuku, toplumumuzda ve diğer tüm toplumlarda çalışma koşullarının adil bir şekilde oluşmasında, korunmasında büyük önemi olan bir bilim dalıdır. İş ve sosyal güvenlik hukuku; işçi, işveren arasındaki ilişkiyi düzenlenmesinin yanı sıra, işçi - işveren - devlet arasındaki ilişkiyi sağlaması açısından da önemlidir. İşçi, işvereni karşısında güçsüzdür. İşçi emeği, işveren ise sermayeyi temsil eder. Bu ikili tarih boyunca devamlı karşı karşıya gelmişlerdir. Ancak her iki taraf da iş hayatında bir arada olması gereken iki önemli unsurdur.

İş hayatındaki sorunlar genelde işverenlerin veya işçilerin karşılıklı olarak birbirlerine karşı olan yasal ve akdi sorumluluklarını gereği gibi yerine getirmemelerinden dolayı meydana gelmektedir. İş hayatında Yargıya intikal etmiş sorunlar iş ve sosyal güvenlik hukukunun çözümlenmeye çalıştığı uyuşmazlıklardandır.

1982 Anayasası¹, “Cumhuriyetin nitelikleri” başlıklı ikinci maddesinde; “Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, millî dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk devletidir.” şeklinde düzenlemiş, diğer nitelikler ile birlikte Türkiye Cumhuriyeti’nin sosyal bir hukuk devleti olduğu ifade edilmiştir.

Sosyal bir hukuk devletinin, tüm bireylerini sosyal olma ilkesi gereği, üretim ilişkisi içerisinde ve üretim ilişkisinden çıktıktan sonra ya da emekli olduktan sonra koruması Anayasal bir zorunluluktur². Sosyal güvenliğin, önemi de tam burada ortaya çıkmaktadır³. İnsanlar yaşamları boyunca; hastalık, kaza, sakatlık, yaşlılık⁴, ölüm gibi fiziksel veya mesleki sebeplerle risklere maruz kalırlar. İşsiz kalabilirler, evlilik, çocuk sahibi olma sebepleri ve içinde yaşamak için bir konuta ihtiyaç duyarlar. Dolayısıyla da sosyo - ekonomik risklere maruz kalmış olurlar. Bu gibi riskler kişinin gelirlerinin azalmasına veya tamamen kesilmesine neden olur. İnsanların, toplum içerisinde, insan

¹ RG. 09.11.1982, 17863 Mükerrer.

² Ayrıca daha geniş inceleme için bkz. **Akad**, Mehmet, Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı, Anayasa Mahkemesi, Yargıtay Kararları İlgili Mevzuat, İstanbul, 1992, s.260.

³ Ayrıca bkz. **Atasayar**, Kubilay, Sosyal Güvenlik Devlet Politikası Olmalıdır, İşveren 1993/6, s.22-23.

⁴ Yaşlıların korunması konusunda ayrıntılı inceleme için bkz. **Şakar**, Müjdat, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlıların Korunması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 1987, s.1 vd.

onuruna yaraşır biçimde yaşamlarını sürdürebilmeleri için, içinde buldukları zamanı ve geleceklerini güvence altına alma ihtiyacı bir zorunluluk olarak ortaya çıkar. Bu ihtiyacın karşılanması için alınan tedbirlere “*Sosyal Güvenlik*” denir⁵.

Anayasamızda yukarıda belirtilen 2’nci madde gereği, Devletimizin bu ihtiyacı, yerinde ve zamanında karşılaması, devlet olmanın gereği olduğu gibi, Yasadaki açık hüküm karşısında yasal bir zorunluluktur⁶. Ayrıca bu ihtiyaç karşılanırken, devletin herkese eşit uygulamalarda bulunması *eşitlik ilkesi* gereğidir. Çalışan, çalışma hayatındayken işinden çıkartılabilir, iş kazası geçirebilir, geçici ya da sürekli iş göremez duruma düşebilir. Meslekte kazanma gücünü belli bir oranda kaybetmesi nedeniyle kendisine sürekli gelir bağlanması gerekebilir. Geçirdiği iş kazası veya meslek hastalığı sonucu hayatını kaybetmiş ise geride kalan hak sahiplerine gelir bağlanması gerekebilir. Sigortalı, 506 ve 5510 Sayılı Kanunu’nda aranan koşulları yerine getirdiğinde yaşlılık sigortası ya da inceleme kapsamındaki malullük sigortası maaşı bağlanmasını talep edebilir.

Ülkemizde, gerçek veya tüzel kişilerin yükümlülüklerini yerine hiç getirmemesi ya da gereği gibi yerine getirmemesi sebebiyle, sigortalı ile Sosyal Sigortalar Kurumu ve işveren arasında baş gösteren çekişmelerde, belli durumların tespiti gerekebilir. İş ve sosyal güvenlik hukuku uygulamasında; hizmet tespiti, sigorta başlangıcı tespiti, yaşlılık aylığı bağlanmasının tespiti, ölüm aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti, sigortalılığın kime ait olduğunun tespitini amaçlayan aidiyet tespiti, sigorta prim borcu olmadığının tespiti, işe iade davalarında iş akdinin geçersiz sebeple fesih edildiğinin tespit edildiği ilk aşaması, 3201 Sayılı Yasa kapsamında borçlanma talebinin geçerli olduğunun tespiti, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun 46’ncı maddesi uyarınca uygulanmakta olan grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespiti, ayrıca aynı Kanun’un 12, 13, 14, 15’nci maddeler uyarınca yetki tespiti, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu’nun 4’ncü maddesi uyarınca iş kolunun tespiti davaları yargıda tartışılan davalardandır. Bu davaların bir kısmı diğer tespit davalarından farklı olarak aynı zamanda eda davası olmamalarına karşın, eda edilebilir nitelikte oldukları için büyük bir öneme sahiptirler.

⁵ **Ersan**, Gürbüz, 150 Soruda Sosyal Sigorta Hakları, Sağlık-İş Yay., Ankara, 1993, s.3; Ayrıca bkz. **Tunçomağ**, Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 5. Baskı, Ankara, 1992, s.64.

⁶ Ayrıca bkz. **Balta**, Selahattin, Sosyal Hukuk Devletinin Neresindeyiz?, Denetim, 1990/57, s.2-3.

Uygulamada da tespit davalarına sık sık başvurulmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı tespiti davasının ardından sürekli işgöremezlik oranının tespiti ve bu orana bağlı olarak maluliyet aylığı bağlanması gerektiğinin tespitini talep etmek, çekişme halinde uygulamada yargılamaya muhtaç davalar olabilmektedir. Bu nedenle inceleme konusu, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'nda ve 01.01.2007 tarihinden itibaren yürürlüğe girecek olan 5510 Sayılı Yasa'da değinilen iş kazası, meslek hastalığı, sürekli işgöremezlik oranının tespiti ve maluliyet aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti davalarını kapsamaktadır. Ayrıca, mümkün olduğunca tespit davalarına, mevzuatta yer aldığı şekliyle, konuya ilişkin terminoloji mümkün olduğunca bağlı kalınarak çalışmada yer verilmiştir. Şimdiye kadar tespit davalarının çeşitliliği bakımından bir çalışma yapılmamış olması nedeniyle, tespit davalarının çeşitlerini, gerek 506 Sayılı Yasa, gerekse 5510 Sayılı yeni Yasayı da dikkate alarak, konu kapsamındaki tespit davaları çeşitleri doktrin, uygulama ve Yargıtay kararları çerçevesinde irdelenmeye çalışılacaktır.

Konu sınırlaması bakımından Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında yer alan tespit davalarından iş kazası ve meslek hastalığının tespiti, sürekli işgöremezlik derecesinin tespiti ile maluliyet aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti davaları ile benzerlik arz ettiğinden, farklarını ortaya koyabilmek bakımından malullük aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti davalarına da çalışmada yer verilecektir.

31.05.2006 kabul tarihli 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve getirdiği yeni değişiklikler 01.01.2007 tarihinden itibaren yürürlüğe girecektir. Yeni düzenleme ile, uluslararası sistemlere de uygun olarak, mevcut sistemin sorunları ve gerekse nüfus yapısında beklenen değişim göz önüne alınarak; tek bir emeklilik sistemi, tek bir sağlık sistemi, tek bir sosyal yardım sistemi ve bu yapıyı yürütmek üzere tek bir kurumsal yapıyı içeren kapsamlı bir sosyal güvenlik reformu⁷ öngörülmektedir⁸. Dağınık mevzuatın tek Yasada toplanması açısından olumlu

⁷ Ayrıca bkz. **Kılıç**, Salih, Sosyal Güvenlik Sistemimizde Reform Adı Altında Yapılan Yasal Düzenlemeler Sorunları Çözmeyecektir, Mercek, Temmuz 2006, s.37-39; **Kılıçdaroğlu**, Kemal, Sosyal Güvenlik Reformu Mu?, Mercek, Temmuz 2006, s.7-12; **Teksöz**, Tuncay, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Mevcut Sorunları ve Sosyal Güvenlik Reformu, Mercek, Temmuz 2006, s.31-36; **Demirci**, İhsan, Sosyal Güvenlik Reformu Çerçevesinde Sosyal Sigortalarda Yapılan Değişiklikler, Mercek, Temmuz 2006, s.123-126; **Kurt**, Resul, Sosyal Güvenlik Reform Kanunlarının Çalışanlara Etkileri, Mercek, Temmuz 2006, s.144 – 152.

⁸ Ayrıca yeni sosyal güvenlik sisteminin değerlendirmeleri ve karşılaştırmalar için bkz. **Özgen**, Atıf, Sosyal Güvenlikte Yeni Dönem: Yapısal Değişim Sorunları Çözecek Mi?, Mercek, Temmuz 2006, s.198-215; **Dalbay**, Özkan, Sosyal Sigortalar Kurumu'na (SSK) Tabi Çalışanlar Açısından Yeni Sosyal Güvenlik Sisteminin Değerlendirilmesi, Mercek, Temmuz 2006; **Uslu**, Salim, Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Tasarılarına İlişkin Görüş ve Değerlendirmelerimiz, Mercek, Temmuz 2005, s.93-96; **Uslu**,

sayılabilecek bir gelişme zannedilmesine rağmen, anılan Yasa, dış ve iç baskılarla tartışılmadan çok acele çıkarılan bir Yasa olduğu görüşü ileri sürülmektedir⁹.

Yeni Yasada emeklilik¹⁰ sigortası rejimi ile Devlet memurları, hizmet akdine göre ücretle çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar ve tarımda kendi hesabına çalışanları kapsayan beş farklı emeklilik rejiminin hak ve yükümlülüklerinin eşit olacağı tek bir emeklilik rejimine dönüştürülmesi öngörülmektedir¹¹. Şimdiye kadar farklı yasalar ile yapılan düzenlemelerin bir araya getirilmesindeki zorluk da açıktır¹². Yeni Yasa'nın uygulanmasıyla birlikte oluşabilecek uyuşmazlıklarda Yargı'nın vereceği kararlar ilk kararlar olma özelliği taşıyacağından bu kararlar ile oluşacak içtihatların da uygulamaya yön vereceği açıktır. Bu nedenle de Yargı organlarına büyük görev ve sorumluluk düşmektedir.

Bu araştırmanın hazırlanma sürecinde, bir yenilik olarak 506 Sayılı Yasa'nın yerini alacak olan 5510 Sayılı Yasa kanunlaşmıştır. Bu nedenlerle, konu

Salim, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nın Değerlendirilmesi, Mercek, Temmuz 2006, s.84-85; **Kılıçdaroğlu**, Kemal, Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılanması, Türk-İş Dergisi, Temmuz – Ağustos 2004, s.26 vd.; **Alper**, Yusuf, Sosyal Güvenlik Sistemimizde Reform Arayışları, Türk-İş Dergisi, Temmuz – Ağustos 2004, s.33 vd.; **Okur**, Ali Rıza, “Çok Çatı, Tek Çatı, Yok Çatı”, Türk-İş Dergisi, Temmuz – Ağustos 2004, s.53 vd.; **Okur**, Ali Rıza, “Sosyal Güvenlikte Neler Oluyor?”, Güncel Hukuk Dergisi, S:14, Şubat 2005, s.18-19; **Akm**, Levent, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Tek Çatı Uygulaması Üzerine Bir Değerlendirme, Türk-İş Dergisi, Temmuz – Ağustos 2004, s.61 vd.; **TİSK**, “Sosyal Güvenlik Yasa Tasarısı'nın Değerlendirilmesi” semineri, Ankara, 22.02.2005, s.27 vd.; **Güzel**, Ali, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma: Öngörülen Modelin Değerlendirilmesi seminer, İstanbul Barosu Yay., Haziran 2006, s.107 vd.; **Güzel**, Ali, Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları, Panel Tebliği, DİSK., Ekonomik ve Sosyal Temel Haklar Kapsamında Sendikal Haklar, Sosyal Güvenlik Hakkı ve Sağlık Hakkı, Sempozyumu, Ankara, 8-9.10.2004, DİSK Yay. No:49, Şubat 2005, s.133 vd.; **Güzel**, Ali, Avrupa Birliği Giriş Sürecinde Ülkemizdeki Sosyal Güvenlik Kuruluşlarının Durumu, Tebliğ, İstanbul Yüksek Ticaret ve Marmara Üniversitesi İİBF Mezunları Derneği Ankara Şubesi, Sempozyum, 13.12.2004, s.38 vd.; **Kapar**, Recep, Taslak Metnine İlişkin Eleştiriler: Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Önerisi, Petrol-İş, Sendikal Notlar, S:23, Ağustos 2004, s.28 vd.; **Eryiğit**, Süleyman, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın “Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Önerisi” nin Değerlendirilmesi, Kamu-İş, S:4, 2004; **Arici**, Kadir, Getirdikleri ve Getirmedikleri Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu Tasarısı, Mercek, Ocak 2006, s.86-96; **Güngör**, Saner, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu'nun Getirdikleri, Mercek, Temmuz 2006, s.76-80; **Başesgioğlu**, Murat, Sosyal Güvenlikte Yeni Dönem, Mercek, Temmuz 2006, s.4-6; **Kutadgobilik**, Tuğrul, Sosyal Güvenlikte Yeni Dönem, Mercek, Temmuz 2006, s.13-16.

⁹ **Güzel**, Ali, “Sorunlar Çözülmez Artar”, Radikal, 18.04.2006; **Güzel**, Ali, “Sosyal Güvenlikte IMF Modeline Doğru”, Cumhuriyet, 18.04.2006; **Güzel**, Ali, “Tek Çatı Kaos Getirir”, Bugün, 18.04.2006; **Bayazit**, Sancar, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Yapısı ve İşleyişinde Yeni Dönem, Mercek, Temmuz 2006, s.81-83

¹⁰ Ayrıca bkz. **Baştzerzi**, Fatma, Türk Emeklilik Sisteminde Reform, Mercek, Temmuz 2006, s.183-197;

¹¹ TBMM Dönem: 22, Yasama Yılı: 4, S. Sayısı: 1139, 5510 Sayılı Yasa'nın Gerekçesi, ayrıntı için bkz. <http://www.tbmm.gov.tr>

¹² Değerlendirmeler için ayrıca bkz. **Güzel**, “Ali, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Öngörülen Reform Mevcut Sorunlara Çözüm mü?”, Çalışma ve Toplum, 2005/4, s.61 vd.; **Kapar**, Recep, “Taslak Metnine İlişkin Eleştiriler: Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Önerisi”, Petrol-İş Sendikal Notlar, S:23, Ağustos 2004, s.28 vd.; Ayrıca bkz. Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma, Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, T.C. Başbakanlık Yayını, Ankara 2005, s.1 vd.

kapsamındaki; iş kazaları, meslek hastalıkları, sürekli işgöremezlik oranının tespiti davaları ile maluliyet aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti davaları 506 Sayılı Yasa ile yeni yürürlüğe girecek olan 5510 Sayılı Yasa kapsamında incelenmektedir.

Konu, tespit davaları olduğu için incelemenin birinci bölümde genel olarak dava çeşitleri, dava çeşitleri içerisinde tespit davalarının yeri ve genel özellikleri üzerinde durulacaktır. İkinci ve üçüncü bölümlerde ise, iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarını ve bu riskler sonucu beden gücünün azalmasından kaynaklanan tespit davaları üzerinde durulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

DAVA ÇEŞİTLERİ

1. GENEL OLARAK

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Yasası ve bu Yasa'nın yerini 01.01.2007'de alacak olan 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası kapsamında beden gücünün azalmasından kaynaklanan tespit davalarından; iş kazası tespiti, meslek hastalığının tespiti, sürekli işgöremezlik oranının tespiti ve maluliyet aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti konulu bu araştırmadaki konulara girmeden önce, genel olarak dava çeşitlerini ve bu kapsamda içerisinde yapılan ayırımları, tespit davalarının bu dava çeşitleri içerisindeki yerini, iş ve sosyal güvenlik hukukunda tespit davaları çeşitlerine ayrıntıya girmeden yer verilecektir.

1.1. GENEL OLARAK DAVA ÇEŞİTLERİ

Genel olarak hukukumuzda çekişmeli yargının konusu davalardır. *Dava*, bir başkası tarafından subjektif hakkı ihlal edilen veya tehlikeye sokulan veya haksız talep veya taleplerde bulunulan davacı konumunda olan kimsenin, bağımsız mahkemelerden korunma istemesidir¹³. Tabi ki bu korunma talebi çeşitli şekillerde olabilir. Bu da hukukumuzda çeşitli davaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Doktrinde, dava çeşitleri, özellikleri bakımından yazarlar tarafından beşe ayrılmıştır. Bunlar;

1. Dava konusu hakkın niteliğine göre dava çeşitleri:

- a) Aynî davalar,
- b) Şahsi davalar,
- c) Karma davalar.

2. Dava konusu mala göre dava çeşitleri:

- a) Taşınır mal davaları,
- b) Taşınmaz mal davaları.

3. Talep sonucuna göre dava çeşitleri:

- a) Terditli (kademeli) davalar,
- b) Seçimlik davalar,

¹³ Ayrıca daha geniş bilgi için bkz. **Belgesay**, Reşit Mustafa, Dava Teorisi, İstanbul, 1943, s.1 vd.; **Özekes**, Muhammet, Medeni Usul Hukukunda Hukuki Dinlenilme Hakkı, Ankara, 2003, s.1 vd.

- c) Objektif dava birleşmesi,
- d) Kısmi dava,
- e) Mütelâhik (hakların yarışması) davaları.

4. Dava konusunun aynı hak veya zilyetlik olmasına göre dava çeşitleri:

- a) Hakka dayanan davalar,
- b) Zilyetliğe dayanan davalar.

5. Talep edilen hukuki korunmaya göre dava çeşitleri:

- a) Eda (edim) Davaları,
- b) İnşâî (yenilik doğuran) davalar,
- c) Tespit Davalarıdır.

Yukarıda sayılan dava çeşitleri içerisinde yazarlar tarafından en çok kabul gören ve kullanılan ayırım, inceleme konusu olan tespit davalarının da içinde bulunduğu, *talep edilen hukuki korunmaya göre dava çeşitleri ayırımıdır.*

1.1.1. DAVA KONUSU HAKKIN NİTELİĞİNE GÖRE DAVA ÇEŞİTLERİ

Hukukumuzda davalar çeşitli ayırlara tabi tutulmuştur. Bu ayırımdan birisi aynı dava, şahsi dava ayırımı olarak yapılmıştır¹⁴. Bazı yazarlar, bu ayırımı dava konusu hakkın niteliğine göre dava çeşitleri başlığı altında; aynı davalar, şahsi davalar ve karma davalar şeklinde yapmaktadırlar¹⁵.

a) Aynı davalar; istihkak davaları, müdahalenin önlenmesi gibi konusu aynı bir hak olan davalardır.

b) Şahsi davalar; alacak davaları, tahliye davaları gibi konusu şahsi hak olan davalardır.

c) Karma davalar; Aynı ve şahsi davaların karışımıdır. Uygulamada, müdahalenin önlenmesi ve ecrimisil davalarının birlikte açıldığı durumlarda karşılaşılır. Bu davaların konusu hem aynı hem de şahsi hak olan davalardır.

1.1.2. DAVA KONUSU MALA GÖRE DAVA ÇEŞİTLERİ

Hukukumuzda yazarlar tarafından yapılan ayırlardan birisi de dava konusu yapılan mala göre yapılan ayırımdır. Bu ayırımda davalar, taşınır mal davaları ve taşınmaz mal davaları şeklinde ikiye ayrılır.

¹⁴ Üstündağ, Saim, Medeni Yargılama Hukuku, C. I-II, 6. Baskı, İstanbul, 1997, s.314.

¹⁵ Kuru / Arslan / Yılmaz, Medeni Usul Hukuku, 16. Baskı, Ankara, 2005, s.329.

a) **Taşınır mal davaları;** MK.mad. 989'daki davalar dahil olmak üzere konusu taşınır mal olan tüm davaları kapsamaktadır.

b) **Taşınmaz mal davaları;** ise tahliye davası, istihkak davası, müdahalenin önlenmesi davası gibi konusu taşınmaz mal olan tüm davaları kapsayan davalardır¹⁶.

1.1.3. TALEP SONUCUNA GÖRE DAVA ÇEŞİTLERİ

Dava konusu yapılan maddi hukuka ilişkin talebe göre yapılmış olan bir ayırım da talep sonucuna göre yapılandır. Yazarlar, talebe göre yapılan ayırımı, talep sonucuna göre yapılan ayırım¹⁷ veya talep neticesinin niceliğine göre yapılan ayırım¹⁸ şeklinde ifade etmektedirler. Talep sonucuna göre yapılan ayırımda, dava çeşitleri; terditli (kademeli) davalar¹⁹, seçimlik davalar, objektif dava birleşmesi, kısmi dava, mütelahik (hakların yarışması) davaları şeklinde ayırıma tabi tutulmuştur. Bu ayırımın yapılma sebebi her zaman karşılaşılan hukuki ihtilafların basit olmayışındandır. Davacının, aynı davalıya karşı birden fazla talebini farklı şekilde ileri sürebiliyorsa ya da davacının talebinin birden fazla hukuki dayanağı varsa, davanın da niteliği değişeceğinden, maddi hukukun imkan tanıdığı bu durumda yargılama hukukunda talep sonucuna göre de dava çeşitleri ortaya çıkmaktadır²⁰.

1.1.4. DAVA KONUSUNUN AYNÎ HAK VEYA ZİLYETLİK OLMASINA GÖRE DAVA ÇEŞİTLERİ

HUMK.mad. 8, II/3'ün uygulanması bakımından önemli olan bu ayırımda, davalar mal davaları, aynî hakları veya yalnız zilyetliği koruması bakımından ikili bir ayırıma tabi tutulmuştur. Buna göre davalar; *hakka dayanan davalar* ve *zilyetliğe dayanan davalar* şeklinde ayrılmıştır.

1.1.5. TALEP EDİLEN HUKUKİ KORUNMAYA GÖRE DAVA ÇEŞİTLERİ

Doktrinde en çok kabul gören ve kullanılan ayırım ise mahkemeden talep edilen hukuki korunmaya göre yapılan ayırımdır. Bu ayırıma, daha önce *dava haklarının*

¹⁶ Kuru / Arslan / Yılmaz, Medeni Usul Hukuku, s.329.

¹⁷ Pekcanitez / Atalay / Özekes, Medeni Usul Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2005, s.253.

¹⁸ Kuru / Arslan / Yılmaz, Medeni Usul Hukuku, s.330.

¹⁹ Terditli (kademeli) davalar konusunda ayrıntılı inceleme için bkz. Muşul, Timuçin, Medeni Usul Hukukunda Terdit İlişkileri, İstanbul, 1984, s.1 vd.

²⁰ Pekcanitez / Atalay / Özekes, Medeni Usul Hukuku, s.253.

konularına göre çeşitleri de denilmekteydi²¹. Bu ayırımında davalar üçe ayrılır. Bunlar; eda davaları, inşâî (yenilik doğuran) davalar ve tespit davalarıdır²².

1.1.5.1 EDA DAVALARI

Eda davaları, bir diğer adıyla *edim davalarında*²³, davacının açtığı davanın talep bölümünde davalının bir şeyi yapmasını veya yapmamasını, bir şey vermeye mahkum edilmesini istediği dava çeşididir. Eda davaları uygulamada en çok rastlanılan dava çeşididir.

Eda davalarında, örneğin satış bedelinin ödenmesi gibi şahsi haklar veya istihkak davası, MK.mad. 683'ten kaynaklanan, aynı haklara ilişkin taleplerde bulunulabilir. Örneğin; davalıdan bir taşınırın teslimi, bir taşınmazın tahliyesi, bir hakkın tescili, bir paranın ödenmesi, hukuka aykırı bir davranışa engel olunması gibi olumlu veya olumsuz bir edaya mahkum edilmesi talep edilebilir²⁴. Bu davalar ile ancak özel hukukun bir talebi ileri sürülebilir. Bazı hallerde yasa hükümlerinde talep hakkının olup olmayacağı belirsizdir²⁵. Bu durumda Yargıtay içtihatları devreye girer. Örneğin; işçiye verilen bir disiplin cezasına karşı bir dava hakkı olup olmadığı hususunda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun dava açılabilirliği yönünde yerleşik kararları vardır²⁶. Eda davasının açılabilmesi için öncelikle dava açmakta *hukuki yararın* olması gerekir. Eda davasının açılabilmesi için bir diğer önemli nokta ise dava konusu olacak hukuka uygun hakkın varlığıdır. Bu nedenle de, dava konusu hakkın veya hukuki ilişkinin, eda davasının öncü davası niteliğinde, tespit davası ile belirlenmesi gerekir. Eda davasının mahkeme tarafından kabulü halinde, hüküm iki husus içerir: Bunlar; davanın dayandığı hakkın veya hukuki ilişkinin var olduğunun tespiti ve davacının istediği edanın yerine getirilmesi yönünde mahkeme kararıdır.

1.1.5.2. İNŞÂÎ (YENİLİK DOĞURAN) DAVALAR

İnşâî davalar, bir diğer adıyla yenilik doğuran davalar, var olan bir hukuki durumun değiştirilmesini veya kaldırılmasını veya yeni bir hukuki durumun yaratılmasını

²¹ İmre, Zahit, Medeni Hukuka Giriş "Medeni Hukukun Temel Kavramları ve Medeni Kanunun Başlangıç Hükümleri", Yenilik Basımevi, İstanbul, 1971, s.289.

²² Kuru / Arslan / Yılmaz, Medeni Usul Hukuku, s.318.

²³ İmre, Medeni Hukuka Giriş, s.289.

²⁴ Pekcanitez / Atalay / Özekes, Medeni Usul Hukuku, s.247.

²⁵ Üstündağ, Medeni Yargılama Hukuku, s.314.

²⁶ Yargıtay HGK. 23.10.1987 tarihli kararı, bkz. YKD., 1988/2, s.163.

amaçlayan, davacının tek taraflı iradesinin yeterli olmadığı veya bu konuda yargılamadan önce ihtilafın çözümlenemediği için mahkeme kararına ihtiyaç duyulan davalar olduğu, bazı yazarlar tarafından belirtilmektedir²⁷. Bazı yazarlar da, yenilik doğuran davaların kural olarak geleceğe etkili hüküm ifade eden ve bir hukuki durumun yaratılması, değiştirilmesi amacını güden davalar olduğunu ifade etmektedirler²⁸.

Yenilik doğuran davaların, kanunda açıkça öngörüldüğü hallerde açılabilmesi hususu yazarlar tarafından ifade edilmektedir²⁹. Bu görüşün yanında, doktrinde hak sahibinin hakkını tek taraflı olarak kullanmasıyla hukuki sonucun doğacağı görüşü de bulunmaktadır³⁰.

Bazı yazarlar, yenilik doğuran hak sahibinin bu hakkını tek taraflı olarak kullanmasıyla hukuki sonuç doğar görüşündedir. Buna örnek olarak da, hukuki sonucun doğması için karşı tarafın kabulüne veya mahkeme kararına ihtiyaç olmadan bir sözleşmenin tek taraflı olarak hata, hile, ikrah sebebi ile feshedilebilme halini göstermektedirler. Verilen örnekte, tek taraflı irade beyanı ile sözleşmenin fesih olduğu ve bu nedenle de yenilik doğduğu açıktır.

İkinci olarak, bazı yenilik doğuran hak sahiplerinin bu haklarını tek taraflı olarak kullanmasıyla herhangi bir hukuki sonucun kendiliğinden meydana gelmeyeceğidir. Kanunun açıkça öngördüğü hallerde örneğin; evlenmenin butlanı davası (MK.mad.145 vd.), boşanma davası (MK.mad. 161 vd.), babalık davası (MK.mad. 301), soybağının reddi davası (MK.mad. 268), ölüme bağlı tasarrufun iptali davası (MK.mad. 557-559), tenkis davası (MK.mad. 560 vd.), anonim şirketlerde ve kooperatiflerde genel kurul kararının iptali davası (TTK.mad. 381 vd. ve Koop.Kan.mad. 53), cezai şartın indirilmesi (tenkisi) (BK.mad. 161, III) davası gibi davalarda, davacının hakkını tek taraflı olarak kullanmasıyla hukuki sonuç kendiliğinden doğmamaktadır³¹.

²⁷ **Pekcanitez / Atalay / Özekes**, Medeni Usul Hukuku, s.251-253.

²⁸ **Önen**, Ergun, İnşai Dava, Ankara, 1981, s.35; **Bilge / Önen**, Medeni Yargımla Hukuku Dersleri, 3. Baskı, Ankara, 1978, s.389; **Postacıoğlu**, İlhan, Medeni Usul Hukuku Dersleri, 6. Baskı, İstanbul, 1975, s.241; **Duman**, Barış, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Hizmetlerin Tespiti, Turhan Kitapevi, Ankara, 2002, s.53.

²⁹ Bu konuda ayrıca bkz. **Pekcanitez / Atalay / Özekes**, Medeni Usul Hukuku, s.252, "04.12.1998 tarih, 1996/74 esas, 1998/3 karar sayılı İnançları Birleştirme Kararı uyarınca MK.'nun 639'ncü maddesine göre verilen tescil kararları inşaf-ihdasî "yapıcı-kurucu-yenilik doğurucu" nitelikli kararlardır. Tescil ilamından önce mülkiyetin kazanıldığını söyleyebilme olanağı yoktur. Yargıtay I.HD. 22.05.2000 tarih, 2000/6464 E.- 2000/6530 K. sayılı ilamı, YKD., 2001/2, s.173-174".

³⁰ **Kuru / Arslan / Yılmaz**, Medeni Usul Hukuku, s.326.

³¹ **Kuru / Arslan / Yılmaz**, Medeni Usul Hukuku, s.325.

İkinci olarak yapılan ayırımın içinde, bir diğer ayırım daha yapılabilir. Bu da, bazı yenilik doğuran haklarda, hak sahibinin bu hakkını tek taraflı olarak kullanması ile her ne kadar sonuç doğmasa da, hukuki sonucun doğması için mutlaka bir mahkeme kararına ihtiyaç olmadığı görüşüdür. Örnek olarak; tarafların anlaşması halinde ölüme bağlı tasarruflar iptal edilebilir, cezaî şart indirilebilir³² veya kararlaştırılan cezaî şart tamamen ortadan kaldırılabilir.

Yenilik doğuran davalar da kendi içerisinde ikiye ayrılır:

a) Geleceğe Etkili Yenilik Doğuran Davalar: Bu davalara örnek olarak; evlenmenin butlanı davası (MK.mad. 146 – 156), boşanma davaları (MK.mad. 148 vd.), derneklerin feshi davası (MK.mad. 89)³³, vakıfların feshi davası (MK.mad. 116)³⁴, miras taksimi davası (MK.mad. 642), taşınmaz mülkiyetinin kazanılması için açılan davalar gibi davalar gösterilebilir.

b) Geçmişe Etkili Yenilik Doğuran Davalar: Bu davalara; tenkis davası (MK.mad. 560), babalık davası (MK.mad. 301), ölüme bağlı tasarrufların iptali davası (MK.mad. 557 vd.), evlatlık ilişkisinin kaldırılması davası (MK.mad. 317 – 318), anonim şirket genel kurul kararlarının iptali davası (TTK.mad. 381 vd.) gibi davalar örnek olarak verilebilir.

Tüm bunların yanında, yenilik doğuran davaların tespit davaları ile ilgili özelliği, yenilik doğuran dava reddedildiği takdirde, yenilik doğuran hakkın olmadığı ortaya çıktığından, verilen mahkeme kararı tespit hükmünde olmaktadır.

1.1.5.3. TESPİT DAVALARI

Tespit davaları genel olarak değerlendirildiğinde, bir hukuki ilişkinin var olup olmadığının veya doğru olup olmadığının mahkeme kararı ile saptanması talebine ilişkin davalardandır³⁵. Hakkın varlığının tespitine yarayan böyle önemli bir dava, HUMK’nda açıkça düzenlenmemiştir. Ancak Yargıtay kararları ile hukukumuzda yaklaşık olarak 50 – 55 yıldan beri, benimsenmiş ve uygulamaya da girmiş bulunmaktadır³⁶. Usul

³² Kuru / Arslan / Yılmaz, Medeni Usul Hukuku, s.327.

³³ Ayrıca bkz. Dural, Mustafa / Ögüz, Tufan, Türk Özel Hukuku, C. II, Kişiler Hukuku, 2002, s.313 – 324.

³⁴ Ayrıca bkz. Dural / Ögüz, Türk Özel Hukuku, s.353 – 356; İşeri, Ahmet, Türk Medeni Kanununa Göre Vakıf, Ankara, 1968, s.1 vd.

³⁵ Tespit davaları hakkında daha geniş bilgi için bkz. Kuru, Baki, Tespit Davaları, Ankara, 1963, s.1 vd.

³⁶ İmre, Medeni Hukuka Giriş, s.290.

Kanunumuzda böyle bir dava çeşidinin düzenlenmemiş olması uygulamada uzun yıllar bu davaların dinlenemeyeceği kanaatini uyandırmıştır. Ancak tüm bunlara rağmen, hukukumuzda tespit davalarını düzenleyen kanun hükümleri de bulunmaktadır.

Bunlara örnek olarak; 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu 26'ncı maddesinde; "Adının kullanılması çekişmeli olan kişi, hakkının tespitini dava edebilir." şeklinde düzenleme yapmıştır, 818 Sayılı Borçlar Kanunu 248'nci maddesinde; âdi kirayı, 270 ve devam eden maddelerinde; hasılat kirasını düzenlemiştir. 1955 yılında duyulan zorunlu ihtiyaç sebebiyle de 6570 Sayılı Gayrimenkul Kiraları Hakkında Kanun kabul edilmiştir. 6570 Sayılı Yasa'nın 2 ve 3'ncü maddeleri Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilince uygulamada boşluk yaratmıştır. Kira tespiti davaları ile ilgili boşluğu da 18.11.1964 tarihli 2 / 4 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı ve 21.11.1966 tarihli 19 / 10 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı doldurmuştur³⁷. 2004 Sayılı İcra İflas Kanunu'nun 69 / II'nci maddesinde; "İtirazın muvakkaten kaldırılması kararının tefhim veya tebliğinden³⁸ itibaren yedi gün içinde borçlu, takibin yapıldığı mahal veya alacaklının yerleşim yeri mahkemesinde borçtan kurtulma davası açabilir." denilmektedir. Aynı kanunun 72'nci maddesi³⁹; "Borçlu, icra takibinden önce veya takip sırasında borçlu bulunmadığını ispat için menfi tespit davası açabilir" demek suretiyle, menfi tespit ve istirdat davalarından bahsetmektedir. Ayrıca, 506 Sayılı Yasa'nın mad. 79 / 8'nci hükmünde belirtilen; "Yönetmelikle tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde mahkemeye başvurarak alacakları ilâm ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları nazara alınır." ifadesinden de anlaşılacağı üzere burada da bir tespit davasından söz edilebilir. Ayrıca, 1086 Sayılı HUMK. mad. 8, II / 1'de "Dava konusu olan şeyin değerine bakılmaksızın: İcra ve İflas Kanununun onuncu babında yer alan 269 ve 272 nci ve sonraki maddeleri hükümleri hariç olmak üzere, kira sözleşmesine dayanan her türlü tahliye, akdin feshi yahut tespit davaları⁴⁰", bu davalarla birlikte açılmış kira alacağı ve tazminat davaları

³⁷ **Tunaboğlu**, Müslim, Açıklamalı - İçtihatlı Kira Hukuku -Tahliye, Uyarılama, Tespit, Alacak- Davaları, C:2, Ankara, 2005, s.1289-1290.

³⁸ Ayrıca tebligat hukuku ile ilgili geniş bilgi için bkz. **Yılmaz**, Ejder, / **Çağlar**, Tacar, Tebligat Hukuku, Ankara, 2005, s.1 vd.; **Kaçak**, Nazif, İçtihadlarla Tebligat ve İlgili Mevzuat, Ankara, 1999, s.1 vd.

³⁹ **Pekcanitez / Atalay / Özekes**, Medeni Usul Hukuku, s.249.

⁴⁰ Ayrıca bkz. **Doğrusöz**, Edip / **Yavuz**, Nihat, Kira Tespit Davaları, Ankara, 1992, s.31-32.

ve bunlara karşılık olarak açılan davaları,” şeklindeki düzenleme ile kira sözleşmesinden kaynaklanan, kira bedelinin tespiti ve kira sözleşmesinin geçersiz olduğunun tespiti davalarına yer verilmiştir. 6762 Sayılı Türk Ticaret Kanunu, mad.58 / a’da; “Haksız rekabet yüzünden müşterileri, kredisi, mesleki itibarı, ticari işletmesi veya diğer iktisadi menfaatleri bakımından zarar gören veya böyle bir tehlikeye maruz bulunan kimse: a) Fiilin haksız olup olmadığının tespitini;” şeklinde, içinde tespit davasına yer veren hüküm barındırmaktadır. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, tespit davası başlıklı 46’ncı maddesinde; “Karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev ve lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini, uyuşmazlığın tarafı olanlardan her biri 15’inci maddeye göre yetkili iş mahkemesinden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. Verilecek karar, tarafları ve işçi ve işveren sendikasının mensuplarını bağlar. Ayrıca bu karar ceza davaları için de kesin delil teşkil eder.” hükmüyle de tespit davalarına yer vermiştir. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun⁴¹, “Ölüme bağlı toptan ödeme ve ihya” başlıklı 36’ncı maddesinde, hizmet tespitinden bahsedilmektedir, “Sigortalıların borçlanabileceği süreler” başlıklı 41’nci maddesinde, sigortalılık sürelerinin tespitinden, “Bildirim ve itiraz” başlıklı 42’nci maddesinde, Kurum kararlarına yapılacak itirazlarla ilgili davalarda tespit davası da olabileceği, “Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu” başlıklı 58’nci maddesinde; sürekli işgöremezlik derecesi tespitinden, “Genel sağlık sigortalılığının başlangıcı” başlıklı 61’nci maddesinde; “Genel sağlık sigortalılığı başlangıcının tespiti...”, “Prim belgeleri ve işyeri kayıtları” başlıklı 86’nci maddede; “Aylık prim ve hizmet belgesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilâm ile ispatlayabilirlerse, mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır.”, “İlişiksizlik belgesinin aranması” başlıklı 90’nci maddede; “Kuruma borçlarının bulunmadığının tespiti”, ileride de konu kapsamındaki tespit davaları bahisleri içerisinde de açıklanacağı üzere, tespit davalarına yer verilmiştir.

İş ve sosyal güvenlik hukukundaki tespit davaları, diğer tespit davalarından biraz farklıdır. İş ve sosyal güvenlik hukukundaki tespit davalarının bir kısmı, kendinden

⁴¹ Ayrıca bkz. **Sözer**, Ali Nazım, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun Sosyal Sigortalara İlişkin Hükümleri Üzerine, Mercek, Temmuz 2006, s.127-143.

sonra gelecek olan eda davasının öncüsü durumundadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'ndan, 506 Sayılı Yasa'nın 79'ncü maddesinden ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan kaynaklanan örneğin, hizmet tespiti davaları eda edilebilir niteliktedir. Bir hizmet tespiti davasında, sigortalının hizmetlerinin Yargı yoluyla tespit edilmesi, eda edilebilir niteliktedir. Ancak, açılan tespit davasının eda edilebilir nitelikte olabilmesi için dava tekniği açısından talep şekli büyük önem arz eder. İş ve sosyal güvenlik hukukundaki tespit davalarının bir çoğu diğer tespit davalarında olduğu gibi öncü bir dava olmadığı için dava sonuçlandıktan sonra başka bir dava açmaya gerek yoktur. Mahkeme tarafından verilen kararlar eda edilebilir niteliktedir. Ancak eda edilebilir nitelikte olmak ile, eda davası niteliğinde olmayı karıştırmamak gerekmektedir. İş ve sosyal güvenlik hukukumuzda geçen tespit davaları eda edilebilir niteliktedir. Diğer tespit davalarında, örnek olarak; bir zarar tespit edildikten sonra, belirlenen zararı tazmin etmek ayrı bir alacak (eda = edim) davası açmak gerekmektedir. Ancak bir hizmet tespiti davasında davacının hizmet süresi, mahkeme kararı ile hüküm altına alındığında, Kurumun bu kararı, mahkeme kararlarını uygulamanın bir zorunluluk olduğunu gözeterek, Kurum kayıtlarının mahkeme ilamında belirtildiği şekilde düzeltilmesi gerekmektedir. Tespit kararının uygulanması için başka bir dava açmaya da gerek yoktur. Bu tür tespit davaları, hukukumuzda eda davalarında da olduğu gibi Mahkeme huzurunda tarafları da teşkil edilmek, delil, tanık, gerektiğinde keşif de yapılmak suretiyle karara bağlanmaktadır. Taraflardan herhangi birinin temyizi üzerine Yargıtay denetiminden de geçerek kesinleşen davalarlardır. Ayrıca verilen tüm kararlar ilâm hükmündedir.

Tespit davalarının diğer bir özelliği de, kural olarak "*eda davası açılabilen durumlarda tespit davası açılmayacağı ilkesi*"dir. Ancak, bu ilkenin istisnası da bulunmaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu⁴², grev ve lokavt konularında açılacak haklılığın veya haksızlığın tespiti davalarında bu ilkenin uygulanamayacağını karara bağlamıştır. Kararda özetle; "Mahkeme, bir hukuk ve ceza davası olmadıkça, önceden grevin yasa dışı olduğunun tespiti gerekmeyeceği, Toplu Sözleşme Yasası'nda bu yolda bir hüküm olmadığı, usulde de böyle bir davaya yer verilmediği, tespit davasının ilerde elde edilmesinde güçlük umulan delillerin toplanmasına ilişkin bulunduğu" gerekçesiyle davayı reddetmiştir. Özel dairenin bozma kararına karşı direnilmesi üzerine dosya Hukuk Genel Kurulunda görüşülmüştür. Kararda; sağlıklı bir Yargı sisteminin görevlerinden birisi de,

⁴²Yargıtay HGK. 17.03.1965 tarih, 1965/656/D-9 E. - 1965/120 K. sayılı ilamı, Kazancı İçt. Prog.

mevcut hukuki durum ihlal edilmeden, uyuşmazlıklar daha da büyümeden önlemler almak vatandaşa hukuki himaye olanağı tanımaktadır. İşte bu olanak tespit davasıdır. Tespit davası bir hukuki ilişkinin mevcut olup olmadığının belirlenmesine yöneliktir. Tespit davasıyla sadece bir tespit, eda davasıyla ise hem tespit hem de bir eda emri istenmektedir. Olayda, davacının tespit davası yerine eda davası açmasını gerektiren bir zorunluluk yoktur. Tespit davasıyla, grevin haklılığı ya da haksızlığının mahkeme eliyle belli edilmesinden sonra tarafların birbirlerine karşı başkaca harekete geçmeleri, sosyal güvenlik hukuku ve hukuki kararlılık bakımından çok doğru ve yerinde olacaktır. Bu nedenle diğer tespit davaları yönünden eda davası açılabilen durumlarda tespit davasına yer verilmemesi ilkesi uygulanmakla beraber, grev ve lokavt konularında açılacak haklılığın ya da haksızlığın tespiti davalarında bu ilkenin uygulanmaması, tespit davasıyla güdülen amaca uygun olacaktır” denilmiştir. Bu nedenle de, davacının sendikaya karşı grevin yasa dışı olduğunun tespitini dava yoluyla istemesinde Yasaya ve içtihatlarla uymayan bir yön yoktur, sonucuna varılmıştır. Daha sonraları 2822 Sayılı Yasa⁴³,nın “*Tespit davası*” başlıklı 46’ncı maddesinde bu duruma açıklık getirilmiştir.

Yukarıda belirttiğimiz önceleri istisnai olan durum dışında, Yargıtay kararlarında eda davası açılabilen durumlarda tespit davası açılmayacağı görüşü hakimdir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi⁴⁴ de; davacının iş akdinin işveren tarafından haksız olarak bozulduğunu ve tazminata hakkı bulunduğunun tespitine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, davanın kabulüne karar vermiştir. Davacı, hizmet akdinin işveren tarafından haksız olarak feshedildiğinden ve bunun sonucu olarak tazminata hakkı bulunduğunun tespitine karar verilmesini istemiştir. Eda davası açılabilen hallerde, kural olarak tespit davası dinlenemez. Olayda davacı hizmet akdinin feshi ile ilgili tazminatlarını eda davası biçiminde isteyebileceğine ve esasen davacının dayandığı toplu iş sözleşmesi de eda davasını öngördüğüne göre, görülmekte olan tespit davasının reddi gerekirken, davanın kabulü ile tespite karar verilmesini doğru bulmamış ve yerel mahkeme kararını bozmuştur.

Eda davasının açılabilen yerde, yukarıda belirtilen istisna haricinde tespit davası açılmayacağı belirtilmiştir. Bu duruma farklı bir açıdan baktığımızda, eda davası koşulları oluşmadığı için tespit davasının açıldığını, ancak daha sonra dava devam ederken eda davası açma koşulları oluştuğunda nasıl bir hukuki yol izleneceği tartışma konusu olabilir. **Kuru**, bu konu ile ilgili daha önceki görüşünden döndüğünü belirterek, tespit

⁴³ RG. 07.05.1983, 18040.

⁴⁴ Yargıtay 9. HD. 16.11.1982 tarih, 1982/8141 E. - 1982/8952 K. sayılı ilamı, YKD., 1983/2, s.215-216.

davasına eda davası olarak devam edilebilmelidir görüşünü benimsemiştir⁴⁵. Tespit davasına, eda davası olarak devam edilebilmesi için HUMK.mad. 185/2'ye göre davalının muvafakatına gerek olmamalıdır, çünkü burada iddianın genişletilmesi, dava açılmasından sonra ortaya çıkan bir duruma dayanmamaktadır. Davacı, eda davası açmadığı için tespit davası açmıştır. Eda davası açma imkânı doğunca davaya tespit davası olarak devam etmesinde hukuki yararı kalmadığı görüşündedir. Bu duruma örnek olarak da; A'nın buzdolabının kendine ait olduğunu tespiti için açtığı tespit davası devam ederken, B buzdolabını birlikte oturdukları evden alıp başka bir yere götürürse, A için eda davalarından istihkak davası açma imkanı doğacağı, A'da, B'nin muvafakatine ihtiyaç duymadan tespit davasına, istihkak davası olarak devam edilebilmesini isteyebileceğini ileri sürmüştür. Buna karşın aynı Yazar, tersi bir durumda, yani başlangıçta eda davası açması mümkün olduğu halde, davacı tespit davası açmış ise davalının muvafakatı olmadan tespit davasını, eda davası olarak devam edemeyeceğini, çünkü davacının daha başlangıçta tespit davası açmakta hukuki yararının olmadığı düşüncesindedir⁴⁶.

Genel olarak bakıldığında tespit davaları sanki usul hukukumuzda bu tür davaları düzenleyen genel bir hüküm varmış gibi uygulamada içtihatlarla gelişmiştir.

Bir dava çeşidi olarak tespit davası kendinden sonra gelecek davanın temeli genellikle de bir öncüsüdür. Ancak böyle bir davanın açılabilmesi için arada hukuki bir ilişkinin veya hukuki yararın varlığı gerekir.

1.1.5.3.1. TESPİT DAVASI AÇABİLMENİN ŞARTLARI

Tespit davası açılabilmesi için hukuki ilişki ve hukuki yararın birlikte bulunması gerekir. Bunlar dava şartıdır. Eğer hukuki ilişki ve yarar yok ise tespit davası açılmaz. Tespit davasının esasına girilebilmesi için bu iki şartın da bulunması gerekir. Davanın her aşamasında mahkeme re'sen bu iki şartın bulunup bulunmadığını gözetir.

⁴⁵ **Kuru**, Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, 6. Baskı, C: II, İstanbul, 2001, s.1461. Ayrıca bkz. **Kuru**, Baki, Tespit Davaları, Ankara, 1963, s. 45-46'ncı sayfalarındaki, görüşünden geri dönerek, eda davası açma şartları oluşmadan açılan tespit davasına, eda davası olarak devam edilebilmelidir görüşünü benimsediğini belirtmiştir.

⁴⁶ **Kuru**, Usul, s.1462.

1.1.5.3.1.1. HUKUKİ İLİŞKİ ŞARTI

Genel olarak, tespit davası açılabilmesi ve davanın esasına girilebilmesi için diğer genel dava şartlarından başka, hukuki bir ilişkinin, diğer adıyla hukuki münasebetin olması gerekir. Hukuki ilişkiden anlaşılması gereken kişi ile bir başka kişi veya eşya arasında somut bir olaydan doğan hukuki ilişkidir. Her türlü hukuki ilişki tespit davasına konu yapılabilir. Ancak maddi olaylar tek başına tespit davasına konu yapılamaz. Örneğin, borç ilişkileri, miras hakkı, fikri haklar, ayni haklar vb. hukuki ilişkilerin tespiti talep edilebilir. Ancak belli bir zamanda herhangi bir şekilde bir uçak kazasının meydana gelmesi olayının tespiti için ayrı bir tespit davası açılmayacağı ileri sürülmektedir⁴⁷. Bir başka yazar, bir olayın meydana gelip gelmediği veya bir belgenin doğru olup olmadığının tespiti için de dava açılabileceği görüşündedir⁴⁸.

1.1.5.3.1.2. HUKUKİ YARAR ŞARTI

Tespit davası açılabilmesi için yukarıda belirtilen hukuki ilişkinin yanında bir de *hukuki yararın*, bir diğer adıyla *hukuki menfaatin* bulunması gerekir. Bu da ikinci dava şartıdır. Bir hukuki ilişkinin tespit edilebilmesi için hukuki yarar şartının da bulunması gerekir. Hukuki yarar, davacının korunmaya değer yasal bir hakkı olup olmadığıdır. Örneğin; mirasçının miras hakkının tespiti konusunda, eğer menfaati varsa, açabileceği davanın, tespit davası olacağı belirtilmektedir⁴⁹.

1.1.5.3.2. TESPİT DAVASI ÇEŞİTLERİ

Davalar çeşitli yönleriyle yukarıda da açıklandığı üzere özellikleri sebebi ile ayırımlara tabi tutulmuştur. Mahkemeden talep edilen hukuki korunmaya göre yapılan ayırımın içerisinde bulunan tespit davaları da kendi içinde *olumlu tespit davası* ve *olumsuz tespit davası* olmak üzere ikiye ayrılır. *Olumlu tespit davalarında*, hukuki bir ilişkinin varlığı, *olumsuz tespit davalarında* ise hukuki bir ilişkinin varolmadığı ispatlanmaya çalışılır.

⁴⁷ **Kuru / Arslan / Yılmaz**, Medeni Usul Hukuku, s.322.

⁴⁸ **İmre**, Medeni Hukuka Giriş, s.291.

⁴⁹ **İmre**, Zahit, Miras Sebebi ile İstihkak Davasına İlişkin Meseleler, Ad. D., 1967, s.435; **İmre**, Zahit, Türk Miras Hukuku, 2.Baskı, İstanbul, 1968, s.586.

1.1.5.3.2.1. OLUMLU TESPİT DAVASI

Bir hukuki ilişkinin mevcut olduğunun tespitini amaçlayan davalara olumlu tespit davası veya müspet tespit davası denir.

Olumlu tespit davasının kabulü halinde verilen hüküm ile hukuki ilişkinin var olduğu tespit edilir. Olumlu tespit davası red edildiği takdirde olumsuz tespite dönüşür. Örneğin; bir olayın iş kazası olduğunun tespiti, bir hastalığın meslek hastalığı olduğunun tespiti, sürekli işgöremezlik oranının tespiti veya maluliyet aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti davaları olumlu bir durumun tespiti talepli olarak açıldığından, bu davalar *olumlu tespit davalarıdır*.

Yine uygulama ve doktrinde çok rastlanılan hizmet tespiti⁵⁰ davalarında da, Yönetmelikte tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurum tarafından tespit edilemeyen sigortalıların, SSK.mad. 79/8'nci hükmüne göre sigortalı çalışmaların tespiti amacıyla açılan davalar içeriği açısından olumlu tespit davalarıdır⁵¹.

1.1.5.3.2.2. OLUMSUZ TESPİT DAVASI

*Olumsuz tespit davaları*⁵², bir diğer adıyla *menfi tespit davaları*, bir hukuki ilişkinin var olmadığını (mevcut olmadığını) tespitini amaçlayan davalardır⁵³. Olumsuz tespit davasının açılabilmesi için daha önce o hukuki ilişkinin varlığının iddia edilmiş olması gerekir.

Olumsuz tespit davası, 538 Sayılı Kanun ile 1965 yılında İcra ve İflas Kanunumuzda yapılan değişiklik sırasında hiçbir yabancı kanundan alınmadan mevzuatımıza dahil edilmiştir. İİK.mad.72/I-IV hükümleri düzenlenişi itibariyle, yabancı kanunlardan alınmamış, tamamen yerli hükümlerdir. 1965 yılına kadar, İİK.mad. 72, hukukumuzda sadece geri alma (istirdat) davasını düzenliyordu. Ayrıca belirtmek gerekir ki; 1965 yılında bizim İcra ve İflas Kanunumuzda mad.72/I-IV olarak düzenlenen olumsuz tespit davasına ilişkin hükümlerin benzerleri daha dar kapsamlı olarak ancak yaklaşık otuz yıl sonra, 1994 yılında İsviçre İcra ve İflas Kanununda yapılan değişiklikler sırasında

⁵⁰ **Tezel**, Ali, İş güvencesi ve emekli olma rehberi, Akşam, 26.10.2002.

⁵¹ **Çenberci**, Mustafa, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Yeni Baskı, Ankara, 1985, s.511; **Tunçomağ**, Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 3.Baskı, İstanbul, 1987, s.191; **Saraç**, Coşkun, İşverenin Prim Ödeme Yükümlülüğü, Ankara, 1998, s.193; **Sözer**, A.Nazım, Sosyal Sigorta İlişkisi, İzmir, 1991, s.74; **Duman**, Barış, Hizmet Tespiti, s.52.

⁵² Ayrıca bkz. **Uyar**, Talih, "Olumsuz Tespit Davalarında Yargılama Hukuku", YD., C.31, S.3, Temmuz 2005, s.1 vd.

⁵³ Ayrıca bkz. **Atalay**, Oğuz, Medeni Usul Hukukunda Menfi Vakıaların İspatı, İzmir, 2001, s.1 vd.

mad. 85/a olarak İsviçre’de de kabul edilmiştir⁵⁴. Bunun dışında yine İsviçre’de olmayan, İİK.’da olan bir diğer konu da borçlunun tazminata mahkum edilmesi hususudur. Mahkeme, olumsuz tespit davasının reddine karar verirken ayrıca, borçluyu “haksız ihtiyati tedbir nedeniyle alacağını geç almış olan alacaklıya, bu gecikmeden doğan zararını karşılamak için, alacağın yüzde kırkıdan az olmamak üzere bir tazminat ödemeye mahkum eder. Bu düzenleme de başka ülkelerden alınmamış bir düzenlemedir⁵⁵.

1.2. İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA TESPİT DAVALARININ ÇEŞİTLERİ

Tespit davaları hukukumuzda çok çeşitlidir. İş ve sosyal güvenlik hukuku ile ilgili tespit davaları; 506, 5510, 4857, 3201, 2821, 2822, 4688 sayılı yasalarda düzenlenmiştir.

İş kazası ve meslek hastalığının tespiti (506 Sayılı Kanunu mad. 11-A, B ve 18’nci maddede, 5510 Sayılı Kanunu’nun mad. 13’te iş kazası, madde 14’te ise meslek hastalıkları düzenlenmiştir), sürekli iş göremez olduğunun tespiti (506 Sayılı Kanun mad. 19, 20, 96’de ve 5510 Sayılı Kanun’un 19, 20, 22, 47, 94), maluliyet aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti (506 Sayılı Kanunu mad.53, 54 ve 109), hizmet tespiti ve sigorta başlangıcının tespiti (506 Sayılı Kanunu mad.79’de ve 5510 Sayılı Kanun mad. 36, 93’te), yaşlılık aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti (506 Sayılı Kanunu mad.59, mad.60 vd. ve mad.120, 5510 Sayılı Kanunu’nun 19, 28⁵⁶, 29, 30, 31, 43, 44, 54), ölüm aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti (506 Sayılı Kanunu mad.65 vd.), aidiyet tespiti davaları, sigorta prim borcunun olmadığının tespiti, (506 Sayılı Kanunu mad.79), işe iade davalarında feshin

⁵⁴ Bu konuda ayrıca bkz. **Kuru**, Baki, İcra ve İflas Hukukunda Menfi Tespit ve İstirdat Davası, 2003, s.3 vd. Ayrıca bkz. **Taşpınar**, Sema, İsviçre Federal İcra ve İflas Kanununda Yapılan Değişikliklere Genel Bir Bakış, 75. Yaşgünü için Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, 2004, s.618 vd.

⁵⁵ **Uyar**, Talih, “Olumsuz Tespit Davasının Sonuçları (İİK.mad. 72)”, ayrıntı için bkz. <http://www.talihuyar.com/>

⁵⁶ **Tezel**, Ali, “Top oynarken kaza geçirdim”, Bugün, 05.09.2006, “İlgili gazetenin köşe yazısında uygulamada çıkan olaylardan; Kişinin 01.06.1980 sigorta başlangıcının olduğu ve sigortalının 1997 yılında kaza geçirdiğini, kişinin sigortalı olduğu tarihte sağlam olduğunu, ancak sonradan malul duruma düştüğü belirtilmiştir. Bu duruma göre, SSK ve Bağ-Kur toplamında veya varsa askerlik süresini de borçlanarak halen prim ödediği, Bağ-Kur’dan (2829 Sayılı Hizmetlerin Birleştirilmesi Kanunu ile) 1479 Sayılı Bağ-Kur Kanunu gereğince 1800 gün sayısı (5 tam yıl) ile malulen hemen emekli olma hakkı bulunmaktadır. Bağ-Kur malullük aylığı başvurusunu kabul etmez ise iş mahkemesine dava açıp mahkeme yoluyla emekli olunabileceği, Bağ-Kur’da sakatlık indirimi yani vergi indirim belgesiyle normal emeklilik olmadığı belirtilmiştir. Eğer amaç normal emeklilik ise Bağ-Kur’u kapatıp, SSK’ya geçip 1260 gün (3,5 yıl) daha SSK’ya prim ödeyip SSK’dan vergi indirim belgesi ile emekli olunabileceği, ancak 01.01.2007 günü yürürlüğe girecek olan 5510 Sayılı SSGSS Kanunu’nun 28’nci maddesi gereğince, 3960 gün sayısı prim ödemek şartıyla SGK’den emekli olma hakkı olduğu belirtilmiştir.

geçersiz olduğunun tespiti, *işe iade davaları*⁵⁷ bir yönüyle tespit bir yönü ile de eda davası niteliğindedir. İşe iadeye karar verebilmek için öncelikle iş akdinin geçersiz bir nedenle fesih edildiğinin tespiti gereklidir. Fesih, tek yanlı irade beyanı ile iş sözleşmesini sona erdiren bozucu nitelikte yenilik doğuran bir hakkın kullanılmasıdır⁵⁸. İşe iade davasının içinde *haksız feshin tespiti* bulunmaktadır (4857 Sayılı Kanunu'nun 21'nci maddesi). 3201 Sayılı Yasa kapsamında *borçlanma talebinin geçerli olduğunun tespiti*, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 46'ncı maddesi uyarınca, *uygulanmakta olan grev veya lokavtın yasa dışı olup olmadığının tespiti*, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 12, 13, 14, 15'nci maddeleri uyarınca *yetki tespiti*, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4'ncü maddesindeki *iş kolunun tespiti*⁵⁹, 2821 Sayılı Sendikalar Kanununa göre *yetki tespiti*, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 30 ve 31'nci maddeleri uyarınca *yetki tespiti* (bu bir idari tespittir) davalarını içermektedirler.

Doktrinde, daha çok *hizmetlerin tespiti* üzerinde durulmuştur. Ancak hukukumuzda, İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu'nda bahsi geçen tek tespit davası türü hizmet tespiti değildir. Uygulamadaki diğer tespit davaları da hukuki bakış açısından bizlere birçok şey kazandırmaktadır. Örneğin, iş kazalarının tespitinde, bir olayın hangi halde iş kazası sayılması gerektiği bir uyuşmazlığın konusu olabilir veya bir hastalığın çalışma koşulları sebebiyle meslek hastalığı olup olmadığı tartışılabilir. Birçok insan çalışma koşulları veya işin yapılış şekli sebebiyle meslek hastası olabilir ve bunu fark etmeyebilir. Bazı hastalıklar belirli sürelerden sonra ortaya çıkabilir. Acaba ortaya çıkan hastalık, meslek hastalığı mıdır değil midir sorusunun cevabı Yargıda aranabilir. Ayrıca bir hizmet tespitinde veya sigorta başlangıcı tespitinde, Yargıtay'ın uygulamaları, hangi kriterlere göre başlangıcın tespit edileceği, davanın taraflarının kimler olabileceği gibi soruların cevabı Yargıtay içtihatlarıyla yanıt bulmaktadır. Diğer bir tespit davası ise yaşlılık aylığı talebine karşı Kurum'un olumsuz bir cevap verdiğinde açılacak olan, "*yaşlılık aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti davasıdır*". Bu davanın dışında, yaşlılık

⁵⁷ Ayrıca bkz. **Akı**, Erol, "İş Sözleşmesinin Feshi, İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 15.08.2006, s.283 – 321.

⁵⁸ **Oğuzman**, Kemal, Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul, 1955, s.41.

⁵⁹ Bu konuyla ilgili ayrıntılı inceleme için bkz. **Taşkent**, Savaş, "Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 15.08.2006, s.601-610.

aylığına hak kazanabilmek için borçlanma yapılması konusunda çıkabilir. Kurum tarafından, sigortalının borçlanma talebi reddedildiğinde, “*borçlanma talebinin geçerli olduğunun tespiti davası*” açılması gerekebilir. Borçlanma talebinin geçerli olduğunun tespiti ile ilgili en güncel örnek; soydaşlarımızın açtığı tespit davalarıdır. 3201 Sayılı Yasa kapsamında olan, Bulgaristan’dan 1989 yılında Türkiye’ye zorunlu göç yapmak zorunda bırakılan ve Türk vatandaşlığına geçen soydaşlarımız yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için Kurum’un red kararını, Yargı önüne taşımışlar ve borçlanma taleplerinin geçerli olduğunun tespiti davası açmışlardır. Bu da bir tespit davasıdır. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi kökleşmiş içtihatlarında belirtilen gerekçeler doğrultusunda yakın zamana kadar bu durumda olan vatandaşlarımızın talepleri kanaatimizce hukuka uygun bir şekilde çözümlenmekteydi. Ancak Yargıtay, daha sonra bu görüşünü değiştirmiştir. Yasa koyucu tarafından, eşitlik ilkesi gereği, 3201 Sayılı Yasa⁶⁰’nın tekrardan gözden geçirilmesi gerektiği düşüncesindeyiz. Çünkü hiç kimse sosyal güvenlik hakkından mahrum bırakılmaz⁶¹. Bu nedenle de, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 23.11.2005 tarih, 2005/10-492 E. – 2005/646 K. sayılı ilamında belirtilen gerekçelerle verilen karara kesinlikle katılmamaktayız⁶². Bunların

⁶⁰ RG. 22.05.1985, 18761.

⁶¹ Ayrıca bkz. **Dağlı**, Fahrettin, Sosyal Devlet Anlayışında Anayasalarımızda Sağlık Hakkı, 1992, s.226; **Çelebi**, Süleyman, Sosyal Güvenlik ve Sağlık Hakkı, Temel Haktır, Mercek, Temmuz 2006, s.63-67.

⁶² Karar incelemesi için ayrıca bkz. **Okur**, Ali Rıza, Çalışma ve Toplum, 2006/3, S:10, İstanbul, 2006, s.101-133; Yargıtay HGK., 23.11.2005 tarih, 2005/10-492 E. – 2005/646 K. sayılı ilamı için bkz. Çalışma ve Toplum, 2006/2, S:9, İstanbul, s.111-115; Ayrıca görüş değişikliğinden sonraki karar için bkz. Yargıtay 10. HD., 21.03.2006 tarih, 2005/10208 E. – 2006/3051 K. sayılı görüş değişikliğinden sonraki ilamı için bkz. LHD., S:41, Mayıs 2006, s.1462-1463; Ayrıca konu ile ilgili geniş incelemeler için bkz. **Başterzi**, Süleyman, “Yurtdışı Hizmet Borçlanmasında Yurda Kesin Dönüş Koşulu”, Aydın Özkul’a Armağan, 2002, s.271; **Sözer**, Ali Nazım, “Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Türkiye’de Emeklilik İçin Borçlanmaları”, Metin Kutal’a Armağan, Ankara 1998, s.629; **Akın**, Levent, “495 Sayılı Yasa ve Anayasa Mahkemesi Kararları’nın Yurtdışı Hizmet Borçlanmasında Etkileri”, Aziz Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005, s.952; **Caniklioğlu**, Nurşen / **Canbolat**, Talat, “Yurtdışı Hizmet Borçlanması”, Fahiman Tekil Anısına Armağan, İstanbul 2003, s.867; **Ertan**, Emre, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Borçlanma, İstanbul 2005, s.82; **Tekman**, Osman N., Sigortalılar İçin Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması, Ankara 1984, s.199; **Tuncay**, Aziz Can, “Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtay’ın 1986 Yılı Kararlarının değerlendirilmesi”, İstanbul 1988, s.181; **Tuncay**, Aziz Can, “Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında geçen Hizmet Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi”, Yeni İş Dünyası, Ekim 1987, s.17; **Şakar**, Müjdat, “Sosyal Sigortalarda Hizmet Borçlanması”, MÜ.İİBF. Dergisi 1987, C:5, S:1-2, s.707; **Tuncay / Ekmekçi**, s.462; **Ertan** da “Kanunun kısmi borçlanma yapılabileceği yönünde yorumlanması oldukça zor olan 3. ve 4. maddelerine rağmen Yargıtay, 2147 sayılı Kanunun 4. maddesinin, kısmi borçlanmayı önlediği şeklinde yorumlanmasına olanak olmadığını...” belirterek bu görüşe katılmaktadır. Yargıtay 10. HD., 06.10.1986 tarih, 14575/4888 (YKD, Ocak 1987, 63) ve Yargıtay 10. HD. 24.12.1983 tarih, 6127/6970 (YKD, Nisan 1987, 590) kararları da kısmi borçlanmayı kabul etmektedir; **Okur**, Ali Rıza, Göçmenler ve Askerlik Borçlanmaları, Cumhuriyet, 22.01.1992; **Okur**, Ali Rıza, Göçmen Vatandaşların Yurtdışında Yaptıkları Askerliklerini 506, 5434 ve 1479 Sayılı Yasalar Açısından Borçlanmaları, İş Hukuku Dergisi, Ocak-Mart 1992.İİÇB, s.644, 07.03.1988, s.8; **Kılıçoğlu**, Mustafa, Sosyal Güvenlik Hukukunda Borçlanma, Ankara

dışında, işe iade davaları da bir bölümü ile tespit davasıdır, çünkü bu davada *iş akdinin haksız feshinin tespiti* ile işe iadeye karar verilmektedir. Bir diğer tespit davası ise “*aidiyet tespiti*” davasıdır. Aidiyet tespiti davasında, sigortalılığın kime ait olduğunun tespiti amaçlanmaktadır⁶³. Ayrıca “*prim borcunun olmadığına tespiti davası*” da uygulamada karşılaşılan davalardandır.

İncelemede, Yargı önüne bir uyuşmazlık olarak getirilen iş kazası ve meslek hastalığı tespiti ile sürekli işgöremezlik oranının tespiti türleri üzerinde durulacaktır. Ayrıca sürekli işgöremezlik oranı tespiti ile maluliyet aylığı çoğu kez birbiri ile karıştırıldığından, her iki davanın benzer ve farklı yanlarını da ortaya koyabilmek açısından sürekli işgöremezlik oranının tespiti davasına ve maluliyet hali ile maluliyet aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti davasına yer verilecektir.

2002, s.82-83; **Akın**, Levent, “4958 Sayılı Yasa ve Anayasa Mahkemesi Kararının Yurtdışı Hizmet Borçlanmasına Etkileri”, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005, s.959-960; **Bilgili**, Özkan, “Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Yurtdışı Hizmet Borçlanması”, Sosyal Güvenlik Dünyası, Eylül-Ekim, 2004, s.1 vd.; **Okur**, Ali Rıza, Göçmen Vatandaşların Yurtdışında Yaptıkları Askerliklerini 506, 5434 ve 1479 Sayılı Yasalar Açısından Borçlanmaları, İş Hukuku Dergisi, Ocak-Mart 1992, s.79; ayrıca bu konu ile ilgili geniş inceleme için bkz. **Güzel, Ali / Ocak, Saim**, “Yurtdışı Hizmet Borçlanmasına İlişkin Yeni Düzenlemeler ve Yargı Kararları Hakkında Genel Bir Değerlendirme”, Legal İHSGHD., S:12, İstanbul, 2006, s.1309 – 1354.

⁶³ **Aidiyet tespiti davası**: Sigortalılığın kime ait olduğunun tespitini amaçlayan davalardır. Bu davalarda örneğin davacı, kimlik bilgilerinde farklılık olan sigortalı işe giriş bildirgesinin kendisine ait olduğunun tespitine karar verilmesini isteyebilir. Bu bir aidiyet tespitidir. Ülkemizde ekonomik nedenlerle veya hata sonucu işçinin sigortalı çalışmaları kayden çalışanın üzerinde gözükmebilir. Bu nedenle de sigortalılığın kime ait olduğunu tespit etmek gerekebilir. Örneğin davacının sigorta sicil numarasının kendisine ait olduğunun tespiti talebi, aidiyet tespiti davasıdır, “**Yargıtay 10.HD., 20.02.2006 tarih, 2005/11720 E. – 2006/1492 K. sayılı ilamı**”, bkz. İBD., C:80, S:4, Temmuz - Ağustos 2006, s.1756-1757; Yargıtay, kardeşinin kimliği ile çalıştığını iddia eden davacının, kendi kimliği ile ilgili çalışmasının olup olmadığı yani sigortalılığın kime ait olduğu, bilirkişi marifetiyle araştırılması gerektiğini, nüfus kayıtlarındaki çelişki de gözönüne alınarak tüm bildirge, ücret bordrosu, kimlik bilgileri vs. birlikte değerlendirilerek sonuca gidilmesi gerektiği kararını vermiştir “**Yargıtay 21.HD. 15.04.2004 tarih, 2004/999 E. – 2004/3789 K. sayılı ilamı**”; Yine davacı, davalı işveren tarafından Kuruma verilen işe giriş bildirgesinin kendisine ait olduğunun tespiti ile, baba adının ve doğum tarihinin nüfus kaydına uygun olarak düzeltilmesini isteyebilir. Bu da bir aidiyet davasıdır. Bkz. “**Yargıtay 10. HD. 11.04.2002 tarih, 2002/2712 E. – 2002/3244 karar sayılı ilamı**”. Ayrıca ilgili diğer kararlar için bkz. Kazancı İçt. Prog. vdi.

İKİNCİ BÖLÜM

BEDEN GÜCÜNÜN AZALMASINA YOL AÇAN OLAYLARIN BELİRLENMESİNE YÖNELİK TESPİT DAVALARI

2. GENEL OLARAK

Sosyal Sigortalar kapsamında beden gücünün azalmasına yol açan olayların belirlenmesi gerektiğinde özellikle iş mahkemelerinde açılan davaların birincisi iş kazasının tespiti davası, ikincisi ise meslek hastalığının tespiti davasıdır. Uygulamada, bir olayın iş kazası olması veya olmaması, bir rahatsızlığın meslek hastalığı olması veya olmaması önem arz etmektedir. Bu nedenle de uygulamada, bu davalara ihtiyaç duyulmaktadır.

2.1. GENEL OLARAK İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI:

İş hukukunu düzenleyen normlara göz atıldığında, ne Borçlar Kanununda ne de yürürlükteki İş Kanununda, iş kazaları ve meslek hastalığı, kavram olarak tanımlanmış değildir⁶⁴. Gerek, Borçlar Kanunu'nda ve gerekse İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku mevzuatında sadece, doğabilecek iş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. 506 Sayılı Yasada, iş kazaları ve meslek hastalıkları, "İş kazası ve meslek hastalığı tanımı" madde başlığı ile 11'nci maddede düzenlenmiştir.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda, 506 Sayılı Kanundan farklı olarak, iş kazası 13'ncü maddede, meslek hastalığı ise 14'ncü maddede düzenlenmiştir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları uygulamada; işyeri olarak kullanılan yapının uygun olmaması, işyerinin gerekli konfor koşullarına sahip olmaması, makine⁶⁵, teçhizat, araç vs. nin koruyucusuz ve yerleşiminin riskli olması, ileri veya günün koşullarına uygun teknolojiye sahip olmaması ve işverenlerin gerekli teknolojileri maliyet sebebiyle kullanmamalarından meydana gelmektedir. Tüm bunların yanında, kullanılan ham, yardımcı madde vb. girdilerin sağlık ve güvenlik normlarına aykırı olması, yangına karşı teknik donanım eksikliği, elektrik tesisat ve teçhizatının yetersizliği, periyodik

⁶⁴ Daha önceki iş kanunlarında ve doktrinde kabul görmüş "iş kazası" tanımı yoktur.

⁶⁵ Ayrıca bkz. **Alper**, Yusuf, İnsan - Makine İlişkileri Açısından İş Kazaları, Verimlilik Dergisi 1991/1, s.161-176.

kontrollerin hiç yapılmaması veya özenli yapılmaması, el aletlerinin ve aparatlarının uygun seçilmemesi veya işveren tarafından hiç verilmemesi⁶⁶, bakım onarım işlerinin bir sisteme bağlanmaması, sağlık teçhizat ve malzemesinin yetersiz olması nedenleriyle meydana gelmektedir. Bunların dışında; çalışanların eğitilmeden⁶⁷ direkt olarak üretim ilişkisi içerisine sokulması, önlemlere uyulmasının işverence denetlenmemesi veya sistem kurulmaması, çalışanların yaş, cinsiyetleriyle ilgili yasal kısıtlamaların göz ardı edilmesi veya bunlar değerlendirilmeden gelişigüzel çalıştırılması, kişisel korunma malzemesi verilmemesi⁶⁸ veya verilse bile işçilerin bunlarla çalışmasının denetlenmesinin işyeri uygulamasına dönüştürülmemesidir. İstihdamında zorunluluk olan teknik kadronun da istihdam edilmemesi, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulmaması veya kurulsu bile amaca yönelik çalışması, işlerlik kazandırılması konusunda samimiyetsizlik, risk analizlerinin yapılmaması, riskin ciddi biçimde yönetilmemesi, çalışanların periyodik sağlık kontrollerinin yapılmaması, sağlık durumlarının kontrol altına alınmaması⁶⁹, işin yapılması sırasında gerekli sağlık koşullarına olması gereken özeni göstermemek ve gerekli önlemleri almamak nedenleriyle karşılaşılan durumlardır⁷⁰. Bu nedenler ve işverenlerin işyeri hekimliğine yaklaşımı⁷¹, bununla birlikte alınmayan önlemler sebebiyle de; birçok işçi sakatlanmakta⁷², bu sakatlık sebebiyle ya tamamen çalışmamakta, veya uğradığı maluliyet sebebiyle diğer işçilerden daha fazla efor sarf ederek çalışma hayatını sürdürmekte, ancak bazıları da maalesef hayatlarını kaybetmektedirler⁷³.

⁶⁶ Preslerde ve buna benzer koruyucu malzeme ile çalışılması gereken işlerde eldiven, maşa vs. verilmemesi sayılabilir.

⁶⁷ **Süzek**, Sarper, İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Hakları ve Yükümlülükleri, Legal İHSGHD, 2005/6, s.619.

⁶⁸ Ayrıca bkz. **Makine Koruyucuları Yönetmeliği**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan: RG. 17.05.1983, 18050.

⁶⁹ **Özdemir**, Namık Kemal, İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu Yay., Şubat 2004, s.54.

⁷⁰ **Güney**, Salih, 1980 – 1990 Döneminde Türkiye'de Meydana Gelen İş Kazalarının Genel Bir Değerlendirilmesi, Verimlilik Dergisi, 1993/2, s.7-32.

⁷¹ **Güzel**, Ali, Dünya da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Uluslar arası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, 24.05.2003, Ankara, s.30 vd.; Ayrıca bkz. **Kalafat**, Yılmaz, İşyeri Hekimi ve İş Kanunundaki Yeri, Karayolları Bülteni, 1991/483, s.14-15; **Akkol**, Sibel, İşveren – İşyeri Hekimliği İlişkileri, Çalışma Ortamı 1992/2, s.52-53; Ayrıca bkz. **Konuk**, Ali Nafiz, İşyeri Hekimi İstihdamında Geline Son Nokta, Sicil, S:3, Eylül 2006, s.81-85.

⁷² Ayrıca bkz. **Aytaç**, Serpil, Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı, Verimlilik Dergisi, 1993/2, s.33-70.

⁷³ Ayrıca daha geniş inceleme için bkz. **Süzek**, Sarper, "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 15.08.2006, s. 507-528; **Süzek**, Sarper, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi tarafından düzenlenen Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı, İstanbul, 2001, s.138.

İnceleme konusunun temeli, iş kazası ve meslek hastalıklarıdır. İş kazası ve meslek hastalıklarının en büyük nedenlerinden biri de yukarıda kısaca değinildiği gibi eğitimsizliktir⁷⁴. Bu önemli problemin aşılması için kaliteli, eğitilmiş insan gücü yetiştirilmeli, bu eğitim sağlam temellere oturtulmalı ve sürekli de geliştirilmelidir. Dünya ekonomisinde hızla ortaya çıkan bilimsel ve teknolojik gelişmeler, yüksek kapasiteli yaratıcı, eğitilmiş insanların yetiştirilmesini ön plana çıkarmıştır. İçinde bulunduğumuz yıllarda Türkiye büyük bir genç nüfusa sahiptir. Bu genç insan gücünün üretim hayatına kazandırılması, günün gelişmelerine uygun sağlam bir eğitimle olabilecektir. Bu sayede kazanılan eğitilmiş bireyler, ülkemizi daha ileriye götürecektir⁷⁵. Eğitilmiş işçi ve işveren, iş yaşamının önemli unsurlarından biri haline getirilmelidir. Belirli eğitimleri almamış, belirli standartlara⁷⁶ sahip olmayan kişiler, iş yaşamı içerisinde işveren konumunda bulunmamalıdır. İşçi konumunda olanlara iş yaşamına katkı verilmeli, hayatını bu sayede idame ettiren işçilere gerekli temel eğitimler verilmeli, çalışma hayatında da bu eğitimlere devam edilmelidir.

2.1.1. İŞ KAZASI KAVRAMI

İş kazasını kavram olarak ele almadan önce, “kaza” genel olarak herkes tarafından bilinen anlamıyla, kasıt söz konusu olmaksızın, beklenmedik veya sonucu arzu edilmeyen bir olay olduğu görülmektedir⁷⁷. Kaza, nerede, nasıl, ne zaman olacağı belli olmayan fiziki ve/veya psikik bir olaydır⁷⁸. Diğer bir anlatımla, nerede, nasıl, ne zaman olacağı belli olmayan, beklenmedik bir anda dikkatsizlik ve tedbirsizlikle meydana gelen, neticesinde maddi ve manevi kayıplar ile geriye dönüşü olanaklı olmayan sonuçlara sebep olan üzücü olaydır⁷⁹. *Kazanın* sözlük anlamı da, bir kasıt olmadan veya beklenmeyen bir olay yüzünden, bir kimsenin veya bir şeyin zarara uğramasıdır⁸⁰. Türk Dil Kurumu, *kazayı*, can veya mal kaybına, zararına neden olan kötü olay şeklinde tarif etmiştir. Ayrıca iş

⁷⁴ Aydın, Müjdat, Örgün Eğitimin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi, Ankara, 1990, s.75.

⁷⁵ Kaynak, Muhteşem, “Türkiye’de Emek Kalitesi”, TİSK Akademi Dergisi, C:1, S:1, Ankara, 2006, s.74 -86.

⁷⁶ Standarttan kastedilen; yapılacak işin yapılabilmesi ile ilgili, gerekli iş koşullarına sahip olunmasıdır. Ayrıca işveren konumunda olan kişiler de yapılması düşünülen iş ile ilgili gerekli eğitime sahip olmalıdır. İşçiler açısından da kastedilen standart, gerekli temel eğitimi almış olmak ve yapılacak iş ile ilgili devamlı surette günün koşullarına göre eğitim verilmesidir.

⁷⁷ Güven, Ercan, İş Kazası Yönünden Sosyal Politika Sorunları, Ankara, 1970, s.3.

⁷⁸ Emiroğlu, Celal, Çalışma Ortamında Kazalar ve Mesleki İlk Yardım, Türk-İş, Ankara, 2001, s.23.

⁷⁹ Gamgam, Zehra, Şeker Sanayinde Meydana Gelen İş Kazalarının Önlenmesinde Kişisel Koruyucu Malzeme Kullanımının Önemi, Şeker-İş, Ankara, 1991, s.3.

⁸⁰ Püsküllüoğlu, Ali, Çağdaş Türkçe Sözlük, 2.Baskı, İstanbul, 1985, s.438; Uslu, Azmi, Hukuk Lügatı ve Hukuk Terimleri Sözlüğü, İstanbul, 1964, s.179.

kazası ile ilgili de; işyerinde meydana gelen ve işçiyi bedenen veya ruhen etkileyen olaydır” şeklinde ayrı bir tanım yapmıştır⁸¹.

İş kazası, kavram olarak ele alındığında, ortada işveren, işçi ve yapılan iş unsurlarının olduğu görülür. İşin yapıldığı yerde, doğrudan işin yapılış şekli veya iş nedeniyle ortaya çıkabilecek mesleki tehlikeler vardır. Bu tehlikelere “*mesleki risk*” denir. Mesleki riskler, endüstri devrimiyle başlayan makineleşme ve teknolojinin de gelişmesiyle ortaya çıkmış ve üretim için ortaya çıkan büyük, karmaşık, araçlar ve taşıtlar mesleki riskleri arttırmıştır⁸². İşçiler çalışmalarını sırasında uğradıkları kazalar sebebiyle sürekli veya geçici olarak iş göremez duruma düşmektedirler. Bu da çeşitli ekonomik, sosyal ve hukuki problemlere yol açmaktadır. Sosyal risklere karşı korunma zorunluluğu, ciddi sosyal politikalar oluşturulması gereğini ön plana çıkarmaktadır. Bu nedenlerle iş kazaları, işçinin işgücünü doğrudan doğruya tehdit ettiğinden, bir yerde sosyal sigortalarla ve öncelikli korunması gereken, meslek riskleri arasında bulunmaktadır⁸³. İş kazaları ve meslek hastalıkları işçi ve işveren açısından istenmeyen durumlar olmasına rağmen, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli işyeri örgütlenmelerinin de çoğu işyerlerinde oluşturulmadığı da bir gerçektir⁸⁴.

Bir adıyla *işletme kazaları*, diğer bir adıyla *iş kazaları* olarak ifade edilen kazalar, günümüzde “*iş kazaları*” olarak gerek doktrinde gerekse uygulamada kullanılan terim halini almıştır⁸⁵. Zarara veya yaralanmaya sebep olan umulmadık her olay, genel anlamda kaza olmakla beraber, her zaman “*iş kazası*” şeklinde nitelendirilemez, çünkü iş kazası genel anlamdaki “*kaza*” teriminden belirli bir ayrıcalık taşır⁸⁶.

Çeşitli şekillerde doktrinde ve Yargıtay kararlarında iş kazasının tarifi yapılmış olmasına karşın, tüm bu tanımlarda bir birlik sağlanamamıştır. **Güzel ve Okur**, iş kazasını; “sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça

⁸¹ bkz. Türk Dil Kurumu Sözlük, 2006, <http://www.tdk.org.tr/>

⁸² **Eren**, Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara Hukuk Fak. Yay. No:344, Ankara, 1974, s.3.

⁸³ **İzveren**, Adil, Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, Ankara, 1968, s.202.

⁸⁴ **Ekmekçi**, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, 1.Baskı, İstanbul, Ekim 2005, s.1 vd.

⁸⁵ **Karayalçın**, Yaşar, Mes’uliyet ve Sigorta Hukuku Yönünden Başlıca İşletme Kazaları, Ankara, 1960, s.22; **Eren**, Sorumluluk, s.5.

⁸⁶ **Karayalçın**, s.14.

zarara uğratan bir olaydır” şeklinde tanımlamıştır⁸⁷. **Karayalçın**, sorumluluk hukuku bakımından kazayı, “bir malın veya şahsın zarara uğramasına sebep olan ve ilgili şahsın kasdi olmayan bir fiili (ihmalî) veya tabiat, eşya yahut - ilgili şahıs müstesna- insanlardan yani dış alemden gelen ani bir hadise” olarak tanımlamıştır⁸⁸. **Eren**’in iş kazası tanımı; “işçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada, onun için ifa ettiği işten veya iş dolayısıyla dış bir sebeple ve aniden meydana gelen bir olay sonucu uğramış olduğu kazadır” şeklinde ifade etmektedir. Anılan madde hükmüne göre ise, iş kazası, bu maddede sayılı olarak belirtilmiş hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır şeklinde de bir tanımlama yapılmıştır. Ayrıca, iş kazasının tanımını, doktrinde kabul gören haliyle “işçinin, işverenin otoritesi (hakimiyeti) altında bulunduğu bir sırada, onun için ifa ettiği işten veya iş dolayısıyla uğramış olduğu kazadır, şeklinde ifade de edilmektedir⁸⁹. **Saymen ve Ekonomi** ise; “ani bir tesirle meydana gelen ve esasta olağanüstü bir durum gösteren kazaları iş kazası saydıklarını” ifade etmişlerdir⁹⁰. Doktrinde diğer bir iş kazası tanımı; “sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan bir olaydır” şeklinde yapılmıştır⁹¹. **Tuncay ve Ekmekçi**, genel olarak, sigortalının işveren otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş ve işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan olaya iş kazası demektedir⁹². **Tunçomağ**, iş kazasını “birdenbire veya hiç değilse, kısa bir zaman parçası içinde meydana gelmiş zarar verici bir olay” şeklinde tanımlamıştır⁹³. **Şakar**’da doktrindeki görüşe katılarak aynı tanımı yapmakla yetinmiştir⁹⁴. Ancak sosyal sigortalar uygulamasında, sigortalının işyerinde ve iş süresi içindeyken,

⁸⁷ **Güzel / Okur**, s.227; Başka tanımlar için bkz. **Şakar**, s.195; **Eren**, Sorumluluk, s.5; **Atabek**, İş Kazası ve Sigortası, İstanbul, 1978, s.45; **Demircioğlu**, Murat / **Güzel**, Ali, İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu, İstanbul, 2001, s.177; **Üçşık**, Hasan Fehim, Türk İş Hukukunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 1982, s.87 vd.; **Tuncay**, Aziz Can / **Ekmekçi**, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 11. Baskı, İstanbul, 2005, s.269; **Yalçınduran**, Türker, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası, Yargıtay Dergisi, Ocak - Nisan 1999, s.153 vd.

⁸⁸ **Karayalçın**, s.15.

⁸⁹ **Eren**, Fikret, İş Kazası ve Meslek Hastalığının Tanım ve Unsurları, Türk – İş Dergisi, S:70, Ankara, 1968, s.17-18, 71, 21-23.

⁹⁰ **Saymen / Ekonomi**, Sosyal Sigortalar Tatbikatı, s.86.

⁹¹ **Tuncay**, 2002, s.231; **Tunçomağ**, s.259; **Atabek**, s.45; **Yalçınduran**, 153 vd.

⁹² **Tuncay / Ekmekçi**, s.269. Ayrıca karş. **Eren**, Sorumluluk, s.5.; **Çemberci**, s.195; **Güzel / Okur**, s.227.

⁹³ **Tunçomağ**, Kenan, SGK, s.259; **Serath**, Gaye Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara, 2003, s.29.

⁹⁴ **Şakar**, s.196.

işverenin otoritesi altında olup olmadığı tartışılmamakta olup⁹⁵, bu sırada işverenin otoritesi altında olduğu varsayımıyla hareket edildiği **Üçışık** tarafından irdelenmiştir⁹⁶. Kanımızca, eğer bir işverenin yanında çalışma söz konusu ise işverenin otoritesi altında olmamak gibi bir durum olamamalıdır.

4857 Sayılı Yeni İş Yasası ve 5510 Sayılı Yasa'dan çok önce Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında iş kazasını; "4772 ve 506 Sayılı Kanunlar, yürütülmekte olan iş dolayısıyla, günlük iş süresi içinde sayılması gereken zamanlarda meydana gelen kazalardır" diye tanımlamıştır⁹⁷. Aynı Daire daha sonra verdiği diğer kararında da "*İşçinin, işverenin otoritesi altında, bir zaman realitesi içinde vukua gelen her kaza iş kazasıdır*" şeklinde farklı bir tarif yapmıştır⁹⁸. Milletlerarası Çalışma Bürosu'nun 1944 tarihli tavsiyesinin 16. maddesinde de "*işçinin iradesi ve suç sayılır bir kusuru olmaksızın, yapılan işten ileri gelen ve geçici veya sürekli işgöremezlik yahut ölümle sonuçlanan traymatizm veya hastalık hali*"⁹⁹ iş kazası olarak tanımlanmıştır.

506 Sayılı Yasa'nın 11/A maddesinin metnine göre bir iş kazası, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır şeklinde yerini almıştır.

506 Sayılı Yasa'ya göre, iş kazasının genel olarak tanımı konusunda doktrinde dört görüş bulunmaktadır¹⁰⁰. Bir görüşe göre, "*iş yapılırken veya işin yapılması dolayısıyla meydana gelen kaza iş kazasıdır*". Bu görüş iş kazasını oldukça dar bir çerçeve içine sokmaktadır. "*İşçinin, iş sözleşmesinin yerine getirilmesi amacıyla günlük yaşantısı içinde bulunduğu sırada meydana gelen kazaların tümü iş kazasıdır*" şeklinde tanımlayan görüş ise, iş kazasının çerçevesini aşırı şekilde genişletmektedir. Diğer bir görüşe göre ise, "*işçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu süre içinde meydana gelen kazalar*

⁹⁵ **Atabek**, s.52; **Ulusan**, s.76.

⁹⁶ **Üçışık**, Hasan Fehim, Türk İş Hukukunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu, yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul, 1982, s.99.

⁹⁷ Yargıtay 9. HD., 12.10.1967 tarih, 1967/7295 E., 1967/9545 K. sayılı ilamı, bkz. Kazancı İkt. Prog.

⁹⁸ **Aslanköylü**, s.201.

⁹⁹ **Güven**, s.4; Ayrıca bkz. **Sosyal Güvenlik**, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Yayını, Sosyal Sigortalar Kurumu, tercüme, Ankara, 1968, s.81.

¹⁰⁰ **Atabek**, Reşat, İş Kazası ve Sigortası, İstanbul, 1978, s.49-50.

iş kazasıdır” şeklindedir. Ancak, işverenin otoritesinin¹⁰¹ nerede başlayıp nerede bittiğinin tam olarak belirlenememesi bu görüşün zayıf noktasını oluşturmaktadır¹⁰². “Otorite” teriminden, işverenin emir ve talimatı bulunması da anlaşılabilir¹⁰³. İş kazalarını en iyi tanımlandığı düşünülen bir diğer görüş ise “*İşin yarattığı rizikoların neden olduğu tüm kazalar iş kazasıdır*” şeklinde ifade edilmektedir¹⁰⁴. Uygulamada yapılan tarif ise; iş kazası, Kanunda belirtilen hal ve durumların birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır, şeklindedir¹⁰⁵.

Doktrinde birleşilen nokta, bir iş kazasının Kanunda yukarıdaki şekilde metinleştirilmek suretiyle tarifinin yapılması, madde metninin iş kazasını tanımlamaktan öte, meydana gelen kazanın hangi hal ve durumda, yer ve zaman ile de sınırlayarak bir iş kazası sayılacağıdır. Sonuç olarak, doktrinde Kanun metni, yazarlar tarafından bir tanım olarak kabul görmemektedir¹⁰⁶.

5510 Sayılı yeni Yasa'nın 13'ncü maddesinin metnine göre *iş kazası*, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır, şekliyle Kanunda yerini almıştır.

Doktrinde tüm bu tartışmalar varken, 5510 Sayılı yeni Yasa'nın 13'ncü maddesi, her ne kadar madde başlığını “İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması” şeklinde ifade etmiş ise de, 506 Sayılı Yasada da olduğu gibi yeni Yasada da tanımdan

¹⁰¹ Yargıtay'ın işverenin otoritesi üzerinde durduğu karar için bkz. Yargıtay 9. HD., 12.10.1967 tarih, 1967/7295 E. – 1967/9545 K. sayılı ilamı, **Çenberci**, s.798.

¹⁰² **Bostancı**, Yalçın, Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, Kamu – İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.8, S.1., s.22-35.

¹⁰³ **Güzel / Okur**, s.231.

¹⁰⁴ **Taşkent**, Savaş, İş Kazası Kavramı, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul, 2001, s.1952.

¹⁰⁵ **Ersan**, s.21.

¹⁰⁶ **Güzel / Okur**, s.227, **Saymen / Ekonomi**, s.84; **Tuncay / Ekmekçi**, s.269; **Şakar**, s.195.

uzak bir şekilde, hangi hal ve durumlarda, yer ve zaman ile de sınırlayarak bir olayın iş kazası sayılacağıının belirtildiği düşüncesindeyiz¹⁰⁷.

2.1.1.1. SOSYAL SİGORTALAR ANLAMINDA İŞ KAZASININ UNSUR VE HALLERİ

506 Sayılı Yasanın 11/A maddesi uyarınca madde başlığında her ne kadar iş ve meslek hastalığı tarifi demek ve 5510 Sayılı Yasa'nın 13'cü maddesinin iş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması başlığında, doktrindeki baskın görüş maddede tam olarak bir tarif yapılmadığı yönündedir¹⁰⁸. İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olay şeklinde ifade edildiğinden, iş kazalarının unsurlarını ve koşullarını¹⁰⁹ (veya hallerini) maddeye bağlı kalarak irdelemeye çaba gösterilmiştir.

2.1.1.1.1. İŞ KAZASININ UNSURLARI

İş kazasının unsurlarını¹¹⁰;

- a) 506 Sayılı Yasa veya 01.01.2007 tarihinden itibaren yürürlüğe girecek olan 5510 Sayılı Yasa anlamında sigortalı sayılmak,
- b) Kazaya uğrama,
- c) Sigortalının kaza sonucu bedensel veya ruhsal bir arızaya / zarara uğraması (5510 Sayılı Yasaya göre özüre uğratan olaya uğramasıdır),
- d) Kaza ile sigortalının uğradığı zarar arasında illiyet bağının olması, şeklinde sayabiliriz.

¹⁰⁷ İş kazası tanımı için ayrıca bkz. **Kuluöztürk**, İbrahim, İş Kazalarının Tanımı, Önemi ve Nedenleri, Kiplas İşveren, 1991/25, s.23-25.

¹⁰⁸ **Tunçomağ**, s.259 vd.; **Güzel / Okur**, s.226-227; **Tuncay / Ekmekçi**, s.269; **Taşkent**, s.1951; **Caniklioğlu**, Nurşen, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Geride Kalanların Korunması, yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul, 1997, s.133.

¹⁰⁹ **Güzel / Okur**, s.227; ayrıca bkz. **Saymen / Ekonomi**, s.84; Yargıtay 21.HD., 20.11.1997 tarih, 1997/7353 E.- 1997/7596 K. sayılı ilamı, Tüba/İİÇB-Ağustos, 1998.

¹¹⁰ **Şakar**, Müjdat, "İş kazasının unsurlarını; a) Sigortalının ani ve zarar verici bir olayla karşılaşması, b) Sigortalının bedenen ve/veya ruhen zarar görmesi, c) Kaza ile zarar arasında illiyet bağının bulunması", şeklinde ayırmıştır, s.197 – 199.

2.1.1.1.1. SOSYAL SİGORTALAR ANLAMINDA SİGORTALI SAYILMA

506 Sayılı Kanun'un 11'nci maddesinde sigortalılık unsuru açık olarak ifade edilmektedir. Kimlerin sigortalı sayılacağı da aynı Kanun'un 2'nci maddesinde ve kimlerin sigortalı sayılmayacağı da 3'ncü maddesinde açık olarak ifade edilmiştir. Bu maddeler kapsamında değerlendirildiğinde, sigortalı veya sigortalı sayılanların diğer unsurlar da gerçekleşmesi halinde uğradıkları kazalar iş kazası sayılmaktadır. Bu maddeler kapsamında işverenler olmadığı için bu durumun doğal bir sonucu olarak bir işyerinin işverenin geçirdiği kaza, 506 Sayılı Yasa anlamında iş kazası sayılmamaktadır.

Bunların dışında, 3308 Sayılı Meslek Eğitimi Kanunu'nun 25/ IV'e göre; *"Aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere sözleşmenin akdedilmesi ile 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortaları hükümleri uygulanır."* hükmü yer aldığından, istisnai olarak bu kapsamda olan kişilerin de uğradığı kazalar iş kazası sayılmaktadır. Yargıtay, endüstri meslek lisesi öğrencisinin uğradığı kazayı bu kapsamda değerlendirip iş kazası olarak nitelendirmiştir¹¹¹.

Ayrıca, Sosyal Güvenlik Destek Primi ödeyenler, 506 Sayılı Yasa'nın 3'ncü maddesinin II – C'de; *"Sosyal Güvenlik Destek Primi ödenmiş süreler, bu Kanuna göre sigortalılık süresinden sayılmaz ve 24.05.1983 tarih ve 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına tabi olarak geçen hizmetlerin birleştirilmesi hakkında Kanun hükümleri uygulanmaz. 64'üncü madde hükmüne göre toptan ödeme yapılmaz. Ancak iş kazası veya meslek hastalığı halinde 12'nci madde hükümleri uygulanır. Bunlardan kendi kanunlarına göre görev malullüğü aylığı bağlanmış olanlar Kurum'dan yazılı talepte bulunurlarsa, bunlar hakkında talep tarihini takip eden ay başından itibaren, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları da uygulanır."* şeklinde belirtilen hüküm gereği, bu statüde bir işyerinde iş sözleşmesi ile çalışan kişilerin uğradıkları iş kazaları veya işyeri koşullarından oluşan meslek hastalığı nedeniyle doğan cismani zararlar ile destek yoksunluğu zararları 506 Sayılı Yasa'nın iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortasını düzenleyen 11 - 31'nci maddeleri hükümlerinin getirdiği haklardan yararlanırlar.

¹¹¹ Yargıtay 10. HD. 20.09.1993 tarih, 1993/1888 E. - 1993/9625 K. sayılı ilamı, Yargıtay 9. HD. 26.06.1990 tarih, 1990/6647 E.-1990/7874 K. sayılı ilamı, Kazancı İkt. Prog.

506 Sayılı Yasa kapsamında sigortalı sayılma ile ilgili Yargıtay 10.Hukuk Dairesi'nin birçok kararında, 2'nci maddedeki sigortalı olma koşullarını yerine getirenler, işe alınmalarıyla birlikte sigortalı sayılacaklarından (mad.6) Kurum'a bildirilmemiş olsalar dahi iş kazalarına uğramaları halinde, olay iş kazası olarak sayılacağı içtihat olunmuştur¹¹². Ayrıca, belli bir süre sigortalılık ya da belirli bir süre prim ödeme koşulları aranmadan işe başlandıktan hemen sonra uğranılan kaza da bir iş kazası olarak sayılacaktır. Prim ödeme gün sayısı bakımından ön koşul aranmaksızın iş kazaları sigortasını düzenleyen Sosyal Sigortalar Kanunu'nun getirdiği tüm haklardan kazaya uğrayan yararlanabilecektir. Ayrıca kazalının yaşının küçük olması, olayın iş kazası olması niteliğini de hiçbir şekilde etkileyemeyecektir¹¹³.

5510 Sayılı Yasa, kısa vadeli sigorta kolları içerisinde yer alan iş kazası ve meslek hastalığı yönünden sigortalılık kapsamını 506 Sayılı Yasa'ya göre daha da genişletmiştir. Yasa'nın 4'ncü maddesinin (a) bendinde yazılı hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar dışında ayrıca hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanları da sigortalı kapsamına dahil etmiştir. Ayrıca 5510 Sayılı Yasa, 13'ncü maddesinin (b) bendinde kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalının yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında meydana gelen sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olayı iş kazası olarak tanımlamıştır.

- Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanların,
- Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr sicili ile birlikte kanunla kurulan meslek odalarına usûlüne uygun olarak kayıtlı olanların,
- Anonim şirketlerin kurucu ortakları ve/veya yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortaklarının,

¹¹² **Güzel / Okur**, s.227, bkz. Yargıtay 10. HD., 05.10.1987 tarih, 4723/4893, YKD., Ocak 1988. s.120; Yargıtay 9. HD., 30.05.1989 tarih, 1989/2781 E.- 1989/4811 K. sayılı ilamı, İşveren, Ocak 1990; Yargıtay 10. HD., 18.09.1989 tarih, 1989/6374 E. - 1989/6203 K. sayılı ilamı, Çimento İşveren, Ocak 1990, s.26; 05.02.1991 tarih, 1422/859, YMİD, Nisan 1991, s.607.

¹¹³ Yargıtay 10. HD. 16.11.1987 tarih, 1987/5969 E. - 1987/6139K. sayılı ilamı, **Okur**, Ali Rıza, "Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtay'ın 1987 Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul, 1989, s.310.

- Tarımsal faaliyette bulunanların,

5510 Sayılı Yasa'nın 4'ncü maddesinde hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar olarak nitelenmiş olması iş kazası ve meslek hastalığı yönünden 506 Sayılı Yasa'ya göre SSGSSK. hükümleri içerisinde iş kazası ve meslek hastalığı uygulaması ile kapsamın çok genişletildiğini açıkça göstermektedir.

Aşağıda genel olarak, 506 Sayılı Yasa ve bu Yasanın yerini alacak 5510 Sayılı Yasa'nın sigortalılık kapsamı açısından öngördükleri esaslar belirtilecektir.

2.1.1.1.1.1. 506 SAYILI YASA'NIN SİGORTALILIK KAPSAMI

506 Sayılı Yasa'nın 2'nci maddesi; "Sigortalı sayılanlar" başlığı altında; Bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanların sigortalı sayılacağı, 10.07.1941 tarihli ve 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması hakkındaki Kanuna göre çalıştırılan Koruma Bekçileri bu kanuna tabi oldukları, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında yalnız iş kazası ile meslek hastalıkları, analık ve hastalık sigorta kollarının uygulanacağı, ancak bunlar istekleri halinde malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta kolları bakımından bu Kanun'un 85'inci maddesinde öngörülen şartları taşımaları kaydıyla isteğe bağlı sigortalı olabilecekleri, bu şekilde çalıştırılanların işvereni Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu, işveren vekilleri ceza infaz kurumları ile tutukevleri iş yurtlarının sorumlu müdür ve amirleri olacağı, bu kanunda belirtilen Sosyal Sigorta yardımlarından sigortalılar ile bunların eş ve çocukları ve sigortalıların ölümlerinde bu kanuna göre hak sahibi olan kimselerin yararlanabilecekleri ifade edilmiştir.

Bunların dışında maddenin uygulanmasında;

Ek 10'ncü maddesinde; bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları, müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine olan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar, düşünür ve yazarlar bu kanun hükümlerine tabi olacakları, sayılan uğraşı alanlarına kimlerin gireceği, diğer ilgili bakanlık, kurum ve kuruluşların görüşleri de alınmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kültür ve Turizm ve Tanıtma Bakanlıkları tarafından birlikte saptanacağı,

Ek 13'ncü maddesinde; 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda belirtilen genel kadınların da bu Kanun hükümlerine tabi olacakları ve bu kimseleri çalıştıranların da 506 Sayılı Yasa'ya göre işveren sayılacakları,

Ek 40'nci maddesinde; 506 Sayılı Yasa'nın 2'nci maddesine göre sigortalı sayılanların, çalışmaya başladıklarını işe başladıkları tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma bildirimlerinin gerektiği ve bu bildirimler ile ilgili Kurumca yapılacak işlemlerin usul ve esasları, yönetmelikle belirleneceğini,

Geçici 41'nci maddesinde; sigortaya tabi olmaya devam ile ilgili olarak da, 506 Sayılı Yasa'nın yayımı tarihinden önce sigortalı sayılan çiftçi mallarını koruma bekçilerinden primleri ödenmemiş olanların, 506 Sayılı Yasaya göre tahakkuk ettirilecek prim borçlarının tamamı, kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 1 yıl içinde ödendiği takdirde bu süreye ilişkin sigortalılık haklarının saklı kalacağı belirtilmiştir.

Bunların dışında kalan, yani 506 Sayılı Yasa kapsamında sigortalı sayılmayanların ise; tarım işlerinde çalışanlar sigortalı sayılmamaktadır.¹¹⁴ Ancak bunun istisnası; kamu sektörüne ait tarım ve orman işlerinde ücretle, özel sektöre ait tarım ve orman işlerinde ücretle ve sürekli olarak, tarım sanatlarına ait işlerde çalışanlar, tarım işyerlerinde yapılan ve tarım işlerinden sayılmayan işlerde çalışanlar, tarım işyeri sayılmayan işyerlerinin park, bahçe, fidanlık ve benzeri işlerinde, çalışanlar hariç olmak üzere sigortalı sayılmaktadırlar. İşverenin, ücretsiz çalışan eşi sigortalı sayılmamaktadır. Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dahil) olan hısımlar sırasında ve aralarında dışardan başka kimse katılmayarak bu konut içinde yapılan işlerde çalışanlar sigortalı sayılmamaktadır. Ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç, ev hizmetlerinde çalışanlar sigortalı sayılmamaktadır. 27.02.1962 tarihli 33 Sayılı Kanun hükümlerine göre çalışanlar hariç, askerlik hizmetlerini yapmakta olan yükümlüler sigortalı sayılmamaktadır. Kanunla kurulu emekli sandıklarına aidat ödemekte olanlar, yabancı bir memlekette kurulu herhangi bir müessese tarafından ve o müessese nam ve hesabına Türkiye'ye bir iş için gönderilen ve yabancı memlekette sigortalı olduğunu bildiren yabancı kimseler, resmi meslek ve sanat okullarıyla, yetkili resmi makamların müsaadesiyle kurulan meslek veya sanat okullarında tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler, sağlık

¹¹⁴ **Perver, Ziya,** "Tarım Kazaları Sigorta Kapsamında Mıdır?", Zaman, 02.09.2006, "Gazete köşe yazısında; Çiftçilik yapan bir kimsenin, traktörle tarlasına giderken, köy yolunda geçirdiği trafik kazası sonucu vefat ettiğini ve bu olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı, bunun yanında, geride kalan eş ve çocuklarının sigortadan faydalanmak istediklerini, bunun mümkün olup olmayacağı sorulmuştur. Sorulara cevaben; Köy yolunda traktör kazası sonucu vefat eden kişi şayet tarlasına giderken kaza geçirmiş ise 2926 sayılı Tarım Bağ-Kur Kanunu'nun 3'üncü maddesinin (g) bendi gereğince olay, "İş Kazası: Tarımsal faaliyetleri dolayısıyla sigortalıları hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olayı" iş kazasıdır. Bu nedenle Tarım Bağ-Kur'a geride kalan eş ve çocuklarına dul ve yetim aylığı bağlaması için başvuruda bulunması gerektiği, şayet bağlanmazsa bu defa bulunulan yerdeki iş mahkemesine dava açılması gerektiği, bu arada iş kazası neticesi bağlanacak aylıklarda belli bir süre (mesela 5 yıl gibi) prim ödeme zorunluluğunun da olmadığı, ilk Tarım Bağ-Kur'lu olduğu gün iş kazasında vefat edenlerin eş ve çocuklarına da aylık bağlanabileceği belirtilmiştir".

müesseselerinde işe alıştırılmakta olan hasta veya maluller, herhangi bir işverene hizmet akdiyle bağlı olmaksızın kendi nam ve hesabına çalışanlar sigortalı sayılmamaktadırlar.

Bunların da dışında, haklarında bazı sigorta kolları uygulanmayanlar; Özel kanunda tarifi ve nitelikleri belirtilen çıraklar hakkında, çıraklık devresi sayılan süre içinde analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile bu kanunun 35'inci maddesinde belirtilen eş ve çocuklara sağlık yardımı yapılması hükümleri uygulanmaz. Kanunla kurulu, Sosyal Güvenlik Kurumlarından malullük veya emekli aylığı almakta iken bu Kanuna tabi sigortalı bir işte çalışanların 78'inci maddeye göre tespit edilen prime esas kazançları üzerinden 63'üncü madde hükmüne göre, Sosyal Güvenlik Destek Primi kesilir. Sosyal Güvenlik Destek Primi ödenmiş süreler, bu Kanuna göre sigortalılık süresinden sayılmaz ve 24.05.1983 tarih ve 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına tabi olarak geçen hizmetlerin birleştirilmesi hakkında Kanun hükümleri uygulanmaz, 64'üncü madde hükmüne göre toptan ödeme yapılmaz. Ancak iş kazası veya meslek hastalığı halinde 12'nci madde hükümleri uygulanır. Bunlardan kendi kanunlarına göre görev malullüğü aylığı bağlanmış olanlar Kurum'dan yazılı talepte bulunurlarsa, bunlar hakkında talep tarihini takip eden aybaşından itibaren, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları da uygulanmaktadır.

2.1.1.1.1.2. 5510 SAYILI YASA'NIN SİGORTALILIK KAPSAMI

Yürürlüğe çok yeni olarak girecek ve ileride üzerinde bir çok tartışma yapılacağını düşündüğümüz 5510 Sayılı Yasa, diğer Yasadan farklı bir sigortalılık kapsamı düzenlemiştir.

5510 Sayılı Yasa'nın "*Kapsam*" başlıklı 2'nci maddesinde; sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortasından yararlanacak kişileri, işverenleri, sağlık hizmeti sunucularını, bu Kanunun uygulanması bakımından gerçek kişiler ile her türlü kamu ve özel hukuk tüzel kişilerini ve tüzel kişiliği olmayan diğer kurum ve kuruluşları kapsadığını belirtmiştir.

5510 Sayılı Yasa'nın "*Sigortalı sayılanlar*" başlıklı 4'ncü maddesinde; Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından; hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar, hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, köy ve mahalle muhtarlarını, ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr sicili ile birlikte kanunla kurulan meslek odalarına usûlüne uygun olarak kayıtlı olanlar, anonim şirketlerin kurucu ortakları ve/veya

yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları, tarımsal faaliyette bulunanlar, kamu idarelerinde; (a) bendine tâbi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp, ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar, (a) ve (b) bentlerine tâbi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 86'ncı maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar, sigortalı sayılmaktadırlar.

Birinci fıkranın (a) bendi gereği sigortalı sayılanlara ilişkin hükümler; işçi sendikalarının yönetim kurullarına seçilenler, bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine olan bütün güzel sanat kollarında çalışanlardan, düşünürlerden ve yazarlardan hizmet akdi ile çalışanlar, mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar, 02.07.1941 tarihli ve 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalıştırılanlar, 24.04.1930 tarihli ve 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda belirtilen umumî kadınlar, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılanlar, hakkında da uygulanmaktadır.

Birinci fıkranın (c) bendi gereği sigortalı sayılanlara ilişkin hükümler; kuruluş ve personel kanunları veya diğer kanunlar gereğince seçimle veya atama yoluyla kamu idarelerinde göreve gelenlerden; bu görevleri sebebiyle kendilerine ilgili kanunlarında Devlet memurları gibi emeklilik hakkı tanınmış olanlardan hizmet akdi ile çalışmayanlar, Cumhurbaşkanı, Başbakan, bakanlar, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, belediye başkanları, il daimi komisyonu üyeleri, birinci fıkranın (c) bendi kapsamında iken, bu kapsamdaki kişilerin kurduğu sendikaların veya sendika konfederasyonlarının yönetim kurullarına seçilenler, harp okulları ile fakülte ve yüksek okullarda, Türk Silâhlı Kuvvetleri hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken askerî öğrenci olanlar ile astsubay meslek yüksek okulları ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitimine tâbi tutulan adaylar ile fakültelerde veya meslek yüksek okullarında kendi hesabına

okuduktan sonra veya askerlik hizmetini müteakip subaylığa veya astsubaylığa geçirilenlerin, okullarda geçen normal eğitim süreleri, polis akademisi ile fakülte ve yüksek okullarda, Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okumaya devam eden öğrenciler ile fakültelerde veya meslek yüksek okullarında kendi hesabına okuduktan sonra komiser yardımcılığına veya polisliğe geçirilenlerin, okullarda geçen normal eğitim süreleri, hakkında da uygulanacağı, uygulamaya ilişkin usûl ve esaslar Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği de ayrıca belirtilmiştir.

5510 Sayılı Yasa'nın sigortalı sayılanlar başlıklı 4'ncü maddesinin gerekçesinde¹¹⁵; genel sağlık sigortalısı ve isteğe bağlı sigortalı olmak üzere üç ayrı tanımlama getirildiği, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olanlar sigortalı olarak, Yasanın üçüncü kısmında yer verilen genel sağlık sigortasına tabi olanlar ise genel sağlık sigortalısı olarak tanımlanmaktadır. Kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına zorunlu olarak katılmayanların bu sigorta kollarına isteğe bağlı devam edebilmelerini sağlamak amacıyla oluşturulan sigortalılık da isteğe bağlı sigortalı olarak tanımlanmıştır.

Sigortalı sayılanlarla ilgili olarak; hizmet akdiyle bir işverene tabi olarak çalışanların, kendi nam ve hesabına çalışanların ve kamu idarelerinde kadrolu çalışanlar ile hizmet akdi ve kendi nam ve hesabına çalışanlar dışında ücretle çalışanların sigortalı sayılacağı belirtilmiş, çalışma ilişkileri bakımından sigortalı sayılanlar kapsamında belirtilmesi gerekenler de ayrıca düzenlenmiştir.

5510 Sayılı Yasa'nın 5'nci maddesinde de, bazı sigorta kolları bakımından sigortalı sayılanlar belirtilmiştir.

506 Sayılı Yasada yer alan hükümlere göre, sadece kısa vadeli sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılık halleri, bir alt başlık altında düzenlenmediği halde 5510 Sayılı Yasa'nın 5'nci maddesinde bu düzenlemeye yer verilmiştir.

Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortasının uygulanacağı ve bu statüdeki kişilerin aynı yasanın 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacağı,

¹¹⁵ 5510 Sayılı Yasa Gerekçesi, <http://www.tbmm.gov.tr>

Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte 05.06.1986 tarihli ve 3308 Sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrencilerin iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigortasından, meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında zorunlu staja tâbi tutulan öğrencilerin ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanacağı, bu bentte sayılanların, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı kabul edildiği,

Harp malûlleri ile 12.04.1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, 03.11.1980 tarihli ve 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre aylıkları hesaplanarak ödenen veya asayiş ve güvenliğin sağlanması ile ilgili kanunlara göre vazife malûllüğü aylığı bağlanmış olanlardan, bu Kanuna tâbi sigortalı olarak çalışanlar hakkında aylıkları kesilmeksizin kısa vadeli sigorta kollarından yararlandırılacağı ve bunlar hakkında, uzun vadeli sigorta kollarına tâbi olmayı istemeleri halinde, bu isteklerini Kuruma bildirdikleri tarihi takip eden ay başından itibaren, uzun vadeli sigorta kolları ile ilgili hükümlerin uygulanacağı,

Sosyal güvenlik destek primine tâbi olanlar hakkında, sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerinin uygulanacağı,

Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerlerin, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerinin uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

5510 Sayılı Yasa sigortalı sayılmayanları da 6'ncı maddesinde sıralamıştır; Yasa, "Sigortalı sayılmayanlar" başlığı altında kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında; işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi, aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar, ev hizmetlerinde süreksiz olarak çalışanlar ile ev hizmetlerinde hizmet akdi ile sürekli çalışmasına karşın, haftalık çalışma sürelerinin 4857 Sayılı İş Kanunu'nda belirtilen sürelerden az olması nedeniyle, aylık kazançları prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olanlar, askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu öğrencileri, yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tâbi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan,

yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tâbi olanlar, resmî meslek ve sanat okulları ile yetkili resmî makamların izniyle kurulan meslek veya sanat okullarında ve yüksek okullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbikî mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler, sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen, hasta veya malûller, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri gereği sigortalı sayılması gereken işlerde çalışmakla birlikte, 18 yaşını doldurmamış olanlar, kamu idareleri hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler, niteliği itibarıyla bir kişinin bir gün içinde yapabileceği işlerde, yevmiyeli olarak çalışanlar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciliyle birlikte kanunla kurulu meslek odalarına usûlüne uygun olarak kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler, kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin kamu düzeninin zorunlu kıldığı hallerde, işverenleri tarafından bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar, Yasa'nın 4'üncü ve 5'inci maddelere göre sigortalı sayılmamaktadır.

(h) bendinin uygulanmasıyla ilgili olarak, bir meslek veya sanat okulunu bitirenlerden, *22.11.2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu* hükümlerine göre mahkemece ergin kılınmak suretiyle, öğrenimleriyle ilgili görevlerde çalışanlar hakkında 18 yaşın bitirilmiş olması şartı aranmamaktadır. Birinci fıkranın (1) bendinin uygulanmasında da, Türkiye Ziraat Odaları Birliği'nin görüşü alınmaktadır.

Ayrıca Yasa'nın 6'ncı maddesindeki sigortalı sayılmayanlar ile ilgili düzenlemenin uygulamasına ilişkin usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle yapılması öngörülmüştür.

Yeni Yasa'nın sigortalı sayılmayanlar başlıklı 6'ncı maddesinin gerekçesinde; Kısa ve uzun vadeli sigorta kollarının uygulamasında kimlerin sigortalı sayılmadığını belirtmiştir. 4'üncü maddenin uygulanmasında tereddüte neden olabilecek kişi ve çalışma ilişkileri belirtilmiştir. Ayrıca, kendi nam ve hesabına çalışanlardan tarımsal faaliyet gibi düzenli bir gelir ilişkisine dayanmayanlar ile gelir vergisinden muaf olan küçük esnaf ve ev hizmetlerinde çalışanlar yıllık ya da aylık gelirlerinin net tutarının asgarî ücretin altında olması halinde, zorunlu sigorta kapsamından çıkartılmıştır. Bunların yetersiz gelirlerinden ayrıca sigorta primi kesintisi yapılarak, sigorta priminden dolayı maddi sıkıntılarının artmaması düşünülmüş, yatıramadıkları primlerinden dolayı bir de gecikme zammı ödemek gibi bir külfetle karşılaşmamaları amaçlanmıştır. Bu kişilerin talepleri halinde, isteğe bağlı sigortaya¹¹⁶ tabi olarak sosyal güvenlik haklarından yararlanmaları mümkün kılınmıştır.

5510 Sayılı Yasa'nın "Genel sağlık sigortalısı sayılanlar" başlıklı 60'ncü maddesinde, yerleşim yeri Türkiye'de olan kişilerden olmaları halinde; Yasa'nın 4'ncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri, sigortalı sayılan kişiler ve (b) bendi sigortalı sayılan kişiler olması, isteğe bağlı sigortalı olan kişiler olması, (a) ve (b) bentlerine göre sigortalı sayılmayanlardan yani; 18.06.1992 tarihli ve 3816 Sayılı Ödeme Gücü Olmayan Vatandaşların Tedavi Giderlerinin Yeşil Kart Verilerek Devlet Tarafından Karşılanması Hakkında Kanun kapsamında yeşil kart verilen kişilerden, vatansızlar ve sığınmacılardan, 01.07.1976 tarihli ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişilerden, 24.02.1968 tarihli ve 1005 sayılı İstiklal Madalyası verilmiş bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre şeref aylığı alan kişilerden, 28.05.1986 tarihli ve 3292 Sayılı Vatani Hizmet Tertibi Aylıklarının Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişilerden, 03.11.1980 tarihli ve 2330 Sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre aylık alan kişilerden, 24.05.1983 tarihli ve 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu hükümlerine göre korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz faydalananlardan, harp malûllüğü aylığı alanlar ile Terörle Mücadele Kanunu kapsamında aylık alanlardan, 18.03.1924 tarihli ve 442 sayılı

¹¹⁶ Ayrıca bkz. **Akın**, Levent, Tek Çatı Öncesi ve Sonrasında İsteğe Bağlı Sigortalılık, Mercek, Temmuz 2006, s.165-182

Köy Kanunu'nun 74'üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre görevlendirilenlerden, oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan kişilerden, 25.08.1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu gereğince işsizlik ödeneğinden yararlandırılanlardan, 5510 veya bu Kanundan önce yürürlükte bulunan sosyal güvenlik kanunlarına göre gelir veya aylık bağlanmış olanlardan ve yukarıdaki bentlerin dışında kalan başka ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayanlar genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır.

5510 Sayılı Yasa'nın 6'ncı maddenin birinci fıkrasının (a), (b), (c), (f), (g), (h), (ı), (j) ve (k) bentlerinde sayılanların öncelikle, genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi olup olmadığına bakılmaktadır. Genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi ise tescili yapılmaz. Aksi takdirde birinci fıkra hükümlerinden durumuna uyan bende göre genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır. Birinci fıkranın (f) bendi kapsamında gelir alması nedeniyle genel sağlık sigortalısı sayılanlar, aynı zamanda diğer bentler gereği de genel sağlık sigortalısı sayılması halinde (f) bendi dışındaki bentler kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır.

Ayrıca 5510 Sayılı Yasa'nın 6'ncı maddenin birinci fıkrasının (d), (e) ve (l) bentleri kapsamında olanlar, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde bulunan hükümlü ve tutuklular, kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin kamu düzeninin zorunlu kıldığı hallerde, bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı olanlar, birinci fıkranın (d) bendi kapsamına girenler Türkiye'de bir yıldan kısa süreyle yerleşik olması halinde genel sağlık sigortalısı ve genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılmamaktadır. Birinci fıkranın (d) ve (g) bentlerinin uygulanmasında evli olanlar için, eşlerden hangisinin bu maddeye göre genel sağlık sigortalısı, hangisinin bakmakla yükümlü olunan kişi olacağına tespiti kendi tercihlerine bırakmakta, diğer bentler gereği eşlerin her ikisinin de genel sağlık sigortalılık şartlarının oluşması halinde her ikisi de ayrı ayrı genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır.

Yeni Yasa'nın genel olarak sistematığı, dili, birden fazla yasal düzenlemeyi tek çatı altında birleştirmeye çalışması, ayrıca sigortalılık kavramının genişletmesi, özellikle kendi nam ve hesabına çalışanların ve diğerlerinin de eklenmesi göz önüne alınarak konu dahilindeki iş kazaları, meslek hastalıkları ve konu harici diğer konularda kimlerin bu haklardan yararlanacağı, gerek uygulamada gerekse doktrinde tartışmalara yol açacağı kanısındayız.

2.1.1.1.2. KAZAYA UĞRAMA

Kaza, Borçlar Hukuku açısından bakıldığında borçlunun kusur ve iradesi dışında meydana gelen, önceden öngörülemeyen, kaçınılması mümkün olmayan, zarar doğuran ve borçluyu sorumluluktan kurtaran herhangi bir olaydır¹¹⁷. Ancak sosyal sigortalar açısından kaza farklı bir kavramdır. Çünkü meydana gelen olay mesleki faaliyet sürdürme anında meydana gelmektedir¹¹⁸. Bir olayın iş kazası olabilmesi için, sigortalıya istenilmeyen olayın, dıştan gelen bir etkenle, aniden meydana gelmesi gerekir. Diğer bir anlatımla iş kazası, iradi olmayan olumlu ya da olumsuz davranışlar sonucu dış etkiler ile meydana gelen bir olaydır. Dıştan gelen bu etkenin sigortalı tarafından istenilmemiş, arzu edilmemiş olması gerekir. Müdahalenin meydana gelmeden evvel bilinmesi, beklenmesi ve bu suretle önlenmesi mümkün olmamalıdır¹¹⁹. Bunların dışında iş kazasını meslek hastalığından ayıran en önemli özelliği de olayın aniden olmasıdır¹²⁰. İş kazası *ani* bir hareketin veya etkinin sonucu doğmaktadır, meslek hastalığı ise zaman içerisinde

¹¹⁷ **Tekinay / Akman / Burcuoğlu / Altop**, Borçlar Hukuku, 7.Baskı, İstanbul, 1993, s.1000; **Tunçomağ**, Kenan, Türk Borçlar Hukuku, C.1, Genel Hükümler, 6. Baskı, İstanbul, 1976, s.815-816; **Ulusan**, İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, 1990, s.71.

¹¹⁸ **Tuncay / Ekmekçi**, s.270; **Ulusan / Esen**, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren Sorumluluğu, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsangücü Yönetimi, C.V. Kitap 2, Kazancı İkt. Prog., İstanbul, 1985, s.15 vd.; **Atabek**, s.41; **Akın**, Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara, 2001, s.19; **Turan**, Osman, Bağ-Kur Kanunu Açısından İş Kazası Kavramları ve Hukuki Sorunları, Kamu-İş, C.3, S.4, Temmuz 1994, s.113.

¹¹⁹ **Turan**, s.115.

¹²⁰ **Eren**, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974, s.6.

tekrarlanan olaylar sonucu meydana gelmektedir¹²¹. İş kazaları ile meslek hastalıklarını birbirinden ayıran en önemli nokta, kazanın aniden olmasıdır.

Dar anlamdaki *iş kazası* kavramı, 506 Sayılı Yasa'nın 11'nci maddesinde belirtilen hallerden birinde meydana gelen özel bir biçimdir¹²². Doktrinde, sigortalı tarafından istenilmiş, arzu edilmiş olma hali tartışmalıdır. Kimi yazarlar, sigortalının kazanın oluşumunda kastı bulunması halinde artık bir iş kazasından söz edilemeyeceği görüşündedir¹²³. Daha fazla kabul gören bir diğer görüşe göre, sigortalının kendi kusuru sonucu uğradığı kaza da iş kazası sayılmalıdır¹²⁴. Sigortalının kastı, bir olayın iş kazası sayılmasını engellemez. 506 Sayılı Yasa'nın 110'ncü maddesi 29.07.2003 tarihinde 4958 Sayılı Yasa'nın 46'ncı maddesi ile son şeklini almıştır. Madde başlığı; "*Sigortalının Kastı ve Suç Sayılır Hareketi*" dir. Maddede, kasti bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalıya geçici işgöremezlik ödeneği ve sürekli işgöremezlik geliri verilmeyeceği, sigortalıya yalnız gerekli sağlık yardımlarının yapılacağı, suç sayılır bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalıya verilecek geçici işgöremezlik ödeneği ve sürekli işgöremezlik geliri, suça esas kusur derecesinin yarısına kadar indirilerek ödenebileceği düzenlenmiştir. Bu kasıt, sadece 506 Sayılı Yasa'nın 110'ncü maddesinde bahsi geçen Kurumca yapılacak parasal yardımların kapsamını etkilemekte olup, sağlık yardımları açısından olumsuz bir sonuç doğurmamaktadır. Örneğin, Yargıtay da kararlarında sigortalının işyerinde intihar etmesini iş kazası olarak kabul etmiştir¹²⁵. Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kısım kararında, işyerinde meydana gelen intihar olayını iş kazası saymamıştır¹²⁶. Bu kararlarda, her olayın özelliklerine ve oluşuna göre değerlendirme yapılmaktadır. Kanaatimizce, intihar olayı, işyerindeki koşullardan kaynaklanmış ise bu olayı iş kazası olarak değerlendirmek gerekir. Zira intihar olayına neden olan etkenler işyeri koşullarından ya da işyerindeki olumsuz davranışlardan kaynaklanabileceğinden,

¹²¹ **Tuncay**, 2000, s.220, 221.

¹²² **Saymen / Ekonomi**, Sosyal Sigortalar Tatbikatu, İstanbul, 1966, s.84; **Ulusan**, İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, 1990, s.15 vd.

¹²³ **Tuncay / Ekmekçi**, s.270-271; **Saymen/Ekonomi**, s.85; **Eren**, s.10; **Atabek**, s.43.

¹²⁴ **Çenberci**, s.198; **Atabek**, s.264; **Güzel/Okur**, s.229; **Saraç**, Coşkun, Sosyal Sigorta Kurumları ve İşveren Açısından İşkazası Kavramı, Ankara, 1998, s.34.

¹²⁵ Yargıtay 10. HD. 29.03.1979 tarih, 1979/8413 E.-1979/2759 K. sayılı ilamı, karar için bkz. Kazancı İçt. Prog.

¹²⁶ Yargıtay HGK. 27.09.2000 tarih, 2000/10-1107 E.-2000/1174 K. sayılı ilamı, **Araslı**, s.456.

sebeup – sonuç ilişkisi arasında illiyet bağından bahsetmek mümkün olabileceğı gibi, işverenin tazmin sorumluluğı da söz konusu olabilecektir.

2.1.1.1.1.3. SİGORTALININ UĞRADIĞI KAZA SONUCU BEDENSEL VEYA RUHSAL BİR ARIZAYA (ÖZÜRE¹²⁷) UĞRAMASI

506 Sayılı Yasa'nın 11/A maddesinde; İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olay olarak belirtilmiştir.

Buna karşılık, 5510 Sayılı Yasa'nın 13'ncü maddesinde; iş kazası, sigortalıyı hemen veya sonradan bedeneni ya da ruhen özüre uğratan olay olarak belirtilmiştir. Aradaki fark, 506 Sayılı Yasa'da *arızaya uğratan olay* terimi, yeni Yasada *özüre uğratan olay* olarak düzenlenmiştir.

Bir olayın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için, diğerk koşullar ile birlikte meydana gelen kazanın sigortalıyı bedensel veya ruhsal bir arızaya veya zarara uğratması gerekir. Bu beden bütünlüğü ve ruh sağlığının arızaya uğramasının hemen veya daha sonra ortaya çıkması sonucu değıştirmez. Buna karşın, her bedensel ve ruhsal arıza da iş kazası sayılmayabilir. Örneğın, çalışma sırasında meydana gelen küçük sıyrıklar, yaralar, çarpmalar iş kazası sayılmayabilir. Ancak her türlü yaralanmalar, sakatlanma, kırık, çıkık, yanık, çeşitli oranlarda görme ve işitme kayıpları, körlük, sağırılık, iç kanama, beyin kanaması, hayati fonksiyonların durması birer iş kazasıdır. Ayrıca doktrinde kaza neticesi zihinsel yorgunluk, sinir bozuklukları, hafıza kaybı, akıl hastalığı iş kazası sayılmaktadır. Ayrıca yine doktrinde tartışmalı olmakla birlikte takma kol, takma bacak, diş gibi sigortalıya sonradan takılan ve organ görevi yapan protezlerin çalışma esnasında uğradığı kazalar bir görüşe göre iş kazasından sayılmaz diğerk bir görüşe göre “*vücut tamlığı*”

¹²⁷ 5510 Sayılı Yasada her ne kadar “*özüre uğrama*” kullanılmışsa da “*arızaya uğrama*” teriminin kanun metninin ruhuna ve anlam bütünlüğüne daha uygun olacağı düşüncesiyle “*arızaya uğrama*” terimini kullanmayı uygun gördük. Yasada “*özüre uğramanın*” yerine eskiden olduğu gibi “*arızaya uğrama*” teriminin kullanılabilmesi için gerekli düzeltmenin yapılması gerektiğı kanısındayız.

kavramı geniş yorumlanmak suretiyle, vücudun ayrılmaz bir parçası olduğu durumlarda uğramılan zarar bir iş kazası sayılmalıdır görüşü mevcuttur¹²⁸.

Uygulamada ise, doktrindeki bu görüşlere karşı, bir kazanın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için meydana gelen arızanın büyüklüğü veya küçüklüğü, cinsi bir ölçü değildir. Öğretinin verdiği örnekler, 506 Sayılı Yasa'nın 11'nci maddesinde saydığı hallerden birisine uyuyor ve Kurumca yardım yapılmasını gerektiriyorsa meydana gelen kaza bir iş kazasıdır. Bununla birlikte, örneklerdeki arızalar sigortalı işe girmeden önce oluşmuşsa veya 11'nci maddede sayılan hallerin haricinde ortaya çıkmışsa arada uygun bir illiyet bağı oluşmayacağından arızalara veya zararlara sebep olan olaylar iş kazası sayılmaz ve işverenler de sorumlu tutulamaz¹²⁹.

2.1.1.1.4. YAPILAN İŞ İLE KAZA, KAZA İLE ZARAR ARASINDA UYGUN

İLLİYET BAĞININ OLMASI

Bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için uygun bir illiyet bağının bulunması gerekir. Her somut olayda sigortalının yaptığı işle kaza arasında, sonra da kaza ile zarar arasındaki ilişki araştırılmalıdır. Meydana gelen kaza yapılan iş ile ilgili olmalıdır. İlliyet bağının belirlenmesinde daha çok "*işverenin otoritesi altında bulunma*" ölçütü dikkate alınmaktadır. Ancak her olay, farklı bir özellik arz edebileceğinden her zaman bu ölçüte başvurulamaz.

Yargıtay vermiş olduğu çeşitli kararlarında, bu unsurun üzerinde açıkça durmuştur. Örneğin vermiş olduğu kararlarında; iş kazasından söz edilebilmesi için insan hayatına son veren olayın, ani, beklenmedik bir dış etken sonucu gerçekleşmesi ve olayla yapılan iş arasında "*uygun neden - sonuç bağı*" bulunmasının gerekli olduğu ve bütün bu koşulları taşımayan, sigortalının yaptığı işle bir ilgisi bulunmayan trafik kazasının yasal olarak bir iş kazası olarak nitelenemeyeceği kararına varmıştır¹³⁰. Yargıtay, diğer bir kararında; ayağa diken batması olayı ile ayağın kesilmesine neden olan kangren olayı arasında davalıların sorumluluklarını gerektirecek nitelikte "*uygun neden - sonuç bağı*"

¹²⁸ Güzel / Okur, s.234; Tuncay, s.246.

¹²⁹ Aslanköylü, s.202.

¹³⁰ Yargıtay 10. HD., 25.02.1977 tarih, 1977/8293 E. - 1977/1370 K. sayılı ilamı, Kazancı İkt. Prog.

bulunup bulunmadığı, bu konuda derlenen ilmi mütalaa, rapor ve sair belgelerden kesinlikle anlaşılmadığı halde, illiyet konusunda Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu, ya da Adli Tıp Müessesesinden mütalaa alınmadan davanın kabulü yönünde hüküm kurulmasını isabetli saymamış ve bu konuda içtihat oluşturmuştur¹³¹. Yargıtay bir başka kararında, restoran olarak işletilen sahilde sabitlenmiş gemide çalışan işçinin işinden haber vermeden ayrıldıktan sonra, işyeri ile ilgili olmayan alanda ölü bulunmasını iş kazası saymamıştır¹³².

Ancak bir olayın iş kazası olup olmaması, çalıştıran konumunda olan işverenin sorumluluğuna¹³³ bağlı tutulamaz. Bir iş kazasının oluşunda işveren ya da yanında çalıştırdığı muavin şahıslar sorumlu olmasalar dahi, 506 Sayılı Yasa anlamında olay 11'nci maddedeki koşulları taşıyorsa iş kazası olarak nitelenmekte ve iş kazası veya meslek hastalıkları sigortasını düzenleyen hükümlerin getirdiği haklardan sigortalı yararlanmaktadır.

2.1.1.1.2. İŞ KAZASI SAYILAN HALLER

İş kazasının koşulları veya yazarların tanım konusunda yaptıkları açıklamalarda da kabul ettikleri gibi iş kazası halleri¹³⁴, 506 Sayılı Yasa'nın 11/A maddesinde teker teker sayılmıştır. Bu maddeye göre;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,

¹³¹ Yargıtay 10. HD., 09.02.1977 tarih, 1977/5468 E. - 1977/791 K. sayılı ilamı, Kazancı İkt. Prog.

¹³² Yargıtay HGK., 05.10.2005 tarih, 2005/10-496 E. - 2005/565 K. sayılı ilamı, Kazancı İkt. Prog.

¹³³ Yargıtay 10. HD., 25.04.2006 tarih, 2006/2442 E. - 2006/6006 K. sayılı ilamında; "İş kazası nedeniyle sigortalıya veya kanuni hak sahiplerine gelir bağlayan SSK'ya karşı işverenin sorumlu olabilmesi için kusurun Vanlığı gerekir. Başka bir deyişle kaçınılmazlık nedeniyle meydana gelen iş kazasında işverenin SSK'ya karşı sorumluluğu bulunmamaktadır", bkz. İBD., C:80, S:5, 2006/5 Eylül - Ekim, s. 2249-2250.

¹³⁴ **Güzel / Okur**, "SSK. 11'nci hükmünde belirtilen hal ve durumlardan birinde meydana gelmiş olması" şeklinde belirtmiştir, s.229; **Caniklioğlu**, Nursen, "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri", Çalışma ve Toplum Dergisi, S:8, 2006/1, iş kazaları halleri olarak belirtilmiştir, s.53-62;

c) Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan haller iş kazası sayılmaktadır.

İş kazası sayılan haller, 5510 Sayılı Yasa'nın 13'ncü maddesinde de teker teker sayılmıştır:

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında,

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratması, iş kazası sayılmaktadır.

2.1.1.1.2.1. SİGORTALININ İŞYERİNDE BULUNDUĞU SIRADA KAZA GEÇİRMESİ

506 Yasa'nın 11/A-a maddesinde; "*Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada*" bendi yer almaktadır.

5510 Sayılı Yasa'nın 13/a maddesinde de; "*Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada*" bendi bir önceki düzenleme ile aynı şekilde düzenlenmiştir.

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada iş kazasına uğraması şeklinde bir yasal düzenleme yapıldığı için sigortalıya geniş bir koruma alanı sağlandığı açıktır. Sigortalının her ne sebeple olursa olsun işyerinde olduğu sırada uğradığı her kaza iş kazası

olarak kabul edilmektedir. İşçi, işyerine ayağını bastığı andan itibaren işyerini terk edeceği ana kadar ister çalışsın, ister çalışmasın işverenin otoritesi altındadır. İş Kanunu'nda; *"işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime 'işyeri' denir"¹³⁵* şeklinde bir tarif yapılmıştır. İşyeri kavramı, 4857 Sayılı İş Yasamızda tarif edilmiş olup, 506 Sayılı Yasada ise; *"Bu Kanunun uygulanmasında, 2'nci maddede belirtilen sigortalıların işlerini yaptıkları yerler "İşyeri" dir. İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır."* şeklinde tarif edilmiştir. 5510 Sayılı Yasa'nın 11'nci maddesinde ise; *"İşyeri, işyerinin bildirilmesi, devri, intikali ve nakli" başlığı altında işyerini tarif edilmiştir. Yapılan düzenlemeye göre; işyerinin, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerin, ayrıca işyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar" da işyerinden sayılmaktadır.*

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararlarında ve Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin birçok kararında, işçinin işyerinde bulunduğu sırada kalp krizi geçirip, hastanede ölmesi olayını iş kazası saymıştır. Ancak ne var ki, Yargıtay daha önceki kararlarında, işyerinde kalp yetmezliği sonucu işçinin ölmesi olayını iş kazası saymamıştır. Tabi ki bu durum bir çelişkidir. Yargıtay kararında, işyerinde çalışma saatleri içinde meydana gelen intihar olayı iş kazası saymış, ancak sigortalıya tahsis edilmiş lojmanda meydana gelen intihar olayını, lojman için görüldüğü yer ile birlikte aynı binada bulunsa bile işyeri sayılmayacağı gerekçesiyle, olayı iş kazası olarak değerlendirilmemiştir¹³⁶. Buna karşın, işyerinin yatakhaneinde meydana gelen kazayı iş kazası saymıştır¹³⁷. Yargıtay, kararlarında sigortalıların yıkanma yerleri, kişisel vücut temizliğinin yapıldığı

¹³⁵ 4857 Sayılı İş Yasası'nın 2'nci maddesinde **"işyeri"** tanımı yapılmıştır. Ayrıca 506 Sayılı Yasa'nın 5'nci maddesinde ve 5510 Sayılı Yasa'nın 11'nci maddesinde işyeri tanımı yapılmaktadır.

¹³⁶ Yargıtay 9. HD., 21.10.1969 tarih, 1969/7602 E. - 1969/10056 K. sayılı ilanı, **Yüksel**, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, s.23.

¹³⁷ Yargıtay 10. HD., 25.06.1996 tarih, 1996/5876 E. - 1996/6025 K. sayılı ilanı, Kazancı İkt. Prog.

yerleri iş kazası yönünden işyeri saymaktadır¹³⁸. Yargıtay bir başka kararında da, gece bekçiliği yapan sigortalının işyerinde geçirdiği beyin kanaması sonucu felç olmasını, olay işyerinde olduğu için iş kazası olarak nitelemiştir. Sigortalının, işyerinde taş kaldırırken barsak düğümlenmesi sonucu ölmesi olayı iş kazası sayılmıştır¹³⁹. Bir diğer kararda, işyerinde çalışırken harcanan fazla efor sonucu ölüm olayının gerçekleşmesini de bir iş kazası saymıştır¹⁴⁰.

İşyerinde bulunmanın dışında, iş kazasının iş saatleri içerisinde olması da şart değildir. Örneğin; çalışma saatleri dışında öğle arasında işçinin öldürülmesi, yaralanması, koşarken düşmesi de iş kazası sayılmaktadır.

Yargıtay bir başka kararında da; sigortalının, işyerinde kalp krizi geçirip hastaneye kaldırılması ve *sigortalının işyeri haricinde* (hastanede) meydana gelen ölüm olayını da bir iş kazası saymıştır. Bu durumun da illiyet bağı şöyledir; kalp krizi ve olay arasında uygun illiyet bağı vardır, arızaya “*kalp krizine*” uğrama hali işyerinde başladığından olay bir iş kazası sayılmıştır¹⁴¹.

Tüm bu değerlendirmeler yapılırken meydana gelen olaylarda, sebep sonuç ilişkisi arasında bir bağ kurulması gerekmektedir.

Sebebi sonuç ilişkisi açısından iyi bir örnek olan olaylardan birinde sigortalı, işyerinin lokalinde dinlenme saatleri içerisinde veya başka bir yerde oturmakta iken bir kazaya uğramışsa, bu da bir iş kazasıdır. Ancak, sigortalılar akşam evlerine gittikten sonra gizlice işyerine gelip ve işyerinde sofrayı kurup eğlenmeye başladıktan sonra bir kazaya uğramışlarsa, sırf sigortalı olmaları ve işyerinde buldukları sırada olayın meydana

¹³⁸ Yargıtay HGK., 06.07.2005, 2005/10-444 E. - 2005/449 K. sayılı ilamı, Kazancı İkt. Prog., Somut olayda: “İşveren, işçiler için yıkanma yerleri hazırlamadığından işçiler zorunlu olarak işyeri yakınındaki dereye girerek vücut temizliklerini yapmaktadırlar”.

¹³⁹ Yargıtay 10. HD., 15.04.1975 tarih, 1975/1992 E.-1975/2101 K. sayılı ilamı, **Yüksel**, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, s.23.

¹⁴⁰ Yargıtay 10. HD., 19.11.1976 tarih, 1976/5763 E.-1976/7910 K. sayılı ilamı, “Olayda, deri balyalarını kaldırırken beyin kanaması sonucu ölüm meydana gelmiştir”, **Yüksel**, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, s.24; Aynı karar için bkz. **Cenberci**, Mustafa, Sosyal Sigortalar Şerhi, Yeni Baskı, Ankara, 1985, s.122; Ayrıca deri üretimi ile ilgili işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili bkz. **Budak**, Sinan, Derinin Üretim Sürecinde Ortaya Çıkan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları, Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi, (II. Ankara 04-07.04.1988), 1991, s.294-307.

¹⁴¹ Yargıtay HGK., 13.10.2004 tarih, 2004/21-529 E.-2004/527 K. sayılı ilamı, Yargıtay 21.HD. 03.11.2004 tarih, 2004/8871 E. - 2004/9254 K. sayılı ilamı, karar incelemesi için ayrıca bkz. **Aydınlı**, İbrahim, İş Kazasının Görevli Mahkemenin Belirlenmesindeki Etkisi ve Kalp Krizinin İş Kazası Niteliğine İlişkin Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2006, s.36-41; Yargıtay 21.HD. 04.03.2004 tarih, 2003/11566 E. - 2004/2007 K. sayılı ilamı; Yargıtay 9.HD., 13.05.2002 tarih, 2002/8795 E. - 2002/8074 K. sayılı ilamı; Yargıtay 10. HD., 2002/2990 E. - 2002/3361 K. sayılı ilamı; Yargıtay 10. HD., 26.02.1996 tarih, 1996/1122 E. - 1996/1433 K. sayılı ilamı; Yargıtay 10. HD., 06.02.1990 tarih, 1990/1989 E. - 1990/1005 K. sayılı ilamı, Kazancı İkt. Prog.

gelmiş olması, olayın bir iş kazası olarak nitelenmesini sağlamaz. Çünkü olayın, işverenin denetimi dışında gerçekleşmesi ve aralarında uygun neden sonuç ilişkisinin (illiyet bağı) olmaması, olayın bir iş kazası olarak nitelendirilmesine engeldir¹⁴².

2.1.1.1.2.2. İŞVEREN TARAFINDAN YÜRÜTÜLMEKTE OLAN İŞ

DOLAYISIYLA KAZA GEÇİRİLMESİ

506 Sayılı Yasa'nın 11/A-b maddesinde; "*İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla*" bendi yer almaktadır.

5510 Sayılı Yasa'nın 13/b maddesinde, bir önceki düzenlemeye karşılık gelen düzenlemede; "*İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında zararlandırıcı olayın meydana gelmesini*" iş kazası saymaktadır.

Sigortalının işin gereği olarak işyeri haricinde uğradığı kaza, bir iş kazasıdır. Çünkü burada işveren talimatıyla bir iş yapılmaktadır. Örneğin; Yargıtay kararına konu olan uyuşmazlıkların birinde davacı, davalı işverene ait işyerinde hizmet akdi ile çalışırken, iş saatleri içerisinde, işyerinde içilmek üzere bakkala çay almak üzere gittiği sırada iş kazası meydana gelmiştir. Olayda işyeri yetkilisinin, davacının böyle bir göreve gitmesine karşı çıkmadığı dosya kapsamından anlaşılmıştır. Sigortalıyı zarara uğratan bir olayın, iş kazası olarak kabulü için 506 Sayılı Kanun'un 11'nci maddesinin (A) bendinde yazılı hal ve zamanlardan yalnız birinde meydana gelmiş olması yeterli sayılmıştır. Yargıtay, trafik kazasının, dolaylı da olsa *işveren tarafından yürütülen iş dolayısıyla meydana geldiğini* ve bu nedenle 506 Sayılı Kanun'un 11/b maddesine göre, meydana gelen olayın bir iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği gözetilmeden, yerinde olmayan gerekçelerle davanın reddine karar veren yerel mahkeme kararını usul ve Yasaya aykırı bulmuş ve bu nedenle de bozmuştur¹⁴³.

¹⁴² Aslanköylü, s.203

¹⁴³ Yargıtay 10. HD., 21.03.2002 tarih, 2002/1891 E. – 2002/2479 K. sayılı ilamı, Leges İçt. Prog.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi bir başka olay ile ilgili verdiği kararında, trafik kazası sebebiyle de olsa, *kazanın işveren tarafından yürütülen iş dolayısıyla meydana geldiği için*, aksi düşünce ile davayı reddeden Mahkeme kararını bozmuştur. Yargıtay kararının gerekçesinde, davanın 18.07.2001 tarihinde meydana gelen kazada yaralanan davalı M.K.'nin hizmet akdine değil, istisna akdine dayalı olarak çalışan taşeron olduğunun ve yaralanması ile sonuçlanan kazanın *iş kazası olmadığına* tespitine ilişkin olduğunu, Mahkemece, taraflar arasındaki ilişkinin istisna akdine dayalı olduğunun kabulü ile davanın kabulüne, olayın iş kazası olmadığına tespitine karar vermiştir. Bu dava olumsuz bir durumun tespiti olduğu için, olumsuz bir tespit davasıdır. Davada öncelikle halledilmesi gereken sorun, zararlandırıcı olaya maruz kalan davalı M. ile davacı S. Ltd. arasındaki hukuki ilişkinin niteliğinin, bir başka ifade ile, asıl işveren - taşeron (alt-işveren)¹⁴⁴ ilişkisi olup olmadığına saptanmasıdır. 506 Sayılı Kanun'un 87'nci maddesi hükmüne göre; aracı olan, bir işte veya bir işin bölümü veya eklentisinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişidir. Asıl işveren - taşeron ilişkisinin varlığı için öncelikle işin başka bir işverenden alınmış olması, bir başka ifade ile asıl işverenin işverenlik sıfatına devredilen iş dolayısıyla sahip olması, asıl işyeri ya da işyerinden sayılan yerlerde kendi adına işçi çalıştırıyor olması gerekir. İşin belirli bir bölümünün değil de tamamının bir bütün halinde ya da bölümlere ayrılarak başkalarına devredildiği, işten bu yolla tamamen el çekildiği, sigortalı çalıştırılmadığı için işveren sıfatına sahip olunmadığı durumda ise, bunları devralan kişiler alt işveren¹⁴⁵, devredenler de asıl işveren olarak nitelendirilemeyecektir. Aracı sıfatının kazanılmasında diğer koşullar ise, asıl işverenden istenilen işin, asıl iş ya da işyeriyle ilgili işin bir bölümünde veya işyeri eklentilerinde alınmış olmasıdır. Ayrıca bu işte, iş alanın kendi işçilerinin çalıştırılması ve

¹⁴⁴ Kararı orijinal metninde "taşeron" terimi geçmektedir.

¹⁴⁵ Asıl İşveren - Alt işveren kavramları için ayrıca bkz. **Güzel**, Ali, İş Yasası'na Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, İş Müfettişleri Derneği "İş Hukuku'nda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri, Panel Notları, Yayın No:8, İstanbul, 26.11.2005, s.19-56; **Kılıçoğlu**, Mustafa, Yargıtay Kararları Işığında Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi, İş Müfettişleri Derneği "İş Hukuku'nda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri, Panel Notları, Yayın No:8, İstanbul, 26.11.2005, s.83-109; **Canbolat**, Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkileri, İstanbul, 1992, s.182; **Canbolat**, Talat, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşveren Kavramı, İş Hukuku Dergisi, 1992/2, s.211-229; **Elbir**, Halid Kemal, Asıl İşveren - Alt İşveren (Müteahhit, Taşeron) Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler, İş Hukuku Dergisi, 1991/1, s.5-15; **Elbir**, Halid Kemal, Asıl İşveren - Alt İşveren (Müteahhit, Taşeron) Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler, Kiplas İşveren, 1991/25, s.8-11; **Tuncay**, Aziz Can, Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi, (Asıl İşverenin İşçilerine Karşı Sorumluluğu - Alt İşveren İşçilerinin Toplu İş Sözleşmelerinden Yararlanmaları) Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri, Bolu, Abant, 16-19.05.1991, s.63-82; **Tuncay**, Aziz Can, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, Kiplas İşveren, 1991/24, s.7-10.

bu nedenle de işveren sıfatına sahip olunmasıdır. Somut olayda, Mahkemece yapılan araştırma hüküm kurmaya elverişli değildir. Hükme dayanak kılınan teklif ve protokollerdeki imzaların tüm yargılama aşamalarında davalı M. tarafından inkar edilmesine karşın, Mahkeme tarafından gerekli araştırma yapılmaması isabetsizdir. Öte yandan; Ankara 3. İş Mahkemesi'nin 2001/254 Esas sayılı tazminat dosyası, davacı Şirkete ait Kurumda bulunan işyeri dosyası da celp edilerek incelenmediği gibi, olayla ilgili hazırlık soruşturması yapılıp yapılmadığı araştırılmamıştır. Mahkemece anılan araştırmaların yapılarak tüm delillerin birlikte değerlendirilmesi ile davacı Şirket ile davalı M. arasında 506 Sayılı Kanun'un 87'nci maddesi kapsamında asıl işveren - alt işveren ilişkisi bulunup bulunmadığı usulünce saptanmadan eksik araştırma, inceleme ve yanılığlı değerlendirme ile hüküm kurulmasını usul ve Yasaya aykırı bulmuş, bozma nedeni yapmıştır. Yargıtay, davalıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazlarının kabul edilmesi gerektiğini belirtmiş ve hükmü bozmuştur¹⁴⁶.

Yukarıdaki olayda olduğu gibi, bir olayın iş kazası sayılabilmesi için 506 Sayılı Yasa'nın 11'nci maddesinde yazılı unsurlar dışında kazaya uğrayanın bir işverene bağlı olarak bir işyerinde hizmet akdi ile çalışıyor olması gerekir. Kurum tarafından M. isimli kişinin uğradığı kaza iş kazası olarak nitelendirildikten sonra işyeri işvereni tarafından, kazalı ile kendisi arasındaki hukuki ilişkinin istisna akdi olduğu, bu nedenle davacı tarafından davalı M. Aleyhine, olayın *iş kazası olmadığı* tespiti yönünde açılan davada, kazanın iş kazası olmadığını kabul ederek hüküm kuran yerel Mahkeme kararını, eksik inceleme nedeniyle bozmuştur.

Yargıtay aradan bir sene kadar sonra, aradaki ilişki nedeniyle, benzer bir olayda herhangi bir kazanın bir iş kazası olarak sayılması için olayın olduğu tarihte kişinin hizmet akdi ile çalışıp çalışmadığının öncelikli araştırılması gereken bir husus olduğunu belirtmiştir. Yargıtay dava konusu olayda, belirli bir ücret karşılığında binanın boyama işlerini yapmanın hizmet akdi olmayıp, istisna akdi kapsamında olduğunu, kazanın da bu durum nazara alınmadan bir iş kazası olarak değerlendirilmesinin isabetsiz olduğu gerekçesiyle yerel mahkemenin kararını bozmuştur. Olayda, ölümle sonuçlanan kazanın bir *iş kazası olduğunun tespiti*, hak sahibi davacılar tarafından talep edilmiştir. Davalı ise,

¹⁴⁶ Yargıtay 10.HD., 23.03.2004 tarih, 2004/1982 E. – 2004/2275 K. sayılı ilamı, Leges İçt. Prog.

karşı davalı olarak Kurum işleminin iptalini talep etmiştir. Yerel mahkeme isteğin kabulüne, karşı davanın ise reddine karar vermiştir. Hüküm temyiz edilmiştir.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, uyuşmazlığın davacıların murisi ile davalı Y. arasındaki hukuki ilişkinin niteliğinde toplandığını belirledikten sonra 506 Sayılı Yasa'nın 2'nci maddesine atıfta bulunarak *"bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanların bu kanuna göre sigortalı sayılacakları"* hükmünün yer aldığını, ayrıca Borçlar Kanunu'nun 313'ncü maddesinde hizmet akdinin¹⁴⁷ *"Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeği ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeği taahhüt eder."* şeklinde tarif edildiğini, bu nedenle de bir hizmet akdinden söz edebilmek için belirli bir işin, işverene bağımlı olarak çalışma karşılığında, bir ücret mukabili yapılması gerektiğini belirtmiştir.

Yargıtay, aynı kararda hizmet akdi ile istisna akdini karşılaştırmış ve istisna akdi ile olayı irtibatlandırırken BK. 355 ve 356'ncı maddelere de atıfta bulunmuştur. Bu maddelere göre olayda *"belirli bir işin belirlenen bedel mukabilinde işverenin mesai kısıtlamasına tabi olmadan yapılıp veya başkalarına yaptırılıp teslim edilmesi"* söz konusu olduğu, hizmet akdinde ise sürdürülen ve devam eden hizmet, istisna akdinde ise, işten hasıl olacak sonucun önemli olduğu üzerinde durmuştur.

Yargıtay, olayın her ne kadar yerel mahkeme tarafından hizmet akdinden kaynaklandığı belirtilmişse de, tüm delilleri birlikte değerlendirdiğinde; davacıların murisi ile davalı Y. arasında *günün belirlenen bir saatinde iş başı yapılıp, belirlenen zamanda işin bırakılacağı, bu mesai karşılığında günlük ücret ödeneceği yönünde bir anlaşma olmadığı* gerekçeleri ile meydana gelen kazanın bir iş kazası olmadığı düşüncesi ile ve bir muhalif üye olması sebebiyle bozma kararını oyçokluğu ile vermiştir¹⁴⁸.

Sonuç olarak, Yargıtay bu kararında, bir olayın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için öncelikle aradaki ilişkinin ne olduğunun belirlenmesi gerektiği üzerinde durmuştur. Hizmet akdi ile istisna akdinin tariflerini de yapmak suretiyle olayda

¹⁴⁷ Yargıtay HGK., 29.03.2006 tarih, 2006/10-84 E. – 2006/121 K. sayılı ilamında, hizmet akdini karakterize eden unsurları; "ücret", "bağımlılık" ve "zaman" olarak sıralamıştır, bkz. İBD., C:80, S:5, 2006/5 Eylül-Ekim, s.2176-2180.

¹⁴⁸ Yargıtay 10. HD., 24.03.2005 tarih, 2004/12320 E.-2005/3188 K. sayılı ilamı, bkz. LHD, Y. 3, S.28, Nisan 2005, s.1417, 1418, aynı karar için ayrıca bkz. YDD, Eylül 2005, S. 117, s.77.

bu iki durumu birbirinden ayırmıştır. Kararda en önemli nokta ise, günün belirlenen bir saatinde iş başı yapılması, belirlenen zamanda işin bırakılması, bu mesai karşılığında da günlük ücret ödenmesi yönünde herhangi bir yazılı veya sözlü anlaşma yapılmamış olmasıdır. Bu nedenle de olay, istisna akdi olarak değerlendirmiştir. O halde, olayda müteveffa, günlük ücret (yevmiye) alarak, belirlenen zamanlarda işbaşı ve belirlenen zamanlarda paydos ederek çalışan bir kimse olsa idi, burada açık olarak hizmet akdinden ve bunun sonucu olarak, olayın bir iş kazası olduğundan bahsedilebilecekti. Burada kanaatimizce en önemli unsur, günlük ücret yani yevmiye ile çalışmadır. Zaten kararda da mesai karşılığı, günlük ücret yani yevmiye olarak ödenmediğinden, istisna akdi olarak değerlendirilmiştir.

Yine Yargıtay vermiş olduğu bir diğer kararında, bir olayın iş kazası sayılıp sayılmamasını, kişinin kazanın olduğu tarihte hizmet akdine dayanarak çalışıp çalışmamasına göre saptanması gerektiği şartına bağlamıştır. Eğer hizmet akdi ile bir çalışma var ise olayın bir iş kazası olarak saptanması gerektiği sonucuna varmıştır¹⁴⁹.

2.1.1.1.2.3. SİGORTALININ, İŞVEREN TARAFINDAN GÖREV İLE BAŞKA BİR YERE GÖNDERİLMESİ YÜZÜNDEN ASIL İŞİNİ YAPMAKSIZIN GEÇEN ZAMANLARDA KAZA GEÇİRMESİ

506 Sayılı Yasa'nın 11/A-c bendinde; "*Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda*" bendi yer almaktadır ve bu halde meydana gelen olay bir iş kazası olarak nitelendirilmektedir.

5510 Sayılı Yasa'nın 13/c bendinde; "*Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda*" kazanın olması, bir önceki düzenleme ile paralel bir şekilde iş kazası olarak nitelendirilmektedir.

¹⁴⁹ Yargıtay 10. HD., 20.03.1995 tarih, 1995/2102 E.-1995/2777 K. sayılı ilamı, karar için bkz. **Çakmak**, s.252, 253.

İşveren, sigortalıyı işyeri dışında bir görev ifa etmekle görevlendirebilir. Bu görev yeri aynı veya başka bir ilde veya yabancı bir ülkede de olabilir. 506 Sayılı Yasa 7'nci maddesinde, “İşveren tarafından geçici görevle yabancı ülkelere gönderilen sigortalıların bu kanunda yazılı hak ve yükümleri bu görevi yaptıkları sürece de devam eder.” şeklinde bir düzenleme de yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre; işçi, işverenin işi için başka bir yere gitse dahi işverenin otoritesi altındadır.

Yargıtay kararında, iş gereği görevli olarak giden sigortalıların gidiş yolu üzerinde bulunan parkta otururken meydana gelen kazayı bir iş kazası olarak nitelemiştir¹⁵⁰. Diğer bir kararda ise, Suudi Arabistan’a görevli olarak giden şoförün güzergahını değiştirerek döviz bozdurmak için döviz bürosuna giderken geçen zamanda meydana gelen kazayı da iş kazası olarak nitelemiştir¹⁵¹.

Yargıtay bir başka kararında, sigortalının gittiği Bandırma’da akşam yemeği için denizdeki lokantaya motorla gidip dönerken motorun batması sonucu sigortalının ölmesi olayını, oy çokluğu ile iş kazası olduğu sonucuna varmıştır ve yerel mahkemenin kararını bozmuştur. Kararda, uyuşmazlık konusu olan ve sigortalının ölümüne neden olan olayın Sosyal Sigortalar Kanunu ile güvence altına alınan risklerden sayılıp sayılmayacağı noktasından hareket edilerek olay değerlendirilmiştir. Yargıtay, olayın yasal dayanağını da 506 Sayılı Yasa’nın 11/A’nın (c) bendi olarak göstermiştir. Ancak kararın karşıt oy gerekçesinde, olayda baskın unsurunun, yapılan iş ile kesin bir bağlantısının olması gerektiği, yani bu hallerin tümüne hizmet akdinin öngördüğü edimin yerine getirilmesi amacıyla işyerinde bulunulması veya bulunmak üzere hazırlanmasının gerektiği ileri sürülmüş ve yerel mahkemenin kararının onanması gerektiği belirtilmiştir. Ancak çoğunluğun görüşüyle karar bozulmuştur.

Meydana gelen olay kanımızca tam olarak 506 Sayılı Yasa’nın 11/A maddesinin (c) bendine girmektedir. Yasa hükmünde, sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesinden bahsedilmiştir. Olayda sigortalı vardır ve bu sigortalı işveren tarafından Bandırma’ya bir görev ile gönderilmiştir. Hayatın olağan akışı içerisinde pek tabidir ki bu kişinin yemek içmek gibi insani ihtiyaçları olacaktır ve bulunduğu yerde

¹⁵⁰ Yargıtay 10. HD., 13.10.1987 tarih, 1987/5024 E.-1987/5137 K. sayılı ilamı, karar için bkz. YKD., C:13, S:12, Aralık 1987, s.1787, 1788.

¹⁵¹ Yargıtay 10. HD., 03.02.1987 tarih, 1987/19 E.-1987/430 K. sayılı ilamı, bkz. Kazancı İçt. Prog.

bu temel ihtiyacını gidermek için bir lokantaya gidecektir. Yemek yerken geçen zaman da işini yapmaksızın geçen zamanlardan olacağı için, bu zamanlarda meydana gelen kazaların da iş kazası sayılması gerektiği yasal bir zorunluluktur¹⁵². Tüm bu nedenlerle ve açık yasa hükmü karşısında çoğunluğun görüşüne uyulması gerektiği kanısındayız.

Yargıtay yine (c) bendi ile ilgili vermiş olduğu bir kararında da, sigortalının görevle bir başka yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanda meydana gelen zararlandırıcı, bankta otururken bomba patlaması sonucu ölüm olayını da iş kazası olarak değerlendirmiştir¹⁵³.

2.1.1.1.2.4. EMZİKLİ KADIN SİGORTALININ ÇOCUĞUNA SÜT VERMEK İÇİN AYRILAN ZAMANLARDA KAZA GEÇİRMESİ

506 Sayılı Yasa'nın 11/A-d bendinde; "*Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda*" bendi yer almaktadır.

5510 Sayılı Yasa'nın 13/d bendinde; "*Emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda*" şeklinde bir önceki ile aynı düzenleme yapılmıştır.

4857 Sayılı İş Yasası'nın 74'ncü maddesinde "*Analık halinde çalışma ve süt izni*" başlığı altındaki düzenlemede kadın işçilere yeni doğan çocuklarını emzirmek için süt izni verilmektedir ve bu süreler günlük çalışma sürelerinden sayılmaktadır. Kadın işçilerinin bu saatler içerisinde uğradığı kaza da iş kazası sayılmaktadır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, sigortalının süt izni süresi içerisinde işyerine gelmek üzere yolda karşıdan karşıya geçerken bir aracın çarpması sonucu ölmesini iş kazası olarak nitelmiştir¹⁵⁴.

¹⁵² Yargıtay 10.HD. 02.06.1983 tarih, 1983/2061 E.-1983/3002 K. sayılı ilamı, **Çakmak**, s.240, 241.

¹⁵³ Yargıtay 10.HD. 13.10.1987 tarih, 1987/5024 K., 1987/5139 K. sayılı ilamı. Bkz. **Çakmak**, s.246, 247.

¹⁵⁴ **Güzel / Okur**, s.232 için bkz. Yargıtay HGK. 10.06.1983 tarih, 1983/328 E.-1983/652 K. sayılı ilamı; Ayrıca bkz. **Çenberci**, s.121.

2.1.1.1.2.5. SİGORTALILARIN, İŞVERENCE SAĞLANAN BİR TAŞITLA İŞİN YAPILDIĞI YERE GÖTÜRÜLÜP GETİRİLMESİ SIRASINDA KAZA GEÇİRMESİ

506 Sayılı Yasa'nın 11/A (e) maddesinde; "*Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında*" bendi yer almaktadır.

5510 Sayılı Yasa'nın 13'ncü maddesinin (e) bendinde; "*Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında,*" aşağıda değinilen eleştiriler doğrultusunda "*toplu olarak*" ifadesi çıkartılmak suretiyle yerinde bir değişiklik yapılmıştır.

Her ne kadar 506 Sayılı Yasada, sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmesi denmiş olsa da, bu hükümde yapılan yorum neticesi maddede geçen toplu kavramını, Yargıtay verdiği kararında genişletmiştir. Olayda, Sosyal Sigortalar Kurumu iş müfettişleri tarafından yapılan soruşturma neticesinde, M.Ç.E.'nin işverene ait özel bir araçla evinden çıkıp işyerine gelmek üzere hareket ettiği sırada teröristlerin silahlı saldırısı sonucu şoförü ile birlikte öldürülmesi 506 Sayılı Yasa'nın 11'nci maddesi gereği, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelmediği ve bu nedenle de olayın bir iş kazası olmadığını tespit etmiştir. Bunun üzerine Kurum kararına karşı, ölenin murisi tarafından, olayın bir iş kazası olduğunun tespiti talebiyle açılan davada, Yargıtay 10.Hukuk Dairesi¹⁵⁵ verdiği kararda özetle; olayda sigortalı, işyerinin hem yazarı, hem de genel koordinatörü olduğu, çalışma düzenine göre, belli mesai saatlerine bağlı olmadığı, işine erken başlayıp geç saatlere kadar çalıştığı, işin ve görevin niteliği itibariyle kendisine topluca işyerine getirip götürme kuralı uygulanamayacağı, işverence kendisine özel bir araç tahsis edilmiş ve bu araçla, evinden işyerine gidip geldiği, olay günü de evinden çıkıp işyeri olan H.Gazetesi'ne gitmek üzere, *işyerine ait araca binip* hareket etmek üzere iken teröristlerin silahlı saldırısı sonucu şoförüyle birlikte öldürülmesinin, 506 Sayılı Kanun'un 11/A-e maddesindeki amacın; sigortalı işverenin aracıyla işe getirilip götürülürken uğradığı olayları iş kazası saymak olmasına, yasa koyucunun işverenin aracıyla işe getirilip götürülenlere güvence sağlamayı düşünmesine, bu konuda toplu ve münferit taşımalar

¹⁵⁵ Yargıtay 10.HD., 19.06.1992 tarih, 1991/15658 esas sayılı ilamı, <http://www.yargitay.gov.tr>

arasında bir ayırım gözetilemeyeceğine ve böyle bir ayırımın Yasa koyucunun amacı ve sosyal güvenlik ilkelerine ters düşeceğine, toplu taşımaya güvence sağlanırken, münferit taşımaları da dışlamanın mantıksal olmayacağı gibi, çoğun içinde azın da bulunacağı kuralıyla da bağdaşmayacağına ve bu düşüncelerle, toplu sözcüğünün, münferit taşımaları da kapsadığına karar verilmiş ve yerel mahkeme hükmünü bu sebeplerle onamıştır¹⁵⁶.

Yargıtay'ın bu kararı ile toplu taşımaların yanında işin gereği işverene ait özel bir araçla getirilip götürülürken olabilecek kazaları da iş kazası saymıştır. Bu kararlar birlikte mevzuatta bu yöndeki boşluğu gerekçeleri ile birlikte doldurmuştur. Kanaatimizce de toplu taşımaların yanında münferit taşımaların da bu kapsamda düşünülmesi doğru bir yaklaşımdır¹⁵⁷. Ayrıca meydana gelen dava konusu olayda, taşıma işlemi işverence sağlanan bir araç içerisinde meydana gelmiştir. Bu nedenle de olay bir iş kazası sayılabilir. Bunların yanında, bu davada olumsuz Kurum kararına karşı olayın bir iş kazası olduğunun tespiti talep edilmektedir. Bu yönüyle dava, olumlu bir tespit davasıdır.

Yargıtay'ın yukarıda belirtilen gerekçeyle verdiği kararda, 506 Sayılı Yasa'nın 5'nci maddesinde belirtilen işyeri tarifinden gidilerek de iş kazasının tespitine yine karar verilebileceği kanısındayız. Bu kararda toplu ve münferit taşımalar, çoğun içinde azın da olacağı ile ilgili değerlendirmelerine girilmiştir. Dava konusu olayda, işyeri sayılan yerlerden olan araç kavramından hareket edilerek, dava konusu olayın, işverence sağlanan bir aracın içinde meydana geldiği göz önünde bulundurularak, doğrudan 506 Sayılı Yasa'nın 5'nci maddesi uyarınca, olay işverence sağlanan aracın içerisinde meydana geldiğinden, olayın bir iş kazası sayılması gerektiğinin tespitine karar verilmesinin, Kanun metni gözönüne alındığında daha isabetli olacağı kanısındayız.

Tüm bunlara rağmen, Yargıtay'ın münferit taşımalarındaki yaklaşımını ortaya koyması açısından bu kararın büyük bir önemi olduğu da tartışmasızdır.

Yargıtay bu bendi genişleten bir başka kararında, sigortalı işyerine gitmek üzere işverenin belirlediği yerde henüz servis aracını beklerken uğradığı kazayı da bir iş kazası olarak nitelenmiştir. Her ne kadar 11/A-e'de "götürülmesi sırasında" sözcüklerini kullanılmış ise de sigortalıların işveren tarafından belirlenen yerde servis

¹⁵⁶ Yargıtay 10.HD. 19.06.1992 tarih, 1991/15658 esas sayılı ilamı için bkz. <http://www.yargitay.gov.tr>

¹⁵⁷ Aynı doğrultudaki görüş için bkz. **Şakar**, s.197-198; **Sümer**, Hadi, "Sigortalının Servis Aracı Beklerken Uğradığı Kaza İş Kazası mıdır?", Çimento İşverenleri Dergisi, Temmuz 1997, s.10 vd.; Aksi görüş için bkz. **Centel**, Tankut, İşyerine Getirilip Götürülme Sırasında Uğranılan Kaza – İş Kazası Kavramı, İş Hukuku Dergisi, Ocak – Mart 1993, s.122-128; Yargıtay 21. HD. 14.05.1996 tarih, 1996/2674 E. - 1996/2738 K. sayılı ilamı, YKD, Eylül 1996, s.1467-1468, Kararının eleştirisi için bkz. **Centel**, Tankut, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtay'ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 1998, s.254 vd

aracına binmek üzere toplu olarak buldukları hazırlık dönemini de kapsadığı göz önünde tutulmuştur ve servis aracına binmeden önceki süreyi de kapsadığı şeklinde yorumlamıştır¹⁵⁸.

Yargıtay bir diğer kararında da, işverenin işçilerini taşımak için sağladığı araçtan indikten hemen sonra ve işyerinin kapısı önündeki cadde üzerinde meydana gelen olayı da iş kazası saymıştır¹⁵⁹. Bu karar ile servis aracından işyerinin kapısına kadar olan mesafe de koruma altına alınmıştır.

Berksoy, Fransız Hukuk sisteminde de, sigortalının gerek evinden işine, gerekse işinden evine giderken meydana gelen kazaların, kural olarak iş kazası sayıldığını ifade etmektedir. Fransız Yüksek Mahkemesi, 2001 tarihli bir kararında, normal güzergahın illa en kısa yol olması gerekmediği, başkaca özel bir amaca hizmet etmediği sürece, trafik sıkışıklığında sigortalının daha az risk taşıyan başka bir yola sapması ve yolu uzatmasının kabul edilebilir olduğu sonucuna varmıştır. Fransız Yargıtayı, iş arkadaşını bırakmak için günlük gittiği yoldan ayrılan sigortalının kendi yolunu anormal derecede uzamayacaksa ve iş ile alakalı sayılabilecekse, örneğin normal ulaşım vasıtalarının olmadığı bir saate gerçekleşmişse, bu durumda meydana gelen kazayı da iş kazası saymıştır¹⁶⁰. Fransız Yargıtayı'nın "*yolu anormal derecede uzatmayacaksa*" tabirinden kastedilenin uzaklığın ne kadar olabileceği değişken olduğundan, iş arkadaşını, uzaklık ne olursa olsun iş çıkışı başka bir amacın dışında eve bırakma halinde meydana gelebilecek kazanın da iş kazası sayılması gerektiği kanısındayız.

Yargıtay bir başka olayda, işçilerin bir işyerinden diğer bir işyerine kamyonla götürülmeleri sırasında vasıta çamurluğunda olan sigortalı işçinin uçan şapkasını almak için atladığında meydana gelen ölüm olayını bir iş kazası saymıştır¹⁶¹. Olayda işverenin gerekli denetim görevini yapmadığı, işçilerini de insan taşımak için kullanılması gereken otobüs, minibüs ve buna benzer araçlarla taşıyacağı yerde, yük taşımaya yarayan kamyonla taşıdığı için kusurlu olduğu açıktır. Bu nedenle de, olayın bir iş kazası sayılması son derece isabetli olduğu kanısındayız.

¹⁵⁸ Yargıtay 21. HD. 14.05.1996 tarih, 1996/2674 E. - 1996/2738 K. sayılı ilamı, Kazancı İkt. Prog.; **Ertürk**, Erkan, Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması, C. 1, Turhan Kitapevi, Ankara 2001, s.120.

¹⁵⁹ Yargıtay 10. HD. 26.09.1975 tarih, 1975/8265 E. - 1975/4930 K. sayılı ilamı.

¹⁶⁰ **Berksoy**, İrem, Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, yayımlanmamış yüksek lisans ödevi, İstanbul, 2005, s.13.

¹⁶¹ Yargıtay 10.HD. 18.06.1975 tarih, 1975/5919 E. - 1975/3864 K. sayılı ilamı. bkz. **Yüksel**, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, s.23.

Bu bendin yukarıda verilen kararlar uyarınca tekrar gözden geçirilip hukukun hedeflediği amaca göre gerekli değişikliklerin 5510 Sayılı Yasada yapılmasının yerinde olduğu kanısındayız.

2.2.2. MESLEK HASTALIĞI KAVRAMI

“*Hastalık*” kelime anlamı olarak; organizmada birtakım değişikliklerin ortaya çıkmasıyla sağlığın bozulması durumu, rahatsızlık, çor¹⁶², dert, sayrılık¹⁶³, illet, maraz, maraza, esenlik karşıtı ve ruh sağlığının bozulması durumu olarak anlamlandırılmıştır¹⁶⁴.

Çalışma hayatı içinde olan mesleki riskler, meslek hastalıkları ve iş kazalarıdır. Bu riskler, eski çağlardan beri üzerinde durulan bir konudur. **Hipokrat**, bazı mesleklerde çalışanların yaptıkları iş dolayısıyla zarar görebileceklerini daha M.Ö.300 yıllarında söylemiştir. Mesleki riskler, 18. Yüzyılın sonlarından itibaren fabrika endüstrisi ile ortaya çıkmış, gelişmiş ve gitgide tehlikeli bir durum almıştır¹⁶⁵. İlerleyen teknoloji ile çalışma hayatındaki riskler bir yandan azaltılırken bir yandan da yeni risklerle karşılaşılmasına sebebiyet vermektedir. Bu risklerin içinde iş kazaları olduğu gibi meslek hastalıkları da vardır.

Meslek hastalıkları tanım olarak; sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir¹⁶⁶.

506 Sayılı Yasa'nın 11/B maddesinin metnine göre bir *meslek hastalığı*, sigortalının çalıştırıldığı için niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir.

5510 Sayılı Yasa'nın 14'ncü maddesinin metnine göre *meslek hastalığı*, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özür lülük halleridir.

¹⁶² **Çor**, kelimesinin sözlükteki birinci anlamı hastalık, ikinci anlamı sıgır vebasıdır, bkz. <http://www.tdk.gov.tr>, 2006.

¹⁶³ **Sayrılık**, kelimesinin sözlük anlamı hastalıktır, bkz. <http://www.tdk.gov.tr>, 2006.

¹⁶⁴ <http://www.tdk.org.tr>, (Sözlük), 2006.

¹⁶⁵ **Güven**, s.2.

¹⁶⁶ **Güzel / Okur**, s.238; **Şakar**, s.199.

Her iki madde metni temelde aynı olsa da, aslında birbirinden farklı düzenlemelerdir. Temelde aynı olan nokta, her iki düzenlemede de meslek hastalığının sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalığın, bedensel veya ruhsal olmasıdır. Farklı olan kısımlar ise; her iki düzenlemede de sigortalı olmak unsuru belirtilmiş olmasına rağmen, sigortalılık kapsamı her iki kanunda birbirinden farklıdır. Diğer bir farklılık ise, 506 Sayılı Yasada ortaya çıkan halin bir arıza olduğu, 5510 Sayılı Yasada özürlülük hali olarak ifade edilmiş olmasıdır. Kanımızca, *özürlülük* teriminin yerine, *arıza* teriminin kullanılması daha yerinde olacaktır. Çünkü, ortaya çıkan hastalıklar vücutta arızaya sebebiyet vermektedir. Ayrıca arıza terimi, gerek yasal düzenlemede ve gerekse uygulamada yerleşmiş, bu konuyla ilgili geniş kapsamlı arıza cetvelleri bulunmaktadır.

Sosyal Sigortalar Kurumu ise; işyerindeki bir veya birkaç sağlık zararlısı ile tekrarlanan bir nedenle veya işin yürütüm şartları sonucunda oluşan, akut veya kronik, maluliyet bırakan veya bırakmayan hastalık, sakatlık ve ruh arıza hallerini meslek hastalığı olarak adlandırmaktadır. Tüm sistemik hastalıklar meslek hastalığı olabilir; yeter ki çalışma bölümünde o hastalığı bulunan bir veya birkaç etken bulunsun.

Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün 62'nci maddesinde meslek hastalıkları; "*Sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleri meslek hastalığıdır*" şeklinde tanımlanmıştır.

Hekimler tarafından yapılan tanımda *meslek hastalığı*, sigortalının çalıştığı işin niteliğine göre, tekrarlanan bir sebep veya işin yürütüm şartları nedeniyle meydana gelen, geçici veya sürekli hastalık, sakatlık, ruhi arıza halidir. Diğer bir deyişle; işyerinde mevcut insan sağlığına zararlı, kimyasal maddeler fiziksel etkenler, biyolojik etkenlerin meydana getirdiği hastalıklara *meslek hastalığı* denir¹⁶⁷. Hekimler tarafından yapılan diğer bir tanımda da meslek hastalığı; İşyerlerindeki sağlık zararlarından oluşan hastalıklardır. Hastalıkla, sağlık zararı arasında bir illiyet bağı vardır. Yani sağlık riski ile hastalığın ilişkisinin vazgeçilmezliği sebep – sonuç ilişkisi vardır. Ancak bazı meslek hastalıklarının

¹⁶⁷ <http://www.ttb.org.tr/isak/msg/nisan02/13.html>

tanısını koymak çok zor olmaktadır. Bu durum bir buz dağına benzetilmektedir. Hastalığın 7/8'i denizin altında, 1/8 ise denizin üstündedir¹⁶⁸.

Doktrinde yapılan tanıma göre, işçinin işverenin emir ve talimatı (otoritesi) altında çalışmakta iken işin niteliğine göre yinelenen bir nedenle veya işin yürütüm koşulları nedeniyle maruz kaldığı bedeni veya ruhi arıza haline meslek hastalığı denir¹⁶⁹. Doktrinde bir diğer tanım ise, yürütülen işin niteliği veya şartları gereği tekrarlanan bir nedenle sigortalının bedensel veya ruhsal yönden geçici veya sürekli olarak hastalanması veya sakatlanması halidir¹⁷⁰.

Ayrı bir tanım yapmak gerekirse, sigortalının işverenin emir ve talimatı altında, çalıştırıldığı işin niteliğine göre, tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı, geçici veya sürekli hastalık, sakatlık ya da ruhi arıza halleri meslek hastalığıdır.

Meslek hastalığı ile iş kazası arasındaki hukuki ayırımın ne olduğu konusunda daima farklı görüşler ortaya atılmaktadır. Her ikisinin de 506 Sayılı Yasa'nın 11'nci maddesinin şartlarını taşıdığı açık olmasına rağmen, her ikisinin nitelikleri üzerinde durmak gerekir. Meslek hastalığının ve hastalığa dayalı sürekli işgöremezlik oranının, işçinin yaptığı iş, temasta olduğu maddeler sebebi ile zamana yayılı olarak oluşan bir durumdur. İş kazasında ise durum bunun tam tersine zaman kavramına gerek olmaksızın yapılan iş ve kullanılan makine ile bağlantılı olarak yapılan iş sırasında meydana gelen vücut tamlığındaki zararın o anda aniden meydana gelmesi esastır.

Uygulamada hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve bu hastalıkların iş akdinin feshinden sonra en geç ne kadar zaman sonra ortaya çıktığı takdirde o işten dolayı olduğu kabul edileceği Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nde belirlenmiştir.

Meslek hastalıkları, SSK Sağlık İşlemleri Tüzüğü'ne göre beş ana gruba ayrılmaktadır:

A- Kimyasal maddelerle oluşan meslek hastalıkları; kimyasal maddelerin yapısına göre yirmi beş alt gruba ayrılır,

¹⁶⁸ <http://www.istabip.org.tr/isyeri/seminer/meslek1.ppt>

¹⁶⁹ **Güzel / Okur**, s.238; **Şakar**, s.199.

¹⁷⁰ Ayrıca bkz. **Can**, Mehmet, "Meslek Hastalıkları", Pektim Uygulamalı Mevzuat Dergisi, 1990/2, 37-40; **Fişek**, A.Gürhan, Yeni Dönemde İş Sağlığı Güvenliği Hizmetleri-III: Katılım ve Strateji Çalışması, Çalışma Ortamı Dergisi, S:88, Eylül – Ekim 2006; **Fişek**, A.Gürhan, "Hedef, Meslek Hastalıkları", Çalışma Ortamı Dergisi, 1992/4, s.10-13.

- B-** Mesleki cilt hastalıkları; iki gruba ayrılır,
C- Pnömokonyozlar¹⁷¹ ve solunum sisteminin diğer hastalıkları; dokuz alt gruba ayrılır,
D- Mesleki bulaşıcı hastalıklar; dört alt gruba ayrılır,
E- Fizik etkenlerle oluşan meslek hastalıkları; on iki alt gruba ayrılarak değerlendirilmektedir¹⁷².

Ayrıca Yasa gereği, bu Kanuna göre tespit edilmiş olan hastalıklar listesi dışında, herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması üzerinde çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanmaktadır.

Örneğin, kömür madenlerinde çalışan sigortalıların, tutuldukları “*silikoz*”, “*pnömokonyoz*” ve “*antrekosis*” gibi hastalıklar, işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple meydana gelen meslek hastalıklarından olduğu gibi, “*sıtma*” batakliklarının kurutulması işinde çalıştıkları sırada yakalanılabilen bir hastalıktır. Sıtma hastalığı veya hayvanlarla ilgili işte çalışanların yakalandıkları “*şarbon*” hastalığı da, işin yürütüm koşulları yüzünden meydana geldiğinden meslek hastalığı sayılmaktadır¹⁷³.

Uygulamada ise sıklıkla; fiziki etkenlerle ortaya çıkan gürültüye bağlı işitme kayıpları, pnömokonyozlar, sideroz¹⁷⁴ gibi tozlarla ortaya çıkan solunum sistemi hastalıkları, solüsyonlardaki benzen nedeniyle ortaya çıkan polinöropati¹⁷⁵ ve de kurşun eritme işlerinde ortaya çıkan “*kurşun zehirlenmesi*”, kimyasal maddelerin solunmasıyla ortaya çıkan “*bronşiyal astım*” gibi meslek hastalıklarına rastlanmaktadır. Ayrıca yine uygulamada “*mesleki cilt hastalıkları*¹⁷⁶” (*egzamalar*¹⁷⁷ gibi) ile mesleki bulaşıcı hastalıklara¹⁷⁸ daha az sıklıkla rastlanılmaktadır¹⁷⁹.

¹⁷¹ **Pnömokonyozlar** deyimi, başlangıçta işyerlerinde genellikle mineral tozlarının inhale edilmesi sonrasında ortaya çıkan non neoplastik akciğer lezyonları için kullanılmıştır. Ancak günümüzde bu deyim organik ve inorganik partiküller, kimyasal madde buharları ve dumanları da içine alacak şekilde genişletilmiştir, bkz. http://www.internetdoktoru.com/Hst_pnomokonyozlar.htm

¹⁷² bkz. <http://www.ttb.org.tr/isak/msg/nisan02/13.html>

¹⁷³ **Yüksel**, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, s.25.

¹⁷⁴ **Mesleki Sideroz**: Çalışılan ortamda demir tozlarına veya demirli toza maruz kalan işçilerde mesleki sideroz hastalığı ortaya çıkabilmektedir, ayrıca bkz. **Özdemir**, s. 89.

¹⁷⁵ **Mesleki Polinöropati**: Daha çok ayyakabı imalatı yapan işyerlerinin saya bölümünde çalışan işçilerde rastlanılır. Bu hastalık, bilinç bulanıklığı, kas krampları, uyuşukluk gibi belirtiler göstermektedir.

¹⁷⁶ **Mesleki cilt hastalıkları**: Deri kanserleri ve prekanseröz deri hastalıkları (kurum, zift, katran, asfalt, antresan, mineral yağlar, parafin ve benzeri maddelerde oluşur), kanserleşmeyen cilt hastalıkları (toksik orijinli hiperarjik egzama veya dejeneratif egzama, alerjik orijinli hiperalarjik egzama veya sensibilibite egzaması, çeşitli orijinli ender dermatoz şekilleri) gibi hastalıklardır.

¹⁷⁷ **Egzama**: *Mayasıl* diye bilinen egzama, derinin sulanması ile meydana gelen bir iltihaptır. Tıp dilinde, *erythema pernio* denir. Kaşıntı ve kızartı ile ortaya çıkar. nedeni; ruhsal olabileceği gibi alerjik tepkiler veya deriyi tahriş eden maddeler de olabilir. Bazı kimselerde de irsidir. Vücudun hemen hemen her yerinde

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK), 506 Sayılı Yasa'dan farklı olarak sigortalılık kapsamını da genişletmiş, bu Yasa'nın 4'ncü maddesinde kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından 1479 Sayılı Bağ – Kur Yasası'na, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa, 4081 Sayılı Kanuna göre çalıştırılanlar ile 1595 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda belirtilen umumi kadınları ve aynı maddede belirtilen diğer kişileri de sigortalı saymıştır.

506 Sayılı Yasa'nın 18'nci maddesi; meslek hastalığı halinde, bu Kanunda yazılı yardımlardan yararlanmak için, sigortalının çalıştığı işte veya işyerinde meslek hastalığına tutulduğunun ilgili Sosyal Sigortalar Kurumu meslek hastalıkları hastanesince düzenlenecek usulüne uygun sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgelerle tespit edilmesi gereklidir. *Meslek hastalığı*; sigortalı olarak çalıştığı ve böyle bir hastalığa sebep olacak işten veya işyerinden ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ise sigortalının bu Kanunla sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için; eski işinden veya işyerinden fiilen ayrılması ile hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için; yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması gerekir. Ancak, meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla kesinleştiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin, işyeri incelemesi ile kanıtlandığı hallerde, yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun onayı ile meslek hastalığı sayılabilmektedir.

Aşağıdaki açıklamalarımda belirtileceği üzere, meslek hastalığı da bir iş kazası gibi öncelikle Sosyal Sigortalar Kurumu Bölge Müdürlüğüne ve Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilir. Kaza soruşturmasının yapılması ve sürekli iş göremezlik oranının belirlenmesi için dosyanın Genel Müdürlüğe gönderilmesi Kurumdan istenilir. Bölge Çalışma Müdürlüğünden ise iş kazasında olduğu gibi, müfettişler kanalı ile kusur

görülebilir ve buldukları yere göre isimlendirilirler. Tedavinin ilk prensibi; üzülmemek ve egzamalı yerleri kaşımamaktır. Ayrıca, su ve sabunlu sudan olduğu kadar uzak kalmak da gerekir. Su yerine permanganatlı su ve rivanollu su kullanılır. Perhiz yapılır. Acılı, baharatlı ve yağlı yenmez, bkz. <http://www.medikalsozluk.com/dermatoloji/egzama.asp>; **Akut egzamada**, derinin kızarması ve sıvı salgılamasıyla ortaya çıkan iltihaplanma. **Kronik egzama** ise, daha az kızarıklık eşliğinde ve daha kuru bir iltihaplanmadır ve sedef hastalığını andıran bir görüntüsü vardır. Bu değişiklikler, derinin yüzeysel katmanlarındaki bir iltihap sürecine veya bazı dışailetkenlere bağlı olarak ortaya çıkar. Dışsal etkenlerin etkisinde kalan bölgenin uzağında da egzama oluşabilir: Örneğin, eller bir kimyasal maddeden etkilendiğinde, bacaklarda oluşabilir, <http://www.doktordoga.com/default.asp?bookId=10&PageID=423>.

¹⁷⁸ **Mesleki bulaşıcı hastalıklar:** Helminthiasis, tropik hastalıklar (malaria, sarı humma, veba, amobiasis vs.) Tropik hastalıklar, uzak yol gemilerinde çalışan, özellikle de Afrika ülkelerine giden gemilerindeki gemi adamlarında rastlanılmaktadır.

¹⁷⁹ **Özdemir**, s.87-88.

oranlarının belirlenmesi istenilir. Meslek hastalığının varlığı veya yokluğuna ilişkin olarak verilecek Kurum kararlarından ötürü, açılacak tespit davaları da aşağıda anlatılacak olan aşamaların tümünden geçer. Ancak bunlardan önce iş kazası ve meslek hastalığının unsur ve koşullarından bahsetmek gerekmektedir.

Tüm bunlara rağmen meslek hastalığını tespit etmek bazen çok zor bir iştir. Örneğin; bir P, Q veya ST pnömokonyozu ancak büyük akciğer grafisi ile tanınabilir. Sübjektif herhangi bir şikayet de olmayabilir. Gürültülü işyerinde çalışan bir işçide odio¹⁸⁰ çekilmeden *mesleki çentik* veya *mesleki çanak* evresini, hatta meslek hastalığının başlangıcı olan 500-1500 LU frekanslarda 35 dB kayıpları bile tanımak mümkün olmayabilir. Hasta bu evrelerde sesleri işittiği gibi fısıltıları bile duyabilir. Yine 40 mcg/100ml kan kurşunu oranını geçen bir akü işçisinin hiçbir şikayetinin olmayabileceği, ancak bu durumun kan kurşunu ölçümü ile meydana çıkabileceği ifade edilmektedir. Bunun için periyodik muayenelerin yapılması bir zorunluluktur.

2.2.2.1. MESLEK HASTALIĞININ UNSURLARI

Meslek hastalığının unsurları;

- a)** 506 / 5510 Sayılı Yasa anlamında sigortalı olma,
- b)** Yapılan iş ile hastalık, hastalık ile zarar arasında uygun illiyet bağı olması,
- c)** İşin niteliğine göre tekrarlanan veya zaman içinde iş şartları nedeniyle oluşması,
- d)** Sigortalıyı bedence veya ruhça bir arızaya (özüre) uğratması.

¹⁸⁰ **Odioloji (audiology):** İşitme ve işitme bozukluklarını konu alan bilim dalıdır.

2.2.2.1.1. 506 / 5510 SAYILI YASALAR ANLAMINDA SİGORTALI SAYILMA

506 Sayılı Yasa'nın 11'nci maddenin (B) bendi "*Meslek hastalığı sigortalının...*" diye başlamaktadır. İş kazalarında olduğu gibi meslek hastalığında da, sigortalı olma gerekliliği açık bir unsur olarak maddede yerini bulmuştur. Tabii ki sigortalılıktan kastedilen husus, 506 Sayılı Yasa kapsamında sigortalı olmaktır.

Ancak kayıt dışı ekonomi ve buna bağlı olarak kayıt dışı işçinin çalıştırıldığı ülkemiz koşullarında, sigortaya bildiri yapılmamış, kaçak olarak çalıştırılan işçilerin söz konusu yasalardan ve haklardan yararlanmaması gibi bir durum hukuken mümkün değildir.

Bu durumda, kayıt dışı çalıştırılan yani Kurum'a bildirilmeyen işçiler kapsam dışı mı kalacaktır sorusu, halk arasında daima yanlış değerlendirmelere neden olmaktadır.

Bir işyerinde, hizmet akdi ile sigortaya bildirilen bir işçinin, işverenin işini yaparken geçirmiş olduğu bir kaza nasıl iş kazası sayılıyor ise, kayıt dışı çalıştırılan işçi de aynı hukuki nedenlerle, iş sebebiyle yakalandığı meslek hastalığında yasalardaki tüm hukuki korumalardan ve yardımlardan yararlanacaktır.

Sigortasız olarak bir işyerinde çalıştırılan işçinin uğradığı meslek hastalığı da konular içinde belirtilen Kurumlara (Bölge Çalışma Müdürlükleri ve Sosyal Sigortalar Kurumu Bölge Müdürlükleri) verilecek dilekçeler ile bildirilecek, müfettişlik tahkikatları yapıldıktan sonra, işçi sigortalı sayılacaktır. Bu itibarla sigortalılık kavramının içersinde kastedilen işçinin hizmet akdi ile, bir işverene bağlı olarak bir işin yapması sırasında, işyerinde uğradığı kaza veya meslek hastalığı sebebi ile 506 Sayılı Yasa'nın 11/A ve B maddesinin bentleri kapsamındaki durumudur. Her ne kadar bir işçi hizmet akdi ile bildirimli veya bildirimsiz olarak çalışırken işe girdiğinin ilk dakikasında geçirdiği kaza bir iş kazası sayılıyorsa, meslek hastalığında da tek fark, zaman içinde meydana gelmesidir. Kaçak olarak çalışanlar da çalışmalarının sonucunda hastalığa uğradıklarında, açıklanan gerekli başvuruları yaparak, sigortalı kapsama girdikten sonra sigorta yardımlarından yararlanmaya başlayacaklardır.

2.2.2.1.2. YAPILAN İŞ İLE HASTALIK, HASTALIK İLE ZARAR ARASINDA

UYGUN İLLİYET BAĞI OLMASI

Meslek hastalığının, iş kazasından farklı olarak tamamıyla mesleki nitelikte olmasıdır. Meslek hastalığı ile yürütülen iş arasında illiyet bağı olması gerekir. Sigortalının yakalandığı hastalık ile işyeri koşulları arasında uygun illiyet bağı kurulmadan sonuca gidilemeyeceği içtihat olunmuştur¹⁸¹.

Ortaya çıkan hastalık, sakatlık veya ruhi arıza, yapılan iş nedeniyle oluşmamışsa yani arada uygun bir illiyet bağı yok ise meslek hastalığından da bahsedilemez. Meslek hastalığından uygun illiyet bağı köprüsünün kurulması gerekmektedir. Meslek hastalığı ülkemizde en çok maden işçileri, boya atölyelerinde çalışanlar, akü fabrikalarında çalışanlar, gürültülü ortamlarda ağır sanayide çalışanlar, radyasyon (x-ray - röntgen cihazı), ayakkabı imalathaneleri, aspestli (tersaneler gibi), kükürt diyoksitli vb. ortamlarda çalışanlar arasında görülmektedir ve bu gibi yerlerde çalışan işçilerin meslek hastalıkları daha kolay tespit edilebilmekte, ortaya çıkan hastalıklarla, meslek hastalığı arasında daha kolay bir bağ kurulabilmektedir. Yargıtay, bir hastalığın meslek hastalığı olduğunun kabulünün illiyet bağının varlığına bağlı olduğu görüşündedir¹⁸². Bir diğer kararında da, sigortalıdaki hastalığın çalıştığı işyerindeki koşullardan ileri gelip gelmediği araştırılması yanı arada neden sonuç ilişkisinin var olup olmadığının incelenmesi gerektiği içtihat olunmuştur¹⁸³. Yine Yargıtay bir başka kararında çalışma koşulu ile oran arasındaki illiyeti dikkate alınarak, bir hastalığın meslek hastalığı olduğunun tespiti yeterli olmayıp, işyeri çalışma koşulları ile arada illiyet olup olmadığı belirlenmelidir kararı verilmiştir¹⁸⁴.

Çenberci, meslek hastalığındaki illiyet bağının iki anlam taşıdığı düşüncesindedir; Birinci anlamın, genel ve hastalığın belirli zararlı ajanların sonucu bulunması manasında olduğudur. İkinci anlamın ise, özel ve sigortalının çalıştığı işyeriyle çalışma koşulları arasındaki bağı dile getirdiğidir. Bu iki anlama göre, ancak belirli zararlı ajanlardan oluşan ve belirli en yüksek sürede ortaya çıkan belirli hastalıklar meslek hastalığıdır ve bunlarla sigortalının çalıştığı işyeri ve oradaki çalışma koşulları arasında

¹⁸¹ Yargıtay 10.HD. 19.06.1992 tarih, 1992/2679 E. – 1992/7425 K. sayılı ilamı, Kazancı İçt. Prog..

¹⁸² Yargıtay 10.HD. 13.02.1990 tarih, 1990/236 E. – 1990/1327 K. sayılı ilamı, Kazancı İçt. Prog.

¹⁸³ Yargıtay 10.HD. 10.02.1977 tarih, 1977/566 E. – 1977/897 K. sayılı ilamı, Kazancı İçt. Prog.

¹⁸⁴ Yargıtay 21.HD. 18.09.1997 tarih, 1997/5175 E. – 1997/5431 K. sayılı ilamı, ayrıca bkz. **Arashi**, s.486.

uygun illiyet bağı vardır görüşündedir¹⁸⁵. Ancak uygulamada bu ikili ayırımın pratik bir yararı olmadığı görüşü bulunmaktadır. Bunun gerekçesi ise Yasada böyle bir ayırımın yapılmamış olmasıdır¹⁸⁶.

2.2.2.1.3. İŞİN NİTELİĞİNE GÖRE TEKRARLANAN VEYA ZAMAN İÇİNDE İŞİN YÜRÜTÜM ŞARTLARI NEDENİYLE OLUŞMASI

506 Sayılı Yasa'nın 11/B maddesinde de belirtildiği üzere, meslek hastalığını, iş kazasından ayıran en önemli unsur meslek hastalığının işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden oluşmuş olmasıdır. Çünkü iş kazası daha önce de belirtildiği üzere, aniden meydana gelir. Örneğin, bir pres işçisinin preste çalışması esnasında parmağının kopması, aniden¹⁸⁷ meydana gelir. Oysa meslek hastalığı tekrarlanan sebeplerle ve zaman içerisinde gelişir. Periyodik sağlık taramaları yapılmadığı takdirde de gelişir ve ölümlere kadar varan sonuçlara ulaşır.

Çenberci, meslek hastalığının oluşumunda “damlaların zamanla su birikintisini meydana getirmeleri gibi, bu nedenle de zaman içinde tekrarlana tekrarlana, hastalık, sakatlık veya ruhi arıza durumunu oluşturmaktadır” görüşü ile tekrarlanma unsuru üzerinde açık olarak durmuştur¹⁸⁸.

Ancak çalışma hayatı içerisinde işçiler çeşitli maddelerle temas içindedirler. Örneğin, benzen-benzol ve hemeloglari ile petrol veya türevleri ile temasta olmayı gerektiren işlerde çalışanlar tekrarlanan sebeplerle ve / veya zaman içinde gelişen sebeplerle potansiyel meslek hastalarıdır. Bununla birlikte, lastik fabrikaları, asfalt fabrikaları, ayakkabı imalathaneleri, boya fabrikaları, akü fabrikaları, madenler, röntgen cihazlarının bulunduğu ve buna benzer insan vücudunu olumsuz etkileyen maddeler ve koşullarda çalışılan yerler meslek hastalıklarının ortaya çıktığı olası ortamlardır.

¹⁸⁵ *Çenberci*, s.202

¹⁸⁶ *Aslanköylü*, s.222.

¹⁸⁷ Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için öncelikle insanı zararlandıran veya hayatına son veren olayın ani, beklenmedik bir dış etki sonucu gelmesi ve uygun illiyet bağının olması gerekir, bkz. Yargıtay 10.HD., 25.02.1977 tarih, 1977/8293 E. – 1977/1370 K. sayılı ilamı, *Yelekçi*, Memduh, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara, 1991, s.257.

¹⁸⁸ *Çenberci*, s.203.

2.2.2.1.4. SİGORTALININ BEDENCE VEYA RUHÇA ARIZAYA (ÖZÜRE) UĞRAMASI

506 Sayılı Yasa'nın 11/B maddesinde belirtilen bir diğer unsur da geçici veya sürekli sakatlık veya ruhi arızanın meydana gelmiş olmasıdır. Her ne kadar öğretilerde sigortalının bedence veya ruhça bir zarara uğraması bir unsur olarak düşünülmekte ise de¹⁸⁹ bu unsura *arıza* teriminin de eklenmesi gerektiği kanısındayız. Örneğin, kurşun zehirlenmesinde klinik bulgu, genellikle ilk yakınma olarak şiddetli ve kolik niteliğinde karın ağrısıdır. Sindirim sistemi, merkezi sinir sistemi bozuklukları ile anemi en önemli bulgulardır. Kronik zehirlenmede erken belirtiler iştahsızlık, kilo kaybı, kabızlık veya ishal, irritabilite, kusma, halsizlik, baş ağrısı, ağızda metalik tat, diş etlerinde kurşun çizgileri, becerilerin bozulması ve anemidir. Geç belirtiler ise; aralıklı kusma, irritabilite, sinirlilik, inkoordinasyon, eklem ve karın ağrıları (kurşun koliği), ekstremitelerde duyu bozuklukları, el duruş bozuklukları ve ayak kaslarında kasılmalar. Bunların dışında büyümeyi de olumsuz yönde etkilemektedir. Yavaş ilerleyen böbrek hastalığı, atrofik böbrek, hipertansiyon ve gut bulunan bir işçide mutlaka kurşun zehirlenmesinden şüphelenilmesi gerektiği hekimler tarafından ifade edilmektedir¹⁹⁰. Görüldüğü üzere, bu zehirlenme işçiyi bedence ve ruhça arızaya uğratmaktadır. Bu durum daha çok akü fabrikalarında çalışan işçilerde rastlanılmaktadır. Havalandırması olmayan veya yanlış havalandırma yapılan işyerlerinde havada ağır olan kurşunun solunması vücut bütünlüğünde bir zarar meydana getirmemiş olsa bile, işçi yukarıda belirtilen sebeplerden dolayı bedence bir arızaya uğrayabilir. Ayrıca maddede arıza deyimine de yer verilmiştir. Bu nedenle, “zarar” kelimesinin yanına bir unsur olarak “arıza” kelimesinin de eklenmesinin daha uygun olacağı kanısındayız.

İş kazalarında olduğu gibi, meslek hastalıklarında da sigortalıya yapılacak yardımların ön koşulu olarak sigortalının yapılan iş dolayısıyla geçici veya sürekli olarak bedensel veya ruhsal bir arızaya veya zarara uğraması gerekir. Meslek hastalıkları sadece vücudun fiziki bütünlüğüne değil, ruh ve sinir sisteminde de arızalar bırakabilir. Bunun sonucu olarak sigortalının sağlanan yardımlardan yararlanması da doğaldır¹⁹¹.

¹⁸⁹ Güzel / Okur, s.239.

¹⁹⁰ Kara, İsmail Hamdi, Toplum Sağlığı Yönünden Kurşun Zehirlenmesi, bkz. http://www.tr.net/saglik/genel_saglik_kursun.

¹⁹¹ Aslanköylü, s.239.

2.2.3. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞININ BİLDİRİLMESİ VE SORUŞTURULMASI

2.2.3.1. BİLDİRİM

2.2.3.1.1. İŞVERENİN İŞ KAZASINI BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 27'nci maddesi iş kazasını bildirme başlığı altında düzenlenmiştir. Bu maddeye göre işveren meydana gelen iş kazalarını o yer yetkili kolluk güçlerine (zabıtasına) derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içerisinde bildirmelidir. İşveren, örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtlarını doldurup yazılı şekilde bildirimde bulunmakla yükümlüdür¹⁹². Bu yükümlülüğü zamanında yerine getirmeyen işverenin kastı veya ağır ihmali saptandığı takdirde ya da haber verme kağıdında yazılı bilgilerin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurum zararlarından işverenin sorumlu olduğu aynı madde içerisinde düzenlenmiştir.

506 Sayılı Yasa'nın 27'nci maddesi dışında ayrıca İş Yasalarında da meydana gelen bir iş kazasının hangi resmi kuruma bildirileceğine ilişkin hükümlere yer verilmiştir. 1475 Sayılı İş Yasası'nın 73'ncü maddesi ve halen mer'i 4857 Sayılı İş Yasası'nın 77'nci maddesi bir iş kazası meydana geldiğinde belli bir süre içerisinde işverenin kazayı ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorunda olduğuna ilişkin hükümler getirmiştir.

506 Sayılı Yasa'nın 27'nci maddesi iş kazasını belli bir zaman dilimi içerisinde Kuruma ve kolluk kuvvetlerine bildirme yükümlülüğü getirirken, 4857 Sayılı İş Kanunu 77'nci maddesinin üçüncü bendi işyerlerinde meydana gelen iş kazasını en geç *iki iş günü* içerisinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirme konusunda işverenlere ayrı bir yükümlülük getirmiştir.

1475 Sayılı Yasa'nın, 14'ncü maddesi hariç yürürlükten kaldırılan 73'ncü maddesinde de iş kazasını ilgili bölge çalışma müdürlüğüne en geç *kazadan sonraki iki gün içinde* bildirme konusunda işverene yükümlülük getirilmiştir. 1475 Sayılı Yasa'nın 73'ncü maddesinin işveren yönünden getirmiş olduğu bildirme yükümlülüğü, 506 Sayılı Yasa'nın 27'nci maddesinde öngörülen Kurum'a bildirme

¹⁹² bkz. Sosyal Sigortalar Kurumu Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 53/A maddesinde yazılı format ve bilgileri içerir şekilde yazılı olarak iş kazasının Sosyal Sigortalar Kuruma bildirilmesi gerekmektedir.

yükümlülüğü bakımından tamamen örtüştüğü halde, 4857 Sayılı Yasa'nın 77'nci maddesinde öngörülen bildirme yükümlülüğü daha farklı düzenlenmiştir.

4857 Sayılı İş Yasası'nın 77'nci maddesinde iş kazasını *en geç iki iş günü içinde yazı ile* bölge müdürlüğüne bildirme zorunluluğu getirilmiş, *kazadan sonraki iki gün* ibaresi metinden çıkarılmıştır. 506 Sayılı Yasa'nın 17'nci maddesinde iş kazasını en geç kazadan sonraki gün içinde işverene veya Kuruma bildirileceğine ilişkin hüküm, kazaya uğrayan işçi yönünden getirilen bir düzenlemedir. Bu düzenlemeye göre işverenin işyerindeki bir iş kazasından aynı gün içerisinde haberinin olamayacağı açıktır. Bu nedenle, Kuruma yetkili kolluk kuvvetlerine ve ilgili bölge müdürlüklerine, iş kazasına ittıla tarihini başlangıç kabul edilerek uyulması gereken bildirim sürelerinin buna göre hesaplanması gerekir. 4857 Sayılı Yasa'nın 77'nci maddesindeki düzenleme bu yoruma açık olduğu halde, 1475 Sayılı İş Yasası'nın 73'ncü ve 506 Sayılı Yasa'nın 27'nci maddesindeki düzenleme bildirim sürelerinin başlangıç yönünden böyle bir yoruma izin vermemektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu 77'nci maddesinin üçüncü bendindeki iş kazalarını bildirme ile ilgili değişik düzenlemesi hukuka daha uygun olduğundan 506 Sayılı Yasa'nın 27'nci maddesindeki iş kazasını bildirme yönünden işverene yüklenen yükümlülüğün mer'i 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77'nci maddesindeki metne göre düzenlenerek yasalaştırılması bir çok tereddüdü ortadan kaldıracığı kanısındayız.

İşverenin iş kazasını bildirme yükümlülüğü dışında, 506 Sayılı Yasa'nın 15'nci maddesi uyarınca iş kazasına uğrayan sigortalıya, Sosyal Sigortalar Kurumunca, işe el konuncaya kadar sağlık durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarını yapması da ayrı bir yasal zorunluluktur. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki herhangi bir savsama ve gecikmeden dolayı, sigortalının tedavi süresinin uzamasına, malûl kalmasına ya da malûllük derecesinin artmasına neden olan işveren, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun bu yüzden uğrayacağı her türlü zararı ödemekle de yükümlüdür. Maddenin düzenleniş biçimindeki yaptırım nedeniyle; işverenlerin yanlarında iş akdi ile çalıştırdıkları işçilerinin iş kazasına uğraması halinde gecikmeksizin meydana gelen iş kazasını Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı'na, bağlı ilgili sigorta bölge müdürlüklerine veya şubelerine bildirmeleri gerekmektedir.

Düzenlenecek olan bir iş kazası haber verme kağıdının¹⁹³ derhal işyerinin bağlı bulunduğu Sosyal Sigortalar Kurumu Bölge Müdürlüğüne bildirilmesinin yanı sıra, aynı zamanda ilgili iş kazasının ve belgelerinin Bölge Çalışma Müdürlüğüne de bildirilmesinde işverenin birçok hukuki yararı bulunmaktadır.

İş kazasının, işveren tarafından Sosyal Sigortalar Kurumu Bölge Müdürlüğüne ve Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilmesi gerekliliğinin yanı sıra, işçi de, geçirdiği iş kazasını Sosyal Sigortalar Kurumu Bölge Müdürlüğüne ve Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirme hakkına sahip bulunmaktadır. İşverene bildirimde bulunmak kanunen yüklenmiş bir zorunluluk olmasına rağmen, işçinin böyle bir kanuni yükümlülüğü yoktur. Ancak işçinin bildirimde bulunmakta yararı vardır. Böylece Sosyal Sigortalar ve Bölge Çalışma Müdürlüğü olaya daha çabuk müdahale edecekler ve bu kurumları haber aldığı olayla ilgili yükümlülüklerini daha çabuk yerine getirme imkanı bulacaktır.

506 Sayılı Yasa'nın 11/A maddesinde, iş kazası halleri, 27'nci maddesinde iş kazasını bildirme, 29'ncü maddesinde ise iş kazasının soruşturulması ayrı düzenlendiği halde, iş kazasının tanımı ve soruşturulması 5510 Sayılı Yasa'nın 13'ncü maddesinde tek başlık halinde düzenlenmiştir. Kanımca iş kazası hallerinin bildirilmesinin ve soruşturulmasının üç madde yerine tek madde içerisinde düzenlenmiş olması isabetli olmuştur.

506 Sayılı Yasada, iş kazasının tanımı başlığı altında 11/A maddesinde yazılı ve doktrinde birçok yazarın ifade ettiği gibi tanımdan ziyade iş kazası hallerini düzenleyen bu hükmün hizmet akdi ile çalışanlar bakımından aynı esaslara göre 5510 Sayılı Yasa'nın 13'ncü maddesinde de benzer şekilde düzenlendiğini görmekteyiz.

506 Sayılı Yasa'nın 27'nci maddesinde işveren iş kazasını o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç iki gün içinde bir örneği Kurum tarafından hazırlanan haber verme kağıtları ile yazılı olarak bildirme yükümlülüğü getirdiği halde, 5510 Sayılı Yasa'nın 13'ncü maddesinde bu yükümlülük aynı yasanın 4'ncü maddesinin (a) bendinde hizmet akdi ile sigortalı çalıştıranlar bakımından ve ayrıca aynı yasanın 5'nci maddesinde hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, Caza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklu; yine hizmet akdi ile birlikte çalışmamakla birlikte, 3308 Sayılı Yasada belirtilen aday

¹⁹³ İş kazası haber verme kağıdı, uygulamada "**iş kazası vizite kağıdı**" olarak adlandırılmaktadır.

çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında zorunlu staja tabi tutulan öğrenciler; harp malûlleri ile 3713 Sayılı Terörle Mücadele Kanunu, 2330 Sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre aylıkları hesaplanarak ödenen veya asayiş ile güvenliğin sağlanması ile ilgili kanunlara göre, vazife malûllüğü aylığı bağlanmış olanlardan, bu Kanuna tâbi sigortalı olarak çalışanlar; sosyal güvenlik destek primine tâbi olanlar; Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler, bir iş kazasına maruz kaldığı takdirde bunları çalıştıran işveren tarafından o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç iş günü içerisinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile bildirilmesi zorunluluğu getirilmiştir. İş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde üç iş günü ile ilgili süre kazanın öğrenildiği tarihten başlayacak şekilde düzenlenmiştir. Görüldüğü gibi 506 Sayılı Yasada hem süre bakımından, hem de başkaca durumlar değerlendirilmeksizin her şekilde kazadan sonraki iki gün içinde bildirilmesi yükümlülüğü düzenlendiği halde, 5510 Sayılı Yasa bildirim bakımından 4857 Sayılı Yasadaki düzenlemeye paralel iş gününü dikkate alarak değerlendirme yapmış, ayrıca işverenin kontrolü dışındaki yerlerde, iş kazasının meydana gelmesi halinde *üç iş günlük bildirim süresinin başlangıcını ıtıla tarihine* bağlamıştır.

Sigortalı kavramı içerisinde, hizmet akdine bağlı olmaksızın, kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar ile kamu idarelerinde hizmet akdine tabi olmayanlardan kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp yasalarında hizmet akdi ile çalıştırılmadığı için sigortalı olması öngörülmemiş olanlar keza, 5510 Sayılı Yasanın 4'ncü maddesinin (a) ve (b) bendlerine tabi olmayanlardan sözleşmeli olarak çalışıp ilgili yasalarında sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 Sayılı Yasa'nın 86'ncü maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar 506 Sayılı Yasa bakımından sigortalı sayılmadığı ve bu statüdeki şahıslar ile ilgili iş kazaları ile meslek hastalıkları hükümleri uygulanmadığı halde, 5510 Sayılı Yasa bakımından yukarıda sayılanlar da yeni Yasa'nın 13'ncü maddesi uyarınca kısa vadeli sigorta hükümlerinden yararlandırıldığından, bu kişileri çalıştıran işveren tarafından iş kazasının yine yetkili mercilere derhal, Kuruma da en geç kazadan sonra *üç iş günü* içerisinde bildirilmesi yönünde hüküm getirilmiş; bir hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan sigortalıların ise bir ayı geçmemek koşulu ile

rahatsızlığın bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra *üç iş günü* içinde iş kazasının Kurum'a bildirilmesi öngörülmüştür.

2.2.3.1.2. İŞVERENİN MESLEK HASTALIĞINI BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

506 Sayılı Yasa'nın 11 / B maddesinde tanımı yapılan meslek hastalığının tespiti ile ilgili husus aynı Yasa'nın 18'nci maddesinde, meslek hastalığını bildirme bakımından, işverenin yükümlülüğü ise 28'nci maddede düzenlenmiştir. Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 28'nci maddesi uyarınca, işveren kendisine iş akdi ile bağlı işçinin meslek hastalığına tutulduğunu öğrenirse ya da durum kendisine bildirilirse, iş kazalarındaki bildirme prosedürüne uygun öğrendiği tarihten itibaren iki gün içerisinde durumu Kuruma bildirmekle yükümlüdür. İş kazalarının bildiriminde olduğu gibi, bu yükümlülüğü yerine getirmeyen veya meslek hastalığı haber verme kağıdında belirtilen bilgi ya da bilgileri eksik veya kasten yanlış bildiren işveren hakkında da 27'nci maddenin ikinci fıkrası hükmü uygulanır. Bu hüküm uyarınca, işverenin kasten veya ağır ihmali neticesi iş kazasını bu madde gereğince Kuruma zamanında bildirmemesinden veya haber verme kağıdında yazılı bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurum zararlarından işveren sorumludur.

506 Sayılı Yasada meslek hastalığı tanımı madde 11/B'de, tespiti 18'nci maddede, bildirimi 28'nci maddede düzenlendiği halde, 5510 Sayılı Yasada, meslek hastalığının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması başlığı altında 14'ncü maddede düzenlenmiştir.

506 Sayılı Yasada meslek hastalığı sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebep ile veya işin yürütüm şartları yüzünden geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleri olarak tanımlandığı halde 5510 Sayılı Yasada meslek hastalığı sadece sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre değil, çalıştığı veya yaptığı işin niteliğine göre tanımlanarak daha iyi bir tanıma kavuşturulmuştur.

506 Sayılı Yasa'nın 18'nci maddesinde meslek hastalığı halinde bu kanunda yazılı yardımlardan yararlanmak için sigortalının çalıştığı işte veya işyerinde meslek hastalığına tutulduğunun ilgili Sosyal Sigortalar Kurumu Meslek Hastanesi tarafından düzenlenecek usulüne uygun sağlık kurulu raporu ve dayanağı belgeler ile tespit edilmesi gerektiğini hükme bağladığı halde, 5510 Sayılı Yasa'nın 14'ncü maddesinde, sigortalı çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunu:

- Kurum tarafından yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi,

- Kurumca gerekli görüldüğü hallerde işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbi sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunluluğu getirilerek, 506 Sayılı Yasada meslek hastalığını tespiti Meslek Hastalığı Hastanelerine bırakıldığı halde 5510 Sayılı Yasada bu tespit yetkisi Kurum Sağlık Kurulunun yetki alanına alınmış ve bu yasal düzenleme ile de uygulamada doğabilecek birçok ihtilafın önlenmesi amaçlanmıştır.

506 Sayılı Yasa'nın 18'nci maddesinin 2'nci fıkrasında yer alan benzer düzenlemeye, 5510 Sayılı Yasa'nın 14'ncü maddesinin 6'ncı fıkrasında yer verilmiştir. İş kazaları ile ilgili işveren yönünden yeni Yasa'nın 13'ncü maddesinde yer alan Kuruma ve yetkili kolluk kuvvetlerine bildirim yapma zorunluluğu, meslek hastalıkları yönünden 14'ncü maddede, Kuruma bildirme ile sınırlandırılmış, meslek hastalığının yetkili kolluk kuvvetlerine bildirilmesi yönünden işverene herhangi bir yükümlülük getirilmemiştir.

Dikkatsizlik ve tedbirsizlik nedeniyle ölüme sebebiyet ve şikayete tabi olmayan ancak yaralanma ile sonuçlanan iş kazaları ve meslek hastalığının Kurum dışında yetkili kolluk kuvvetlerine de kamu düzenini ilgilendirmesi bakımından bildirilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Ancak, 506 Sayılı Yasa'nın 27 ve 5510 Sayılı Yasa'nın 13'ncü maddesi uyarınca, şikayete tabi olan iş kazalarının Kurum dışında yetkili kolluk kuvvetlerine bildirilmesinin, kazaya uğrayanın yasal süreler içerisinde şikayet hakkını isterse her zaman kullanabileceği hususu göz önüne alındığında, gereksiz olduğu kanısındayız.

2.2.3.1.3. BİLDİRİM PROSEDÜRÜ

506 Sayılı Yasa'nın 27'nci maddesi gereğince işverene iş kazasını ve 28'nci maddesinde meslek hastalığını bildirme, örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtları içinde yer alan bilgiler de yazılmak suretiyle Kurum'a bildirme yükümlülüğu getirilmiřtir¹⁹⁴. Uygulamada genellikle bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde işverenler bu yükümlülüklerini sigortalının çalıştığını daha önce işe giriş

¹⁹⁴ **Caniklioğlu**, Nurşen, "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri", Çalışma ve Toplum Dergisi, S:8, 2006/1, s.63.

bildirgesi ile Kurum'a bildirmiş ise iş kazası ya da meslek hastalığını bildirim yönünden yasanın öngördüğü yükümlülüğü yerine getirmektedirler. Ancak kaçak işçi çalıştıran, çalıştırdığı işçiyi Kurum'a ve ilgili diğer birimlere bildirmeyen işveren bu konumdaki işçilerin iş kazasına uğramaları veya meslek hastalığı ile karşılaşmaları halinde yasa zorunlu kıldığı halde Kurum'u haberdar etmemektedirler.

Kayden sigortalı gösterilmeler ve daha önce çalıştıkları Kurum'a bildirilmemiş olsalar da her işveren 506 Sayılı Yasa bakımından sigortalı sayılan yanlarında çalıştırdıkları kişiler bir iş kazası geçirdiğinde veya işyeri koşulları nedeniyle bir meslek hastalığına tutulduğunda durumu Kurum'a bildirmekle yükümlüdürler. Bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde sigortalıların bizzat kendileri de iş kazasına maruz kaldıklarını ya da meslek hastalığına tutulduklarını Kurum'a bildirme hak ve yetkisine sahiptir.

İster sigortalı, ister sigortasız çalıştırılsın¹⁹⁵ 506 Sayılı Yasa kapsamında çalışmakta iken sigortalının iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına uğraması halinde Kurum'un bu duruma müdürlükleri vasıtası ile müdahale edebilmesi ve devletimizin sosyal bir hukuk devleti olmasından dolayı görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi için sigortalı veya işvereni tarafından olayla ilgili bilgilerin Kurum müdürlüğüne bildirilmesi gerekmektedir. Bu bildirim üç bölümde toplanabilir. İlk olarak iş kazası ve meslek hastalığına uğrayanın kişisel bilgileri, ikinci olarak olayın meydana geldiği işyerine ait bilgiler, üçüncü olarak da olayla ilgili bilgilerdir.

İş kazası veya meslek hastalığına uğrayan sigortalı; adını soyadını, sigorta sicil numarasını, Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarasını, eğer sigorta sicil numarasını bilmiyorsa sadece Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarasını, ikamet adresini ve kendisine ulaşılabilecek telefon numaralarını içeren kişisel bilgilerini yazılı olarak Kurum müdürlüğüne bildirmelidir.

İkinci olarak işverene ait; iş kazası veya meslek hastalığı geçiren sigortalı, biliyorsa çalıştığı işyerinin müdürlükte işlem gören dosyasının numarasını bildirmelidir. Ayrıca, sigortalı olay tarihinde çalıştığı işyerinin ünvanını, bilmemesi halinde işyeri

¹⁹⁵ Ülkemizde sigortaya bildirim yapılmadan işçi çalıştırıldığı, bu nedenle kayıt dışı ekonominin oluştuğu bilinen bir gerçektir. Bu nedenle de yapılan müfettiş soruşturmalarında sigortasız işçi çalıştırılıp çalıştırılmadığı da dikkate alınmaktadır. Uygulamada bu şekilde çalıştırılan işçiler kanunen sigortalı sayıldıkları halde "sigortasız işçi" tabiri kullanılmaktadır.

sahibinin, müdürünün veya sorumlusunun adını, işyerinin yazışma adreslerini ve telefon numaralarını içeren işverene ait bilgileri bildirmelidir.

nc bölümde olayla ilgili; i kazası veya meslek hastalığı geçirilen tarihi, olayın oluunu gören tanıkların isim, ikamet adresleri ve telefon numaralarını, tedavi ile ilgili tüm belgeleri, sağlık tesislerindeki tedavi giderlerinin kim ya da kimler (sigortalının kendisi, işveren, SSK) tarafından karşılandığını, geçici işgöremezlik, yani istirahat parası alınmış ise hangi tarihler arasında alındığını, meydana gelen olay polise, jandarmaya, savcılığa, i mahkemesinde dava açılmış ise bilgilerini, dosya numaralarını da bildirmesi gerekmekte, maaş bağlanması halinde, maaın hangi PTT ŗubesinden alınmak istendiği de eklenmelidir.

Bu bilgilerin yanında i kazası veya meslek hastalığına uğrayan sigortalı:

a) İ kazası ve maluliyet için:  adet fotoğraf, vukuatlı nüfus kayıt rneği, askerlik terhis belgesi, tedavi ile ilgili belgeler ve vatandaşlık numarasını içeren kimlik fotokopisini,

b) lml bir i kazası için:  adet fotoğraf, vukuatlı nüfus kayıt rneği, defin ruhsatı, veraset ilamı, muhtarlık ilmühaberi, tedavi ile ilgili belgeleri,

c) Meslek hastalığı ve maluliyet için:  adet fotoğraf, vukuatlı nüfus kayıt rneği, askerlik terhis belgesi, tedavi ile ilgili belgeler ve vatandaşlık numarasını içeren kimlik fotokopisini başvuru yaparken eklemelidir.

Ayrıca i kazası sonucu ölüm olayı gerçekleşmiş ise, tasis talebinde bulunan hak sahipleri bağlı buldukları muhtarlıklardan alacakları muhtarlık ilmhaberinde, cenaze giderlerinin kim ya da kimler tarafından karşılandığını ve talepte bulunan kişilerin geçimlerinin iş kazası sonucu vefat eden sigortalı tarafından sağlanıp sağlanmadığını belirtmelidir.

Sigortalı, uğradığı iş kazası veya meslek hastalığını yukarıda belirtilen bilgi ve belgeleri dilekçesine eklemek suretiyle i kazası / meslek hastalığı bildiriminde bulunabilir. Yapılan bildirim talepleri ve sonuçları açısından müracaat edilen kurumlara yönelik belirgin farklılıkları bulunmaktadır.

Bildirim, Sosyal Sigortalar Kurumu'na ve Bölge Çalışma Müdürlüklerine yapılabilir:

2.2.3.1.3.1. SOSYAL SİGORTALAR KURUMUNA YAPILAN BİLDİRİM

İş kazası veya meslek hastalığına uğrayan sigortalı çalıştığı yerin bağlı bulunduğu SSK Müdürlüğüne verdiği dilekçesinde;

a) Sigorta sicil numarasını, sigortasız çalışıyor ise sigortasız olduğunu,
b) İşyerinin adresini ve unvanını,
c) İşe giriş tarihini / hangi tarihte iş kazası geçirdiğini / meslek hastalığına yakalandığını,

d) Olayın nasıl cereyan ettiğini, olayın oluşunda 1475 Sayılı Yasa'nın 73'ncü maddesi / 4857 Sayılı Yasa'nın 77'nci maddesini, İş Güvenliği Tüzüğü hükümlerini, yönetmeliklerini, işverenin bunlara aykırı davrandığını ve sebeplerini,

e) Olayın işyerinde / işyerinden sayılan yerlerde / iş saatleri içerisinde / işverenin işini yapmakta iken meydana gelmesi sebebi ile 506 Sayılı Yasa'nın 11/A maddesi uyarınca bir iş kazası olduğunu belirtmek suretiyle:

I-) SSK müfettişleri tarafından mahallinde¹⁹⁶ kaza soruşturmasının yapılmasını, işçi işveren ve tanık ifadelerinin alınmasını¹⁹⁷, olayın oluşundaki taraf kusurlarının dayanaklarının belirlenmesini,

II-) Kaza soruşturmasının tamamlanmasından sonra Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü hükümlerine göre olay nedeniyle meslekte kazanma gücünü kayıp oranı söz konusu olduğundan oluşturulacak soruşturma dosyası ile birlikte kazalının / meslek hastasının rapor, grafi ve tüm sağlık belgelerinin temininden sonra dosyanın *sürekli işgöremezlik oranının* belirlenmesi yönünden Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğüne gönderilmesine, sonucundan kendisine bilgi verilmesini talep eder.

f) Söz konusu işlemde Sosyal Sigorta Kurumu müfettişlerine kaza soruşturmasının yapılması sırasında *kusur oranlarını belirleme yetkisi* verilmemiştir. Soruşturmayı yapan müfettişler tarafların kusurlarını saptarken Yasa, tüzük, yönetmelikler çerçevesinde hangi esaslara göre kusurlu hareket ettiklerini belirlemekle yükümlüdürler.

¹⁹⁶ Uygulamada, *mahallinde* terimi yerine daha çok *yöresinde* terimi kullanılmaktadır.

¹⁹⁷ Ayrıca tanıklık konusunda daha geniş inceleme için bkz. **Ertanhan**, Mesut, Medeni Yargılama Hukukunda Tanık ve Tanıklık, Ankara, 2005.

g) Kaza soruşturması tamamlanmadan, işçinin istirahatta kaldığı dönemlere ilişkin olan geçici işgöremezlik ödeneği işçiye ödenmeden (çok cüzi bir miktar dahi kalmış olsa) dosya sürekli iş göremezlik oranının belirlenmesi için Genel Müdürlüğe sevk edilemez.

2.2.3.1.3.2. BÖLGE ÇALIŞMA MÜDÜRLÜĞÜNE YAPILAN BİLDİRİM

Yukarıda anlatılan tüm hususlar Bölge Çalışma Müdürlüğüne verilecek olan iş kazası / meslek hastalığı bildirim dilekçelerinde de aynen uygulanır. Kurumlar arasında yapılan başvuruya ilişkin fark Bölge Çalışma Müdürlüğü müfettişlerinin olayın oluşunda tarafların (işçi / işveren / üçüncü kişilerin) *kusur oranlarını* belirleme yönünden ortaya çıkar.

Bölge Çalışma Müdürlüğü müfettişlerine kusur oranlarını belirleme yönünden verilen yetki Sosyal Sigortalar Kurumu müfettişlerine verilmemiştir.

Keza; Bölge Çalışma Müdürlüğü iş kazası veya meslek hastalığının Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü hükümlerine göre *oranlarını belirleme* yetkisine haiz değil iken, Sosyal Sigortalar Kurumu Bölge Müdürlüğü, kendisine yapılan başvuruyu müfettişleri kanalıyla inceleyip, *kaza soruşturmasını yaptırdıktan sonra* SSK hastanelerinde iş kazalı / meslek hastası olan işçinin tüm tıbbi tetkiklerine tedavilerinin yapılmasını sağladıktan sonra elde ettiği rapor ve grafileri *meslekte kazanma gücünü kayıp oranının belirlenmesi* yönünden dosyayı Genel Müdürlüğüne sevk etmekle yükümlüdür.

Açıklanan bu esaslar doğrultusunda SSK sürekli iş göremezlik oranını belirlemekle görevli ve yükümlüdür. Ancak bu yükümlülük yukarıda değinildiği üzere Bölge Çalışma Müdürlüklerine verilmemiştir.

2.2.3.2. SORUŞTURMA

İş kazası ve meslek hastalığının idari yoldan soruşturulması ve tespiti iki yolla yapılmaktadır. Bunlardan birincisi; Sosyal Sigortalar Yasası'ndaki düzenlemeye göre soruşturma ve tespittir. İkincisi ise, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan soruşturma ve tespittir. Aşağıda yapılan bu soruşturma ve tespitler açıklanmıştır.

Ayrıca, 19.10.2005 tarihli genelge ile işlemlere dayanak olacak raporlarda dikkat edilmesi gereken hususlar belirtilmiştir¹⁹⁸.

2.2.3.2.1. 506 / 5510 SAYILI YASALARDAKİ DÜZENLEMELERE GÖRE SORUŞTURMA

506 Sayılı Yasa'da iş kazasının tespiti başlığı altında herhangi bir yasal düzenlemeye yer verilmediği halde meslek hastalığının tespiti bakımından 18'nci maddede meslek hastalığının tespiti başlığı altında bir düzenlemeye yer vermiştir. Bu düzenlemeye göre, Sigorta yardımlarından yararlanabilmek için işçinin çalıştığı işte veya işyerinde meslek hastalığına tutulduğunun Sağlık Bakanlığına bağlı Meslek Hastalıkları Hastanesince¹⁹⁹ düzenlenecek sağlık kurulu raporu ve bu raporun dayanağı olan tıbbi belgeler ile tespit edilmesi gerekir.

Öte yandan, meslek hastalığı işçinin işyerinden ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ise meslek hastalığına tutulan sigortalı işçinin yasa ile sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için işyerinden fiilen ayrılması ile hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için; Sosyal Sigortalar İşlemleri Tüzüğüne ekli listelerde belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması gerekir.

Yükümlülük süresinin geçmiş olması halinde, hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi 18'nci maddenin üçüncü bendinde yazılı koşulların da gerçekleşmesi halinde Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun onayını gerektirir.

Her ne kadar 506 Sayılı Yasa'nın herhangi bir maddesinin başlığında iş kazasının tespitine yer verilmemiş ise de "*İş Kazasının Soruşturulması*" başlığı altında düzenlenen 29'ncü maddede; "*haber verme kağıdında belirtilen olayın, iş kazası sayılıp sayılamayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için Kurumca soruşturma yapılabileceği*

¹⁹⁸ Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü Tedavi Hizmetleri ve Maluliyet Daire Başkanlığı'nın 19.10.2005 tarihli, B.13.2.SSK.5.02.06.00/XV-031-63327 sayılı, maluliyet ve iş kazaları ile ilgili sağlık kurulu raporları konulu, XV-7-EK Genelgesi.

¹⁹⁹ Sosyal Sigortalar Kurumuna bağlı hastaneler, Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Ait Sağlık Birimlerinin Sağlık Bakanlığı'na Devredilmesine Dair 5283 Sayılı Kanun, 19.01.2005 tarihli Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Kanun kapsamında olan sağlık kurum ve kuruluşları 20.02.2005 tarihinden itibaren Sağlık Bakanlığı sağlık kurum ve kuruluşu statüsü ile hizmete açılmıştır. Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) sigortalıları ve hak sahiplerine yönelik sağlık hizmeti ile ilgili yeni düzenlemelere göre hazırlanan "Sağlık Bakanlığı - Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık Hizmetleri Protokolü" 20.02.2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kapsam dahilindeki bu hastaneler Sağlık Bakanlığı'nın bünyesine katıldığından her ne kadar 18'nci maddede Sosyal Sigortalar Kurumuna bağlı meslek hastalıkları hastanesinden söz etmekte ise de açıklama yapılırken Sosyal Sigortalar Kurumu yerine Sağlık Bakanlığı ifadesine yer verilmiştir.

ve bu soruşturma sonunda haber verme kağıdında yer alan yazılı hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa...” cümlesi yorumlandığında 29’ncu maddenin aynı zamanda iş kazasının soruşturulması yanında iş kazasının tespitini de kapsadığını söylemek mümkündür. Kanaatimizce, 29’ncu maddenin “İş kazasının soruşturulması ve tespiti” başlığı altında düzenlenmesi daha doğru olacaktır.

506 Sayılı Yasa’da iş kazaları ve meslek hastalıklarının tespiti yönünden değerlendirmenin Kurumca yapılacağı hükmü vardır. Ancak bir olayın iş kazası olup olmadığını soruşturacak alt birimler 14.10.1994 tarihinde, 22081 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren *Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü Sigorta Teftiş Kurulu Yönetmeliği’nde* gösterilmiştir. Yönetmeliğin 11’nci maddesinin “ 1 ” bendinde iş kazaları, meslek hastalığı ve diğer sigorta olaylarını araştırmak, soruşturmak ve bunlar ile ilgili kişilerin ifadelerini almak, bu olaylar ile ilgili bilgi ve belgeleri toplamak konusundaki görev sosyal sigorta müfettişlerine verildiği gibi bu kişiler aynı Yönetmeliğin 12’nci maddesi uyarınca işveren ve işçileri ve ilgili bulunan kimseleri iş kazası ya da meslek hastalığı ile ilgili işyerinde ya da işyeri dışında dinlemek, sorular sorarak bu kişilerden gerekli bilgileri istemek, imzalı ifadelerini alma konusunda yetkilendirildikleri gibi işçi sağlığı ve iş güvenliğine²⁰⁰ aykırı durumları her zaman saptamak hak ve yetkisine de sahiptirler.

Sigorta müfettişleri tarafından 506 Sayılı Yasa’nın 18 veya 29’ncu maddelerine ve Teftiş Kurulu Yönetmeliği’nin 11 ve 12’nci maddelerine göre yapılan iş kazası ya da meslek hastalığı ile ilgili soruşturma sonunda düzenlenen raporlar Teftiş Grup Başkanı veya Yardımcısı tarafından incelenebileceği gibi gruplarda oluşturulacak rapor okuma komisyonlarına da incelettirilebilir. Okunan raporlarda düzeltilmesi ya da tamamlanması gereken hususlar olduğu takdirde bunların giderilmesi ile ilgili Grup Başkanınca raporu düzenleyen sigorta müfettişinden istenir. Sigorta müfettişinin isteğe katılmaması halinde Grup Başkanı görüşü ile birlikte raporu Kurul Başkanlığına gönderir ve Yönetmeliğin 36’ncı maddesi uyarınca Kurul Başkanlığına belirlenecek görüş doğrultusunda işlem yapılır.

Yönetmeliğin 36’ncı maddesinde sigorta müfettişlerinin hazırlamış oldukları olumlu ya da olumsuz bir olayı, iş kazası ya da meslek hastalığı sayan ya da saymayan raporlara karşı bu işten menfaati zedelenen ilgililerin (işveren ya da işçi veya

²⁰⁰ Altan Tekin, Fusun, İş Güvenliği ve Önemi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1991/1-2, s.329-360.

hak sahiplerinin) itiraz hakkı olduğu yönünde herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak 36'ncı madde sigorta müfettişleri raporlarını değerlendirme inceleme ve okuma yetkisini Grup Başkanı ya da yardımcısı ile rapor okuma komisyonlarına vermiştir. 36'ncı maddede sigorta müfettişlerinin olay ile ilgili düzenlemiş oldukları raporlara karşı her ne kadar itiraz hakkı ilgililerine tanınmamışsa da müfettiş raporuna ıtıladan sonra ilgililerin Teftiş Kurulu Başkanlığına yazılı olarak başvurarak 36'ncı maddenin prosedürünün çalıştırılmasını isteme hakları olduğu kanısındayız.

İş kazasının ve meslek hastalığının tespiti ve soruşturulması 5510 Sayılı Yasa'nın 13 ve 14'ncü maddelerinde ayrı ayrı düzenlenmiş, iş kazasının soruşturulması hangi olayların iş kazası sayılıp sayılmayacağı bu yasanın 13'ncü maddesinin 12'nci fıkrasında metinleştirilmiş, Kuruma bildirilen bir olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrolle yetkilendirilen memurları bakımından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabileceği, bu soruşturma sonunda yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşıldığında Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemelerin gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan, aynı Yasa'nın 96'ncı maddesindeki hükümlere göre tahsil edileceğine ilişkin hüküm getirildikten sonra; iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli, içeriği ve verilme usulü ile 13'ncü maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esasların Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceğine ilişkin de hükümler getirilmiştir.

Meslek hastalığı ile ilgili bildirimler üzerine gerekli soruşturmaların Kurum'un denetim ve kontrolle yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla yaptırılabilceği, 5510 Sayılı Yasa'nın 14'ncü maddesinin 11'nci fıkrasında düzenlenmiş ayrıca aynı maddenin 12'nci fıkrasında hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usulu ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esasların Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir. Yönetmelikle belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkabilecek uyuşmazlıklar konusunda Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun karar vereceği 506 Sayılı Yasadaki düzenlemelere paralel olarak 12'nci fıkra da aynen düzenlenmiştir.

2.2.3.2.2. İŞ KAZASI VEYA MESLEK HASTALIĞININ ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI TARAFINDAN SORUŞTURULMASI

İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri başlığı altında düzenlenen 4857 Sayılı İş Yasası'nın 77'nci maddesinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin²⁰¹ sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak ve gerekli işçi sağlığı ve güvenliği eğitimini²⁰² verme konusunda yükümlülük altında bulunan işverenlerin işyerlerinde meydana gelen iş kazalarını, tespit edilecek meslek hastalığını en geç *iki iş günü* içinde yazılı olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorunda oldukları daha önce de açıklanmıştı. Ancak bu açıklamamız sırasında işverenler tarafından işyerlerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığının ilgili bölge müdürlüklerine bildirilmesinden sonra soruşturmanın kimin tarafından hangi esaslara göre yapılacağı hususuna yer verilmemişti.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat ve Görevlerini Düzenleyen 3146 Sayılı Yasa, Bakanlığın görev ve yetkilerini 2'nci maddede düzenlerken maddenin (g) bendinde işçi sağlığı ve güvenliğini sağlayacak önlemleri alma konusunda Bakanlığın görevlendirmiştir. *3146 Sayılı Yasa'nın 12'nci maddesini 24.08.2000 tarihinde değiştiren KHK-618/20 hükmü* uyarınca işçi sağlığı ve güvenliği konularında mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışması yapmak işçi sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlamak, programlamak ve uygulanmasını sağlamak görevi *İşçi Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü*'ne verilmiştir. Ayrıca Yasa'nın 15'nci maddesi uyarınca Bakanlığa bağlı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na diğer görevleri yanında çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çerçevesinde programlı veya program dışı teftiş, inceleme, soruşturma yapmak, gerekli önlemleri almak veya aldırarak ve bu görevleri bakan adına yürütme konusunda yetki verilmiştir.

3146 Sayılı Yasa'nın gereği gibi uygulanabilmesi yönünden 16.11.1991 tarihli ve 21053 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği*'nin 12'nci maddesi birçok denetleme görevi yanında, iş kazası ve meslek hastalığını soruşturma ve denetim ile ilgili bulunan

²⁰¹ Çağlayan, Yücel / Kılınç, Ahmet, İş Güvenliği, Ankara, 1992, s.192.

²⁰² Ekmekçi, Ömer, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları, Mercek, Ocak 2006, 100-107; Bedir, Selahattin, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sorununun Çözümünde İşçi Eğitimi, Türk Kamu-Sen., 1993/11-14, s.29-32.

kimseleri işyerinde ya da işyeri dışında dinlemek, sorular sormak, bunlardan gerekli bilgileri ve imzalarını almak konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişlerini görevlendirmiş ve yetkilendirilmiştir. Bu kişiler aynı zamanda Yönetmeliğin 49'ncü maddesi uyarınca iş kazası ve meslek hastalıkları yönünden de yaptıkları teftiş sonucu durumu bir inceleme raporu ile olayın oluşunda tarafların kusur paylarını da göstererek tespit etmektedirler.

İş kazası veya meslek hastalığı ile ilgili Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığı müfettişi tarafından düzenlenmiş bulunan inceleme raporlarını Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü Sigorta Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nde yer alan hükümlere benzer şekilde İş Teftiş Grup Başkanı inceleyebilmekte ve görüşü ile birlikte değerlendirilmek üzere İş Teftiş Kurul Başkanlığına gönderebilmektedir.

2.2.4. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞININ TESPİTİ DAVASI

İş kazası ve meslek hastalığı kavramları, 506 Sayılı Yasa'nın 11'nci maddesinde birlikte düzenlenmiştir. Birbirinden ayırık özellikleri de olsa, Kanun maddesindeki bu birliktelik hususu göz önüne alarak bu iki kavramın birlikte değerlendirilmesi uygun görülmüştür.

2.2.4.1. DAVANIN TARAFLARI

Davanın taraflarını, davacı ve davalı sıfatı taşıyabilecekler olmak üzere ikiye ayırarak açıklamak mümkündür.

2.2.4.1.1. DAVACI SIFATI TAŞIYABİLECEKLER

İş kazasının ve meslek hastalığının tespiti davasının yasal dayanağı, 506 Sayılı Yasa ile 4857 Sayılı İş Kanunu hükümleridir. Bir olayın iş kazası veya meslek hastalığı olmadığını tespit eden Kurum kararlarına karşı, kazayı ya da meslek hastalığını geçirdiğini iddia eden işçinin (işçinin ölümü halinde hak sahiplerinin) sorunu davacı sıfatı ile yargı erki önüne getirmesi bir zorunluluktur.

Bir olayın iş kazası ya da meslek hastalığı olduğunu tespit eden Kurum kararlarına karşı ise olayın iş kazası ya da meslek hastalığı olmadığını davacı sıfatı ile işveren tarafından yargı erki önüne getirilmesi gerekmektedir.

Kurumun iş kazası ya da meslek hastalığını tespit ederken yapmış olduğu değerlendirmeye göre açılacak tespit davaları olumlu ya da olumsuz tespit davası niteliğini taşıyabilecektir. Kurumun tespitine göre davacı sıfatı ile işçinin sorunu yargı önüne taşıyarak olayın iş kazası ya da meslek hastalığı olduğu yönündeki talebi olumlu, olayın iş kazası ya da meslek hastalığı olmadığı yönündeki iddia ile sorunu yargı önüne taşıyan işverenin talebi ise olumsuz tespit davası olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sosyal Sigortalar Kurumu sigorta iş müfettişleri tarafından soruşturulan iş kazası veya meslek hastalığı tespitlerinde tespit sonucuna göre olumlu tespit davasını iş akdi ile çalışan işçinin ölümü halinde hak sahiplerinin, olumsuz tespit davalarında ise öncelikle işverenin davacı sıfatı ile yargı önüne taşıyabileceği açıktır.

2.2.4.1.2. DAVALI SIFATI TAŞIYABİLECEKLER

Bir olayın iş kazası ya da meslek hastalığı olduğunun tespiti davası öncesinde, Sosyal Sigortalar Kurumu müfettişlerince yapılan kaza soruşturması sonucunda belirlenen raporlara karşı olayın iş kazası ya da meslek hastalığı olarak tespit edilmemesi halinde davanın öncelikle davanın davacısı olan işçi ya da ölümü halinde hak sahipleri tarafından, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı'na yöneltmesi gerekmektedir. Diğer taraftan, 506 Sayılı Yasa'nın 2 ve 11'nci maddelerine göre, iş kazası geçirdiğini veya meslek hastalığının o işyerinin olumsuz koşullarından ötürü meydana geldiğini iddia eden davacının ileride açacağı maddi ve manevi tazminat davalarına mahkeme içi delil olabilmesi bakımından işverenin de olumlu tespit davalarında davalı olarak gösterilmesi zorunlu hale gelmektedir. Nitekim, Yargıtay'da davaya davalı olarak işverenin dahil edilmesi gerektiği üzerinde durmuş ve verdiği kararlarda işverenin tespit davasına dahil edilmemesini bozma nedeni yapmıştır²⁰³. Sonuçta olumlu tespit davasında davalı, Kurum ile işveren; olumsuz tespit davasında ise davalı Kurumun yanında iş kazası geçirdiği iddia edilen veya meslek hastalığına maruz kaldığı ileri sürülen işçi ya da bunların ölümü halinde hak sahipleri olan kişi ya da kişilerdir.

Olumlu tespit davasında, Kurum yanında işverenin davalı, olumsuz tespit davalarında ise yine Kurum yanında işçi ya da hak sahiplerinin davalı olarak gösterilmiş olması, Kurum dışındaki taraflara kendisini savunma imkanı tanıyacağından mahkemenin sonuçta vereceği tespit kararı davadaki tüm yanlar yönünden hukuki sonuç doğuracaktır.

²⁰³ Yargıtay 21.HD., 08.05.2003 tarih, 2003/2749 E. - 2003/4374 K. sayılı ilamı, Leges İçt. Prog.

Olumlu ve olumsuz tespit davalarında yalnızca Kurumun davalı gösterilmesi sonucu tespit kararı oluşturulduğu takdirde bu tespit sadece Kurum ile davacısı arasında hüküm ifade edecektir. Ayrıca dava sadece işverene açıldıysa, Kurum'a da yönlendirilmesi gereklidir²⁰⁴. Bu sebeple bir ayağı eksik bu şekilde açılan tespit davalarında Kurum dışında diğer davalı olabilecek işveren, işçi ya da hak sahiplerinin mahkemece davaya dahil edilmesinde gerek 506 / 5510 Sayılı Yasanın uygulanması ve gerekse Borçlar Kanunu'nun 41 ila 47'nci maddelerinde öngörülen "maddi ve manevi tazminat davalarının" tatbiki bakımından hukuki yarar vardır.

2.2.4.2. DAVA AÇABİLMENİN KOŞULLARI

Olumlu tespit davalarında işçinin ya da ölümü halinde hak sahiplerinin, olayı iş kazası veya meslek hastalığı olarak nitelemeyen Kurum kararlarına karşı dava açabilmesi için çalışan kişinin 506 Sayılı Yasa kapsamında bir iş akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılması, diğer bir anlatımla 506 Sayılı Yasa'nın 2'nci maddesine göre sigortalı sayılması gerekmektedir. Arada hizmet akdi ilişkisi olmamasına rağmen 506 Sayılı Yasa bakımından sigortalı sayılan kişilerin de iş kazası veya meslek hastalığı yönünden tespit davasını açabilme sıfatları bulunmaktadır.

Ancak 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında çıraklık ve meslek eğitimi gören öğrenciler ile Borçlar Kanunu'nun 318'nci maddesi uyarınca bir yazılı sözleşme ile çırak olarak çalıştırılanlar iş kazası ya da meslek hastalığı ile karşı karşıya kaldığında, 506 Sayılı Yasa'nın iş kazası ve meslek hastalığı sigortasını düzenleyen hükümlerden istisnai nitelikte yararlanırlar. İş kazası veya meslek hastalığına uğrayarak sürekli iş göremez durumuna düşen bu konumdaki çırak ya da öğrencilerin açacakları davalar arada iş akdi ilişkisi bulunmadığından genel hükümlere göre yetkili Asliye Hukuk Mahkemelerinde görülür.

Tespit davası açılmadan önce iş kazası ya da meslek hastalığının 506 Sayılı Yasa'nın 29 ve 30'ncü madde hükümlerine ve Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü Sigorta Teftiş Kurulu Yönetmeliğinde yer alan hükümlere uygun olarak soruşturulması gerekir. Bu idari işlem üzerine hukuki menfaatinin ihlal edildiğini ileri sürenler, yargı önünde saptanan

²⁰⁴ Yargıtay HGK., 08.07.1998 tarih, 1998/21-569 E. - 1998/578 K. sayılı ilamı, Kazancı İkt. Prog., "Kararda özetle: Meslek hastalığı nedeniyle belirlenen maluliyetin yeniden saptanarak bu saptamaya göre tazminat istemine ilişkin davanın işverenin yanı sıra Kurum'a da yöneltilmesi yasal bir zorunluluk olduğu belirtilmiştir".

idari işlemin geçersiz olduğunu ve Kurum ile aralarında doğan uyuşmanın giderilmesi ile olayın iş kazası veya meslek hastalığı olduğunun tespitini ya da olmadığının tespitini talep edebilirler. İş kazası veya meslek hastalığı olduğu iddia edilen herhangi bir olayın yukarıda belirtilen idari soruşturma yapılmadan açılmaması gerekmektedir. Nadir de olsa özellikle işyerlerinde sigorta ettirilmeden iş akdi ile çalıştırılanların karşılaştıkları iş kazası veya meslek hastalığında idari soruşturma yapılmadan doğrudan Yargı erkine başvurulması halinde ise sorunu çözecek olan mahkemenin öncelikle idari soruşturmayı tamamlaması gerekmektedir.

2.2.4.3. İŞ KAZASININ TESPİTİ DAVASINA İLİŞKİN UYGULAMA SORUNLARI

İş kazası ya da meslek hastalığı olduğu kendilerine bildirilen Kurum veya Bakanlığa bağlı müfettişler tarafından yapılan kaza soruşturması ve incelemesi sonunda, olayın bir iş kazası ya da meslek hastalığı olduğunun veya olmadığının idari yolla tespiti halinde olumlu veya olumsuz yapılan bu tespitlere karşı ilgililerin tespit davası açma hakkı bulunmaktadır.

İdare tarafından olumlu veya olumsuz yapılan tespitlere karşı ilgililerce açılan tespit davaları yargı önünde çeşitli yönleriyle tartışılmaktadır. Bunun sonucunda da mevzuatımızda tam olarak tarifi yapılmayan iş kazasının, sadece kazanın kimi unsur ve koşullarını; daha doğrusu, ne gibi hal ve durumlarda bir kazanın iş kazası sayılacağını yer ve zaman koşullarıyla sınırlayarak belirtmek suretiyle tanımlama yapılmaya çalışılmıştır. İş kazalarının tarifi ile ilgili bir yasal boşluk olarak da değerlendirilebilecek bu durum, içtihatlarla doldurulmaktadır.

Uygulamada örneğin, Kurum müfettişleri tarafından tutulan rapor ve tutanaklarda kazalının işyerine arkadaşını ziyaret amacıyla geldiği belirtilip, kazanın da bu sırada meydana geldiği gerekçesi ile tarafına intikal etmiş bir olayı iş kazası olarak sayılmamıştır. Bunun üzerine, Kurum kararına karşı açılan iş kazasının tespiti davasında, arada hizmet akdi ilişkisi olduğu gerekçesi ile kazanın iş kazası sayılması talep edilmiştir. Yerel mahkeme talep doğrultusunda hüküm kurmuştur. Yargıtay 21.Hukuk Dairesi, konuyla ilgili bu kararında, eksik inceleme ile hüküm kurulduğu gerekçesi ile yerel mahkeme kararını bozmuştur. Kararda; dava, zararlandırıcı sigorta olayının; iş kazası sayılması gerektiği tespiti istemi ile açıldığı, bu yönüyle davanın yasal dayanağı belirgin olarak 506 Sayılı Yasa'nın 11/A maddesi olduğu, anılan maddeye göre, iş kazasının; a)

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, **b)** İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, **c)** Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, **d)** Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında sigortalıyı hemen veya bedence veya ruhça arızaya uğratan olaylardır, denilmek suretiyle madde metni hükümde yer almış, zararlandırıcı sigorta olayının, iş kazası sayılması için de;

1) Sigorta olayına maruz kalan kişinin, Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 2'nci maddesi anlamında sigortalı olması,

2) Sigorta olayının, maddede sayılı sınırlı olarak belirtilen hal ve durumlardan birinde meydana gelmesi koşulunun olması gerektiği, başka bir anlatımla, sigorta olayının, iş kazası sayılabilmesi için iki koşulun birlikte gerçekleşmesinin zorunlu olduğu, somut olayda ve özellikle 06.01.1992 gün, 192 sayılı müfettiş tutanağında, *"davacının sigortalı olmadığı, işyerine arkadaşını ziyaret amacıyla geldiği sırada olayın meydana geldiği saptanmıştır"*.

Öte yandan, 506 Sayılı Yasa'nın 130/2'nci maddesine göre, sigorta müfettişleri tarafından tutulan tutanakların aksi sabit oluncaya kadar muteber olduğunu, yargılamada dinlenen tanık beyanları tutanağın aksini kanıtlar nitelikte olmadığını, yapılacak işin; davacının işyerinde sigortalı olarak çalışırken sigorta olayına maruz kalıp kalmadığı yönünden, davanın niteliği göz önünde tutularak, işverenin bordrolarına geçmiş kimseler veya aynı çevrede benzer işi yapan başka işverenlerin kayıtlarına geçmiş kişiler saptanarak anılan kişilerin bilgilerine başvurmak ve sonucuna göre karar vermek olduğunu belirtmiştir. Yerel mahkeme tarafından, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın eksik inceleme sonucu karar verilmesinin usul ve yasaya aykırı olduğunu ve bunun bozma nedeni olduğunu ifade etmiştir ve davalının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazlarının kabul edilmesi gerektiğinden yerel mahkeme hükmünü bozmuştur²⁰⁵.

Bu kararda yargılama aşamasında bordro şahitlerinin ve komşu işverenlerin kayıtlarında geçen yani bordrolu şahitlerin karar verilmeden önce dinlenmesi gerektiği aksi durumun bozma sebebi yapıldığı açık olarak görülmektedir.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi ise bir başka kararında, olayın iş kazası olduğunu ileri sürerek sadece Kurum aleyhine açılan davada isteği kabul eden yerel mahkeme kararına, 506 Sayılı Yasa'nın 11'nci maddesinin hak alanını ilgilendirmesi

²⁰⁵ Yargıtay 21.HD. 20.11.1997 tarih, 1997/7353 esas sayılı ilamı, <http://www.yargitay.gov.tr>

nedeni ile bu tür davalarda işverenin de taraf olması ve işverenin davaya dahil edilerek savunması ve delillerinin sorularak toplanan deliller²⁰⁶ hep birlikte değerlendirilmek suretiyle hüküm kurulması gerektiği düşüncesi ile bozmuştur²⁰⁷. Böyle bir davada potansiyel tazminat sorumlusu olan işvereni davaya dahil etmek, olayı objektif olarak değerlendirebilmek ve ileride açılacak davalarda bu tespit kararına dayanabilmek açısından son derece önemlidir. Çünkü dava sonucu verilecek olumlu veya olumsuz bir karar sadece davanın taraflarını bağlayacaktır. İşveren, taraf olmadığı bir tespit davasında olayın bir iş kazası veya meslek hastalığı olduğu tespit edilirse, kendisini bu davada savunma imkanı bulamadığı ve taraf olmadığı davanın sonuçlarının da kendisini bağlamayacağı savunmasında bulunabilir. Bu da kanaatimizce haklı bir savunma olacaktır. Çünkü daha önce de belirtildiği gibi, işveren davaya dahil edilmediğinden, davanın tarafı değildir. Bu nedenle ki, böyle bir davada potansiyel tazminat sorumlusu olan işveren davaya dahil edilmeli ve kendisine savunma imkanı sağlanmalıdır.

Diğer taraftan, işverenin açacağı olumsuz tespit davasında da yani olayın bir iş kazası olmadığına tespiti veya meslek hastalığının olmadığına tespiti talepli davalarda da yine aynı şekilde davaya Kurum yanında kazalı veya hak sahipleri de dahil edilmelidir.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, iş kazasının tespitine ilişkin davalarda ilk önceleri davanın sadece Kurum'a yöneltilmiş olmasını yeterli görmekteydi, ancak daha sonraları bu görüşünden dönmüş ve işverenin de davaya dahil edilmesi gerektiğine karar vermiştir²⁰⁸. Kanaatimizce bu görüş değişikliği son derece yerinde bir değişikliktir. Yargı'nın ileride doğabilecek uyuşmazlıkların ve bunun sonucunda açılacak davaların önünü kesmesi ve mahkemeleri gereksiz dosya yükünden uzak tutması ve adaletin zamanında tecelli etmesi için gerekli hukuki müdahaleleri yapma sorumluluğu vardır.

Konu ile ilgili, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi bir başka kararında, işyeri güvenlik görevlisinin, güvenlik görevini yürüttüğü ve işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen ölüm olayı ile ilgili murisin hak sahipleri tarafından ölümün iş kazası olduğunun tespiti ile maddi ve manevi tazminatın davalılardan tahsiline yönelik eda davasında:

²⁰⁶ Ayrıca bkz. **Alangoya**, Yavuz, Medeni Usul Hukukunda Vakıaların ve Delillerin Toplanmasına İlişkin İlkeler, İstanbul, 1979; **Yıldırım**, Kamil, Medeni Usul Hukukunda Delillerin Değerlendirilmesi, İstanbul, 1990; **Konuralp**, Halûk, Medeni Usul Hukukunda İspat Kurallarının Zorlanan Sınırları, Ankara, 1999.

²⁰⁷ Yargıtay 10.HD. 04.06.2002 tarih, 2002/4625 E. – 2002/5026 K. sayılı ilamı, Kazancı İkt. Prog.

²⁰⁸ **Aslanköylü**, s.208.

Mahkemenin tespit istemleri hakkında olumlu veya olumsuz bir karar vermemiş olmasını, ayrıca iş kazasının tespitine yönelik bu tür davaların Sosyal Sigortalar Kurumu'nun da hak alanını ilgilendirdiği için Kurumun da davaya dahil edilmek suretiyle yargılamanın devamı gerekirken bu yönde taraf teşkili yapılmadan davanın sonuçlandırılmasını eksik inceleme görerek yerel mahkeme hükmünü bozmuştur²⁰⁹.

İş kazasının tespiti davasının açılmasında kazaya uğrayan sigortalının her maluliyet derecesinin tespitinde hukuki yararı bulunmaktadır. Bilindiği üzere, 506 Sayılı Yasa'nın 19'ncü maddesinde sürekli işgöremezlik derecesinin %10 veya daha üstünde olduğu zaman sigortalıya gelir bağlanacağı metinleştirilmiştir. Bu nedenle, %10'un altında olan maluliyetlerde sigortalıya gelir bağlanmayacağı açıktır. Ancak Kurum tarafından gelir bağlanmadığından bu tespit davasının açılmasında hukuki yarar yoktur gerekçesiyle davanın red edilmemesi gerekmektedir. Ayrıca bu yönde yapılan Kurum savunmalarına da itibar edilmemesi gerekmektedir. Çünkü %9,9'da bir sürekli işgöremezlik derecesidir ve bu derece için Kurumca gelir bağlanmasa da sigortalı emsallerine göre %9,9 oranında daha fazla efor sarf ederek çalışma hayatında yer alacağından maddi zararının olduğu izahattan varestedir. Öte yandan, talep edilecek manevi tazminatın takdiri bakımından da sürekli işgöremezlik oranının tespiti gerekmektedir.

Ayrıca, Kurum tarafından gelir bağlanmasa da sigortalının tedavi giderleri için diğer sigorta kollarından yardım talebinde bulunma hakkı vardır. Tüm bunların yanında sigortalı sadece meydana gelen olayın bir iş kazası olup olmadığını tespit ettirmek isteyebilir. Her iş kazası tespit davası açan sigortalının bu davaya dayanarak tazminat davası açması gibi bir zorunluluğu da yoktur. Sonuç olarak sigortalının iş kazasının tespiti davası açmakta hukuki yararı vardır.

2.2.4.4. MESLEK HASTALIĞI TESPİTİ DAVASINA İLİŞKİN UYGULAMA SORUNLARI

Yukarıda meslek hastalığının tanımı yapıldığından, bu başlık altında sadece meslek hastalığı tespiti davasının uygulama sorunları üzerinde durulacaktır. Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü (SSSİT.), meslek hastalıklarını belirleme yöntemlerini ve listesini ve daha sonra yapılan düzenlemeler ile de bir hastalığın meslek hastalığı olarak

²⁰⁹ Yargıtay 21.HD. 20.11.2003 tarih, 2003/9435 E. – 2003/9645 K. sayılı ilamı, Kazancı İkt. Prog.

nitelendirilebilmesi için Tüzüğe ekli meslek hastalıkları listesinde bulunmasını ve yine bu listede belirlenmiş süreler içerisinde ortaya çıkmış olmasını aramaktadır.

Ancak meslek hastalığı, tıp ilmini ilgilendiren bir konu olduğundan ve tıp ilmi de günden güne ilerlediğinden, bu listenin her zaman güncelliğini koruyabilecek bir liste olamayacağı da açıktır. Zaten bu durum da gözetilerek, SSSİT. 65'nci maddenin ikinci bendi uyarınca *“meslek hastalıkları listelerinde yer almayan ve fakat görülen iş ve görev icabı olarak alındığı kesin olarak tespit edilen diğer enfeksiyon hastalıkları da meslek hastalığı sayılır. Bu husustaki teşhisin lâboratuvar deneyleriyle teyit edilmesi gereklidir...”* düzenlemesi yapılmıştır. Bu sayede SSSİT.'nde meslek hastalıkları listesinde olmayan bir hastalık da yapılan iş sonucu ortaya çıktığı anlaşılırsa meslek hastalığı olarak değerlendirilir. Meslek hastalıklarının tespiti, iş kazalarının tespitine oranla daha zor davalardandır. İş kazaları aniden olmasına karşın, meslek hastalıkları yapılan iş neticesi tekrarlanan olaylar neticesi oluşmaktadır. Meslek hastalığına uğrayan birçok sigortalı da bazen meslek hastalığına yakalandığını fark etmeyebiliyor. Bazı hastalıkların ortaya çıkması bünyeden bünyeye değişiklik de arz edebilir. Zayıf bünyelilerde hastalık daha çabuk çıkabileceği gibi güçlü bünyelerde hastalık daha geç çıkabilmekte, bazen ise hiç oluşmamaktadır.

506 Sayılı Yasa'nın 18'nci maddesinin ikinci fıkrasında; *“Meslek hastalığı; sigortalı olarak çalıştığı ve böyle bir hastalığa sebep olacak işten veya işyerinden ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ise sigortalının bu Kanunla sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için; eski işinden veya işyerinden fiilen ayrılması ile hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için; yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması gerekir”* diyen hükmünün, Anayasa'ya aykırılığı ileri sürülmüş ve ikinci fıkranın iptali talep edilmiştir. Anayasa Mahkemesi, 27.04.1972 tarihli kararında; 506 Sayılı Yasa'nın 18'nci maddesinin sosyal güvenlik hakkını belirli bir süre sonra tamamen düşüren veya onu zamanaşımına uğratan ve böylece kişiyi sosyal güvenlik ve yardım haklarından yoksun bırakan bir nitelik taşımadığının görüldüğü, çünkü 506 Sayılı Yasa'nın 18'nci maddesinde sözü edilen sürenin ne hak düşürücü bir süre, ne de zamanaşımı süresi olduğu, bunun sadece meslek hastalığı ile işçinin daha önce çalıştığı işyeri ve çalışma koşulları arasında bir bağlantıyı, bir neden – sonuç ilişkisini oluşturduğunu ve tamamen teknik nitelik taşıdığı belirtmiştir. Oysa bir hakkın düşmesine veya zamanaşımına uğramasına ilişkin sürenin haktan yararlanmak isteyence geçirilmesi

halinde, kişinin, varlığı tartışmasız olan hakkı, bir daha ileri sürülemeyeceği ve bunun koşullarının yasalarda gösterildiği ifade edilmiştir. Bunun sonucunda, hak düşürücü ve zamanaşımına uğraticı sürelerin söz konusu hallerde, baştan beri hakkın varlığı tartışmasız kabul edilmektedir. *Oysa ki, 506 Sayılı Yasa'nın 18'nci maddesinde sözü edilen sürenin aşılması halinde hak doğmamaktadır.* Yani bu süre geçirildikten sonra meydana çıkan meslek hastalığının, daha önce çalıştığı işyeri ve oradaki çalışma koşullarıyla ilgili olduğu bilimsel yönden kabul edilmemektedir. Yasa'nın gönderme yaptığı tüzük veya genelgede her meslek hastalığı için ayrı ayrı tablolar halinde saptanan sürenin bilimsel yönden tartışması yapılabilmektedir. Ancak tüzük veya genelge gibi idari işlemlerin kanuna uygunluğunu denetlemek idari yargı yerlerine ait bulunduğundan, öngörülen sürenin kapsamını tartışılmasının da olanak dışı olduğu, iptal konusu maddenin ikinci fıkrasında açıklanan sürenin de niteliği itibariyle tamamen teknik olduğu, tıp bilimi gereklerine göre saptanmıştır. Sosyal güvenlik hakkını düşüren, zamanaşımına uğratan veya erteleyen bir süre olarak nitelendirilse de, genelge veya tüzük konusu yapılamaz ve Anayasa'ya göre ancak kanunla düzenlenebilirdi denmiştir. Çünkü yasaca verilen ve varlığı kabul edilen bir haktan yararlanabilme olanağının sınırlandırılması, idare işlemlerine konu yapılamaz. Öte yandan, bütün meslek hastalıklarının, işyeri ile ilişkisini saptayan, meydana çıkma sürelerinin tüm hastalıkları kapsayacak, tek bir sayı ile belirtilmesine insan sağlığı biliminin imkanları da elverişli değildir. Her meslek hastalığı için ayrı sürelerin öngörülmesi, çeşitli bulgulara göre çeşitli hastalık tablolarının hazırlanması Yasa konusunu aşan ayrıntılı bir çalışma ile olur. Bilim ve tekniğe dayanan bu çalışmaların, yeni buluşlar karşısında sık sık gözden geçirilmesi zorunluluğu da, konunun, Yasa ile değil, Yasanın verdiği yetkiye dayanarak idare işlemleriyle düzenlenmesini daha olumlu ve ereğe uygun kıldığı gerekçeleriyle 506 Sayılı Yasa'nın 18'nci maddesinin ikinci fıkrası Anayasa'ya aykırı bulunmamıştır²¹⁰.

2.2.5. GÖREVLİ MAHKEME

506 Sayılı Yasa'nın hükümleri içerisinde tanımını bulan iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili soruşturmanın idari nitelikte olduğu ve 657 Sayılı Yasa'ya göre görev yapan sigorta müfettişleri tarafından soruşturulduğu, soruşturma sonunda elde edilen bilgi ve belgelere göre olayın iş kazası veya meslek hastalığı olup olmadığının çalışılan işyerinin

²¹⁰ Anayasa Mahkemesi'nin 27.04.1972 tarih, 1972/1 E., 1972/20 K. sayılı ilamı, **Yüksel**, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, s. 27, 28.

ve işverenin kim olduğunun bir rapor ile tespiti üzerine belirlendiği yukarıda ayrıntılı şekilde açıklanmıştır.

İlk bakışta Kurumun bu tespitlerine karşı işlemin idari nitelikte olduğu varsayılarak idare mahkemelerinde iptal davası şeklinde bir dava açılabilceği düşünülse de 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1'nci maddesi ve 506 Sayılı Yasa'nın 134'ncü maddeleri uyarınca Kurum kararları idari nitelik gösterse de, 506 Sayılı Yasanın uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların yetkili iş mahkemesinde görüleceğine ilişkin hüküm bulunduğundan tespit davasının da iş mahkemesinde açılması gerekmektedir²¹¹.

Gerçekten de 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1'nci maddesi; İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle (kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulur.

Bu mahkemeler:

A) 5018 sayılı kanunun 4 üncü maddesinin (E) fıkrasına göre sendikaların açacakları ve bu sıfatla aleyhlerine açılacak hukuk davalarına;

B) İşçi Sigortaları Kurumu ile sigortalılar veya yerine kaim olan hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklardan doğan itiraz ve davalara da bakarlar.

İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerdeki bu davalara o yerde görevlendirilecek mahkeme tarafından, temsilci üyeler alınmaksızın, bu kanundaki esas ve usullere göre bakılır.

Fiili ve hukuki imkansızlıklar dolayısıyla iş mahkemesinin toplu olarak görevini yapamadığı hallerde de yukarıki fıkra hükmü uygulanır.” hükmüne;

506 Sayılı Yasa'nın 134'ncü maddesi ise; “Bu kanunun uygulanmasından doğan uzlaşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür.” hükmüne yer vermiştir.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1'nci maddesi, İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimseler ile işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuki uyuşmazlıklarının çözülmesi görevinin

²¹¹ **Mollamahutoğlu**, Hamdi, İş Hukuku, Ankara, 2004, s.104-105; **Güzel / Okur**, s.101; **Şakar**, s.108; **Tuncay / Ekmekçi**, s.221-222.

iş mahkemelerine bıraktığı²¹² gibi birinci maddenin (B) bendinde İşçi Sigortaları Kurumu ile sigortalılar veya onun yerine geçecek olan hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıkların da çözüm yerinin iş mahkemeleri olduğunu açıklamıştır.

Ayrıca 506 Sayılı Yasa'nın uygulanmasından doğan uzlaşmazlıkların da yetkili iş mahkemelerinde veya bu mahkemelere bakmakla görevli mahkemelerde görüleceğine ilişkin Yasa'nın 134'ncü maddesine açık hüküm konmuştur.

İş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili tanım, soruşturulması, tespitleri, sigorta yardımları, işverene ve sigortalı işçiye yüklenen yükümlülükler, 506 Sayılı Yasa içerisinde ayrıntılı düzenlenmiş olup, bu Yasa maddelerinin uygulanmasından kaynaklanabilecek Kurum kararlarından doğan uyuşmazlıkların, bu kararları benimsemeyen sigortalı veya onun yerine kaim olacak hak sahipleri ile işverenler tarafından yetkili iş mahkemelerinde görülmesi gerektiği Yasada ifadesini bulmuştur. Diğer taraftan, 5521 Sayılı Yasa'nın 1'nci maddesindeki işçi sayılan kişilerin iş ilişkisinden ötürü işverenleri ya da vekilleri arasında doğabilecek her türlü uyuşmazlığın iş mahkemelerinde görülmesi gerektiğine ilişkin hüküm aynı maddenin "B" bendinde İşçi Sigortaları Kurumu ile sigortalılar veya yerine kaim olan hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklardan doğan itiraz ve davaların iş mahkemelerinde görülmesi gerektiği yolundaki yasal düzenleme; iş kazası veya meslek hastalığının idari yolla tespitini yapan Kurum kararlarına karşı idare mahkemeleri yerine görevli ve yetkili iş mahkemelerinde tespit davasını açılmasını zorunlu kılmaktadır. İş mahkemelerinin kurulmadığı yerlerde ise bu tür tespit davalarına o yerde görevlendirilecek Asliye Hukuk Mahkemelerince, İş Mahkemesi sıfatı ile bakılır.

İş kazası veya meslek hastalığına uğrayarak sürekli iş göremez durumuna düşen bu konumdaki çırak ya da öğrencilerin sorumluları hakkında açacakları tazminat davaları arada iş akdi ilişkisi bulunmadığından genel hükümlere göre yetkili asliye hukuk mahkemelerinde görülür²¹³. Ancak, bu kişilerin iş kazası sonucu Kurum tarafından saptanacak sürekli işgöremezlik derecelerinin belirlenmesi yönünden, keza sürekli işgöremezlik geliri bağlanıp bağlanmaması yönünden Kurumla doğabilecek

²¹² Günay, Cevdet İlhan, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Yetkin Yay., Ankara, 2000, s.31.

²¹³ Yargıtay 9. HD., 28.11.1994 tarih, 1994/12836 E. – 1994/16755 K. sayılı ilamı, Kazancı İct. Prog., "Kararda özet olarak; çıraklık sözleşmesi ile çalışan öğrencinin, İş Yasası kapsamında olmadığı, bu nedenle de uğradığı iş kazasına ilişkin açacağı maddi ve manevi tazminat davalarının İş Mahkemelerinde değil, Asliye Hukuk Mahkemelerinde bakılması gerektiği kararı verilmiştir."

uyuşmazlıkların çözüm yeri ise 506 Sayılı Yasa'nın 134'ncü maddesi uyarınca yetkili İş Mahkemelerinde açılmasını zorunlu kılmaktadır.

2.2.6. YETKİLİ MAHKEME

HUMK. 9'ncü maddesi genel olarak Yasada aksine hüküm bulunmadıkça her davanın açıldığı tarihte davalının Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde görüleceğini hükme bağlamıştır. Ayrıca aynı madde, 2'nci fıkrasında davalının birden fazla olması halinde bunlardan birinin ikametgahı mahkemesinde davanın açılabileceğini, ancak Yasada dava sebebine göre davalıların tamamı hakkında ortak yetkiyi taşıyan bir mahkeme belli edilmiş ise, davaya ortak yetkiyi taşıyan mahkemede bakılacağını hükme bağlamıştır.

Yetki ile ilgili genel olarak düzenlenen 9'ncü maddenin dışında aynı yasanın 17'nci maddesi hakiki veya hükmi bir şahsın değişik yerlerde şubeleri bulunduğu takdirde o şubenin işleminden dolayı (iflas davası hariç olmak üzere) o şubenin bulunduğu yerde dahi dava açılabileceğini belirtmiştir.

HUMK.'nun 21'nci maddesinde ise haksız bir fiilden ötürü açılacak davanın o fiilin meydana geldiği mahal mahkemesinde de açılabileceği düzenlenmiştir.

HUMK.'nun 23'ncü maddesinde ise yetkili olmayan bir mahkemede dava açıldığı takdirde esasa girişilmeden evvel yetki itirazı ileri sürülmediği takdirde mahkemenin yetkili olacağı belirtildikten sonra, iki tarafın iradelerine tabi olmayan ve amme intizamından sayılan haller istisna olarak belirtilmiş ve yetkisiz mahkemede dava açıldığı takdirde hüküm kuruluncaya kadar re'sen veya iki taraftan birinin istemi üzerine yetkisizlik kararı verileceğine ilişkin hüküm getirilmiştir.

İş kazası veya meslek hastalığı, 506 Sayılı Yasa uyarınca Kurumun hangi şube müdürlüğünce soruşturulmuş ise HUMK.'nun 17'nci maddesi uyarınca bu şubenin bağlı bulunduğu adli yargı çevresinde bulunan İş Mahkemesinde tespit davası açılabileceği gibi, HUMK.9'ncü maddesi uyarınca Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı'nın Türk Medeni Kanunu'na göre ikametgahı sayılan Ankara İş Mahkemelerinde de olumlu ya da olumsuz tespit davası açabilmek mümkündür. Yine HUMK.'nun 21'nci maddesi uyarınca meydana gelen iş kazasının ya da meslek hastalığının İş Yasası'nın 77 ve devam eden maddeleri uyarınca işyerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmaması sebebi ile meydana gelen bir haksız fiil de olabileceği göz önünde tutularak

meslek hastalığının olduğu yer ve iş kazasının olduğu yerin bağlı bulunduğu adliye teşkilatındaki iş mahkemelerinde de tespit davası açılabilir.

5521 Sayılı İş Mahkemeleri Yasası'nın 5'nci maddesinde yetki anlaşmalarını geçersiz kılan bir hükme yer verilmiştir. Bu maddeye göre, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili kılınan mahkemenin dışında başkaca yerleri yetkili kılan sözleşmelerin geçersiz olacağına ilişkin hüküm konulmuştur. Bu hüküm ile birlikte HUMK.23'ncü maddesindeki hükümler de değerlendirildiğinde, iş mahkemelerinde bir tarafı işçi olarak açılmış bulunan davalarda yetkili mahkemenin yasada belirtilen yerler olduğu, belirtilen yer iş mahkemeleri dışında açılan tespit davalarının yetkisiz mahkeme tarafından re'sen ya da tarafların hüküm verilinceye kadar her zaman yetkili mahkemeye gönderileceği de unutulmamalıdır.

506 Sayılı Yasa'nın 134'ncü maddesi uyarınca sigortalı ile Kurum arasında doğacak ihtilafların yetkili iş mahkemelerinde görüleceğine ilişkin hüküm bulunmaktadır. 5510 Sayılı Yasa'nın 101'nci maddesi uyarınca bu yasa yürürlüğe girdikten sonra da bu hususta Kurum ile sigortalı arasında çıkabilecek uyuşmazlıklar yetkili iş mahkemesinde görülecektir.

2.2.7. DAVA ZAMANAŞIMI

506 Sayılı Yasa'nın 79'ncü maddesinin 01.06.1994 tarihinde 3995 Sayılı Kanun'un 3'ncü maddesi ile değişik dokuzuncu bendi: *"Yönetmelik ile tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar çalıştıklarını hizmetlerini geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içinde Mahkemeye başvurarak alacakları ilâm ile ispatlayabilirlerse, bunların Mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları nazara alınır."* hükmünü getirerek Yasa metni içerisinde hizmet tespit davası açabilmek için belli bir sürenin geçmemiş olmasını aramaktadır. Hizmet tespiti davaları yönünden 506 Sayılı Yasa'nın 79'ncü maddesinde bir zamanaşımı süresi, hatta daha doğru bir deyişle *hak düşürücü bir süre* öngörüldüğü halde, olayın iş kazası ya da meslek hastalığı olup olmadığı yönünde Kurum'un 506 Sayılı Yasa'nın 18, 29 ve 30'ncü maddelerine göre yapmış olduğu soruşturma ve tespitlere karşı Mahkemeye başvurma bakımından herhangi bir zamanaşımı ya da hak düşürücü süre belirlenmiş değildir. 506 Sayılı Yasa'nın 31'nci maddesinde öngörülen 1 yıllık itiraz süresi de konumuz dışında, bağlanan gelirler ile ilgili

düzenlenmiş bir süre olup, tespiti yönelik süreyi kapsamamaktadır. Keza, 506 Sayılı Yasa'nın 99'ncü maddesinde "*Zamanaşımı ve hakkın düşmesi*" başlığı altında yer alan hüküm de açılacak tespit davası yönünden *zamanaşımı ve hak düşümü süresi belirlememiştir*. 506 Sayılı Yasa 99'ncü madde, iş kazaları ile meslek hastalıkları ve ölüm sigortalarında hak kazanılan gelir ve aylıklar, hakkı doğuran olay tarihinden itibaren 5 yıl içinde istenmezse zamanaşımına uğrar hükmünü getirmiştir. Hemen sonrasında ise, gelir veya aylıkları zamanaşımına uğrayan bu kişilerin yazılı istek tarihini takip eden ay başından itibaren gelirlerinin ödeneceği düzenlenmiştir. 506 Sayılı Yasa 99'ncü madde, ayrıca iş kazaları ile meslek hastalığı sigortasından kazanılan ve gelir dışında kalan hakların hakkı doğuran olay tarihinden itibaren 5 yıl içinde istenmez ise düşeceğine ilişkin ayrı bir hüküm de getirmiştir. 99'ncü maddede bir iş kazası ya da meslek hastalığı sebebiyle ölüm veya meslekte kazanma gücünü en az %10 oranında yitirilmesi sonucunda sigortalıya ya da hak sahiplerine bağlanması gereken gelirin hakkı doğuran olay tarihinden itibaren 5 yıl içinde zamanaşımına uğrayacağı yönündeki düzenlemeden sonra zamanaşımı süresi geçmiş olsa dahi, bu durumda olanların gelirlerinin yazılı istek tarihini takip eden ay başından itibaren istenebileceği hükmü karşısında; olumlu ya da olumsuz tespit istekleri her zaman Mahkemeye intikal ettirilebilecektir.

Ancak bu başvuru zamanaşımı süresi geçtikten sonra yapılmış ise olumlu tespit davalarında ileride meslekte kazanma gücünün %10 ya da üzerinde olduğunun tespiti halinde kazalıya, kazalının ölümü halinde ise sigortalının hak sahiplerine bağlanması gereken gelirler tespit isteğini takip eden ay başından itibaren bağlanacaktır. Olumsuz tespit davalarında ise, olayın iş kazası ya da meslek hastalığı olmadığına yetkili mahkemece belirlenmesi ve kararın kesinleştiği tarihi takip eden ay başından itibaren bağlanan gelirin kesilmesi gerektiği kanısındayız. Ancak bu ahvalde hüküm kesinleşinceye kadar Kurum tarafından ödenen sürekli işgöremezlik gelirleri ile iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu sigortalının ölümü nedeniyle, hak sahiplerine bağlanan gelirlerin, Kurum tarafından gereksiz yapılan ödeme addedilerek geri alınması yönündeki taleplerinin iyiniyet kuralları ile bağdaşmadığını düşünmekteyiz.

Borçlar Kanunu'nun 125'nci maddesi: "*Bu kanunda başka suretle hüküm mevcut olmadığı takdirde, her dava on senelik müruru zamana tabidir.*" hükmüne yer vermiştir. Dar bir yorumla ilgisinin iddia edilen iş kazası veya meslek hastalığının meydana geldiği andan itibaren on yıl içerisinde sorunu Yargı erki önüne taşınması gerektiği

söylenbilir. Ancak uygulamada yer alan Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun ve Yargıtay 4, 9, 10 ve 21'nci Hukuk Daireleri'nin yerleşen ve istikrar bulan kararlarına göre, gerek iş kazaları ve meslek hastalıklarında meydana gelen ve gerekse haksız fiil nedeniyle meydana gelen maddi zararlardan ötürü açılacak tazminat davalarında zamanaşımı olayın olduğu tarihe göre değerlendirilmemektedir. Maddi zararın olduğu tarih kesin maluliyetin tıbbi yönden saptandığı tarihtir²¹⁴. Bu nedenle zamanaşımı başlangıç tarihi, olay tarihi olmayıp zararın vukuuna ittila bakımından maluliyetin kesin olarak tespit edildiği²¹⁵ ve ilgisine bildirildiği tarihtir demek ve zamanaşımını bu verilere göre değerlendirmek hukuken daha doğru olacaktır. Esasen Yargıtay da istikrar bulan kararlarında bu şekilde düşünülmektedir²¹⁶. Yargıtay bir diğer kararında, davanın iş kazası sonucu sürekli işgöremezlik nedeniyle uğranılan maddi ve manevi zararın giderilmesi istemine ilişkin olduğunu, uyuşmazlığın bu tür davalarda Borçlar Kanunu'nun 125'nci maddesi gereğince uygulanmakta olan zamanaşımı süresinin hangi tarihte başlatılması gerektiği noktasında toplandığını, uygulama ve öğretide kabul edildiği üzere, zamanaşımı failin ve zararın öğrenildiği tarihten başlatılması gerektiğini belirtmiştir. Somut olayda, zararın ne zaman öğrenildiği önem kazanmaktadır. Zarar görenin zararı öğrenmesi demek, zararın varlığı, mahiyeti ve esaslı unsurları hakkında bir dava açma ve davanın gerekçelerine göstermeye elverişli bütün hal şartları öğrenmiş olması demektir. Eğer zararın genişliğini tayin edecek husus, gelişmekte olan bir durum ise zamanaşımı bu gelişme sona ermedikçe başlayamaz. Zararı öğrenme, zararın kesin şekilde belli olduğu tarihtir. Kontrol kaydı mevcut ise, zamanaşımı ancak kesin maluliyetin belirlendiği tarihten başlatılmalıdır²¹⁷. Aynı doğrultuda, Kartal 1. İş Mahkemesi 24.11.2004 tarih, 2002/493 E. – 2004/755 K. sayılı ilamında, olay tarihinden itibaren 10 yıllık zamanaşımı olduğu yönündeki davalı itirazlarını, Yargıtay'ın kararlılık kazanmış görüşlerinde zamanaşımının maluliyetin daha

²¹⁴ Yargıtay 21.HD. 25.12.2001 tarih, 2001/8042 esas, 2001/8810 karar, sayılı ilamı, bkz. İBD., Mart, 2002, s.300, 301.

²¹⁵ Çelik, Ahmet Çelik, Tazminat ve Alacaklarda Zamanaşımı, Legal Yay., 1.Baskı, İstanbul, 2004, s.330.

²¹⁶ Yargıtay 21.HD. 02.04.2002 tarih, 2002/2339 E. - 2002/2758 K., Yargıtay 21.HD., 30.04.2002 tarih, 2002/1951 E. - 2002/3666 K., Yargıtay HGK., 15.11.2000 tarih, 2000/21-1609 E. - 2000/1699 K., Yargıtay 21.HD., 24.04.2003 tarih, 2003/3355 E., 2003/3793 K. –Yargıtay HGK., 21.09.1977 tarih, 1976/10-2004 E., 1977/739 K. sayılı ilamları, Kazancı İkt. Prog.; Ayrıca bkz. Yargıtay 21. HD., 23.03.1999 tarih, 1998/9048 E. – 1999/1982 K., Yargıtay 9. HD., 30.03.1969 tarih, 1969/2336 E. – 1969/7539 K., Yargıtay HGK., 18.10.1970 tarih, 1970/9-26 E. – 1970/635 K. sayılı ilamları için Çelik, s.330; Yargıtay HGK., 21.03.2001 tarih, 2001/4-258 E. – 2001/276 K. sayılı ilamı, İBD., C:75, S:7-8-9, Eylül 2001, s.873-876; Yargıtay 21. HD., 25.12.2001 tarih, 2001/8042 E. – 2001/8810 K. sayılı ilamı, İBD., C:76, S:1, Mart 2002, s.300-301.

²¹⁷ Yargıtay 21.HD., 24.04.2003 tarih, 2003/3355 E. – 2003/3793 K. sayılı ilamı, Kazancı İkt. Prog.

doğru bir deyişle sürekli iş göremezlik oranının belirlenme tarihinden itibaren başlayacağını kabul edildiğini, zira sürekli iş göremezlik oranı belli olmadan davacının zararının varlığını tespit etmesinin mümkün olamayacağını, davacının sürekli işgöremezlik durumuna girme tarihinin dosya da mevcut gelir bağlama kararında 12.10.1992 olduğu ve zamanaşımının bu tarihte başlaması ve davanın yasal 10 yıllık süre dolmadan açılmış bulunması gerekçesiyle davalı itirazlarını reddetmiştir²¹⁸.

Ancak tüm bu kökleşmiş içtihalara ve öğretide kabul edilen görüşlere rağmen, Kartal 3. İş Mahkemesi'nin 08.03.2006 tarih, 2006/91 E. – 2006/59 K. sayılı ilamında, davanın BK.332'nci maddesi uyarınca huzurdaki davanın sözleşme şartlarını ihlal niteliğinde bir dava olduğundan, 10 yıllık zamanaşımına bağlı olduğunu, olayda davacı işçinin davalı işverenlikte geçirdiği iş kazasının tarihinin 17.10.1995 olduğu, dava tarihinin ise 24.01.2006 olduğu, akde aykırı hareketlerden dolayı açılacak tazminat davalarında zamanaşımı süresinin 10 yıl olduğu ve bu sürenin dolduğu gerekçeleriyle verdiği karar, aynı gerekçelerle, Yargıtay tarafından onanmıştır²¹⁹. İş kazası ve meslek hastalıklarında, yukarıda değinildiği üzere zamanaşımının zararın ittila tarihinden itibaren başlayacağı yönündeki kararlar doğrultusunda ve bu yönde Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin kendi verdiği kararlara rağmen, zamanaşımını olay tarihinden itibaren başlatan aykırı Daire kararına kesinlikle katılmıyoruz. Uygulamada birlik sağlanması ve daha fazla hak kayıplarının olmaması için içtihatların birleştirilmesi gerektiği kanısındayız.

Daha önce de, *tespit davalarına genel bakış* başlığı altında değindiğimiz gibi hukukumuzda eda davaları ile tespit davaları yaptırım ve sonuçları bakımından farklılık arz etmektedir. Genel kural olarak tespit istekleri ve bu isteklerin Yargı önüne dava şeklinde taşınmaları kanunda aksine hüküm bulunmadığı sürece herhangi bir zamanaşımına tabi değildir.

İş kazası ya da meslek hastalıklarında, sürekli işgöremezlik oranının saptanmasından ve ayrıca kesinleşmesinden itibaren on yıl içerisinde eda davası açılabilirdiğinden, eda davasının delili niteliğinde olan ve öncü dava niteliği taşıyan bu konudaki tespit davaları, zamanaşımına tabi olmayıp her zaman açılabilirdiğinden davalardandır.

²¹⁸ Kartal 1. İş Mahkemesi 24.11.2004 tarih, 2002/493 E. – 2004/755 K. sayılı ilamına konu olan iş kazası nedeniyle açılan maddi manevi tazminat talepli davanın açılma tarihi 30.07.2002, olay tarihi 08.07.1992, sürekli işgöremezlik oranının belirlenme tarihi ise 12.10.1992'dir, dolayısıyla 10 yıllık süre açısından dava 12.10.2002 tarihinde zamanaşımına uğramaktadır.

²¹⁹ Yargıtay 21. HD., 26.06.2006 tarih, 2006/4415 E. – 2006/5959 K. sayılı ilamı, "Kartal 3. İş Mahkemesi'nin 08.03.2006 tarih, 2006/91 E. – 2006/59 K. sayılı ilamı", yayımlanmamış kararı.

506 Sayılı Yasa'nın 16'ncı maddesinde yer alan geçici işgöremezlik ödeneği ile 19'ncü maddesinde yer alan ve meslekte kazanma gücünü en az %10 oranında yitirdiği Kurumca tespit edilen sigortalının sürekli işgöremezlik gelirin hak kazanabilmesi, olayın iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla gerçekleştiğinin tespitine bağlıdır.

Kurum, müfettişleri tarafından yapılan kaza soruşturması veya inceleme sonucu olayın iş kazası veya meslek hastalığı olmadığı kanaatine varıldığı takdirde, Kurum tarafından kazalıya 16'ncı maddede öngörülen geçici işgöremezlik ödeneği, 90 günlük sigortalılık süresi dolmadığı takdirde ödenmeyeceği gibi, 19'ncü maddede yazılı prosedürün işletilmesi de söz konusu olamayacaktır. Bunun doğal sonucu da Kurumun sevk edeceği sağlık tesislerine ilgilisi gönderilmediği gibi Sağlık Kurulları tarafından maluliyetin tespiti yönünde elde edilmesi gereken raporlara da çoğu zaman işlem durdurulduğundan ulaşabilmek mümkün olmayacaktır.

Sonuçta, Kurum'un soruşturması veya incelemesi ya da Mahkeme tarafından olayın iş kazası veya meslek hastalığı olduğunun tespiti yönünden bir saptama olmadan 506 Sayılı Yasa'nın 19'ncü maddesinde öngörülen sürekli işgöremezlik derecesi tespit edilemeyeceği için ilgisinin açacağı eda davası yönünden zamanaşımı süresi de henüz başlamamış olacaktır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları yönünden tazminat alacaklılarının tazminat sorumlularına karşı açacakları zarar ve ziyan davalarında öncelikle olayın iş kazası ya da meslek hastalığı olduğunun herhangi bir süreye bağlı olmaksızın tespiti yasal bir zorunluluktur.

Borçlar Kanunu'nun 125'nci maddesi, genel olarak her davanın on senelik zamanaşımına tabi olduğunu ifade etmektedir. Ancak 10 yıllık zamanaşımının başlangıç tarihi hakkında bu madde metninde herhangi bir açıklama yoktur. Yasadaki bu düzenleme, tespit davalarının niteliği, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle açılan cismani zarara dayalı maddi ve manevi tazminat davalarında zamanaşımının, maluliyetin kesinleştiğinin, ilgililerine tebliğinden²²⁰ itibaren başlamış olması, tespit davalarının zamanaşımına tabi olmadığını açıkça göstermektedir.

²²⁰ Ayrıca tebligat hukuku açısından bkz. **Yılmaz / Çağlar**, Tebligat Hukuku, Ankara, 2005, s.1 vd.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BEDEN GÜCÜNDE AZALMA ORANININ VE AYLIK BAĞLAMA KOŞULLARININ BELİRLENMESİ AMACINA YÖNELİK TESPİT DAVALARI

3. GENEL OLARAK

Beden gücünde azalma oranının ve aylık bağlama koşullarının belirlenmesi amacına yönelik tespit davaları ikiye ayrılmaktadır. Bunlardan birincisi, iş kazası ve meslek hastalıklarında *sürekli işgöremezlik oranının tespiti* davaları, ikincisi ise, *maluliyet aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti* davalarıdır.

Sosyal Sigortalar kapsamında iş mahkemelerinde beden gücünde azalma oranının tespitine yönelik açılan davalar, sürekli işgöremezlik oranının tespiti davalarıdır²²¹. Uygulamada, sürekli işgöremezlik oranının tespiti yönünden açılan davalarda genellikle dava, maluliyet tespiti olarak adlandırılmaktadır. Birçok mahkeme kararlarının gerekçelerini yazarken "*sürekli işgöremezlik derecesi*"ni "*maluliyet oranı*" olarak adlandırmakta, açılan davayı da "*maluliyet tespiti*" sözcükleri ile açıklamaktadırlar. Oysa ki, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün yitirilmesi, sürekli işgöremezlik derecesidir ve koşulları oluştuğunda bağlanan gelir de sürekli işgöremezlik geliri olarak adlandırılmalıdır.

Sosyal Sigortalar kapsamında, yine iş mahkemelerinde, beden gücünün belirli bir oranda azalması nedeniyle aylık bağlanması koşullarının oluşmasına rağmen Kurum'un aylık bağlamaması durumunda açılması gereken dava, olumsuz Kurum kararının iptali ile maluliyet aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti davasıdır.

3.1. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDA SÜREKLİ İŞGÖREMEZLİK ORANININ TESPİTİ

506 Sayılı Yasa'nın iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasını düzenleyen 11'nci maddeden, 31'nci maddeye kadar olan hükümler arasında sadece 17'nci maddede "*malûl kalmasına*", "*malûllük derecesinin artmasına*" sözcükleri ile iki yerde değinmiştir. Aynı madde içerisinde bu sözcüklerden sonra "*geçici işgöremezlik ödeneği*" ile

²²¹ Güzel / Okur, s.253.

“sürekli işgöremezlik gelirlerinden” bahsedilmiştir. 17’nci maddenin dışında 16, 19, 20, 21, 22, 23, 25’nci maddelerde malûllük ve malûliyet derecesi sözcükleri yerine geçici işgöremezlik, sürekli işgöremezlik, geçici işgöremezlik ödeneği, sürekli işgöremezlik geliri kavramlarına yer verilmiştir.

506 Sayılı Yasa’nın 17’nci maddedeki, “malûllük derecesinin artmasına” sözcüğünün, “sürekli işgöremezlik derecesinin artmasına” şeklinde düzenlenmesi, Yasa’nın diğer maddelerinde yer alan kavramlara uyum sağlayacaktır. Ayrıca aynı Yasa’nın 52 ve devam eden maddelerinde yer alan malûllük sigortası, malûllük aylığından yararlanma koşulları ile karışmamasını sağlayacaktır.

Nitekim, 5510 Sayılı Yasa’nın 22’nci maddesi düzenlenirken, 506 Sayılı Yasada buna karşılık gelen 17’nci maddesindeki, “malûllük derecesinin artması” sözcüğünün yerine “işgöremezlik oranının artması” şeklinde düzenleme getirilerek “sürekli işgöremezlik geliri” ile “malûliyet aylığı” kavramlarının birbirleri ile karıştırılmaması sağlanmıştır.

3.1.1. İŞGÖREMEZLİK KAVRAMI

506 Sayılı Yasada ve Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü içerisinde işgöremezlik kavramı tarif edilmemiştir. 506 Sayılı Yasa’nın 12’nci maddesinde, iş kazaları ile meslek hastalıkları halinde sağlanan yardımlardan bahsedilirken geçici işgöremezlik süresince günlük ödenek verilmesi, sürekli işgöremezlik hallerinde sigortalıya gelir bağlanması, diğer sağlanan yardımlar ile birlikte belirtilmiştir. 506 Sayılı Yasa kapsamındaki sigortalı çalışırken geçirdiği bir iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu bedenen veya ruhen bir arızaya uğrayabilir, sakat kalabilir, hatta bütün tıbbi tedavilere rağmen iyileşemeyerek malûl kalabileceği gibi bir üçüncü şahsın bakımına da muhtaç olabilir. Bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sigortalıda sakatlık hali kalmasa dahi Kurum’a ait ya da Kurum’un yönlendirdiği sağlık kuruluşlarında tedavinin başladığı günden, sigortalının iyileşilerek sağlığına kavuştuğu zamana kadar geçen süre de iş göremediği zamanlar olduğundan, kendisine bu süre içerisinde ödenen ödenek geçici işgöremezlik ödeneği olarak adlandırılmaktadır²²².

İşgöremezlik aşağıda da değinileceği gibi geçici ve sürekli işgöremezlik hali olmak üzere ikiye ayrılır.

²²² Güzel / Okur, s.248 vd.

3.1.1.1. GEÇİCİ İŞGÖREMEZLİK KAVRAMI

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü belli bir oranda yitirilmiş olsa dahi, kaza veya tedavinin başladığı tarihten istirahatın bitim tarihine kadar geçen süre iyileştirme ile ilgili geçici bir süre olduğundan bu süreyi geçici işgöremezlik süresi olarak tanımlamak²²³, bu süre içerisinde Kurumun her gün için ödediği parayı geçici işgöremezlik ödeneği olarak adlandırmak daha doğru bir tanım olacaktır.

Nitekim, 506 Sayılı Yasa'nın 16'ncı maddesi iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla geçici iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için geçici işgöremezlik ödeneği verileceği hükmü getirilmiştir. Bu ödeneye hak kazanmak için sigortalı olmaktan başka bir şart aranmaz. Geçici iş görmezlik ödeneği, iş kazasına veya meslek hastalığına uğrayan sigortalının çalışmadığı ve istirahatli kaldığı süre içindeki ücret kaybını kısmen gidermek amacına yöneliktir²²⁴. Yasanın 12'nci maddesinde geçici işgöremezlik süresince günlük ödenek verileceği, 19'ncü maddesinde de geçici işgöremezlik hali sonunda Kuruma ait ve Kurumun sevk edeceği sağlık tesisleri, sağlık kurulları tarafından verilecek raporlarda belirtilen arızalarına göre, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %10 azalmış bulunduğu Kurumca tespit edilen sigortalının sürekli işgöremezlik gelirinine hak kazanacağı hükme bağlandığı halde, geçici işgöremezlik halinin ne zaman sona erdiği, sürekli işgöremezlik halinin ise hangi tarihte başlayacağı konusunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir²²⁵.

506 Sayılı Yasada ve Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliği'nde iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili ve özellikle geçici iş göremezliğin hangi tarihte bittiğine dair herhangi bir düzenleme de mevcut değildir. Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliği'nin 53, 63 ve 65'nci maddelerindeki geçici işgöremezlik ve ödeneği ile ilgili düzenlemeler iş kazaları ve meslek hastalıklarında da uygulanmaktadır.

İş kazasına ya da meslek hastalığına uğrayan kişinin Kurum hastanelerinde tedaviye alındığı andan, tedavisinin sona erdiği ve kendisine çalışır ya da çalışamaz raporu²²⁶ verildiği tarihe kadar istirahatta geçen süre *geçici işgöremezlik süresidir*.

²²³ Güzel / Okur, s.248.

²²⁴ Tuncay, s.233.

²²⁵ Güzel / Okur, s.253; Çenberci, s.146; Aslanköylü, s.246; Sözer, Ali Nazım, "İşgöremezlik, Meslekte Kazanma Gücünün Kaybı Kavramları ve Sakatlık Kavramı ile İlişkileri", Adalet Dergisi, Ocak- Şubat 1984, s.34 vd.

²²⁶ Ayrıca çalışamaz raporu ile ilgili bkz. Rehbindler, Manfred, (Çeviren, Öner Eyrenci), Doktor Tarafından Düzenlenen Çalışamaz Raporu, İş Hukuku Dergisi, 1992/3, s.337-351.

506 Sayılı Yasa'nın 89'ncü maddesi uyarınca iş kazası veya meslek hastalığı halinde verilecek geçici işgöremezlik ödeneği sigortalının sağlık tesislerine yatırılmak, yahut bakımı Kurumca sağlanarak kaplıca veya içmelere gönderilmek yoluyla tedavi ettirildiği takdirde, aynı Yasa'nın 78 ve 88'nci maddeleri gereğince hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayakta tedavi ettirildiğinde ise 2/3'ü olacağı belirlenmiştir.

5510 Sayılı Yasa'nın 18'nci maddesi, geçici işgöremezlik ödeneğine yer vermiştir. Kurumca yetkilendirilen hekim veya Sağlık Kurullarından istirahat raporu alınmış olması koşulu ile iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için geçici işgöremezlik ödeneği verileceğini ve ödenek miktarının 5510 Sayılı Yasa'nın 17'nci maddesine göre sigortalının hesaplanacak günlük kazancının 2/3'ü olacağı hükmü getirilmiş, ödeneğin güncellenmemiş tutarının sigortalının ödenek hesabına esas alınan döneme ilişkin kazanç üzerinden vergi, sosyal sigorta, genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası primleri kesintileri sonrası hesaplanan günlük net kazancı geçemeyeceği de ayrıca hüküm altına alınmıştır. Ayrıca bağımsız çalışanlar açısından ise getirilen hüküm bir yeniliktir²²⁷. Geçici işgöremezlik ödeneklerinin ödeme zamanı ile 18'nci maddenini uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esasların Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği maddede ayrıca gösterilmiştir.

3.1.1.2. SÜREKLİ İŞGÖREMEZLİK KAVRAMI

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün belli bir oranda yitilmesi halini sürekli işgöremezlik hali olarak niteleyebiliriz²²⁸. 506 Sayılı Yasa'nın 19'ncü maddesi sürekli işgöremezlik başlığı altında düzenleme yapmıştır. Bu maddeye göre, Kuruma ait veya Kurumun sevk edeceği sağlık tesisleri kurulları tarafından verilecek raporlarda belirtilen arızalara göre iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %10'u azalmış bulunduğu Kurumca tespit edilen sigortalıya sürekli işgöremezlik geliri bağlanacaktır. Sürekli işgöremezlik hali ile sürekli işgöremezlik gelirini birbirine karıştırmamak gerekir. Maddenin ifadesine göre, bir iş kazasında Kurum tarafından kazaya uğrayanın meslekte kazanma gücünü en az %10 yitirmiş ise kendisine gelir bağlanacaktır. Bir çok iş kazasında meslekte kazanma gücünü %10'un altında da yitirebilmek mümkündür. %1 - %10'a kadar meslekte kazanma

²²⁷ Ayrıca bkz. **Alper**, Yusuf, Türk Emeklilik Sisteminde Reform, Mercek Dergisi, Ocak 2005, s.114; **Çelik**, Hüseyin, GSS ile Getirilen Yenilikler, Mercek, Temmuz 2006, s.161-164.

²²⁸ **Güzel / Okur**, s.253 vd.

gücünün kaybının, Kurumun ya da Mahkemenin tespit etmesi halinde, bu iş kaybını da sürekli işgöremezlik derecesi olarak kabul etmek gerekir.

506 Sayılı Yasa'nın 20'nci maddesi, *sürekli işgöremezlik gelirinin hesaplanması* başlığı ile iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sigortalının meslekte kazanma gücünün tamamını veya bir kısmını yitirmiş bulunmasına göre sürekli işgöremezlik halini, tam ve kısmî işgöremezlik hali olarak ikiye ayırmıştır. 20'nci maddenin ikinci bendinde sürekli ve tam işgöremezlikte sigortalıya yıllık kazancının %70'ine eşit bir yıllık gelirin bağlanacağı, sürekli kısmi işgöremezlikte ise tam işgöremezlik geliri hesaplandıktan sonra bunun işgöremezlik derecesi oranındaki tutarının sigortalıya verileceği, sürekli kısmi veya sürekli tam iş göremez durumdaki sigortalının başka birinin sürekli bakımına muhtaç olması halinde ise bağlanan gelirlerin %50 oranında arttırılacağı belirtilmiştir.

506 Sayılı Yasa'nın 20'nci maddesinde sürekli tam ve sürekli kısmi işgöremezliğin tanımı yapılmamıştır. Gerek 19'ncü maddede ve gerekse 20'nci maddede sürekli tam ve kısmî işgöremezlik gelirlerinden ve meslekte kazanma gücünün en az %10 oranında yitirildiğinin Kurumca ya da meslek hastalıkları hastanelerince tespiti halinde sigortalıya gelir bağlanabileceğinden bahsetmektedir. İş kazasına ya da meslek hastalığına uğrayan bir sigortalı meslekte kazanma gücünü %1 - %10 arasında (%10'dan az) kaybettiği takdirde kendisine Kurumca sürekli işgöremezlik derecesi %10'un altında olduğu için gelir bağlanmayacaktır. Ancak Kurumca veya meslek hastalıkları hastanelerince tespit edilecek derece sürekli işgöremezlik derecesi olduğundan sigortalının meslekte kazanma gücü *sürekli kısmî iş göremez* olarak değerlendirmek gerekmektedir²²⁹.

Öte yandan, 506 Sayılı Yasa'nın 96'ncı maddesinin dördüncü bendinde; "*İşgöremezlik derecesi %25 ve daha yukarı olanlara bu Kanunu'nun 20'nci maddesinin 3'üncü fıkrası uyarınca bağlanacak sürekli kısmi işgöremezlik gelirinin aylık tutarı bu Kanun'un 78'inci maddesi uyarınca tespit olunacak günlük kazanç alt sınırının 30 katının %70'inden az olamaz*" demek suretiyle, %25 ve üzerindeki işgöremezlik derecesinin de *kısmî işgöremezlik* olabileceği kabul edilmiştir. Ancak işgöremezlik derecesinin %25 ve daha yukarı olması halinde Kurumca bağlanacak aylık gelir, kazanın olduğu tarihte 16 yaşından büyük kişiler için kabul edilmiş olan günlük asgari ücretin 30 katının % 70'inden az olamayacaktır. Anılan maddeye göre, %25 ve üzerindeki işgöremezlik

²²⁹ **Güzel / Okur**, s.254; Yargıtay 10. HD., 03.10.2000 tarih, 2000/5889 E. – 2000/5884 K. sayılı ilamı, Kazancı İkt. Prog.

oranları, sürekli kısmî işgöremezlik hali olarak nitelendiğine göre, 506 Sayılı Yasa'nın 20'nci maddesinin ikinci bendindeki *sürekli tam işgöremezlik* halinin hangi halde gerçekleşebileceğinin ve *sürekli işgöremezlik derecelerinden* hangilerinin *sürekli kısmî işgöremezlik derecesi* olduğunu tartışmak ve bu konuya netlik kazandırmak gerekmektedir.

Yasadaki düzenlemelere göre, %25 ve üzerindeki *sürekli kısmî işgöremezlik* hallerinde, iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalan sigortalıya bağlanacak gelir hesaplanırken 20'nci maddenin üçüncü bendindeki "*Sürekli kısmî işgöremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam işgöremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun işgöremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine verilir*" hükmündeki esaslar dikkate alınacak, ancak 96'ncı madde de göz önünde bulundurularak, sürekli iş göremezlik oranı da dikkate alınmak suretiyle, hesaplanacak aylık gelir kazanın olduğu tarihteki günlük asgari ücretin 30 katının %70'nden az olduğu takdirde bu sınıra yükseltilecektir.

Örnek 1			
Kaza tarihi	İşgöremezlik derecesi	Günlük asgari ücret	Sigortalının günlük ücreti
01.01.2006	%25	17,70.-YTL.	30.-YTL.
$30 \times 30.-YTL. \times 0,70 \times 0,25 = 157,50.-YTL.$ (Madde20'nin 3'ncü bendine göre hesaplama)			
$30 \times 17,70.-YTL. \times 0,70 = 371,70.-YTL.$ (Madde 96'nin 4'ncü bendine göre hesaplama)			

"**Örnek 1**" de görüldüğü gibi, %25 işgöremezlik derecesi sigortalının 30.-YTL. olan günlük ücreti dikkate alınarak yapılan hesaplamada bağlanacak işgöremezlik geliri aylık 157,50.-YTL. olarak hesaplandığı halde, 96'ncı madde hükmü dikkate alındığında bağlanması gereken sürekli kısmî işgöremezlik aylık gelirinin 371,70.-YTL. olduğu görülmektedir.

Örnek 2

Kaza tarihi	İşgöremezlik derecesi	Günlük asgari ücret	Sigortalının günlük ücreti
01.01.2006	%62	17,70.-YTL.	30.-YTL.

$30 \times 30.-YTL. \times 0,70 \times 0,62 = 390,60.-YTL.$ (Madde20'nin 3'ncü bendine göre hesaplama)

$30 \times 17,70.-YTL. \times 0,70 = 371,70.-YTL.$ (Madde 96'nin 4'ncü bendine göre hesaplama)

“**Örnek 2**” de görüldüğü gibi, %62 işgöremezlik derecesi ve sigortalının 30.-YTL. olan günlük ücreti dikkate alınarak yapılan hesaplamada bağlanacak işgöremezlik geliri aylık 390,60.-YTL. hesaplandığından ve bu miktar 96'ncı madde hükmü dikkate alındığında bağlanması gereken sürekli kısmi işgöremezlik aylık geliri olan 371,70.-YTL.'nin üzerinde olduğundan 390,60.-YTL. dikkate alınarak sürekli kısmi işgöremezlik geliri bağlanacaktır.

506 Sayılı Yasa'nın 20'nci maddesinin ikinci bendi *sürekli ve tam işgöremezlikte* sigortalıya yıllık kazancının %70'ine eşit yıllık bir gelir bağlanacağını, *sürekli kısmi işgöremezlikte* ise sigortalıya bağlanacak gelirin tam işgöremezlik geliri gibi hesaplanıp bunun işgöremezlik derecesi oranındaki tutarının sigortalıya verileceğinden bahsetmektedir.

506 Sayılı Yasa'nın 96'ncı maddesi ise yukarıda değinildiği gibi işgöremezlik derecesinin %25 ve üstü olması halinde bağlanacak sürekli kısmi işgöremezlik geliri yönünden alt sınır getirmektedir. 96'nci maddeye göre işgöremezlik derecesi %25 ve üstünde olduğu takdirde de bu derece *sürekli kısmi işgöremezlik* hali olarak tanımlanmaktadır.

Sosyal Sigortalar Kanunu metinleştirilirken, doğrudan doğruya iş kazası veya meslek hastalıklarıyla ilgili olduğu halde bu hususlarla ilgili birçok hüküm iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortasını düzenleyen 11 ve 31'nci maddeleri arasında yer almamıştır.

Yasa koyucu tarafından özellikle 96'ncı maddenin dördüncü bendinde düzenlenen metnin iş kazası ve meslek hastalıkları ile doğrudan ilintili olması sebebiyle iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortası bölümü içerisinde ve sürekli tam işgöremezlik

ve sürekli kısmi işgöremezlik halleri ile gelirlerinin hesaplanmasını düzenleyen 20'nci maddenin içerisinde düzenlenmesinin kanun tekniği açısından daha uygun olacağı kanısındayız.

Gerçekte sürekli tam iş göremez ile kısmi iş göremezi, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu üretim ilişkisi içine tekrar katılıp katılamayacağı yönündeki tespitlere göre değerlendirmek gerekir. İş kazası veya meslek hastalığına uğrayan kişinin Kurum'un Meslek Hastalıkları Hastanesi veya Mahkeme tarafından tespit edilen sürekli işgöremezlik derecesi, sigortalının üretim ilişkisi içerisinde olamayacağı yönünde ise yani sigortalının çalışamayacağına ilişkin tespit yapılmış ise *sürekli tam işgöremezlikten*, çalışabileceği ve işbaşı yapabileceği tespit edilmiş olması halinde ise, meslekte kazanma gücünü belli bir oranda kaybetmiş olsa dahi *sürekli kısmi işgöremezlik* halinden bahsetmek gerekecektir.

506 Sayılı Yasa'nın 19'ncü maddesi sürekli işgöremezlik halini, 20'nci maddesi sürekli işgöremezlik gelirinin hesaplanması ile ilgili esasları ve 21'nci maddesi birden çok iş kazasına uğrayan ya da yeni bir meslek hastalığına tutulan sigortalıya bağlanacak gelirler ile ilgili esasları düzenlediği halde, 5510 Sayılı Yasa'nın 19'ncü maddesi, 506 Sayılı Yasa'nın 19, 20 ve 21'nci maddelerinde yer alan düzenlemeleri "*sürekli işgöremezlik gelirine hak kazanma, hesaplanması, başlangıcı ve birden çok iş kazası ve meslek hastalığı hali*" başlığı altında bir tek maddede düzenlemiştir.

506 Sayılı Yasada, hizmet akdi ile çalışan kişilerle, 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak²³⁰ ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerle meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında zorunlu staja tabi tutulan öğrenciler sigortalı olarak kabul edildiği halde, 5510 Sayılı Yasa'nın 19'ncü maddesi Yasanın diğer sosyal güvenlik kurumlarını birleştirmesi sebebiyle yukarıda sayılanlar dışında Yasanın 4'ncü maddesinde belirtilen ve bu maddeye göre sigortalı sayılan kişilerin iş kazasına maruz kalması veya meslek hastalığına uğraması hallerinde hangi koşullarda sürekli işgöremezlik geliri bağlanacağını da ayrıca göstermiştir.

5510 Sayılı Yasa'nın 19'ncü maddesinde de, 506 Sayılı Yasada olduğu gibi Kurum tarafından sürekli işgöremezlik geliri bağlanabilmesi için sigortalının meslekte

²³⁰ Çıraklık için daha geniş inceleme için ayrıca bkz. **Eşmelioglu**, İbrahim / **Bayazıt**, Sancar, İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından İşletmelerde Çıraklık ve Meslek Eğitimi Uygulamaları, Ankara,1990, 219; **Özdemir**, Hayriye, Çıraklık Sözleşmesi ve İnsan Hakları, ABD 1991/3, s.517-520; **Taştekil**, Sevda / **Demirbilek**, Tunç, 3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun Öngördüğü Çıraklık ve Meslek Eğitimi Sisteminin Değerlendirilmesi, İzmir Ticaret Odası Dergisi, 1990/11, s.28-30.

kazanma gücünü en az %10 oranında yitirme şartı aranmıştır. 506 Sayılı Yasada meslekte kazanma gücünün azalma oranı Kurum'a ait veya Kurum'un sevk edeceği sağlık tesisleri sağlık kurulları tarafından verilecek raporlarda belirlenen arızalara göre Kurumca tespit edildiği halde, 5510 Sayılı Yasada iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürlüler nedeniyle meslekte kazanma gücünün kayıp oranını tespit yetkisi Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının²³¹ sağlık kurullarına bırakılmış ve bu kurulların belirlediği sürekli işgöremezlik derecesi %10 ve üzerinde olduğu ve bu oranın Kurum Sağlık Kurulunca²³² da onaylanması durumunda sigortalıya sürekli işgöremezlik geliri bağlanmaktadır.

506 Sayılı Yasa'nın 20'nci maddesinde yer alan hükme göre sürekli ve tam işgöremezlikte sigortalıya yıllık kazancının %70'ine eşit bir yıllık gelir bağlanacağı yönünde düzenlemeye yer verildiği halde, 5510 Sayılı Yasa'nın 19'ncü maddesinde sürekli tam işgöremezlikte sigortalıya aynı Yasanın 17'nci maddesine göre hesaplanan aylık kazancının %70'i oranında gelir bağlanacağı yönünde hüküm getirilmiştir. Sürekli kısmi işgöremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir tam işgöremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun işgöremezlik derecesi oranındaki tutarın ödeneceği yönündeki hüküm ise 506 Sayılı Yasa'daki bu husustaki düzenleme ile aynı mahiyettedir. Ancak 506 Sayılı Yasa'nın 20'nci maddesinde sürekli kısmi veya sürekli tam iş göremez durumundaki sigortalı başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise bağlanacak gelirin %50 artırılması öngörüldüğü halde, yeni Yasada artırım yerinde bir düzenlemeyle sigortalının başka birinin bakımına muhtaç olmasının tespiti halinde aylık gelir bağlama oranının %100 olarak uygulanacağına dair hüküm getirilmiştir.

506 Sayılı Yasa'nın 96'ncı maddesinde iş kazası ve meslek hastalıkları yönünden tespit edilen işgöremezlik derecesinin %25 ve daha yukarı olması halinde sigortalıya 20'nci maddenin 3'ncü fıkrası uyarınca bağlanacak sürekli kısmi işgöremezlik gelirinin aylık tutarının 78'nci maddesi uyarınca tespit olunacak günlük kazanç alt sınırının

²³¹ **Sağlık hizmeti sunucusu:** 5510 Sayılı Yasa'nın 3/25'nci maddesine göre; Sağlık hizmetini sunan ve/veya üreten gerçek kişiler ile kamu ve özel hukuk tüzel kişilerine ve bunların tüzel kişiliği olmayan şubelerini tanımlamıştır.

²³² **Kurum Sağlık Kurulu:** 5510 Sayılı Yasa'nın 3/20'nci maddesine göre; Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca düzenlenecek raporlardaki teşhis ve bu teşhise dayanak teşkil eden belgeleri incelemek suretiyle, çalışma gücü kaybı ve meslekte kazanma gücü kaybı oranlarını belirlemeye yetkili hekimlerden ve/veya dış hekimlerinden oluşan kurullarıdır.

30 katının %70'nden az olamaz yönünde bir düzenlemeye 5510 Sayılı Yasada yer verilmediği gibi benzer bir düzenleme de yapılmamıştır.

5510 Sayılı Yasa'nın 19'ncü maddesinin son fıkrasında, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli işgöremezlik hallerinde meslekte kazanma gücündeki kayıp oranının belirlenmesine ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usûl ve esasların, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği hükmü getirildiğinden halen uygulama açısından bir netlik sağlanamamıştır.

3.1.2. SÜREKLİ İŞGÖREMEZLİK DERESESİNİN TESPİTİ

3.1.2.1. KURUMCA TESPİT

İş kazası ve meslek hastalıkları sonucu sürekli işgöremezlik hallerinin ve meslekte kazanma gücünü ne oranda azaltacağına tespiti ile ilgili esasların 506 Sayılı Yasa'nın 135'nci maddesi uyarınca, Kurumca hazırlanacak tüzük ve yönetmelikle düzenleneceğini hükme bağlamıştır. Bu esaslar, Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü²³³ hükümlerinde düzenlenmiş olup iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün ne oranda yitirildiğinin tespiti yetkisi ise 4958 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu hükümleri uyarınca Sosyal Sigortalar Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü'ne bırakılmıştır. Bu Kanun 14'ncü maddesinin sekizinci bendi uyarınca "*Sigortalıların ve hak sahiplerinin maluliyetleri ile sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığına bağlı meslekte kazanma gücünü hangi oranda yitirdiklerini tespit etmek, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna yapılan itirazlara ilişkin işlemleri takip etmek.*" yetkisi Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı ana hizmet birimlerinden olan Tedavi Hizmetleri ve Maluliyet Daire Başkanlığı'na verilmiştir.

Sosyal Sigorta Kurumu Kanunu'nun, 11/C-1 maddesine göre Sosyal Sigortalar Kurumu Sigorta İşleri Genel Müdürlüğüne bağlı Kısa Vadeli Sigorta Daire Başkanlığı, iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili işlemleri yürütme yetkisine sahip olduğu halde, meslekte kazanma gücünün ne oranda yitirildiği yukarıda değinildiği gibi Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı Tedavi Hizmetleri ve Maluliyet Daire Başkanlığı'na aittir. Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün genel

²³³ **Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü**, Bakanlar Kurulu'nun 26.05.1972, no:7/4496 kararı ile kabul edilmiş olup, 22.06.1972 tarihinde 14223 numaralı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

hükümleri, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli işgöremezlik hallerinin meslekte kazanma gücünü ne oranda azaltacağı, sigortalının hangi hallerde çalışma gücünün en az üçte ikisini yitirmiş (malûl sayılacağı) ve hangi hallerde başka birinin sürekli bakımına muhtaç durumda sayılacakları, hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve bu hastalıkların işten ayrıldıktan en geç ne kadar zaman sonra meydana çıktığı takdirde o işte çalışmasından ötürü meydana gelmiş olduğu kabul edileceğine ilişkin esasları, iş kazası veya meslek hastalığı sırasında sigortalı hangi mesleği yapıyor ise o işin mesleği sayıldığına ilişkin hükümleri, işyerinde birden fazla meslek icra eden sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı yönünden sürekli işgöremezlik durumuna girmesi halinde bunlardan hangisinin “sigortalının mesleği” sayılacağına dair esaslarının bu Tüzükte belirtildiğini ifade etmiştir.

Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün ikinci bölümünde yer alan beşinci maddesi; iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelen arızaların sigortalının mesleğinde kazanma gücünü ne oranda azalacağını tüzüğe ekli A, B, C, D ve E cetvellerine göre tespit edileceğini belirtmiştir;

A Cetveli, iş kazalarının neden olduğu hastalık ve arızalarla meslek hastalıklarını ve bunların neden olduğu arızaları vücuttaki yerlerine göre sınıflandıran “baş”, “göz”, “kulak”, “yüz”, “boyun”, “göğüs”, “omuz ve kol”, “el bileği ve el”, “el parmakları”, “omurga”, “pelvis ve alt ekstremité”, “karın hastalık”, “endokrin, metabolizma, kollegen doku, periferik damar hastalıkları, hematolojik ve romotoid hastalıklar” ile “deri ve yanıklar” arızaları başlıkları altında ondört listeden oluşmuştur. Her listede üç kolon mevcut olup; birinci sütun arızanın sıra numarasını, ikinci sütun arızanın çeşidini, üçüncü sütun ise arızanın ağırlık ölçüsünü göstermektedir.

B Cetveli, sigortalının çalıştığı iş kolları ve meslek veya iş çeşidi listelerini göstermektedir. Listelerin her birinde iki sütun mevcut olup:

Birinci sütun: Meslek veya iş çeşitlerini,

İkinci sütun: Meslek grup numaralarını göstermektedir.

C Cetveli, sürekli işgöremezlik simgelerini göstermektedir. A Cetvelinin listelerine paralel olarak arızanın vücuttaki yerine göre ondört tabloyu içerir.

Her tablo A Cetveli 14 listesinden birine karşılık gelir. Sol kenardaki dikey sütunda arıza numaraları, üstteki yatay sütundu ise birden elli ikiye kadar meslek grup numaraları ve bunların kesişme noktalarında sürekli işgöremezlik simgeleri bulunur.

D Cetveli, arızaların ağırlık ölçülerine ve sürekli işgöremezlik simgelerine göre meslekte kazanma gücünün ne oranda yitirildiğini bulmaya yarar. Bu cetvelin sol kenarındaki dikey sütun 0 dan 65 e kadar arıza ağırlık ölçülerini, üstteki yatay sütun A'dan R'ye kadar arızaların sürekli işgöremezlik simgelerini bunların kesişme noktaları 1'den 100'e kadar meslekte kazanma gücünün azalma oranını gösterir.

D Cetveline göre bulunan oran, ortalama 38 – 39 yaşlarındaki bir sigortalının meslekte kazanma gücünün azalma oranıdır.

E Cetveli, ise D Cetveline göre bulunan orana sigortalının yaşını uygulamak suretiyle meslekte kazanma gücünü azalma oranını tespiti yarar.

Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün 6'ncı maddesi ise; A cetveli listelerinde yazılı arızalardan birinin meslekte kazanma gücünü ne oranda yitirdiği yönünde belli bir sistematik içerisinde hesaplamaya ilişkin hükümlere yer vermiştir.

Öncelikle, A cetvelindeki vücudun çeşitli bölgelerine veya sistemlerine göre hazırlanmış olan 14 arıza listesinde sigortalının arızası bulunur. Bu arızanın solundaki arıza sıra numarası ile sağındaki arıza ağırlık ölçüsü bir tarafa kaydedilir.

İkinci olarak, B cetveli listelerinde önce sigortalının işkolu, sonra bu işkolu içindeki meslek veya iş çeşidi bulunur. Bunun karşısındaki meslek grup numarası da bir yere yazılır. Sigortalının meslek veya iş çeşidi bu listelerde bulunmadığı takdirde meslek veya işinin benzeri veya en yakını esas alınır. Aynı adı taşıyan meslek veya iş çeşidi birden çok iş kolu listesinde yer aldığı takdirde, sigortalının çalıştığı iş kolu listesindeki meslek veya iş çeşidi esas alınır.

Üçüncü olarak, sürekli işgöremezlik simgesini gösteren C cetvelinin arızaya uygun tablosunun dikey kolonunda yukarıda tespit edilen arıza sıra numarası ile yatay kolonundaki meslek grup numarasının kesiştiği noktadaki sürekli işgöremezlik simgesi bulunarak bir tarafa kaydedilir.

Dördüncü olarak, D cetvelinin dikey kolonunda yukarıda tespit edilen arıza ağırlık ölçüsü ile yatay kolonundaki meslek simgesinin kesiştiği noktadaki sayı, meslekte kazanma gücünün azalma oranıdır.

En son olarak da, tespit edilen bu meslekte kazanma gücü azalmasının sigortalının yaşına uygun oranını bulmak için E cetvelinden yararlanılır. Bu cetvelin dikey kolonunda bulunan meslekte kazanma gücünün azalma oranı ile üstteki yatay kolonda bulunan sigortalının sürekli işgöremezlik halinin tespiti tarihindeki yaşının kesiştiği

yerdeki sayı, bu yaşa uyan sürekli işgöremezlik sebebiyle meslekte kazanma gücünün azalma oranıdır²³⁴.

506 Sayılı Yasa'nın 21'nci maddesi birden çok iş kazasına uğranılması halinde veya yeni bir meslek hastalığına sigortalının tutulması halinde sürekli işgöremezlik gelirlerinin hangi esaslara göre bağlanması gerektiği yönünde düzenleme getirmiştir. Ender olmakla birlikte, üretim ilişkisi içerisinde çalışan sigortalılar aynı işyerinde ya da farklı işyerlerinde farklı zamanlarda geçirdikleri iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda meslekte kazanma güçlerini belli bir oranda yitirebilirler. Aynı ayrı geçirilen iş kazaları ve meslek hastalığı sonucu meydana gelen sürekli kısmi işgöremezlik dereceleri %10'un altında olabilir. Bu durumda 21'nci maddeye göre arızaların bütünü göz önüne alınarak sürekli işgöremezlik derecesinin tespit edilmesi gerekmektedir.

Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün 7'nci maddesi A Cetveli listelerinde yazılı arızalardan birkaçının bir arada bulunması veya eski bir arızaya yenisinin eklenmesi yani farklı zamanlarda ayrı ayrı iş kazası veya meslek hastalığı oluşması halinde meslekte kazanma gücünün ne oranda azalacağı **Balthazard Formülüne**²³⁵ göre hesaplanacağını hükme bağlamıştır. Bu formüle göre:

Öncelikle, sigortalıdaki arızaların meslekte kazanma gücünü azaltma oranları Tüzüğün 6'ncı maddesindeki esaslara göre ayrı ayrı tespit edilir.

İkinci olarak, bu oranlar en yükseğinden başlanarak sıraya konur.

Üçüncü olarak, bulunan en yüksek oran sigortalının çalışma gücünün tümünü gösteren %100'den çıkarılır. Kalan miktar, sırada ikinci gelen meslekte kazanma gücü azalma oranı ile çarpılır. Elde edilen çarpıma en yüksek meslekte kazanma gücü azalma oranı eklenerek her iki arızaların meslekte kazanma gücü toplam azalma oranı bulunur.

Sonrasında sigortalının arızası ikiden fazla ise birinci ve ikinci arızaların meslekte kazanma gücü azalma oranı birinci sıraya ve üçüncü sıradaki arızanın meslekte

²³⁴ **Tablo 5.3.1**, Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü Cetvelleri,

²³⁵ Yargıtay 10. HD., 06.02.2006 tarih, 2005/11343 E. – 2006/699 K. sayılı ilamı, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:11, İstanbul, 2006, s.1049-1051, "Kararda özelle: Birden çok iş kazasına uğrama halinde sigortalıya gelir bağlanırken **"Balthazard Formülü"** uygulanmakta olup; sigortalıda oluşan sürekli işgöremezlik derecesi, ayrı ayrı zamanlarda meydana gelen iş kazası sonucu ortaya çıkan işgöremezlik derecelerinin toplamı kadar olmamaktadır. İş kazalarının ilkinde %16,2, ikincisinde %8 olmasına rağmen sürekli işgöremezlik derecesi ikisinin toplamı %24,2 değil, %22,9'dur. Bu nedenle tavan hesabı yapılırken Balthazard Formülü'nün her kazaya yansıyan oranının saptanması gerekir."

kazanma gücü azalma oranı ikinci sıraya alınarak yukarıda belirtilen işlemler tekrar edilerek ikiden fazla arızanın meslekte kazanma gücü azalma oranı tespit edilir.

Sigortalının ilk geçirdiği iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü kayıp oranı %10'un altında ise örneğin %7,2 ise ve ikinci iş kazası ya da meslek hastalığı farklı bir zamanda aynı işyerinde veya farklı bir işyerinde meydana geldikten sonra bu ikinci kazanın tek başına meslekte kazanma gücü kayıp oranı yine %10'un altında ve örneğin %8 olduğunda ayrı ayrı sürekli iş göremezlik oranları dikkate alındığında her iki iş kazası veya meslek hastalığının 506 Sayılı Yasa'nın 19'ncü maddesi uyarınca sigortalıya sürekli kısmi işgöremezlik geliri bağlanamazken aynı Yasanın 21'nci maddesi uyarınca her iki olaydaki arızaların bütünü göz önüne alınarak meslekte kazanma gücü kayıp oranı %10 üzerinde olacağından kendisine maddede yazılı kazançlar dikkate alınarak sürekli işgöremezlik geliri bağlanması zorunludur.

Yukarıda değinilen ilk iş kazasının veya meslek hastalığının 01.01.1989 tarihinde meydana geldiğini ve %7,2 oranındaki sürekli iş göremezlik oranınının 23.04.1990 tarihinde kesinleştiğini, ikinci iş kazası veya meslek hastalığının ise 31.08.2002 tarihinde meydana geldiğini ve %8 oranındaki sürekli işgöremezlik derecesinin Kurumca tespit edilerek her iki kazadaki arızalar Balthazard Formülü'ne göre birleştirilerek sürekli iş göremezlik oranı 29.10.2003 tarihinden itibaren %10'un üzerinde tespit edilerek Kurum tarafından sigortalıya gelir bağlandığında her iki iş kazası veya meslek hastalığında da Kurumun müfettişleri tarafından sigortalının işverenin 26'ncı madde uyarınca sorumluluğuna gidilmesi gerektiği yönünde rapor düzenlenmiş olması halinde iş kazalarından veya meslek hastalıklarından ötürü Kurum her iki işverene rücu edebilecek midir sorusuna Yargıtay Hukuk Genel Kurulu açıklık getirmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ilgili kararında, sürekli işgöremezlik geliri bağlanmasını gerektirmeyen iş kazası ve meslek hastalığı üzerinden, zamanaşımı süresi geçmiş ve zamanaşımı def'i ileri sürülmüşse; ikinci iş kazası sonucu sürekli işgöremezlik gelirinin bağlanması halinde peşin sermaye değeri ikinci kazanın getirdiği meslekte kazanma gücü kaybı oranına göre hesaplanır içtihadını oluşturarak ilk iş kazasının sorumlusu olabilecek işvereni rücu davası içerisinde zamanaşımı defini ileri sürmesi koşulu ile Kuruma karşı artık hiçbir sorumluluğu olmayacağını kabul etmiştir²³⁶.

²³⁶ Yargıtay HGK 25.10.1995 tarih, 1995/10-582 E. – 1995/896 K. sayılı ilamı, Kazancı İkt. Prog.

3.1.2.2. KURUMCA YAPILAN TESPİTE İTİRAZ

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu sigortalıya ya da hak sahiplerine bağlanacak gelirleri, yapılan inceleme ve soruşturmalar sonucunda ve tüm gerekli belgelerin tamamlandığı tarihten itibaren üç ay içerisinde Kurum tarafından tespit ederek ilgililere yazı ile bildirilmesi gereklidir. İlgililer bağlanan geliri bildiren yazıyı aldıkları günden başlayarak *bir yıl* içinde yetkili mahkemeye başvurarak Kurum kararına itirazda bulunabilirler. İlgililer tarafından itiraz edilmemesi veya itirazın reddi hakkındaki mahkeme kararının kesinleşmesi ile Kurum'un kararı da 31'nci maddeye göre kesinleşir. Ancak mahkemenin kesin kararına rağmen sigortalı 506 Sayılı Yasa'nın 25'nci maddesi uyarınca sürekli işgöremezlik durumunda değişiklik olduğunu ileri sürerek talepte bulunabileceği gibi, Kurum da sigortalıyı her zaman kontrol muayenesine tabi tutabilir.

506 Sayılı Yasa'nın 31'nci maddesindeki hükme göre, bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu Kurum tarafından belirlenen meslekte kazanma gücünün azalma oranına ve bunun sonucu bağlanan gelirlere, ilgilileri tarafından bağlanan geliri bildiren yazıyı aldıkları günden başlamak üzere yine bir yıl içinde yetkili mahkemeye başvurarak Kurum kararına her zaman itiraz edebilirler. Kurum da %10 ve üzerinde belirlediği sürekli işgöremezlik derecesi nedeniyle bağladığı gelirleri, sigortalıyı kontrole tabi tutarak sürekli iş göremezlik oranında azalma olduğunu tespit ettiği takdirde, yeni tespit edilen sürekli işgöremezlik derecesini baz alarak azaltabilir veya tamamen kesebilir. Her ne kadar 31'nci maddenin birinci fıkrası ile ikinci fıkrasının birinci cümlesi, bağlanacak gelirlerin ilgililerine bir yazı ile bildirileceği yolunda düzenleme getirmiş ise de maddenin devamında yetkili mahkemeye yapılacak itirazın Kurum kararına karşı olması gerektiği, itirazın kararın uygulanmasını erteletmediği, ilgililer tarafından itiraz edilmemesi veya itirazın reddi hakkındaki mahkeme kararının kesinleşmesi ile Kurum kararının kesinleşeceği yolunda düzenleme olması, Kurum tarafından sigortalıya gelirleri ile ilgili bildirilen yazının bir karar olduğunu göstermektedir. Bu nedenle Kurum'un her şeyden önce en az %10 sürekli işgöremezlik derecesinin tespitini ve sonrasında 19'ncü maddedeki hükme göre iş kazası veya meslek hastalığı geçiren sigortalıya ya da ölümü halinde hak sahiplerine gelir bağlanması yönünde bir karar vermesi zorunludur.²³⁷

²³⁷ Aslanköylü, s.436.

Kurum tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine usulüne uygun gelir bağlama kararı yöntemince tebliğ edilmediği sürece de 31'nci maddedeki hak düşürücü süre başlamayacaktır.²³⁸

506 Sayılı Yasa'nın 31'nci maddesinde yer alan süre, hak düşürücü bir süredir. Ancak 109'ncü madde ve 25'nci maddedeki esaslar birlikte değerlendirildiğinde meslekte kazanma gücünü yitirme oranının eksik saptanıp saptanmadığı konuları bu madde kapsamı dışındadır.

İş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle 506 Sayılı Yasa'nın 35'nci maddesi uyarınca sigortalıya veya hak sahibi kimselerine bağlanan geliri bildiren Kurum yazısı alındığı tarihten itibaren *bir yıl* içerisinde Kurum kararına karşı yetkili mahkemeye başvurularak itiraz edilebileceği hükme bağlandığı halde, 5510 Sayılı Yasa'nın 42'nci maddesi farklı bir düzenleme getirmiştir. Madde hükmüne göre Kurum iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremez durumuna düşen ve meslekte kazanma gücünü en az %10 yitiren sigortalıya, sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine bağlanacak gelirler ile ilgili işlemleri gerekli belgelerin ve incelemelerin tamamlandığı tarihten itibaren üç ay içinde hesap ve tespit ederek sonuçlarını yazı ile bildirdikten sonra, ilgili olarak addedilen sigortalı veya hak sahipleri tebliğ gününden itibaren iki ay içinde Kurum'a itiraz edebilecekleri yönünde düzenleme getirmiştir. Kurumca verilen karar üzerine yetkili mahkemeye başvurarak Kurum kararına itirazda bulunabileceğini de hükme bağlamıştır. Madde ileride süre yönünden tartışmalara yol açacak şekilde muğlak düzenlenmiştir. İki ay içerisinde gelir bağlama ile ilgili yazı ile bildirilen Kurum kararına karşı öncelikle Kurum'a itiraz edilmesi mi gerektiği ve bu itiraz üzerine verilecek Kurum kararına karşı yetkili mahkemeye mi başvurulacağı, yoksa iki ay içerisinde ilgililerin tercih haklarını kullanarak ister Kurum'a isterse de yetkili mahkemeye başvurarak mı itiraz edebileceği yönünde açık bir düzenleme getirilmemiştir. Bugünkü mevcut uygulamaya göre ve ayrıca yeni Yasa'nın 58'nci maddesi uyarınca SSYSK, Kurum'un sigortalılar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli işgöremezlik derecesi tespiti ile çalışma gücünün maluliyeti gerektirecek derecede kaybına ilişkin kararlarına itirazı idari yönden inceleyerek karara bağlama yetkisine sahip olduğundan kanaatimizce *iki aylık* itiraz süresi Kurum kararına karşı belirlenen bir süre olup, Kurum kararına itirazdan sonra bu karar üzerine yetkili mahkemede yapılacak itirazlar yönünden bir zaman kısıtlaması getirilmemiştir.

²³⁸ Aslanköylü, s.437.

3.1.3. SOSYAL SİGORTA YÜKSEK SAĞLIK KURULU GÖREV VE YETKİLERİ

Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu, 506 Sayılı Yasa'nın 129'ncu maddesinde düzenlenmiştir. Kurulda görev alacak uzmanların kimler tarafından seçileceği ve tıbbın hangi alanlarında uzman olan kişilerden oluşacağı, hangi konularda bilirkişi sıfatı ile gerekli incelemeleri yaparak görüş bildirecekleri hususları maddede belirtildikten sonra son bendinde Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun görev, yetki ve çalışma usul ve esaslarının yönetmelikle düzenleneceğine ilişkin hüküm getirmiştir.

506 Sayılı Yasa'nın 129'ncu maddesi ile 29.07.2003 tarihinde 4958 Sayılı Kanun'un değişik 48'nci maddesi ile yeniden düzenlenmiş ve Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu bu değişikliğe göre yapılandırılmıştır.

Ayrıca, Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11, 18, 32 ve 109'ncu maddelerinde Yüksek Sağlık Kurulu'ndan bahsedilmektedir. Ancak 129'ncu maddenin son bendinde bu kurulun görev, yetki, çalışma usul ve esaslarını yönetmelikle düzenleneceğine ilişkin hüküm bulunmakta ise de 29.07.2003 tarihinden bu güne kadar son değişikliğe uygun henüz bir yönetmelik çıkartılmamıştır. Daha doğru bir deyişle, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği 09.12.2003 tarihinde 25311 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlandıktan sonra bu yönetmelik Danıştay'ın 24.05.2004 tarihinde verdiği karar ile yürütülmesi durdurulmuştur²³⁹. Durdurma gerekçesi ise 4857 Sayılı İş Yasası'nın 78'nci maddesi uyarınca Sağlık Bakanlığı'nun görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından sağlık işlemleri ile ilgili düzenlenecek esasların yönetmelik ile değil, tüzük ile düzenlenmesi gerektiği düşüncesinden kaynaklanmaktadır. 4857 Sayılı İş Yasası'nın 78'nci maddesi "*Sağlık ve Güvenlik Tüzük ve Yönetmelikleri*" başlığı altında düzenlenmiştir. Madde açıkça sağlık ve güvenlikle ilgili esasların öncelikle tüzükle tespit edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Tüzük, çıkarılmadan bu konuların yönetmelikle belirlenmesi hukuki bir eksikliklerdir.

Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun idari yapısında ve görev alanında 4857 Sayılı İş Yasası ile değişiklik yapıldığı halde henüz bu değişikliklere uygun tüzük yürürlüğe girmediğinden, Yüksek Sağlık Kurulu halen yürürlükte bulunan Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün 37 ve 61'nci maddeleri arasında yer alan düzenlemedeki esaslara göre çalışmaktadır.

²³⁹ **Dereci**, Bayram, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu ve Uygulama Mevzuatı, İnkılap Yay., İstanbul, 2005, s. 91.

Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu, 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesindeki hallerde ve Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün 43'ncü maddesinde yer alan hususlarda itiraz mercii olarak görev yapar. Ayrıca aynı maddede, yetkilendirildiği hususları yerine getirir²⁴⁰.

- Bu Tüzükle tespit edilmiş olan hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması üzerine çıkabilecek uyuşmazlıkları,

- Sigortalıların sürekli işgöremezlik hallerinin tespitine ilişkin raporlar üzerine Kurumca verilecek kararlara karşı ilgililerin itirazlarını,

- Sigortalıların malullük hallerinin tespitine ilişkin raporlar üzerine Kurumca verilecek kararlara karşı ilgililerin itirazlarını,

- Sürekli iş göremez veya malul durumdaki sigortalının başka birinin sürekli bakımına muhtaç olup olmadığına ilişkin raporlar üzerine Kurumca verilecek kararlara karşı ilgililerin itirazlarını,

- Sigortalıların erken yaşlanma durumlarına ilişkin raporlar üzerine Kurumca verilecek kararlara karşı ilgililerin itirazlarını,

- Çalışamayacak şekilde malul bulunan hak sahibi kimselerin malullük durumlarının tespitine ilişkin raporlar üzerine Kurumca verilecek kararlara karşı ilgililerin itirazlarını,

- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 25, 57 ve 101'inci maddelerinde belirtilenlerin kontrol muayenelerine ilişkin raporlar üzerine Kurumca verilecek kararlara karşı ilgililerin itirazlarını,

- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 12'nci maddesinin (F) bendine göre sigortalıların yabancı bir ülkede tedavilerine ilişkin raporlarına karşı Kurum veya sigortalıların itirazlarını,

- Sigortalılar hakkındaki işe alıştırmaya ilişkin Kurul kararları ve raporlar üzerine Kurumca verilecek kararlara karşı ilgililerin itirazlarını inceleyip karara bağlamak ve maddede yer alan yetkilendirildiği diğer hususlarla ilgili işlemleri yapmak Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun görevleri kapsamındadır.

²⁴⁰ Yargıtay 10. HD., 09.04.1984 tarih, 1984/1123 E. – 1984/1990 K. sayılı ilamında, “İşveren, SSK. 109'da öngörülen 'ilgililer' sözcüğü de dahildir ve bu yönden, sigortalının işgöremezlik durumunu saptayan ve Kurum Sağlık Kuruluşlarınca verilen rapora karşı daha dava açmadan önce Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu'na itiraz edilmelidir.”, **Yelekçi**, Memduh, Sosyal Sigortalar Kanunu, Ankara, 1988, s.854.

506 Sayılı Yasa'nın 129'ncu maddesinde düzenlenen SSYSK, 5510 Sayılı Yasa'nın 58'nci maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddede bu kanunda yazılı olan görevleri yerine getirmek üzere Kurul'un, branşları Kurum tarafından belirlenecek uzman hekimlerden oluşacağı belirtilmiştir. Kurum tarafından verilen raporlardan hangilerine ilgilileri tarafından itiraz edildiği takdirde durumun SSYSK tarafından karara bağlanacağı 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesinde ayrı bir yerde düzenlendiği halde, yeni Yasada SSYSK'nun görev ve yetkilerini belirleyen 58'nci madde içerisinde düzenlenmiştir. Maddenin 4'ncü fıkrası; bu Kurulun, sigortalılar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli işgöremezlik derecesi tespiti ile çalışma gücünün malûliyeti gerektirecek derecede kaybına ilişkin Kurumca verilen kararlardan itiraza konu olanları inceleyerek karara bağlayacağını, sigortalı veya hak sahiplerinin talebi üzerine görevlendirdiği uzman bir hekimi Kurulun dinlemek zorunda olduğunu belirttikten sonra, 5'nci fıkrasında; Kurulun, bu Kanunda yazılı görevlerle sınırlı olmak kaydıyla, mahkemelerden intikal eden ve bilirkişi sıfatıyla rapor düzenlenmesi talep edilen dava dosyaları hakkında, gerekli incelemeleri yaparak görüş bildireceğini de düzenlemiştir.

Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun hizmetlerini ifa etmesi için gerekli sekreteryaya işlemlerinin Kurumca yerine getirileceği ve Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun görev, yetki, çalışma usûl ve esasları ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usûl ve esasların, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği hususuna ise maddenin son fıkrasında yer verilmiştir.

506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesinde yer alan hak sahibi kimselerin malullük durumlarının ve erken yaşlanma halleri ile ilgili Kurum raporlarına yönelik ilgilileri tarafından yapılan itirazların da SSYSK tarafından inceleneceği hükmüne 5510 Sayılı Yasası'nın 58'nci maddesinde yer verilmemiştir.

3.1.4. KURUM KARARLARINA İTİRAZ

3.1.4.1. KURUM KARARLARINA İTİRAZ EDEBİLECEK İLGİLİLER

İş kazası veya meslek hastalığı geçiren sigortalı 25'nci maddeye göre her zaman meslekte kazanma gücünde artma olduğunu ileri sürerek Kurum'dan kontrole tabi tutulmasını talep edebileceği gibi, Kurum da sigortalıyı kontrol muayenesine tabi tutabilme hakkı bulunmaktadır.

506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesi, sigortalıların sürekli işgöremezlik, malullük ve erken yaşlanma hallerinin, hak sahibi kimselerin malullük durumlarının, tespitinde, Kurum sağlık tesisleri sağlık kurullarınca verilecek raporlarda belirtilen hastalık ve arızaların esas tutulacağını, raporları yeter görülmeyen ilgililerin Kurumca yeniden muayene ettirilebileceğini ve ilgililerin durumlarının tespitinde son muayene raporunun esas alınacağını; raporlar üzerine, Kurumca verilen karara Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu nezdinde itiraz edilebileceğini ve itirazın Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanacağı konusunda hüküm getirmiştir.

109'ncu maddenin son bendinde sigortalıların sürekli işgöremezlik, malullük ve erken yaşlanma halleri ile ilgili tespitlerde, Kurum sağlık tesisleri sağlık kurullarınca verilecek ve arızaları tespit eden raporlar üzerine Kurum tarafından verilen karara ilgililer tarafından itiraz edilebileceği ve bu itirazın Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunda karara bağlanacağı yolunda hüküm kurulurken ilgililerden kimlerin anlaşılması lazım geldiği yolunda herhangi bir açıklama getirilmemiştir. 109'ncu maddeye göre, *"raporları yeter görülmeyen ilgililer Kurumca yeniden muayene ettirilebilirler"* sözcüğü dikkate alındığında kastedilen kişinin işgöremezlik, malullük ve erken yaşlanma halleri ile ilgili tespiti yapılacak sigortalı anlaşılmalıdır.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli kısmi veya tam iş göremez olduğu tespit edilen sigortalının işvereni ya da olayda gerekli önlemleri almaması nedeniyle kusurlu sayılabilecek üçüncü bir şahsın sorun henüz yargıya intikal etmeden kendisini ilgili addederek Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'na itiraz edebilip edemeyeceğinin tartışılması gerekir.

506 Sayılı Yasa'nın 25'nci maddesi sigortalının kontrol muayenesi ile ilgili hususları sigortalı ile Kurumun isteyebileceğini, 31'nci maddesinde ise sigortalıya veya hak sahibi kimselere bağlanacak gelirler ile ilgili gelir bağlama kararının ilgililere tebliğ edileceği, ilgililerin bağlanan geliri bildiren yazıyı aldıktan sonra belli bir süre içerisinde mahkemeye başvurarak Kurum kararına karşı itirazda bulunabileceği, ilgililer tarafından itiraz edilmemesi veya itirazın reddi hakkındaki mahkeme kararının kesinleşmesi ile Kurum kararının kesinleşeceği, ayrıca 109'ncu maddedeki düzenlemede ise; *"raporları yeter görülmeyen ilgililer Kurumca yeniden muayene ettirilebilirler"*, *"ilgililerin durumlarının tespitinde son muayene raporu esas tutulur"*, *" yukarıda belirtilen raporlar üzerine Kurumca verilen karara ilgililer tarafından itiraz edilirse..."*

hükümleri dikkate alındığında söz konusu son iki maddede geçen ilgililer sözcüğü yalnızca sigortalı ile hak sahiplerini kapsamaktadır. Kurum esasen her üç maddede de işlemleri gerçekleştiren hükmi şahsiyet olduğundan doğrudan ilgili gibi görülse de kendi kararlarına itiraz edebilecek ilgili kapsamında mütalaa edilmemelidir. 506 Sayılı Yasa'nın 25, 31 ve 109'ncü maddelerindeki yasal düzenlemeye göre kendisine iş kazası ya da meslek hastalığı faslından gelir bağlanan sigortalı, ölümü halinde gelir bağlanması gereken veya gelir bağlanan hak sahibi kimseler de ilgili kişilerdir. Sorun, bu maddelerdeki düzenlemelere göre ileride olaydan sorumlu tutulabilecek başta işveren olmak üzere kendisine kusur izafe edilebilecek kişilerin ilgili addedilip addedilemeyeceğidir.

İş kazaları ile meslek hastalıkları, Kuruma bağlı sigorta müfettişleri ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı iş teftiş müfettişleri tarafından soruşturulurken, 4857 Sayılı Yasa'nın 77 ve 506 Sayılı Yasa'nın 10 ve 26'ncı maddelerine göre işverenin Yasa'nın emrettiği gerekleri yerine getirip getirmediği idari yolla tespit edilmektedir. 506 Sayılı Yasa'nın 26'ncü maddesi; iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği²⁴¹ ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarlarıyla gelir bağlanırsa bağlanan gelirlerin 22'nci maddede belirtilen tarifeye göre hesaplanacak peşin sermaye değerleri toplamının sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlar ile sınırlı olmak üzere işverene ödettirilir hükmünü getirmiştir.

10'ncü madde ise bu maddede yazılı bildirimlere uyulmaması halinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sigortalı ya da hak sahibi kimselere gelir bağlandığı takdirde bu gelirlerin peşin sermaye değerlerinin 26'ncü maddedeki sorumluluk halleri dahi aranmaksızın işverene ödeteleceğine ilişkin hüküm vardır.

Her iki maddedeki esaslar, Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin sosyal bir hukuk devleti oluşu nedeniyle, özellikle çalışma barışının sağlanması ve iş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesi düşüncesi ile getirilen düzenlemelerdir. Bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde olay sorumluluk açısından özellikle sigortalının işverenini doğrudan doğruya ilgilendirmektedir.

506 Sayılı Yasa'nın 10'ncü ve 26'ncü maddelerindeki düzenlemelere aykırı hareket halinde iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sigortalıya veya hak sahiplerine

²⁴¹ Ayrıca bkz. İren, Ertan, İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyma Yükümlülüğü ve İhlali Halinde Karşılaşacakları Müeyyideler, Sicil, S:3, Eylül 2006, s.92-102.

yapılan her türlü gider ile bağlanan gelirlerden ötürü işverene Kurumun rücu hakkının bulunması, ayrıca Kurum tarafından yapılan idari soruşturma ve sigortalının meslekte kazanma gücünün azalması ile ilgili belirlenen sürekli işgöremezlik derecesi sebebi ile, sigortalı tarafından açılacak maddi ve manevi tazminat davaları ile sigortalının ölümü halinde onun hak sahiplerinin açacağı destekten yoksun kalma tazminatı davası ve sonuçları doğrudan işvereni ilgilendirdiğinden, ilgililer kavramı içerisinde mütalaa edilip edilmeyeceği hususunun da tartışmaya açılması gerekir.

Kurumun sigorta müfettişleri ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı iş müfettişleri tarafından bir iş kazası veya meslek hastalığı soruşturulduğunda, aksi sabit oluncaya kadar resmi nitelik taşıyan bu raporlarda, iş ve işçi sağlığını koruma mevzuatı yönünden işverenin gerekli önlemleri almadığı ve iş kazası veya meslek hastalığının oluşmasına işverenin olumlu ya da olumsuz davranışının etken olduğu belirlendiği takdirde hem Kurumun açacağı rücu davaları yönünden hem de sigortalı veya hak sahibi olacak kişilerin açacağı maddi ve manevi tazminat davalarında idari yoldan yapılacak olan tespitler doğrudan işverenin hukuki menfaatini ilgilendirdiğinden Kurum tarafından sigortalının tespit edilen sürekli işgöremezlik derecesi %1 dahi olsa bu derecenin ve sigortalı veya hak sahiplerine gelir bağlanmış ise gelir bağlama kararının işverene de yasal haklarını kullanabilmesi bakımından tebliğ edilmesi gerektiği kanısındayız.

Bilindiği gibi, iş kazaları ve meslek hastalıkları Borçlar Kanunu 125'nci maddesinde düzenlenen zamanaşımına tabidir. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelen ve sürekli iş göremezliğe yol açan olaylarda ve bunun sonucu açılan cismani zarara dayanan davalarda zamanaşımı başlangıcının maluliyetin kesinleştiğinin ilgililere tebliği ile başlaması karşısında; tazminat alacaklısı ve sorumlusunu çok uzun süre davacı ve davalı konumunda bırakmamak, ayrıca tazminat sorumlularını sürekli dava tehdidi ile karşı karşıya getirmemek için sorumlu olacak kişi ya da kişilere başlangıcından itibaren Kurumun yukarıda belirttiğimiz tespitlerine karşı itiraz hakkını tanımak en doğru yol olacaktır.

Ancak tazminat sorumlusu olabilecek işverene ya da resmi soruşturma sonucu sorumlu kılınan üçüncü şahıs ya da şahıslara idari karar tebliğ edildikten sonra bu karara belli bir süre içerisinde ilgili mercilerde itiraz edilmediği takdirde işlemin kesinleşeceği yolunda bir yasal düzenlemenin de yapılması gerekmektedir.

Bugünkü uygulamada, işverenlere ya da diğer tazminat sorumlularına idari soruşturma ve işlemler aşamasında itiraz hakkı tanınmamaktadır. Ancak Kurum tarafından açılan rücu davalarında ve sigortalı tarafından açılan cismani zarara dayalı maddi ve manevi tazminat davalarında tazminat sorumlusu olan davalılarına 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesi uyarınca ilgili sıfatı tanınarak itiraz hakkı verilmektedir²⁴².

Bilindiği gibi, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle açılacak cismani zarara dayalı tazminat davalarında olayın bir iş kazası veya meslek hastalığı oluşu, tazminat davasının, davacısının bu olay nedeniyle belli bir oranda meslekte kazanma gücünü yitirmesi, açılacak eda davasının önemli unsurlarındandır. Kurum tarafından yapılan inceleme ya da soruşturma sonucu bir olayın iş kazası ya da meslek hastalığı olduğunu tespit eden Kurum kararlarına karşı işverene olayın iş kazası ya da meslek hastalığı olmadığı yönünde dava açma hakkı idari soruşturmanın tamamlanması ile birlikte hukuki menfaati olduğu için tanınmışken, belirlenen sürekli iş göremezlik oranına ve bu oran %10 ve üzerinde ise sürekli iş göremezlik oranı ile birlikte bağlanan gelirlere itiraz hakkı tanınmaması bu kişilerin bu aşamada ilgili addedilmemesi bu kişilere yasal haklarını kullanması için gelir bağlama kararlarının bir örneğinin tebliğ edilmemesi başından itibaren hukuki menfaati varken ancak dava açıldıktan sonra ilgililik sıfatının verilmesi tamamen hukuki bir çelişkidir.

3.1.4.2. İTİRAZ PROSEDÜRÜ

506 Sayılı Yasa'nın 18'nci ve 19'ncü maddeleri uyarınca, meslek hastalığı veya iş kazası sonucu sürekli işgöremez duruma düşen sigortalının işgöremezlik derecesini tespit eden Kurum kararlarına karşı aynı Yasa'nın 109'ncü maddesi uyarınca Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna ilgililerin itiraz edebileceği belirtildiği gibi, Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün 43'ncü maddesi de aynı Kurulu ilgililer bakımından itiraz mercii olarak göstermiştir.

506 Sayılı Yasa'nın 129'ncü maddesi Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu başlığı altında düzenlenmiştir. Bu Kurulun kimlerden, ne şekilde oluşacağı, Kurulun çalışmaları ile ilgili giderlerin kimin tarafından karşılanacağı yönünde düzenlemelerle birlikte, 109'ncü maddede Kurum'un bu Kanun'un uygulanması bakımından sigortalıların

²⁴² Yargıtay 10. HD. 03.11.1982 tarih, 1982/4580 E., 1982/4737 K. ve Yargıtay 10. HD. 09.04.1984 tarih, 1984/1123 E., 1984/1990 K. sayılı ilamları, Kazancı İkt. Prog.

sürekli işgöremezlik, malullük ve erken yaşlanma hallerinin hak sahibi kimselerin malullük durumlarının tespitinde sağlık tesisleri sağlık kurulanca verilecek raporlar üzerine alınan kararlara ilgililer tarafından itiraz edilmesi durumunda bu hususta karar verecek merci olma yanında ayrıca yine bu Kanunun uygulanmasından kaynaklanan görevlerle sınırlı mahkemelerden kendisine intikal eden ve bilirkişi sıfatıyla rapor düzenlenmesi talep edilen dava dosyaları hakkında gerekli incelemeleri yaparak görüş bildirmekle görevli kılınmıştır.

506 Sayılı Yasada Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu 129'ncü maddede yapılaştırılırken itiraz mercii olarak hangi hususlara bakacağı 109'ncü maddede farklı bir yerde düzenlenmiştir. 5510 Sayılı Yasa'nın 58'nci maddesi Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu başlığı altında düzenlenirken 506 Sayılı Yasa'nın genellikle 109 ve 129'ncü maddelerindeki benzer hükümlere yer vermiştir. Ancak 109 ve 129'ncü maddedeki hükümler tek madde olarak 58'nci madde içerisinde düzenlenmiştir.

5510 Sayılı Yasa'nın 58'nci maddesinde; Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun, sigortalılar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli işgöremezlik derecesi tespiti ile çalışma gücünün malûliyeti gerektirecek derecede kaybına ilişkin Kurumca verilen kararlardan itiraza konu olanları inceleyerek karara bağlayacağı hükmü de korunmuştur.

506 Sayılı Yasa'daki sürekli işgöremezlik hali ile ilgili düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde Kurumun bu yöndeki kararlarına karşı dava yoluna gidilmeden önce idari prosedürün takip edilerek itirazın Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'na yapılması gerekmektedir.

Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli işgöremezlik derecesini tespit eden Kurumun; Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'na itiraz hakkının olmadığı kanısındayız. İtiraz hakkı, Kurum kararına karşı tanınan bir hak olduğundan bu kararı yasa, tüzük ve yönetmeliklerle sağlık kurulu raporlarına göre belirleyen Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı'nın kendi kararına itiraz hakkı tanınmaması gerekmektedir. Esasen, Kurum kendine bağlı hastanelerle sigortalıyı sevk ettiği sağlık tesisleri sağlık kurullarınca verilen raporları her zaman değerlendirme hakkına sahiptir. Kötü niyetli bir uygulamaya yol açmadığı sürece bu sağlık kurullarından sigortalı ile ilgili verilmiş bulunan raporları yetersiz ya da eksik gören Kurum her zaman yeni bir rapor alabilme hakkına sahiptir. 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncü maddesi, sigortalıların sürekli işgöremezlik, malullük ve erken yaşlanma hallerinin ve hak sahibi kimselerin sürekli

işgöremezlik durumlarının tespitinde Kurum sağlık tesisleri sağlık kurullarınca verilecek raporlarda belirtilen hastalık ve arızaların esas tutulacağını hükme bağladıktan sonra “raporları yeter görülmeyen ilgililer Kurumca tekrar muayene ettirilebilirler”, “ilgilerin durumlarını tespitinde son muayene raporu esas tutulur” demektedir.

Kurum, son elde ettiği rapora istinaden sürekli işgöremezlik derecesi ile ilgili bir karar oluşturmaktadır. İtiraz hakkı, Kurumun bu kararlarına ilişkin olduğundan Kurumun kendi kararını beğenmediği savı ile itiraz etmesi düşünülemez. Yukarıda değinildiği gibi Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı'na bağlı Tedavi Hizmetleri ve Maluliyet Daire Başkanlığı'nca iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli işgöremezlik derecesi Kuruma bağlı tam teşekküllü sağlık kurullarınca verilen raporlara istinaden tespit edilmektedir. Kuşkusuz, Sosyal Sigorta İşlemleri Tüzüğü'ne göre işlemleri yürüten Tedavi Hizmetleri ve Maluliyet Daire Başkanlığı'nın bu işlemleri sonuçları bakımından Kurumu bağlayacaktır. Ancak şu anda Sağlık Bakanlığı'na devredilen ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetki alanından çıkan eski SSK Hastanelerinden sigortalı ile ilgili verilen raporların Kurumu bağlayacak mı sorusuna cevap bulmamız gerekmektedir. Bu cevap, 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncü maddesinde çözümlenmiştir. Maddeye göre; ilgililerin itirazı raporlara değil Kurum kararına olduğuna göre, Kurumun daha önce kendi bünyesinde bulunan sağlık hastanelerinin bir başka bakanlığa devredilmiş olması yine de kendisine bir itiraz hakkı tanımamaktadır. Kurum esasen sigortalıyı her zaman için kontrole tabi tutabilme şansına sahip olduğundan raporu beğenmediği takdirde sigortalıyı yeniden muayene ettirerek yeni bir rapor elde edebilme hakkına sahip de olduğundan itiraz hakkının kendisine tanınmaması bir hukuki menfaatini ortadan kaldırmamaktadır. Artık Sağlık Bakanlığı'na bağlı sağlık kurumlarından verilen raporları kendine dayanak alarak işlem yapan Kurumun, ilgili sıfatı ile kendi kararının oluşmasına dayanak aldığı ögelerden biri olan raporlara karşı da itiraz hakkının olmaması yaptığı işlem ya da işlemlerin doğal bir sonucudur.

Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'na ilgililer tarafından yapılan itiraz üzerine bu kurulun vermiş olduğu kararların kesin olup olmadığı yönünde 506 Sayılı Yasa'da herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun itiraz üzerine vermiş bulunduğu kararlar kuşkusuz Kurum yönünden kesin nitelikli, bağlayıcı kararlar olup, gereğinin Kurumca yerine getirilmesi kaçınılmazdır. Ancak iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli işgöremez olmadığına ya da sürekli

işgöremezlik derecesi tespit edilmiş olmakla birlikte bu orana itiraz eden sigortalının itirazı üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun vermiş olduğu kararlara karşı itiraz hakkı olup olmadığı Yargıda tartışılmıştır.

YİBBGK 28.06.1976 tarih, 1976 / 6 esas, 1976 / 4 karar sayılı tevhidî içtihadından önce, 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncü maddesi uyarınca ilgililerin itirazları üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun vermiş bulunduğu sürekli işgöremezlik, malullük ve erken yaşlanma halleri ile hak sahibi kimselerin malullük durumlarına ilişkin kararlarına karşı özellikle Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, mahkemeye başvurulamayacağı konusunda içtihat oluşturmuştur.²⁴³ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ile Yargıtay 10. Hukuk Dairesi "506 Sayılı Yasa'nın 109'ncü maddesinde malullük durumunun tespitinde, Kurum sağlık tesisleri sağlık kurullarınca verilecek raporların esas tutulacağını, bu raporlar üzerine Kurum tarafından verilen kararlara karşı itiraz mercii olan Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun sorunu karara bağlayacağı yönünde getirilen hükmün duraksamaya yer vermeyecek biçimde yetkili mercii olarak belirlediğini, esasen tıbbi bir uyuşmazlığın çözüm yerinin adli yargı yerleri değil, sağlık kurulları olmasının yapılan işin doğal bir sonucu olduğunu ve sürekli işgöremezlik oranının saptanmasının, tespit davası niteliği taşıdığını, tek başlarına maddi olguların tespit davasına konu da edilemeyeceğini" içtihatlarının gerekçesi olarak göstermişlerdir.

Buna karşılık, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi²⁴⁴ içtihatları ile ve yine Yargıtay Hukuk Genel Kurulu²⁴⁵ kararlarında "506 Sayılı Yasa'nın 109'ncü maddesine göre ilgililerin itirazı üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanan hususların kesin niteliği taşımadığı, SSYSK tarafından verilen karara razı olmayan ilgilinin mahkemeye başvurabileceği belirtilmiştir.

1961 Anayasası'nın 7 ve 132'nci maddeleri gereği SSYSK tarafından karara bağlanan hususların mahkemeler için kesin ve bağlayıcı niteliği bulunmadığı, sürekli işgöremezlik oranının tespitinde, ilgilinin hukuksal yararının olduğu, uyuşmazlıkların genişletilmeden süratle ve az giderle çözümlenmesi ilkesine uygun düşeceğinden bu

²⁴³ Yargıtay 10.HD., 30.04.1974 tarih, 1974/1973-3458 sayılı kararı, Yargıtay HGK 19.09.1975 tarih, 1974/9-743 – 1974/1024 K. sayılı ilamı, Yargıtay HGK., 27.06.1975 tarih, 1974/9455 E. – 1975/455 K. sayılı ilamı, Kazancı İçt. Prog.

²⁴⁴ Yargıtay 9. HD., 18.05.1973 tarih, 72/46324 E. - 73/17767 K. sayılı ilamı; Yargıtay 9. HD., 13.04.1973 tarih, 1972/39575 E. - 1973/10962 K. sayılı ilamı, Kazancı İçt. Prog.

²⁴⁵ YHGKK 28.04.1976 tarih 1979/9-528 - 1976/1278 sayılı ilamları, <http://www.yargitay.gov.tr>

hususun tespit davasının konusunu oluşturabileceği” gerekçesi ile Yargıya gidilebileceğini belirtmiştir.

28.06.1976 tarihinde toplanan Yargıtay Büyük Genel Kurulu, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 109’ncü maddesinde sözü edilen sigortalıların sürekli işgöremezlik, malullük ve erken yaşlanma halleri ile hak sahibi kimselerin malullük durumlarının tespiti SSYSK kararına karşı, mahkemeye başvurulup başvurulamayacağı konusunda yukarıda değinilen Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararları ile Yargıtay 9 ve 10. Hukuk Daireleri’nin içtihatlarının arasında uyuşmazlık bulunduğunu katılanların oybirliği ile saptanır. O tarihte mer’î 1961 Anayasası’nın 7, 31 ve 136’ncı maddeleri ile 506 Sayılı Yasa’nın 134’ncü maddesi birlikte değerlendirilerek, 506 Sayılı Yasa’nın 109’ncü maddesi gereğince sigortalının işgöremezlik, malullük ve erken yaşlanma halleri ile hak sahibi kimselerin malullük durumlarının tespitinde Kurumun verdiği karara ilgililer tarafından SSYSK nezdinde itiraz edilirse bu kurulun vereceği kararlara karşı da ilgililerin mahkemeye başvurabilecekleri, SSYSK tarafından verilen kararın mahkemeler için kesin ve bağlayıcı nitelikte olmadığı yönünde karar verilmiştir.

Anayasası’nın 36’ncü maddesinde; *“Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir. Hiçbir mahkeme, görev ve yetkisi içindeki davaya bakmaktan kaçınamaz.”* hükmü ile Anayasal güvence altında bulunan hakka dayanarak mahkemeye başvurabilir. Ayrıca Anayasası’nın 9’ncü maddesine göre *“Yargı yetkisi, Türk Milleti adına bağımsız mahkemelerce kullanılır.”* hükmü yanında 138’nci maddesinde *“Hakimler, görevlerinde bağımsızdırlar; Anayasaya, kanuna ve hukuka uygun olarak vicdanı kanaatlerine göre hüküm verirler.”* düzenlemesini de getirmiştir. Anayasa hükümlerinin yasama, yürütme ve yargı organlarını idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kuralları olduğu hususu da Anayasa’nın 11’nci maddesinde hükme bağlanmıştır.

Yargı yetkisi, Anayasamızda, Türk Ulusu adına bağımsız mahkemelerce kullanılacaktır. Bu nedenle Yargı yetkisi alanına giren bir anlaşmazlığın çözümünü yargı yetkisi olmayan bir kurula yasama organının bırakacağı ve bu yönde yasa düzenleyeceği düşünülemez. Maluliyet tespit davalarında uyuşmazlığın çözümü kuşkusuz Kurumun sağlık kurullarınca verdiği raporlara göre sigortalıların sürekli işgöremezlik, malullük ve

erken yaşlanma halleri ile hak sahibi kimselerin bu husustaki durumlarının tespiti tıbbi bir uyumsuzluktur. Ancak böyle bir uyumsuzluğu da bağımsız mahkemeler uzman kişilere incelettirerek karara bağlayabilecektir.

1982 tarihli Anayasamızın 9'ncü maddesi, 1961 Anayasası'nın 7'nci maddesine, 36'ncı maddesi bir önceki Anayasa'nın 31'nci maddesine, 138'nci maddesi ise 136'ncı maddesine paralel hükümler taşımaktadır. YİBBGK. 1976 yılında 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncü maddesi uyarınca SSYSK kararlarına karşı ilgisinin sorunu Yargı önüne taşıyabileceğine karar verirken yukarıdaki özetlediğimiz gerekçeleri daha ayrıntılı ve daha vurgulayacağı bir biçimde kaleme alarak bu konudaki içtihat uyumsuzluklarını sona erdirmiştir²⁴⁶.

506 Sayılı Yasa'nın 134'ncü maddesi bu kanunun uygulanmasından doğan uzlaşmazlıkların yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görüleceğini hükme bağlamıştır. 109'ncü madde ise bu kanunun uygulanması bakımından maddede yer alan hususlarla ilgili Kurum kararlarına karşı SSYSK nezdinde ilgililere itiraz hakkı tanımıştır. Madde hiçbir şekilde bu kurulun vermiş olduğu kararın ilgililer yönünden kesin olduğuna ilişkin herhangi bir düzenleme getirmemiştir. 506 Sayılı Yasa'nın 134'ncü maddesi bu kanundan doğan uzlaşmazlıkların mahkemelerde görüleceğini açıkça belirtmiştir. 109'ncü madde bu yasanın bir uygulamasının sonucudur. Bu nedenle Anayasamızın yukarıda değindiğimiz hükümleri yanında 134'ncü madde SSYSK kararlarına karşı yargı yoluna gidilebileceğini açıkça göstermektedir.

²⁴⁶ Yargıtay İBBGK. 28.06.1976 tarih, 1976/6 E., 1976/4 K. sayılı ilamı, Kazancı İçt. Prog.

3.1.5. SÜREKLİ İŞGÖREMEZLİK ORANININ TESPİTİ DAVASI

3.1.5.1. SSK'NIN AÇACAĞI RÜCUU DAVASININ TARAFLARI VE SÜREKLİ

İŞGÖREMEZLİK ORANININ TESPİTİ

Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı tarafından 506 Sayılı Yasa'nın 10 ve 26'ncı maddesine dayanılarak açılan tazminat davalarında genellikle dava, davacı olan Kurum tarafından iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli işgöremez durumuna düşen sigortalıya bağlanan gelirlerin peşin sermaye değerlerinin tahsili yönünden davalı olarak sigortalıyı çalıştıran işverene yöneltilir²⁴⁷.

Kurumca bağlanan gelirlerin peşin değerlerin rücu tahsili yönünden açılacak davada; sigortalının 506 Sayılı Yasa'nın 19'ncü maddesi uyarınca sürekli işgöremezlik derecesinin en az %10 olması yasanın aradığı bir koşuldur.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü en az %10 oranında yitirmesi sebebi ile kendisine Kurum tarafından gelir bağlandıktan sonra sorumlu davalı veya davalılar hakkında açılan bu tür rücu davalarında²⁴⁸; davanın davalıları tarafından dava içerisinde doğrudan doğruya sigortalının sürekli işgöremezlik oranının %10'un altında olduğuna ilişkin ya da sigortalıdaki arızanın sürekli iş göremezliği gerektirmediği yönündeki savunma ile meslekte kazanma gücünün ne oranda yitirildiğinin Adli Tıp Kurumu'ndan doğrudan tespitini istemek 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncü maddesindeki düzenlemeye göre mümkün müdür sorusunu yanıtlamak gerekir.

506 Sayılı Yasa'nın 109'ncü maddesinde yer alan düzenlemeye göre rücu davasının davalılarının hukuki menfaati bulunduğundan öncelikle sürekli işgöremezlik oranına Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu nezdinde itiraz etmeleri gerekmektedir. Bu prosedür tamamlanmadan doğrudan doğruya Adli Tıp Kurumu veya Tıp Konseyinden rapor almak sureti ile sürekli işgöremezlik oranının tespit edilmesi yasadaki düzenleme gereğince hukuken mümkün değildir.

²⁴⁷ Ayrıntı için bkz. **Güzel**, Ali, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun İşverene Rücu ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, İstanbul, 1996, s.279-309; **Tuncay**, Aziz Can, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Kurum'un Sigortalıya Yaptığı Giderler İçin İşverene ve Üçüncü Kişiye Rücu Davalarında Bazı Sistemler ve Yüksek Yargı Organlarında Beliren Esaslara Genel Bakış, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, İstanbul, 1996, s.310, 328; **Başbuğ**, Aydın, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun İşverene ve Üçüncü Kişiye Rücu, Ankara, 1992, s.1vd.; **Başbuğ**, Aydın, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun Rücu Hakkı ve Buna Bağlı Bazı Temel Sorunlar, Aziz Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005.

²⁴⁸ **Geçer**, Bekir, İşverenlerin Rücu Tazminatından Kurtuluş Beyyinesi Olarak Kaçınılmazlık İlkesi, Yaklaşım Dergisi, S:143, Kasım 2004, s.215 vd.

Nitekim, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı tarafından sigortalısına bağladığı gelir ve yapılan ödemeler yönünden tazminat sorumluları hakkında açmış olduğu rücu tazminatı davasında davalıların sürekli işgöremezlik oranına itiraz etmesi üzerine 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncü maddesinde yazılı prosedüre uygun olmayan eksik inceleme ile oluşturulan kararı bozan Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin²⁴⁹ kararına karşı direnen Kartal 1. İş Mahkemesi'nin²⁵⁰ kararını, direnmeyi usul ve yasaya aykırı bularak bozmuştur.²⁵¹

Belirtmek gerekir ki, rücu davasının davacısı Kurumun, kendi kararına karşı Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu nezdinde itiraz hakkı olmadığı gibi, doğrudan doğruya kendisinin bir karar ile belirlemiş olduğu meslekte kazanma gücünü yitirme oranının tespitini Adli Tıp Kurumu ya da başka yetkili tıp kurumlarından istemeye de hukuken hakkı bulunmamaktadır. Ayrıca, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu kararının Kurumu bağlayacağı 10.Hukuk Dairesi'nin yerleşmiş görüşüdür²⁵²

Davalı itirazı üzerine, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu ya sigortalının meslekte kazanma gücünü, Kurum kararında olduğu gibi aynı şekilde değerlendirerek maluliyetin değiştirilmesinin gerekmediğine karar verecek ya da inceleme sonucu elde ettiği tüm verileri değerlendirmek sureti ile Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü hükümlerine göre A, B, C, D ve E cetvellerini uygulayarak ve itirazı yerinde görmek suretiyle sigortalının meslekte kazanma gücünü hiç yitirmediği yönünde ya da sürekli işgöremezlik geliri bağlanmasını gerektirmeyecek biçimde bir maluliyeti olduğu yönünde karar oluşturacaktır.

Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun vermiş olduğu karar davalının ya da davalıların aleyhine olduğu takdirde kanaatimce davalıları tarafından hem Sosyal Sigortalar Kurumu hem de sigortalı davalı gösterilerek bağımsız bir "*sürekli işgöremezlik oranının tespiti davası*" açılması ve rücu davasında açılan bu tespit davası sonucunun bekletici mesele yapılması gerekmektedir. Aksi düşünüldüğünde rücu davası görülürken Yüksek Sağlık Kurulu'nun vermiş olduğu kararı benimsemeyen davalının Adli Tıp Kurumu'ndan sürekli işgöremezlik oranının belirlenmesini istemesi üzerine mahkemece bu

²⁴⁹ Yargıtay 10. HD., 24.05.2001 tarih, 2001/3662 E. - 2001/4077 K. sayılı ilamı, Kazancı İkt. Prog.

²⁵⁰ Kartal 1. İş Mahkemesi'nin 03.10.2000 tarih, 2000/105 E. - 2000/289 K. sayılı ilamı.

²⁵¹ Yargıtay HGK. 20.11.2002 tarih, 2002/10-814 E. - 2002/989 K. sayılı ilamı, Kazancı İkt. Prog.

²⁵² Yargıtay 10.HD. 23.01.1990 tarih, 1989/121 E. - 1990/121 K. sayılı ilamı, Kazancı İkt. Prog.

yönde bir belirlemeye gidildiği takdirde başlangıçtan itibaren belirlenen sürekli işgöremezlik oranında herhangi bir değişiklik yapılmaması halinde sorun yoktur. Ancak Adli Tıp Kurumu, Kurumun ve Kurumun kararına itiraz halinde Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun belirlediği sürekli işgöremezlik oranını değiştirdiği takdirde Sosyal Sigortalar Kurumu, davalı işveren ve sürekli işgöremezlik oranı tespit edilen sigortalı bakımından tartışılacak hukuki sorunlar baş gösterecektir.

Örnek vermek gerekirse; Adli Tıp Kurumu, sürekli işgöremezlik oranını %10'un altında belirlediği takdirde, Kurum'un bağladığı sürekli işgöremezlik gelirlerini tahsil için açtığı rücu davası talep edilen peşin değer istekleri yönünden reddedilecektir. Ancak rücu davasında, taraf olmayan ve kendisine savunma hakkı verilmeyen, bu ilamdan sigortalının etkilenmesi hukuken mümkün değildir. Sonuçta, Kurum sigortalıyı da bağlayacak ve Adli Tıp Kurumu'nun sürekli işgöremezlik oranını tespit eden raporlarına uygun mahkeme ilamında sigortalının da taraf olarak yer aldığı kesinleşmiş bir ilama dayanmadığı sürece başlangıçta sigortalıya bağladığı sürekli işgöremezlik gelirlerini ödemeye devam edecektir veya sadece kendisi ile rücu davasının davalısı arasındaki bağlayıcı nitelikteki ilamına dayanarak sigortalının sürekli işgöremezlik derecesi %10'un altına düştüğü savı ile sigortalıya bağlamış olduğu gelirleri kestiği takdirde bu kerre sigortalı Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı aleyhine ya da hem Kurum hem de rücu davasının davalısı aleyhine ilgili iş mahkemesinde sürekli işgöremezlik oranını tespit davası açabilecektir. Hukuki yararları olan tüm taraflar arasında dava görülmediğinden bu kere aynı sorun yargı önüne tartışılmak üzere ikinci kez getirilmiş olacaktır. Doğabilecek hukuki sorunlar bir yana bu uygulama iş yoğunluğu içerisinde bunalmış mahkemelerin iş yükünü bir kat daha arttıracaktır.

Uygulamada bazı iş mahkemeleri, açılmış bulunan rücu davalarında 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncü maddesindeki prosedür yerine getirilmeden dava içerisinde sürekli işgöremezlik oranına itiraz üzerine doğrudan Adli Tıp Kurumu'ndan rapor alarak sonuca gitmektedirler. Ancak Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 109'ncü maddedeki prosedür tamamlanmadan doğrudan Adli Tıp Kurumu'ndan alınan raporlara dayalı sürekli işgöremezlik ile ilgili verilmiş bulunan yerel mahkeme kararlarına itibar etmemektedir²⁵³. İzlenecek yol tekrar olmakla birlikte, öncelikle sürekli işgöremezlik oranını tespit eden Kurum kararına karşı Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'na itiraz ve bu itirazın

²⁵³ Yargıtay 10.HD. 03.05.1982 tarih, 1982/2151 E.- 1982/2441 K. sayılı ilamı, Kazancı İkt. Prog.

sonucuna göre Sosyal Sigortalar Kurumu'nu ve sigortalıyı hasım göstererek bağımsız sürekli iş göremezliğin tespiti davası açmaktan ibarettir.

Uygulamada Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından tazminat sorumlusu ya da sorumluları aleyhine açılan rücu davasında davanın tarafları Kurum ile genelde sigortalıyı çalıştıran işveren olduğundan yargılama içerisinde Kurumun belirlediği sürekli işgöremezlik derecesine davalı tarafından itiraz edildiğinde öncelikle 109'ncu maddedeki prosedüre uygun SSYSK'na itiraz yönünden davalıya önel verilmekte itiraz SSYSK tarafından karara bağlandığında ilgili olarak bu kararda davalı yargılama esnasında itiraz ettiğinde Adli Tıp Kurumu'ndan veya Tıp Fakültelerinin konuya ilişkin anabilim dalı uzmanlarından oluşturulan kurullardan rapor alınmak ve sigortalının meslekte kazanma güç kaybı tespit ettirilmek suretiyle elde edilen maddi olgulara göre rücu davası sonuçlandırılmaktadır.

Yargıtay 10.Hukuk Dairesi, bir kararında iş kazası sonucu sürekli işgöremezlik durumuna giren sigortalıya bağlanan peşin değerli gelirler ile yapılan harcama ve ödemeler nedeniyle uğranılan Kurum zararını rücu eden ödetilmesi davasını yapılan yargılaması sonunda ilamda yazılı nedenlerle davanın kabulüne ilişkin hükmünü temyiz edilmesi üzerine bozmuştur.

Olay, davalı şirket tarafından yüklenilmiş olan üçüncü ana jet üssü uçak pistine, kamyonla malzeme taşıma işini yürüten N.E.'e ait işyeri sigortalısına, şoför mahallinde oturur halde, damperi hidrolik sistemle hareket ettirerek malzemeyi boşalttığı sırada, damper liftinin kırılması sonucu şase üzerine düşen damperin yarattığı sarsıntıya bağlı olarak bel omurlarından kaynaklanan rahatsızlık nedeniyle sürekli işgöremezlik durumuna girmesi şeklinde gerçekleşmiştir.

İş kazasının gerçekleşmesinde, iş sağlığı ve iş güvenliği²⁵⁴ kurallarının taraflara getirdiği yükümlülükler ve davalıların bu yükümleri ihlaline bağlı kusur oranlarının tespiti yönüne gidilirken, davalılar arasındaki iş ilişkisi ve bunun taraflara yüklediği edimleri gösterir sözleşme ve eklerinin celbi ile, davalıların kusur oranlarının, bu yöndeki itirazların, dosya daki kanıtlar ve anılan düzenlemeler ışığında değerlendirilmesi gereği gözetilmemiş olmasını,

Davalı vekilleri yanıt dilekçeleri ve yargılama sürecinin sonraki aşamalarındaki beyanlarında, 01.11.1994 tarihinde gerçekleşen iş kazası sonrasında,

²⁵⁴ Şakar, Müjdat, İş Güvenliği Tedbirlerinin Alınmaması Sebebiyle İşverenin Hukuki Sorumluluğu, İş ve Hukuk 1992/226, s.11-12.

sigortalının 1995-1998 tarihleri arasındaki dönemde farklı işyerlerinde şoför olarak çalıştığı, %64 olarak tespit edilen sürekli işgöremezlik oranının bu çalışmaları nedeniyle arttığını sigortalının iş kazasına bağlı olarak gerçekleşen sürekli işgöremezlik derecesinin gerçeğe uygun olarak tespiti için gerekli incelemenin yapılmasını istedikleri ve bu yöndeki bir kısım bilgilerin dosya içeriğini sunmuş olmaları karşısında 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesinde öngörülen prosedür doğrultusunda inceleme yapılarak, sigortalının tedavisine ilişkin belgelerin tüm içerikleri ile getirilip, konu hakkında öncelikle SSYSK'dan itiraz doğrultusunda rapor alınması, anılan Kurul tarafından verilen raporun davacı Kurum açısından bağlayıcı olmasına karşın davalıların bu rapora da itiraz hakkının bulunduğu gözetilerek, itiraz halinde Adli Tıp Kurumu veya Tıp Fakültelerinin konuya ilişkin anabilim dalı uzmanlarından oluşturulan kurullardan rapor alınmak sureti ile, uğradığı iş kazasına bağlı olarak sigortalının meslekte kazanma güç kaybı oranının kesin bir biçimde belirlenmesi; ayrıca iddia edildiği gibi kaza sonrası gelişme ve çalışmaların güç kaybı oranının artmasına neden olup olmadığı, böyle bir etki var ise, bunu iş kazası ile sürekli işgöremezlik durumuna girme konumu arasındaki illiyet bağına ve güç kaybı oranına derecesi araştırılıp irdelenerek meslekte kazanma güç kaybı oranı konusunda ortaya çıkacak değişikliğin gerçek zarar tavanı ve peşin değerli gelir miktarına yansıtılması gereklerinin gözetilmemiş olmasını, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedeni olarak kabul etmiştir²⁵⁵.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesinin uygulanması yönünden uygulamada istikrarı sağlamış ise de açılan rücu davalarında itiraz üzerine meslekte kazanma gücü kaybını o dava içerisinde Adli Tıp Kurumu veya belirttiği Tıp Fakülteleri anabilim dalı başkanlığında uzman kişilerden oluşan kurula tespit ettirmekle sadece davanın taraflarını bağlayan kesinleşmiş bir mahkeme kararının oluşmasını sağlamakta, ancak kazaya uğrayan sigortalının davaya katılmasını sağlayacak "bağımsız bir sürekli işgöremezlik tespiti davası açılmasını" önermemekle aynı tartışmanın sigortalı tarafından da mahkeme önüne getirilmesi ihtimalini gündemde tutmaktadır.

²⁵⁵ Yargıtay 10.HD. 20.09.2005 tarih, 2005/7527 E., 2005/9005 K. sayılı ilamı, Kazancı İçt. Prog.

3.1.5.2. SİGORTALININ AÇACAĞI DAVANIN TARAFLARI VE SÜREKLİ İŞGÖREMEZLİK ORANININ TESPİTİ

3.1.5.2.1. EDA DAVASI AÇILMADAN ÖNCEKİ TESPİT DAVASI

İş kazası veya meslek hastalığı sebebi ile geçici işgöremezlik dönemi sonunda Kuruma ait veya Kurumun sevk edeceği sağlık tesislerinin sağlık kurulları tarafından 506 Sayılı Yasa'nın 19'ncü maddesi uyarınca verilecek raporlarda belirtilen arızaların Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü hükümleri dikkate alınarak yapılan tespiti sonucu sigortalının meslekte kazanma gücünü hiç yitirmediği; yitirmiş olmakla birlikte sürekli işgöremezlik derecesinin Kurum tarafından gelir bağlanmasını gerektirmediği veya sürekli işgöremezlik derecesi gelir bağlanmayı gerektirmekle birlikte bu oranın %25'in altında olduğu şeklindeki Kurum kararlarının gerçeğe uygun tespit edilmediğini sigortalılar ileri sürebilirler. Hatta bazı iş kazası ya da meslek hastalıklarında sürekli işgöremezlik derecelerinin %60 ve üzerinde olduğunu ileri sürebilmeleri mümkün olduğu gibi iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu üçüncü bir kişinin bakımına muhtaç olduklarını da yargı önüne taşıyabilirler.

506 Sayılı Yasa'nın uygulanması yönünden Kurum kararlarından doğrudan etkilenen kişiler, sigortalı veya ölümü halinde de bu kişinin hak sahipleridir. Ancak iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşacak sürekli işgöremezlik derecesi ile ilgili çekişmelerde Kurum kararlarından doğrudan etkilenen sigortalıdır. Sigortalının işverenin veya iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu sorumlu olabilecek diğer üçüncü şahısların hukuki menfaati yasal düzenlemeye göre ancak sigortalı tarafından iş kazası ve meslek hastalığı sebebi ile kendisinde oluşan sürekli işgöremezlik nedeni ile açılan maddi ve manevi tazminat davalarında söz konusu olabilecektir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu sigortalı Kurum tarafından sürekli işgöremezlik ile ilgili tespit edilen her türlü dereceye 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncü maddesi uyarınca SSYSK nezdinde itiraz ettikten sonra, SSYSK tarafından verilen kararların gerçeği yansıtmadığı ve aleyhine olduğu düşüncesini taşıdığı takdirde sigortalı ilgili iş mahkemesine başvurarak henüz iş kazası ya da meslek hastalığına dayalı maddi ve manevi tazminat davası açmadan önce bağımsız bir "*sürekli işgöremezlik oranının tespiti davası*" açabilir.

Kurum, bir meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %18,2 oranında kaybettiği saptanan, 28.02.1967 tarihinden itibaren sürekli işgöremezlik geliri

alan sigortalının 1974 yılında kontrol muayenesi sonucu verilen raporlara dayanarak meslekte kazanma gücü kaybı bulunmadığı gerekçesi ile sürekli işgöremezlik gelirini kesmiştir. Bunun üzerine davacının sürekli işgöremezlik oranında hiçbir değişiklik olmadığı halde gelirlerinin kesilmesi nedeniyle uğradığı zararın Kuruma ödettilmesi yönünde açmış olduğu davada davanın yasal dayanağının 506 Sayılı Yasa'nın 25/2 ve 109'ncu maddeleri olduğunu, 1997 yılında yeniden muayenesi sonucu da Kurumca alınan raporlara göre meslekte kazanma gücünde azalma bulunmadığı sonucuna varılması üzerine davacı sigortalı ilk tespit edilen sürekli işgöremezlik oranında herhangi bir değişiklik olmadığı iddiası ile dava açtığından davanın açılış biçimini sürekli işgöremezlik oranına itiraz olarak niteleyerek, öncelikle SSYSK'ndan rapor alınması bu yerden elde edilecek rapora davacı tarafından itiraz edilmesi halinde Adli Tıp'tan görüş sorulması %18,2 meslekte kazanma gücü kayıp oranının 1974 senesinde %10'un altına düşüp düşmediği, düşmüş ise ilk defa hangi tarihte %10'un üzerine çıktığı araştırılıp sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme sebebiyle verilen hükmü Yargıtay 10. Hukuk Dairesi bozmuştur²⁵⁶.

Yine 10.Hukuk Dairesi bir başka kararında, uğradığı sürekli işgöremezlik oranının tespitini isteyen davacı işçinin Kurum sağlık tesisleri, sağlık kurullarından alınmış rapora göre yapılmış saptamaya itiraz etmesi sebebi ile davacının SSYSK'na itirazda bulunmadığı ve bu nedenle dava haklarının doğmadığı düşüncesi ile reddedilen davayı, davacının temyiz etmesi üzerine bu tür davalara SSYSK'na itiraz edilmese dahi dava ekonomisi yönünden 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesi çerçevesinde mahkemenin kendiliğinden SSYSK'ndan rapor alması gerektiğini sigortalı davacının buna da itiraz etmesi durumunda *Tıp Fakültesi Kürsü Konseyi*²⁵⁷ ya da *Fakülte Sağlık Kurullarından* gerekirse *Adli Tıp Meclisinden* rapor elde edilmesi gerektiğini, alınacak bu raporun Sosyal

²⁵⁶ Yargıtay 10.HD. 05.11.1990 tarih, 1990/3298 E. - 1990/9074 K. sayılı ilamı, Kazancı İçt. Prog.

²⁵⁷ Ayrıca bkz. Yargıtay 21. HD., 28.04.2005 tarih, 2004/12696 E. - 2005/4406 K. sayılı ilamında özetle: "Çalışma gücünün 2/3 oranında kaybedildiğinin tespiti ile Bağ-Kur'dan malullük aylığı bağlanması talebine ilişkin davada, sigortalının hangi hallerde çalışma gücünü 2/3 oranında yitirmiş sayılacağı 506 Sayılı Yasaya dayanılarak çıkarılan Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğünde belirtilen esaslara göre tespit olunmalıdır. Mahkemece yapılması gereken, Bağ-Kur'un Sağlık Kurulunun vermiş olduğu rapora davacının itirazı göz önüne alınarak 1479 sayılı Yasanın 56. maddesinde öngörülen prosedür uyarınca Sosyal Sigortalar Kurumu Yüksek Sağlık Kurulundan rapor almak, alınan rapora davacının itiraz etmesi halinde konunun Adli Tıp Kurumu veya Tıp Fakülteleri Konseylerinden alınacak raporlara göre değerlendirme yapılarak maluliyet aylığından yararlanabilmesi için 1479 sayılı Yasanın 29. maddesindeki yasal koşulların varlığını da irdeleyerek sonucuna göre karar verilmesinden ibarettir." kararını vermiştir, Kazancı İçt. Prog.

Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü esasları dikkate alınarak düzenlenmesi gerektiği ve ayrıca SSYSK'dan farklı sonuca varmışsa bunun nedenlerini de içermesi gerektiği gerekçesi ile bu maddi ve hukuki esaslar göz önünde tutulmadan davanın reddi yolunda oluşturulan mahkeme kararını bozmuştur.²⁵⁸.

Sürekli işgöremezlik oranının tespit davasının davacısı sigortalı, davalısı Kurumdur. Her ne kadar yasada sigortalının çalıştığı işyeri işverenin davalı gösterilmesi yönünde bir düzenleme yoksa da bu tür davalarda ileride iş kazası ve meslek hastalığına bağlı açılacak maddi ve manevi tazminat davalarında uygulamada potansiyel tazminat sorumlusu olan işverenin de davalı olarak gösterilmesinde sigortalının hukuki yararı bulunmaktadır. Sigortalının geçirdiği iş kazası nedeniyle başlangıçta %42 oranında meslekte kazanma güç kaybının zaman içerisinde artan rahatsızlıklar nedeniyle artış gösterdiği iddiası ile işverene karşı açmış olduğu sürekli işgöremezlik oranının tespitine ilişkin davada 21. Hukuk Dairesi yerel mahkeme kararını 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesindeki prosedüre uyulmaması yanında ayrıca "sürekli işgöremezlik oranının artışına ilişkin iddia Sosyal Sigortalar Kurumu'nun da hak alanını ilgilendirdiğinden usulen davaya dahil edilmesini gerektiği gerekçesi ile bozmuştur.

Kararda; davanın nitelikçe zararlandırıcı sigorta olayı sonucu % 42 oranında kesin meslekte kazanma güç kaybına uğrayan davacının yıllar içinde artan rahatsızlıklar nedeniyle mevcut maluliyet durumunun tespiti istemine ilişkin olduğu, mahkemece Adli Tıp Kurumu 3. İhtisas Kurulu'nun 30.6.2004 tarih ve 2611 nolu kararına dayanılarak % 47 oranında meslekte kazanma güç kayıp oranının mevcudiyeti tespit edilmiş ise de bu sonuç usul ve yasaya uygun bulunmamıştır. Gerçekten davacının uğradığı iş kazası sonucu % 42 oranında kesin maluliyete uğradığı tartışmalı değildir. Olayda uyuşmazlık konusu olan, davacının % 42 kesin maluliyetini tespit eden 03.12.1993 tarihli Adli Tıp Kurumu raporundan sonra dava tarihine kadar geçen sürede % 42 maluliyetinin artış gösterip göstermediği noktasında toplanmaktadır. Davanın yasal dayanağını oluşturan 506 Sayılı Kanun'un 109'ncü maddesinde sürekli işgöremezlik oranının tespitinde uygulanacak yöntem belirlenmiştir. İşgöremezlik oranının artışına ilişkin davacı iddiası daha önce kesin hükme bağlanmayan yeni bir olgu olduğuna göre bu iddianın da 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncü maddesinin öngördüğü prosedür doğrultusunda ele alınması gerektiği

²⁵⁸ Yargıtay 10.HD. 14.02.1995 tarih, 1995/1103 E. - 1995/1351 K. sayılı ilamı, Kazancı İkt. Prog.

tartışmasızdır. Mahkemece yapılacak iş; bu dava ile iddia ettiği maluliyet artışının tespiti yönünden davacının Kurum'un sağlık tesislerine sevki sağlanarak maluliyetinin son durumunu gösterir rapor alınmalı, itiraz halinde sigortalının eski raporları ile birlikte SSK Yüksek Sağlık Kurulunca incelenip değerlendirilmeli, bu rapora da itiraz halinde Adli Tıp Kurumu ile ilgili İhtisas Dairesi ve gerekirse Genel Kurulu'ndan rapor alınmalıdır. *Yargıtay İBBGK'nın 28.06.1976 tarih, 1976/6 E.- 4 K. Sayılı İçtihadı Birleştirme kararı ile Hukuk Genel Kurulu'nun 08.03.1995 tarih 1995/10-94 E. 160 K. Sayılı ilamları* da bu doğrultudadır. *Öte yandan davaya konu olan maluliyetin artışına ilişkin iddia Sosyal Sigortalar Kurumunun da hak alanını ilgilendirdiğinden SSK da usulen davaya dahil edilmelidir.* Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın eksik inceleme sonucu yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedeni saymıştır ve davalının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmesi gerektiği ve hükmün bozulmasına karar vermiştir²⁵⁹.

Sigortalı tarafından sürekli işgöremezlik tespiti davası sadece Kuruma yöneltildiği takdirde bu davada elde edilen sonuç, daha doğru bir deyişle sigortalının sürekli işgöremezlik derecesi davada taraf olan sigortalı ile Kurumu bağlayacaktır. Bu davada elde edilen sürekli işgöremezlik derecesine göre Kurum, meslekte kazanma gücünün azalma derecesi %10 ve üzerinde ise sigortalıya 506 Sayılı Yasa'nın 19 ve 20'nci maddelerindeki düzenlemelere göre bir gelir bağlamakla yükümlüdür. Davanın açılış tarzına göre sigortalı açtığı davada bir başkasının sürekli yardımına muhtaç olduğunu iddia etmiş ve bu hususu ilama bağlatmış ise bağlanan gelirleri Kurum %50 arttırarak ödemekle yükümlüdür. Görüldüğü gibi sadece sigortalı ile Kurum arasındaki dava 506 Sayılı Yasa'nın uygulanması açısından hüküm doğurur.

Ancak daha önce de değindiğimiz gibi bir kazanın iş kazası ya da hastalığın meslek hastalığı olduğunun tespitine yönelik davalarla sürekli işgöremezlik tespitine ilişkin davalar sigortalının ileride başta işveren olmak üzere tazminat sorumluları aleyhine açabileceği maddi ve manevi tazminat davalarına unsur olan öncü davalar niteliğindedir. Bu bakımdan 506 Sayılı Yasa'nın 10 ve 26'ncı maddeleri ve 5510 Sayılı Yasa'nın 21 ve

²⁵⁹ Yargıtay 21.HD., 18.04.2005 tarih, 2005/12943 E. – 2005/3872 K. sayılı ilamı, Kazancı İçt. Prog.

23'ncü maddeleri gereğince Kurum'un bağladığı gelirlerin peşin sermaye değerlerini maddedeki koşulların gerçekleşmesi halinde ödemekle yükümlü işverenin hem bu yönden hem de sigortalının ileride açacağı maddi ve manevi tazminat davasında tazminatın unsurlarının tekrar tartışma konusu olmaması bakımından bu tür tespit davalarında işverenin de Kurum ile birlikte davalı sıfatı ile yargı önüne getirilmesi dava ekonomisi yönünden ve tazminat alacaklısının hak ve alacaklarına biran önce kavuşması bakımından pratik yarar sağlamaktadır. Aksini düşündüğümüzde Kurumun, işveren aleyhine açacağı rücu davasında ve sigortalının yine işveren aleyhine eda davası niteliğinde açacağı maddi ve manevi tazminat davasında daha önce Kurum ile sigortalı arasında sürekli işgöremezlik tespiti ve sonuçları yönünden kesinleşmiş bir ilam olmasına rağmen işveren ilk davadaki ilama konu her hususu o davanın tarafı olmaması sebebi ile yargı önünde tekrar tartışabilecektir.

Kuruma ait veya Kurum'un sevk edeceği sağlık tesisleri sağlık kurulları tarafından henüz rapor verilmeden önce Sigortalı tarafından sürekli işgöremezlik oranının tespiti davası açıldığı takdirde, davaya bakan iş mahkemesinin yapması gereken ilk iş 19'ncü maddedeki prosedüre göre sağlık kurullarından rapor almaktır. Bu rapor alındıktan ve Kurumca maluliyet ile ilgili işlemler tamamlandıktan sonra davacı sigortalıya 109'ncü maddedeki prosedüre uygun itiraz hakkının kendisine tanınması ve sonucuna göre de sürekli işgöremezlik oranının tespiti davası açma yönünde sigortalıya ve davaya ileride tazminat sorumlusu olabilecek kişiler dahil edilmiş ise bu kişilere de itiraz bakımından süre verilmesi gerekmektedir. Mahkemenin ara kararı uyarınca Kuruma ait veya Kurumun sevk edeceği sağlık kurulları tarafından verilen raporlara ve arızalara göre Kurumca belirlenen sürekli işgöremezlik derecesi, davanın taraflarından sigortalı ve işverence benimsendiği takdirde belirlenen sürekli işgöremezlik oranı; Kurum, sigortalı ve işveren yönünden kesinleşmiş olur. Bu dava içerisinde Kurumun 506 Sayılı Yasa'nın 19 ve Sosyal Sigorta İşlemleri Tüzüğü hükümlerine göre tespit ettiği sürekli işgöremezlik derecesine ve bu derecenin tespitinde esas alınan sağlık kurulu raporuna itiraz hakkı bulunmamaktadır.

Uygulamada SSYSK kararları ilgilileri tarafından benimsenmediği takdirde YİBBGK 28.06.1976 tarih, 6 E. – 4 K. sayılı kararı uyarınca sorun "*idarenin hiçbir işlem ve kararı yargı denetimi dışında bırakılamaz*" gerekçesi ile yargıya götürülebilmektedir. YİBBGK kararı ile ilgili ayrıntılı açıklama itiraz prosedürü içerisinde verildiğinden tekrardan kaçınmak amacıyla aynı konuya tekrar değinmiyoruz.

Sigortalının, Kurum kararına SSYSK nezdinde itirazı üzerine bu yerin vermiş olduğu sürekli işgöremezlikle ilgili açılacak tespit davasında sürekli işgöremezlik derecesi mahkeme tarafından, 2659 Sayılı Yasa ile kurulan Adli Tıp Kurumu Kanunu'nun 2'nci maddesinin (a) bendi uyarınca arızaların niteliğine göre Adli Tıp Kurumu İhtisas Kurullarına yaptırılmaktadır. Adli Tıp İhtisas Kurulları tarafından yapılan tespit ile Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun tespiti arasında bir fark yoksa sürekli işgöremezlik derecesi bu kurulların birbirini doğrulayan kararlarına göre mahkemece tespit edilmektedir. Ancak SSYSK kararı ile Adli Tıp ilgili ihtisas kurulu kararı arasında çelişki bulunduğu, bu çelişkinin ne şekilde giderilmesi gerektiği sorun olmaktadır. Adli Tıp İhtisas Kurulları ile SSYSK birbirlerine üstün niteliği olan kurullar değildir. Adli Tıp İhtisas Kurullarının tespiti ile SSYSK'nun tespiti farklı olduğunda çelişkinin kanaatimce Adli Tıp Kurumu Kanunu'nun 15'nci maddesi uyarınca Adli Tıp Genel Kurulunca çözümlenmesi hakkaniyete daha uygun olacaktır.

Adli Tıp Kurumu, yasası ile diğer görevleri yanında özellikle adalet işlerinde bilirkişilik görevi yapma konusunda yetkilendirilmiştir. 2659 Sayılı Adli Tıp Kurumu Kanunu'nun 1'nci maddesinde; "Adalet işlerinde bilirkişilik görevi yapmak, adli tıp uzmanlığı ve yan dal uzmanlığı programları ile görev alanına giren konularda diğer adli bilim alanlarında sempozyum, konferans ve benzeri etkinlikler düzenlemek ve bunlara ilişkin eğitim programları uygulamak üzere Adalet Bakanlığına bağlı Adli Tıp Kurumu kurulmuştur." denmektedir. Ayrıca aynı Kanunu'nun 2-a maddesi uyarınca; "*Mahkemeler ile hakimlikler ve savcılıklar tarafından gönderilen adli tıpla ilgili konularda bilimsel ve teknik görüş bildirmek*" yetkisi de Adli Tıp Kurumu'na verilmiştir. Adli Tıp Kurumu kendi bünyesinde tıp branşlarına göre ayrıca ihtisas kurulları oluşturmuştur. Mahkemeler tarafından bu ihtisas kurullarına bilirkişi sıfatı ile gönderilen işlerde ihtisas kurulunun aldığı kararları ilgili mahkemesi yeterli görmediği takdirde aynı yasanın 15'nci maddesi uyarınca; Adli Tıp Genel Kurulu'nun; Adli Tıp İhtisas Kurulları ve İhtisas Daireleri tarafından verilip de mahkemeler, hakimlikler ve savcılıklarca kapsamı itibarıyla yeterince kanaat verici nitelikte bulunmadığı, sebebi de belirtilmek suretiyle bildirilen işleri, Adli Tıp İhtisas Kurullarınca oybirliğiyle karara bağlanamamış olan işleri, Adli Tıp İhtisas Kurullarının verdiği rapor ve görüşleri arasında ortaya çıkan çelişkileri, Adli Tıp İhtisas Kurulları ile İhtisas Dairelerinin rapor ve görüşleri arasında ortaya çıkan çelişkileri, Adli Tıp İhtisas Kurulları ile Adli Tıp İhtisas Dairelerinin ve Adli Tıp Şube Müdürlüklerinin

rapor ve görüşleri arasında ortaya çıkan çelişkileri, Adli Tıp İhtisas Kurulları ile Adli Tıp Kurumu dışındaki sağlık kuruluşlarının verdikleri rapor ve görüşler arasında ortaya çıkan çelişkileri, konu ile ilgili uzman üyelerin katılımıyla inceler ve kesin karara bağlar, denmektedir. Bu Kanun uyarınca çözümlenme ve çelişkiyi kesin olarak giderecek olan yer Adli Tıp Kurumu Genel Kuruludur.

Oysa, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi kararlarında; Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu raporu ile Adli Tıp Raporu arasında çelişki bulunduğu bu çelişkinin tıp fakültelerinin konuda uzman anabilim dalı başkanlığında oluşturulacak bir kurul aracılığı ile giderilmemiş olmasını usul ve yasaya aykırı bulup bozma nedeni saymıştır²⁶⁰.

3.1.5.2.2. EDA DAVASI AÇILDIKTAN SONRAKİ TESPİT DAVASI

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu sigortalıdaki arızalara göre Kurum tarafından belirlenen sürekli işgöremezlik derecesine sigortalı itiraz etmediği, Kurumun belirlemiş olduğu oranı benimsediği takdirde tazminat sorumlusu olarak işverenine ya da üçüncü şahısa karşı açmış olduğu maddi ve manevi tazminat davasında davacı sıfatı ile bu oranı tekrar tartışma konusu yapmayacağından davacısı olarak da sürekli işgöremezlik oranının tespiti şeklinde bir istek hiçbir zaman sigortalı tarafından gündeme getirilmeyecektir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu sigortalıdaki sürekli işgöremezlik oranı Kurum tarafından henüz belirlenmeden ve sürekli işgöremezlik oranına esas olacak sağlık kurullarından verilmesi gereken raporlar verilmeden önce sigortalı tarafından tazminat sorumlusu olarak işverenine ya da üçüncü şahısa karşı açmış olduğu maddi ve manevi tazminat davasında: Yetkili iş mahkemesinin yapacağı ilk işlem, davacı sigortalıyı 506 Sayılı Yasa'nın 19 ve 20'nci maddelerinde yer alan hükümlere göre Kuruma sevk ederek raporlarını aldırarak ve Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü hükümleri uyarınca davacı sigortalının sürekli işgöremezlik oranının belirlenmesini Kurumdan istemektir. İkinci olarak, davacı sigortalının Kurumca belirlenen sürekli işgöremezlik derecesine karşı taraflara itiraz hakkı mahkemece verilmelidir. Eda davasının tarafları, Kurumun belirlediği sürekli işgöremezlik oranına itiraz etmedikleri takdirde bu oran hem davacı hem de davanın davalı ya da davalıları yönünden kesinleşeceğinden ve esasen Kurum, kendisinin

²⁶⁰ Yargıtay 10.HD. 20.09.2001 tarih, 2001/5289 E. - 2001/5926 K. sayılı ilamı, Kazancı İct. Prog.

belirlediği sürekli işgöremezlik derecesi ile davanın tarafı olmasa dahi bağlı olduğundan sürekli işgöremezlik oranının tespiti ile ilgili bir uyuşmazlık ortaya çıkmayacaktır.

Davanın taraflarından her ikisi ya da birisi tarafından Kurumun tespit etmiş olduğu sürekli işgöremezlik derecesine itiraz edildiği takdirde mahkemece itiraz eden taraflara SSYSK nezdinde Kurum'un belirlediği sürekli işgöremezlik oranına itiraz etmeleri yönünden önel verilmeli, bu önele ve sonrasında verilecek kesin önele rağmen itiraz eden taraf gereklerini yerine getirmediği takdirde mevcut delil durumuna göre mahkemece dava sonuçlandırılmalıdır.

İtiraz eden taraf mahkemenin vermiş olduğu öneler içerisinde Kurum kararına karşı SSYSK'na sürekli işgöremezlik derecesinin belirlenmesi yönünden itiraz ettiği takdirde bu itirazın sonucunda SSYSK'nun belirlediği sürekli işgöremezlik oranı benimsenmediği takdirde eda davası içerisinde sürekli işgöremezlik oranına itiraz eden tarafın bağımsız tespit davası açması gerekir. Eda davası da bu dava sonuçlanıncaya kadar bekletilmelidir.

Ancak Yargıtay 21.Hukuk Dairesi ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu²⁶¹ bu konuda farklı düşünmektedir. Ankara 9. İş Mahkemesi, davacı sigortalı tarafından iş kazası sonucu sürekli iş göremezliğe maruz kaldığı iddiası ile açılmış bulunan maddi ve manevi tazminat davasında Kurum'un sürekli işgöremezlik ile ilgili belirlemiş olduğu orana itiraz etmesi üzerine mahkeme kendisine sürekli işgöremezlik oranına ilişkin itirazı ile ilgili olarak tespit davası açması için kesin önel vermiş ve bu önele rağmen sigortalı tarafından ilgili tespit davası açılmaması nedeni ile de davayı reddetmiştir. Ankara 9. İş Mahkemesi'nin davanın reddine ilişkin kararı²⁶², davacı sigortalı vekili tarafından temyiz edilmiş ve Yargıtay 21.Hukuk Dairesi, davacının SSK tarafından saptanan beden gücü kayıp oranına itiraz hakkı olduğunu, 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncü maddesinin bu yönde açık düzenleme getirdiğini, bu gibi durumlarda zarara uğrayan işçinin doğrudan SSK Yüksek Kuruluna başvurabileceği gibi mahkemeye de uyuşmazlığı getirme konusunda yasal hakkı bulunduğu konu yargı önüne geldiğine göre uyuşmazlığın daha kısa sürede en az masraf ile çözümü yönünden doğrudan mahkemece işin sonuçlandırılması gerekirken, davacıya mahkemede tespit davası açması yönünden mehil verilmesi ve mehile uyulmaması sonucunda davanın reddi yolunda karar oluşturulmasını yasaya aykırı bularak Ankara 9. İş Mahkemesi'nin kararını bozmuştur.

²⁶¹ Yargıtay HGK. 16.10.2002 tarih, 2002/21-603 E. – 2002/829 K. sayılı ilamı, Kazancı İçt. Prog.

²⁶² Ankara 9. İş Mahkemesi, 21.01.2002 tarih, 2000/1393 E. – 2002/27 K. sayılı ilamı, Kazancı İçt. Prog.

Yerel mahkeme, eski kararında direnmiş ve bu konudaki uyuşmazlık Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna taşınmıştır. Mahkeme eski kararında direnirken, SSK.'nun taraf olmadığı bir davada sonucu doğrudan doğruya Kuruma külfet getirecek bir konuda karar verilmesinin mümkün olmadığı gerekçesine dayanmıştır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Özel Daire ile yerel mahkeme arasındaki uyuşmazlığın SSK.'nun taraf olmadığı görülmekte olan tazminat davasında işçinin beden gücü kayıp oranının saptanıp saptanamayacağı noktasında toplandığını belirttikten sonra bu çerçevede yapmış olduğu değerlendirme sonucu özetle aşağıdaki içtihadını oluşturmuştur. “ *Konunun yasal dayanağı 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncü maddesidir. Bu maddede; sigortalının sürekli işgöremezlik, malullük ve erken yaşlanma hallerinin saptanmasında, Kurum sağlık tesisleri sağlık kurullarınca verilecek raporlarda belirtilen hastalık ve arızaların esas tutulacağı, Kurumca verilen kararlara ilgililer tarafından itiraz edilmesi halinde durumun Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanacağı hükme bağlanmıştır.* Her ne kadar maddede, ilgilinin öncelikle Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna başvurması belirtilmiş ise de ilgilinin bu kurula başvurmadan uyuşmazlığı doğrudan mahkemeye götürme veya görülmekte olan davada sürekli işgöremezlik oranına itiraz etme hakkına sahip olduğu yerleşik Yargıtay içtihatlarında kabul edilmektedir. Bu hususun mahkeme önüne gelmesi durumunda uyuşmazlığın daha kısa sürede ve Anayasa'nın 141/son maddesinde gösterildiği biçimde en az masrafla 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncü maddesinde öngörülen prosedür işletilerek sonuca gidilmelidir.

506 Sayılı Yasa'nın 109'ncü maddesinde sürekli işgöremezlik derecesinin belirlenmesinde izlenecek yolun ne olduğu açıklanmıştır. Buna göre; Kurum sağlık tesisleri tarafından düzenlenen raporlara dayanılarak verilen kararlara karşı ilgililerin SSYSK itiraz hakları mevcuttur. Bu Kurulun kararı Sosyal Sigortalar Kurumunu bağlar ise de diğer ilgililer yönünden bir bağlayıcılığı yoktur. İlgililerce bu Kurulun raporuna itiraz edildiği durumda Adli Tıp Kurumu Başkanlığı veya tıp fakültelerinin ilgili kürsü konseylerinden Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü çerçevesinde rapor alınmalıdır. (28.06.1976 gün ve 1976/4-6 Yargıtay İnançları Birleştirme Kurulu Kararı)somut olayda; sigortalı hakkında Sosyal Sigortalar Kurumunca sürekli işgöremezlik gerekmez biçiminde rapor düzenlenmiştir. Hiç kimse kendi yararına olacak bir davayı açmaya zorlanamaz (HUMK. madde 79) kuralı karşısında mahkemenin “Sosyal Sigortalar Kurumu'nun hasım gösterilmesi gerektiği” yönündeki direnme gerekçesi uygun değildir. O halde Özel

Daire'nin uyuşmazlığın mahkemece sonuçlandırılması gerektiği yönündeki bozma gerekçesi yerindedir.

Ne var ki, davacı vekilince mahkemeye sunulan 26.04.2002 günlü direnme kararının temyiz dilekçesinde; sigortalı EA. tarafından ... hakkında meslekte beden gücü kayıp oranının tespiti konusunda 15.02.2002 tarihinde Ankara 7. İş Mahkemesi'nin 2002/83 esasına kayıtlı ayrı bir dava açtıkları ve davanın derdest olduğu belirtildiğinden, bu dosyanın akıbetinin araştırılarak bir karar verilmesi gerekir. Bu nedenle karar bozulmalıdır.” İctihadı ile iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli işgöremezlik nedeniyle tazminat sorumlusu aleyhine açılan maddi ve manevi tazminat davasında; davacının mahkemece maluliyetin belirlenmesi yönündeki talebini Sosyal Sigortalar Kurumu davada taraf gösterilmemiş olsa dahi yerel mahkemenin sonuçlandırması gerekmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun ilgili kararı dava ekonomisi ve HUMK. 79'ncü maddesi uyarınca hiç kimse kendi yararına olacak bir davayı açmaya zorlanamaz kuralı bakımından haklı görülse dahi, yine dava yürütülürken 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncü maddesindeki prosedürün uygulanması yönündeki gerekçesi ve SSYSK'nun ilgilinin itirazı üzerine verdiği kararın Kurumu bağlaması nedeniyle açılan eda davasında bu aşamaya kadar Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı'nın maluliyet tespiti bakımından davaya dahil edilmemesi hukuken doğru bir görüş kabul edilebilir. Davacının SSYSK kararına karşı da itiraz etmesi halinde Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü çerçevesinde Adli Tıp Kurumu Başkanlığı veya Tıp Fakültelerinin ilgili kürsü konseylerinden alınacak raporların davanın tarafı olmayan Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı'mı bağlamayacağı açıktır. Adli Tıp Kurumu veya Tıp Fakülteleri kürsü konseylerinden alınacak raporlarda davacının sürekli iş göremez geliri alacak şekilde meslekte kazanma gücü oranındaki bir azalma olduğu tespit edildiği ve bu tespite göre mahkemece karar verilmek istendiği takdirde; Kurum davanın tarafı olmadığı için davacıya herhangi bir gelir bağlamayacak, açılan eda davasında ise 506 Sayılı Yasa'nın öncelikle 19'ncü maddesi ve devam eden maddeleri ile 26'ncı maddesinin ileriye dönük uygulanması gerektiğinden Sosyal Sigorta Kurumu Başkanlığı'nın taraf olmadığı bir davada hem 506 Sayılı Yasa'nın uygulanması bakımından hem de Borçlar Kanunu 47'nci maddesi yönünden birçok hukuki sorun ile karşı karşıya kalınacaktır. Kaldı ki Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu kararları yasal düzenleme gereği Kurumu bağladığı halde kendisinin tarafı olmadığı bir davada mahkemenin Adli Tıp Kurumu ya da Tıp Fakülteleri kürsü konseylerinden almış olduğu

raporlar bağlayıcı nitelikte olmadığından hukuki sorunların doğmasına yeni başka hukuki çekişmelerin yargı önüne taşınmasına neden olmamak bakımından belli bir aşamadan sonra mutlaka Sosyal Sigorta Kurumu Başkanlığı'nın maluliyet tespit davasına davalı olarak katılması gerekir.

Bu nedenle, SSYSK tarafından belirlenen sürekli işgöremezlik derecesi ile ilgili oluşturulan kararlara eda davasının davacısı ya da davalısı itiraz ettiği takdirde davayı gören yetkili iş mahkemesi bu kurulun belirlediği sürekli işgöremezlik derecesine itiraz eden tarafa, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı'nı da davada taraf göstermek suretiyle bağımsız sürekli işgöremezlik oranının tespiti davası açması konusunda mehil vermeli ve eda davasını bu tespit davası sonuçlanıncaya kadar bekletici mesele saymalı ve açılan tespit davasındaki verilere göre eda davasını sonuçlandırmalıdır. Açılan tespit davasında sürekli işgöremezlik derecesi %10 ve üzerinde geldiği takdirde davacının davalıdan talep edebileceği maddi zararı sigortaca bağlanan sürekli işgöremezlik gelirleri peşin değerleri ve geçici işgöremezlik ödeneği düştükten sonra belirlenmelidir.

Açılmış olan eda davasında Kurumun belirlemiş olduğu sürekli işgöremezlik oranına şayet davanın davacısı sigortalı ve davalısı ayrı ayrı SSYSK nezdinde itiraz ederek sonuçta verilen kararı benimsememişse açılacak sürekli işgöremezlik tespiti davasında davalılar mutlaka Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı ile eda davasının tarafları olmalıdır. Bu tespit davası eda davasının davacısı tarafından açılmış ise davanın davalıları Kurum ile eda davasının davalısı, eda davasının davalısı tarafından açılmış ise, bu tespit davasının davalısı Kurum ile eda davasının davacısı olmalıdır. Şayet, SSYSK'nun kararını eda davasının davacısı benimseyip, davanın davalısı olan işveren ya da üçüncü şahıs benimsememiş ise bağımsız bir sürekli işgöremezlik oranının tespiti davası açmaya gerek yoktur. Eda davasının davacısı Kurumun ve itiraz halinde Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun kararı ile oluşan sürekli işgöremezlik oranını benimsediği takdirde bu Kurulun verdiği karar Sosyal Sigortalar Kurumu'nu da bağlayacağından Kuruma ayrıca sürekli işgöremezlik oranının tespiti davası yöneltilmesine, HUMK. mad.79'daki kural da dikkate alındığında gerek kalmamaktadır.

SSYSK'na itiraz edilmeden iş mahkemelerinde doğrudan doğruya dava açılıp açılmayacağı sorunu tartışılmıştır. 10.Hukuk Dairesi birçok kararında^{263 264} Kurum

²⁶³ **Yargıtay 10.HD., 19.10.1999 tarih, 7301 E. - 7273 K. sayılı ilamında:** "...davacı AÖ çalışabilir durumda olmadığına dair Sosyal Sigortalar Kurumu meslek hastalığı hastanesince verilen 31/03/1998 tarihli heyet raporuna dayanarak iş bu davayı açmış ancak anılan raporu Sosyal Sigortalar Kurumu

sağlık kurulu raporuna ve bu rapora dayalı kurumun belirlediği sürekli işgöremezlik derecesine karşı Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'na itiraz etmeden doğrudan iş mahkemesinde dava açıldığında bu davanın reddedilmesi gerektiği görüşünü 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesindeki düzenleme nedeniyle sürdürmüşlerse de daha sonraları sigortalıların hem sosyal sigorta haklarına biran önce kavuşmaları hem de yargılama ekonomisi açısından bu görüşten vazgeçerek ilgililerin doğrudan mahkemede dava açabilecekleri görüşü benimsenmiştir.²⁶⁵ Ancak 10.Hukuk Dairesi bu görüşü benimserken hiçbir şekilde 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesinde öngörülen prosedürün uygulanmaması gibi bir düşüncüyü savunmamıştır. SSYSK'na itiraz edilmeden de açılan bu tür davalarda sadece davayı reddetmemekte ancak SSYSK'dan görüş almaktadır.

21. Hukuk Dairesi de; uğradığı iş kazası sonucu sürekli işgöremezlikten doğan maddi ve manevi tazminatın davalılara ödenmesi yönünde açılmış bulunan eda davasında 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesinde öngörülen prosedürün uygulanmadan verilmiş olan yerel mahkeme kararını bozmuştur.

Kararda konumuz ile ilgili bölümünde; 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesinde öngörülen prosedüre göre, sürekli işgöremezlik hallerinin tespitinde Kurum sağlık tesislerinin düzenledikleri raporlar üzerine Kurumca verilen karara ilgililerin itirazı

Sağlık Dairesi Başkanlığınca idari bir kararla reddedilmesi ve davacının da Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna itiraz etmediği gibi mahkemeden de böyle bir talepte bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiş ise de, bu durumda, dava ekonomisi gözetildiğinde mahkemece yargılamaya devam edilerek 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesindeki yöntem uyarınca Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulundan resen rapor alınması gerektiği dairemizin yerleşmiş görüşlerindedir. Öte yandan Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulundan alınacak bu rapora dahi itiraz edildiği takdirde de 28.06.1976/6-4 sayılı YİBBGK kararı uyarınca bir kere de Adli Tıp Kurumu veya Tıp Fakültelerinin ilgili kürsü konseyinden görüş alınmak suretiyle sonucuna göre karar vermek gerekirken mahkemece açıklanan bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın eksik araştırma ve inceleme ile karar verilmiş olması usule ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir." Demektedir Kazancı İçt. Prog.

²⁶⁴ **Yargıtay 10.HD. 27.06.1995 tarih, 5596 E., 5923 K. sayılı ilamında:** "...bu durumda sigortalının kontrol muayenesi üzerine meslekte kazanma gücü kaybı oranında değişiklik olması ve davalı işverenin yeniden yapılmış bu tespite de itiraz etmesi halinde 21/09/1993 tarihli Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu raporu, bu olgu göz önünde bulundurulmadan düzenlendiğinde 506 Sayılı Kanun'un madde 109'daki prosedür yeniden işletilerek öncelikle Sosyal, sigorta Yüksek Sağlık Kurulunda bu çevreden yeniden rapor alınması, davalı tarafça bu rapora da itiraz edilmesi halinde Tıp Fakültesi Kürsü Konseyleri veya sağlık kurullarından ya da **Adli Tıp Meclisi'**nden rapor alınmak suretiyle sigortalının meslekte kazanma gücü kaybı oranı belirlenmelidir.Giderek bu raporun Sosyal Sigorta İşlemleri Tüzüğü çerçevesinde düzenlenmesi ve Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'ndan farklı sonuca varılması halinde bunun nedenlerini öngörmesi gereği de bulundurulmalıdır.Diğer taraftan sigortalıda oluşan %50 meslekte kazanma gücü kaybı oranının kesinleşmesi halinde ise dosya da mevcut 21/09/1993 tarihli Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu raporuna karşı davalı tarafın diyecekleri sorulmalı, itirazı halinde ise yukarıda öngörülen prosedür işletilmelidir..." demektedir, Kazancı İçt. Prog.

²⁶⁵ **Aslanköylü, s.950.**

üzerine Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulunca durumun karara bağlanacağı hükme bağlandığı ifade edilmiştir. Olayda davalı taraf, sigortalı da oluşan sürekli işgöremezlik oranına itiraz etmesi nedeniyle, 109'ncu maddenin öngördüğü prosedür işletilerek itirazı Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kuruluna götürmeli, anılan Kurul tarafından verilen raporun da itiraz halinde, itirazı Adli Tıp Kurumu'na götürmek suretiyle sigortalının iş kazasında meydana gelen arızası irdelenmeli ve iş kazasından kaynaklanan arızanın meydana getirdiği işgöremezlik derecesinin tespit edilmesi gerektiği, oysa dava konusu olayda, sözü edilen yasal prosedürün işletilmeden doğrudan Adli Tıp Kurumuna gidilmesi usul ve yasaya aykırı olduğu açık olarak hüküm altına alınmıştır. Bu yasal zorunluluğu yerine getirmeksizin verilen kararın bozulmasına karar verilmiştir²⁶⁶.

Yine 21. Hukuk Dairesi, 2005 yılında vermiş olduğu bir başka kararında iş kazasına uğrayan davacının işvereni aleyhine maluliyetinden doğan maddi ve manevi tazminatın ödenmesi yönünde açmış olduğu davada 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesindeki prosedürün uygulanması yanında davacıya Sosyal Sigortalar Kurumu da hasım gösterilmek sureti ile sürekli işgöremezlik oranının tespiti ve gelir bağlanması için dava açması yönünde mehil verilmesi gerektiği gerekçesi ile yerel mahkeme kararını bozmuştur.

Olay; iş kazası sonucu sürekli işgöremezlik nedeniyle tazminat istemine ilişkindir. Kararın konumuzla ilgili olarak belirtilen gerekçesinde; Mahkemece Ege Üniversitesi Dahili Tıp Bölümü Adli Tıp Ana Bilim Dalı Başkanlığı raporuna göre davanın kabul edilmesinin usul ve yasaya aykırı olduğu, davanın yasal dayanağını oluşturan 506 Sayılı Yasanın 109'ncu maddesinin prosedürüne göre Sosyal Sigorta Kurumu Sağlık Kurullarınca verilen raporlara itiraz halinde sorunun Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'na²⁶⁷ intikalinin zorunlu olduğu, ancak bu kuruldan verilen raporlara karşı herhangi bir itiraz olduğunda mahkeme Adli Tıp Meclisi veya Tıp Fakültesi konseylerinden rapor alarak sonuca gidilebileceği, Mahkemenin yasal prosedürü işletmemesi ve doğrudan

²⁶⁶ Yargıtay 21.HD. 28.03.2002 tarih, 2002/1514 E. – 2002/2613 K. sayılı ilamı, Kazancı İkt. Prog.

²⁶⁷ Yargıtay 21.HD. 21.03.2005 tarih, 2005/117 E. – 2005/2621 K. sayılı ilamında; “**kurumu**” şeklinde belirtilmiştir. Kararda, **kurulu** yazılması gereken yerde **kurumu** kelimesinin zuhulen yazıldığı açıktır.

Yasa'nın öngörmediği biçimde alınan bu rapora itibar etmesi usul ve yasaya aykırı olduğu ifade edilmiştir.

Öte yandan; davanın nitelikçe SSK tarafından karşılanmayan zararın giderilmesi istemine ilişkin olduğu, bu bakımdan mükerrer ödemeyi ve haksız zenginleşmeyi önlemek için sürekli işgöremezlik oranının kesinleştirilip buna bağlı olarak Kurumca bağlanacak gelir oranı ve peşin sermaye değeri zarardan düşülerek maddi zarar hesabının yapılması gerektiği de belirtilmiştir.

Davada yapılacak işin, davacıya Sosyal Sigortalar Kurumunu da hasım göstermek suretiyle sürekli işgöremezlik oranının tespiti ve gelir bağlanması için dava açması yönünde mehil vermesi gerektiği, sürekli işgöremezlik oranını kesinleştirip buna bağlı olarak Kurumca bağlanacak gelir oranı ve peşin sermaye değerine göre maddi zarar hesabı yapmak ve bunun sonucuna göre karar vermesi gerektiğine karar vermiştir.

Konumuz harici zarar ve tazminatın hesaplanması yönteminde ise, işçinin yaşlılık aylığı alması veya işçinin yaşı ve işçide oluşan meslekte kazanma gücü kayıp oranına göre ileride çalışıp yaşlılık aylığına hak kazanmasının üstün olasılık içinde bulunması durumunda da zarar hesabında pasif dönemin hesaba dahil edilmesi gerekeceği, meslek hastalığı sonucu malul kalan işçinin aynı işinde çalışmaya devam etse dahi diğer işçilerden daha fazla çaba harcayacağına asıl olduğu, 60 yaşından sonra elde edeceği kazançların diğer işçilerden daha fazla çaba harcayarak elde edeceğinden yaşlılık aylığını aldığı dönemde de devam edecek olan maluliyeti nedeniyle zarara uğramadığının kabulünün isabetsiz olacağı, kaldı ki; sigortalıya bağlanan yaşlılık aylığında meslek hastalığı ve iş kazası kolundan alınan primlerin hiçbir etkisi bulunmadığı, tamamen uzun vadedeki sigorta kollarından ödenen primler sonucu aylık bağlandığı belirtilmiştir. Bu nedenlerle, pasif dönemin de zarar hesabına dahil edilmesi gerektiği, Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi zarar hesabında pasif dönemin hesaba dahil edilmemesinin de usul ve yasaya aykırı olup bozma nedeni olduğu ifade edilmiştir²⁶⁸.

²⁶⁸ Yargıtay 21.HD., 21.03.2005 tarih, 2005/117 E. – 2005/2621 K. sayılı ilamı, Kazancı İçt. Prog.

Zonguldak 2. İş Mahkemesi'nde, iş kazası sonucu malul kalan işçinin işverenine karşı açmış olduğu maddi ve manevi tazminat konulu davada²⁶⁹, verdiği kararda maddi tazminatın kabulüne, manevi tazminatın ise kısmen kabulüne dair karar temyiz edilmiş ve dosya Yargıtay'a intikal etmiştir.

Kararda; davacının maluliyetinin SSK Zonguldak Hastanesi tarafından verilen rapor esas alınarak SSK Yüksek Sağlık Kurulunca %0 olarak (maluliyet gerektirmez) belirlendiği, ancak daha sonra sigortalının maluliyetinin %14,1'e yükseldiği ve bu tespitin 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncü maddesinde belirlenen prosedüre uyulmadan saptandığı belirtilmiştir.

506 Sayılı Yasa'nın sözü edilen maddesinde Kurum Sağlık Kurullarınca verilen raporların, ilgilerce benimsenmemesi durumunda Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna itiraz edilebileceği ve bu Kurulun verdiği raporun Sosyal Sigortalar Kurumu'nu bağlayacağı göz önünde tutularak sonuca gidilebileceği ifade edilmiştir. Yüksek Sağlık Kurulu'nun raporuna itiraz edilmesi üzerine Adli Tıp veya Tıp Fakülteleri konseylerine başvurulabileceği, yapılacak işin 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncü maddesinin öngördüğü prosedür göz önünde tutulmak ve Sosyal Sigortalar Kurumu'nun da hasım gösterilmek sureti ile sürekli işgöremezlik oranının tespiti yönünde mehil vererek sürekli işgöremezlik oranının kesinleştirilip buna bağlı olarak Kurumca bağlanacak gelir oranı ve peşin sermaye değerine göre maddi zarar hesabı yapmak ve sonucuna göre karar vermek gerekmektedir.

Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir..." gerekçesi ile bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda Mahkemece önceki kararda direnildiğinden dosya Hukuk Genel Kuruluna incelenmek üzere intikal etmiş.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu verdiği kararda; Davanın iş kazası sonucu sürekli işgöremezlik derecesinde meydana gelen artış nedeni ile maddi ve manevi tazminatına ilişkin olduğu, mahkemenin %14,1 sürekli işgöremezlik derecesine göre belirlenen maddi tazminat miktarının ödetilmesine dair verdiği kararın Özel Daire'ce bozulduğu, Mahkemece "artan sürekli işgöremezlik oranı tespitine, işçi ve Sosyal Sigortalar Kurumu'nun itirazda bulunmadığından Sosyal Sigortalar Kurumu hasım gösterilerek sürekli işgöremezlik oranının tespitine gerek bulunmadığı, dava sürekli

²⁶⁹ Zonguldak 2. İş Mahkemesi'nin, 28.11.2000 ve 01.05.2001 tarihli ve 2001/1720 E. - 2001/3440 K. sayılı ilamı.

işgöremezlik oranına itiraz davası olmadığından, itirazın değerlendirilemeyeceği, 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesindeki prosedürün uygulandığı" gerekçesi ile önceki kararda direnildiği görülmüştür.

Görülmekte olan davada, davacı işçinin 12.08.1995 tarihinde iş kazası geçirdiği, ilk önce maluliyet tespit edilmediği halde, Kuruma yaptığı itiraz üzerine Kurum hastanesindeki kontrol sonucu sürekli işgöremezlik oranının % 14,1'e yükseldiğinin tespit edildiğini ileri sürerek maddi ve manevi tazminat isteminde bulunmuştur.

Davalı işveren, Sosyal Sigortalar Kurumunca tek tarafı olarak tespit edilen sürekli işgöremezlik oranını kabul etmediğini, olay ile sürekli işgöremezlik oranı arasında illiyet bağının bulunmadığını ileri sürerek davanın reddini savunmuştur.

Yerel mahkeme ile Yüksek Özel Daire arasındaki uyuşmazlığın yasal dayanağını oluşturan 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesinde "sigortalının sürekli işgöremezlik, malullük ve erken yaşlanma hallerinin tespitinde, Kurum Sağlık tesisleri sağlık kurullarınca verilecek raporlarda belirtilen hastalık ve arızaların esas tutulacağı, Kurumca verilen karara ilgililer tarafından itiraz edilmesi halinde durumun Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanacağı" hükmüne yer verilmiştir.

Her ne kadar, maddede, ilgilinin öncelikle Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna başvurması gerektiği belirtilmiş ise de, ilgilinin bu kurula başvurmadan doğrudan mahkemeye uyuşmazlığı getirme veya görülmekte olan davada sürekli işgöremezlik oranına itiraz etme hakkına sahip olduğu ve mahkemece uyuşmazlığın daha kısa sürede en az masrafla²⁷⁰ 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesindeki prosedüre uygun olarak çözülmesi gerektiği yerleşmiş Yargıtay Kararları ile benimsenmiştir²⁷¹.

Dava, nitelikçe sürekli işgöremezlik oranına itiraz davası değil ise de, davalı işveren maddi-manevi tazminat davasında Kurum sağlık tesislerinde saptanan sürekli işgöremezlik oranının hatalı olduğunu ileri sürmüştür. Davalı işveren, kendisine sürekli işgöremezlik oranına bağlı olarak yükümlülük geleceğinden sürekli işgöremezlik oranına itiraz hakkına sahiptir. Bu durumda Mahkemece 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesinde öngörülen prosedür işletilerek sonuca gidilmelidir.

Sürekli işgöremezlik derecesinin belirlenmesinde izlenecek yolun ne olduğu 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesinde hükme bağlanmıştır. Buna göre, Kurum sağlık tesisleri tarafından düzenlenen raporlara dayanılarak verilen kararlara karşı ilgililerin

²⁷⁰ bkz. 1982 Anayasası, mad.141/son.

²⁷¹ Yargıtay HGK., 22.03.2000 tarih, 2000/21-208 E. - 2000/220 K. sayılı ilamı, Kazancı İçt. Prog.

Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'na itiraz hakları mevcuttur. Söz konusu Kurulun kararı Sosyal Sigortalar Kurumunu bağlar ise de diğer ilgililer yönünden bağlayıcı değildir. İlgili bu Kurulun kararına da itiraz ettiği takdirde Adli Tıp Başkanlığı veya Tıp Fakültelerinin ilgili kürsü konseylerinden Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü çevresinde rapor alınmalıdır²⁷².

Somut olayda, sigortalının sürekli işgöremezlik derecesi, Kurum sağlık tesislerince %14,1 olarak saptanmış, 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesindeki prosedür uygulanmamıştır. Yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda mahkemece anılan yasa maddesinin öngördüğü prosedür ve 28.06.1976 tarih, 6/4 sayılı YİBBGK kararı göz önünde bulundurularak sürekli işgöremezlik derecesi saptanmalıdır. Bu hususa değinen bozma gerekçesi usul ve yasaya uygun olup, bu yöndeki direnme kararı yerinde değildir.

Ne var ki, sigortalının sürekli işgöremezlik derecesinin %14,1 olarak Sosyal Sigortalar Kurumunca saptandığı ve bu Kurumun bu konuda herhangi bir niza yaratmadığı olguları, hiç kimsenin kendi yararına olacak bir davayı açmaya zorlanamayacağı²⁷³ kuralı karşısında "Sosyal Sigortalar Kurumu'nun hasım gösterilmesi" yönündeki bozma gerekçesi usul ve yasaya aykırı olup mahkemenin bu yöndeki direnme gerekçesi yerindedir.

Bu durumda mahkemece, 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesindeki prosedür ve 28.06.1976 tarih, 6/4 sayılı YİBBGK Kararı göz önünde tutularak sigortalının sürekli işgöremezlik derecesi saptanmalı, buna bağlı Kurumca bağlanacak gelir oranı ve peşin sermaye değerine göre maddi zarar hesabı yapılmalı ve kazanılmış hak ve taleple bağlılık ilkesi dikkate alınarak sonucuna göre karar verilmelidir. Bu nedenle karar bozulmalıdır şeklinde bir karar vermiştir²⁷⁴.

Ülkemizdeki işyerlerinde iş bulmaktaki güçlük çok genç insan gücü olmasına karşılık yedi milyon üzerinde işsiz kişi bulunması, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli işgöremez haline düşen çalışanların bu kazalar ve hastalıklar sebebiyle yargı önünde hak aramaya kalkıştıkları taktirde çoğu kez işten çıkarılmaları ve sağlam bedene sahip kişiler iş bulmakta zorlanırken sakat olan kendilerinin bir başka yerde iş bulamayacaklarını düşünmeleri vb. nedenlerle işverenleri aleyhine maddi ve manevi tazminat davasını hatta sürekli işgöremezlik oranının tespiti davalarını dahi işyerinde

²⁷² Yargıtay İBBGK'nun 28.06.1976 tarih, 6/4 sayılı ilamı, Kazancı İçt. Prog.

²⁷³ Bkz. HUMK. mad. 79.

²⁷⁴ Yargıtay HGK., 17.04.2002 tarih, 2002/21-252 E. – 2002/311 K. sayılı ilamı, Kazancı İçt. Prog.

çalışırken açamamaktadırlar. Bu durumda bulunan işçiler ya işten çıkarıldıktan sonra ya da çevreden kendi edindikleri hukuki bilgilere göre olayın üzerinden on yıl geçmeden hak arama yolunu seçmektedirler.

506 Sayılı Yasa'nın düzenlenme biçimine göre iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meydana gelen olaylarda sürekli işgöremezlik derecesinin tespiti yönünden ilgili kazaya uğrayan veya meslek hastalığına maruz kalan sigortalı işçidir. Bu olaylara bağlı ölüm halinde ise ilgiler kavramı bu kişilerin hak sahiplerini içermektedir. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu tazminat sorumluları ve özellikle işçiyi çalıştıran işveren ilgililer kavramı içerisinde mütalaa edilmemiştir. İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle Kurumun kararlarına karşı SSYSK'na itirazda da sorun yargı önünde tartışılmadığı sürece yine ilgililer kavramı Sigortalı ile hak sahiplerini kapsamaktadır. Uygulamada ancak bağımsız açılacak sürekli işgöremezlik oranının tespiti davaları ile eda davalarının da davalı gösterilen işverenler ile diğer üçüncü şahısların hukuki yararları olması nedeniyle ve savunma ile ilgili yargı önünde ileri sürülen itirazlarının değerlendirilmesi bakımından eda davasının davalıları, 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesi gereğince ilgili addedilebilmektedir.

Ekonomik ve psikolojik nedenlerle iş kazası ve meslek hastalığının hemen sonrasında sigortalı işyerinde çalışırken işverenine dava açmadığından hak arama özgürlüğünü ancak ekonomik olarak bağımlı olduğu işyerinden ayrıldıktan sonra kullanabildiğinden sürekli işgöremezlik derecesinin sigortalıya bildirilirken aynı zamanda işverene de ilgili sıfatı ile bildirilmesi, eda davalarının unsurlarından biri olan sürekli işgöremezlik derecesi'nin uzun yıllar sonra tartışılmasını engelleyecektir. Kaldı ki iş kazası ve meslek hastalığı sonucu, Kurum tarafından yapılan soruşturma ve incelemelerin tamamında 506 Sayılı Yasa'nın 10 ve 26'ncı maddelerinin işveren hakkında uygulanması gerektiğine ilişkin raporlar da göz önüne alınarak, sigortalının özellikle %10'un üzerinde meslekte kazanma gücünün kaybı sebebiyle bağlanan sürekli işgöremezlik gelirlerinin peşin sermaye değerinin, Kurum tarafından talep edileceği göz önüne alındığında en azından rücu davasına konu olabilecek iş kazası ve meslek hastalıklarında sürekli işgöremezlik derecesi'nin ilgili sıfatı ile işverene de bildirilmesi ve 109'ncu maddedeki ilgililer kavramına dahil edilmesi savunma hakkının da taraflara aynı zaman diliminde verilmesi bakımından en doğru işlem olacaktır.

Kurum tarafından yapılan soruşturma ve inceleme sonucu sigortalının karşılaştığı olayı iş kazası veya meslek hastalığı sayan kararlarına karşı bu tespiti ve kararı öğrenen işverenin sigortalı ya da hak sahipleri tarafından kendisine eda davası açılmadan önce olayın iş kazası veya meslek hastalığı olmadığı yönünde tespit davası açabilme hak ve yetkisi hukuki menfaati olduğu için kendisine tanınırken, sürekli işgöremezlik oranına itiraz ve tespiti ile ilgili davanın ancak eda davası açıldıktan sonra kendisine tanınması da çelişkiye yol açtığından belirttiğim gibi maluliyete itirazlarla ilgili dava hakkının eda davası açılmadan önce de işverene tanınması gerekmektedir.

Öte yandan, 506 Sayılı Yasa'nın 26'nci maddesinde yer alan ve işverenin sorumluluğu başlığı altında düzenlenen esaslar, 5510 Sayılı Yasa'nın 21'nci maddesinde düzenlenmiştir. Ancak 506 Sayılı Yasada iş kazası ve meslek hastalığı işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği²⁷⁵ ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareket veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa Kurumca sigortalıya veya hak sahipleri kimselerine yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerin peşin sermaye değerleri toplamı sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere Kurumca işverene ödettilir hükmüne yer verildiği halde, 21'nci madde bağlanan gelirlerin peşin sermaye değerleri talebi yönünden "bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamını sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlar ile birlikte sınırlı olmak üzere işveren sorumluluğu çerçevesini belirlemekle Anayasa Mahkemesi'nin 26'ncı maddedeki gelirlerin peşin sermaye değerleri ile ilgili ancak ilk gelirlerin PSD²⁷⁶'nin istenebileceği yolundaki hukuka uygun yorumunu yasalaştırmıştır²⁷⁷.

Yine 5510 Sayılı Yasa'nın 21'nci maddesinde, iş kazası veya meslek hastalığının üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmesi halinde sigortalıya, ölümü halinde hak sahiplerine bağlanan gelirin başlangıç tarihindeki ilk PSD nin yarısının Kurum tarafından rücu istenebileceğine ilişkin 506 Sayılı Yasadaki düzenlemeden farklı bir hükme yer verilmiştir.

506 Sayılı Yasa'nın 10'ncü maddesindeki sorumluluk hallerini düzenleyen hükme karşılık 5510 Sayılı Yasa'nın 23'ncü maddesi, süresinde bildirilmeyen

²⁷⁵ Ayrıca bkz. **Taşkın**, Metin, İş Güvenliği, Ankara, 1990, s.168.

²⁷⁶ Peşin sermaye değeri.

²⁷⁷ Anayasa Mahkemesi, 18.03.1976 tarih, 1975/198 E. – 1976/18 K., bkz. AYMKD. S.14, Ankara, 1991, s.97-117.

sigortalılıktan doğan sorumluluk alt başlığı altında bir düzenleme getirmiştir. 23'ncü maddeye göre; Sigortalı çalıştırmaya başladığının süresi içinde, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödeneklerinin Kurumca ödeneceği belirtildikten sonra, yukarıdaki fıkrada belirtilen hallerde, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa, bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21'nci maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir hükmüne yer verilmiştir.

5510 Sayılı Yasa'nın 4/(a) maddesindeki sigortalıları çalıştıran işverenlerin sorumlulukları ile ilgili düzenlenen yukarıdaki hüküm yanında ayrıca 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olduğu halde, 8'nci maddenin dördüncü fıkrasında belirtilen süre içerisinde bildirimde bulunmayanlara, bildirimde bulunulmayan sürede meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödeneklerinin Kurumca ödenmeyeceği yolunda yeni bir düzenleme getirmiştir.

3.1.6. YETKİLİ MAHKEME

506 Sayılı Yasa'nın 134'ncü maddesi uyarınca *"bu kanunun uygulanmasından doğan uzlaşmazlıklar yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür"* hükmü karşısında görevli mahkemelerin iş mahkemeleri veya iş uyuşmazlıklarını çözmekle yetkilendirilen mahkemeler olduğu açıktır.

3.1.6.1. EDA DAVASI AÇILMADAN ÖNCEKİ TESPİT DAVASINDA YETKİLİ MAHKEME

Sigortalı tarafından iş kazası veya meslek hastalığı sonucu Kurumca tespit edilen sürekli işgöremezlik derecesine karşı SSYSK nezdinde itirazdan sonra bu kurulun vermiş bulunduğu meslekte kazanma gücünün azalma oranı sigortalı tarafından benimsenmediği takdirde adli yargıda açacağı bağımsız sürekli işgöremezlik oranının tespiti davasında; davalı olarak gösterdiği kişilere göre yetkili iş mahkemesi farklı yerler olabilir. Sigortalı davacı, eda davasından bağımsız olarak açmış olduğu davayı sadece

Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı'na yönelttiği takdirde yetkili iş mahkemesi HUMK.'nun 9 ve 17'nci maddesi uyarınca belirlenmelidir. Dokuzuncu maddede yer alan genel hükme göre davayı Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sigorta İşleri Genel Müdürlüğü'nün adresinin bulunduğu Ankara iş mahkemelerinde açabileceği gibi HUMK. 17'nci maddesi uyarınca iş kazası veya meslek hastalığı soruşturma ve incelemesini yapan Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığına bağlı ilgili sigorta şubesinin bulunduğu adli yargı çevresindeki iş mahkemesinde de açabilir.

Sigortalı tarafından bağımsız açılan sürekli işgöremezlik oranının tespiti davasında: Davalı olarak Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı yanında sigortalının çalıştığı işyerinin işvereni aleyhine de dava yöneltilmiş ise bu takdirde dava yukarıda değindiğimiz HUMK.'nun 9 ve 17'nci maddeleri uyarınca yetkili iş mahkemelerinde açılabilir gibi, işverenin genel merkezinin bulunduğu adli yargı çevresindeki yer iş mahkemesinde ve HUMK. 21'nci maddesi uyarınca iş kazası veya meslek hastalığının gerçekleştiği işyerinin adli yargı çevresindeki iş mahkemesinde de açılabilir. Ancak her iki davalı için kanunen ortak bir yer yetkili kılınmış ise bu takdirde davanın ortak yetkili olduğu belirlenen iş mahkemesinde açılması gerekmektedir. HUMK. 9'ncü maddesindeki "*Davalı birden fazla ise, dava bunlardan birinin ikametgahı mahkemesinde açılır. Şu kadar ki, kanunda dava sebebine göre davalıların tamamı hakkında ortak yetkiyi taşıyan bir mahkeme belli edilmiş ise, davaya o mahkemede bakılır.*" hükmü sigortalıya davayı birden fazla kişiye yöneltmesi halinde yetkili iş mahkemesini belirleme bakımından seçimlik hak tanımakta ancak dava sebebine göre davalıların tamamı hakkında ortak yetki taşıyan bir mahkeme belli edilmiş ise davanın o mahkemede bakılmasını zorunlu kılmaktadır.

3.1.6.2. EDA DAVASI AÇILDIKTAN SONRAKİ TESPİT DAVASINDA YETKİLİ MAHKEME

Sigortalı iş kazası veya meslek hastalığına maruz kaldıktan sonra henüz Kurumca sürekli işgöremezlik derecesi belirlenmeden önce sigortalı tarafından işvereni veya başkaca tazminat sorumlusu olabilecek kişiler hakkında maddi ve manevi tazminat talepli ya da bunlardan sadece birisi hakkında eda davası açıldığında daha önce belirttiğimiz gibi öncelikle mahkeme tarafından Kurum sağlık tesislerinden sigortalının arızaları ile ilgili raporlar alınmak suretiyle Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü

hükümlerine göre sürekli işgöremezlik derecesi Kuruma tespit ettirilmeli, bu derece taraflarca benimsenmediği takdirde, 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncu maddesi gereğince davanın taraflarına SSYSK nezdinde itiraz hakkı tanınmalı ve bu kurulun vereceği karara karşı da Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı da davalı gösterilmek suretiyle eda davasının davacısı ya da davalıları tarafından SSYSK'nın belirlediği sürekli işgöremezlik derecesine itiraz etmeyen taraf hakkında da sürekli işgöremezlik oranının tespiti davası açılması için ilgisine mahkemece süre verilmelidir. Kuşkusuz açılacak bu dava da bağımsız tespit davası niteliğinde olacağından, yukarıda belirttiğimiz eda davası açılmadan önceki tespit davalarında davalıların ikametgahı, iş kazası veya meslek hastalığı halini soruşturan ve inceleyen Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı'na bağlı sigorta bölge müdürlüklerinin bulunduğu yer ve haksız fiil hükümlerine göre iş kazasının veya meslek hastalığının olduğu işyerinin bağlı bulunduğu yerdeki iş mahkemeleri söz konusu davada taraflar arasında doğan hukuki çekişmeyi çözümlenecek yetkili yer mahkemeleridir.

3.1.7. DAVA ZAMANAŞIMI

İş kazaları ile meslek hastalıkları sebebiyle hak kazanılan gelirlerin hakkı doğuran olay tarihinden itibaren beş yıl içerisinde istenmezse zamanaşımına uğrayacağı, bu durumda olanların gelirlerinin yazılı istek tarihini takip eden ay başından itibaren başlayacağı²⁷⁸, yine iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortasından diğer hakların hakkı doğuran olay tarihinden itibaren aynı süre içerisinde talep edilmediği takdirde düşeceği, geçici işgöremezlik ödeneğini veya herhangi bir döneme ilişkin gelirini beş yıl içerisinde almayanlara söz konusu ödenek ve gelirin ödenmeyeceğine ilişkin düzenlemeye 506 Sayılı Yasamın 99'ncu maddesinde yer verilmiştir.

5510 Sayılı Yasa'nın 97'nci maddesinde de iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından bağlanması gereken gelirler yönünden hakkın kazanıldığı tarihten itibaren beş yıl içinde istenmeyen kısmın zamanaşımına uğrayacağı, iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortasında kazanılan diğer hakların da hakkın doğduğu tarihten itibaren beş yıl içinde istenmesi gerektiği yönünde 506 Sayılı Yasa'nın 99'ncu maddesine uygun bir düzenleme getirmiştir. Ancak 5510 Sayılı Yasa, iş kazaları ve meslek hastalıkları gelirleri yönünden beş yıl olarak getirdiği zamanaşımı süresinin sigortalının Kurum'a müracaat

²⁷⁸ Yargıtay 10. HD., 07.06.2005 tarih, 2005/3163 E. – 2005/6215 K. sayılı ilamı, Kazancı İçt. Prog.

etmemenin haklı bir sebebe dayandığını genel hükümlere göre ispat etmesi halinde zamanaşımı süresinin uygulanmayacağını olumlu bir yenilik olarak getirmiştir.

Ayrıca 506 Sayılı Yasa'nın 99'ncü maddesinde iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili herhangi bir döneme ilişkin geliri beş yıl içinde almayanlara söz konusu gelirlerin ödenmeyeceği yönündeki hükmüne karşılık, 5510 Sayılı Yasa 97'nci maddede bu gelirleri tahakkuk ettirildiği tarihten itibaren aralıksız altı ay sonuna kadar, talep etmeyenlerin gelirlerinin gelir bağlama şartlarının devam edip etmediğinin tespiti amacıyla durdurulacağına ilişkin farklı bir düzenleme getirmiştir.

3.2. MALULİYET AYLIĞI BAĞLANMASI GEREKTİĞİNİN TESPİTİ

3.2.1. GENEL OLARAK MALULİYET AYLIĞI

Malullük sigortası 506 Sayılı Yasa'nın 52-58'nci maddeleri arasında düzenlenmiştir. Malullük sigortasından sağlanan yardım yasanın 52'nci maddesi uyarınca malullük aylığı bağlanmasıdır.

5510 Sayılı Yasada ise malullük sigortası ile ilgili hükümlere 25, 26 ve 27'nci maddelerde yer verilmiştir.

Malullük, sigortalının çalışma veya meslekte kazanma gücünü kısmen veya tamamen yitirmesine, bu nedenle ekonomik durumunun bozulmasına neden olur²⁷⁹.

3.2.2. MALUL SAYILANLAR

Kimlerin malul sayılacağı ise 506 Sayılı Yasa'nın 53'ncü maddenin A-1 bendinde üç şık halinde tadat edilmiştir:

- a) Çalışma gücünü en az üçte ikisini yitirdiği tespit edilen,
- b) 34'ncü madde gereğince yapılan tedavi sonunda Kurum sağlık tesisleri sağlık kurullarınca düzenlenecek usulüne uygun rapor ve dayanağı tıbbi

²⁷⁹ **Caniklioğlu**, Nurşen, 5510 Sayılı Kanuna Göre Malullük Aylığı, Sicil, S:3, Eylül 2006, s.145; **Güzel / Okur**, s.327-328; **Ozanoğlu**, Teoman, Malullük Sigortası, Çimento İşverenleri Dergisi, Mayıs 1988, s.4; **Aslanköylü**, Resul, Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu ve İlgili Kanunlar, 2. Baskı, C:1, Ankara, 2004, s.1087.

belgelerin incelenmesi sonucu çalışma gücünün en az 2/3'ünü yitirdiği tespit edilen²⁸⁰,

- e) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını kaybeden, sigortalı malullük sigortası bakımından malul sayılır.

506 Sayılı Yasa'nın 53'ncü maddesi malul sayılmaya ilişkin üç hali belirledikten sonra sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihte malul sayılmayı gerektirecek şekilde hastalık veya arızası bulunduğu, önceden veya sonradan yeterli belgelerle tespit edilen sigortalının malullük sigortasındaki haklardan yararlanamayacağını ve bu gibi sigortalılara malullük sigortasından evvelce ödenmiş bulunan aylıkların geri alınacağını hükme bağlamıştır.

Sigortalının malullük sigortasında yararlanabilmesi için 53'ncü maddedeki üç halin herhangi birinin gerçekleşmesi yanında ayrıca malul sayılmayı gerektiren halin ilk kez sigortalı olarak çalışmaya başlamadan önce gerçekleşmemiş olması gerekmektedir. Sigortalı ilk kez çalışmaya başladığında esasen 53'ncü maddenin A- 1 - (a), (b) ve (c) bendinde yazılı esaslara göre malul sayılan kişilerden ise 54'ncü maddedeki yeterli sigorta süresi ve prim ödeme gün sayısı varolsa dahi kendisine malullük aylığı bağlanmayacaktır.

506 Sayılı Yasa'nın 53/A-1-(b) maddesi 29.07.2003 tarihinde, 4958/33 maddesi ile değiştirilmeden önceki hali daha anlaşılabilir olduğu halde değişiklik sonrası 53'ncü maddenin A-1-(a) ve (b) bentleri birbirinin tekrarı gibi düzenlenmiştir. 53'ncü maddenin A-1-(b) bendi kimlerin malul sayılacağı ile ilgili düzenleme getirirken, Kurum hastanelerince düzenlenecek usulüne uygun sağlık kurulu raporları ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu çalışma gücünün en az 2/3'ünü yitirmemekle birlikte 506 Sayılı Yasa'nın 34'ncü maddesindeki hükümlere göre tüm tedavilere rağmen sağlık kurulları raporları ile çalışamayacakları tespit edilenlerin de malul sayılması gerekeceğini amaçladığı halde ve Kanun koyucunun bu iradesi değişiklikten önceki hükümde yer

²⁸⁰ 506 Sayılı Yasa'nın 53'ncü maddesi 29.07.2003 tarihinde, 4958/33 mad. ile değiştirilmiştir. 506 Sayılı Yasa'nın değişiklikten önceki hali: "b) Çalışma gücünün en az üçte ikisini yitirmiş durumda sayılmayanlardan 34 üncü madde gereğince yapılan tedavi sonunda, Kurum sağlık tesisleri kurullarınca düzenlenecek raporlarda çalışabilir durumda olmadığı belirtilen," şeklindedir.

almasına rağmen yasa değişikliği sırasında madde tamamen farklılaştırılmış ve (a) ve (b) bentleri birbirleri ile örtüşür şekilde her iki halde de raporlara göre vücut bütünlüğünün 2/3'ünün yitirilmiş olması aramış, kanaatimce 53/A-1-(b) bendinin eski hali değişiklik ile ortadan kaldırılmıştır. Bu düzenleme bu haliyle birçok sigortalının maluliyet aylığı bağlatması bakımından mağduriyetine yol açmıştır.

506 Sayılı Yasa'nın 53'ncü maddenin A-1-(c) bendi 29.06.1978 tarihinde, 2167 Sayılı Yasa'nın 4'ncü maddesi ile Sosyal Sigortalar Yasasına eklenmiştir. Hastalık veya arıza, iş kazası yahut meslek hastalığı olmadığı takdirde maluliyet hali için vücut bütünlüğünün en az 2/3 oranının (%66,67) yitirilmesi arandığı halde, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ının yitirilmesi maluliyet hali için yeterli sayılmıştır.

İş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinden önce %60 oranından az meslekte kazanma gücü ile ilk kez çalışmaya başlayan sigortalı çalışırken işyerinin koşulları yüzünden bir meslek hastalığına tutulduğu ya da bir iş kazası geçirecek sürekli işgöremez durumuna geldiği takdirde iş kazasından önceki maluliyeti ile sonraki sürekli işgöremez durumu birleştiğinde yeni belirlenecek olan meslekte kazanma gücünü kayıp oranı %60 ve üstü olduğu takdirde bu hal 506 Sayılı Yasa'nın 53'ncü maddesi bakımından maluliyet hali olarak değerlendirilecektir.

Çenberci, meslekte kazanma gücünün yitirilmesi ile çalışma gücünün yitirilmesi kavramlarının kesinkes ayrı kavramlar olduğunu savunmaktadır. Buna örnek olarak da Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğünü göstermektedir²⁸¹.

506 Sayılı Yasa'nın 19 ve devam eden maddelerinde iş kazası veya meslek hastalığı sonucu belirlenen sürekli işgöremezlik hali ile 53'ncü maddedeki maluliyet halini²⁸² birbirinden ayırmak gerekmektedir. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu tespit edilen sürekli işgöremezlik derecesi (meslekte kazanma gücünü kayıp oranı) %1 ile %100 arasında değiştiği halde 53'ncü maddede düzenlenen maluliyet halinin gerçekleşmesi sigortalının vücut bütünlüğünü en az 2/3 oranında yitirmesi bu durumun Kurum sağlık kurullarından verilen raporlarla belirlenmesi veya sigortalı iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalmış ise meslekte kazanma gücünün asgari %60 oranında yitirilmiş olmasına bağlıdır.

²⁸¹ Çenberci, s.445.

²⁸² Güzel / Okur, s.327-347; Tuncay / Ekmekçi, s.319-330; Şakar, s.242-249.

Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 19 ve 20'nci maddelerinde geçen sürekli işgöremezlik geliri mutlaka sigortalının bir iş kazasına veya meslek hastalığına tutulmasına bağlı olarak Kurumca sigortalıya her ay ödenen bir gelir olmasına ve prim ödeme gün sayısı bakımından herhangi bir koşula bağlı olmamasına rağmen 53'ncü maddedeki maluliyet hali gerçekleştikten sonra sigortalıya malullük aylığı bağlanabilmesi için belli süre sigortalı olma ve belli miktarda prim ödeme koşulu ayrıca aranmaktadır.

5510 Sayılı Yasa'da 4'ncü bölümde "*Uzun vadeli sigorta hükümleri*" başlığı altında kimlerin malul sayılacağı ile ilgili 25'nci maddede düzenleme getirmiştir. 506 Sayılı Yasa'nın 53'ncü maddesinde Kurum hastanelerince düzenlenecek usulüne uygun sağlık kurulu raporları ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu çalışma gücünün en az 2/3'ünü yitirenler, yine 506 Sayılı Yasa'nın 34'ncü maddesi gereğince yapılan tedavi sonunda elde edilen rapor ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu çalışma gücünün en az 2/3'ünü yitiren sigortalılar ile iş kazası veya meslek hastalığı sonucu kazanma gücünün en az %60'ını yitirdiği Kurumca tespit edilen sigortalı malullük sigortası bakımından malul sayıldığı²⁸³ halde 5510 Sayılı Yasa'nın 25'nci maddesinde malul sayılma hali olayın iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşup oluşmadığına bakılmaksızın, sigortalının veya işverenin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu, çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalıyı, malullük sigortası bakımından malul saymıştır. Böylece 506 Sayılı Yasa'nın 53'ncü maddesinde, malul sayılma hali ile ilgili değerlendirme yapılırken maluliyeti gerektiren olayın iş kazası veya meslek hastalığı olup olmadığı yönündeki değerlendirme ve aranan farklı sürekli işgöremezlik oranı 01.01.2007 tarihinde yürürlüğe girecek olan yeni yasayla ortadan kaldırılmıştır.

5510 Sayılı Yasa'nın 25'nci maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca, 506 Sayılı Yasa'nın 53/B maddesinde belirtildiği şekilde sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce bu kişinin çalışma gücünün %60'ını kaybettiği önceden veya sonradan tespit edilirse sigortalı, bu hastalık veya arızası sebebi ile malullük aylığından yararlanamayacaktır. 506 Sayılı Yasa'nın 53/B maddesinde yer alan bu gibi sigortalılara

²⁸³ Güzel / Okur, s.331; Şakar, s.243.

malullük sigortasından evvelce ödenmiş bulunan aylıkların geri alınacağına ilişkin hükme ise yeni yasada hiç yer verilmemiştir.

506 Sayılı Yasa'nın 53/B maddesine göre malullük sigortası yardımlarından yararlanamayacak statüde bulunan ve ilk defa çalışmaya başladıkları tarihten önce malul sayılmayı gerektirecek derecede hastalık ve arızaları bulunduğu tespit edilen sigortalılara maluliyet aylığı bağlandığı takdirde her ne kadar evvelce ödenmiş bulunan aylıkların geri alınacağına ilişkin hüküm konmuşsa da Yargıda baş gösteren bu konudaki çekişmelerde sigortalının aylık bağlamada kötü niyetli olup olmadığı arandığından ve kötü niyetin tespit edilmemesi halinde hiç kimsenin haksız iktisabın edinildiği tarihteki durumundan daha kötü duruma düşürülmesinin mümkün olamayacağına ilişkin hukuksal gerçek karşısında Kurum'un açmış olduğu istirdat davasının reddi yönünde kararlar verilmiştir²⁸⁴.

5510 Sayılı Yasada, 506 Sayılı Yasa'nın 53/B maddesinde belirtilen yukarıdaki hükme benzer bir metnin olmaması kanaatimizce isabetli olmuştur.

3.2.3. MALULLÜK HALİNİN TESPİTİ

3.2.3.1. KURUMCA TESPİT

506 sayılı Yasa'nın 53'ncü maddesi uyarınca meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün kaybının tespiti Kurum'un meslek hastalıkları hastanelerince yapılmaktadır. İş kazası sonucu meslekte kazanma gücünün kaybı ise Kurum hastanelerince düzenlenecek usulüne uygun sağlık kurulu raporları ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğünde yer alan hükümlere göre yetkili Tahsisler Dairesi Başkanlığınca tespit edilmektedir.

Sigortalıların hangi hallerde çalışma gücünün en az üçte ikisini yitirmiş ve hangi hallerde başka birinin sürekli bakımına muhtaç durumda sayılacakları Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün 10'ncü maddesinde gösterilmiştir. Tüzüğün 10'ncü maddesine göre; *"Sigortalılık süresi içinde aşağıdaki arızaların meydana gelmesi veya eski ve çalışmaya engel olmayan bir arızanın aşağıda yazılı seviyelere yükselmesi yahut 1475 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesi hükmü gereğince, bedensel veya ruhsal sakatlık derecelerine uygun işlere yerleştirilenlerin, sigortalılık süresi içinde*

²⁸⁴ HGK., 25.09.1981 tarih, 1981/1630 E. - 1981/683 K. sayılı ilamı için bkz. **Aslanköylü**, s.564.

sakatlıklarının artması veya sakatlıklarına yeni hastalık veya arızaların eklenmesi nedeniyle çalışamayacak duruma geldiklerinin Kurum sağlık tesisleri sağlık kurullarınca belirlenmesi halinde, sigortalılar, çalışma gücünün en az üçte ikisini yitirmiş sayılırlar” demektedir. Henüz Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Yönetmeliği hayata geçirilmediğinden bu madde içerisinde yer alan 1475 Sayılı Yasa’nın 25’inci maddesi hükmünü 4857 Sayılı Yasa’nın 30’ncü maddesi olarak değerlendirmek gerekir.

Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü’nün 10’ncü maddesi hükmüne göre A bendindeki “baş arızaları” ile ilgili onaltı halin, B bendinde yazılı “göz hastalıkları ve görme arızalarındaki” onbir halin, C bendindeki “kulak burun boğaz hastalıkları ve arızaları” ile ilgili altı halin, D bendindeki “solunum dolaşım sistemi hastalıkları ve sistemik hipertansiyonlar” ile ilgili altı halin, E bendindeki “karın hastalıkları ve arızaları” ile ilgili onüç halin, F bendindeki “hareket sistemindeki kemik, kas, eklem hastalık ve arızaları” ile ilgili onüç halin, G bendindeki “iç salgı hastalıkları (endokrin)” ile ilgili beş halin, H bendindeki “metabolizma hastalıkları” ile ilgili dört halin, K bendindeki “hematolojik hastalık ve arızalar” ile ilgili on halin, L bendindeki “rumatoloji” halinin, M bendindeki “kollagen doku hastalıkları” ile ilgili iki halin, N bendindeki “damar hastalıkları” ile ilgili halin, O bendindeki “deri hastalıkları ve arızaları” ile ilgili dokuz halin tıbbi tedaviye rağmen sonuç vermeyen hastalık halleri ile onuncu maddede sayılmadığı halde bu tüzüğe ekli A cetvelinin listelerinde yer alan ve “arıza ağırlık ölçüsü 57”²⁸⁵ olan hastalık ve arızaların meydana geldiği meslek grup numarası bir olan

²⁸⁵ Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü’ne ekli A Cetvelinde yazılı arıza ağırlık ölçüsü 57 olan hastalık ve arızalar: **A CETVELİ : I. Listesinde**, Ayda birkaç kez gelen, antiepileptik tedavilere rağmen nöbetleri süren grandmal epilepsi; Sık sık tekrarlayan ve zaman zaman generalize nöbetlerle seyreden jaksoniyen epilepsi; Haftada birkaç kez tekrarlayan ve kontrol edilemeyen psikomotor epilepsiler; Trombotik, embolik, subaraknoidal veya intraserebralkanama sonucu oluşmuş ve sekel halini almış monoparazi, monoplegji, hemiparazi, hemiplejiler, pedunkulus, pons ve bulbustaki kafa çiftleri, alternparazi, paraliziler (Weber sendromu vb.) ve konuşma bozukluğuyla birlikte paraliziler (Orta); Günlük fizyolojik gereksinimlerin giderilebilmesi için iki baston veya diğer bir gereç veya başkasının yardımını gerektirenler; Menenjit, ensefalit, menengoensefalit gibi beyin zarları ve beyin dokusu enfeksiyonu sekelleri “orta” (günlük hayatı oldukça etkileyen ve birkaç kafa çifti veya hareket sistemi bozukluğu yapanlar); Miyelin kılıfı hastalıkları (multipl skleroz) “orta” (kronik, tekrarlayıcı, yaygın); Travmatik, enfeksiyöz (apse), vasküler nedenlere, tümörlere bağlı beyin arızalarıyla bunların ameliyatları sonucu meydana gelen sekeller, ameliyat edilemeyen beyin tümörleri “ağır”; Poliradikülönövreit, radikülit, polinevreit ve polinöropatiler “ağır”; Alkolik psikozlar, alkolik demans, alkolik hallusinoz, tedavi edilemeyenler; Paranoid psikozlar paranoya, parafreni; Kişilik bozuklukları, paranoid kişilik, affektif kişilik, şizoid kişilik, eksplozif kişilik, histerik kişilik, astenik kişilik, sosyopatik kişilik ve asosyal yönü ağır basan bozukluklar; Alkol ve ilaç (morfin, esrar, kokain, bar butrik, omretamin) bağımlılığı tedavile çalışma olanağı vermeyen durumlar; Organik beyin zedelenmesinden sonra oluşan psikotik olmayan özgül bozukluklar, tedaviyle çalışma olanağı vermeyen durumlar; Travma veya travma dışı cinsel sapma ve bozukluklar “tedavi edilemeyen halleri”. **A CETVELİ : II. Listesinde**, çift görmeye neden olan her iki göz

sigortalılar C cetvelindeki sürekli işgöremezlik simgesinin A olması şartı ile çalışma gücünün 2/3'ünü yitirmiş sayılırlar.

Sigortalının başka birinin sürekli bakımına muhtaç durumda sayılıp sayılmayacağı ile ilgili haller ise Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün 11'nci maddesinde gösterilmiştir. Bu maddeye göre:

1 - Kuadropleji, parapleji, dipleji ve sigortalının yaşamını kendi başına yürütmesine engel porsuk hemipleji veya merkezi sinir sisteminin sfenktekter bozuklukları ile birlikte olan diğer hastalık ve arızaları,

kaslarının sekel halindeki paralizesi; göz yuvarlarının hareketsiz kulan ve görüş derecesini bozan, sekel bırakan orbita yaralanmaları, tümörleri ve iltihapları "iki gözde"; sekel halinde tam pitozis "iki gözde". **A CETVELİ : III. Listesinde,** doğuştan (konjenital) sağır ve dilsiz; kulaklarda akıntılı, labirent komplikasyonu sonucu sürekli baş dönmeleri ve denge bozukluklarıyla birlikte iki taraflı tam işitme kaybı olanlar. **A CETVELİ : IV. Listesinde,** yüz Arızaları, dil yokluğu veya konuşma ve yutmayı zorlaştıracak derecede dil harabiyeti olanlar. **A CETVELİ : V. Listesinde,** ses organlarının tedavi edilemeyen arızaları dispneyle birlikte afoni halinde. **A CETVELİ : VI. Listesinde,** Pnömokoryozlar dışında kalan solunum, dolaşım hastalıkları, klinik ve radyolojik bulgularla belirlenmiş, solunum ve dolaşım fonksiyonlarını etkileyen akciğer dokusunun, bronşların, plevrenin, kemik kafesinin (toraks) hastalıkları, kaburgaların (kot) kırılma ve rezeksiyonu, akciğer fitiği ve bunların sekelleri "ağır"; sağ kalp yetmezliği bulunmayan, fakat pulmoner hipertansiyon belirtileri olan ve sağ kalp büyümesi gösteren veya sağ kalp yetmezliğiyle birlikte kronik korpulmonal, kompanse (nükseden); kalp ve dolaşım hastalıkları, hafif eforda fonksiyon kısıtlaması olan (dekompanse), geçirilmiş stabil miyokart infarktüsü; tedavi edilemeyen kötü tabiatlı Hipertansiyonlar. **A CETVELİ : VII. Listesinde,** tek taraflı geniş kemik kaybı sonucu omuz yokluğu (sallanan kol). **A CETVELİ : IX. Listesinde,** işaret parmağı, orta parmak, yüzük parmağı ve küçük parmağın birlikte amputasyonları, iki taraflı karpometakarpal veya metakarpofalangeal eklemde dolay. **A CETVELİ : X. Listesinde,** omurga travmalarından sonra oluşan, nörolojik defisit yapmış olanlar. **A CETVELİ : XI. Listesinde,** karın Hastalıkları ve Arızaları, Ameliyat ve plastikte düzeltilemeyen eventrasyonlar ağır (çapı 10 cm. den yukarı), Sindirim kanalı hastalıkları, kronik, iltihabi bağırsak hastalıkları (Crohn hastalığı, kolit, ülseroza, sekel bırakan tüberküloz vb.), karın organlarının işlevlerini önemli derecede bozan ve çeşitli nedenlerden ileri gelen peritonitlerin yapışık sekelleri. **A CETVELİ : XII. Listesinde,** Pelvis ve Alt Ekstremitte Arızaları, abdüksiyondan fazla olmamak üzere ankilozu abdüksiyondan daha fazla oluşmuş kötü durumda tam ankilozu "iki taraflı", alt bacak amputasyonları, 1/3 alttan (distal) veya ayak bileği dezartikülasyonu "iki taraflı", diz eklemine tam ankilozu veya artrodeziden yukarı fleksiyonda "iki taraflı", diz eklem hareketlerinde kısıtlanmaya neden olan sertlikler arası hareketli "iki taraflı", aktif olanlar (tedaviye cevap vermeyen, akıntılı); uzun kemiklerde "tek taraflı", "iki taraflı"; omurgada servikal, dorsal, lombarda oluşan pelvis ve alt ekstremitte arızaları. **A CETVELİ : XIII. Listesinde,** organlarda arızalar ve fonksiyon bozuklukları gösteren ve tedaviyle düzeltilemeyen tip II diabetes mellitus, açlık kan şekeri sürekli olarak 200 mgr.ın altında tutulamayan, organ fonksiyon bozuklukları gösteren tip I diabetes mellitus; hematolojik hastalıklar, anemiler, komplikasyonsuz polisitemia vera; Rumatoloji, günlük aktivitelerin hastaların ancak kendi bakımını yapabilecek kadar sınırlanması hali ağır (ileri derecede ankiloz ve hareket kısıtlanmasına neden olan) romatizmal hastalıklar. **A CETVELİ : XIV. Listesinde,** doğuştan ve ilerleyici meleda hastalığı, hiperkeratoz (tabanda geniş alan kaplayan verru-kallus), skleroderma "ağır" (vücudun % 20'sinden çoğunu kaplayan) hastalık ve arızalar.

2 - Sürekli veya zaman zaman bir akıl hastanesinde kalmayı gerektiren ve tedavisi olanaksız akıl hastalıkları,

3 - İki gözde görme kaybı 100/100,

4 - İki elin kaybı,

5 - Bir kolun omuzdan, bir bacağın kalçadan kaybı,

6 - İki bacağın kaybı (dizin alt veya üstünden),

7 - Tedavisi olanaksız bir hastalıktan ileri gelen ağır besleme bozuklukları ve kaşeksiler.

Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü hükümlerine göre sigortalının başka birinin sürekli bakımına muhtaç sayılacağı haller olarak gösterilmiştir.

506 Sayılı Yasa'nın 53'ncü maddesinin B bendinde yazılı duruma göre maluliyet halinin tespiti ise Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün 9'ncü maddesinde yer alan:

a) Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sayılacak veya sayılmayacak olaylardan veya doğuştan meydana gelmiş her türlü arızalarının sebep olduğu meslekte kazanma gücü toplam azalma oranı 6 ve 7'nci maddelere göre bulunur.

b) Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sayılmayacak bir olaydan veya doğuştan ileri gelmiş arızalarının sebep olduğu meslekte kazanma gücü toplam azalma oranı, (a) bendinde tespit edilen toplam orandan çıkarılır; kalan, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü azalma oranıdır.

Ancak, sigortalının işe alınmadan önce mevcut olan veya işe alındıktan sonra iş kazası veya meslek hastalığı sonucu olmayarak meydana gelen arızaları, yapmakta olduğu işteki kazanma gücüne tesir etmiyorsa bu arızalar kazanma gücü toplam azalma oranının hesabında nazara alınmaz.

3.2.3.2. KURUMCA YAPILAN TESPİTE YÜKSEK SAĞLIK KURULU NEZDİNDE

İTİRAZ

506 Sayılı Yasa'nın 53'ncü maddesi uyarınca Kurum sağlık tesisleri tarafından düzenlenen raporlar üzerine yukarıda açıkladığımız esaslara göre Kurumun ilgili birimlerince ya da doğrudan meslek hastaneleri tarafından sigortalının tespit edilen sürekli işgöremezlik oranına karşı sigortalı veya hak sahipleri tarafından Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'na itiraz hakkı 506 Sayılı Yasa'nın 109'ncü maddesinde tanınmıştır.

506 Sayılı Yasa'nın 109'ncü maddesinin, A bendi sigortalıların sürekli işgöremezlik, malullük ve erken yaşlanma hallerini, B bendi ise hak sahipleri kişilerin malullük durumlarının tespitinde, Kurum tarafından raporlar üzerine, verilecek kararlara karşı ilk itiraz yerinin Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu olduğunu maddenin son bendinde göstermiştir. Yasa'nın 19'ncü maddesinde bahsi geçen sürekli işgöremezlik hallerine ve 53'cü maddede yazılı sigortalının sigortaya malullük aylığı bağlanması bakımından ilk koşul olarak aranan çalışma gücünün 2/3'ünü yitirme yönünden belirlenen Kurum tespitlerine karşı, itiraz mercii Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu olduğu belirtildiği gibi yine bu yasanın 68'nci maddesi uyarınca çalışamayacak durumda malul bulunan erkek çocuklarına sigortalının ölümü halinde maaş bağlanabilmesi için bu kişilerin çalışamayacak kadar malul olup olmadıkları yönünden raporlar üzerine verilen Kurum kararlarına karşı itiraz mercii de Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'dur.

Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun ilgilinin itirazı üzerine vermiş bulunduğu kararlar ilgiler yönünden bağlayıcı olmayıp bu kararlar sadece Sosyal Sigortalar Kurumu yönünden bağlayıcıdır.

3.2.4. MALULLÜK AYLIĞI BAĞLANMASININ KOŞULLARI

Sigortalıya 506 Sayılı Yasa uyarınca malullük aylığı bağlanabilmesi için sigortalının 53'ncü maddeye göre malul sayılması, ayrıca en az beş yıldan beri sigortalı olması sigortalılık süresi içerisinde toplam 1800 gün prim ödemiş olması, ya da en az 5

yıldan beri sigortalı olan bu kişinin her yıl için ortalama olarak 180 gün malullük²⁸⁶, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olması şarttır. 506 Sayılı Yasa'nın 53'ncü maddesi uyarınca malul sayıldığına karar verilen sigortalı, şayet toplam 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödememiş ise ya da sigortalılık süresi beş yılın altındaysa veya sigortalılık süresi en az beş yıl olmakla birlikte her yılı için ortalama 180 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ödenmemiş ise bu takdirde de sigortalıya malullük aylığı bağlanamaz.

Sigortalıya maluliyet aylığı bağlanmasının bir başka ön koşulu ise sigortalının çalıştığı işyerinden ayrılması ve Kurum'dan yazılı olarak talepte bulunmasıdır. İş ilişkisi devam ederken 506 Sayılı Yasa'nın 53 ve 54'ncü maddedeki öngörülen koşulları gerçekleşmiş olsa dahi maluliyet aylığı bağlanması hukuken mümkün değildir.

Sonuçta, sigortalıya malullük aylığı bağlanması için 53 ve 54'ncü maddede öngörülen koşulların gerçekleşmesi yanında sigortalının işten ayrılması ve Kurum'dan maluliyet aylığı bağlanması yönünde talepte bulunması gerekir.

Malullük sigortasından yararlanma koşulları 5510 Sayılı Yasa'nın 26'ncı maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemede 506 Sayılı Yasa'nın 54'ncü maddesinde yazılı koşullara paralel düzenlemeler getirildiği gibi farklı bir iki husus da maddede yer almıştır. Sigortalıya, malullük sigortasından malullük aylığı bağlanabilmesi için sigortalının 25'nci maddede yazılı hükümlere göre malul sayılması, maluliyeti nedeniyle sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan veya işyerini kapattıktan veya devrettikten sonra Kurum'dan yazılı istekte bulunması, başka birinin bakımına muhtaç derecede malul olmayan ancak 25'nci maddeye göre malul sayılan sigortalının en az on yıldan beri sigortalı bulunup toplam olarak 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartı aranmıştır. Yeni Yasa 26'ncı maddede maluliyet aylığı bağlanmasının koşullarını sigortalılık süresi bakımından ağırlaştırılmıştır. Her ne kadar toplam 1800 prim ödeme gün sayısı sürekli çalışma halinde beş yılda tamamlansa da

²⁸⁶ Sigortalılık süresinin hesabında, sigortalılığın başlangıcı mad. 108'e göre belirlenmelidir. Emekli Sandığı, Bağ-Kur Kanunları ve SSK Geçici 20'nci maddesine göre ilk defa çalışılan tarihler de, SSK'da geçmiş gibi sigortalılık süresinin başlangıcını teşkil eder görüşünde olanlar için bkz. **Çenberci**, 1985, s.347; **Tunçomağ**, Kenan, Sosyal Sigortalar, İstanbul, 1982, s.400; **Aslanköylü**, s.559. Yazarlar, sözü edilen kuruluşlardaki çalışmaların 2829 Sayılı Yasa uyarınca Kurum'da birleşebileceğinden sözü edilen kuruluşlarda geçen ilk defa çalışılan günlerin de sigortalılık başlangıcına esas alınması gerektiği görüşündedirler.

sigortalılık süresinin on yıl olarak aranması 506 Sayılı Yasa'ya göre malullük aylığı bağlanması yönünden daha ağır koşulları beraberinde getirmiştir²⁸⁷.

5510 Sayılı Yasada, beş yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması koşulu ile başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul olan sigortalılar için malullük aylığı bağlanabileceği yönündeki düzenleme en azından isabetlidir.

506 Sayılı Yasa'nın 54'ncü maddesinde malullük aylığından yararlanma koşulları malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödenmiş olması şartına bağlandığı halde, 5510 Sayılı Yasa'nın 26'ncı maddesinde prim bildirilmiş olması şartı getirilmekle uygulamada sıkça karşılaşılan ve Kurum ile sigortalı arasında yaşanan bir çok sıkıntıyı da ortadan kaldırır niteliktedir.

Nitekim yeni yasanın 26'ncı maddesinin son fıkrasında aynı yasanın 4'ncü maddesinin 1'nci fıkrasının (b) bendine göre; Köy ve mahalle muhtarları, hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan: Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr sicili ile birlikte kanunla kurulan meslek odalarına usûlüne uygun olarak kayıtlı olanlar, anonim şirketlerin kurucu ortakları ve/veya yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları, tarımsal faaliyette bulunan ve bu statüde sigortalı sayılanlar kendi sigortalılığı sebebiyle genel sağlık sigortası dahil prim ve her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunluluğu getirmesi aynı Yasanın 4/a maddesi²⁸⁸ uyarınca hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sigortalılar açısından malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri ödenmemiş olsa dahi primi bildirilmiş olması koşulu ile ve 26'ncı maddedeki şartları taşımaları halinde malullük aylığından yararlanabileceklerdir.

²⁸⁷ Okur, Ali Rıza, "Sorunları ile Gelen Reform", Mercek, Temmuz 2006, s.22.

²⁸⁸ Şakar, Müjdat, SSK'lıların Adı "4/a'lı" Oldu!, Mercek, Temmuz 2006, s.86-100.

3.2.5. SİGORTALININ KONTROL MUAYENESİ, MALULLÜK AYLIĞININ

KESİLMESİ VE YENİDEN BAĞLANMASI

Sigortalıya maluliyet aylığı bağlandıktan sonra bu kişi ileride her zaman başka birinin sürekli bakımına gereksinim duyduğunu ileri sürerek malullük aylığının arttırılmasını isteyebileceği gibi, Kurum'da maluliyet aylığı bağladığı sigortalısını her zaman kontrol muayenesine tabi tutabilir. Kontrol sonucu sigortalının aylıklarını arttırabileceği gibi azaltabilir ya da malullük aylığı almakta iken sigortalı olarak çalışmaya başlayanların aylıklarını kesebilir²⁸⁹. Yazarlar, topluluk sigortasına tabi olanların malullük aylıklarının, maddede geçen "... sigortalı olarak çalışmaya başlayanların..." deyiminin zorunlu SSK sigortalılığını amaçlamış olduğu gerekçesiyle, kesilemeyeceği görüşündedirler²⁹⁰.

Bu hususlarla ilgili düzenlemeler, 506 Sayılı Yasa'nın 57 ve 58'nci maddelerinde yapılmıştır. 57'nci madde sigortalının kontrol muayenesi ile muayene sonucu yapılması gereken esasları, 58'nci maddesi ise maluliyet aylığının kesilmesi ve yeniden başlatılması ile ilgili hususları düzenlemektedir.

Malullük aylığının hesaplanması, başlangıcı, kesilmesi ve yeniden bağlanması 5510 Sayılı Yasa'nın 27'nci maddesinde düzenlenmiştir.

3.2.5.1. SİGORTALININ KONTROL MUAYENESİ

506 Sayılı Yasa'nın 57'nci maddesi; "Malullük aylığı bağlandıktan sonra, sigortalı, her zaman, başka birinin sürekli bakımına muhtaç duruma girdiğini ileri sürerek malullük aylığının arttırılmasını isteyebilir. Malullük aylığı bağlanan sigortalıları Kurum da her zaman kontrol muayenesine tabi tutabilir. Gerek Kurumca yaptırılan kontrol muayenesinde, gerekse sigortalının isteği üzerine veya işe alıştırma sonunda yapılan muayenesinde yeniden tespit edilecek malullük durumuna göre, malullük aylığı:

I - Sigortalının istekte bulunması halinde:

²⁸⁹ Çenberci, 1985, s.356.

²⁹⁰ Çenberci, 1985, s.359 vd.; Aslanköylü, s.568.

a) Yazılı isteğini,

b) Yeni malullük durumuna esas tutulan rapor yazılı isteğini takip eden takvim ayından sonraki bir tarihi taşımakta ise bu raporun tarihini,

II – Kurum tarafından kontrol muayenesine veya işe alıştırmaya tabi tutulma halinde de yeni malullük durumuna esas tutulan raporun tarihini,

Takip eden ay başından başlanarak gerekirse artırılır, azaltılır veya kesilir. Kabul edilir bir özrü olmadığı halde kontrol muayenesini Kurum'un yazılı bildirisinde belirtilen tarihten sonraki ay başına kadar yaptırmayan sigortalının malullük aylığı, kontrol muayenesi için belirtilen tarihten sonraki ay başından başlanarak kesilir. Şu kadar ki, kontrol muayenesini Kurum'un yazılı bildirisinde belirtilen tarihten başlayarak üç ay içinde yaptırılan ve malullük halinin devam ettiği tespit edilen sigortalının malullük aylığı, ödemenin kesildiği tarihten başlanarak verilir. Kontrol muayenesini Kurum'un yazılı bildirisinde belirtilen tarihten üç ay geçtikten sonra yaptıran ve malullük halinin devam ettiği tespit edilen sigortalının malullük aylığı, rapor tarihinden sonraki ay başından başlanarak ödenir" hükmünü getirmiştir.

Gerçekten de 506 Sayılı Yasa'nın 53 ve 54'ncü maddelerindeki koşulları taşıması nedeniyle işyerinden ayrılan ve yazılı istekte bulunan sigortalıya malullük aylığı bağlandıktan sonra Kurum'un belirlemiş olduğu sürekli işgöremezlik oranı ileriki tarihlerde artabileceği gibi eksilebilir ya da tamamen maluliyet aylığı ödenmemesini gerektirir şekilde değişebilir. Hatta bu değişiklikler Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 122'nci maddesi uyarınca sürekli işgöremezlik geliri veya malullük aylığı almakta alan sigortalılardan çalışma gücünün artırılabileceği umulanlar, Kurumca kendi mesleklerinde veya yeni bir meslekte çalışabilmelerini sağlamak üzere işe alıştırmaya tabi tutuldukları esnada da ortaya çıkabilir. Kuşkusuz maluliyetin ortadan kalkması maluliyet aylığı alan sigortalının başkasının bakımını ve gözetimine ihtiyacı olması sigortalıya ödenen maluliyet aylığı miktarını etkileyen önemli faktörlerdir. Nitekim, 506 Sayılı Yasa'nın 55'nci maddesi uyarınca sigortalı başka birinin bakımına muhtaç ise bu Kanun'un 61'nci maddesine göre bulunacak ortalama yıllık kazancın %60 yerine, %70'e çıkarılarak maluliyet aylığı bağlanacağı hükmü bu düşüncemizi doğrulamaktadır. Öte yandan başlangıçta maluliyet aylığı bağlanmasını gerektiren 53'ncü maddedeki koşullar sigortalının Kurumca ileriki

tarihlerde kontrolü sonucu ortadan kalktığına bu husus 58'nci maddedeki aylığın kesilmesini gerektirir halin dışında sigortalıya bundan böyle maluliyet aylığı ödemeyi gerektirmediğinden Yasa'nın 57'nci maddesindeki düzenleme hem sigortalı hem de Kurum yönünden çok önemli düzenlemeleri getirmektedir.

57'nci maddeye göre, gerek Kurumca yaptırılan kontrol muayenesi sonucu, gerekse sigortalının isteği üzere ya da işe alıştırmaya neticesinde yapılan muayenede yeniden tespit edilecek maluliyet durumuna göre malullük aylığı:

1- Sigortalının istekte bulunması halinde yazılı isteğini, şayet yeni malullük durumuna esas tutulacak rapor sigortalının yazılı isteğini takip eden takvim ayından sonraki bir tarihi taşımakta ise bu raporun tarihini takip eden aybaşından başlayarak gerekirse arttırılır.

2- Kurumca kontrol muayenesine veya işe alıştırmaya tabi tutulma halinde de yeni malullük durumuna esas tutulan raporun tarihini takip eden ay başından başlanarak gerekirse azaltılır veya kesilir.

506 Sayılı Yasada, malullük sigortası bölümünde 52-58 maddeleri içerisinde malullük sigortasından sağlanan yardım, kimlerin malul kalacağı, malullük aylığından yararlanma koşulları, malullük aylığının hesaplanması, aylığın başlangıcı, malullük aylığı bağlandıktan sonra sigortalının kontrol muayenesi, aylığın kesilmesi ve yeniden başlaması ayrı ayrı madde başlıkları altında metinleştirildiği halde, 5510 Sayılı Yasada sigortalının kontrol muayenesi yasada maluliyet ve diğer sigortalılıklar ile ilgili başlıklar yerine kısa vadeli sigorta hükümleri ve uzun vadeli sigorta hükümleri başlıkları altında düzenlemeye yer verdiğinden bu yasanın 25, 26 ve 27'nci maddelerinde malül sayılma; malullük sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma koşulları; malullük aylığının hesaplanması ve başlangıcı ve yeniden bağlanması ile ilgili düzenlemeler ard arda metinleştirildiği halde, malullük aylığı bağlandıktan sonra sigortalının kontrol muayenesi ile ilgili düzenleme sürekli işgöremezlik geliri bağlanmış sigortalıların durumları ile birlikte kontrol muayenesi 94'ncü maddede düzenlenmiştir.

5510 Sayılı Yasa'nın 94'ncü maddesine göre, malullük aylığı veya sürekli işgöremezlik geliri bağlanmış sigortalıların malullük durumlarında artma veya başka

birinin sürekli bakımına muhtaç olduğunu ileri sürerek aylık ve gelirlerinde değişiklik yapılmasını isteyebilecekleri gibi, harp malulleri ve vazife malulleri hariç, malullük aylığı veya sürekli işgöremezlik geliri bağlanmış sigortalıları Kurum kontrol muayenesine tabi tutabilecektir.

506 Sayılı Yasa'nın 57'nci maddesinde yer alan hükümlerle, 5510 Sayılı Yasa'nın 94'ncü maddesinde yer alan sigortalının kontrol muayenesine yönelik düzenlemede yer alan hükümler hizmet akdi ile çalışan sigortalılar yönünden paralellik arz etmektedir.

3.2.5.2. MALULLÜK AYLIĞININ KESİLMESİ VE YENİDEN BAĞLANMASI

506 Sayılı Yasa'nın 58'nci maddesine göre, malullük aylığı almakta iken sigortalı olarak çalışmaya başlayanların malullük aylıklarının, çalışmaya başladıkları tarihten başlayarak kesileceği ve bu fıkra göre malullük aylıkları kesilenlerden işten ayrılarak malullük aylığı verilmesi için yazılı istekte bulunan sigortalıya, kontrol muayenesine tabi tutulmak ve malullüğünün devam ettiği anlaşılacak şartıyla, eski malullük aylığı, yazılı istekte bulunduğu tarihten sonraki ay başından başlanarak ödenmeye başlanmaktadır. Bu durumdaki sigortalılar için yazılı istek tarihlerine göre yeniden malullük aylığı hesaplanmaktadır ve bu aylık, önce bağlanan malullük aylığından fazla ise hesaplanan yeni aylık üzerinden ödeme yapılmaktadır.

Uygulamada, Sosyal Sigortalar Kurumu kendi kayıtlarında malullük aylığı alırken sigortalı olarak çalışmaya başlamayı işe giriş bildirgesindeki imzanın o kişiye ait olup olmadığını irdelemeden kayden dikkate almaktadır. Ender de olsa malullük aylığı almakta olan sigortalının bilgisi dışında nüfus cüzdanının ele geçirilmesi ve bu kayıtlar üzerinde tahrifat yapılarak sanki malullük aylığı alan sigortalı, sigortalı olarak işe başlamış gibi Kurum kayıtlarına intikal edebilmektedir. Kartal 1. İş Mahkemesi, 13.12.2005 tarihinde 2004/231 esas, 2005/712 karar sayılı ilamında; 1992 yılında malulen emekli olan ve kendisine malullük aylığı bağlanan davacı M.G.'nin malulen emekli olduktan sonra hiçbir yerde çalışmadığını, çalışmasının mümkün bulunmadığını, yurt dışına çıkmasının olanaksız olduğunu, davacının kardeşinin davacıya ait nüfus cüzdanını ele geçirerek kendi

adına gerçek dışı olarak tanzim ettiği nüfus cüzdanı ile bu cüzdana dayalı pasaport çıkardığını, davacının kardeşi A.G.'nin 29.06.1998 – 23.07.1999 tarihleri arasında ve yine 2002 yılında iki ayrı şirkette çalıştığı ancak her iki işyerine verilen M.G.'ye ait görülen çalışmaların A.G.'ye ait olduğunu ve Kurum tarafından Şubat 2004 tarihinde kesilen maluliyet aylığının davacı M.G.'ye bağlanması gerektiği yönünde karar vermiştir.

Yukarıdaki olayda Kurum, karardan da anlaşılacağı üzere, sırf kendi sigorta kayıtlarında maluliyet aylığı alan sigortalının başka işyerinde kayden çalışıyor görüldüğü için başkaca hiçbir idari soruşturma yapmaya gerek dahi görmeksizin maluliyet aylığını kesmiştir. Yasada, maluliyet aylığı bağlandıktan sonra hangi işlemler sonrası sigortalı çalışma tespit edilirse maluliyet aylığının kesileceğine ilişkin bir hüküm yoksa da 58'nci maddede “sigortalı olarak çalışmaya başlayanların malullük aylıkları, çalışmaya başladıkları tarihten başlayarak kesilir” hükmü özüne inilerek değerlendirilmesi gerekir. 506 Sayılı Yasa'nın 79'ncü maddesine göre nasıl ki kayden işe giriş bildirgesi olan sigortalı için prim ödenmediği sürece işe giriş başlangıç tarihi olarak değerlendirmiyor ise 58'nci maddeye göre de maluliyet aylığı alan kişinin kayden sigortalı işe başladığına ilişkin bildirgenin bu şekliyle değerlendirmeye alınmaması, sigortalının ve çalıştığı iddia edilen işyeri yetkililerinin idari soruşturma ile dinlenmesi, bu soruşturma sonucu gerçekten maluliyet aylığı alan kişinin sigortalı çalışmaya başladığı tespit edildiği takdirde çalışmaya başladığı tarihten itibaren maluliyet aylığının kesilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

506 Sayılı Yasa'nın 58'nci maddesinde yer alan ve malullük aylığı almakta iken sigortalı olarak çalışmaya başlamaları ile aylıkları kesilir hükmü karşısında “sigortalı olarak çalışmaya başlama” cümlesinin diğer sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olarak çalışmaları da kapsayıp kapsamadığı doktrinde tartışılmıştır. 58'nci maddede başka sosyal sigorta kuruluşlarındaki çalışmanın aylığın kesilmesini gerektireceği yönünde bir hüküm yoktur. **Aslanköylü**, Yasada bu konuda açık düzenleme olmamasını Yasa koyucunun başka sosyal güvenlik kuruluşlarındaki çalışmalar nedeniyle aylığın kesilmemesi gerektiği düşüncesi ile ve bu amaçla düzenlediğini ifade etmektedir²⁹¹.

²⁹¹ **Aslanköylü**, s.568.

Topluluk sigortasından malullük aylığı almakta olan sigortalıların, sigortalı çalışmaları halinde bu aylıklarının kesilmemesi gerektiği görüşünü yine **Çenberci**²⁹² ve **Aslanköylü** ileri sürmektedir.

506 Sayılı Yasa'nın 58'nci maddede malullük aylığı alan sigortalının sigortalı olarak çalışabileceği, bu hususun sigortalının iradesine bırakıldığı açıktır. Ancak yaptırımı sigortalı olarak çalışmaya başlaması halinde aylığının kesileceğine ilişkindir. 506 Sayılı Yasa'nın 63'ncü maddesinde yaşlılık aylığı alanların yeniden sigortalı olarak çalışmaya başlamaları halinde yaşlılık aylıklarının çalışmaya başladıkları tarihte kesileceğine ilişkin 58'nci maddedeki gibi paralel bir hüküm getirilmiştir. Ancak 63'ncü maddede sosyal güvenlik destek primi ödemek koşulu ile yaşlılık aylığı alanlara aylıkları kesilmeden sigortalı çalışma hakkı tanındığı halde, 58'nci maddede böyle bir düzenleme maluliyet aylığı alan sigortalılar yönünden getirilmemiştir.

Günümüzde gerek yaşlılık aylığı ve gerekse maluliyet aylığı alan sigortalıların büyük bir kesiminin bağlanan aylıkların yetersizliği nedeniyle çok zor koşullarda geçinebildikleri herkes tarafından bilinen bir gerçektir. Malul sigortalıların maluliyet aylığı bağlanması ile ilgili koşulları taşımaları halinde talepleri dikkate alınarak kendilerine maluliyet aylığı bağlandıktan sonra, 63'ncü maddeye benzer şekilde bir düzenleme yapılmak suretiyle ve sağlık kurullarından alınacak raporlar ile sigortalı olarak çalışabileceği saptanan kişilerin sosyal güvenlik destek primi ödeme koşulu ile maluliyet aylığı alırken ayrıca sigortalı çalışmalarına olanak sağlanmalıdır. Hatta bu durumda olanlardan alınacak sosyal güvenlik destek primleri 63'ncü maddede öngörülen prim oranlarının altında olmalıdır. Yasa'da bu yönde değişikliğin acilen yapılması Anayasamızın 61'nci maddesinde yer alan "*Devlet, sakatların*²⁹³ *korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır*"²⁹⁴, hükmünün de bir gereğidir. Ancak 01.01.2007 tarihinde yürürlüğe girecek olan 5510 Sayılı Yasada da sadece yaşlılık aylığı bağlanan sigortalıların sosyal güvenlik destek primi ödeme koşulu ile çalışma hayatına katılabilecekleri, yaşlılık aylığı almaya devam ederken üretim ilişkisi içerisinde de olabilecekleri öngörülmüş ancak yasaya göre malullük aylığı bağlatmaya ilişkin koşulları

²⁹² **Çenberci**, 1985, s.359 vd.

²⁹³ Ayrıca bkz. **Sümer**, Haluk Hadi, Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümlülüğünün Tespitinde Esas Alınacak İşçi Sayısı, Türk Kamu – Sen 1991/3, s.3-6.

²⁹⁴ bkz. 1982 Anayasası, mad.61.

taşıyan ancak sağlıkları açısından çalışmalarını engelleyen bir durum söz konusu olmayan bu statüdeki kişiler ile ilgili bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

506 Sayılı Yasa'nın 58'nci maddesinde yer alan ve malullük aylığı almakta iken sigortalı olarak çalışmaya başlayanların malullük aylıklarının, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren kesileceği yönündeki hükme eş değerde bir hüküm, 5510 Sayılı Yasa'nın 27'nci maddenin beşinci fıkrasında da düzenlenmiş, malullük aylığı almakta iken sigortalı olarak yeniden çalışmaya başlayanların malullük aylıklarının çalışmaya başladıkları tarihten itibaren kesileceği hükme bağlanmıştır. Ayrıca, 506 Sayılı Yasa'da yer almadığı halde, malullük aylığı almakta olan sigortalının; yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya veya ikamete dayalı sosyal yardım almaya başladığında malullük aylıklarının da çalışmaya başladıkları veya ikamete dayalı sosyal yardım almaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başından geçerli olmak üzere kesileceği yönünde bir hüküm yeni yasa ile getirilmiştir.

3.2.6. MALULİYET AYLIğI BAğLANMASININ MAHKEMECE TESPİTİ

Sigortalı ile Kurum arasında her zaman sigorta mevzuatının uygulanması bakımından özellikle iş kazası veya meslek hastalıklarında sürekli işgöremezlik gelirinin bağlanması, sürekli işgöremezlik oranının arttığı ya da azaldığı iddiası ile gelirlerin arttırılması, azaltılması veya kesilmesi yönünde ihtilaflar doğabileceği gibi maluliyet aylığının bağlanması, bağlanan aylığın kesilmesi veya azaltılması bakımından da her zaman ihtilaf doğabilir.

3.2.6.1. DAVA AÇABİLMENİN KOşULLARI

506 Sayılı Yasa'nın 53'ncü maddesinin A-1-(a), (b) bentlerinde yazılı koşullar ile, 54'ncü maddenin (b) bendinde yazılı koşulları taşıdığı halde Kurum tarafından bu istekleri reddedilen sigortalılar 109'ncü maddedeki prosedüre de uymak koşulu ile malullük aylığı bağlanması gerektiği yolundaki taleplerini yargı önüne getirebilirler.

Sigortalının, Kurum'dan maluliyet aylığı bağlanması yönündeki talebi sadece 53'ncü maddedeki koşulları taşımadığı yönünden reddedilebileceği gibi 53'ncü maddedeki koşullar uygun görülmesine rağmen 54'ncü maddenin (b) bendinde yazılı koşullar gerçekleşmediği gerekçesi ile de reddedilebilir. Hatta Kurum'un ret kararı sigortalının hem 53'ncü maddedeki koşulları hem de 54'ncü maddenin (b) bendindeki koşulları taşımadığı gerekçesine de dayanabilir.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi bir kararında²⁹⁵, 506 Sayılı Yasa hükümlerine göre malulen emekli olma koşullarını taşıdığına tespitine ve Kurumca malulen emekli edilmesine karar verilmesini talep eden sigortalının isteğinin mahkemece kabulüne karar verilmesi ve hükmün davalı avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine her ne kadar davacının 506 Sayılı Yasa'nın 53'ncü maddenin ilk fıkrası çevresinde malul sayılmasına ve 54'ncü madde uyarınca malullük aylığından yararlanmasına karar verilmiş ise de dosya içeriğindeki "Silahlı Kuvvetler Hastanesi" raporunda doğuştan beri arızalarının olduğu belirtildiği gibi, Aydın Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi raporunda da 14-15 yaşından beri söz konusu arızaların bulunduğu işaret edilmiştir. Bu durum karşısında çalışma gücü kaybına yol açan tıbbi arızaların, davacının 01.01.1978 tarihinde işe girmesinden önce mevcut olduğu anlaşılmaktadır.

Ne var ki, bu arızaların 506 Sayılı Kanun'un 53'ncü maddesinin ilk fıkrasında belirtilen ve malul sayılmayı gerektirecek şekilde ve yoğunlukta bulunup bulunmadığı araştırılmamıştır.

Söz konusu hastalık ve arızaların işe giriş tarihinde malul sayılmayı gerektirecek derecede ve yoğunlukta olması takdirinde 506 Sayılı Kanun'un 53'ncü maddenin ikinci fıkrası uyarınca davacının malullük sigortası yardımından yararlandırılması mümkün olmayacaktır. Bu yolda bir araştırma ve inceleme yapılmaksızın verilmiş bulunan mahkeme kararını bozmuştur.

Yargıtay 10.Hukuk Dairesi bir diğer kararında²⁹⁶, 506 Sayılı Yasa hükümlerine göre malulen emekli olma koşullarını taşıdığına tespitine ve Kurumca emekli edilmesine karar verilmesini istemesi üzerine yine aynı olayla ilgili bozmadan sonra mahkemenin talebi reddeden kararını Adli Tıp Kurumu'ndan aldırılan 20.01.1997 tarihli

²⁹⁵ Yargıtay 10.HD. 10.09.1996 tarih, 1996/6662 E. - 1996/6708 K. sayılı ilamı, Kazancı İkt. Prog.

²⁹⁶ Yargıtay 10.HD. 29.09.1997 tarih, 1997/6030 E. - 1997/6311 K. sayılı ilamı, Kazancı İkt. Prog.

raporda "iŒe ilk giriŒ tarihi olan 01.01.1978 tarihi itibariyle hastalık belirtilerinin ortaya çıkmıŒ olabileceği ancak bu belirtilerin anılan tarihte malul sayılmayı gerektirecek derece ve yoğunlukta olmadığı" belirtilmektedir. Böylece dosya içerisinde mevcut Aydın Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi raporu da dikkate alındığında davacının sigortalı iŒe girdikten sonra alıŒma gücünü 2/3 oranında yitirdiği açıklığa kavuŒmuŒ bulunmaktadır.

Bu durum karŒısında 506 Sayılı Yasa'nın 53 ve 54'nc maddelerindeki diğer koŒulların da araŒtırılarak, varılacak sonuca göre kanıtların birlikte değerlendirilmesi suretiyle bir karar verilmesi gerekirken Adli Tıp Kurumu raporuna yanlıŒ anlam verilerek davayı reddetmiŒ bulunmasın usul ve yasaya aykırı bulup bozma nedeni yapmıŒtır.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin her iki kararı değerlendirildiğinde; 506 Sayılı Yasa'nın 53'nc maddesinin 2'nci fıkrası hükümlerine tümüyle uyum sağlamaktadır. Sigortalının ilk defa alıŒmaya baŒladıđı tarihten önce malul sayılmayı gerektirmeyecek nitelik ve yoğunlukta rahatsızlığı sigortalı olarak alıŒmaya baŒladıđı tarihten sonra, zaman içerisinde geliŒirse ve bu hastalık veya arıza aynı maddenin (a) ve (b) bentleri uyarınca alıŒma gücünün en az üçte ikisinin yitirilmesine neden olursa 54'nc maddedeki diğer koŒullar da gerekleŒtiđi takdirde sigortalıya talebi halinde malullük aylığı bağlanması gerekmektedir.

506 Sayılı Yasa'nın 53'nc maddesi uyarınca sigortalının alıŒma gücünü 2/3 oranında kaybettiğinin ve malulen yaŒlılık aylığı bağlanması yönündeki sigortalı iddiasının yargı önünde tartıŒılabilmesi için öncelikle Kurum sağlık tesislerinden sigortalı ile ilgili bir rapor verilmiŒ olmalı, bu raporun sigortalının alıŒma gücünün en az 2/3'n yitirmedeğini göstermesi ve Kurum'un bu kararına karŒı Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu nezdinde itiraz edilmiŒ olması koŒullarını taŒıması gerekmektedir²⁹⁷.

506 Sayılı Yasa'nın 56'nci maddesinde, aynı yasanın 53 ve 54'nc maddelerindeki koŒulları taŒıyan sigortalıya iŒten ayrıldıktan sonra, yazılı istekte bulunması koŒulu ile yazılı isteğini takip eden takvim ayından, Œayet mall sayılmasına esas tutulan raporun tarihi yazılı isteğinin tarihinden sonraki bir tarih ise rapor tarihinden sonraki ay baŒından geçerli olmak üzere maaŒ bağlanacağı hükmü getirilmiŒtir. Sigortalı yukarıdaki koŒulları taŒımıŒ olmasına rağmen, yazılı talebini takip eden ay baŒından

²⁹⁷ Yargıtay 10.HD. 11.09.1984 tarih, 1984/3906 E. - 1984/3960 K. sayılı ilamı.

itibaren Kurum tarafından 53'ncü maddedeki veya 54'ncü maddedeki ya da her iki maddedeki unsurların sigortalı yönünden gerçekleşmediği gerekçesiyle maluliyet aylığı bağlanması yönündeki talebi reddeder ya da bağlanmış olan maluliyet aylığını daha sonra 506 Sayılı Yasa'nın 53 ve 54'ncü maddedeki koşulların ortadan kalktığı gerekçesiyle keserse bu işlemleri haksız gören sigortalı ya da ölümü halinde hak sahipleri yetkili iş mahkemesine başvurarak maluliyet aylığı bağlanması yönünde tespit davası açabilirler. Açılacak bu davalarda özellikle dikkat edilmesi gereken husus, dava açılırken dilekçe maluliyet aylığı bağlanması şeklinde değil, maluliyet aylığı bağlanması gereken tarih belirtilmek suretiyle o tarihten geçerli olmak üzere maluliyet aylığı bağlanması gerektiğini belirten talebi de kapsamalıdır. Bu tür davalar tespit niteliğinde olduğundan, Kurum'un hatalı kararının iptali ile birlikte maluliyet aylığı bağlanması istenirken yukarıdaki ayrıntıya da dikkat edilmesi önem arz etmektedir. Sadece maluliyet aylığı bağlanması gerektiği yönündeki talep mahkemeyi de bağlayacağından, mahkemece davanın haklılığına karar verildiği takdirde sonuçları hüküm tarihinden itibaren değer ifade edecektir. Ancak belirttiğim şekilde dava dilekçesindeki talep maluliyet aylığının yazılı talebi takip eden ay başından itibaren bağlanması yönünde olduğu takdirde bu talebi de dikkate alacak şekilde yetkili iş mahkemesinin oluşturacağı karar hüküm tarihinden değil, maluliyet aylığının bağlanması gereken tarihten itibaren infazı kabil bir karar alacaktır.

Yukarıda belirttiğim şekilde elde edilecek bir tespit ilamı ile Kurum'a başvuran ilgisinin ayrıca karada geçen malullük aylığı bağlanması belirtilen tarih ile başvuru tarihi arasındaki sürede birikmiş olan aylıklarının da yasal faizleri ile birlikte ödenmesini talep etmesi gerekmektedir. Talep etmediği takdirde Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca yasal faizlerden vazgeçmiş sayılacağı açıktır. Ayrıca birikmiş maluliyet aylıkları ile ilgili faiz talebine rağmen Kurum tarafından sadece birikmiş aylıklar ödenmek istendiği takdirde, bu miktarın da itirazı kayıtlı alınması ve ödenmeyen faizlerle ilgili sigortalının veya sigortalının ölümü halinde hak sahiplerinin eda davası niteliğinde alacak davası açabileceğini düşüncesindeyiz²⁹⁸.

²⁹⁸ Maluliyet aylığı ile ilgili açılacak tespit davalarının dava dilekçelerinde özen gösterilmesi gereken yukarıdaki taleplerin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle meydana gelen sürekli işgöremezlik geliri bağlanması gerektiğinin tespiti, ölüm aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti, yaşlılık aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti davalarında da belirtilmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

3.2.6.2. DAVANIN TARAFLARI

Sürekli işgöremezlik derecesinin belirlenmesine yönelik maluliyet tespit davaları ile olayın iş kazası ya da hastalığın meslek hastalığı olup olmadığı yönünden doğan tespit davalarında davanın tarafları Kurum yanında sigortalı veya hak sahibi ve sigortalıyı çalıştıran işveren ile tazminat sorumlusu olabildiği halde, maluliyet aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti yönünden açılacak davalarda davanın tarafları sadece Kurum ve sigortalı ya da hak sahipleridir.

İş kazası ya da meslek hastalığı tespit davaları ile iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün azalması sebebi ile Kurumun belirlediği sürekli işgöremezlik derecesine mahkeme nezdinde itiraz edilmesi sebebi ile açılmış bulunan maluliyet tespit davalarında tespit biçimi; olumlu tespit davası ya da olumsuz tespit davası şeklinde ortaya çıkabildiği halde maluliyet aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti yönünde açılan davalar nitelik itibari ile her zaman olumlu tespit davası biçiminde ortaya çıkmaktadır.

Bir olayın iş kazası ya da meslek hastalığı olmadığının tespiti, yine bu olaylara bağlı Kurumun belirlediği sigortalının sürekli işgöremezlik oranının tamamına veya bir kısmına itiraz sebebi ile açılan sürekli işgöremezlik oranının tespiti davalarında sigortalının işvereni davacı sıfatını hukuki menfaati olduğu için taşıyabildiği halde, maluliyet aylığı bağlanması gerektiği yönünde açılan davalarda davanın tarafları sadece Kurum ile sigortalı ya da onun hak sahipleridir. Maluliyet, ölüm ve yaşlılık aylığı uzun vadeli sigorta kollarından belli koşulların gerçekleşmesi şartı ile Kurum tarafından sigortalıya ölümü halinde hak sahiplerine bağlanan aylıklar olduğundan bu aylıkların bağlanıp bağlanmaması, kesilip kesilmemesi sigortalının işverenin hukuki hak alanını ilgilendirmediğinden işverenlerin bu tür davaları açabilme sıfatı hiçbir şekilde bulunmamaktadır.

506 Sayılı Yasa'nın 12'nci maddesi uyarınca iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası yönünden Kurum'un sigortalıya, onun ölümü halinde hak sahiplerine bağlamış olduğu gelirlerin peşin değeri ile 12'nci maddede yazılı geçici işgöremezlik ödeneği, tedavi giderleri, protez araç ve gereçleri sağlanması, takılması, onarılması ve yenilenmesi, cenaze masrafı karşılığı verilmesi, sağlık yardımı yapılması vb. giderler

yönünden Kurum'a tanınan işverene rücu hakkı sadece kısa vadeli sigorta dalları ile ilgilidir. Değınilen hususlar kısa vadeli sigorta faslından bağlanan gelirler ve giderler olduğundan 506 Sayılı Yasa'nın 10 ve 26'ncı maddeleri uyarınca bu maddelerdeki gerekleri yerine getirmeyen sigortalının işverenine rücu hakkı olmasına karşın 506 Sayılı Yasa'nın 54'ncü maddesi uyarınca sigortalıya bağlanan maluliyet aylığı yönünden Kurum'un; sorumluluğı olsa dahi sigortalının işverenine rücu hakkı bulunmamaktadır. Zira malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile ilgili bağlanan aylıklar uzun vadeli sigorta faslından bağlanan gelirlerdir.

506 Sayılı Yasa'nın 53'ncü maddesinin (c) bendindeki düzenlemeye göre; iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını yitiren sigortalı malullük sigortası bakımından malul sayılmaktadır. Bu durumdaki sigortalıya 19'ncü madde hükümleri uyarınca iş kazası ya da meslek hastalığı faslından sürekli işgöremezlik geliri bağlanacağı açıktır. Ancak bu sürekli işgöremezlik oranı ile malul kalan sigortalı aynı zamanda 5 yıldan beri sigortalı olup toplam 1800 gün prim ödemiş ise ya da sigortalılık süresinin her yılı için ortalama en az 180 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş ise, 54'ncü madde uyarınca malullük aylığı bağlanması ile ilgili koşulları da taşıdığından sürekli işgöremezlik geliri ile birlikte ayrıca kendisine malullük aylığı da 506 Sayılı Yasa'nın 92'nci maddesi uyarınca bağlanacaktır. Yasanın 92'nci maddesi "*...malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile meslek hastalıkları sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse sigortalıya veya hak sahibine bu aylık gelirlerden yüksek olanın tümü eksik olanın da yarısı bağlanır...*" hükmüne yer vermiştir. Verilen örnekte malullük aylığının bağlanmasını gerektiren olay bir iş kazasına ya da meslek hastalığına bağlı ve onun sonucu olarak meydana gelmiştir. Sigortalıya kaza ya da meslek hastalığı nedeniyle birisi sürekli işgöremezlik geliri diğeri malullük aylığı olmak üzere iki fasıldan gelir bağlanacaktır. İş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde sigortalıyı çalıştıran işverenin sorumluluğı tespit edildiği takdirde Sosyal Sigortalar Kurumu bağladığı sürekli işgöremezlik gelirlerinin peşin değerlerini işverene rücu ederek talep edebildiği halde, aynı iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle meslekte kazanma gücü kayıp oranının %60 ya da üstü olması halinde sigortalıya Yasa'nın 54'ncü maddesi uyarınca bağladığı ve sigortalının ömrü boyunca her ay ödemek zorunda kaldığı maluliyet aylıklarının peşin değerini aynı iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle maluliyet aylığı bağlamak zorunda kaldığı gerekçesi ile işverenden talep edemeyecektir.

Maluliyet aylığı bağlanması gerektiğinin tespitine ilişkin davalarda davacılık sıfatı sürekli olarak sigortalıya ya da onun hak sahiplerine aittir. Davalı ise her zaman için Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı'dır. Kurum, 53'ncü maddede yazılı maluliyet halleri ile ilgili ilk değerlendirmesine göre sigortalıya diğer koşulların da gerçekleşmesi halinde maluliyet aylığı bağladıktan sonra 57'nci madde uyarınca malullük aylığı bağlanan sigortalıyı her zaman kontrol muayenesine bağlı tutarak yeni malullük durumuna esas tutulan raporlara göre maluliyet aylığını azaltma veya tamamen kesme hakkına sahip olması karşısında bu tür davalarda Kurum hiçbir zaman davacı sıfatını taşıyamayacaktır.

3.2.6.3. YETKİLİ VE GÖREVLİ MAHKEME

506 Sayılı Yasa'nın 134'ncü maddesi uyarınca taraflar arasında doğacak uyuşmazlık bu yasanın 53 ve 54'ncü maddelerinin uygulanmasından meydana geleceğinden; sigortalı veya hak sahipleri ile Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı arasında doğan çekişmenin de yetkili iş mahkemesinde görülmesi gerekecektir.

HUMK.'nun 9'ncü maddesi uyarınca genel hükümlere göre Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı'nın merkezinin bulunduğu Ankara'daki adli yargı çevresindeki İş Mahkemesi davaya bakabileceği gibi sigortalının malullük hali ile ilgili işlemleri yürüten Kuruma bağlı bölge müdürlüklerinin bulunduğu adli yargı çevresindeki iş mahkemeleri de sigortalı ile Kurum arasında bu yönde doğacak hukuki çekişmeyi çözümlenekte yetkilidir. Ayrıca sigortalı malullük aylığı bağlanmasını Kurumun hangi müdürlüğünden talep etmiş ise maluliyet aylığı bağlanması talebini reddeden bu yerin bağlı bulunduğu adli yargı çevresindeki İş Mahkemesinde de dava açılabilir. Belirtilen üç yer görevli ve yetkili iş mahkemeleridir.

01.01.2007 tarihinde yürürlüğe girecek olan 5510 Sayılı Yasa'nın 101'nci maddesi de anılan yasanın uygulanması ile ilgili ortaya çıkan tüm uyuşmazlıkların bu kanunda aksine hüküm bulunmaması halinde iş mahkemelerinde görüleceğini belirtmiştir.

506 Sayılı Yasa'nın 134'ncü maddesinde Sosyal Sigortalar Kanunu uygulanmasından doğan uyuşmazlıklarda yetkili iş mahkemeleri veya bu davalara bakmakla görevli mahkemeler yetkili kılındığı halde 5510 Sayılı Yasa'nın 101'nci maddesinde, bu yasada aksine hüküm bulunmaması halinde kanunun uygulanmasından doğan çekişmelerin yetkili iş mahkemelerinde görüleceği belirtilmiş, başkaca mahkemelerin de yetki olabileceğine ilişkin hüküm de getirmemiştir.

5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1/B maddesi, Kurum ile sigortalılar veya hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklardan doğan itiraz ve davaların da iş mahkemelerinde bakılacağını, görevli mahkemelerin iş mahkemeleri olduğunu açıkça düzenlemektedir. Gerek bu hüküm ve gerekse 506 Sayılı Yasa'nın 134 ve 5510 Sayılı Yasa'nın 101'nci maddesi birlikte değerlendirildiğinde sigortalı ya da onun hak sahipleri ile Kurum arasında maluliyet aylığının bağlanması, artırılması, azaltılması veya kesilmesi ile ilgili doğacak çekişmelerin de yetkili iş mahkemelerinde görülmesi gerektiği açıktır.

3.2.6.4. DAVA ZAMANAŞIMI

506 Sayılı Yasa'da malullük aylığının bağlanması yönünden hak düşürücü süre ya da bir zamanaşımı öngörülmuş değildir. Malullük aylığı bağlanması yönündeki istek tümü ile sigortalının iradesine terk edilmiştir. Yasa'nın 53'ncü maddesi uyarınca Kurum hastanelerince düzenlenecek sağlık kurulu raporları ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu çalışma gücünün en az 2/3'ünü yitirdiği ya da 34'ncü madde gereğince yapılan tedavi sonunda Kurum sağlık tesisleri sağlık kurullarınca düzenlenecek usulüne uygun rapor ve bu raporların dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu çalışma gücünü en az 2/3 oranında yitirdiği tespit edilen veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü en az %60 oranında yitirdiği Kurum tarafından tespit edilen sigortalı bu koşullar hangi tarihte gerçekleşirse gerçekleşsin 54'ncü maddedeki koşullar da gerçekleşmiş olsa bile işten ayrıldıktan sonra, kendisine yaşlılık aylığı bağlanmasını talep etmediği sürece malullük aylığı bağlanamayacaktır. Denilebilir ki, malullük sigortası bakımından malul sayılan sigortalı, işten ayrılrsa bile, Kurum'dan aylık bağlanmasını talep etmediği sürece kendisine maluliyet aylığı bağlanmayacaktır. Talep halinde bağlanacak aylık, Yasa'nın 56'ncı maddesi uyarınca kendisinin yazılı isteğini takip eden sonraki ay

başından itibaren bağlanacağından, hak düşürücü süre ya da zamanaşımından bahsedebilmek mümkün değildir. Aylık bağlama, mutlaka talebe dayandığından malul sayılma hali Kurum sağlık kurullarından verilen raporlar ile önceki tarihi kapsasa dahi re'sen malul sayılmayı gerektiren tarihten geçerli maluliyet aylığı bağlayabilmek mümkün olmayacaktır.

5510 Sayılı Yasada da zamanaşımı ve hak düşümü süresi 97'nci maddede düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre iş kazası, meslek hastalığı ve ölüm hallerinde bağlanması gereken gelir ve aylıkların hakkın kazanıldığı tarihten itibaren beş yıl içerisinde, istenmeyen kısmının zamanaşımına uğrayacağı, bu durumda olanların gelir ve aylıklarının beş yıl geçtikten sonra yazılı istek tarihini takip eden ay başından itibaren başlayacağı hükme bağlanmıştır. Yeni yasaya maluliyet aylığının bağlanması bakımından bir zamanaşımı süresi konulması da esasen mümkün değildir. Malûllük aylığı bağlanması sigortalının yazılı talebine bağlandığından, yukarıda 506 Sayılı Yasadaki açıklanan gerekçeler 5510 Sayılı Yasa yönünden de geçerlidir.

SONUÇ

İşyerinde çalışırken iş kazası geçiren veya zaman içerisinde çalışılan yerde varolan olumsuz koşulların ortadan kaldırılmaması sebebi ile meslek hastalığına uğrayan sigortalının bedence veya ruha arızaya uğraması ile karşılaştığı maddi ve manevi zararların giderilmesi yönünden açılacak olan tazminat davalarında, sigortalının karşılaştığı kazanın iş kazası, tutulduğu hastalığın meslek hastalığı olduğunun tespiti bu davaların görülmesinde en önemli unsurlardan biridir. Ayrıca karşılaşılan kaza ya da oluşan hastalık sonucu sigortalının meslekte kazanma gücünü kayıp oranının tespiti de sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine Kurum tarafından bağlanacak gelirler yönünden de önem arz etmektedir.

Öte yandan, bir olayın iş kazası ya da hastalığın meslek hastalığı oluşu ve bunlara bağlı meslekte kazanma gücünü kayıp oranı sosyal güvenlik hukuku bakımından sigortalıya, ölümü halinde hak sahiplerine sağladığı sağlık yardımları, geçici işgöremezlik ödeneği ile irat şeklinde gelir bağlanmasını da gerektiren çok önemli unsurlardan biridir.

506 Sayılı Yasa bakımından hastalık sigortasından ve bu sigortanın getirdiği sağlık yardımlarından yararlanabilmek için sigortalı olarak belli süre çalışarak Kurum'a asgari bir prim ödemek gerektiği halde olayın iş kazası olarak belirlenmesi halinde bir günlük sigortalı sayılsa dahi iş kazaları sigortasından her türlü sağlık yardımından yararlanılacağından, bir olayın iş kazası sayılmasının önemi çok açıktır.

Ayrıca, 506 Sayılı Yasa'da düzenlenen malullük sigortası, yaşlılık ve ölüm sigortasında aylık bağlanması ile ilgili aranan koşullar, prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi uzun zamana yayıldığı ve bu koşullar gerçekleşmeden sigortalıya, ölümü halinde hak sahiplerine aylık bağlanması söz konusu olmadığı halde olayın iş kazası veya meslek hastalığı olarak tespit edilmesi koşulu ile sigortalı bir günlük işçi dahi olsa meslekte kazanma gücünün kayıp oranının %10 ve üzerinde olması halinde kendisine sürekli işgöremezlik oranı gelirinin bağlanacak olması, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde ise, iş kazaları veya meslek hastalığı sigortası faslından, destekten yoksun kaldığı tespit edilen hak sahiplerine başkaca hiçbir koşul aranmaksızın gelir

bağlanacak olması, bir kazanın iş kazası veya meslek hastalığı olup olmadığı yönündeki tespitin önemini bir kat daha arttırmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığının tespitinin önemine ilişkin yukarıdaki açıklamalar ışığında çalışan sigortalının böyle bir tespit sonucu meslekte kazanma gücünün azalma oranının tespiti de maddi ve manevi tazminatların belirlenmesi ve takdiri bakımından ne kadar önem arz ediyorsa, 506 Sayılı Yasa hükümlerinin sigortalıya ölümü halinde hak sahiplerine uygulanması yönünden de önem arz etmektedir. Sürekli işgöremezlik derecesinin % 10'un altında olması halinde sigortalıya sürekli işgöremezlik gelirinin bağlanmayacak olması %10'un üzerinde olması halinde sürekli kısmi işgöremezlik geliri bağlanacak olması, diğer taraftan bu yasanın 96'ncı maddesi uyarınca maluliyet derecesinin %25 ve üstü olması halinde Kurum tarafından bağlanacak gelirin 78'nci madde uyarınca tespit edilecek günlük kazancın alt sınırınının 30 katının %70'nden az olamayacağı yönündeki düzenleme ve sürekli kısmi veya sürekli iş göremez durumundaki sigortalının başka birinin bakımına muhtaç olması halinde bağlanan gelirlerin %50 arttırılarak ödenecek olması sürekli işgöremezlik oranı tespiti ile ilgili davaların önemini bir başka açıdan ortaya koymaktadır.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 368 - 374'ncü maddelerinde düzenlenen delil tespiti ile 506 Sayılı Yasa'nın uygulanması bakımından ortaya çıkabilecek konumda olan tespit davaları ile tezimde değinmediğim tespit davaları yargılama sürecinde farklı prosedürler ile yürütülmektedir. Usul yasamızdaki delil tespiti hiçbir şekilde eda davası niteliğini taşımadığı, bu tespitler sonucu elde edilen uzman kişilerin raporlarına göre verilen kararlar ilam niteliğinde olmadığı halde, Kurum ile sigortalı ya da hak sahipleri veya işveren arasında baş gösteren tespit davaları yargılama süreci içerisinde taraf teşkil edilerek eda edilebilir nitelikte sürdürülen davalardandır. Bir olayın iş kazası olup olmadığı, meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı, meslekte kazanma gücünde azalma olup olmadığı, maluliyet aylığı bağlanıp bağlanmayacağı yönünde açılan tespit davaları eda davası niteliğinde en az bir hasım davalı gösterilerek açılan dava biçimlerinden olduğu gibi iddia ve savunma doğrultusunda tüm deliller toplandıktan sonra mahkeme tarafından verilen karar ilam hükmünde olup temyiz yolu açık olan ve kesinleştiğinde tarafları tüm sonuçları ile bağlayan kararlar niteliğindedir. Bu çalışmada değinmemekle birlikte, 506 Sayılı Yasa'nın 79'ncü maddesinde yer alan hükümlerden kaynaklanan sigorta

başlangıcının tespiti ve hizmet tespiti davaları, aidiyet tespit davaları, yaşlılık aylığı bağlanması gerektiği yönündeki tespit davaları, ölüm sigortası faslından hak sahiplerine aylık bağlanması gerektiğidir. Bu yöndeki tespit davaları, 3201 Sayılı Yasa'ya göre borçlanma talebinin kabulü, tespit davaları, prim borcunun olmadığı yönündeki tespit davaları ile 506 Sayılı Yasa'nın uygulanması yönünden Kurum ile ilgililer arasında doğabilecek diğer tespit davaları da yukarıda belirttiğim eda edilebilir nitelikte davalar olup, yargılama süreci içerisinde mutlaka bir hasım tarafı gerektirir ve sonuçları itibari ile tarafları bağlayan dava biçimleridir.

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun uygulanmasından doğan tespit davaları ile ilgili yasada belirgin düzenlemeler bulunmamaktadır. Bu tür tespit davaları genellikle yasal düzenlemeden çok, Yargıtay içtihatları ile şekillenmiştir. Tespit davaları başlığı altında elbette ki 506 Sayılı Yasa içerisinde bir düzenleme yapabilmek hukuken mümkün değildir. HUMK'da yer alan hükümler tespit davalarının yargılama sürecini usul açısından sonuçlandıracak hükümler ile donatılmıştır. Ancak sürekli işgöremezlik oranının tespitine ilişkin davalarda özellikle yargılama sürecine gereksinim duyulmadan önce Kurum'un sigortalı ile ilgili belirlediği sürekli işgöremezlik oranı ile ilgili olarak ileriye dönük, gerek rücu davası gerekse sigortalının açacağı cismani tazminat davalarında potansiyel tazminat sorumlusu olabilecek işverene tebliğ etmesi 31'nci maddede yer alan bir yıllık bir sürenin itiraz süresi olarak işverene tanınması yönünde yasada değişiklik yapılması yıllar, sonra açılan tazminat davalarında yeniden sürekli işgöremezlik oranını tartışmama bakımından önem taşımaktadır.

Ayrıca maluliyet aylığı bağlanması ile ilgili düzenlemede, yaşlılık aylığı bağlanan kişilere sosyal güvenlik destek primi ödeme koşulu ile çalışma hakkını sağlayan benzer düzenlemenin Yasa ile maluliyet aylığı almaya hak kazandığı halde sağlık kurulları raporları ile çalışmasında sağlığı açısından sakınca bulunmayan kişilere de tanınmasının Anayasa'nın 61'nci maddesinin ruhuna uygun düşeceğini, öte yandan 5510 Sayılı Yasa'da da maluliyet aylığı bağlanması gerektiği ile ilgili düzenlemede yaşlılık aylığı bağlanan kişilere sosyal güvenlik destek primi ödemek koşulu ile çalışma hakkını sağlayan hükme yer verilmesine rağmen benzer düzenlemenin maluliyet aylığı almaya hak kazandığı halde sağlık kurulu raporları ile çalışmasında sakınca bulunmayan bu statüdeki şahıslara

tanınmamış olmasını daha doğru bir deyişle bu kişiler yönünden böyle bir düzenleme getirilmemiş olmasını da bir eksiklik olarak düşünmekteyiz.

506 Sayılı Yasada ve 5510 Sayılı Yasada, malullük aylığı almaya hak kazanan kişilere, sağlam sigortalılara göre aylık bağlandıktan sonra, destek primi ile çalışma bakımından şans verilmediği halde, 5510 Sayılı Yasa'nın 26'ncı maddesinin (b) bendi uyarınca bir önceki yasada aranan sigortalı olma süresinin prim ödeme toplam gün sayısı için aranan 1800 gün değişmeksizin, 5 yıldan 10 yıla çıkarılması ve malullük aylığı bağlanma koşullarının bir yönüyle ağırlaştırılması, sakatları özel olarak korumak gerekir. Yürürlükteki Anayasa'nın 61'nci maddesini tekrar ihlal eder niteliktedir.

01.01.2007 tarihinde yürürlüğe girecek olan ve 506 Sayılı Yasa'nın yerini alacak olan ve tüm sosyal güvenlik kurumlarını tek çatı altında toplamayı amaçlayan 5510 Sayılı Yasa²⁹⁹, hukukumuzda yeni tartışmalar getireceği gibi, uygulamada da İş Mahkemelerinin iş yükünü özellikle sigortalılık kapsamını genişleten hükümler içermesi bakımından arttıracaktır. 5510 Sayılı Yasa, tasarı halindeyken ve kanunlaştıktan sonra yapılan eleştirilerin genelinde, olumsuz görüşler³⁰⁰ bulunmaktadır. Bunların yanında, yeni Yasada ilgili yönetmeliklerin çıkartılacağı belirtilmiştir. Ancak halen, Kanun metninde belirtilen, uygulamaya açıklık getirmesi beklenen yönetmelikler çıkartılmamıştır.

Genel olarak bakıldığında, iş ve sosyal güvenlik hukukumuz dalgalı bir deniz gibidir denilebilir.

²⁹⁹ RG.16.06.2006, 26200.

³⁰⁰ **Koç**, Yıldırım, Sağlık ve Sosyal Güvenlik Alanındaki Düzenlemeler Türkiye'ye Büyük Zarar Verecektir, Mercek, Temmuz 2006, s.105-111.

KAYNAKÇA

- AKAD, Mehmet**, Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı, Anayasa Mahkemesi, Yargıtay Kararları İlgili Mevzuat, İstanbul, 1992.
- AKI, Erol**, “İş Sözleşmesinin Feshi, İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 15.08.2006.
- AKIN, Levent**, Tek Çatı Öncesi ve Sonrasında İsteğe Bağlı Sigortalılık, Mercek, Temmuz 2006.
- AKIN, Levent**, “4958 Sayılı Yasa ve Anayasa Mahkemesi Kararının Yurtdışı Hizmet Borçlanmasına Etkileri”, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005.
- AKIN, Levent**, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Tek Çatı Uygulaması Üzerine Bir Değerlendirme, Türk-İş Dergisi, Temmuz – Ağustos 2004, (Tek Çatı).
- AKIN, Levent**, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara, 2001.
- AKKOL, Sibel**, İşveren – İşyeri Hekimliği İlişkileri, Çalışma Ortamı 1992/2.
- ALANGOYA, Yavuz**, Medeni Usul Hukukunda Vakıaların ve Delillerin Toplanmasına İlişkin İlkeler, İstanbul, 1979.
- ALANGOYA, Yavuz, / YILDIRIM, Kamil, / YILDIRIM, Nevhis Deren**, Medeni Usûl Hukuku Esasları, 4. Baskı, İstanbul, 2004.
- ALPER, Yusuf**, Türk Emeklilik Sisteminde Reform, Mercek Dergisi, Ocak 2005.
- ALPER, Yusuf**, Sosyal Güvenlik Sistemimizde Reform Arayışları, Türk-İş Dergisi, Temmuz – Ağustos 2004.
- ALPER, Yusuf**, İnsan - Makine İlişkileri Açısından İş Kazaları, Verimlilik Dergisi 1991/1.
- ALTAN TEKİN, Füsun**, İş Güvenliği ve Önemi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1991/1-2, s.329-360.
- ARASLI, Utkan**, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, C.1, Turhan Kitapevi, Ankara, 2002.
- ARICI, Kadir**, Getirdikleri ve Getirmedikleriyle Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu Tasarısı, Mercek, Ocak 2006.
- ASLANKÖYLÜ, Resul**, Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu ve İlgili Kanunlar, 2. Baskı, C:1, Ankara, 2004.

- ASLANKÖYLÜ, Resul**, Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu, Ankara, 2003.
- EŞMELİOĞLU, İbrahim / BAYAZIT, Sancar**, İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından İşletmelerde Çıraklık ve Meslek Eğitimi Uygulamaları, Ankara,1990.
- ATABEK, Reşat**, İş Kazası ve Sigortası, İstanbul, 1978.
- ATALAY, Oğuz**, Medeni Usul Hukukunda Menfi Vakıaların İspatı, İzmir, 2001.
- ATASAYAR, Kubilay**, Sosyal Güvenlik Devlet Politikası Olmalıdır, İşveren, 1993/6.
- AYDIN, Müjdat**, Örgün Eğitimin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi, Ankara, 1990.
- AYDINLI, İbrahim**, İş Kazasının Görevli Mahkemenin Belirlenmesindeki Etkisi ve Kalp Krizinin İş Kazası Niteliğine İlişkin Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2006.
- AYMKD**, Anayasa Mahkeme Kararları Dergisi, Ankara Üniversitesi Basımevi, 2. Tıpkı Basım, S.14, Ankara, 1991.
- AYTAÇ, Serpil**, Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı, Verimlilik Dergisi, 1993/2.
- BALTA, Selahattin**, Sosyal Hukuk Devletinin Neresindeyiz?, Denetim, 1990/57.
- BAŞBUĞ, Aydın**, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun Rücu Hakkı ve Buna Bağlı Bazı Temel Sorunlar, Aziz Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005.
- BAŞBUĞ, Aydın**, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun İşverene ve Üçüncü Kişiyeye Rücu, Ankara, 1992.
- BAŞESGİOĞLU, Murat**, Sosyal Güvenlikte Yeni Dönem, Mercek, Temmuz 2006.
- BAŞÖZ, Lütfü / ÇAKMAKÇI, Ramazan**, Yeni Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu, Legal Yay., 1. Baskı, Haziran 2006.
- BAŞTERZİ, Fatma**, Türk Emeklilik Sisteminde Reform, Mercek, Temmuz 2006.
- BAŞTERZİ, Süleyman**, "Yurtdışı Hizmet Borçlanmasında Yurda Kesin Dönüş Koşulu", Aydın Özkul'a Armağan, 2002.
- BAYAZIT, Sancar**, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Yapısı ve İşleyişinde Yeni Dönem, Mercek, Temmuz 2006.
- BEDİR, Selahattin**, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorununun Çözümünde İşçi Eğitimi, Türk Kamu-Sen, 1993/11-14.

BELGESAY, Reşit Mustafa, Dava Teorisi, İstanbul, 1943.

BERKSOY, İrem, Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, yayımlanmamış yüksek lisans ödevi, İstanbul, 2005

BİLGE, Necip, / ÖNEN, Ergun, Medeni Yargımla Hukuku Dersleri, 3. Baskı, Ankara, 1978.

BİLGİLİ, Özkan, “Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Yurtdışı Hizmet Borçlanması”, Sosyal Güvenlik Dünyası, Eylül-Ekim, 2004.

BOSTANCI, Yalçın, Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, Kamu – İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:8, S:1.

BUDAK, Sinan, Derinin Üretim Sürecinde Ortaya Çıkan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları, Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi, (II. Ankara 04-07.04.1988), 1991.

CAN, Mehmet, Meslek Hastalıkları, Pektim Uygulamalı Mevzuat Dergisi, 1990/2.

CANBOLAT, Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkileri, İstanbul, 1992.

CANBOLAT, Talat, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşveren Kavramı, İş Hukuku Dergisi, 1992/2.

CANIKLIOĞLU, Nursen, 5510 Sayılı Kanuna Göre Malullük Aylığı, Sicil, S:3, Eylül 2006.

CANIKLIOĞLU, Nursen, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S:8, 2006/1.

CANIKLIOĞLU, Nursen, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Geride Kalanların Korunması, yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul, 1997.

CANIKLIOĞLU, Nursen / CANBOLAT, Talat, “Yurtdışı Hizmet Borçlanması”, Fahiman Tekil Anısına Armağan, İstanbul 2003.

CENTEL, Tankut, İşyerine Getirilip Götürülme Sırasında Uğranılan Kaza – İş Kazası Kavramı, İş Hukuku Dergisi, Ocak – Mart 1993, s.122-128.

CENTEL, Tankut, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtay’ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 1998.

ÇAĞLAYAN, Yücel / KILINÇ, Ahmet, İş Güvenliği, Ankara, 1992.

ÇAKMAK, İhsan, Şerhli Sosyal Sigortalar Kanunu, C.1 - 2, Adalet Yayınevi, Ankara, 2001.

ÇELEBİ, Süleyman, Sosyal Güvenlik ve Sağlık Hakkı, Temel Haktır, Mercek, Temmuz 2006.

ÇELİK, Ahmet Çelik, Tazminat ve Alacaklarda Zamanaşımı, Legal Yay., 1.Baskı, İstanbul, 2004.

ÇELİK, Hüseyin, GSS ile Getirilen Yenilikler, Mercek, Temmuz 2006.

ÇENBERCİ, Mustafa, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara, 1978.

ÇENBERCİ, Mustafa, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Yeni Baskı, Ankara, 1985, (1985).

DAĞLI, Fahrettin, Sosyal Devlet Anlayışında Anayasalarımızda Sağlık Hakkı, 1992.

DALBAY, Özkan, Sosyal Sigortalar Kurumu'na (SSK) Tabi Çalışanlar Açısından Yeni Sosyal Güvenlik Sisteminin Değerlendirilmesi, Mercek, Temmuz 2006.

DEMİRCİ, İhsan, Sosyal Güvenlik Reformu Çerçevesinde Sosyal Sigortalarda Yapılan Değişiklikler, Mercek, Temmuz 2006.

DEMİRCİOĞLU, Murat / GÜZEL, Ali, İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu, İstanbul, 2001.

DERECİ, Bayram, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu ve Uygulama Mevzuatı, İstanbul, 2005.

DOĞRUSÖZ, Edip, / YAVUZ, Nihat, Kira Tespit Davaları, Ankara, 1992.

DUMAN, Barış, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Hizmetlerin Tespiti, Turhan Kitapevi, Ankara, 2002, (Hizmet Tespiti).

DURAL, Mustafa / ÖĞÜZ, Tufan, Türk Özel Hukuku, C. II, Kişiler Hukuku, Filiz Kitapevi, İstanbul, 2002, (Türk Özel Hukuku).

EKMEKÇİ, Ömer, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları, Mercek, Ocak 2006.

EKMEKÇİ, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, Legal Yay., 1.Baskı, İstanbul, Ekim 2005.

ELBİR, Halid Kemal, Asıl İşveren – Alt İşveren (Müteahhit, Taşeron) Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler, İş Hukuku Dergisi, 1991/1.

ELBİR, Halid Kemal, Asıl İşveren – Alt İşveren (Müteahhit, Taşeron) Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler, Kiplas İşveren, 1991/25.

EMİROĞLU, Celal, Çalışma Ortamında Kazalar ve Mesleki İlk Yardım, Türk-İş, Ankara, 2001.

EREN, Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara Hukuk Fak. Yay. No:344, Ankara, 1974, (Sorumluluk).

EREN, Fikret, İş Kazası ve Meslek Hastalığının Tanımı ve Unsurları, Türk-İş Dergisi, sayı 70, Ankara, 1968, (Dergi).

ERGÜN, Z., Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu, 2005.

ERSAN, Gürbüz, 150 Soruda Sosyal Sigorta Hakları, Sağlık-İş Yay., Ankara, 1993.

ERTAN, Emre, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Borçlanma, İstanbul 2005.

ERTANHAN, Mesut, Medeni Yargılama Hukukunda Tanık ve Tanıklık, Ankara, 2005.

ERTÜRK, Erkan, Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması, Cilt 1, Turhan Kitapevi, Ankara, 2001.

ERYİĞİT, Süleyman, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın "Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Önerisi" nin Değerlendirilmesi, Kamu-İş, S:4, 2004.

FİŞEK, A.Gürhan, Yeni Dönemde İş Sağlığı Güvenliği Hizmetleri-III: Katılım ve Strateji Çalışması, Çalışma Ortamı Dergisi, S:88, Eylül – Ekim 2006.

FİŞEK, A.Gürhan, Hedef, Meslek Hastalıkları, Çalışma Ortamı 1992/4.

GAMGAM, Zehra, Şeker Sanayinde Meydana Gelen İş Kazalarının Önlenmesinde Kişisel Koruyucu Malzeme Kullanımının Önemi, Şeker-İş, Ankara, 1991.

GEÇER, Bekir, İşverenlerin Rücu Tazminatından Kurtuluş Beyyinesi Olarak Kaçınılmazlık İlkesi, Yaklaşım Dergisi, S:143, Kasım 2004.

GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Yetkin Yay., Ankara, 2000.

GÜNEY, Salih, 1980 – 1990 Döneminde Türkiye’de Meydana Gelen İş Kazalarının Genel Bir Değerlendirilmesi, Verimlilik Dergisi, 1993/2.

GÜNGÖR, Saner, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu’nun Getirdikleri, Mercek, Temmuz 2006.

GÜVEN, Ercan, İş Kazası Yönünden Sosyal Politika Sorunları, Eskişehir İTİA Yay., No:78/40, Ankara, 1970.

GÜZEL, Ali, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma: Öngörülen Modelin Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul Barosu Yay., Haziran 2006.

GÜZEL, Ali, Sorunlar Çözülmez Artar, Radikal, 18.04.2006.

GÜZEL, Ali, Sosyal Güvenlikte IMF Modeline Doğru, Cumhuriyet, 18.04.2006.

GÜZEL, Ali, Tek Çatı Kaos Getirir, Bugün, 18.04.2006.

GÜZEL, Ali, İş Yasası'na Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, İş Müfettişleri Derneği “İş Hukuku'nda Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri, Panel Notları, Yayın No:8, İstanbul, 26.11.2005.

GÜZEL, Ali, Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları, Panel Tebliği, DİSK., Ekonomik ve Sosyal Temel Haklar Kapsamında Sendikal Haklar, Sosyal Güvenlik Hakkı ve Sağlık Hakkı, Sempozyumu, Ankara, 8-9.10.2004, DİSK Yay. No:49, Şubat 2005.

GÜZEL, Ali, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Öngörülen Reform Mevcut Sorunlara Çözüm mü?, Çalışma ve Toplum, S. 2005/4, 2005.

GÜZEL, Ali, Avrupa Birliği Giriş Sürecinde Ülkemizdeki Sosyal Güvenlik Kuruluşlarının Durumu, Tebliğ, İstanbul Yüksek Ticaret ve Marmara Üniversitesi İİBF Mezunları Derneği Ankara Şubesi, Sempozyum, 13.12.2004.

GÜZEL, Ali, Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Uluslar arası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara, 24.05.2003.

GÜZEL, Ali, İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, İstanbul Barosu tarafından düzenlenen Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları, Temmuz 2001, İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, İstanbul, 2001.

GÜZEL, Ali, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun İşverene Rücu ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, İstanbul, 1996.

GÜZEL, Ali / OCAK, Saim, “Yurtdışı Hizmet Borçlanmasına İlişkin Yeni Düzenlemeler ve Yargı Kararları Hakkında Genel Bir Değerlendirme”, Legal İHSGHD., S:12, İstanbul, 2006.

GÜZEL, Ali / OCAK, Saim, İş Kanunları – Sosyal Güvenlik Kanunları, Beta Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, Kasım 2004.

GÜZEL, Ali / OKUR, Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, 10. Baskı, İstanbul, Ekim 2004.

OĞUZMAN, Kemal, Hizmet “İş” Akdinin Feshi, İstanbul, 1955.

İMRE, Zahit, Medeni Hukuka Giriş (Medeni Hukukun Temel Kavramları ve Medeni Kanunun Başlangıç Hükümleri), Yenilik Basımevi, İstanbul, 1971, (Medeni Hukuka Giriş).

İMRE, Zahit, Türk Miras Hukuku, 2.Baskı, İstanbul, 1968.

İMRE, Zahit, Miras Sebebi ile İstihkak Davasına İlişkin Meseleler, Ad. D., 1967.

İREN, Ertan, İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyma Yükümlülüğü ve İhlali Halinde Karşılaşacakları Müeyyideler, Sicil, S:3, Eylül 2006.

İŞERİ, Ahmet, Türk Medeni Kanununa Göre Vakıf, Ankara, 1968.

İZVEREN, Adil, Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, Ankara, 1968.

KAÇAK, Nazif, İçtihadlarla Tebligat ve İlgili Mevzuat, Ankara, 1999.

KALAFAT, Yılmaz, İşyeri Hekimi ve İş Kanunundaki Yeri, Karayolları Bülteni, 1991/483.

Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma, Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, T.C. Başbakanlık Yayını, Ankara 2005.

KAPAR, Recep, Taslak Metnine İlişkin Eleştiriler: Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Önerisi, Petrol-İş, Sendikal Notlar, S:23, Ağustos 2004.

KARA, İsmail Hamdi, Toplum Sağlığı Yönünden Kurşun Zehirlenmesi Makalesi, (Yrd. Doç Dr. İsmail Hamdi Kara, Dicle Üniv. Tıp Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı), http://www.tr.net/saglik/genel_saglik_kursun.shtml, 2006.

KARAKAŞ, İsa, İş Kazası & Meslek Hastalıkları İhtilafları ve Çözüm Yolları, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, Mart 2006.

KARAYALÇIN, Yaşar, Mes'uliyet ve Sigorta Hukuku Bakımından Başlıca İşletme Kazaları, Ankara, 1960.

KAYNAK, Muhteşem, "Türkiye'de Emek Kalitesi", TİSK Akademi Dergisi, C.1, S.1, Ankara, 2006.

KILIÇ, Salih, Sosyal Güvenlik Sistemimizde Reform Adı Altında Yapılan Yasal Düzenlemeler Sorunları Çözmeyecektir, Mercek, Temmuz 2006.

KILIÇDAROĞLU, Kemal, Sosyal Güvenlik Reformu Mu?, Mercek, Temmuz 2006.

KILIÇDAROĞLU, Kemal, Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılanması, Türk-İş Dergisi, Temmuz – Ağustos 2004.

KILIÇOĞLU, Mustafa, Yargıtay Kararları Işığında Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi, İş Müfettişleri Derneği "İş Hukuku'nda Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri, Panel Notları, Yayın No:8, İstanbul, 26.11.2005

KILIÇOĞLU, Mustafa, Sosyal Güvenlik Hukukunda Borçlanma, Ankara 2002.

KIRAZ, Taylan Özgür, Genel Haciz Yolu ile Takipte Ödeme Emrine İtirazın Kesin Kaldırılması, 1997.

KONUK, Ali Nafiz, İşyeri Hekimi İstihdamında Geline Son Nokta, Sicil, S:3, Eylül 2006.

KONURALP, Halûk, Medeni Usul Hukukunda İspat Kurallarının Zorlanan Sınırları, Ankara, 1999.

KULUÖZTÜRK, İbrahim, İş Kazalarının Tanımı, Önemi ve Nedenleri, Kiplas İşveren, 1991/25.

KURT, Resul, Sosyal Güvenlik Reform Kanunlarının Çalışanlara Etkileri, Mercek, Temmuz 2006.

KURU, Baki, İcra ve İflas Hukuku El Kitabı, 2004, (El kitabı).

KURU, Baki, İcra ve İflas Hukukunda Menfi Tespit ve İstirdat Davası, 2003, (İc.İf. Tespit)

KURU, Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.II, 6. Baskı, İstanbul, 2001, (Usul).

KURU, Baki, İcra ve İflas Hukuku, C.I, 1988, (İcra İ.).

KURU, Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, 2.Baskı, Ekim 1968.

KURU, Baki, Tespit Davaları, Ankara, 1963, (Tespit D.).

KURU, Baki, Borçtan Kurtulma Davası, Ad. D., S.1962/2, s.131.

KURU, Baki / ARSLAN, Ramazan / YILMAZ, Ejder, Medeni Usul Hukuku, Yetkin Yay., 16. Baskı, Ankara, 2005, (MUH).

KURU, Baki / ARSLAN, Ramazan / YILMAZ, Ejder, Notlu – Gerekeçeli Hukuk Muhakemeleri Kanunu ve İlgili Mevzuat, 27. Baskı, Ankara, 2005.

KUTADGOBİLİK, Tuğrul, Sosyal Güvenlikte Yeni Dönem, Mercek, Temmuz 2006.

KOÇ, Yıldırım, Sağlık ve Sosyal Güvenlik Alanındaki Düzenlemeler Türkiye'ye Büyük Zarar Verecektir, Mercek, Temmuz 2006.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, Ankara, 2004

MUŞUL, Timuçin, Medeni Usul Hukukunda Terdit İlişkileri, İstanbul, 1984.

OKUR, Ali Rıza, Sorunları ile Gelen Reform, Mercek, Temmuz 2006.

OKUR, Ali Rıza, “Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 2004 Kararlarının Değerlendirmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 2006.

OKUR, Ali Rıza, Çalışma ve Toplum, Disk / Birleşik Metal İş, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S:10, İstanbul, 2006/3.

OKUR, Ali Rıza, “Sosyal Güvenlikte Neler Oluyor?”, Güncel Hukuk Dergisi, S:14, Şubat 2005.

OKUR, Ali Rıza, Çok Çatı, Tek Çatı, Yok Çatı, Türk-İş Dergisi, Temmuz – Ağustos 2004.

OKUR, Ali Rıza, Göçmen Vatandaşların Yurtdışında Yaptıkları Askerliklerini 506, 5434 ve 1479 Sayılı Yasalar Açısından Borçlanmaları, İş Hukuku Dergisi, Ocak-Mart 1992.

OKUR, Ali Rıza, Göçmenler ve Askerlik Borçlanmaları, Cumhuriyet, 22.01.1992.

OKUR, Ali Rıza, “Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtay’ın 1987 Kararlarının Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul, 1989.

OKUR, Ali Rıza, Göçmen Vatandaşların Yurtdışında Yaptıkları Askerliklerini 506, 5434 ve 1479 Sayılı Yasalar Açısından Borçlanmaları, İş Hukuku Dergisi, Ocak-Mart 1992.İİÇB, s.644, 7 Mart 1988.

OZANOĞLU, Teoman, Malullük Sigortası, Çimento İşverenleri Dergisi, Mayıs 1988.

ÖNEN, Ergun, İnşai Dava, Ankara, 1981.

ÖZDEMİR, Hayriye, Çıracılık Sözleşmesi ve İnsan Hakları, ABD 1991/3, Ankara, 1991.

ÖZDEMİR, Namık Kemal, İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu Yay., Şubat 2004.

ÖZEKES, Muhammet, Medeni Usul Hukukunda Hukuki Dinlenilme Hakkı, Ankara, 2003.

ÖZGEN, Atıf, Sosyal Güvenlikte Yeni Dönem: Yapısal Değişim Sorunları Çözecek Mi?, Mercek, Temmuz 2006.

PEKCANITEZ, Hakan, / **ATALAY, Oğuz**, / **ÖZEKES, Muhammet**, Medeni Usûl Hukuku, 4. Baskı, Ankara, 2005, (MUH).

PEKCANITEZ, Hakan, / **ATALAY, Oğuz**, / **ÖZEKES, Muhammet**, İcra ve İflas Hukuku Esasları, 2004, (İcra).

PERVER, Ziya, Tarım kazaları sigorta kapsamında mıdır?, Zaman, 02.09.2006.

POSTACIOĞLU, İlhan, Medeni Usul Hukuku Dersleri, 6. Baskı, İstanbul, 1975.

PÜSKÜLLÜOĞLU, Ali, Çağdaş Türkçe Sözlük, Milliyet Yayınlar, 2.Baskı, İstanbul, 1985.

REHBINDER, Manfred, (Çev. Öner Eyrenci), Doktor Tarafından Düzenlenen Çalışamaz Raporu, İş Hukuku Dergisi, 1992/3.

SARAÇ, Coşkun, Sosyal Sigorta Kurumları ve İşveren Açısından İş Kazası Kavramı, Ankara, 1998, (İş kazası).

SARAÇ, Coşkun, İşverenin Prim Ödeme Yükümlülüğü, Ankara, 1998, (Prim).

SAYMEN, Ferit H., / EKONOMİ, Münir, Sosyal Sigortalar Tatbikatı, İstanbul, 1966.

SERATLI, Gaye Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara, 2003.

SÖZER, Ali Nazım, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun Sosyal Sigortalara İlişkin Hükümleri Üzerine, Mercek, Temmuz 2006.

SÖZER, Ali Nazım, "Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Türkiye'de Emeklilik İçin Borçlanmaları", Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998.

SÖZER, Ali Nazım, Sosyal Sigorta İlişkisi, İzmir, 1991.

SÖZER, Ali Nazım, "İşgöremezlik, Meslekte Kazanma Gücünün Kaybı Kavramları ve Sakatlık Kavramı ile İlişkileri", Adalet Dergisi, Ocak- Şubat 1984.

SOSYAL GÜVENLİK, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Yayını, Sosyal Sigortalar Kurumu, tercüme, Ankara, 1968.

SÜMER, Haluk Hadi, Sigortalının Servis Aracı Beklerken Uğradığı Kaza İş Kazası mıdır?, Çimento İşverenleri Dergisi, Temmuz 1997.

SÜMER, Haluk Hadi, Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Yükümlülüğünün Tespitinde Esas Alınacak İşçi Sayısı, Türk Kamu – Sen 1991/3.

SÜZEK, Serper, "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 15.08.2006.

SÜZEK, Sarper, İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Hakları ve Yükümlülükleri, Legal İHSGHD, 2005/6, 2005.

SÜZEK, Sarper, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesi tarafından düzenlenen Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı, İstanbul, 2001.

ŞAKAR, Müjdat, SSK'lıların Adı "4 / a'lı" Oldu!, Mercek, Temmuz 2006.

ŞAKAR, Müjdat, Genel Gereçekleriyle Yeni Sosyal Güvenlik Kanunları, Der Yay., İstanbul, 2006, (Kanun).

ŞAKAR, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 8. Baskı, İstanbul, 2006.

ŞAKAR, Müjdat, İş Güvenliği Tedbirlerinin Alınmaması Sebebiyle İşverenin Hukuki Sorumluluğu, İş ve Hukuk 1992/226.

ŞAKAR, Müjdat, "Sosyal Sigortalarda Hizmet Borçlanması", MÜ.İİBF. Dergisi 1987, C: 5, S: 1-2.

TAŞKENT, Savaş, "Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 15.08.2006.

TAŞKENT, Savaş, İş Kazası Kavramı, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul, 2001.

TAŞKIN, Metin, İş Güvenliği, Ankara, 1990.

TAŞPINAR, Sema, İsviçre Federal İcra ve İflas Kanununda Yapılan Değişikliklere Genel Bir Bakış, 75. Yaşgünü için Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, 2004.

TAŞTEKİL, Sevda / DEMİRBILEK, Tunç, 3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun Öngördüğü Çıraklık ve Meslek Eğitimi Sisteminin Değerlendirilmesi, İzmir Ticaret Odası Dergisi 1990/11, İzmir, 1990.

TEKİNAY / AKMAN / BURCUOĞLU /ALTOP, Borçlar Hukuku, 7.Baskı, İstanbul, 1993.

TEKMAN, Osman N., Sigortalılar İçin Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması, Ankara, 1984.

TEKSÖZ, Tuncay, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Mevcut Sorunları ve Sosyal Güvenlik Reformu, Mercek, Temmuz 2006.

TEZEL, Ali, Top oynarken kaza geçirdim, Bugün, 05.09.2006.

TEZEL, Ali, İş güvencesi ve emekli olma rehberi, Akşam, 26.10.2002.

TİSK, "Sosyal Güvenlik Yasa Tasarısı'nın Değerlendirilmesi" semineri, Ankara, 22.02.2005.

TUNABOYLU, Müslim, Açıklamalı-İçtihatlı Kira Hukuku -Tahliye, Uyarılama, Tespit, Alacak- Davaları, C.2, Ankara, 2005.

TUNCAY, Aziz Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 10.Baskı, İstanbul, 2002.

TUNCAY, Aziz Can, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Kurum'un Sigortalıya Yaptığı Giderler İçin İşverene ve Üçüncü Kişiye Rücu Davalarında Bazı Sistemler ve Yüksek Yargı Organlarında Beliren Esaslara Genel Bakış, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, İstanbul, 1996.

TUNCAY, Aziz Can, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, Kiplas İşveren, 1991/24.

TUNCAY, Aziz Can, Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi, (Asıl İşverenin İşçilerine Karşı Sorumluluğu – Alt İşveren İşçilerinin Toplu İş Sözleşmelerinden Yararlanmaları) Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri, Bolu, Abant, 16-19.05.1991.

TUNCAY, Aziz Can, “Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtay’ın 1986 Yılı Kararlarının değerlendirilmesi, İstanbul 1988.

TUNCAY, Aziz Can, “Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında geçen Hizmet Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi”, Yeni İş Dünyası, Ekim 1987.

TUNCAY, Aziz Can, / EKMEKÇİ, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 11. Baskı, İstanbul, 2005.

TUNÇOMAĞ, Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 5.Baskı, İstanbul, 1990, (SGK).

TUNÇOMAĞ, Kenan, Sosyal Sigortalar, İstanbul, 1982.

TUNÇOMAĞ, Kenan, Türk Borçlar Hukuku, C.1, Genel Hükümler, 6. Baskı, İstanbul, 1976.

TURAN, Osman, Bağ-Kur Kanunu Açısından İş Kazası Kavramları ve Hukuki Sorunları, Kamu-İş, C.3, S.4, Temmuz 1994.

TBMM Dönem: 22, Yasama Yılı: 4, S. Sayısı: 1139, 5510 Sayılı Yasa'nın gerekçesi, ayrıntı için bkz. <http://www.tbmm.gov.tr>, (5510 Gerekçesi).

ULUSAN, İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, 1990.

ULUSAN, İlhan / ESEN, Güven, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren Sorumluluğu, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsan Gücü Yönetimi, C.V. Kitap 2, Kazancı Hukuk Yay., İstanbul, 1985.

USLU, Salim, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nın Değerlendirilmesi, Mercek, Temmuz 2006.

USLU, Salim, Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Tasarılarına İlişkin Görüş ve Değerlendirmelerimiz, Mercek, Temmuz 2005.

USLU, Azmi, Hukuk Lügatı ve Hukuk Terimleri Sözlüğü, Site Yay., Hukuk Dizisi No: 1, İstanbul, 1964.

UYAR, Talih, Olumsuz Tespit Davalarında Yargılama Hukuku, YD., C.31, S.3, Temmuz 2005.

ÜÇİŞİK, Hasan Fehim, Türk İş Hukukunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu, yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul, 1982.

ÜSTÜNDAĞ, Saim, İcra Hukuku Esasları, İstanbul, 2004.

ÜSTÜNDAĞ, Saim, Medeni Yargılama Hukuku, C.1-2, Alfa Yay., 6. Baskı., İstanbul, 2000, (MYH).

YALÇINDURAN, Türker, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası, Yargıtay Dergisi, Ocak-Nisan 1999.

YELEKÇİ, Memduh, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara, 1991.

YELEKÇİ, Memduh, Sosyal Sigortalar Kanunu, Ankara, 1988.

YILDIRIM, Kamil, Medeni Usul Hukukunda Delillerin Değerlendirilmesi, İstanbul, 1990.

YILMAZ, Ejder, / ÇAĞLAR, Tacar, Tebligat Hukuku, Ankara, 2005.

YÜKSEL, Şahin, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, Sosyal Sigorta Yayınları, İstanbul, 1985, (İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları).

İNTERNET KAYNAKLARI:

<http://www.basbakanlik.gov.tr>

<http://www.calisma.gov.tr>

http://www.internetdoktoru.com/Hst_pnomokonyozlar.htm

<http://www.istabip.org.tr/isyeri/seminer/meslek1.ppt>

<http://www.kazanci.com.tr>

<http://www.medikalsozluk.com/dermatoloji/egzama.asp>

<http://www.ssk.gov.tr>

<http://www.talihuyar.com>

<http://www.tbmm.gov.tr>

<http://www.tdk.org.tr>

http://www.tr.net/saglik/genel_saglik_kursun.shtml

<http://www.ttb.org.tr/isak/msg/nisan02/13.html>

<http://www.yargitay.gov.tr>

Ö Z G E Ç M İ Ş

Av. ŞEVKET GÜNEY BİGAT

Kişisel Bilgiler :

Doğum Tarihi 22.11.1977
Doğum Yeri Kadıköy / İstanbul
Medeni Durumu: Bekâr

Eğitim :

İlkokul 1983 - 1988 Pendik Doğu İlkokulu
Ortaokul ve Lise 1988 - 1995 Özel Ahmet Şimşek Koleji
Lisans 1996 - 2001 Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Yüksek Lisans 2003 - 2006 Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Hukuk Yüksek Lisansı, Tezli, (LLM.)

Çalıştığı Yerler:

2004 - Devam ediyor Üner Avukatlık Bürosu
2003 - 2004 Yıldırım & Yıldırım Avukatlık Bürosu
2002 - 2003 Nuhoğlu Avukatlık Bürosu
2001 - 2002 Yeditepe Üniversitesi Hukuk Müşavirliği




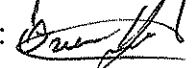
**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

TEZ TESLİM TUTANAĞI

Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrenci İşlerine⁴..... adet ciltli tezi¹¹/₁₂...../2006 tarihinde teslim edilmiş ve teslim alınmıştır.

Teslim Eden

Teslim Alan

Öğrencinin Adı, Soyadı : *Faikat Güney Bigat* Görevlinin Adı, Soyadı : *ÖZAN YALOZLI*
Öğrenci Numarası : *22MBA0621-2D*
Anabilim Dalı : *Hukuk (LLM)*
İmzası :  İmzası : 

29.11.2006

TUTANAK

ŞEKİET GÜNEY BİBAT 29.11.2006 tarihinde
İS. KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI VE BU RİSKLER SONUÇLU
BEDEN GÜCÜNÜN AZALMASINDAN KAYNAKLANAN TESPİT başlıklı tezini savunmuş ve başarılı
olduğu oy birliği ile kabul edilmiştir. DAVALARI

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Ali GÜZEL

Üye

Prof. Dr. Erhan ADAL

Üye

Yrd. Doç. Dr. Talat CANBOLAT



T.C YÜKSEKÖĞRETİM KURULU TEZ MERKEZİ

Ref No:

26119

Tez No:

.....

(Tez Merkezi tarafından
doldurulacaktır.)

TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

**(Tez yazarı tarafından bilgisayarda doldurularak kaydedilmeli Referans
Numarası alındıktan sonra basılarak imzalanmalıdır.)**

Yazar Adı / Soyadı :

ŞEVKET GÜNEY

BİGAT

(Tezde kullandığınız tüm adlarınızı açık olarak yazınız.Kısaltma kullanmayınız.)

Uyruğu :

T.C.

T.C. Kimlik No : 21851170544

Telefon No :

0216 362 20 57

GSM No : 0535 357 63 17

E-Posta Adresi :

guney@istanbulbarosu.org.tr

Tezin Özgün Dili :

Türkçe

(Tezin ana bölümünün dili)

Tezin Adı :

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramları ve Bu Riskler Sonucu Beden Gücünün Azalmasından Kaynaklanan Tespit Davaları.

(Tezin özgün dildeki adı.
Yandaki alana en fazla
200 karakter yazılabilir.)

Tezin Türkçe Adı :

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramları ve Bu Riskler Sonucu Beden Gücünün Azalmasından Kaynaklanan Tespit Davaları.

(Tezin özgün dili Türkçe
değilse burayı doldurunuz.
Yandaki alana en fazla
200 karakter yazılabilir.)

Tezin İngilizce Adı :

Concepts of Work Accident and Occupational Diseases and Actions for Establishment Pursued Due to Loss Work Power as a Result of Those Risks.

(Tezin özgün dili Türkçe ise
ingilizce adını buraya yazınız.
Yandaki alana
en fazla 200 karakter yazılabilir.)

Tezin Konu Başlığı :

1. Hukuk
- 2.
- 3.

Tezin Yapıldığı Yer :

Üniversite

Enstitü / Hastane

Fakülte

Anabilim Dalı/Bölüm

Yeditepe Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

HUKUK

HUKUK

Tez Türü :

Yüksek Lisans

Tez Yılı :

2006 (yyyy)

Sayfa Sayıları :

212 (Toplam)

Giriş Sayfaları :

(Romen rakamlarıyla numaralandırılmış bölüm)

Ana Bölüm :

Ekler:

(Ana bölümden farklı numaralandırılı
ise)

Tez Danışmanları :

Ünvanı
1.Danışman : Prof. Dr.
2.Danışman : Prof. Dr.
3.Danışman : Yrd. Doç.

Adı
ALİ
ERHAN
TALAT

Soyadı
GÜZEL
ADAL
CANBOLAT

Dizin Terimleri:

(Dizin terimleri listelerinden seçiniz. İmleci dizin terimini girmek istediğiniz kutucuğa getiriniz. Kutucuğun yanındaki linke tıklayınız. Gelen alfabetik listeden uygun harfi seçiniz. Aradığınız terimi listede tarayıp bulduğunuzda tıklayınız. Terim uygun kutucuğa yerleşecektir.

Türkçe Dizin Terimleri

<input type="checkbox"/>	İş Hukuku
<input type="checkbox"/>	İş kazaları
<input type="checkbox"/>	Meslek hastalıkları
<input type="checkbox"/>	İş gücü
<input type="checkbox"/>	Malülük

İngilizce Dizin Terimleri

<input type="checkbox"/>	Work injuries
<input type="checkbox"/>	Occupational diseases
<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	

Önerilen Dizin Terimleri:(YÖK Dizin terimleri listelerinde bulamayıp önerdiğiniz terimler)

Türkçe

<input type="checkbox"/>	Tespit davası
<input type="checkbox"/>	İş kazası
<input type="checkbox"/>	Sürekli işgöremezlik
<input type="checkbox"/>	Sürekli işgöremezlik oranı
<input type="checkbox"/>	Maluliyet aylığı

İngilizce

<input type="checkbox"/>	Establishment action
<input type="checkbox"/>	Work accident
<input type="checkbox"/>	Loss of work power
<input type="checkbox"/>	Ratio of permanent loss of work power
<input type="checkbox"/>	Invalidity pension payment

Tezin Metin Formatı Dışındaki Ekleri : (Aynı türden 1'den çok dosyanız varsa ilgili kutuda dosya adlarını noktalı virgül (;) ile ayırınız.)

Resim:	<input type="checkbox"/>	Dosya adı:	
Harita:	<input type="checkbox"/>	Dosya adı:	
Görüntü:	<input type="checkbox"/>	Dosya adı:	
Ses:	<input type="checkbox"/>	Dosya adı:	
Program:	<input type="checkbox"/>	Dosya adı:	
Diğer:	<input type="checkbox"/>	Lütfen Belirtiniz:	
		Dosya adı:	
Kısıtlama :	<input checked="" type="checkbox"/>	Yok	
Proje desteği aldıysa Proje no:	<input type="checkbox"/>		
		Kısıtlama Bitiş Tarihi:	(gg/aa/yyyy)

Tarih:

İmza

Bu belgenin İnternet Adresi : <http://www.yok.gov.tr/YokTezForm>

