

**T.C.
ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA
İŞ KAZASI KAVRAMI**

Yüksek Lisans Tezi

Aybüke KARACA

Danışman

Doç. Dr. Sabahattin YÜREKLİ

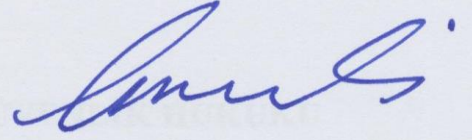
Erzincan 2013

TEZ KABUL TUTANAĞI

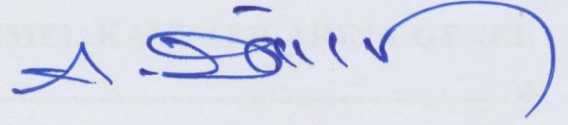
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu çalışma, Özel Hukuk Anabilim Dalında jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

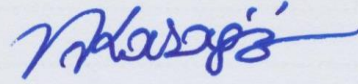
Danışman / Jüri: Doç. Dr.Sabahattin YÜREKLİ



Jüri: Doç. Dr. Ayhan DÖNER



Jüri : Yrd. Doç. Dr. Veli KARAGÖZ



Yukarıdaki imzalar, adı geçen öğretim üyelerine aittir. 14/08/2013

Prof. Dr. Adem BAŞIBÜYÜK

Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	II
ÖNSÖZ	VII
ÖZET	VIII
ABSTRACT.....	IX
KISALTMALAR	X
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI KAVRAMININ TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU İÇERİSİNDEKİ YERİ

I. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARINA GENEL BİR BAKIŞ.....	4
A. Sosyal Güvenlik Kavramı	4
1. Tanımı.....	4
2. Yöntemleri.....	5
B. Sosyal Riskler.....	6
1. Genel Olarak.....	6
2. Mesleki Riskler.....	7
3. Fizyolojik Riskler	7
4. Sosyo-Ekonomik Riskler.....	8
C. Sosyal Sigorta Kolları.....	8
II. İŞ KAZASI KAVRAMI	9
A. İş Kazası Kavramının Tarihi Gelişimi	9
B. İş Kazası Kavramının Tanımı.....	11
1. Genel Olarak.....	11
2. İş Kazasının Tanımı.....	12
3. Meslek Hastalığı Kavramı ve İş Kazası Kavramından Farkları	18
a) Meslek Hastalığı Kavramı	18

b) İş Kazası Kavramının Meslek Hastalığı Kavramından Farkları.....	22
C. İş Kazası Kavramının Hukuki Temelleri.....	23
1. Uluslararası Hukukta İş Kazası	23
a) İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin 134 Sayılı Sözleşme	23
b) Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 Sayılı Sözleşme	24
c) Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi.....	24
2. Ulusal Hukukta İş Kazası	26
a) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Göre İş Kazası.....	26
b) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Getirilen Düzenlemeler ...	27
c) 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler.....	28
d) 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki Düzenlemeler	31
e) İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yönetmelikler	32
(1) İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği.....	32
(2) İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirilmesi Yönetmeliği	33
(3) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelik	34
(4) İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik	35

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI KAVRAMININ UNSURLARI

I. İŞ KAZASININ UNSURLARI.....	37
A. Genel Olarak	37
B. Sigortalı Olma	37
1. İş Sözleşmesi ile Çalışan Sigortalılar	42
a) Genel Olarak.....	42
b) İş Sözleşmesi İle Çalışanların Sigortalı Niteliği Kazanma Koşulları.....	44
(1) İş İlişkisinin İş Sözleşmesine Dayanması	44
(2) İş Sözleşmesine İlişkin Belli Durumların Sigortalılık Kavramına Etkisi	46
(a) İş Sözleşmesinin Geçersizliğinin Etkisi.....	46
(b) İş Sözleşmesinin Yabancıyla Yapılmasının Sigortalılık Kavramına Etkisi	51
(3) İşverene Ait İşyerinde Çalışma.....	53
(4) Çalışanın SSGSSK. m.6 Kapsamında Bulunmaması	54
2. Bağımsız Çalışanlar	56
C. Sigortalının Kazaya Uğraması.....	58

1. Kaza Kavramı.....	58
2. Kazanın Unsurları.....	60
a) Vücut Bütünlüğünün İhlali veya Ölüm.....	60
b) Dışarıdan Gelen Olay	62
c) İstenilmeyen Olay	64
d) Ani Olay	66
3. Borçlar hukuku ile Sosyal güvenlik hukuku Bakımından Kaza Kavramının Karşılaştırılması.....	67
D. Uğranılan Kazanın Kanunda İş Kazası Olarak Kabul Edilen Durumlarda Meydana Gelmesi.....	69
1. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Kazaya Uğraması.....	69
2. Bağımlı Çalışan Sigortalının İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle veya Bağımsız Çalışan Sigortalının Yürütmekte Olduğu İş Nedeniyle Kazaya Uğraması.....	76
3. Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Sigortalının, İşveren Tarafından Görev İle Başka Bir Yere Gönderilmesi Yüzünden Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Kazaya Uğraması	79
4. Emziren Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Kazaya Uğraması.....	83
5. Sigortalıların, İşverence Sağlanan Bir Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş Gelişi Sırasında Kazaya Uğraması.....	84
E. Sigortalının Kaza Sonucu Bedensel veya Ruhsal Bir Zarara Uğraması.....	90
F. İlliyet Bağının Bulunması	91
1. Genel Olarak.....	91
2. İlliyet Kavramı.....	92
a) Şart Teorisi.....	92
b) Uygun İlliyet Teorisi	93
3. İş Kazası Kavramı Bakımından Aranacak İlliyet.....	93
a) Sigortalının Gördüğü İşle Kaza Olayı Arasında İlliyet Bağı.....	94
b) Kaza Olayı İle Uğranılan Zarar Arasında İlliyet Bağı.....	98

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN İŞ KAZASINA İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I. İŞVERENİN KAZA MEYDANA GELMEDEN ÖNCEKİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ..... 101

- A. Genel Olarak 101
- B. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri..... 102
 - 1. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Temel Yükümlülükleri..... 102
 - 2. İşverenin Riskle Mücadele ve Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü 104
 - a) Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü..... 105
 - b) Risk Değerlendirme Aşamaları 107
 - (1) Tehlikenin Tanımlanması 108
 - (2) Risklerin Belirlenmesi ve Analizi..... 108
 - (3) Risklerin Kontrol Altına Alınması 109
 - (4) Risk Değerlendirmesinin Yenilenmesi..... 110
 - c) Birden Fazla İşverenin ve Alt İşverenin Olması Durumunda Risk Değerlendirilmesi Yapma Yükümlülüğü..... 110
 - 3. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Personeli Çalıştırma Yükümlülüğü 112
 - 4. İşverenin Sağlık Gözetimi ve Denetimi Yapma Yükümlülüğü..... 113
 - 5. İşverenin Çalışanları Bilgilendirme ve Eğitim Yükümlülüğü..... 113
 - 6. İşverenin Diğer Yükümlülükleri..... 115
- C. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerine Aykırı Davranmasının Yaptırımı..... 115
 - 1) İdari Para Cezası 115
 - 2) İş Durdurma Cezası..... 117

II. İŞVERENİN KAZA MEYDANA GELDİKTEN SONRAKİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ..... 119

- A. İşverenin Kazayı Bildirme Yükümlülüğü ve Kazanın Kurum Tarafından Soruşturulması..... 119
 - 1. Sigortalıyı Çalıştıran İşveren ile Bağımsız Çalışanın Kazayı Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirme Yükümlülüğü..... 119
 - 2. Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılığın Yaptırımı 124
 - 3. İş Kazasının Kurum Tarafından Soruşturulması ve Gerçeğe Aykırı Bilgi Verilmesinin Yaptırımı..... 125

B. Sigortalıya İlk Yardım Yapma Yükümlülüğü	127
C. İşverenin Rücu Davası Sonucu Sosyal Güvenlik Kurumuna Tazminat Ödeme Yükümlülüğü.....	128
1. İşverenin Sigortalıyı Kuruma Bildirme Yükümlülüğü.....	128
2. Kuruma Bildirilmeyen Sigortalının İş Kazasına Uğraması Halinde İşverenin Sorumluluğu	130
a) Rücu Tazminat Ödeme	131
b) İdari Para Cezası.....	135
SONUÇ	138
KAYNAKÇA.....	142

ÖNSÖZ

“Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı” isimli bu çalışma 14 Ağustos 2013 tarihinde Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nde yüksek lisans tezi olarak sunulmuş ve Doç. Dr. Sabahattin YÜREKLİ, Doç. Dr. Ayhan DÖNER ve Yrd. Doç. Dr. Veli KARAGÖZ’den oluşan jüri tarafından başarılı bulunarak oybirliği ile kabul edilmiştir. Bu vesileyle tez çalışmamın her aşamasında katkı sağlayan ve yol gösteren tez danışmanım Doç. Dr. Sabahattin YÜREKLİ’ye, yoğun çalışma dönemlerinde jüri üyeliğini kabul edip teze olumlu katkıda bulunan Doç. Dr. Ayhan DÖNER ve Yrd. Doç. Dr. Veli KARAGÖZ’e teşekkür ederim. Ayrıca tezin yazımı aşamasında yanımda olan Araştırma Görevlisi arkadaşlarıma minnettarım.

Aybüke KARACA

Erzincan, 2013

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA İŞ KAZASI KAVRAMI

Aybüke Karaca

Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Yüksek Lisans Tezi, Ağustos 2013

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Sabahattin YÜREKLİ

ÖZET

“Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı” isimli çalışmamız, giriş, üç ana bölüm ve sonuç olmak üzere toplam beş bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde sosyal güvenlik kavramı ve sosyal risklere değinilerek iş kazası kavramının Türk Sosyal güvenlik hukuku içerisindeki yeri başlığı altında iş kazası kavramının tanımı, tarihi gelişimi ve hukuki temelleri üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde iş kazası kavramının unsurları Yargıtay kararları çerçevesinde ele alınmıştır. İş kazası kavramının unsurları, Sosyal güvenlik hukuku ve Borçlar hukuku hükümleri dikkate alınarak incelenmiştir. İş kazasının meydana gelmesinde illiyet bağının önemine değinilmiştir.

Üçüncü bölümde işverenin iş kazasına ilişkin yükümlülükleri alınmış ve aykırılık halinde uygulanacak olan yaptırımlar incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş kazası, iş yeri, Sosyal güvenlik hukuku, işverenin yükümlülükleri, illiyet bağı.

THE TERM OF OCCUPATIONAL ACCIDENT IN TURKISH SOCIAL SECURITY LAW

Aybüke KARACA

**Erzincan University, Institute of Social Sciences
Master Thesis, August 2013**

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Sabahattin YÜREKLİ

ABSTRACT

The tesis named as “The Term of Occupational Accident in Turkish Social Security Law” is constituted of five chapters as introduction, three main chapters and the conclusion.

In the first chapter, the definition, historical improvement and legal basis of occupational accident term is explained under the title of Occupational Accident Term in Turkish Social Security Law by mentioning the social security term and social risks.

In the second chapter, the elements of occupational accident under the lights of Supreme Court decisions. The elements of occupational accident are explained by considering the provisions of Social Security Law and Obligations Law. By the way, the importance of causa proxima is also mentioned.

In the third chapter, either the obligations of employers’ againts the occupational accidents are handed or the sanctions in the act of contradiction.

Key Words: Occupational Accident, work place, social security law, obligations of employer, causa proxima.

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ASMMMO	: Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
aşa.	: Aşağıda
AÜ	: Ankara Üniversitesi
AÜHFD	: Atatürk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜSBFD	: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
BK	: Borçlar Kanunu
Bkz.	: Bakınız
bs.	: Bası
C.	: Cilt
Çev.	: Çeviren
dn	: Dipnot
E.	: Esas
E.T.	: Erişim Tarihi
f.	: fıkra
H.D.	: Hukuk Dairesi
ILO	:International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İş K	: İş Kanunu
K.	: Karar
m.	: madde

RG.	: Resmi Gazete
s.	: sayfa
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSIY	: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
T.	: Tarih
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
vd.	: ve devamı
Y.	: Yıl
Yarg.	: Yargıtay
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı
YKD	: Yargıtay Kararları Dergisi
Yodçem	: Yakın ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi
Yön.	: Yönetmelik
Yuk.	: Yukarıda

GİRİŞ

Sanayileşme sürecine giren tüm ülkelerde teknolojik gelişmelerin sonucunda, iş kazaları, toplumun önemli sorunlarından biri haline gelmiştir. Ülkemizde de iş kazalarının sayısı ürkütücü boyutlara ulaşmış bulunmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumunun istatistikleri incelendiğinde, iş kazası sorununun önemi ortaya çıkmaktadır. 2009 yılında 64.316 iş kazası meydana gelmiş olup, bu kazalar sonucunda 1.171 kişi hayatını kaybetmiştir¹. 2010 yılında 62.903 iş kazası gerçekleşmiş, iş kazası sonucunda 1.444 sigortalı ölmüştür². Son olarak 2011 yılında ise 69.227 iş kazası yaşanmış ve kaza sonucu ölen sigortalı sayısı 1.700'e çıkmıştır³. Bu istatistiki bilgilerden anlaşılacağı üzere iş kazalarının meydana gelmesinde yıldan yıla önemli bir düşüş olmamış, tam aksine 2011 yılında bir artış yaşanmıştır. Yıllardan beri süre gelen ürkütücü tablo günümüzde de hala varlığını sürdürmektedir⁴.

Ülkemizde en fazla iş kazasının meydana geldiği faaliyet sektörü, metal ürün imalatı, kömür madenciliği ve inşaat sektörüdür. 2011 istatistik yılına göre, kömür ve linyit çıkarılması sektöründe 9.217, metal ürün imalatı sektöründe ise 7.268 iş kazası meydana gelmiştir. İnşaat sektöründe ise; bina inşaatında 3.836 bina dışı yapıların inşaatında ise 1.718 iş kazası meydana gelmiştir⁵. Ayrıca belirtmek gerekir ki, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre, ölümlü iş kazası oranının en düşük olduğu ülke İngiltere'dir. En yüksek olan ülkeler ise, İngiltere'nin ölümlü iş kazası oranının 15 katına sahip Türkiye ile birlikte Hindistan ve Rusya'dır⁶. Sosyal

¹ Sosyal Güvenlik Kurumu, 2009 İstatistik Yıllığı (www.sgk.gov.tr).

² Sosyal Güvenlik Kurumu, 2010 İstatistik Yıllığı (www.sgk.gov.tr).

³ Sosyal Güvenlik Kurumu, 2011 İstatistik Yıllığı (www.sgk.gov.tr).

⁴ Bkz. Turan Tekpınar, "Türkiye'de 2007 ve 2008 Yılları Arasında Yaşanan İş Kazalarının İstatiksel Analizi", *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, S. 67, Mayıs-Haziran 2010, s. 111 vd.

⁵ Sosyal Güvenlik Kurumu 2011 Yılı İstatistik Yıllığı. Ayrıca bkz. 2009 ve 2010 İstatistik Yıllıkları (www.sgk.gov.tr)

⁶ Rana Güven, "İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri", *Toprak İşveren Dergisi*, S. 86, Haziran 2010, s. 4 (<http://www.toprakisveren.org.tr/2010-86-ranagüven.pdf>, E.T. 20. 05. 2013); Ayrıca bkz. Oğuz Karadeniz, "Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek

Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllıklarında yer alan bu rakamlar da, iş kazası sorununun ülkemizde halen güncelliğini koruduğunu açık bir şekilde göstermektedir.

Anayasa “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar” (m.60) şeklindeki düzenlemesiyle iş sağlığına ve iş güvenliğine ilişkin düzenlemeye yer vermiştir. Ayrıca Anayasa, iş güvenliği konusunda temel ilkelere de yer vermiştir. Buna göre, “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır” (m.49/2). Yine Anayasa’nın 50. maddesine göre, “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz”.

Anayasa’daki düzenlemenin yanında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (m.417) ve 4857 sayılı İş Kanunu (m.77 vd.) ile de iş sağlığı ve güvenliği konusunda ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir. Ancak, İş Sağlığı ve Güvenliği alanında özel kanun niteliğindeki 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu⁷, 4857 sayılı İş Kanunu’nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerini, geçiş süreci öngörerek yürürlükten kaldırmıştır (İSGK. m.38).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ise, iş kazasının sonuçlarını diğer bir ifadeyle bu riskle karşılaşan işçilere ve ölümleri halinde yakınlarına yapılacak parasal yardımları ve sağlık yardımlarını düzenlemiştir (m.13 vd.; m.63 vd.). Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak çok sayıda yönetmelik de söz konusudur. Bu nedenle iş kazası kavramının belirlenmesi bu Kanunların ve yönetmeliklerin uygulanması açısından önem arz etmektedir.

Tezin konusu “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramıdır”. İş kazası kavramı, Sosyal güvenlik hukukunda iş kazasının tespiti açısından önem arz eden bir husustur. İş kazasının tanımı yapılırken SSGSSK. m.13’den ve Uluslararası

Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 34, 2012/3, s. 18 vd. (<http://calismatoplum.org/sayi34/oguz%20karadeniz.pdf>, E.T. 21. 05. 2013).

⁷ RG. 30.06.2012/28339.

Çalışma Örgütüne ilişkin düzenlemelerden faydalandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Çalışmada incelenen husus, Yargıtay kararları da dikkate alınmak suretiyle 5510 Sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazası kavramı ve işverenin 5510 sayılı Kanun ve 6331 sayılı Kanundan doğan iş kazasının meydana gelmesini engellemeye yönelik yükümlülükleri ve iş kazası meydana geldikten sonraki yükümlülükleridir.

Tez, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, iş kazası kavramının tarihsel gelişimi, ulusal ve uluslararası hukukta iş kazası kavramı ile ilgili yapılan düzenlemelere yer verilmiş ve iş kazası kavramının tanımı yapılmaya çalışılmıştır. Bu bölümde iş kazası ile aynı sigorta kolu içerisinde düzenlenen meslek hastalığı kavramı tanımlanmış ve iş kazası kavramı ile arasındaki farklar üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda yer alan iş kazası kavramının unsurları üzerinde durulmuştur. Bir kazanın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için; sigortalı olma, kazaya uğrama, illiyet bağı ve zarar unsurlarının bulunması gerekmektedir. Ayrıca, Borçlar hukukundaki kaza kavramı ile Sosyal güvenlik hukukunda düzenlenen kaza kavramının karşılaştırılması yapılmıştır.

Üçüncü bölümde ise, işverenin iş kazasının oluşmadan önceki yükümlülükleri ile kaza oluşuktan sonraki yükümlülükleri incelenmiştir. İşverenin kaza oluşmadan önceki yükümlülükleri, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması böylelikle iş kazalarının önlenmesi için önem arz etmektedir. Bu yükümlülükler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında ele alınmıştır. Söz konusu bu Kanuna göre işverenin; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel yükümlülükleri, risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü, iş sağlığı ve güvenliği personeli çalıştırma yükümlülüğü, sağlık gözetimi yapma yükümlülüğü, çalışanları bilgilendirme ve eğitim yükümlülüğü ve diğer yükümlülükleri anlatılmıştır. Kaza oluşuktan sonraki yükümlülükler ise, 5510 sayılı Kanun kapsamında incelenmiştir. İşverenin, kazayı bildirme yükümlülüğü, ilk yardım yapma yükümlülüğü ve rücu davası sonucu Sosyal Güvenlik Kurumuna tazminat ödeme yükümlülüğü üzerinde durulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI KAVRAMININ TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU İÇERİSİNDEKİ YERİ

I. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARINA GENEL BİR BAKIŞ

A. Sosyal Güvenlik Kavramı

1. Tanımı

Sosyal güvenlik kavramı, insanların hayatları boyunca bazen gelir ve kazançlarında eksilmeye ya da kayba yol açan, bazen de ek harcamalar yapmalarını gerektiren çeşitli olay ve tehlikeler ile karşılaşmaları sonucunda ortaya çıkmıştır⁸.

Bu nedenle insan hayatında önemli bir yer tutan sosyal güvenliğin pek çok tanımı yapılmıştır. Bir tanıma göre, sosyal güvenlik, gelirleri ne olursa olsun, kişilere belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlama görevine sahip kurum veya kuruluşlar topluluğudur⁹. Diğer bir tanıma göre ise sosyal güvenlik, “her insana, yaşamın türlü olayları karşısında, aşırı bir muhtaçlığa düşmeden ve özgürlüğünden fedakârlık ettirmeden insana yaraşır bir geçim düzeyi sağlamaya yönelik kamusal sosyal düzenleme ve önlemler bütünüdür¹⁰.” Bir başka tanıma göre ise sosyal güvenlik, sebebi ne olursa olsun, tehlikeye maruz kalarak muhtaç duruma düşen fertlerin ve ailelerin uğradıkları tehlikelerin zararlarından kurtarılarak, yaşadıkları

⁸ A. Can Tuncay/ Ömer Ekmekçi, *Sosyal güvenlik hukuku Dersleri*, 15. bs., İstanbul 2012, s. 1; Ali Güzel/ Ali Rıza Okur/ Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal güvenlik hukuku*, 14. bs., İstanbul 2012, s. 1.

⁹ Kenan Tunçomağ, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, 3. bs., İstanbul 1987, s. 5-6; Ayrıca bkz. Sait Dilik, “Sosyal Güvenlik ve Sosyal Hizmetler Arasındaki İlişkiler”, *AÜSBFD.*, C. 35, S.1, s. 77 (http://dergiler.ankara.edu.tr/detail.php?id=42&sayi_id=445, E.T. 17.04.2012); Ercan Turan, “Sosyal Güvenlik Hakkı”, *Kamu-İş*, C. 7, S. 3, 2003, s. 1-2 (<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7316.pdf>, E.T. 17.04.2013); Müjdat Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, 10. bs., İstanbul 2011, s. 5-6.

¹⁰ Henry Richardson, *İktisadi ve Mali Yönüyle Sosyal Güvenlik*, çev. Turan Yazgan, İstanbul 1970, s. 16.

toplum içinde, diğer insanların yardımına ihtiyaç duymadan, insan haysiyetine yaraşır asgari bir hayat standardına kavuşturulmalarını ifade eder¹¹.

Ayrıca sosyal güvenlik kavramı, öğretilerde dar ve geniş anlamda olmak üzere iki şekilde incelenmektedir. Dar anlamda sosyal güvenlik, fiziki ve mesleki sosyal risklere karşı toplumun geneline sosyal güvence dağıtan, diğer bir ifadeyle özgün kuralların oluşturulmasını amaçlayan bir yeniden dağıtım hukuku olarak tanımlanır¹². Geniş anlamda sosyal güvenlik ise, sosyal güvenlik politikaları ile sosyal güvenlik kavramı arasında yakın bir ilişkinin var olduğunu kabul etmekte ve bunun sonucunda da kişiyi ekonomik güvence altına alma, risk olarak kabul edilen olay ve olgulara karşı koruma ile kişiye kişiliğini geliştirme imkânlarını sunmayı amaçlamaktadır¹³.

O halde sosyal güvenlik, kişiyi yaşadığı toplum içinde karşılaşılabilecek tehlikelere karşı koruma altına alma amacı güden, kişinin bir tehlikeyle karşılaşması durumunda ise başkalarının yardımına ihtiyaç duymadan kamu güvencesi altına alarak belli bir hayat standardına sahip olmasını hedefleyen hukuk dalıdır.

2. Yöntemleri

Sosyal güvenlik kavramını açıkladıktan sonra, kişilerin sosyal güvenliğinin ne tür yöntemlerle sağlanabileceğinin belirtilmesinde fayda vardır. Zira sosyal güvenliğin amacı kişileri risklere karşı korumaktır. Bu koruma, genellikle iki yöntemle sağlanmaktadır. Bunlar; sosyal yardımlar, sosyal hizmetler ve bunlara ek olarak da sosyal sigortalardır.

¹¹ Yusuf Alper, *Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar*, Bursa 2003, s. 4-5.

¹² Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 9; Refik Korkusuz/Suat Uğur, *Sosyal güvenlik hukuku*, 3. bs., Bursa 2013, s. 5-6.

¹³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 6-7; Korkusuz/Uğur, s. 6-7. Öğretilerdeki diğer tanımlar için bkz. Sait Dilik, *Sosyal Güvenlik*, A. Ü. Basımevi, Ankara 1992, s. 10; Turan Yazgan, *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Meseleleri*, Türk Dünyası Araştırma Vakfı, İstanbul 1981, s.7 ve 10; Özkan Bilgili, *Sosyal Güvenlik Kılavuzu*, ASMMO Yayınları, Ankara 2008, s. 34-35 (http://www.asmmmo.org.tr/asmmmo/files_yayinlar/file_149.pdf, E.T. 17.04.2012).

Sosyal güvenliğin sağlanmasında öncelikli olarak sosyal sigortalar kavramının açıklanması gerekmektedir. Sosyal sigortalar, ilgilinin diğer bir ifadeyle yardım görecek olan kişinin maddi katkısıyla (primli) sağlanan sosyal güvenlik rejimidir¹⁴.

Sosyal yardım ve sosyal hizmetler ise, sosyal sigortaların aksine daha çok eşya edimi ve hizmet sunulması esasına dayanan sosyal güvenlik rejimleridir. Söz konusu bu yardım ve hizmetler, tamamlayıcı bir fonksiyona sahiptirler¹⁵. Sosyal sigortaların aksine bunlar primsiz olarak faydalanılan sosyal güvenlik yöntemleridir. Sosyal yardım, sosyal güvenlik sisteminin muhtaç durumdaki kişilere yardım sağlayan kısmıdır. Sosyal hizmetler ise, kişilerin ve toplumun ihtiyaçlarını bir kısım hizmetler vererek gidermeyi amaçlayan kısım¹⁶.

B. Sosyal Riskler

1. Genel Olarak

Sosyal risk, ne zaman gerçekleşeceği belli olmayan ancak ileride gerçekleşmesi kesin ya da muhtemel olan, ayrıca maruz kalan kişinin malvarlığında da eksilemeye neden olan bir tehlikedir. Diğer bir ifadeyle, sosyal riskler kişiyle doğrudan bağlantılı olan ve meydana geldiğinde kişiyi gelir ve kazanç kaybına uğratan sınırlı sayıda tehlikelerdir¹⁷.

Sosyal risk kavramı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 28 Haziran 1952 tarih ve 102 sayılı Sözleşmesinde yer almıştır. Söz konusu Sözleşmede, sosyal risk olarak kabul edilen olayların bir listesine yer verilmiştir. Buna göre sosyal riskler; "hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, ölüm, ailevi yükler ve işsizliktir". Türk Sosyal Güvenlik Sistemi içerisinde de bu sözleşmeden

¹⁴ Tuncay/Ekmekçi, s. 7; Ali Nazım Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, İstanbul 2013, s. 1; Ufuk Aydın, *Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar*, Eskişehir 1999, s. 7 (<http://www.belgeler.com/blg/24i4/sosyal-gvenlik-sorunlarinin-zmnde-zel-sigortalar>, E.T. 17.04.2013).

¹⁵ M. Fatih Uşan, *Türk Sosyal güvenlik hukukunun Temel Esasları*, 2. bs., Ankara 2009, s. 32.

¹⁶ Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 32; Tuncay/Ekmekçi, s. 6; Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 1. Ayrıntılı bilgi için bkz. Sait Dilik, "Sosyal Yardımlar-İki Anlamlı Bir Terim-", *AÜSBFD*, C. 35, S.1, s. 55-72 (<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/445/4995.pdf>, E.T. 17.04.2013); Dilik, Sosyal Hizmetler, s. 74 vd.

¹⁷ Tuncay/Ekmekçi, s. 8; Korkusuz/Uğur, s.7; Güzel/Okur/Canıklıoğlu, s. 3-4.

esinlenerek sosyal riskler; “mesleki riskler, fizyolojik riskler ve sosyo-ekonomik riskler” olarak belirlenmiştir¹⁸.

2. Mesleki Riskler

İş kazaları ve meslek hastalıkları, mesleki risklerdir¹⁹. Söz konusu bu riskler, yapılan iş veya meslekle ilgili olup, bunun sonucunda kişi geçici olabileceği gibi sürekli gelir kayıplarına uğrayabilir.

Sosyal güvenlik sistemi, bu riske maruz kalan kişinin çalışma gücünü yeniden kazanmasını sağlamak amacıyla sağlık hizmetleri sağlar. Ayrıca, çalışma gücünün kaybına bağlı olarak meydana gelen gelir kaybını önlemek için geçici veya sürekli işgöremezlik geliri bağlanır. İş kazası ve meslek hastalığı ölümle sonuçlanmış ise, ölenin bakmakla yükümlü olduğu kişilere de gelir bağlanır (SSGSSK. m.16).

3. Fizyolojik Riskler

Fizyolojik riskler, kişinin kendisinde diğer bir ifadeyle kendi bünyesinde ortaya çıkan risklerdir²⁰. Bunlar, hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık ve ölümden ibarettir²¹.

Hastalık olayı, geçici bir süre için kişinin mesleki faaliyette bulunmasına engel olur. Bu durumda kişinin gelir kaybına uğraması söz konusu olur. Bu boşluğu doldurmak amacıyla ücret yerine geçecek bir gelirin sağlanması zorunludur²². Yine analık olayı da, geçicidir ve geçici bir süre iş göremezlik doğurur²³.

Ancak, fizyolojik risk olarak kabul edilen sakatlık, hastalık ve analık risklerine nazaran, sürekli bir iş göremezliğe ve gelir kaybına neden olur. Yaşlılık riski ise, belirli bir süre çalışan kişinin, artık çalışamayacak bir yaşa gelmesini ifade eder²⁴.

¹⁸ Dilik, *Sosyal Güvenlik*, s. 67 vd.; Kadir Arıcı, *Sosyal Güvenlik*, Ankara 1999, s. 8 vd.; Tuncay/Ekmekçi, s. 8.

¹⁹ Tuncay/Ekmekçi, s. 8; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 4; Korkusuz/Uğur, s. 8.

²⁰ Tuncay/Ekmekçi, s. 8; Korkusuz/Uğur, s. 9.

²¹ Uşan, *Sosyal Güvenlik*, s.29; Tuncay/Ekmekçi, s. 8; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 4; Şakar, *Sosyal Sigortalar*, s. 5.

²² Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 4; Uşan, *Sosyal Güvenlik*, s. 29.

²³ Tuncay/Ekmekçi, s. 9; Uşan, *Sosyal Güvenlik*, s. 30.

²⁴ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 4; Korkusuz/Uğur, s. 9; Uşan, *Sosyal Güvenlik*, s. 30.

Son olarak ölüm riski ile çalışan kişinin ölmesi ile sosyal güvenlik açısından garanti altına alınan kişilere yardım sağlanması amaçlanmaktadır. Bu kişiler, eş ve çocuklar olabileceği gibi anne ve baba da olabilmektedir²⁵.

4. Sosyo-Ekonomik Riskler

Sosyo-ekonomik riskler ise işsizlik, evlenme, çocuk sahibi olma ve konut ihtiyacıdır. İşsizlik, Türk Sosyal Güvenlik Sistemine en son giren risktir. 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu²⁶ ile bu riskin olumsuz etkileri önlenmesine çalışılmaktadır. İşsizlik Sigortası Kanunu'nda işsiz, *“Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken bu Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimseyi ifade eder (m.47/e).”*

Bir diğer sosyo-ekonomik risk olan evlenme ve çocuk sahibi olmaya, ailevi yükler de denilmektedir. Evlenme yardımı, çocuk yardımı, yakacak yardımı, eğitim yardımı gibi yardımlar altında bu riskin önüne geçilmeye çalışılmaktadır²⁷.

Son sosyo-ekonomik risk ise, konut ihtiyacıdır. Konuta olan ihtiyaç da risk olarak kabul edilmekte ve gerek kira yardımı gerekse kredi adı altında bu riskin önüne geçilmeye çalışılmaktadır²⁸.

C. Sosyal Sigorta Kolları

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK.) ile düzenlenen sigorta kolları; *“iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, hastalık sigortası, analık sigortası, malullük sigortası, yaşlılık sigortası, ölüm sigortası, işsizlik sigortası ve genel sağlık sigortasıdır”*.

Kanun tarafından düzenlenen bu sigorta türleri, kısa vadeli sigorta ve uzun vadeli sigorta türleri olmak üzere ikili ayrıma tabi tutularak incelenmektedir. Kısa

²⁵ Tuncay/Ekmekçi, s. 9; Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 30.

²⁶ RG. 08.09.1999/23810.

²⁷ Tuncay/Ekmekçi, s. 9-10; Korkusuz/Uğur, s. 9.

²⁸ Tuncay/Ekmekçi, s.10; Korkusuz/Uğur, s. 10.

vadeli sigorta türleri; “iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, hastalık sigortası ve analık sigortasıdır”. Söz konusu bu sigortaların amacı, sigortalıyı aniden ya da kısa bir süre zarfında uğramış olduğu zararlara veya maruz kalacağı tehlikelere karşı korumaktır. Uzun vadeli sigorta türleri ise; “malullük sigortası, yaşlılık sigortası ve ölüm sigortasıdır”. Bunlar ise sigortalının çalıştığı anda değil, yine çalışmasından kaynaklı ancak uzun bir süreç içerisinde uğrayacağı ya da uğramasını engelleme amacıyla düzenlenen sigorta türleridir²⁹. Ayrıca, işsizlik sigortası ve genel sağlık sigortası ne kısa vadeli sigorta türleri içerisinde değerlendirilebilmekte ne de uzun vadeli sigorta kolları kapsamında sayılmaktadır.

II. İŞ KAZASI KAVRAMI

A. İş Kazası Kavramının Tarihi Gelişimi

İş kazası kavramına, Türk Hukuku’nda 8 Haziran 1936 tarihinde kabul edilen, 16 Haziran 1937 tarihinde yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu’nda ilk kez yer verilmiştir. 3008 sayılı Kanun’un 100. maddesinde, iş kazaları ile meslek hastalıklarının, analık, ihtiyarlık, işten kalma, hastalık ve ölüm hallerine karşı yapılacak sosyal yardımların Devlet tarafından düzenleneceği ve idare edileceği esası benimsenmiştir. Ancak söz konusu Kanunun 107. maddesinde ise, ilk önce iş kazası ile meslek hastalığı ve analık sigortalarına ilişkin hükümleri içeren kanunların en geç 3008 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesinin altıncı ayı sonuna kadar, diğer sigorta kollarına ilişkin kanunların ise, o sigortaların uygulanması mümkün oldukça Hükümet tarafından, Büyük Millet Meclisine sevk edilmesini öngörmüştür.

Daha sonra, 27.6.1945 tarih ve 4772 sayılı “İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu” kabul edilmiştir. Bu Kanun ile genel nitelikli bir koruma öngörülmüş ve ilk kez iş kazası kavramı açıkça tanımlanmaya çalışılmıştır. Söz konusu Kanunun 2. maddesinin 1. fıkrasına göre, “iş kazası, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren veya vekili tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, sigortalının işyerinde can kurtarmak için veya işveren yahut işyerinin

²⁹ Tuncay/Ekmekçi, s. 363; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 501; Korkusuz/Uğur, s. 365; Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 201.

veya yürütülen işin çıkarına ve faydasına çalıştığı sırada, 3008 sayılı İş Kanununun 40ıncı maddesine göre günlük iş süresi içinde sayılması gereken zamanlarda vukubulan ve sigortalıyı hemen ve sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır”.

4772 sayılı Kanun’da ilk kez iş kazasının tanımı yapılmış, ancak 8.2.1957 tarih ve 6917 sayılı Kanunla bir değişikliğe gidilmiş ve söz konusu maddede yer alan (c) bendi yürürlükten kaldırılmıştır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, 4772 sayılı Kanun’un 1. maddesi ile kapsam bakımından bir sınırlama getirilmişti. Bu maddeye göre, *“İş kazalarıyla meslek hastalıkları ve analık hallerinde bu kanunda yazılı yardım ve ödeneklerden faydalanmak, 3008 sayılı Kanunun uygulandığı işyerlerinde çalışanlardan o Kanuna göre sigortalı sayılanların hakkıdır”.*

4772 sayılı Kanun, yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun³⁰ yayını takip eden aybaşından altı ay sonra olmak üzere yürürlükten kaldırılmıştır (SSK. m.141, m.142/1). Ancak belirtmek gerekir ki, 4772 sayılı Kanun, diğer sosyal sigorta kollarını öngören kanunlarla birlikte, günümüzde de bazı hükümleri yürürlükte olan 506 sayılı Kanun içinde toplanmıştı (m.11-31).

İş kazası kavramı 506 sayılı Kanun’un 11. maddesinde düzenlenmiş ve söz konusu hükümde iş kazasının tanımından başka, hangi hal ve durumlarda meydana gelen kazanın iş kazası sayılacağı belirtilmişti. 506 sayılı Kanuna göre *“İş kazası, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş sebebiyle, 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, sigortalıyı hemen veya sonradan bedence ve ruhça arızaya uğratan olaydır”.*

³⁰ RG. 29, 30, 31.07.1964 – 01.08.1964/11766 – 11779.

1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu'nda³¹ da iş kazası kavramının tanımı yapılmamış, 506 sayılı Kanunu'ndaki iş kazası tanımının Bağ-Kur Kanunu kapsamındaki sigortalılar hakkında da uygulanacağı belirtilmişti (Bağ-Kur K. m.29, m.82). Ancak sadece kavramı tanımlayan hüküm değil, 506 sayılı Kanun'dan farklı olarak hangi hal ve durumlarda gerçekleşen kazanın iş kazası olduğu da 1479 sayılı Kanun'da yer almamaktaydı³².

En son olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun³³ çok sayıdaki hükmü Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş bu nedenle yürürlüğü ertelenmiş, 5510 sayılı Kanun ancak 2008 yılı Ekim başında yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun ile kamu görevlileri hariç, kapsama giren diğer tüm sigortalılar bakımından iş kazası kavramının tanımı tekrar ele alınmıştır (SSGSSK. m.13).

İş kazası kavramının tarihi gelişimi ile belirtilmesi gereken diğer bir husus, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda³⁴ da iş kazası tanımının yapılmış olmasıdır.

B. İş Kazası Kavramının Tanımı

1. Genel Olarak

İş kazası kavramı, yürürlükte olan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan önce, ilk kez 27.6.1945 tarihli 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu ile 1.7.1946 tarihinden itibaren iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortalarının uygulanması ile gündeme gelmiştir. Daha sonra 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanun'un yürürlüğe girmesiyle iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasının uygulanmasına devam edilmişti.

³¹ RG. 14.9.1971/13956.

³² Mustafa Çenberci/Turgut Uygur, *Bağ-Kur Kanunu Şerhi*, Ankara 1979, s. 327; Levent Akın, *Bağ-Kur Sigorta Yardımları*, İstanbul 1996, s. 134; Nurşen Caniklioğlu, "Kısa Vadeli Sigortalar Bağlamında 5510 Sayılı Yasa Uygulaması ve Çıkacak Sorunlar, Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunları Ve Gerçekler", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi* 26-27.01.2007, İstanbul 2007, s. 68; Mutlay, s. 2436; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 394.

³³ RG. 16.06.2006/26200.

³⁴ RG. 30.06.2012/28339.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ise, 506 sayılı Kanun'daki düzenlemeyi esas almıştır. 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesi, "iş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması" biçiminde düzenlenmekle birlikte, söz konusu hükümde açık bir tanım vermek yerine, hangi hal ve durumlarda meydana gelen kazanın iş kazası sayılacağı "yer ve zaman" şartına bağlı olarak belirtilmiştir³⁵.

Bu hükümde sayılan ve iş kazası olarak nitelendirilen durumlar, bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan sigortalılar (m.4/1,a) hakkında uygulanacağı gibi aynı zamanda bağımsız çalışanlar (m.4/1,b) hakkında uygulama alanı bulacaktır. Maddenin ilk kabul metninde, iş kazası olarak kabul edilen durumların Kanun'un 4. maddesinde yer alan kamu görevlileri (m.4/1,c) hakkında da uygulanması söz konusuydu. Ancak, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun kısa vadeli sigorta hükümlerinin düzenlendiği üçüncü bölüm başlığı, 17.4.2008 tarih ve 5754 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 65. maddesi ile değiştirilerek, sözü edilen hükümlerin sadece hizmet akdiyle çalışanlar ile bağımsız çalışanlar hakkında uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Ayrıca 5510 sayılı Kanun m.4/6 hükmü de kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümlerin m.4/1,c bendine tabi sigortalılara bu kapsamda oldukları sürece uygulanmayacağı öngörülmüştür³⁶.

2. İş Kazasının Tanımı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş kazası kavramının tanımı yapılmıştır. İş kazası, "işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme

³⁵ Nurşen Caniklioğlu, "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 8, 2006/1, s. 54 (http://www.calismatoplum.org/sayi8/Nursen_Caniklioglu.pdf, E.T. 13.03.2013); Uşan,,Sosyal Güvenik, s. 173; Şakar, Sosyal Sigortalar, s. 216; Gaye Burcu Yıldız, "İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu", *Toprak İşveren Dergisi*, Haziran 2010, S. 86, s. 9, <http://www.toprakisveren.org.tr/2010-86-gayeburcu.pdf>. ; Talat Canbolat, *Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi-Değerlendirmeler*, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi 21.02.2009, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2010, s. 17-18; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.396; Tuncay/Ekmekçi, s. 300.

³⁶ Ayrıca bkz. 28.9.2008 tarihli Kısa Vadeli Sigorta Kolları Tebliği m. 5/3.

sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay” olarak tanımlanmıştır (İSGK. m.3/1,g). Bu tanım öğretilerde 5510 sayılı Kanuna ve mevcut pozitif düzenlemeye ve içtihadı uygun olmadığı ve zaten 5510 sayılı Kanun kapsamında bir kez tanımlanmış olan bir kavramın, daha sonra çıkarılan bir diğer Kanunla tekrar tanımlanmasının gereksiz olduğu belirtilerek eleştirilmiştir³⁷.

6331 sayılı Kanun’un madde gerekçesinde ise, bu Kanunda yapılan iş kazası kavramının tanımının 5510 sayılı Kanun’daki tanımı da kapsayacak daha üst genel bir tanım olduğu belirtilmiştir³⁸.

5510 sayılı Kanun’un 13. maddesinde belirli haller sayılarak iş kazası kavramının tanımının yapıldığı söylenebilir. “*İş kazası*;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

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

d) Bu Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında,

³⁷ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 397.

³⁸ Madde gerekçesine göre, “Tasarıda da iş kazası tanımı benzer bir şekilde işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan olayların iş kazası olduğu şeklinde ve 5510 sayılı Kanundaki tanımı da kapsayacak daha üst genel bir tanım olarak yapılmıştır. Böylece söz konusu Kanunda yer alan iş kazası tanımı veya sigortalıya iş kazası sonucu hangi hallerde hangi hakların sağlanacağını belirleyen şartların kısıtlanmamasına imkân verilmiş ve mevcut uygulamalarda duraksamaya yer verilmemesi sağlanmıştır. Ayrıca “işin yürütümü nedeniyle” ifadesi iş kazası tanımına eklenerek 5510 sayılı Kanunda sayılan iş kazası şartlarından görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş gibi durumlarında tanım kapsamında değerlendirilmesine imkân sağlamıştır. Bunun yanında meslek hastalığında da aynı usul benimsenerek mesleki risklere maruziyet esas alınarak genel bir tanımı yapılmıştır.” Mehmet Uçum, *İlgili Kanunlarla İlişkileri Karşılaştırmalı ve Gerekçeli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*, İstanbul 2012, s. 54.

meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır”.

Ancak öğretilerde, 5510 sayılı Kanunda benimsenen iş kazası kavramının bağımsız çalışanları da dikkate alarak tanımlanması gerektiği savunulmuştur. İş kazası, “*sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada veya bağımsız çalışan sigortalının gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan olay*” olarak tanımlanmalıdır³⁹.

İş kazasına ilişkin tanım 818 sayılı Borçlar Kanunu’nda yapılmadığı gibi 4857 sayılı İş Kanunu ile de iş kazasının tanımını yapılmış değildir⁴⁰. İş Kanunu’nda “iş sağlığı ve güvenliğine” ilişkin hükümleri içeren düzenlemede iş kazasının tanımına yer verilmemiştir (İş K. m.77-90).

818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 332. maddesinde, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcundan bahsedilmiş, işverenin bu borca aykırı davranması halinde doğacak zararlardan işverenin sorumlu olacağı belirtilmiştir. Ancak, söz konusu bu hükümde açık bir şekilde iş kazasından bahsedilmemiştir. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı 417. maddesinde de, açık bir şekilde iş kazasının tanımına yer verilmemiş, sadece işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi alması, araç ve gereçleri noksansız bulundurması yükümlülüğü getirilmiştir. TBK. m.417/2 gerekçesinde, işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma, özellikle, işverenin iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğünün söz konusu olduğu belirtilmiştir.

³⁹ Faruk Barış Mutlay, “5510 Sayılı Kanunda Bağımsız Çalışanlar Bakımından Öngörülen İş Kazası Halleri Yenilik Midir?”, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*, C. 3, Ekim 2011, s. 2449-2450.

⁴⁰ Fikret Eren, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara 1974, s. 5; İlhan Ulusan, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğu*, İstanbul 1990, s. 70; Bostancı, s. 2.

5510 sayılı Kanun açısından önemini koruyan Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararına göre de, "... iş kazası yasada tanımlanmamış; ancak bir kazanın hangi hal ve durumlarda iş kazası sayılacağı yer ve zaman koşullarıyla sınırlanarak belirtilmiştir... bu madde (506 sayılı Kanun m.11; 5510 sayılı Kanun m.13) hükmüne göre iş kazası maddede sayılı olarak belirtilmiş hal ve durumlardan herhangi birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır... sayılan haller örnekleme niteliğinde değil, sınırlayıcı niteliktedir... bu hallerin herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir..."⁴¹.

İş kazası öğretide, "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 olay" olarak tanımlanmıştır⁴².

Öğretideki bir başka tanıma göre ise, iş kazası, birdenbire veya hiç değilse, kısa bir zaman parçası içinde meydana gelmiş⁴³ zarar verici bir olaydır; örneğin bir cam fabrikasında çalışan işçinin patlama sonucu sıçrayan cam kırıkları ile göz önünde yaralanması iş kazasıdır⁴⁴.

Öğretide her ne kadar iş kazası bu şekilde tanımlanmışsa da, olayın istenilmeyen ve dıştan meydana gelen bir etkenden kaynaklanması durumu Kanunda öngörülmüş değildir⁴⁵.

⁴¹ YHGK., T.13.10.2004, E. 2004/21-529, K. 2004/527 (Kazancı İçtihat Bankası). Ayrıca bkz. Ali Rıza Okur, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri 2004", *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004*, Ankara 2006, s. 213-214.

⁴² Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 398. Benzer tanımlar için bkz. Korkusuz/Uğur, s. 306; Eren, Sorumluluk, s. 5; Ulsan, s. 71; Yıldız, s. 3; Levent Akın, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, Ankara 2001, s. 23; Şakar, Sosyal Sigortalar, s. 217; Reşat Atabek, *İş Kazası ve Sigortası*, İstanbul 1978, s. 43; Hasan Fehim Üçışık, *Türk Hukukunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1982, s. 87 vd.; Türker Yalçınduran, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası", *Yargıtay Dergisi*, Ocak-Nisan 1999, s. 153 vd.

⁴³ Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, s. 312; Savaş Taşkent, "İş Kazası Kavramı", *Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan*, C. 2, İstanbul 2001, s. 1951.

⁴⁴ Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, s. 312.

⁴⁵ Taşkent, s. 1951; Bostancı, s. 2.

İş kazasının genel olarak tanımı konusunda dört görüş bulunmaktadır⁴⁶. Birinci 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”, şeklindeki ikinci görüş ise, iş kazasının çerçevesini aşırı genişletmektedir⁴⁷.

Üçüncü görüşe göre ise, işçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu süre içinde meydana gelen kazalar, iş kazasıdır⁴⁸. İşverenin otoritesinin nerede başlayıp nerede bittiğinin tam olarak belirlenememesi, bu görüşün zayıf noktasını oluşturur. “Otorite” teriminden, işçinin, işverenin emir ve talimatı altında bulunması anlaşılmaktadır⁴⁹.

Ancak, otorite teriminin bu şekilde yorumlanması halinde, işçinin işveren tarafından görev dolayısıyla başka bir yere gönderilmesi durumunda geçen boş zamanında, söz gelimi sinemaya gittiğinde veya lokantada yemek yerken ya da işverene ait malı kurtarmak amacıyla denize dalması sonucunda veya kadın sigortalının çocuğuna süt verdiği sırada bir kazada ölmesi olaylarında, işverenin ne gibi otoritesinin veya emir ve talimatının bulunduğu sorusu akla gelecektir⁵⁰. Öğretilde, “otorite” kistasının çok katı anlamda anlaşılması gerektiği savunulmuştur. Bu görüşe göre, kazaya uğranıldığı sırada görülmekte olan işin

⁴⁶ Atabek, s. 49-50.

⁴⁷ Atabek, s. 49-50.

⁴⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında bu tarife yaklaşık olarak iş kazasını şu şekilde tanımlamıştır: “İşçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir zamanda vukua gelen her kaza işkazasıdır” (Yarg. 9. H.D., T. 13.3.1967, E. 2341, K. 1970, Eren, Sorumluluk, s. 5); Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu iş kazasını şu şekilde tanımlamıştır: “İşçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir zaman realitesi içinde işletmeye ait bir işin yapılması nedeniyle meydana gelen her kaza, iş kazasıdır”, (YHGK. T. 2.7.1969, E. 9, K. 452, Eren, Sorumluluk, s. 5).

⁴⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 398-399; Eren’e göre, işverenin otoritesi altında ifadesinden anlaşılması gereken, işçinin işverene hizmet akdi gereğince yüklenilen işi yapması veya yapmaya hazır olarak beklemesidir, Eren, Sorumluluk, s. 13.

⁵⁰ Taşkent, s. 1952.

işverenin çıkarlarına ya da işletme amaçlarına hizmet ettiği hallerde, sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğunu kabul etmek gerekir⁵¹.

Dördüncü görüş ise, işin yarattığı rizikoların neden olduğu tüm kazaların iş kazası olarak kabul edilmesidir⁵².

Görüldüğü üzere, öğretilerde yapılmış olan iş kazası tanımları her ne kadar birbirinden farklı gözükse de, iş kazası kavramının belirlenmesinde ortak unsurlara yer verdiği açıktır.

İş kazası kavramı Alman Hukuku'nda ise bedeni etkileyen, ani, prensip olarak alışılmamış dışında, dıştan gelen zorlayıcı etkilerle meydana gelen (harici) zarar verici olay olarak tanımlanmaktadır⁵³. Dış etken yoksa iç etkene bağlı bir hastalık söz konusudur. İstisnaen iç etkene bağlı olaylar da iş kazası kapsamında değerlendirilebilmektedir. Zarar bedeni, ruhi veya zihni olabilir. Anilik unsuru olayın sınırlı bir zaman parçası içinde meydana gelmesini anlatmaktadır. Sınırlı zaman ise, en fazla bir günlük çalışma süresi olarak kabul edilmektedir. Bu süre aşıldığında zarar verici etki meslek hastalığının doğumuna sebep olmuştur. Ancak tüberküloz gibi her iki halde de gerçekleşebilecek iş göremezlik durumları mevcuttur. Tanımı ve özellikleri yukarıdaki gibi belirlenmiş olan iş kazası kavramının sınırları ise Alman Sosyal Sigortalar Kanunu'nda belirlenmiş bulunmaktadır. Buna göre, bir çalışma aracı ile meşgul iken doğan kaza, sigortalı hesabına işverence yatırılan paranın, para ödeyen ilgili kurumdan çekilmesi sırasında doğan kaza, yol kazaları, iş göremezliğin telafisi için yapılan sağlık tedavileri ve mesleki yardım faaliyetleri sırasında doğan kazalar iş kazası sayılmaktadır⁵⁴.

⁵¹ Tuncay/Ekmekçi, s. 307; Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 176-178.

⁵² Atabek, s. 50.

⁵³ Ali Nazım Sözer, "506 sayılı Yasada İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası", *Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan*, İstanbul 1997, s. 408; Yalçın Bostancı, "Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı", *Kamu-İş*, C. 8, S. 1, 2005, s. 1 (<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/813.pdf>, E.T. 17.04.2013).

⁵⁴ Sözer, İş Kazası, s. 408.

Kanaatimizce iş kazası, işçinin iş görme borcunu yerine getirirken ya da işverenin emir ve talimatını beklerken, arzusu dışında dışarıdan kaynaklanan nedenlerle vücut bütünlüğünün zarara uğratılmasıdır.

3. Meslek Hastalığı Kavramı ve İş Kazası Kavramından Farkları

İş kazası ve meslek hastalığı riskleri, 5510 sayılı Kanunu'nda “ *kısa vadeli sigorta kolları*” kısmında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası şeklinde düzenlenmiş olsa da birbirinden farklı kavramlardır. Bu sebeple, iş kazası kavramının belirlenebilmesi için, meslek hastalığı kavramının da açıklanması gerekmektedir.

a) Meslek Hastalığı Kavramı

Meslek hastalığı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.14/1'de tanımlanmaya çalışılmıştır. Buna 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 özrürlük halleridir*”. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu da buna yakın bir tanım vermekteydi. Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11. maddesinin B bendine göre, “*meslek hastalığı, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir*”. Görüldüğü üzere iki kanun arasında tanım açısından pek fark yoktur.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre meslek hastalığı, mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı ifade eder (İSGK. m.14/1). Bu hüküm meslek hastalığını mesleki risk kavramını esas alarak tanımlamıştır. Ancak, meslek kelimesinin anlam genişliği ve belirsizliği, 5510 sayılı Kanundaki hüküm ile 6331 sayılı Kanunda yer alan hüküm arasında tartışmaları üzerinde toplayacak ölçüde önemli bir farklılığı da beraberinde getirmektedir⁵⁵.

⁵⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 418. Nitekim, TBMM. Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu'na ekli İstanbul Milletvekili Süleyman Çelebi ve arkadaşlarının kaleme aldığı muhalefet şerhinde; “...Kanun tasarısında özellikle iş kazası ve meslek hastalıklarının

Öğretideki bir tanıma göre ise, meslek hastalığı, işçinin işverenin emir ve talimatı altında çalışmakta iken işin niteliğine göre yinelenen bir nedenle veya işin yürütüm koşulları sebebiyle maruz kaldığı bedeni veya ruhi arızadır⁵⁶. Öğretideki bir diğer tanıma göre ise, meslek hastalığı, kural olarak mesleki faaliyet sonucu uzun bir zaman parçası içinde sağlığın bozulmasını anlatır. Örneğin bir cam fabrikası işçisinin fabrikadaki mesleki faaliyeti yüzünden gözüne perde inmesinde durum budur⁵⁷.

Bu tanımlar çerçevesinde, *meslek hastalığının söz konusu olabilmesi için, meslek hastalığına tutulan kişinin, her şeyden önce sigortalı olması gerekir*. Ancak, Sosyal Güvenlik Kurumuna belli bir süre prim ödemiş olması gerekmez. Eğer kişi, sigortalı değilse, yakalandığı hastalık, meslek hastalığına ilişkin diğer unsurları taşısa bile, bir meslek hastalığı olarak kabul edilmeyecektir⁵⁸. Kişinin Kuruma bildirilmemiş olması, onun bu haktan yararlanmasına engel olmayacaktır⁵⁹.

İkinci olarak, *meslek hastalığı, sigortalının yürüttüğü işin sonucu olarak ortaya çıkmalıdır*. Diğer bir ifade ile bir hastalığın, meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için, bu hastalık (sakatlık veya ölüm) ile sigortalının yaptığı iş arasında uygun illiyet bağının bulunması gereklidir⁶⁰.

Üçüncü olarak, *meslek hastalığı, sigortalıda bedeni veya ruhi bir hastalığa ya da sakatlığa yol açmalıdır*. Kanunda her ne kadar ölümden bahsedilmemişse de

tanımları uluslararası sözleşmeler, 89/391 Sayılı AB Direktifine ve mevcut 5510 sayılı Yasayla çelişkilidir” görüşü savunulmuştur (www.tbmm.gov.tr).

⁵⁶ Eren, Sorumluluk, s. 23; Şakar, Sosyal Sigortalar, s. 221; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 417; Tuncay/Ekmekçi, s. 316; Korkusuz/Uğur, s. 311.

⁵⁷ F. H. Saymen/M. Ekonomi, *Sosyal Sigortalar Tatbikatı*, İstanbul 1966, s. 88; Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, s. 316.

⁵⁸ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 418; Ender Gülver, *Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı*, (Danışman: Prof. Dr. Tankut Centel), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2001, s. 20; Yalçınduran, s. 155.

⁵⁹ Korkusuz/Uğur, s. 312.

⁶⁰ Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 180; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 419; Tuncay/Ekmekçi, s. 315-316; Korkusuz/Uğur, s. 312; Şakar, Sosyal Sigortalar, s. 221; Gülver, s. 20; Yalçınduran, s. 156; Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, s. 319-320; Eren, Sorumluluk, s. 28; Üçışık, s. 113.

meslek hastalığı neticesi ölüm ortaya çıkmışsa, bu da meslek hastalığı olarak kabul edilir⁶¹.

Dördüncü olarak, *sigortalının, mesleğinin nitelikleri ve yürütüm şartları dolayısıyla sigortalıda meydana gelecek hastalık, hemen değil, sigortalının uzunca bir süre aynı şartlar altında kalmasının bir sonucu olarak yavaş yavaş ortaya çıkmalıdır*⁶². Diğer bir ifadeyle, meslek hastalıklarında sebep, devamlı olarak tekrarlanmalıdır.

Bir hastalık ya da sakatlığın meslek hastalığı sayılması için, sayılan bu şartlar yeterli değildir. Hastalığın ayrıca, sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmesi ve ilgili meslek hastalıkları listesinde yer alması gerekmektedir. 5510 sayılı Kanun m. 14/son fıkrasında, hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağına yönetmelikle düzenleneceği öngörülmüştür. Anılan yönetmelik, Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğidir⁶³. Yönetmelik ekinde yer alan meslek hastalıkları listesi ile bunların oluşması için gerekli süreler de belirlenmiştir. Ancak Yönetmelikte belirlenmeyen bir hastalığın ortaya çıkması durumunda Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu⁶⁴ uyuşmazlıkları çözer (SSGSSK. m.14/son).

Kurul kararlarına karşı, ilgililerin itiraz yoluna başvurup başvuramayacağı Kanunda belirtilmemiş ise de, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında, kurumca verilen karara ilgililer tarafından itiraz edilerek durumun Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanması halinde ilgililerin buna karşı mahkemeye

⁶¹ Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 180; Gülver, s. 20; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 418; Korkusuz/Uğur, s. 312; Şakar, Sosyal Sigortalar, s. 221; Yalçınduran, s. 156.

⁶² Gülver, s. 20; Korkusuz/Uğur, s. 314.

⁶³ RG. 11.10.2008/27021.

⁶⁴ Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu, 5510 sayılı Kanun m.58'de düzenlenmiştir. Buna göre, Kurul uzman hekimlerden oluşur. Birden fazla da kurul oluşturulabilir. Hekimler çeşitli kuruluşlar tarafından belirlenmektedir. Kurul, sigortalılar hakkında vazife malullük derecesi iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik derecesi tespiti ile çalışma gücünün malûliyeti gerektirecek derecede kaybına ilişkin Kurumca verilen kararlardan itiraza konu olanları inceleyerek karara bağlar. Kurul, sigortalı veya hak sahiplerinin talebi üzerine görevlendirdiği uzman bir hekimi dinlemek zorundadır. Kurul, bu Kanunda yazılı görevlerle sınırlı olmak kaydıyla, mahkemelerden intikal eden ve bilirkişi sıfatıyla rapor düzenlenmesi talep edilen dava dosyaları hakkında, gerekli incelemeleri yaparak görüş bildirir. Mahkemeler, bahse konu dosyalar için belirlediği bilirkişi ücretini kurul üyelerine iletilmek üzere Kuruma gönderir.

başvurabileceklerine, mahkemenin söz konusu kararla bağlı bulunmadığına karar verilmiştir⁶⁵. Söz konusu karardan anlaşılacağı üzere kararı beğenmeyen sigortalının iş mahkemesine başvurma hakkı vardır.

Bir hastalığın, meslek hastalığı olarak kabul edilmesi için ayrıca belirli bir zaman geçtikten sonra oluşması gerekmektedir. Bir meslek hastalığının oluşması için beklenilmesi gereken en uzun süreye *yükümlülük süresi* denir⁶⁶. Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'ne göre, hastalığın ortaya çıkması için gerekli süre en az 2 gün, ve en çok 25 yıl olarak belirlenmiştir⁶⁷. Yönetmelik m.4/n'ye göre de, "*yükümlülük süresi, sigortalının meslek hastalığına sebep olan işinden fiilen ayrıldığı tarih ile meslek hastalığının meydana çıktığı tarih arasında geçen en uzun süreyi ifade eder*".

Meslek hastalığının, sigortalının işyerinden ayrılmasından sonra da ortaya çıkması söz konusu olabilir. Meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının Kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında yükümlülük süresinin geçmemiş olması şarttır. Bu durumdaki kişiler, gerekli belgelerle Kuruma müracaat edebilirler. Yargıtay, ölümün meslek hastalığı sonucu meydana gelip gelmediği uyuşmazlık çıkması halinde Kurum Yüksek Kurulu raporuna itiraz söz konusu olduğunda mahkemenin Adli Tıp Kurumundan rapor alması gerektiğini belirtmiştir⁶⁸.

⁶⁵ YİBK. T. 28.6.1976, E. 1976/6, K. 1976/4 (Kazancı İçtihat Bankası).

⁶⁶ Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 181; Şakar, Sosyal Sigortalar, s. 222; Tuncay/Ekmekçi, s. 318; Öğretide, yükümlülük süresine "*kuluçka dönemi*" olarak da adlandırılmaktadır, Utkan Araslı, *Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar*, C. 1, Ankara 2002, s. 421. Yargıtay, 17 yaşından itibaren kömür tozlarının yoğun olduğu kömür ocaklarında 26 yıl çalışan sigortalının pnömökonoz hastalığına yakalanması sonucunda ölmesinin meslek hastalığı sonucunda olup olmadığının tespitinin Tıp Fakülteleri Konseyinden görüş alınmak suretiyle ortaya çıkarılması gerektiğine karar vermiştir, Yarg. 21. H.D., T. 17.6.2002, E. 2002/5270, K. 2002/5844, (Kazancı İçtihat Bankası).

⁶⁷ Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 181; Tuncay/Ekmekçi, s. 318.

⁶⁸ Yarg. 21. H.D., T. 16.11.2009, E. 2009/5752, K. 2009/14932; Yarg. 21. H.D., T. 20.11.2009, E. 2009/6409, K. 2009/15387; Yarg. 21. H.D., T. 29.3.2011, E. 2010/940, K. 2011/2881; Yarg. 21. H.D., T. 12.3.2012, E. 2012/3382, K. 2012/3424 (Kazancı İçtihat Bankası).

Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık Kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir (SSGSSK. m.14/3, SSIY. m.36/3 ve Güç Kaybı Yön. m.17/2). Diğer bir ifadeyle, bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için, çalışılan işyeri ile hastalık arasında uygun illiyet bağının da bulunması gerekir⁶⁹.

b) İş Kazası Kavramının Meslek Hastalığı Kavramından Farkları

İş kazası kavramını, meslek hastalığı kavramından ayıran en önemli fark, iş kazasının ani nitelikte olmasına karşın meslek hastalığının bir süre tekrarlanan sebeple uzun bir sürede oluşmasıdır⁷⁰. İş kazası, dıştan gelen bir sebeple zarara yol açan tek bir eylem sonucunda oluşur. Söz konusu eylem, hemen zarara yol açmayabilir; ancak, iş kazası sebebiyle meydana gelen zarar, meslek hastalığındaki kadar uzun bir zamanda da ortaya çıkmaz⁷¹. Örneğin, bir işyerinde çalışan işçinin bir cismin çarpması sonucu sağır olması, meslek hastalığı değil iş kazasıdır; zira dıştan bir olayın ani etkisiyle, meydana gelmiştir. Ancak, fazla gürültülü bir işyerinde uzun zamandır çalışan işçinin, sağır olması bir meslek hastalığıdır⁷².

İş kazasını meslek hastalığından ayıran diğer fark ise, meslek hastalığının, sigortalının mesleğinden kaynaklanmasına rağmen, iş kazası sigortalının mesleği dışında da meydana gelebilir. Meslek hastalığının oluşumunda, sigortalının çalıştığı

⁶⁹ Nitekim Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda da, sigortalı 15 yıl işyerinin boya ünitesinde zehirli gazlara maruz kalarak çalıştıktan sonra bir inşaat şirketinde çalışmaya başlamış ve orada hastalanması sonucu %100 işgücü kaybına uğramıştır. Ancak Yargıtay, sigortalının bu hastalığa inşaat şirketinde yakalanma olasılığının bulunmadığına karar vermiştir, YHGK., T. 11.10.1995, E. 1995/10-588, K. 1995/799 (Kazancı İçtihat Bankası).

⁷⁰ Gülver, s. 21; Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, s. 263; Şakar, Sosyal Sigortalar, s. 221; Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 180; Korkusuz/Uğur, s. 314; Tuncay/Ekmekçi, s. 316; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 419.

⁷¹ Gülver, s. 21; Korkusuz/Uğur, s. 314.

⁷² Saymen/Ekonomi, s. 88; Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, s. 262.

işin nitelikleri önemlidir⁷³. Örneğin, kömür madenlerinde çalışan sigortalıların yakalandığı prömokonyaz ve antrekozis, kot kumlama işyerlerinde veya mermer ocaklarında çalışanların tutulduğu silikoz, tütün işyerlerinde çalışan sigortalıların tutulduğu tabakoz gibi hastalıklar işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple meydana gelen meslek hastalıklarıdır⁷⁴. Ancak, iş kazalarında, sigortalının mesleğinin özellikleri dışında meydana gelen olaylar da iş kazası olarak değerlendirilebilmektedir. Örneğin, sigortalının işyerindeyken üçüncü bir kişi tarafından vurulmasında, olay ile sigortalının mesleği arasında herhangi bir bağlantı olmamasına rağmen, olay iş kazasıdır⁷⁵.

Yine, iş kazası ile meslek hastalığı kavramlarını birbirinden ayıran bir diğer fark da, iş kazasının sadece işyerinde veya işverenin otoritesi altında gerçekleşirken, meslek hastalıklarının işten çıktıktan sonra da belli bir süre sonra ortaya çıkabilmesidir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, iş kazası öğretide ve uygulamada, çok geniş yorumlandığı halde, meslek hastalıkları meslek hastalıkları listesinden anlaşılacağı üzere çok sınırlı sayıdadır⁷⁶.

C. İş Kazası Kavramının Hukuki Temelleri

1. Uluslararası Hukukta İş Kazası

Uluslararası Hukuk alanında, özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bazı sözleşmelerinde iş kazası ile ilgili bir takım düzenlemelere yer verilmiştir. Ayrıca, İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nde de, sosyal güvenlik hakkına ilişkin hükümler vasıtasıyla iş kazası kavramı dolaylı yoldan ele alınmıştır.

a) İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi Adamları) İlişkin 134 Sayılı Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, 14 Ekim 1970 tarih ve 134 sayılı Gemi Adamlarının Kazalardan Korunmasına Dair Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nin 1. maddesinin 3. fıkrasına göre, "*iş kazası kavramı, gemi adamlarının işle ilgili olarak*

⁷³ Gülver, s. 21; Korkusuz/Uğur, s. 255; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 419.

⁷⁴ RG. 13.06.2011 tarihli, 2012/50 sayılı Genelge 2.1.

⁷⁵ Gülver, s. 21.

⁷⁶ Korkusuz/Uğur, s. 255-256.

ya da iş sırasında maruz kaldıkları kazaları kapsar.” Türkiye bu sözleşmeyi, İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin 134 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun ile onaylamıştır⁷⁷.

b) Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 Sayılı Sözleşme

Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin 102 Sayılı Sözleşme, 28 Haziran 1952 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilmiştir. Bu sözleşmede dokuz tane risk sayılmıştır. Bunlar; “*hastalık (Sağlık yardımı), hastalık (gelir kaybını karşılayan ödenekler), işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, sakatlık, ölüm ve aile yükleridir.*” Sözleşmeyi onaylamak isteyen bir devlet, bu risklerden en az üçüne karşı bir koruma sağlamak zorundadır. Ancak belirtmek gerekir ki, kabul edilecek üç riskten birinin, işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, sakatlık veya ölüm risklerinden biri olması gerekir (m.2/a).

Ancak, Türkiye bu Sözleşmeyi sadece hastalık ödeneklerine ilişkin III’üncü, ihtiyarlık yardımlarına ilişkin V’inci, iş kazalarıyla meslek hastalıkları halinde yapılacak yardımlara ilişkin VI’ncı, maluliyet yardımlarına ilişkin IX’uncu ve ölüm yardımlarına ilişkin X’uncu bölümlerine ait mükellefiyetlerin kabulü, sağlık yardımlarına ilişkin II’nci ve analık yardımlarına ilişkin VIII’inci bölümlere ait mükellefiyetlerin ise sözleşmenin 3. maddesinde öngörülen yetkiye dayanılarak 9. maddesinin d fıkrası ile 48. maddenin c fıkrasındaki geçici istisna hükümlerinden yararlanmak kaydıyla onaylamıştır⁷⁸.

c) Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde doğrudan iş kazası ile ilgili bir düzenleme yapılmamış ancak, Beyannamenin 22. maddesinde “Sosyal Güvenlik Hakkı”ndan bahsedilmiş, 25. maddesinde “Yaşam Standardı ve

⁷⁷ RG. 22.07.2003/25176.

⁷⁸ Türkiye, bu sözleşmeyi 29.7.1971 tarih ve 1451 sayılı Kanun ile uygun bulmuş; Bakanlar Kurulu da 1.4.1974 tarih ve 7/7964 tarihli Kararname ile kabul etmiştir.

Sosyal Güvenlik Hakkı” başlığı altında risklere karşı korunma hakkından bahsedilmiştir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin 22. maddesine göre, “*toplumun bir üyesi olarak herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Herkes, insan onuru ve kişiliğinin serbestçe gelişmesi için zorunlu olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının, ulusal çaba uluslararası işbirliği vasıtasıyla ve her Devletin organizasyonuna ve kaynaklarına uygun olarak yaşama geçirilmesini isteme hakkına sahiptir*”. Söz konusu hükümden de anlaşılacağı üzere, sosyal güvenlik hakkı toplumda yaşayan herkese bir fark gözetilmeksizin sağlanmıştır. Ayrıca, bu hükme göre, sosyal güvenlik kişiye yalnızca ekonomik güvence sağlamakla yetinmeyip, onun kişiliğini geliştirme işlevini de üstlenmiş bulunmaktadır⁷⁹.

Beyanname’nin 25. maddesinin ise 1. fıkrasında, “*Herkes kendisinin ve ailesinin sağlığı ve iyiliği için beslenme, giyinme, konut, tıbbi bakım ve gerekli sosyal hizmetlerden yararlanmayı da içeren yeterli bir yaşam standardı hakkına ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık durumu veya kendi iradesi dışında geçim vasıtalarından yoksun kaldığı diğer haller için bir güvenceye sahip olma hakkına sahiptir*”, hükmü yer almaktadır. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere, 5510 sayılı Kanun’da düzenlenen sosyal risklere karşı koruma, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde de yer almıştır.

Öğretiye göre, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin, hukuki bağlayıcılığının olmadığı, manevi ağırlığı olan yol gösterici niteliğinin olduğu belirtilmektedir⁸⁰.

⁷⁹ Tunç Demirbilek, “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde Sosyal Güvenlik Hakkı”, *Kamu-İş*, Nisan 1991, s. 4 vd; Kadir Arıcı, *Avrupa Birliği Sosyal güvenlik hukuku*, Ankara 1997, s. 14 vd.

⁸⁰ Özgür Oğuz, *AB Direktifleri Ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri Ve İşçilerin Hakları*, İstanbul 2011, s. 32; K. Ahmet Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, İstanbul 2006, s. 36; M. Semih Gemalmaz, *Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş*, İstanbul 2005, s. 355.

2. Ulusal Hukukta İş Kazası

Hukukumuzda iş kazası kavramı iki kanunda tanımlanmıştır. Bunlar; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 20.6.2012 tarihinde kabul edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda da işverenin işçiye karşı borçları başlığı altında işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcundan bahsedilmiştir. Bu nedenle söz konusu bu düzenlemelere de değinmekte fayda vardır.

a) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Göre İş Kazası

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.13/1 hükmüne 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."

5510 sayılı Kanunun yürürlüğünden önce, iş kazası kavramı 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu olmak üzere dört farklı kanunda düzenlenmişti.

506 sayılı Kanun'da 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 toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olay*" olarak tanımlanmıştı (SSK. m.11).

Bağ-Kur Kanunu ise, 82. maddesinde, “*Bu kanunda geçen “iş kazası” teriminin kapsamının tayininde 506 sayılı Kanun hükümleri kıyas yoluyla uygulanır.*” hükmüne yer vermiş, Sosyal Sigortalar Kanunu’nda yer alan düzenlemenin geçerli olacağını kabul etmişti.

2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, iş kazasını “*Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada ve işi ile ilgili olarak meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olay*” olarak tanımlamıştı (m.3/1,1).

2926 sayılı Kanun’da iş kazası, “*Tarımsal faaliyetleri dolayısıyla sigortalıları hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olay*” olarak tanımlanmıştır (m.3/1,g).

Yukarıda verilen düzenlemelerden anlaşılacağı üzere, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile bu dört farklı kanun, tek bir çatı altında toplanarak iş kazası kavramı ile ilgili hüküm farklılıklarına son verilmiştir.

b) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Getirilen Düzenlemeler

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 20.06.2012 tarihinde kabul edilmiş olup 30.06.2012 tarihinde 28339 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. 6331 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesine kadar ise, iş sağlığı ve güvenliği konusunda 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki hükümler uygulanmaktaydı. Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliğinin sağlamlasında işveren ve çalışanlara yükümlülükler getirilmiş, böylelikle 4857 sayılı İş Kanunu’nun “İş Sağlığı ve Güvenliği” başlığı altındaki hükümler yürürlükten kaldırılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş kazasını şu şekilde tanımlamıştır: “*iş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olaydır. (İSGK. m.3/g).*”

İş kazasının unsurları başlığı altında ayrıntılı olarak ele alacağımız üzere⁸¹, söz konusu tanımda belirtildiğinin aksine, sadece işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen kazalar değil, 5510 sayılı Kanun m.13/I,c hükmünde kabul edildiği gibi “...bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda” gerçekleşen kazalar da iş kazası olarak kabul edilmiştir. Bu sebeple 6331 sayılı Kanun’un getirdiği iş kazası tanımının kapsamının, 5510 sayılı Kanuna nazaran daha dar olması sebebiyle isabetli olmadığı, en önemlisi de iş kazası kavramını düzenleyen iki kanun arasında çelişki olduğu aşikârdır⁸².

Yine 6331 sayılı Kanunda iş kazası ile getirilen yenilikler sadece tanımla sınırlı değildir. İşverene iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıtlarını tutma, raporlarını hazırlama ve bunları gereken yerlere bildirme yükümlülüğü de getirilmiştir (m.14). Yine iş kazalarının meydana gelmesini önlemek için, işverene büyük endüstriyel kaza potansiyeline sahip işyerleri bakımından işyerinin büyüklüğüne göre işletme faaliyetine başlamadan önce büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü getirilmiştir (m.29).

c) 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda⁸³ da işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcuyla ilgili hükümler bulunmaktadır.

Türk Borçlar Kanunu’nda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak getirilen düzenlemelerden ilki, işçinin kişiliğinin korunması başlığı altında yer almaktadır. Söz konusu hükme göre, “işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür”

⁸¹ Bu konuda bkz. aşa. 2. Bölüm, I, D, 3.

⁸² Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 397. Öğretiye göre, kavramlar bakımından İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve diğer kanunlar arasında farklılık yaratılmış olmasının uygulamada önemli sorunları ortaya çıkaracaktır, Gülsevil Alpagut, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”, *İşveren Dergisi*, C. 50, S. 3, Mayıs-Haziran 2012, s. 100.

⁸³ RG. 04.02.2011/27836.

(TBK. m.417/2). Ancak öğretilerde, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunun, işçiyi gözetme borcunun kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ve işverenin işçinin kişiliğini koruma borcundan bağımsız bir borç olduğu belirtilmiştir⁸⁴.

818 sayılı Borçlar Kanunu'nda işverenin söz konusu bu borcu BK. m.332/1'de düzenlenmişti. Bu hükme göre, “*iş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur*”. 818 sayılı Kanunda yer alan bu düzenleme ile 4857 sayılı İş Kanunu m.77/1 hükmü arasında farklılık söz konusuydu. Ancak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile iki kanun arasındaki farklılık giderilmiş, 4857 sayılı İş Kanunundaki düzenlemeye paralel bir hüküm getirilmiştir.

Yine Türk Borçlar Kanunu ile getirilmiş bir diğer düzenleme de, 418. maddenin 2. fıkrasında yer almaktadır. Bu hükme göre, işveren kendisiyle birlikte ev düzeni içinde yaşayan, kusuru olmaksızın hastalık, kaza gibi sebeplerle iş görme edimini yerine getiremeyen ve SGK. yardımlarından yararlanamayan işçinin, belirli sürelerle bakım ve tedavisini karşılamakla yükümlüdür.

İş kazası ile ilgili olmasa da iş sağlığı ve güvenliği hususunda getirilen bir diğer düzenleme TBK. m.71'de yer almaktadır. Tehlike sorumluluğu adı verilen düzenlemeye göre, “*önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsil sorumludur*” (TBK. m.71/1).

Tehlike sorumluluğunun temel unsuru, işletme faaliyetinin önemli ölçüde tehlike arz etmesidir. Diğer bir ifadeyle, tehlike işletmenin üretim faaliyetinden kaynaklanmaktadır⁸⁵. Yine hangi işletmelerin önemli ölçüde tehlike arz eden

⁸⁴ Başak Güneş/Faruk Barış Mutlay, “Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 30, 2011/3, s. 257-258.

⁸⁵ Nüvit Gerek, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Öngörülen Tehlike Sorumluluğu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 6, S. 24, Aralık 2011, s. 31-39; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 8. bs., İstanbul

faaliyetlerde bulunduğunun tespiti ise, m.71/2'ye göre belirlenecektir. Buna göre, *“bir işletmenin, mahiyeti veya faaliyette kullanılan malzeme, araçlar ya da güçler göz önünde tutulduğunda, bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olduğu sonucuna varılırsa, bunun önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletme olduğu kabul edilir. Özellikle, herhangi bir kanunda benzeri tehlikeler arzeden işletmeler için özel bir tehlike sorumluluğu öngörülmüşse, bu işletme de önemli ölçüde tehlike arzeden işletme sayılır”*.

Söz konusu bu hüküm, işverenin iş kazasından doğan kusursuz sorumluluğunu doğuracak önemli ölçüde tehlike arz etme kıstasını oldukça dar bir şekilde ele almaktadır. İşletmenin faaliyeti öyle tehlike yaratacak niteliktedir ki, bu işlerde uzman bir kişi tüm özeni gösterse bile sıkça veya ağır zararların ortaya çıkması yine de önlenemeyecektir⁸⁶. Ayrıca bu hükmün son fıkrasında, önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin, mevzuatta uygun şekilde izin alınarak kurulmasının ve mevzuata uygun olarak işletilmesinin, zarar ortaya çıkarsa işletme sahibini ve işleteni sorumluluktan kurtaramayacağını, bunun bir savunma unsuru sayılamayacağı belirtilmiştir (TBK. m.71/3).

Belirtilmesi gereken bir diğer husus da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan m.417/2 hükmünün uygulanmaya devam edilip edilmeyeceğidir. Öğretide⁸⁷, söz konusu bu hükmün, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesine rağmen uygulanmasına devam edilmesi gerektiği savunulmuştur. Diğer bir ifadeyle sonradan yürürlüğe giren özel kanun niteliğinde olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun daha önce yürürlüğe girmiş olan ve genel kanun niteliğine sahip Türk Borçlar Kanunu hükmünü zımnen ilga etmesi mümkün değildir. Çünkü her ne kadar İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bu alanda düzenlenmiş genel etkili özel bir kanun niteliğine sahip ise de, bu Kanununun 2. maddesinde yer alan istisnalar nedeniyle ev hizmetleri ve

2012, s. 435; M. Ahmet Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara 2011, s. 352; Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 14. bs., Ankara 2012, s. 501-502.

⁸⁶ Gerek, s. 34; Kılıçoğlu, s. 354; Eren, *Borçlar*, s. 504.

⁸⁷ Uçum, s. 33.

bazı işyerleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılmıştır. Böylelikle, Türk Borçlar Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerinin, kapsam dışı bırakılan işler ve işyerleri için uygulanması söz konusu olacaktır⁸⁸.

Ayrıca sonraki kanun hükmünün önceki kanun hükmünü zımnen ilga edebilmesi için her iki hüküm arasında bir çelişkinin bulunması gerekir⁸⁹. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği ilgili hükümleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan düzenlemeler arasında ise böyle bir çelişki söz konusu değildir⁹⁰.

d) 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki Düzenlemeler

İşverenin iş sözleşmesinden doğan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi ve devamında düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 77. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, *“işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler”*.

Yine işveren, işyerinde meydana gelen iş kazasını en geç iki işgünü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdür (İş K. m.77/3).

İş Kanunu'nun 78. maddesinde ise, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yönetmelikler çıkarılacağı hükme bağlanmıştır.

Ayrıca 4857 sayılı Kanun ile geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı eğitim vermekle yükümlü kılınmış, bunun sonucunda da işçiyi gözetme borcundan işverenle birlikte sorumlu tutulmuştur (İş K. m.7/2,3).

⁸⁸ Uçum, s. 33.

⁸⁹ Rona Serozan, *Medeni Hukuk Genel Bölüm/Kişiler Hukuku*, İstanbul 2011, s. 179; Mustafa Dural/Suat Sarı, *Türk Özel Hukuku Temel Kavramlar ve Medeni Kanununun Başlangıç Hükümleri C.1*, İstanbul 2011, s. 117; Hüseyin Hatemi, *Medeni Hukuk'a Giriş*, 6. bs., İstanbul 2012, s. 66-67; M. Kemal Oğuzman/Nami Barlas, *Medeni Hukuk Giriş/Kaynaklar/Temel Kavramlar*, 18. bs., İstanbul 2012, s. 85.

⁹⁰ Uçum, s. 34.

Böylelikle, geçici iş ilişkisi kurulan işverene iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin hükümler uygulanacaktır.

Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile 4857 sayılı Kanunda yer alan bu düzenlemelerin bir kısmında değişiklik yapılmış, bazıları ise yürürlükten kaldırılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'yla ilk olarak geçici iş ilişkisine ait 7. maddesi yeniden düzenlenmiştir. Yapılan düzenleme ile geçici işverenin işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı eğitim verme yükümlülüğü madde metninden çıkarılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda eğitim yükümlülüğü ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (İSGK. m.17-19).

Yine 4857 sayılı Kanun'un iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili m.77-89 arasındaki düzenlemeler İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. Diğer mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanun'a yapılan atıflar İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na yapılmış sayılacaktır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, İSGK. m.27'ye göre, bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı İş Kanunu'nun bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

e) İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yönetmelikler

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. maddesinde belirtilen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususların, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin bir şekilde yerine getirilmesini sağlamak amacıyla yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir. Söz konusu bu yönetmeliklerde doğrudan iş kazası kavramının tanımına yer verilmemiş olsa da iş kazasının önlenmesine ilişkin çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir. Bu nedenle söz konusu bu yönetmeliklere değinmenin faydalı olacağını kanaatindeyiz.

(1) İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği

30.12.2012 tarihinde yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde⁹¹ iş kazası kavramının tanımına her ne kadar yer verilmemiş olsa da

⁹¹ RG. 29.12.2012/28512.

işverene iş kazasının meydana gelmemesini sağlamak için belirli yükümlülükler öngörülmüştür.

Söz konusu Yönetmelikte yer alan düzenlemelerin başında işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili yükümlülüklerini düzenleyen hüküm gelir. Bu hükme göre işveren, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla; çalışanları arasından bu Yönetmelikte belirtilen nitelikleri haiz bir veya birden fazla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli görevlendirmekle yükümlüdür (m.5/1).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, sadece işverene değil işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimine de belli sorumluluklar yüklemiştir. Yönetmeliğin 13. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, işyerinde kaza gibi acil müdahale gerektiren durumların belirlenmesinden, iş kazası ve meslek hastalığı ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilerin kayıt altına alınmasından yine iş kazası ve meslek hastalıkları kayıtlarının saklanması söz konusu bu birimler sorumludur (m.13/1,ç-e). Ayrıca Yönetmelik ile sadece işveren ve ilgili birimlere değil çalışanlara da belli yükümlülükler getirilmiştir (m.8).

Son olarak belirtilmesi gereken husus ise, bu yeni Yönetmelik ile 27.11.2010 tarih ve 27768 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, yürürlükten kaldırılmıştır (m.23).

(2) İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirilmesi Yönetmeliği

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki işyerlerini kapsayan 30.12.2012 tarihinde yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirilmesi Yönetmeliği⁹², iş kazalarının meydana gelmesinin önlenmesini, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesini, tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek değerlendirilmesini ve kontrol tedbirlerinin alınmasını amaçlamaktadır. Burada sadece Yönetmelikte iş kazası kavramının yer aldığı belli

⁹² RG. 29.12.2012/28512.

maddelere değinilecek, risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü işverenin iş kazasından doğan yükümlülükleri başlığı altında ayrıntılı bir şekilde anlatılacaktır⁹³.

Söz konusu bu Yönetmelikte iş kazası kavramının tanımına yer verilmemiş olsa da, işyerindeki tehlikeler belirlenirken iş kazası kayıtları ve işyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan olaylara ilişkin kayıtların toplanması gerektiği belirtilmiştir (m.8/1,k-1). Ayrıca, tehlikelere ilişkin bilgiler toplanırken aynı üretim, yöntem ve teknikleri ile üretim yapan benzer işyerlerinde meydana gelen iş kazaları ve ortaya çıkan meslek hastalıkları da dikkate alınabilecektir (m.8/2). Son olarak, işyerinde yapılan risk değerlendirmesinin yenilenmesi mümkündür (m.12/1). Bu yenilemede ortaya çıkan yeni risklerin işyerinin tamamını veya bir bölümünü etkiliyor olması gerekir. İşyerinde yeni bir iş kazası, meslek hastalığı veya ramak kala olayın meydana gelmesi, yenileme nedenlerinden biridir (m.12/2,ç).

(3) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelik

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelik⁹⁴, 20.6.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına giren, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerini kapsamaktadır (m.2).

Bu Yönetmeliğin amacı, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağı ve bu kurulların oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları ile birden çok kurul bulunması halinde kurullar arasında koordinasyon ve işbirliği yöntemlerini belirlemektir (m.1). Bu yönetmelik ile iş kazalarının önüne geçmek istenmiş hem işverene hem de kurula belli yükümlülükler öngörülmüştür.

Söz konusu bu Yönetmelikle işveren, kurul üyelerine eğitim vermekle yükümlüdür. İşveren tarafından verilecek eğitimin içeriğinde sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri de vardır (m.7/1,c). İşverenin diğer bir

⁹³ Bu konuda bkz. a.ş.a. 3. Bölüm, I, B, 2, a.

⁹⁴ RG. 18.01.2013/28532. Bu yönetmelik ile 7.4.2004 tarih ve 25426 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

yükümlülüğü ise, meydana gelen kazaların inceleme raporlarını işyerinde bulundurmadır (m.10/2).

Kurul ise, işyerinde meydana gelen her iş kazası ve işyerinde meydana gelen ancak iş kazası olarak değerlendirilmeyen işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğratma potansiyeli olan olayları veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya vekiline vermekle görevlidir (m.8/1,ç). Ayrıca, ölümlü, uzuv kayıplı veya ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi birine kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilme yetkisi de verilmiştir (m.9/1,c).

(4) İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik⁹⁵ ile işverene ve uzmanlara iş kazasının meydana gelmesini engellemek amacıyla belli görevler yüklemiştir⁹⁶. Söz konusu bu yönetmeliğin yürürlüğe girmesiyle, 27.11.2010 tarihli ve 27768 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkındaki Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır (m.36).

İş güvenliği uzmanları, işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmakla yükümlüdür (m.9/3).

Ayrıca iş güvenliği uzmanlarının sorumluluğu ile belirtilmesi gereken bir diğer husus, çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde

⁹⁵ RG. 29.12.2012/28512.

⁹⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. Nurşen Caniklioğlu, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısına Göre İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı”, *İşveren Dergisi*, C. 50, S. 3, Mayıs-Haziran 2012, s. 10 vd.; Şükran Ertürk, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 7, S. 27, Eylül 2012, s. 17 vd.

ihmali tespit edilen iş güvenliği uzmanının yetki belgesinin geçerliliği altı ay süreyle askıya alınmasıdır (m.11/3).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI KAVRAMININ UNSURLARI

I. İŞ KAZASININ UNSURLARI

A. Genel Olarak

İşçinin 5510 sayılı Kanun bakımından iş kazasına uğradığının kabul edilmesi için, belli unsurların bulunması gerekmektedir. Bu şartlar; sigortalı olma, kazaya uğrama, kazanın 5510 sayılı Kanunda sayılan hallerde meydana gelmesi, bedensel veya ruhsal zarara uğrama, kaza ile zarar arasında illiyet bağının bulunmasıdır. Söz konusu bu şartların hepsinin birlikte bulunması gerekmektedir.

B. Sigortalı Olma

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde, bir kazanın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için, kaza sonucu bedenen veya ruhen zarara uğrayanın sigortalı bir kimse olması gerektiği belirtilmiştir⁹⁷. Bunlar, m.4/1,a ve m.4/1,b bentlerine tabi sigortalılar ile m.5'te (a, b, c, e ve g bentlerinde sayılanlar) haklarında iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının ve genel olarak kısa vadeli sigorta kollarının uygulanacağı belirtilen sigortalılardır. Ayrıca, 5510 sayılı Kanunun ek m.5/4 hükmü gereğince, tarım ve orman işlerinde iş

⁹⁷ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 398; Tuncay/Ekmekçi, s. 301; Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 176; Korkusuz/Uğur, s. 249; Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, s. 264; Atabek, s. 51; Bostancı, s. 3; Taşkent, s. 1953; Yıldız, s. 3; İsa Karakaş, *SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları*, 3. bs., Ankara 2011, s. 23; Akın, *Tazminat*, s. 38. Nitekim Yargıtay' da vermiş olduğu bir kararda, ev çatısının yapımı ve tamiri işinde öncelikle yapılan işin niteliğinin belirlenmesi, ayrıca kaza sonucu ölenin kendisine ait bir işyerinin vergi mükellefiyetinin ve Bağ-Kur kaydının bulunup bulunmadığı hususunun araştırılmasına, kendisine ait işyerinde kendi adına ve hesabına çalışan bir kişi olması halinde hizmet akdi kabul edilemeyeceğini belirtmiştir. Yargıtay'a göre taraflar arasında hizmet ilişkisi mi istisna ilişkisinin tespiti zorunludur, Yarg. 10. H.D., T. 3.10.2011, E. 5857, K. 12907. Yargıtay benzer bir kararda da, taraflar arasındaki ilişkinin hasılat kirasına mı, yoksa hizmet akdine mi dayalı olduğu belirlenmesi, hizmet akdinin varlığının tespiti halinde, her ne kadar son çalışma tarihinden sonra beş yıllık hak düşürücü sürenin geçmiş olması nedeniyle sigortalı hizmetlerinin tespiti mümkün bulunmamakta ise de, iş kazası olup olmadığının tespiti yönünden böyle bir süre sınırlandırması bulunmadığından, iş kazası olduğunun tespitine karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir, Yarg. 10. H.D., T. 26.12.2011, E. 2010/9757, K. 2011/19893 (Kazancı İhtihat Bankası).

sözleşmesiyle süresiz olarak çalışanlar da iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerine tabidir⁹⁸.

Diğer bir ifadeyle, 5510 sayılı Kanunun, sigortalı olarak nitelendirmediği kişilerin kazaya uğramaları halinde, kaza diğer bütün unsurları taşısa bile, bu kazayı iş kazası olarak kabul etmesi imkânsızdır⁹⁹.

5510 sayılı Kanun, kimlerin sigortalı sayılacağını 3. maddesinde düzenlemiştir. Söz konusu hükme göre, “*Sigortalı, kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi*” ifade eder. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 2. maddesinde ise, “*Bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılırlar*” ifadesine yer verilmiştir. Bu maddedeki sigortalı terimi, aslında İş Kanunu’nun işçi terimini karşılamaktadır. Her iki kanunun verdiği tanımlar deyim yönünden aynı olmamakla birlikte, esasta aralarında önemli bir fark söz konusu değildir¹⁰⁰. Ancak, 5510 sayılı Kanun’un 506 sayılı Kanuna nazaran sigortalı kavramını daha geniş kapsamlı tanımladığı açıktır. Bağımlı çalışanlarla birlikte bağımsız çalışanlar da 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılacaklardır.

Sosyal sigorta ilişkisi, sigortalı, sigorta kurumu ve üçüncü kişiler (işveren, sigortalının aile bireyleri) arasında kurulan tüm kamu hukuku ilişkilerini kapsar¹⁰¹.

⁹⁸ Yargıtay, çalışanın işverenin yurtdışında Irak’ta bulunan işyerine çalışmaya giderken, zararlandırıcı olaya maruz kaldığına ve Irak ile Türkiye arasında SGK’yı yükümlülükler altına sokan sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmadığına ve topluluk sigortası iş kazasını kapsamadığına göre olayın SGK yönünden iş kazası sayılmasının mümkün olmadığına karar vermiştir, Yarg. 21. HD. E. 2009/13391, K. 2010/10434. Aynı yöndeki karar için bkz. Yar. 21. H.D., E. 2007/19830, K. 2008/16293 (<http://www.legeshukuk.com>).

⁹⁹ Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 291; Korkusuz/Uğur, s. 307; Yusuf Alper, *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku*, 2. bs., Bursa 2013, s. 192.

¹⁰⁰ Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, s. 99.

¹⁰¹ Tuncay/Ekmekçi, s. 126; Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 68; Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, s. 165 vd.; Gülver, s. 23; Süleyman Başterzi, *Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi*, Ankara 2007, s. 9.

Diğer bir ifadeyle, sosyal sigorta ilişkisi, içine sigortalı, sigorta Kurumu, işveren ayrıca sigortalının aile bireylerinin de dâhil olduğu bir tür kamu hukuku ilişkisidir¹⁰².

Yine sosyal sigorta ilişkisinin kamu hukuku ilişkisi niteliğine sahip olması, sosyal sigortada zorunluluk ilkesinin kabulünü gerektirir. Buna göre, sigortalı olmak, kişi açısından sadece bir hak değil, aynı zamanda bir yükümlülüktür¹⁰³. Diğer bir ifadeyle, sigortalı olup olmama konusunda kişinin iradesi önem arz etmez; kişi, belli koşulların varlığı halinde sigortalı olmak zorundadır¹⁰⁴. Ayrıca, sigortalı niteliği elde edildikten sonra, bu niteliğin sağladığı haklardan ve yükümlülüklerden vazgeçilmesi ve kaçınılması mümkün değildir¹⁰⁵. Yargıtay bir kararında, sigortalı olarak çalışmadığını içeren ve noterden düzenlenmiş bir feragatname ile ibranameyi, SSK. m.6 hükmü (SSGSSK. m.92/1) gereğince geçersiz saymıştır¹⁰⁶. Bunun gibi, başkasının kimliği ile çalışma, sigortalılık hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmaz¹⁰⁷. SSGSSK. m.92/1'e göre de, "*kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur. Bu Kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir*".

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmak ve sosyal sigorta ilişkisinin kurulması için, sigortalının, kendisini Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmesine ya da işverenin, işe aldığı sigortalıları, Sosyal Güvenlik Kurumuna

¹⁰² Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 22; Kübra Doğan, "Sosyal Sigorta İlişkisinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme", *İş Hukuku Dergisi*, Temmuz-Eylül 1993, C. 3, S. 3, s. 429; Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 68; Tuncay/Ekmekçi, s. 126.

¹⁰³ YHGK. T. 02.02.2005, E. 2004/10-737, K. 2005/26 (Kazancı İçtihat Bankası).

¹⁰⁴ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 173; Tuncay/Ekmekçi, s. 126-127.

¹⁰⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 174; Tuncay/Ekmekçi, s. 127; Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 68.

¹⁰⁶ Yarg. 10.H.D., T.1.2.1985, E. 1985/223, K. 1985/418, (YKD., Haziran 1985, C. 11, S. 6, s. 831-833). Yargıtay, başka bir kararda da borçlanmadan vazgeçilemeyeceğini belirtmiştir, Yarg. 10. H.D., T. 16.12.1986, E. 1986/5699, K.1986 /6927 (YKD., Mayıs 1987, C. 13, S. 5, s. 728).

¹⁰⁷ YHGK., T. 14.11.1979, E. 38, K. 1366; Yarg. 10.H.D., T. 26.10.1979, E. 5544, K. 8635, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 174, dn. 251.

bildirmesine gerek yoktur¹⁰⁸. Bu husus, 5510 sayılı Kanun'un 7. maddesinde de yer almaktadır. Söz konusu hükme göre, sigortalılık Kanunda öngörülen biçimde çalışmaya başlama ya da statüye geçmekle kendiliğinden başlar. 5510 sayılı Kanun'un m.4, m.5 ve m.7'de belirtilen koşulları yerine getirenler, kendiliğinden sigortalı sayılırlar. Ancak, sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmesi için bildirim şart değilse de işveren m.8 gereğince bildirim yapmakla yükümlüdür. İşveren bu yükümlülüğünü yerine getirmediği takdirde idari para cezası ödemek zorunda kalır (SSGSSK. m.8/6).

İşveren tarafından Kuruma bildirilme ve Kurumca tescil işleminin yapılması, sigortalılık niteliğini kazanma açısından önem arz etmez; işveren, çalıştırdığı kişileri Kuruma bildirmemiş olsa bile, SSGSSK. m.23/1 gereğince, bu kimseler sosyal sigortalardan yararlanırlar¹⁰⁹. Söz konusu hüküm gereğince, böyle bir durumda olan kişinin, Kuruma bildirilmesinden ya da tespitinden önce, iş kazasına uğraması halinde, sigorta yardımlarından yararlanması mümkün olacaktır¹¹⁰. Ancak Yargıtay'a göre, kişi hakkında işe giriş bildirgesi verilmiş olsa bile, fiili çalışma olgusu yoksa sigortalılık ilişkisini kurulduğu söylenemez¹¹¹.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından ise, sosyal sigorta ilişkisinin sona erme anı olarak, SSGSSK. m.9'un esas alınması gerekmektedir. Bu hükme göre, 5510 sayılı Kanunun m.4/1,a bendi kapsamında sigortalı olanların sigortalılıkları iş sözleşmesinin bittiği tarihte sona erer. Bu tarihin işveren tarafından sigortalı işten ayrılış bildirgesi ile sigortalılığın sona ermesini izleyen on gün içinde e-sigorta ile Kuruma bildirmesi zorunludur. Sigortalılığın sona erme tarihi ayrıca ilgili aylık prim ve hizmet belgesinde de gösterilir (SSİY. m.14).

¹⁰⁸ Atabek, s. 51; Yalçınduran, s. 154; Yelekçi, s. 103-104; Şebnem Gökçeoğlu, "Sosyal Güvenlik Hakkından Feragat (Karar İncelemesi)", *İş Hukuku Dergisi*, C. 3, S. 1, Ocak-Mart 1993, s. 104-105; Süleyman Başterzi, "Sigortaya Bildirilmeyen İşçi-İş Kazasından Doğan Sorumluluk", *İş Hukuku Dergisi*, C. 3, S. 1, Ocak-Mart 1993, s. 112-113; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 173.

¹⁰⁹ Resul Aslanköylü, *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu*, Ankara 2004, s. 307; Çenberci, *Sosyal Sigortalar*, s. 177; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 471; Tuncay/Ekmekçi, s. 344.

¹¹⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 470-471; Tuncay/Ekmekçi, s. 344-345; Aslanköylü, *Kanun Yorumu*, s. 359.

¹¹¹ Yarg. 10. H.D., T. 21.6.1984, E. 3455, K. 3579; Yarg. 10. H.D., T. 2.4.1987, E. 1902, K. 1944; YHGK. T. 16.6.1999, E. 21-508, K. 523, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 175, dn. 254.

Ayrıca, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutukluların sigortalılığı, çalışmalarının sona erdiği veya işlerine son verildikleri tarihten itibaren sona erer. Bu tarih, Ceza İnfaz Kurumları İle Tutukevleri İş Yurtları Kurumunca on gün içerisinde bildirilir (SSİY. m.14/4,a).

Yine, 3308 sayılı Kanunda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, meslek liselerinde okuyanlar ile yüksek öğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrencilerin sigortalılığı ise, eğitim veya öğretimlerinin ya da staj sürelerinin bittiği tarihten itibaren sona erer. Bu tarih, eğitim ve öğretim gördükleri Kurumlarca, on gün içinde sigortalı işten ayrılış bildirgesi ile Kuruma bildirilir (SSİY. m.14/4,b).

5510 sayılı Kanunun m.4/1,b bendi kapsamında sigortalı olanların sigortalılıklarının hangi tarihte sona ereceği Kanunun m.9/1,b bendinde düzenlenmiştir. Bunların sigortalılıklarının sona erdiğinin gerek kendileri ve gerekse ilgili kuruluşların (ticaret sicili, esnaf teşekkülleri) ve vergi daireleri tarafından en geç on gün içinde Kuruma bildirilmesi gerekmektedir (SSGSSK. m.9/3).

Söz konusu hükümde belirtilen sona erme zamanı içerisinde, kişinin uğradığı kaza, iş kazasının diğer unsurlarını da taşıyorsa, iş kazası olarak nitelendirilir.

5510 sayılı Kanun, uzun vadeli sigorta kolları bakımından, sigortalının, sosyal yardımlardan yararlanabilmesi için, belirli bir süre prim ödemiş olmasını ve belirli bir süre sigortalı olmasını şart koşmuştur. Ancak, kişinin iş kazası sigortasının sağlayacağı yardımlardan faydalanabilmesi, diğer bir ifadeyle iş kazasının varlığı için, sigortalı olma dışında belli bir süre sigortalılık ya da belirli bir süre prim ödemiş olma koşulunun gerçekleşmiş olması gerekmektedir. İşe girdikten birkaç saat sonra uğranılan kaza yine bir iş kazası olarak kabul edilecektir¹¹². Yargıtay konuyla

¹¹² Atabek, s. 51; Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, s. 265; Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 177; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 309.

ilgili bir kararında, sigortalının yaşının küçük olmasının olayın iş kazası sayılmasını engellemeyeceğini belirterek yerel mahkemenin kararını bozmuştur¹¹³.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanacak olan sigortalılar; iş sözleşmesi ile çalışan sigortalılar (SSGSSK. m.4/1,a), bağımsız çalışanlar (SSGSSK. m.4/1,b) ve bazı kısmi sigortalılardır. Bu nedenle söz konusu bu sigortalılara da değinilmesinde fayda vardır.

1. İş Sözleşmesi ile Çalışan Sigortalılar

a) Genel Olarak

5510 sayılı Kanun'un m.4/1,a bendi kural olarak, iş sözleşmesi ölçütü çerçevesinde bağımlı çalışanları kapsamına almaktadır. Söz konusu hüküm gereğince, "hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar" sigortalı sayılırlar. Yapılan bu tanım, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "işçi" tanımına benzemektedir. Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir (İş K. m.2/1). Bu nedenle, İş Kanunu anlamında işçi sayılanlar, genellikle 5510 sayılı Kanun açısından da m.4/1 kapsamında sigortalı niteliğine sahiptirler. Ancak, söz konusu olan iki kavram arasında bir özdeşlikten söz edilemez. Diğer bir ifadeyle, bir kişi, İş Kanunu anlamında işçi sayılmasına rağmen sigortalı sayılmayabilir; aynı şekilde, işçi sayılmayan bir kimsenin de sigortalı sayılması olanağı vardır¹¹⁴.

Yine, kişinin sigortalı sayılabilmesi için ücret karşılığında çalışması zorunlu değildir (SSGSSK. m.82/2). Gerçekten bir kişi ücret almaksızın çalışmış olsa bile, bu, onun sigortalı sayılmasına engel değildir¹¹⁵. Ancak, İş hukuku bakımından ücret, iş sözleşmesinin zorunlu unsurudur. Nitekim Yargıtay da, iş sözleşmesinin söz konusu olduğu hallerde, açık bir şekilde belirtilmese bile, ücretin varlığının asıl

¹¹³ Yarg. 10.H.D., T. 16.11.1987, E. 59, K. 6139, Ali Rıza Okur, "Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtay'ın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", *Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1987*, İstanbul 1989, s. 310.

¹¹⁴ Gönençan, s. 4; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 104.

¹¹⁵ Zahit Gönençan, "506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Sigortalılık", *İş ve Hukuk Dergisi*, Aralık 1991, s. 4 vd.; Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 36 vd.; Bu yönde bkz. Yarg. 10. H.D., T. 27.03.2007, E. 2006/16493, K. 2007/4738 (Kazancı İçtihat Bankası).

olduğunu belirtmiştir¹¹⁶. Ancak Yargıtay'ın vermiş olduğu bu kararlarda hizmet sözleşmesinin varlığını kabul ettikten sonra SSK. m.3/I,B ve m. 78/II hükümlerine (5510 sayılı Kanun m.6/1,a ve m.82/2) dayanarak sigortalı kavramı açısından ücretin şart olmadığını ayrıca belirtmesi isabetli değildir¹¹⁷. Kanaatimizce, kişinin sigortalı sayılması bakımından ücretin şart olmadığı belirtilmesi gereksizdir. Zira söz konusu bu hükümlerde, “*ücretsiz çalışan*” ifadesi ile ücretin sigortalılık için şart olmadığı açık bir şekilde ortaya konmuştur.

Öte yandan, kişinin sigortalılığı bakımından ücretin zaman ya da parça başına ödenmesinin kararlaştırılmış olması önem arz etmez¹¹⁸. Ancak Yargıtay vermiş olduğu bazı kararlarda, sigortalılık niteliğini belirlerken, işçinin ücretinin zaman esasına göre ödenmesi gerektiğini belirtmiştir¹¹⁹. Yine, işverenin denetim ve gözetiminde çalışan kişinin ücretini bahşiş olarak alması onun sigortalı sayılmasını engellemez¹²⁰.

¹¹⁶ Yarg. 10. H.D., T. 18.02.1974, E. 1313, K. 2429; Yarg. 10.H.D., T. 2.5.1974, E. 2493, K. 3479; Yarg. 10. H.D., T. 06.12.1973, E. 5097, K. 2467, Mustafa Çenberci, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Ankara 1977, s. 90; Yarg. 21. H.D., T. 1.2.1996, E. 1996/250, K. 1996/409, (YKD., C. 22, S. 8, Ağustos 1996, s. 1289-1290).

¹¹⁷ Ali Güzel, “Fabrika’dan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Kavramı Üzerine Bir Deneme”, *Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan*, Ankara 1997, s. 90 vd.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 104.

¹¹⁸ Uşan, *Sosyal Güvenlik*, s. 75; M. Fatih Uşan, *İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret*, Ankara 2003, s. 67; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 104; Tuncay/Ekmekçi, s. 237.

¹¹⁹ Yarg. 10. H.D., T. 31.10.1995, E. 1995/8571, K. 1995/9042 (Kazancı İçtihat Bankası); Yarg. 10. H.D., T. 14.03.1995, E. 1995/2008, K. 1995/2571. Ancak Yargıtay’ın aksi yöndeki bir kararına göre ise, Borçlar Kanunu’nun 313. madde hükmünün açıklığı gereği, çalışanın kendi aletleri ile çalışması veya götürü hizmet sözleşmelerinde ücretin yapılacak işe göre toptan kararlaştırılması olanaklı bulunduğundan, tarafların belli bir fiyat üzerinde anlaşmaları istisna akdinin varlığını göstermediği gibi, götürü sözleşmelerde, bir süre için hizmet etme borcunun mu, yoksa önceden belirlenmiş bir sonucun meydana getirilmesi borcunun mu yüklenildiğinin şüpheli bulunduğu durumlarda araştırma yapılarak tarafların amacı, durumu ve yasal deneyimleri gözetilip hukuki ilişki saptanmalıdır, Yarg. 10. H.D., T.27.03.2007, E.2006/16493, K.2007/4738 (Kazancı İçtihat Bankası).

¹²⁰ Yarg. 10. H.D., T. 22.01.1991, E. 5091, K. 122 sayılı bir kararında, hamamda bahşiş geliriyle çalışan tellakın sigortalı sayılması gerektiği belirtilmiştir, Ali Nazım Sözer, *Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri Açısından Yargıtay’ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*, İstanbul 1993, s. 162. Yargıtay’ın vermiş olduğu bir diğer kararda ise, BK. m. 313 çerçevesinde, çalışan, “*zaman*” ile bağımlılık unsurlarını gerçekleştirecek biçimde çalışmakta ise, oradaki ilişki hizmet akdi, iş gücünü belirli ya da belirli olmayan bir zaman için çalıştırmanın buyruğunda bulundurmakla yükümlü olmayarak edimini görüyor ve eser meydana getirmekte

b) İş Sözleşmesi İle Çalışanların Sigortalı Niteliği Kazanma Koşulları

506 sayılı Kanun döneminde, öğreti ve uygulamada, sigortalı sayılabilmek için, üç koşulun gerçekleşmesi gerektiği belirtilmekteydi. Bunlar; çalışma ya da iş ilişkisinin, kural olarak, hizmet sözleşmesine dayanması, işin işverene ait işyerinde yapılması, son olarak da çalışanın SSK. m.3 sayılanlar arasında bulunmamasıydı¹²¹. Yine 5510 sayılı Kanun bakımından da bu üç koşulun gerçekleşmesi gerekmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki, sigortalı sayılmak için üç koşulun birlikte gerçekleşmesi zorunludur, koşullardan herhangi birinin eksik olması, çalışanın 5510 sayılı Kanun'un m.4/1,a gereğince sigortalı sayılmasına engel teşkil edecektir¹²².

(1) İş İlişkisinin İş Sözleşmesine Dayanması

Sigortalı sayılma konusunda SSGSSK. m.4/1,a gereğince, çalışan ile işvereni arasındaki iş ilişkisinin kural olarak iş sözleşmesine dayanması gerekmektedir. Belirtmek gerekir ki, metin içerisinde kullanılan hizmet akdi, iş akdi, hizmet sözleşmesi ve iş sözleşmesi ifadeleri farklı bir anlam taşımamaktadır. Ancak, 5510 sayılı Kanun, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanununda farklı ifadeler kullanılmıştır.

İş sözleşmesinin tanımı yürürlükten kalkan 1475 sayılı İş Kanunu'nda verilmediği gibi, halen uygulanmakta olan Deniz İş Kanunu¹²³ ve Basın İş Kanunu'nda¹²⁴ da yer almamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise iş sözleşmesi, “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” şeklinde tanımlanmaktadır (İş K. m.8/1).

818 sayılı Borçlar Kanunu'nda ise, “hizmet akdi bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmediği ve iş sahibi dahi ona bir

istisna akdidir. Davalıya ait işyerine günde iki kez giderek rasat işlemi yapıp aldığı bilgileri işverenin talimatı doğrultusunda cetvellere geçiren aylık bilgi vermek zorunda olan davacının, davalı ile arasındaki ilişkinin hizmet akti olduğunun kabulü gerekir. Bu çalışmanın sürekli ve işyerinde geçmesi gerekmeyip 506 sayılı Yasa'nın 2. maddesi gereğince “part time” şeklinde ifa edilmesi de mümkün bulunmaktadır, Yarg. 10. H.D., T. 13.10.1997, E. 1997/6660, K. 1997/6343 (YKD., Eylül 1998, C. 24, S. 9, s. 1363-1364).

¹²¹ Mehmet Can, *Açıklamalı ve İçtihatlı Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması*, Ankara 1987, s. 15; Yelekçi, s. 14; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 105; Tuncay/Ekmekçi, s. 236.

¹²² Alper, *Sosyal Güvenlik Sistemi*, s. 82; Tuncay/Ekmekçi, s. 236; Korkusuz/Uğur, s. 224-225.

¹²³ RG. 29.04.1967/12586.

¹²⁴ RG. 20.06.1952/8140.

ücret vermeyi taahhüt eder” (BK. m.313/1). Söz konusu maddede, iş sözleşmesinin temel unsurlarından olan işçinin işverene karşı bağımlı olarak çalışması unsuruna yer verilmemişti. Ancak 1 Temmuz 2012’de yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda hizmet sözleşmesi, genel hizmet sözleşmesi başlığı altında şu şekilde tanımlanmıştır. “*Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zaman veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.*” (TBK. m.393/1). Söz konusu hüküm, İsviçre Borçlar Kanunu m. 319 hükmü ve 4857 sayılı İş Kanunu m. 8/1 hükmü dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir. Bu durum, madde gerekçesinde açık bir şekilde ifade edilmiştir¹²⁵. Ayrıca belirtmek gerekir ki, Türk Borçlar Kanunu’nda “hizmet akdi” ifadesi yerine “hizmet sözleşmesi” terimi kullanılmıştır.

Türk Borçlar Kanunu’nun hala “*hizmet sözleşmesi*” deyimini kullanmayı sürdürmesi, İş Kanunu’na tabi olmayan (TBK’ya tabi olan) iş sözleşmesini anlatma çabası olarak algılanmalıdır. Çünkü “*iş sözleşmesi*” ile “*hizmet sözleşmesi*” arasında bir alt/üst kavram veya tür ilişkisi yoktur¹²⁶.

Hizmet sözleşmesinin Türk Borçlar Kanunu’nda yer alan tanımını 818 sayılı Borçlar Kanunu’ndaki tanımdan ayıran en önemli husus, “*bağımlı olarak işgörme*” kavramına yer verilmiş olmasıdır. Öğretide, bağımlılık unsurunun vurgulanmasının yerinde bir düzenleme olduğu belirtilmiştir¹²⁷. Kanaatimizce de, TBK. m.393 hükmü ile hizmet sözleşmesinin tanımına bağımlılık unsurunun eklenmesi son derece yerindedir. Çünkü bağımlılık unsuru iş sözleşmesini vekalet ve eser gibi diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran temel unsurdur¹²⁸.

¹²⁵ TBK. m.393 gerekçesi.

¹²⁶ Yürekli, s. 24; Tankut Centel, “Türk Borçlar Kanunu’nda Hizmet Sözleşmesinin Tanımı ve Kurulması”, *Tisk Akademi*, C. 6, S. 12, 2011/II, s. 24.

¹²⁷ Güneş/Mutlay, s. 235; Sabahattin Yürekli, *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, Ankara 2011, s. 37; Centel, *Hizmet Sözleşmesi*, s. 11.

¹²⁸ Tankut Centel, *Bireysel İş Hukuku*, C. I, İstanbul 1994, s. 82; Yürekli, s. 37; Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 25. bs., İstanbul 2012, s. 86; Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı, *İş Hukuku*, 5. bs., Ankara 2012, s. 313-314; Süzek, s. 242-243; A. Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı/E. Tuncay Kaplan/Senyen, *İş Hukuku*, 5. bs., Ankara 2012, s. 49; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri*, 4. bs., İstanbul 2012, s. 169-170.

Böylece, sözleşmenin tanımında İş Kanunu ile Borçlar Kanunu arasındaki fark sona ermiştir. Ancak belirtmek gerekir ki, her iki Kanun hükmü aynı tanımı farklı kavramlar kullanarak ifade etmişlerdir. İş Kanunu'nda "iş sözleşmesi" ifadesi kullanılırken Türk Borçlar Kanunu'nda "hizmet sözleşmesi" ifadesi kullanılmaya devam edilmiştir.

Yine 5510 sayılı Kanun'da, "hizmet akdi: 22/4/1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanununda tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesini veya hizmet akdini" ifade eder şeklinde hükme yer verilmiştir (m.3/11). Bu tanım, Türk Borçlar Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan hizmet akdi ile iş sözleşmesini kavramının önemini açık olarak ortaya koymaktadır.

(2) İş Sözleşmesine İlişkin Belli Durumların Sigortalılık Kavramına Etkisi

(a) İş Sözleşmesinin Geçersizliğinin Etkisi

Sigortalılık kavramının belirlenmesinde temel unsurun, çalışma ilişkisinin iş sözleşmesine dayanmasının olduğunu belirtmiştik¹²⁹. Ancak, iş sözleşmesinin geçerli bir sözleşme olması gerekir.

Bir sözleşmenin geçerli bir şekilde kurulabilmesi için ise, bazı geçerlilik unsurlarının bulunması zorunludur. Taraflardan birinin veya her ikisinin sözleşme ehliyetine sahip olmaması, geçerlilik şeklinin arandığı hallerde bu şekle uymama, irade ile beyan arasında uyumsuzluğun bulunmaması yine sözleşmenin konusunun hukuka, ahlaka, adaba aykırı olmaması gibi unsurlardan herhangi birinin eksikliği halinde ortada bir irade açıklaması bulunmasına rağmen, bu irade bir borç doğuramayacaktır. Diğer bir ifadeyle geçersizlik, bir sözleşmenin borç doğurabilmesi için gerekli olan unsurlarından bir ya da bir kısmının eksikliğini ifade eder¹³⁰.

¹²⁹ Bkz. yuk. 2. Bölüm, I, A, 1, b.

¹³⁰ Kılıçoğlu, s. 84; Hüseyin Hatemi/Emre Gökyayla, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 2. bs., İstanbul 2012, s. 78; Safa Reisoğlu, *Türk Borçlar Hukuku, Genel Hükümler*, 23. bs., İstanbul 2012, s. 145; Mehmet Ayan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 7. bs., Konya 2012, s. 93; Gökhan Antalya, *Borçlar Hukuku*, C. 1, İstanbul 2012, s. 93.

Borçlar hukuku'nda, sözleşmelerin geçerlilik unsurları iki ana başlık altında incelenir. Bunlardan ilki kesin hükümsüzlük halidir. Kesin hükümsüzlük hali, TBK. m.27'de düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, “*Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür*”. Kesin hükümsüzlük yaptırımının söz konusu olduğu hallerde, sözleşmenin geçerliliği için aranan unsurlar, sözleşmenin kurulmasında kendisinden vazgeçilemeyen önemli unsurlardır. Bunlar sadece sözleşmenin tarafları için değil aynı zamanda kamu düzeni için konulmuş geçerlilik şartlarıdır.

Bir diğer geçersizlik hali ise, sözleşmenin iptalidir. Türk Borçlar Kanunu'nda iptal kavramı yerine bağlı olmama kavramı kullanılmış bu anlamda olmak üzere irade bozukluğu hallerinde sözleşme ile bağlı olmama durumunun söz konusu olacağı belirtilmiştir (m. 30). İrade ile beyan arasındaki uyumsuzluk hallerinden yanılma, aldatma ve korkutma ile aşırı yararlanma, iptal yaptırımına neden olan geçersizlik sebepleridir. İptali butlandan ayıran özellik ise, sözleşmenin taraflarından birinin ileri sürmesi halinde geçmişe etkili olarak sözleşmeyi sona erdirmesidir¹³¹.

Borçlar hukukunda sözleşmelerin geçerliliği hususunda uygulanan kesin hükümsüzlük ve iptal halinin hizmet sözleşmesinin geçersiz olması halinde de uygulanıp uygulanmayacağı belirlenmesi gerekir. Bu sebeple, işçi ve işveren arasında mutlaka bir hizmet sözleşmesinin kurulmuş olmasının, fiili bir hizmet ilişkisinin doğabilmesi için şart olup olmadığının tespiti önem arz eder¹³².

Söz konusu edilen bu hususta öne sürülen iki teori mevcuttur. Bunlardan ilki, sözleşme teorisidir. Sözleşme teorisine göre, hukuki bir ilişki olan iş ilişkisi iş sözleşmesinin yapılması ile doğar. Diğer bir ifadeyle, iş ilişkisinin kurulabilmesi için iş sözleşmesinin yapılması gerekli ve yeterlidir¹³³. Katılma teorisine göre ise, iş

¹³¹ Kılıçoğlu, s. 88; Hatemi/Gökyayla, s. 96; M. Kemal Oğuzman/M. Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C. 1, 10. bs., İstanbul 2012, s. 120-121.

¹³² Ercan Akyiğit, *Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği*, İstanbul 1990, s. 37.

¹³³ Turhan Esener, *İş Hukuku*, Ankara 1973, s. 148-149; Gülver, s. 31; Antalya, s. 131-132; Akyiğit, s. 37; Çelik, s. 82-83; Narmanlıoğlu, s. 244; Centel, *İş Hukuku*, s. 86.

ilişkinin kurulabilmesi için işçinin işyerinde fiilen işe başlaması gerekir. Bu açıdan işçi iş sözleşmesi ile sadece işverenin hizmetine girmeyi taahhüt eder. Bu teoriye göre, iş ilişkisinin meydana gelmesi için iş sözleşmesinin kurulmuş olması yeterli değildir. Çünkü iş sözleşmesi, iş ilişkisi yaratmayıp sadece işverene işçiyi işe alma, işçiye de işverenin hizmetine girme borcunu yükler¹³⁴.

Söz konusu edilen bu iki teoriden, katılma teorisi kabul edildiğinde iş sözleşmesinin geçersizliği önem arz etmez. Çünkü katılma teorisine göre, işçi ve işveren arasındaki sözleşme geçersiz olsa bile, katılmayla kurulan fiili hizmet ilişkisi, taraflar arasındaki hukuki ilişkinin temelidir. Hak ve borçlar bu ilişkiye dayanılarak her zaman talep edilebilecektir¹³⁵.

Sözleşme teorisi kabul edildiğinde ise, Borçlar hukukundaki, bir sözleşmenin geçersizliğinin, baştan itibaren hükümlerini doğuracağı esası, iş sözleşmeleri bakımından geçerli olmayacaktır. Sözleşmeler hukukunda, bir sözleşmenin geçerli olabilmesi için bir takım geçerlilik koşullarını aramasının sebebi, sözleşmenin taraflarının haklarını korumaktır. Ancak, iş sözleşmesi gibi sürekli borç ve kişisel ilişki doğuran sözleşmelerde, kesin hükümsüzlüğün sonuçları uygulanacak olursa, söz konusu bu sözleşmelerde tarafların haklarının korunması mümkün olmaz. Çünkü iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren geçersiz sayılması halinde tarafların o güne kadar ifa ettikleri edimlerin sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre iadesi, diğer bir ifadeyle, sürekli borç ilişkilerinin geçmişe dönük olarak ortadan kaldırılması işçinin tam olarak hakkını almasını sağlamaz¹³⁶. Bu sebeple, kesin hükümsüzlüğe bağlanan sonuçlar ani edimli sözleşmeler bakımından kabul edilir¹³⁷.

¹³⁴ Esener, s. 148-149; Centel, İş Hukuku, s. 86; Gülver, s. 31; Akyiğit, s. 37; Narmanlıoğlu, s. 245; Çelik, s. 82-83.

¹³⁵ Akyiğit, s. 38; Narmanlıoğlu, s. 247; Çelik, s. 82-83.

¹³⁶ Gülver, s. 32; Süzek, s. 341.

¹³⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 502-503. Öğretiye göre, sebepsiz zenginleşme talep ya da davası talep edenin mamelekinde bir azalmanın buna karşılıklı muhatabın mamelekinde bir çoğalmanın bulunması halinde göz önüne alınabilecektir. Aradaki bu farkın işçinin yaptığı işin karşılığını tam olarak karşılamayacağı, iş ilişkisinden hâsıl olacak diğer yararları da sağlamayacağı açıktır. Seza Reisoğlu, *Hizmet Akdi-Mahiyeti-Unsurları- Hükümleri*, Ankara 1969, s. 167, Narmanlıoğlu, s. 246, dn. 228.

Yargıtay'ın bir içtihadı birleştirme kararında, yaş küçüklüğü veya kadın olması sebebiyle herhangi bir işte çalışması yasak bulunan işçinin yasağa rağmen çalıştırılması halinde işçi sayılacağı ve işçi sigortaları kanunlarının tanıdığı haklardan yararlanacağı kabul edilmiştir¹³⁸.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun vermiş olduğu bir karara göre, İş Kanunu'nun 67. (4857 sayılı Kanun m.71) maddesi uyarınca, 15 yaşından ve bazı koşullarla hafif işlerde 13 (4857 sayılı Kanun m.14) yaşından küçük çocuklarla iş sözleşmesi kurulamaz. Böyle bir sözleşme yapıldığı takdirde baştan itibaren geçersiz ve görülen hizmetin İş Kanunu kapsamı dışında kalması kaçınılmazdır. Olayda davacının 1975 yılından 13 yaşını doldurduğu 1979 yılına kadarki çalışmasının kıdem tazminatı hesabında göz önünde tutulması mümkün değildir¹³⁹.

Her ne kadar, iş sözleşmesinin geçersizliğinin geleceğe yönelik sona ereceği öğretisi ve Yargıtay tarafından kabul edilse de, bazı durumlarda geçersizliğin geçmişe etkili olduğunun kabul edilmesi gerekir. Kanunun emredici hükümlerine, kamu düzenine ve ahlaka aykırı olan iş sözleşmeleri yürürlüğe girmiş olsa bile geçersizlik geçmişe etkili olur ve sözleşme baştan itibaren geçersiz sayılır. Örneğin, sözleşmenin konusunun fuhuş, kaçakçılık, kalpazanlık olması halinde hükümsüzlük baştan itibaren¹⁴⁰.

818 sayılı Borçlar Kanunu'nda hizmet sözleşmesinin geçersizliği ile herhangi bir düzenleme yer almamış olsa da 6098 sayılı Borçlar Kanunu ile butlanın iş sözleşmesine etkisi konusunda yeni bir düzenlemeye yer verilerek bu eksiklik giderilmiştir. TBK. m.394/3' e göre, "*geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırıluncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur.*" Yargıtay yeni tarihli bir kararında, işçinin devamsızlık yaptığı tarih itibariyle akıl hastası olduğu Adli Tıp

¹³⁸ YİBK., T. 18.06.1958, E. 20, K. 9 (<http://www.kararara.com/yargitay/ibk/k4846.htm>, E.T. 20.01.2013).

¹³⁹ YHGK., T. 3.4.1991, E. 1991/9-107, K. 1991/168; Aksi yöndeki karar için bkz. Yarg. 9. H.D., T. 28.06.2006, E. 2005/39175, K. 2006/19031 (Kazancı İçtihat Bankası).

¹⁴⁰ Ekonomi, s. 161-162; Tunçomağ/Centel, s. 89; Akyiğit, s. 39; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 504; Süzek, s. 340; Narmanlıoğlu, s. 247.

Kurumu raporu ile tespit edilmiş, bunun sonucunda da iş sözleşmesi akıl hastalığına yakalanması ile geçersiz hale geldiğine karar vermiştir. Karara göre, geçersizlik ileriye etkili sonuç doğuracaktır. Bu nedenle davalı şirket ile davacı arasında sonradan geçersiz hale gelen iş sözleşmesinin feshinden ve dolayısıyla iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasından söz edilemez. Başka bir anlatımla geçersiz hale gelen sözleşmenin feshi olmaz¹⁴¹.

Söz konusu hükmün madde gerekçesine bakıldığında, hizmet sözleşmesinin geçersizliğinin etkili olabilmesi için, işçinin iyiniyetli olması şartı aranmaktadır. Diğer bir ifadeyle, işçi hizmet sözleşmesinin geçersiz olduğunu biliyorsa iyiniyetli sayılmayacak ayrıca bu durumda geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi söz konusu olmadığından, hizmet sözleşmesinin geçerli olmasına bağlanan sonuçlardan da yararlanamayacaktır. Yine işveren de hizmet sözleşmesinin geçersizliğini bilerek işçiyi çalıştırmışsa, artık sözleşmenin geçersizliğini ileri süremeyecek ve sözleşme geçerliymiş gibi işçiye karşı sorumlu olacaktır¹⁴².

Öğretiye göre, TBK. m.393/3'ün sözünden hareket edildiği takdirde, maddenin uygulama alanı çok daralacaktır. Örneğin, çalışılan işte istihdamın yasak olması halinde, kadın ve genç işçiler bu durumu önceden biliyorlarsa maddenin uygulanması mümkün olmayacak sözleşme baştan itibaren hiç yapılmamış sayılacak, işçi bu döneme ilişkin işçilik haklarından yararlanamayacaktır¹⁴³. İş sözleşmesinin geçersiz

¹⁴¹ Yarg. 22. H.D., T. 13.7.2012, E. 2011/1295, K. 2012/16944. Aynı yöndeki karar için bkz. Yarg. 22. H.D., T. 16.5.2012, E. 2011/18524, K. 2012/9992 (Kazancı İçtihat Bankası).

¹⁴² TBK m. 394 gerekçesi: Maddeye göre, işçi, hizmet sözleşmesinin geçersiz olduğunu biliyorsa iyiniyetli sayılmayacak; bu durumda ise, geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesinden söz edilemeyeceğinden, bu hükümden yararlanamayacaktır. Belirtilmelidir ki, hizmet sözleşmesinin geçersizliğini bilerek işçi çalıştıran bir işveren, sözleşmenin geçersizliğini ileri süremeyecek ve geçerli bir sözleşme varmışçasına, işçiye karşı sorumlu olacaktır. Maddenin düzenlemesinde, kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nun 320. maddesi göz önünde tutulmuş; ancak, işçinin harcadığı emeğin korunması gözetilerek, iyiniyetli işgörme koşuluna yer verilmemiştir.

¹⁴³ Süzek, s. 337; M. Polat Soyer, "Türk Borçlar Kanunu Tasarısının "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler", *Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan*, İstanbul 2008, s. 152.

olduğunun başlangıçta bilinip bilinmediğinin belirlenmesi çözümü güç ispat sorunlarına yol açacaktır¹⁴⁴.

Son olarak, hizmet sözleşmesinin geçersizliğinin geleceğe dönük olduğunu 5510 sayılı Kanun açısından değerlendirdiğimizde, yine iş sözleşmesi kavramını geniş yorumlayarak ve çalışanların çıkarlarının korunması açısından geçersiz hizmet sözleşmesine dayalı çalışmaların da, sigortalı sayılmamayı gerektirmeyeceğini belirtmek gerekir¹⁴⁵.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin iptalinde de butlana bağlanan sonuçlar geçerli olacaktır. İptal halinde de hükümsüzlük geçmişe etkili olmayacaktır¹⁴⁶. Bu nedenle, edimlerin ifasına başlandıktan sonra iptal edilmiş olan bir iş sözleşmesine göre çalışan işçi, sözleşmenin iptali tarihine kadar sigortalı kabul edilecektir.

(b) İş Sözleşmesinin Yabancıyla Yapılmasının Sigortalılık Kavramına Etkisi

Anayasa'nın 60. maddesine göre, "*Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir*". Yine Anayasa'nın 16. maddesinde yabancılar¹⁴⁷ için bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu hükme göre, "*temel hak ve hürriyetler, yabancılar için, milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabilir*".

5510 sayılı Kanunda da m.4/2,c bendinde yer alan düzenlemeye göre, "*mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi*

¹⁴⁴ Süzek, s. 337.

¹⁴⁵ Şakar, Sosyal Sigortalar, s. 93; Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 74; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 112. Korkusuz/Uğur'a göre, ikili ayırım yapmak gerekir. Nisbi emredici kurallara aykırı şekilde bir hizmet akdi kurulmuşsa kişi sigortalı sayılmalı buna karşın kamu düzenine ilişkin ve mutlak emredici kurallara aykırılık söz konusu ise kişi sigortalı sayılmamalıdır, Korkusuz/Uğur, s. 128. Aynı yönde Yargıtay kararları için bkz. Yarg. 10. H.D., T. 20.5.1997, E. 1997/3965, K. 1997/3791; Yarg. 21. H.D., T. 7.4.1997, E. 1997/2387, K. 1997/2444 (Kazancı İçtihat Bankası).

¹⁴⁶ Centel, İş Hukuku, s. 121-122; Ekonomi, s. 161; Akyiğit, s. 51-52; Süzek, s. 343; Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen, s. 88; Yürekli, s. 98; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 506-507; Çelik, s. 136.

¹⁴⁷ Yabancı, bulunduğu ülkenin vatandaşı olmayan kişi olarak tanımlanabilir. Türkiye açısından yabancı kavramı, Türk vatandaşı olmayanları ifade eder, Nuray Ekşi, *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, 3. bs., İstanbul 2011, s. 1. Ayrıca bkz. Aysel Çelikel/Günseli Öztekin Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, 18. bs., İstanbul 2012, s. 17 vd.; Rona Aybay, *Yabancılar Hukuku*, 2. bs., İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2007, s. 11.

yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar”, m.4/1,a bendi kapsamında sigortalı sayılmışlardır. Bu düzenlemeden anlaşılması gereken, karşılılık esasına dayalı uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapmış yabancı ülkelerin vatandaşlarına hiçbir şekilde Türk sosyal güvenlik sisteminin uygulanmayacağı değil, bunlara öncelikle ilgili sosyal güvenlik sözleşmesi hükümlerinin uygulanması gerektiği ancak sözleşmede hüküm yok ise 5510 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağıdır¹⁴⁸.

Mülteciler ve vatansızlar da hukuki statüleri gereği yabancı sayılırlar¹⁴⁹. Bu nedenle zorunlu sigortalı sayılırlar. Ayrıca, 29.8.1961 tarih ve 359 sayılı Kanunla onanmış bulunan Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşme'nin 24. maddesine göre de, sosyal sigortalar açısından mültecilerin durumu, Türk vatandaşlarından farklı değildir.

Yine, 25.9.1981 tarihinde kabul edilen 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş ve İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanunla¹⁵⁰ Türk soylu yabancılara, Türkiye'de çalışma hakkı tanınmıştır (m.5). Böylece bu kişilerin de sosyal sigortalardan yararlanabileceklerdir. Bu kişilerin büyük bir çoğunluğunu, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı Türkler ve Batı Trakyalı Türkler oluşturmaktadır¹⁵¹.

Sonuç olarak, yukarıda belirtilen esaslara uygun olarak çalışan yabancıların sigortalılığı, Türk vatandaşlarından farklı değildir. Diğer bir ifadeyle, sigortalılık hükümlerinin uygulanması bakımından belirtilen koşullarda çalışanın yabancı olması önem arz etmemektedir.

¹⁴⁸ Tuncay/Ekmekçi, s. 243; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 123. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Bülent Çiçekli, *Yabancıların Çalışma İzinleri*, Ankara 2004, s. 35 vd.

¹⁴⁹ Aybay, s. 8 vd.; Ekşi, s. 1; Çelikel/Öztekin Gelgel, s. 18 vd.

¹⁵⁰ RG. 29.9.1981/17473.

¹⁵¹ Çelikel/Öztekin Gelgel, s. 150.

(3) İşverene Ait İşyerinde Çalışma

5510 sayılı Kanun'un m.4/1,a bendine göre, bir çalışanın sigortalı sayılabilmesi için sadece iş sözleşmesi ile çalışması yeterli değildir; ayrıca, iş görme ediminin işverene ait işyerinde yerine getirilmesi gerekmektedir¹⁵². Dolayısıyla kural olarak, çalıştırılanlar, işlerini işverene ya da işveren yerine geçen kimseye ait işyerinde değil de başka herhangi bir yerde görmekteler ise 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılamayacaklardır¹⁵³. Çalışanın işgörme edimini işyerinde meydana getirmesi şartı, Kanun'da açık bir şekilde yer almamıştır. Ancak, m.4 ve m.11 birlikte değerlendirildiğinde sigortalı olma açısından kural olarak işyerinde çalışmak gerekmektedir. Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu kararlarında sigortalı sayılma açısından bu unsurun aranması gerektiğini belirtmiştir¹⁵⁴.

Yargıtay iş kazasının tespitine ilişkin vermiş olduğu bir kararda, kazanın iş kazası sayılabilmesi için sigortalının çalışmasını işverene ait işyerinde ya da işyerinden sayılacak yerlerde yerine getirmesi gerektiğine karar vermiştir¹⁵⁵.

Ancak, günümüzde sigortalı sayılmak için işin işverene ait işyerinde görülmesi ölçütünün her olayda uygulanması beklenemez¹⁵⁶. İşçi ile işveren arasında kurulan çalışma ilişkisi, teknolojik ve ekonomik gelişmeler sonucunda işyeri dışına taşmış ve bu sebeple yeni çalışma modelleri ortaya çıkmıştır. Ödünç iş ilişkisi¹⁵⁷, tele

¹⁵² İşyeri kavramı için bkz. aşa. 2. Bölüm, C, 1.

¹⁵³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 115; Tuncay/Ekmekçi, s.237; Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 75-76. Ayrıca, 5.3.2009 tarihli ve Sigortalılık İşlemleri 2009/37 sayılı Genelge m. 2.2.1/2'ye göre de "...bir kimsenin hizmet akdine tabi sigortalı sayılması için işverenle arasında hizmet akdi bağının bulunması, yani kişinin işveren, işveren vekili veya alt işveren tarafından işe alınarak ona ait işyerinde çalıştırılması gerekmekte, bu şartların bulunmadığı hallerde sigortalı sayılması mümkün bulunmamaktadır".

¹⁵⁴ YHGK. T. 14.3.1973, E. 1971/9-502, K. 1973/203 (Kazancı İçtihat Bankası); Yarg. 9. H.D., T. 18.6.1990, E. 1990/2951, K. 1990/6089, *İş ve Hukuk Dergisi*, Aralık 1990, s. 36-37; Yarg. 10. H.D., T. 20.3.1990, E. 1990/2547, K. 1990/2749, *İş ve Hukuk Dergisi*, Ekim 1990, s. 33-35.

¹⁵⁵ Yarg. 10. H.D., T. 27.3.2007, E. 2006/16493, K. 2007/4738; Benzer bir karar için bkz. Yarg. 10. H.D., T. 12.3.2009, E. 2007/24085, K. 2009/3263 (Kazancı İçtihat Bankası).

¹⁵⁶ Atabek, s. 11-12; Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 76; Tuncay/Ekmekçi, s. 238; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 116-117; Çelik, s. 86.

¹⁵⁷ Bkz. Ercan Akyiğit, "Ödünç İşçinin Sosyal Güvenliği", *TÜHİS*, Mayıs 1995, s. 12 vd; Ömer Ekmekçi, "4857 sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi", *Legal İş Hukuku ve Sosyal güvenlik hukuku Dergisi*, 2004/2, 373 vd.

çalışma¹⁵⁸, evde çalışma¹⁵⁹ gibi çalışma modelleri ile çalışanlarında sigortalı sayılması gerekir. Bu gibi çalışma modellerinin ortaya çıkması sebebiyle, iş sözleşmesinin ayırıcı unsuru olan bağımlı olarak çalışma kıstası esnekleşmiştir. Bu esnekleşmenin sonucu olarak, her çalışma ilişkisinde, işin işverenin işyerinde görülmesi bağımlılık unsurunun varlığının tek kanıtı olarak değerlendirilemez. İşçinin işverene ait iş veya iş organizasyonu çerçevesinde çalışan bir kişinin işveren yararına bir iş yapması bağımlılık unsurunun varlığı için yeterli sayılır¹⁶⁰.

Diğer bir ifadeyle, işçinin iş görme borcunu işyeri dışında yerine getirmesi, işveren karşısında serbest hareket etmesi yine işverenin gözetim ve denetiminden uzak bir çalışma yürütmesi, bağımlılık unsurunun bulunmadığı anlamına gelmez. Bu nedenle, başkasının iş ya da iş organizasyonu çerçevesinde çalışan bir kimse, diğer şartları da varsa sigortalı sayılacaktır¹⁶¹.

Kanaatimizce de, günümüzün gelişen iş ilişkileri nedeniyle işinin niteliği gereği işyeri dışında çalışması gerekenler ile işverene ait işyerinde çalışanlar arasında, Sosyal güvenlik hukukunun sosyal eşitliği sağlama amacı dikkate alınarak sigortalı sayılma bakımından bir farkın bulunmaması gerekir. İşveren tarafından iş görme borcunu asıl işyeri dışında yerine getirmek amacıyla görevlendirilen çalışanların da sigortalı olarak kabul edilmesi yerinde olacaktır.

(4) Çalışanın SSGSSK. m.6 Kapsamında Bulunmaması

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 6. maddesinde belirtilen, işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi, konut içinde yapılan işlerde çalışanlar, ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç),

¹⁵⁸ Bkz. Murat Kandemir, *İş Hukuku Ve Sosyal güvenlik hukuku Açısından Tele Çalışma*, Nisan 2011; Mustafa Alp, "Tele Çalışma", *Sarper Süzek'e Armağan*, C.I, İstanbul 2011, s. 795-854.

¹⁵⁹ Bkz. Murat Engin, "Türk İş Hukukunda Evde Çalışma", *Kamu-İş*, C. 5, S. 3, Nisan 2000, s. 269-287; Burhan Özdemir, "Ev Çalışması", *Kemal Oğuzman 'a Armağan*, Ankara 1997, s. 127-150.

¹⁶⁰ Centel, *İş Hukuku*, s. 82; Uşan, *Sosyal Güvenlik*, s. 76; Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen, s. 81-82; Tuncay/Ekmekçi, s. 224.

¹⁶¹ Uşan, *Sosyal Güvenlik*, s. 77; Tuncay/Ekmekçi, s. 238. Ayrıntılı bilgi için bkz. Ercan Turan/Ebru Pakin Akın, "Ev Eksenli Çalışanların Sosyal Güvenliği Üzerine Değerlendirmeler", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 12, Aralık 2008, s. 187 vd.

askerlik hizmetini yapmakta olan yükümlüler, kendi ülkelerinde sigortalı olan yabancılar, yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler, işe alıştırılmakta olan hasta ve maluller, onsekiz yaşını doldurmamış küçükler, tarım işlerinde çalışanlar, bağımsız çalışanlardan geliri prime esas günlük kazanç alt sınırının aşağısında kalanlar, dış temsilciliklerde çalıştırılan sözleşmeli personel ve köy koruyucuları sigortalı sayılmazlar (SSGSSK. m.6/1). Bu nedenle, bu kişilerin uğradığı kaza, iş kazası kabul edilmeyecektir.

Ancak, 5510 sayılı Kanun istisnanın istisnası denilebilecek bir düzenleme getirerek, bazı kimseleri iş sözleşmesine dayanarak çalışmaları dahi iş kazası ve meslek hastalıkları açısından sigortalı saymıştır (SSGSSK. m.5).

Söz konusu hüküm uyarınca, bu kişilerin uğradıkları kaza iş kazası olarak kabul edilecektir. Öncelikle 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, bağımsız veya iş sözleşmesiyle çalışmaları dahi aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencileri iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kapsamına almıştır (m.25/4). Söz konusu hüküm uyarınca, bu kapsamda olanların uğradıkları kaza iş kazasıdır. Yine 5510 sayılı Kanunun 5. maddesinin b hükmünde de aynı düzenlemeye yer verilmiştir. Söz konusu hükümde 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında zorunlu¹⁶² staja tabi tutulan öğrenciler ile 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 46. maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler hakkında da iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının uygulanacağı belirtilmektedir.

Konuyla ilgili olarak Yargıtay vermiş olduğu bir kararında da; endüstri meslek lisesi öğrencisinin işyerinde çalışırken uğramış olduğu kazayı iş kazası olarak kabul etmiştir¹⁶³.

¹⁶² 6111 sayılı Kanun ile ilgili maddede değişiklik yapılmış, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmek için stajın “zorunlu” olması şartı kaldırılmıştır (m. 24).

¹⁶³ Yarg. 10. H.D., T. 20.9.1993, E. 1992/1888, K. 1993/9625. Ayrıca benzer yöndeki kararlar için bkz. YHGK., T. 16.11.1994, E. 1994/10-525, K. 1994/689; Yarg. 10. H.D., T. 1.10.1996, E. 1996/8425, K. 1996/7813 (Kazancı İċtihat Bankası).

Yine, iş sözleşmesi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular da iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanır (SSGSSK. m.5/1,a).

Bunun gibi harp malulleri ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre aylıkları hesaplanarak ödenen veya asayiş ve güvenliğin sağlanması ile ilgili kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış olanlara, 5510 sayılı Kanuna tabi sigortalı olarak çalışanlar hakkında aylıkları kesilmeksizin kısa vadeli sigorta kolları bu arada iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır (SSGSSK. m.5/1,c). Ayrıca, Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler de iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabileceklerdir (SSGSSK. m.5/1,e).

2. Bağımsız Çalışanlar

Bağımsız çalışanlar, herhangi bir iş sözleşmesine bağlı olmadan kendi ad ve hesabına çalışan, diğer bir ifade ile bağımsız çalışan kişilerdir¹⁶⁴. Söz konusu bu kişiler, 5510 sayılı Kanunun m. 4/1,b bendinde belirtilmiştir. Buna göre, köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar, anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin tüm ortakları ile tarımsal faaliyette bulunanlar sigortalı sayılırlar. Bu kişilerin yürütmekte oldukları iş nedeniyle kazaya uğramaları halinde 5510 sayılı Kanun gereğince iş kazasına uğradıkları kabul edilmektedir (SSGSSK. m.13/1,b).

Genel kapsam olarak bakıldığında 5510 sayılı Kanunun m.4/1,b bendine göre sigortalılık kavramı ile 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunundaki sigortalı kavramının örtüştüğü söylenebilir. Ancak, söz konusu edilen bu iki kanun arasında bazı

¹⁶⁴ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 129; Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 83.

noktalarda farklılık söz konusudur. Bu farklılıklardan ilki, 1479 sayılı Kanun döneminde köy ve mahalle muhtarlarının sigortalılığı 1977 tarih ve 2108 sayılı Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Kanununun 4. maddesi ile sağlanmış ve başka bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmayan köy ve mahalle muhtarları Bağ-Kur kapsamına alınmışken, 5510 sayılı Kanun söz konusu bu kişilerin sigortalılığını 4. maddede düzenlemiştir.

Bir diğer farklılık ise, 2926 sayılı Kanunun kapsamına giren tarımsal faaliyette bulunanlar yine 5510 sayılı Kanun ile m. 4/1,b kapsamında sigortalı sayılmıştır¹⁶⁵. Tarımsal faaliyet, *“kendi mülkünde, ortaklık veya kiralamak suretiyle başkalarının mülkünde veya kamuya mahsus mahallerde; ekim, dikim, bakım, üretme, yetiştirme ve ıslah yoluyla yahut doğrudan doğruya tabiattan istifade etmek suretiyle bitki, orman, hayvan ve su ürünleri elde edilmesini ve/veya bu ürünlerin yetiştiricileri tarafından; muhafazasını, taşınmasını veya pazarlanmasını”* ifade eder (SSGSSK. m.3/19). Ancak, zorunlu sigortalı sayılmak için sadece tarımsal faaliyette bulunmak yeterli olmamakta, SSGSSK. m.6/1,1 hükmü gereğince tarımsal faaliyette bulunan ve tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, bu Kanunda belirtilen prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olmaması gerekmektedir. Bu iki şartın birlikte gerçekleşmiş olması gerekmektedir¹⁶⁶.

Ayrıca, 1953 tarihli ve 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna¹⁶⁷ tabi jokey ve antrenörler de m. 4/1,b bendi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar (SSGSSK. m.

¹⁶⁵ Korkusuz/Uğur, s. 266; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 133-134; Tuncay/Ekmekçi, s. 249. Nitekim Yargıtay da bir kararında, Bağ-Kur sigortalısının, kendisine ait traktörle %35-40 derece eğimli tarlanın karlı ve buzlu havada sürülmesi sırasında kayan traktörün altında kalıp ölmesi şeklinde meydana geldiğinin çekişmesiz bulunmasına göre, ölümün; tarımsal faaliyet dolayısıyla meydana gelen iş kazası olduğunun kabulü gerektiğine karar vermiştir, Yarg. 10. H.D., E. 2008/15850, K. 2009/18966 (<http://www.legeshukuk.com>). Bir diğer kararda, sigortalının akşam vakti köydeki evinden sürüsünü ve çobanı karşılamak üzere çıktıktan sonra, daha önce husumeti olduğu anlaşılan şahıs tarafından bıçaklanarak öldürüldüğü sabit olduğundan iş kazası olarak kabulünün mümkün olmadığına karar vermiştir, Yarg. 10. H.D., T. 26.12.2011, E. 2010/9757, K. 2011/19893 (Kazancı İçtihat Bankası).

¹⁶⁶ Tuncay/Ekmekçi, s. 249; Korkusuz/Uğur, s. 266; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 134; Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 76.

¹⁶⁷ RG. 15.07.1953/8458.

4/3). At yarışlarında görevli olan, örneğin jokey yamağı, centilmen binici, seyis gibi kişiler işçi sayılmalarından dolayı m.4/1,a gereğince sigortalı sayılacaklardır.¹⁶⁸. 6132 sayılı Kanunun kapsamı dışında olan eğlence, şenlik amacıyla yapılan at yarışlarının jokey ve antrenörler ise sigortalı olarak kabul edilmemektedir¹⁶⁹.

C. Sigortalının Kazaya Uğraması

5510 sayılı Kanun açısından, bir iş kazasının söz konusu olabilmesi için gereken bir diğer koşul sigortalıyı bedenen ya da ruhen zarara uğratan bir olayın diğer bir ifadeyle kazanın bulunmasıdır. Kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesi için sigortalıyı, bedence veya ruhça zarara uğratan olayın ayrıca SSGSSK. m.13’de belirtilen hallerden biri içinde meydana gelmesi gerekmektedir¹⁷⁰. Bu sebeple öncelikle kaza kavramı incelenecek daha sonra m. 13’de belirtilen haller üzerinde durulacaktır.

1. Kaza Kavramı

Kaza sözlük anlamına göre, can veya mal kaybına, zararına neden olan kötü olaydır¹⁷¹. Ancak, mevzuatımız açısından kaza kavramını tanımlayan herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu nedenle kaza kavramını, öğretide yapılan tanımlar göz önünde bulundurularak açıklamak gerekmektedir.

Öğretideki bir görüşe göre, kazayı sözlük anlamına ve sorumluluk hukukuna göre tanımlamak gerekir. Kazanın, sözlük anlamı açısından can veya mal kaybına, zararına sebep olan kötü olay olarak tanımlandığını yukarıda belirtmiştik. Sorumluluk hukuku açısından ise kaza, bir malın veya kişinin zarara uğramasına neden olan ve ilgili kişinin kasdi olmayan bir fiili (ihmali) veya tabiat, eşya yahut - ilgili kişi hariç- insanlardan yani dış alemde gelen ani bir hadisedir¹⁷².

¹⁶⁸ Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 77; Korkusuz/Uğur, s. 267.

¹⁶⁹ Korkusuz/Uğur, s. 77.

¹⁷⁰ Tuncay/Ekmekçi, s. 303; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 401-402; Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 293-294; Akın, Tazminat, s. 19; Atabek, s. 41.

¹⁷¹ Türk Dil Kurumu (<http://www.tdk.gov.tr>).

¹⁷² Yaşar Karayalçın, *Mesuliyet ve Sigorta Hukuku Bakımından Başlıca İşletme Kazaları*, Ankara 1960, s. 14-15.

Öğretideki bir diğer bir görüşe göre ise, kaza kavramının biri geniş, diğeri dar olmak üzere iki anlamı bulunmaktadır. Geniş anlamda kaza, ani bir şekilde ve istenilmeyerek bir zararın doğumuna yol açan sebepler kompleksinin bütününe denir. Bu anlamdaki kaza kavramına, vücut bütünlüğünün ihlali (cismani zarar) ve ölüm dâhil olduğu gibi, eşyaya ilişkin zarar da dâhildir. Dar anlamda kaza ise, insan vücudunun zarar görmesi, diğer bir ifadeyle ölüm veya vücut bütünlüğünün ihlalidir. İş kazaları açısından sadece dar anlamda kaza kavramı önem arz etmekte; eşyaya ilişkin zararlar iş kazası olarak nitelendirilemez¹⁷³. Diğer bir görüşe göre ise, kaza beklenmeyen bir çabuklukla bir zararı doğuran bütün sebepler kompleksidir¹⁷⁴.

Yine öğretideki bir görüşe göre kaza, borçlunun fiillerinden bağımsız olarak gerçekleşen, önceden görülmesi ve kendisinden kaçınılması olanaksız bir olaydır¹⁷⁵. Öğretideki diğer tanıma göre ise kaza, borcun ihlaline kaçınılmaz bir tarzda sebebiyet veren ve akit yapılırken görülemeyen bir olaydan ibarettir¹⁷⁶. Yine öğretide yapılan bir tanıma göre, kaza borçlunun bir kusuruna dayanmayan, önceden görülmeyen, dıştan gelen ve kaçınılmaz olaydır¹⁷⁷.

Kanaatimizce kaza, eşyaya ilişkin zararlar hariç kişinin beden bütünlüğünün ihlal edilmesi diğer bir ifadeyle yaralanması ya da kişinin ölümüyle sonuçlanan ani ve istenilmeyen olaydır. Eşyaya ilişkin zararlar kaza olarak nitelendirilmese de, takma organlar açısından ayrı bir değerlendirme yapılması gerekmektedir.

Sigortalıya takılan ve organ görevini yerine getiren protezlerde, örneğin takma kol, takma bacak ve dişte meydana gelen zararların iş kazası olarak kabul edilip edilmeyeceği öğretide tartışma konusudur. Öğretideki bir görüşe göre eşyaya ilişkin zararlar, iş kazası olarak kabul edilemez¹⁷⁸. Öğretideki bir diğer görüşe göre ise,

¹⁷³ Eren, Sorumluluk, s. 6; Adil İzveren, *Sosyal Politikalar ve Sorunlar*, Ankara 1968, s. 268.

¹⁷⁴ Atabek, s. 40.

¹⁷⁵ Tunçomağ, *Sosyal Sigortalar*, s. 313; Kenan Tunçomağ, *Borçlar Hukuku, Genel Hükümler*, C. I, 6. bs., İstanbul 1976, s. 815; Karayağın, s. 14.

¹⁷⁶ Selahattin Sulhi Tekinay/Sermet Akman/Haluk Burcuoğlu/Atilla Altop, *Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 7. bs., İstanbul 1993, s. 1000.

¹⁷⁷ Uluşan, s. 71-72.

¹⁷⁸ Eren, Sorumluluk, s. 6.

vücut tamlığı kavramı geniş yorumlanmalı ve vücuda takılan suni organın onun ayrılmaz bir parçasını oluşturduğu durumlarda uğranılan zararı da iş kazası olarak kabul edilmelidir¹⁷⁹.

Kanaatimizce de sigortalının vücuduna takılan ve yaşamasında ve iş görme borcunu yerine getirmesinde etkili olan suni organın, eşya olarak değerlendirilmemesi gerekmekte, sigortalı meydana gelen bir kaza sonucunda zarara uğramış ise bunun iş kazası olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

Öğretide yapılan bütün tanımlar göz önünde bulundurulduğunda, kazanın unsurları sayılabilecektir. Buna göre kazanın unsurları; *vücut bütünlüğünün ihlali veya ölüm, zarar verici olayın dıştan gelen olay olması, ani nitelikte olması ve zarar görenin iradesi dışında meydana gelmesi* şeklinde sıralanabilir. Ancak belirtmek gerekir ki, zarar verici olayın şiddetli olması gerekmemektedir¹⁸⁰.

2. Kazanın Unsurları

Kazanın unsurları yukarıda yapılan tanımlardan anlaşılacağı üzere dört başlıkta toplanabilir.

a) Vücut Bütünlüğünün İhlali veya Ölüm

Kazanın unsurlarından biri, işçinin vücut bütünlüğünün zarar görmesi veya ölümüdür. Vücut bütünlüğünün ihlalinden anlaşılması gereken, beden veya ruh bütünlüğünün ihlal edilmesi diğer bir ifadeyle zarara uğratılmasıdır¹⁸¹. Vücut bütünlüğünün ihlali denildiğinde, yalnızca vücuttaki fiziki-maddi uzuvların zarar

¹⁷⁹ Tuncay/Ekmeççi, s. 296; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 410; Üçışık, s. 95.

¹⁸⁰ Halid Kemal Elbir, *Sosyal güvenlik hukuku Notları*, Fasikül 1, 1979-1980 Ders Yılı, s. 41. Aksi görüş için bkz. Atabek, s. 42; Eren, Sorumluluk, s. 6.

¹⁸¹ Eren, Sorumluluk, s. 7; Hatemi/Gökyayla, s. 123-124; Antalya, s. 459-460; Reisoğlu, s. 168; Üçışık, s. 94; Akın, Tazminat, s. 20; Tuncay/Ekmeççi, s. 294; Coşkun Saraç, *Sosyal Sigorta Kurumları ve İşveren Açısından İş Kazası Kavramı*, Yodçem, Yayın No: 10, Kasım 1998, s. 37-38; Kemal Oğuzman/Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C. 2, 10. bs., İstanbul 2013, s. 40.

görmesi değil, aynı zamanda sinir ve ruh bütünlüğünün ihlalinin de bu kapsamda olduğunu belirtmek gerekir¹⁸².

Vücut bütünlüğünün ihlali, insan vücudunda anatomik değişmelere neden olan mekanik bir müdahaleye dayanabileceği gibi, mekanik olmayan müdahaleler sonucu da olabilir¹⁸³. Örneğin, korku sonucunda, kazaya uğrayan kişi ruhi bir şok geçirmiş ve kalp hastalığına tutulmuşsa veya erken doğum yahut da sinirsel veya ruhsal arızalar söz konusu olmuş ise ruh bütünlüğünün ihlali gerçekleşmiş denebilir¹⁸⁴. Ancak, vücudun herhangi bir yerinde meydana gelen kırık, çıkık, kopma veya ezilmeler, mekanik bir müdahale sonucu söz konusu olan anatomik değişiklikleri ifade eder¹⁸⁵. Ayrıca belirtmek gerekir ki, kaza neticesinde vücut ve ruh bütünlüğünün tamamen zarar görmesi söz konusu olabileceği gibi, sigortalının ölümünün de meydana gelmesi mümkündür¹⁸⁶.

Vücut bütünlüğünün ihlali, ağır olabileceği gibi hafif de olabilir. Örneğin, işçi kaza sonucunda ayaklarını, kollarını kaybetmişse, vücut bütünlüğünün ihlalinin ağırdır¹⁸⁷. Buna karşılık, geçirmiş olduğu bir iş kazasında, elinin sadece bir parmağının ucunu kaybeden işçinin zararı ise hafiftir. Yine, vücut bütünlüğünün ihlali, açık ya da gizli de olabilir, ayrıca zarar dahili veya harici olabilir¹⁸⁸.

Belirtmek gerekir ki, vücut bütünlüğünün ihlali veya ölüm kaza sonucu hemen gerçekleşebileceği gibi, belirli bir süre sonra da ortaya çıkabilir. Nitekim bu husus,

¹⁸² Haluk Tandoğan, *Türk Mesuliyet Hukuku*, İstanbul 2010, s. 283; Saymen/Ekonomi, s. 86; Eren, Sorumluluk, s. 7; Üçışık, s. 95; Ulusan, s. 79-80; Kılıçoğlu, s. 285; Hatemi/Gökyayla, s. 152 vd.

¹⁸³ Eren, Sorumluluk, s. 7; Akın, Tazminat, s. 20.

¹⁸⁴ Tandoğan, s. 283. Nitekim Yargıtay, sigortalının işyerinde açılmakta olan bir torna tezgahının devrilme tehlikesi geçirmesi sonucu şok geçirmesini iş kazası olarak kabul etmiştir, Yarg. 10. H.D., T. 20.04.1976, E. 8318, K. 2811, Aslanköylü, Kanun Yorumu, s. 448.

¹⁸⁵ Tandoğan, s. 283.

¹⁸⁶ Ulusan, s. 80; Tandoğan, s. 296 vd.; Hatemi/Gökyayla, s. 152; Kılıçoğlu, s. 426; Tuncay/Ekmekçi, s. 303; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 397.

¹⁸⁷ Eren, Sorumluluk, s. 7-8.

¹⁸⁸ Üçışık, s. 95; Elbir, s. 41.

SSGSSK. m.13' de açık bir şekilde belirtilmiştir. Söz konusu hükme göre, “iş kazası, ... sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır”.

Yargıtay da bu hükme paralel olarak, işini yürüttüğü makine veya aletlerden birinin üzerine düşmesiyle işçi ölmüş veya yaralanmışsa zararın hemen meydana geldiğine; ölüm veya yaralanma, düşme olayından uzun veya kısa bir süre ortaya çıkmış ise zararın sonradan oluştuğuna karar vermiştir¹⁸⁹. Yargıtay, yine benzer bir kararında, sigortalının işyerinde yaralanması sonucunda tetanos mikrobu alması ve ölümün tetanosa bağlı olarak belli bir süre sonra gerçekleşmiş olmasının iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir¹⁹⁰.

b) Dışarıdan Gelen Olay

Kazaya uğrayan kişiyi, sigortalıyı, bedenen ya da ruhça zarara uğratan ya da ölümüne neden olan olayın dıştan gelen bir etkenle meydana gelmiş olması gerekmektedir¹⁹¹. İşyerinde patlama, bir maddenin çarpması, düşmesi, havadan zehirlenme, elektrik cereyanına kapılma, yüksekte düşme, güneş çarpması dışarıdan gelen bir müdahale olmaları sebebiyle kaza sayılacak; kalp yetmezliği ya da beyin anevrizması sebebiyle meydana gelen olaylarda dışarıdan gelen bir müdahale söz konusu olmadığından, bu durumlar kaza kavramı içerisinde değerlendirilemeyecektir¹⁹². Yine bu unsura şu durumlar örnek olarak gösterilebilir; inşaatta çalışan bir işçi, yere düşse ve ayağı kırılrsa, burada düşme olayı, dışarıdan

¹⁸⁹ “ ... kazalı işçinin vincin kumanda kulesinde denize düşerken demir direklere çarparak muhtelif yerlerinden yaralandığı ve kaldırıldığı hastanede 28 gün sonra öldüğü uyuzmazlık konusu değildir.”, Yarg. 9. H.D., T. 5.5.1972, E. 15799, K. 15836, Eren, Sorumluluk, s. 8, dn. 15. Öğretideki bir görüşe göre ise, olaydan sonra en fazla bir yıl içinde ortaya çıkan ölüm olayları iş kazası olarak nitelendirilmelidir, Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, s. 267. Ancak Yargıtay, sigortalının girdiği ceza evinde 12 yıl sonra bakım ve özen yetersizliği nedeniyle ölmesini iş kazası olarak kabul etmiştir, YHGK., T. 16.11.1994, E. 1994/9-489, K. 1994/688 (Kazancı İçtihat Bankası).

¹⁹⁰ Yarg. 10. H.D., T. 4.6.1974, E. 3244, K. 3890, Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 974.

¹⁹¹ Eren, Sorumluluk, s. 9; Tuncay/Ekmekçi, s. 303; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 402; Saymen/Ekonomi, s. 85; Atabek, s. 44. Aksi görüş için bkz. Ali Nazım Sözer, “Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, C. 2, İstanbul 2001, s. 1896; Taşkent, s. 1954.

¹⁹² Tuncay/Ekmekçi, s. 303. Nitekim Yargıtay da eski kararlarında, işyerinde kalp yetmezliğinden kaynaklanan ölüm olaylarının iş kazası olmadığına karar vermiştir, Yarg. 10. H.D., T. 25.2.1977, E. 8006, K. 1368, Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 978.

kaynaklanan bir sebep, ayak kırılması vücut bütünlüğünün ihlali yine mutfakta yemek pişiren bir aşçı, havagazının sızması sonucu ölse, havagazının solunması dış sebep, ölüm ise zarardır¹⁹³.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, dışarıdan gelen bir etkenle kazaya uğrama koşulu, nedeni vücut içinde diğer bir ifadeyle kişinin kendisinde bulunan ve aniden gerçekleşerek cismani zarara sebebiyet veren iç olaylara karşı da sınır oluşturur. Örneğin, verem hastalığına tutulmuş bir işçide, basit bir iş için herhangi bir hareket yapılması ya da gayret gösterilmesi akciğer kanamasına sebep olabilir. Bu kanamanın gerçek nedeni, iş için yapılan hareket ya da gayret değil, kişi de var olan hastalıktır. Bu nedenle bu durumda kazadan bahsetmek mümkün değildir¹⁹⁴.

Ancak işçinin dışarıdan gelen bir olayla bağlantılı olmayarak kendisinden kaynaklanan rahatsızlıklar kaza olarak kabul edilmese de, Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, gece bekçisi olarak görevini yürüttüğü ve işyerinde bulunduğu sırada beyin kanaması geçirmiş olan sigortalının bunun sonucunda felç olması olayını, “*işyerinde meydana gelmiş olması*” göz önünde bulundurularak iş kazası kabul etmiştir¹⁹⁵.

Yine öğretiyeye göre, uzak yol gemilerinde garson olarak hizmet yapan ve doktor raporuyla kalp hastası olduğu belgelenen işçinin, durumu işverene bildirerek kendisinin ağır işlerde çalıştırılmamasını işverenden talep etmesine rağmen, ağır işlerde çalıştırılması sonucu, kalp krizi geçirerek ölmesi halinde olayın iş kazası olarak kabul edilmesi gerekeceği savunulmuştur¹⁹⁶.

¹⁹³ Eren, Sorumluluk, s. 9.

¹⁹⁴ Eren, Sorumluluk, s. 9.

¹⁹⁵ Yarg. 21. H.D., T. 21.11.2002, E. 2002/9004, K. 2002/10005. Öğretideki bir görüş, beyin kanamasının dıştan gelen bir etkene bağlanamayacağından söz konusu bu olayın iş kazası olarak nitelendirilmemesi gerektiğini belirtmiştir, Nurşen Caniklioğlu, “Sosyal Sigorta Türleri Açısından 2002 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, *Yargıç Utkan Araslı’ya Armağan*, Ankara 2004 s. 342. Benzer bir karar için bkz. YHGK. T. 13.10.2004, E. 2004/21-529, K. 2004/527 (Kazancı İçtihat Bankası).

¹⁹⁶ Fevzi Şahlanan, “İş Kazaları ve Hukuki Sonuçları”, *İş Emniyetinin ve İş Koşullarının Geliştirilmesi Semineri*, 19-22 Mayıs 1990, Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası, İstanbul 1990, s. 108.

c) İstenilmeyen Olay

Kazaya uğrayan kişinin, dışarıdan gelen olay sonucunda meydana gelen vücut bütünlüğünün ihlalini veya ölümü istememiş olması gerekmektedir. Zarar gören tarafından istenilerek vücut bütünlüğünün ihlali veya ölüm meydana gelmiş ise bir kazadan bahsedilemez¹⁹⁷. Örneğin, yoldan geçmekte olan aracın önüne atlayan sigortalının ya da çalıştığı inşaatın çatısından atlayan sigortalının yaşamış olduğu olay bu kişilerin kendi iradelerinden kaynaklanması sebebiyle, kaza olarak nitelendirilemez¹⁹⁸.

Kaza kavramının bu unsuru iş kazası açısından değerlendirildiğinde, öğretide farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Öğretideki bir görüşe¹⁹⁹ göre, sigortalının kasıtlı davranışı sonucunda meydana gelen olayın, kaza olarak nitelendirilmesi mümkün olmadığından iş kazası olarak kabul edilmesi de mümkün değildir. Öğretideki bir diğer görüşe²⁰⁰ göre ise, sigortalının kendi kusuru sonucu uğradığı kaza da iş kazası olarak kabul edilmelidir. Kanaatimizce, her ne kadar Borçlar hukuku açısından kasıtlı bir eylem olayın kaza sayılmasına engelse de Sosyal güvenlik hukuku'nun zayıf olan sigortalıyı koruma amacı düşünüldüğünde sigortalının kasıtlı eylemi sonucu meydana gelen kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi gerekir.

Sigortalının kasıtlı fiillerini iş kazası olarak kabul eden görüşün kaynağını, 5510 sayılı Kanun'un 22. maddesi oluşturmaktadır. Söz konusu hüküm, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak, geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik gelirin, üçte birine kadar Kurumca eksiltileceğini düzenlemiştir (m. 22/1,b). Kasdi bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan sigortalının geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri yarısı

¹⁹⁷ Eren, Sorumluluk, s. 10; Karayalçın, s. 14; Akın, Tazminat, s. 21; Tuncay/Ekmekçi, s. 303; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 402.

¹⁹⁸ Gülver, s. 51.

¹⁹⁹ Saymen/Ekonomi, s. 85; Üçışık, s. 96; Uluşan, s. 72; Atabek, s. 43; Eren, Sorumluluk, s. 10; Tuncay/Ekmekçi, s. 303-304.

²⁰⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 402; Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 198; Saraç, İş Kazası Kavramı, s. 34; Canbolat, s. 18.

tutarında ödenir (m.22/1,c). Bu düzenlemeden anlaşılması gereken, sigortalı tarafından istenerek gerçekleştirilen bir olayın iş kazası sayılmasına engel oluşturmayacağıdır. Çünkü sigortalının kasdı, maddede belirtildiği üzere sadece Kurumca yapılacak parasal yardımların kapsamını etkilemekte; sağlık yardımları açısından ise olumsuz bir sonuç doğurmamaktadır²⁰¹.

Aksi görüş²⁰² ise söz konusu bu hükmün amacının, sigortalının kasıtlı fiillerini de iş kazası olarak kabul etmek olmadığını aksine kasıtlı davranan sigortalıyı yardımlardan belirli bir miktarda yoksun bırakmak suretiyle sigortalıyı cezalandırmak olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle işyerinde dahi olsa iradi bir fiile dayandığı için örneğin, intihar iş kazası sayılmaz. Zira işyerindeki intiharı dahi iş kazası olarak değerlendirmek iş kazası kavramını sonu olmayan belirsiz boyutlara kadar genişletmek olur. Çünkü intihar olayında olayın nedeni, yapılan iş olmayıp, sigortalının iradesidir. Kasıt sonucunda meydana gelen olayın, kazanın unsurlarını tam olarak sağlanmaması gerekçesiyle, kazanın iş ve Sosyal güvenlik hukukundaki yansımaları olan iş kazası açısından da kabul edilmemesi gerekir.

Ayrıca yine, kazanın esaslı unsurunu oluşturan zarar görenin iradesi dışında meydana gelmesi unsurunun iş kazası açısından kabul edilmemesi uygulamada hakkın kötüye kullanılmasına sebep olabilecek ve işveren ile çalışan arasındaki güven ilişkisini zedeleyecektir. Ancak, işyerinde kendini öldürme kasdı olmadığı halde yanlış bir hareket sonucu ya da bilmeden kendi ölümüne sebep olan sigortalı intihar etmiş değil, iş kazası sonucunda ölmüş sayılacaktır²⁰³.

Yargıtay, sigortalının çalışma saati içinde geçirdiği bir sinir krizi sonucu kendisini öldürmesini lojmanın işyerinden sayılamayacağından bahisle iş kazası olarak kabul etmemiştir²⁰⁴. Yargıtay vermiş olduğu bir diğer kararda ise, işyeri

²⁰¹ Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 198-199; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 402; E. Tuncay Kaplan, "Sigortalının Kusurunun Sosyal Sigortalar Kurumunun Sorumluluğuna ve Rücu Hakkına Etkisi", *Kamu-İş*, C. 3, S. 2, Nisan 1992, s. 15.

²⁰² Tuncay/Ekmekçi, s. 304; Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 175.

²⁰³ Tuncay/Ekmekçi, s. 304.

²⁰⁴ Yarg. 9. H.D., T. 21.10.1969, E. 7602, K. 10056, Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 977.

yatakhanesinde meydana gelen intihar olayını, yatakhanenin işyeri eklentisi olarak kabul edilmesi sebebiyle iş kazası olarak kabul etmiştir²⁰⁵.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2011/50 sayılı Genelgesinde, ölümün yapılan işle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın sigortalının işyerinde intihar etmesi iş kazası sayılmıştır²⁰⁶.

d) Ani Olay

Kazadan söz edebilmek için zararı meydana getiren olayın, istenilmeyen dışarıdan kaynaklanan olay olması dışında aniden ortaya çıkması da gerekmektedir. Ani olaydan, başlangıç ve sonu sabit olan tek ve bir defalık oluşun anlaşılması gerekir²⁰⁷. Diğer bir ifadeyle, dışarıdan gelen olayın bir defada meydana gelmesidir. Dışarıdan gelen olaylar genellikle kısa bir zamanda meydana gelir. Örneğin, inşaattan düşme, makinenin patlaması veya vücudun herhangi bir kısmının kesilmesi, dışarıdan bir şeyin çarpma veya vurması buna örnek olarak gösterilebilir²⁰⁸. Ancak belirtmek gerekir ki, olayın mutlaka kısa bir zaman içinde, bir saniye veya dakikada meydana gelmesi şart değildir. Bazı hallerde, olayın belirli bir süre devam etmesi sonucunda kaza meydana gelebilmektedir²⁰⁹. Zehirli gaz teneffüsü sonucu boğulmalar, güneşin tesiri ile vücutta meydana gelen yaralar gibi bu duruma örnek gösterilebilir²¹⁰.

Söz konusu bu unsurun iş kazaları açısından da önem arz ettiği bir gerçektir. Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, işyerinde güneş çarpmasını, belli bir süre güneş

²⁰⁵ Yarg. 10. H.D., T. 5.7.2004, E. 2004/4465, K. 2004/6425 (Kazancı İçtihat Bankası). Ayrıca bkz. Okur, Yargıtayın 2004 Yılı Kararları, s. 215.

²⁰⁶ Bkz. SGK. 2011/50 sayılı Genelge, A, 1.1.2.1.

²⁰⁷ Eren, Sorumluluk, s. 10; Karayalçın, s. 18; Atabek, s. 43; Ali Bozer, *Türk Hukukunda Sosyal Sigortalara Genel Bir Bakış*, Ankara 1963, s. 43.

²⁰⁸ Eren, Sorumluluk, s. 10. Nitekim Yargıtay da, sigortalının harç karma makinesine su dökmekte iken harç makinesinin dişlisine elini kaptırmasını iş kazası olarak kabul etmiştir, Yarg. 10. H.D., T. 9.6.2003, E. 3682, K. 4783, Aslanköylü, Kanun Yorumu, s. 436.

²⁰⁹ Atabek, s. 43; Eren, Sorumluluk, s. 10; Üçışık, s. 97; Saymen/Ekonomi, s. 85-86; Akın, Tazminat, s. 22.

²¹⁰ Atabek, s. 43.

altında kalınmış olsa dahi iş kazası olarak değerlendirmiştir²¹¹. Ayrıca anilik unsuru iş kazasını meslek hastalığından ayıran en önemli unsurdur. İş kazası ani ya da çok kısa bir zaman aralığı içinde meydana gelirken meslek hastalığı uzun bir zaman parçası içinde tekrarlanan olaylar sonucu doğmaktadır²¹².

3. Borçlar hukuku ile Sosyal güvenlik hukuku Bakımından Kaza Kavramının Karşılaştırılması

Borçlar hukuku anlamındaki kaza ile Sosyal güvenlik hukuku'nun uygulamasındaki kaza arasındaki farklara bakıldığında, bu farkların başında iş kazasının kişi üzerinde meydana gelmesi ancak Borçlar hukuku anlamında kazanın ise kişi üzerinde meydana gelebileceği gibi eşyaya gelen zararları da kapsamına alması gelir²¹³. Örneğin taraflar arasında kurulan satış sözleşmesi gereğince teslimi taahhüt edilen otomobil daha sonra çıkan bir yangın sonucu yanmıştır. Söz konusu bu durumda sözleşmenin kurulmasından sonraki kusursuz imkânsızlık hali vardır²¹⁴. Nitekim bu durum TBK. m.136/1' de şu şekilde ifade edilmiştir. Borcun ifası borçlunun sorumlu tutulamayacağı sebeplerle imkânsızlaşırsa borç sona erer. Bu örnekte zarar, kişi üzerinde değil; sözleşmenin konusu olan eşya üzerinde meydana gelmiştir. Sakatlandığı için taahhüt ettiği resmi yapamaz hale gelen ünlü ressam da sözleşmenin konusunun sonradan imkânsızlaşması sebebiyle borçtan sorumlu tutulamaz, böylelikle borç sona erer²¹⁵. Ayrıca ressamın uğradığı kaza, SSGSSK. m.13'de belirtilen hallerden birinde meydana gelmişse ayrıca iş kazası olarak da nitelendirilebilecektir.

²¹¹ Yarg. 9. H.D., T. 10.03.1972, 25761/6205, Eren, Sorumluluk, s. 11. Benzer bir Yargıtay kararında ise, yapılan işin özelliğine göre zehirlenmenin yavaş yavaş da olsa iş kazası olarak değerlendirilebileceğini belirtmiş ancak anılan sürecin zehirlenmeyi meslek hastalığından nasıl ayıracağını ortaya koymamıştır, Yarg. 10. H.D., T. 16.9.1975, E. 2547, K. 4706, Yeleççi, s. 272.

²¹² Eren, Sorumluluk, s. 12; Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 176; Saymen/Ekonomi, s. 86; Elbir, s. 41; Akın, Tazminat, s. 22; Tuncay/Ekmekçi, s. 304.

²¹³ Eren, Sorumluluk, s. 6; Akın, Tazminat, s. 19; Gülver, s. 56.

²¹⁴ Kılıçoğlu, s. 644.

²¹⁵ Oğuzman/ Öz, s. 558-559.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, Borçlar hukuku bakımından kaza hallerinde borçlunun kusuru var ise borçlu sorumluluktan kurtulamaz. Borçlu, TBK. m. 112 gereğince zararı karşılamak zorundadır. Söz konusu hüküm uyarınca, “*borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür.*” Ancak iş kazaları bakımından durum farklıdır. Sosyal güvenlik hukuku’nda, çalışanın kazaya uğramasında kendi kusuru bulunsa bile diğer bir ifadeyle çalışanın kast veya ihmali olsa dahi olay iş kazası olarak kabul edilir²¹⁶.

İş kazası, Borçlar hukuku anlamındaki kazadan farklı olarak kazaya uğrayanın özel hayat alanı içinde değil, onun mesleki faaliyet alanı içinde meydana gelir²¹⁷. Yine iş kazasını diğer kaza hallerinden ayıran önemli bir özellik, kazanın işverenin otoritesi altında iken meydana gelmiş olmasıdır. Ayrıca diğer kaza hallerinden farklı olarak, 2011/50 sayılı Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları konulu Genelgede, hangi hallerin iş kazası sayılıp sayılmayacağı örneklerle belirtilmiştir. Ancak bu örnekler Sosyal Güvenlik Kurumu bakımından bağlayıcı olup, sigortalı veya hak sahipleri bakımından bağlayıcı değildir. Çünkü bir kazanın iş kazası sayılıp sayılmayacağına yargı kararı ile tespit edilecektir²¹⁸.

Borçlar hukuku ile Sosyal güvenlik hukuku bakımından kaza, bazı haller bakımından farklı sonuçlara bağlandığı görülmektedir. Sosyal güvenlik hukuku’nun kaza kavramının daha geniş yorumlandığı söylenebilir. Çünkü Borçlar hukuku anlamında kaza, he ne kadar kişinin üzerinde ve eşyasında meydana gelse de, borçlu kusursuzluğunu ispat ederek borçtan kurtulabilir. Sosyal güvenlik hukuku açısından ise, kazaya uğrayan sigortalı kazada kendi kusuru bulunsa bile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının yardımlarından yararlanabilmektedir. Sosyal Güvenlik

²¹⁶ Sözer, İş Kazası Kavramı, s. 1897; Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 294-295; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 402. Aynı yöndeki kararlar için bkz. Yarg. 9. H.D., T. 8.10.1971, E. 7035, K. 21158, Çenberci, Sosyal Sigortalar, s. 977; Yarg. 10. H.D., T. 29.3.1979, E. 8413, K. 2759, Aslanköylü, Kanun Yorumu, s. 447; Yarg. 10. H.D., T. 23.3.1992, E. 1991/12579, K. 1992/3624 (Kazancı İhtihat Bankası).

²¹⁷ Atabek, s. 286; Akın, Tazminat, s. 19 vd.; Tuncay/Ekmekçi, s. 303.

²¹⁸ Yarg. 10. H.D., T. 4.3.2004, E. 2003/9832, K. 2004/1529, Aslanköylü, Kanun Yorumu, s. 436; Yarg. 10. H.D., T. 6.2.1975, E. 105, K. 638, Aslanköylü, Kanun Yorumu, s. 449; Yarg. 10. H.D., T. 28.1.1974, E. 4128, K. 1529, Aslanköylü, Kanun Yorumu, s. 451.

Kurumu'nun sigortalının kusuruna dayanarak yardımları yapmaması mümkün değildir²¹⁹.

D. Uğranılan Kazanın Kanunda İş Kazası Olarak Kabul Edilen Durumlarda Meydana Gelmesi

Kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesi için sadece yukarıda açıklanan unsurların varlığı yeterli değildir. Kaza olayının ayrıca SSGSSK. m.13 hükmünde belirtilen hallerden biri içinde meydana gelmiş olması da gerekmektedir.

Söz konusu hüküm, 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 kazaları iş kazası olarak kabul etmiştir.

İş kazası hallerine geçmeden, 506 sayılı Kanun dönemindeki Yargıtay içtihatları, 5510 sayılı Kanun açısından da önemini koruyacaktır. Bu nedenle, 506 sayılı Kanun dönemindeki kararlara da yer verilecektir.

1. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Kazaya Uğraması

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinin birinci fıkrasının a bendinde belirtildiği üzere, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada uğradığı kaza başka şart aranmaksızın iş kazası olarak kabul edilmiştir. Söz konusu bu hükümden anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesine göre çalışan ya da kendi nam ve hesabına çalışan sigortalının hangi nedenle olursa olsun, işyerinde bulunduğu sırada uğradığı kaza başka herhangi bir koşul aranmaksızın, iş kazası olarak kabul edilecektir²²⁰. Bir diğer ifadeyle, işçi

²¹⁹ Gülver, s. 57.

²²⁰ Atabek, s. 19; Canbolat, s. 18; Akın, Tazminat, s. 26; Taşkent, s. 1956; Mutlay, s. 2452; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 403. Belirtmek gerekir ki, tasarıda işyerinde gerçekleşen kazanın yapılan işle ilgisi olması gerektiği belirtilmişti. Tasarıya göre, "sigortalının işyerinde

“işyerine ayak bastığı andan işyerini terk edeceği ana kadar” ister çalışır durumda olsun ister olmasın işverenin otoritesi altında olup olmadığı önem arz etmeksizin ya da bu hususun araştırılmasına mahal vermeden korunmaktadır²²¹.

Ancak öğretide, grev esnasında grevci işçinin işyerinde uğradığı kazanın iş kazası olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği tartışma konusu olmuştur. Öğretide grevci işçinin uğramış olduğu kazanın işyerinde meydana gelmesi sebebiyle, kazanın işle olan bağlantısını araştırmaya gerek duyulmadan iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir²²². Öğretideki aksi görüşe göre ise, grev esnasında grev işçisinin uğradığı kaza iş kazası sayılmaz. Kaza her ne kadar işyerinde meydana gelmiş olsa da işle bir ilgisi yoktur²²³. Kanaatimizce, sigortalının işyerinde olması yeterlidir, zira işyerinde iş görme borcunu yerine getirirken kazaya uğraması SSGSSK. m.13/1,a hükmü gereğince şart değildir.

Yine Kısa Vadeli Sigorta Kolları Tebliği m.6’da, işyerinde gerçekleşen kazanın 5510 sayılı Kanun m.4/1,a ve m.4/1,b kapsamındaki sigortalılar için iş kazası niteliğinde olacağını ayrı ve açık bir şekilde düzenlemiştir. Bununla birlikte 2011/50 sayılı Genelgede, karayolları ve devlet demir yolları gibi sınırları çok geniş alanı kapsayan işyerlerinde çalışan sigortalının, esas işini gördüğü yerden tamamen ayrı bir mahalde ve işin yürütümü ile ilgili olmaksızın bulunduğu bir sırada uğradığı kazanın, olayın sadece işyeri sınırları içinde meydana gelmesinden dolayı iş kazası sayılamayacağı belirtilmiştir.

bulunduğu sırada işini yaparken veya sigortalının işyerinde ayrılan alanlarda ihtiyaçlarını karşılamak için bulunduğu sırada” uğranılan kaza iş kazasıdır (m.14).

²²¹ Atabek, s. 52; Ulusan, s. 75-76. Yargıtay, sigortalının işyerinde çalışırken ve işverenin işini yaparken öldüğü sabit olduğuna göre ölümün iş kazası sonucu meydana geldiğinin kabulü yerine, yerel mahkeme tarafından işyerinde sarhoş çalışırken öldüğünü göz önüne alıp olayın iş kazası sayılamayacağına karar verilmesini bozmuştur, Yarg. 10. H.D. T. 23.3.1992, E. 1991/12579, K. 1992/3624 (Kazancı İçtihat Bankası).

²²² Taşkent, s. 1956.

²²³ Esener, s. 633; Tuncay/Ekmekçi, s. 310, Ayrıca, yıllık ücretli iznini geçirdiği sırada işyerinde geçirdiği kaza da iş kazası olarak değerlendirilemez. Ancak söz konusu işçi, işverenin çağırması üzerine veya ücretini almak için işyerine gelmiş ve bir kazaya maruz kalmış ise, kaza iş kazası olarak değerlendirilir, Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, s. 314. Ayrıca bkz. 2011/50 sayılı Genelge.

Bu düzenlemelerden anlaşılacağı üzere kazanın, iş kazası olarak kabul edilebilmesi için işyeri kavramının sınırlarının çizilmesi gerekmektedir.

İşyeri, 5510 sayılı Kanun'un 11. maddesinde tanımlanmıştır. Bu hüküm işyerini sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerler olarak tanımlamıştır (m.11/1). Ayrıca 5510 sayılı Kanun'da, 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 sayılmıştır (m.11/2).

Yine Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliği m.27/6 hükmüne göre, esas işin ayrıntısı veya tamamlayıcısı niteliğinde olan ve sigortalıları birbirine karışmayan işlerin ayrı ve bağımsız olarak yürütüldüğü yerler de bağımsız işyeri sayılır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda ise işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak tanımlanmıştır (İş K. m.2/1). İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır (İş K. m.2/2).

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür (İş K. m.3/3).

Bu düzenlemelerden anlaşılacağı üzere iş organizasyonu kavramı 5510 sayılı Kanun'da her ne kadar açık bir şekilde ifade edilmemiş olsa da 5510 sayılı Kanun'un uygulanması açısından da göz önünde tutulması gereken bir ölçüt olmalıdır²²⁴.

Söz konusu düzenlemede belirtildiği üzere asıl işyeri, bir işverenin temel amacına uygun olarak mal ve hizmet üretmek için sigortalıları çalıştırdığı yerdir. Öyleyse, SSGSSK. anlamında bir yerde sigortalıların çalışmaya başlamasıyla birlikte

²²⁴ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 235; Tuncay/Ekmekçi, s. 282.

o yer işyeri niteliğini kazanır. Sigortalı çalıştırılmayan bir yerin, 5510 sayılı Kanun açısından işyeri olarak kabul edilmesi mümkün değildir²²⁵.

Yine 5510 sayılı Kanun, işin niteliği ve yürütümü bakımından asıl işyerine bağlı olan yerleri de işyeri kavramına dahil etmiştir. Ancak, bir işverene ait çeşitli işlerin görüldüğü yerlerin tek bir işyeri sayılabilmesi için, bu yerlerde görülen işlerin aynı teknik amaca yönelik olmaları ve aynı yönetim altında örgütlenmiş bulunmaları gerekmektedir²²⁶. Örneğin, peynir üretimi yapılan bir işyeri ile bu peynirlerin ambalajlanmasını sağlamak için kurulan aynı kişiye ait bir teneke kutu imalathanesi arasında işin niteliği ve yürütümü bakımından bağıllık vardır ve bu yerler tek işyeri olarak kabul edilir²²⁷.

5510 sayılı Kanun ile işyerinden kabul edilen bir diğer yer de işyeri eklentileridir. Bunlar; avlu, büro, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene, beden veya meslek eğitimi yerleri gibi işyerine fiziki olarak bağlı olan yerlerdir. Kanunda eklentiler sınırlı olarak sayılmamıştır. Eklentilerin mal ve hizmet üretimiyle doğrudan ilgili olmasa da asıl işyeri ile dolaylı olarak bağlantısının bulunması gerekir²²⁸. Nitekim Yargıtay da lojmanı, işin görüldüğü yerle aynı binada olsa dahi eklenti olarak kabul etmemiştir²²⁹. Kanaatimizce de lojmanı işyeri eklentisi olarak kabul etmek mümkün değildir. Çünkü bir yerin işyeri eklentisi olarak kabul edilebilmesi için, işin görülmesi ile doğrudan ilgisi olmasa da işin görüldüğü yerle ve iş görme borcunu getiren işçiler ile dolaylı bağlantısının olması gerekir. Lojman,

²²⁵ Tuncay/Ekmekçi, s. 283; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 235. Bu yöndeki kararlar için bkz. Yarg. 10. H.D., T. 23.9.1999, E. 1999/6397, K. 1999/6015; Yarg. 21. H.D., T. 4.10.1999, E. 1999/6943, K. 1999/6461 (Kazancı İçtihat Bankası).

²²⁶ Çelik, s. 58-59; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 222-223; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, Konya 2011, s. 23; Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen, s. 72.

²²⁷ Sümer, *İş Hukuku*, s. 23.

²²⁸ Sümer, *İş Hukuku*, s. 24; Tuncay/Ekmekçi, s. 283; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 237; Tunçomağ, *Sosyal Sigortalar*, s. 158. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu bir kararda işveren tarafından temin edilen otelin tuvaletinde iş saatleri içerisinde meydana gelen kazayı iş kazası olarak kabul etmiştir. Söz konusu kararda otelin asıl işyeri, tuvaletin ise eklenti niteliğine sahip olduğu belirtilmiştir, Yarg. 10. H.D., T. 14.9.1994, E. 11128, K. 16216, (<http://www.guvenbir.com/kutuphane.php?id=145>, E.T. 26. 05. 2013).

²²⁹ Yarg. 9. H.D., T. 21.10.1969, E. 7602, K. 10056, Şahin Yüksel, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları*, İstanbul 1985, s. 23.

işçinin iş görme borcunu yerine getirirken işyeri ile fiziki bağlantı kurduğu bir yer değil sadece işçinin özel hayatında ikamet ettiği bir yerdir. Lojmanın işyeri ile aynı binada olması bu gerçeği değiştirmez.

5510 sayılı Kanun ile araçlar da işyeri kapsamına dahil edilmiştir (SSGSSK. m.11/2). İşin yapılmasında kullanılan her türlü taşıt aracı ile sabit veya seyyar her türlü makine, araç kavramı içinde değerlendirilir. Bu nedenle sadece işyerine ait kamyon, otomobil ve otobüs gibi taşıt araçları değil bunlarla birlikte sabit vinç, buldozer, dozer, greyder gibi başka türden iş makine ve aletler de araç kavramına dâhildir²³⁰. Ayrıca aracın işyerinden sayılabilmesi için, işyerinin coğrafi sınırları içinde bulunması gerekmediği gibi aracın mülkiyetinin işverene ait olması da zorunlu değildir. Diğer bir ifadeyle, işverenin kiraladığı ya da ariyet olarak aldığı bir araç da SSGSSK. anlamında işyeri olarak sayılır²³¹.

Böylelikle işyeri kavramının, SSGSSK. anlamında sınırları açıklığa kavuşturulmuştur. Bunun sonucu olarak da asıl işyeri, bağlı işyeri, eklenti ve araçlarda meydana gelebilecek kazaların istisnalar haricinde çoğunluğunun iş kazası olarak kabul edildiği söylenebilir. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu bir kararda da, sigortalının işyerinde kalp krizi geçirmekle beraber aynı kalp krizine bağlı olarak kaldırıldığı hastanede ölmesi halinde, bu olayı iş kazası olarak nitelendirmiştir²³².

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu vermiş olduğu kararda, sigortalının işyerinde çalışırken kalp krizi geçirmesi sonucu ölmesini iş kazası olarak kabul etmiştir. Söz konusu kararda, yerel mahkeme hastane raporunda belirtilen miyokard enfarktüs hastalığı sonucunda ölümün gerçekleştiğini belirterek olayı iş kazası olarak kabul etmemiştir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi ise, olayın işyerinde ve işverene ait bir işin yapılması esnasında meydana geldiğini belirterek iş kazası olarak kabul edilmesine karar vermiştir. Yerel mahkemenin kararında direnmesi üzerine, Yargıtay Hukuk

²³⁰ Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, s. 158-159; Tuncay/Ekmekçi, s. 283-284; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 237.

²³¹ Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, s. 159; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 237; Tuncay/Ekmekçi, s. 283-284.

²³² Yarg. 10. H.D., T. 06.02.1990, E. 1989/10005, K. 1990/704. Benzer nitelikteki karar için bkz. Yarg. 10. H.D., T. 26.02.1996, 1122/1433, Aslanköylü, Kanun Yorumu, s. 482-483.

Genel Kurulu, sigortalı işçinin işyeri eklentisi olarak kabul edilen işçi lokalinin tesisatını tamir için görevlendirildiğini ve işi yaparken kalp krizi geçirdiğini belirterek Kanun'un işyerinde meydana gelen olayları kaza olarak kabul ettiğini başka herhangi bir şarta yer verilmediğinden iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiğine karar vermiştir²³³. Yine Yargıtay benzer bir olayda, sigortalının işyerinde iken kalp krizi geçirerek ölmesini iş kazası olarak kabul etmiştir²³⁴.

Ancak Yargıtay yeni bir kararında, sigortalının işyerinde kalp krizi geçirmesini iş kazası saymış ancak ölüm olayında işverenin kusuru bulunup bulunmadığının tespiti açısından kalp krizinde, işyerindeki çalışma koşulları, sigortalının bünyesinin zorlanıp zorlanmadığı, alınması gerekip de alınmayan önlemlerin neler olduğu, işçinin bu önlemlere uyup uymadığının ayrıca kişinin yaşının, beslenme şekli ve kültürünün, genetik özelliklerinin ve yapısının, tütün ve alkol bağımlılığının, egzersiz durumunun göz önünde tutulması gerektiği sonucuna varmıştır²³⁵.

Sosyal Güvenlik Kurumu ise, 2011/50 sayılı Genelgede dışarıdan bir etki veya herhangi bir olayla ilgisi olmaksızın işyerinde geçirdiği bir kalp krizi veya bir başka hastalık nedeniyle vefat eden sigortalının ölümünü iş kazası olarak saymamaktadır²³⁶.

²³³ YHGK. T. 13.10.2004, 21-529/527, Okur, "Yargıtayın 2004 Yılı Kararları, s. 213-214. Aksi görüş için bkz. M. Fatih Uşan, "İşyerinde geçirilen kalp krizi iş kazası mıdır?", *Kazancı Hukuk Dergisi*, S. 10, Haziran 2005, s. 119-126. Benzer nitelikteki karar için bkz. Yarg. 21. H.D. T. 3.11.2004, E. 2004/8871, K. 2004/9254 (Kazancı İçtihat Bankası).

²³⁴ Yarg. 21. H.D., T. 30.04.2002, 2002/2320, K. 2002/3639. Ancak Yargıtay'ın bu kararı öğreti tarafından eleştirilmiştir. Öğretideki bir görüşe göre, kalp krizi geçirme kural olarak kaza olarak nitelendirilemeyecek ve işyerinde meydana gelmiş olması bu durumun iş kazası olarak kabul edilmesini gerektirmeyecektir. Çünkü iş kazasının söz konusu olabilmesi için dıştan gelen bir olayın bulunması ve yapılan işle bir ilgisinin bulunması gerekmektedir. Buna karşılık, örneğin işyerinin uygun olmayan koşulları yüzünden işçinin aşırı zorlanması söz konusu olmuş ve bunun sonucunda kalp krizi geçirilmiş ise bunu iş kazası olarak kabul etmek yerinde olacaktır, Caniklioğlu, 2002 Yılı Kararları, s. 344-345. Öğretideki aksi görüşe göre ise, sigortalının işyerinde kalp krizi geçirmesi durumunda bunun ister işle ilgili olsun olmasın iş kazası olarak kabul edilmesi gerekir. SSGGSK. m.13/1,a'da işyerinde ortaya çıkan kazaların başkaca şart aranmaksızın iş kazası sayılacağı öngörülmüştür, Taşkent, s. 1954; Bostancı, s. 45; Uşan, İş Kazası, s. 125-126.

²³⁵ Yarg. 21. H.D., T. 8.2.2011, E. 2010/9728, K. 2011/801. Kararın değerlendirilmesi için bkz. Coşkun Saraç, "İşyerinde Kalp Krizinden Ölüm ve İşverenin İş Kazasından Dolayı Sorumluluğu", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Haziran 2012, Y. 7, S. 26, s. 125 vd.

²³⁶ Bkz. SGK. 2011/50 sayılı Genelge, A, 1.1.2.1.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, sigortalının işyerinde kazaya uğraması haliyle ilgili bir başka kararda sigortalının iş saatleri dışında işyerinin yanında bulunan dereye girerek boğulması olayını iş kazası olarak kabul etmiştir. Gerekçe olarak da işyerinde yıkanma yerlerinin bulunmaması ve sigortalının zorunlu olarak dereye girip yıkanması gösterilmiştir²³⁷.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun vermiş olduğu aksi yöndeki bir karara göre ise, restoran olarak işletilen gemide çalışan işçinin gemiye uzak bir mesafede denize girerek ölüm olayının gerçekleştiği beton platform işyerine bağlı yer olarak kabul edilemez. Hukuk Genel Kuruluna göre, her ne kadar olay iş saatleri içinde meydana gelmiş olsa da boğulma olayının meydana geldiği yer ile asıl işyeri arasında faydalı bir bütünlük bulunmamaktadır bu sebeple söz konusu olay iş kazası olarak nitelendirilemez²³⁸.

Yargıtay benzer bir olayda ise, belediyede temizlik işçisi olarak çalışmakta iken kaybolan ve hakkında gaiplik kararı verilmiş olan sigortalının iş kazasına uğradığı kuşkuya yer verilmeyecek şekilde ispatlanmamış olduğundan söz konusu olayı iş kazası olarak kabul etmemiştir²³⁹.

²³⁷ YHGK. T. 6.7.2005, E. 2005/10-444, K. 2005/449 (Kazancı İçtihat Bankası). Ancak öğretideki bir görüşe göre, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun olayın iş kazası olarak kabul edilmesinde belirttiği gerekçeler her ne kadar doğru olsa da kararda iş güvenliği, sigortalının korunması ve işverenin işçiyi gözetme borcu ilkelerine de yer verilmesi gerekirdi, Abdülkadir Bacanak, "Suda Boğulan İşçinin İş Kazası, İşyeri, Bağlı İşyeri, Eklentileri Kavramları ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun İki Kararı", *Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi*, 2008/8, s. 152-171.

²³⁸ YHGK. T. 5.10.2005, E. 2005/10-496, K. 2005/565 (Kazancı İçtihat Bankası). Söz konusu bu karar öğretide faydalı bütünlük aranmasının mantıksız olduğu, bütünlükteki faydalılığın kime neye göre belirlendiğinin belli olmaması sebebiyle eleştirilmiştir. Ayrıca Sosyal güvenlik hukuku açısından geçerli olan sigortalıyı koruma ilkesinin ön planda tutulması gerektiği yine olayın hoşgörüsü ile karşılanabilecek zaman süreci içinde gerçekleşmesi içinde gerçekleşmesi halinde iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği savunulmuştur, Bacanak, s. 170.

²³⁹ Yarg. 10.H.D., T. 15.7.2008, E. 2007/9052, K. 2008/10331, Ali Güzel, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtay'ın 2008 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal güvenlik hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2008*, Ankara 2010, s. 319-320. Öğretide bir görüşe göre ise, sigortalı işverenin otoritesi altında bulunduğu anda diğer bir ifadeyle işverence yürütülmekte olan iş nedeniyle hareket etmesi söz konusu olduğu için bu olayın iş kazası olarak kabul edilmesi gerekir, Güzel, 2008 Yılı Kararları, s. 320. Aksi görüşe göre ise gaipliğin dıştan gelen bir etkenle meydana geldiği ispatlanmadığından Yargıtay'ın vermiş olduğu karar yerindedir. Zira sigortalı bilerek ve isteyerek de kendini kaybettirmiş olabilir, Tuncay/Ekmekçi, s. 306.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, sigortalının uğramış olduğu kazanın mutlaka iş saatleri içinde gerçekleşmiş olması gerekmez. Sigortalının işyerinde fakat çalışma saatleri dışında örneğin ara dinlenmesinde başka bir işçi veya yabancı kişi tarafından öldürülmesi, yaralanması, bahçede ya da yemek yenilen yerde ayağı kayarak düşmesi sonucu yaralanması da iş kazası olarak kabul edilmelidir²⁴⁰.

Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, sigortalının şoför mahallinde içki alemi yaptığı sırada aynı araçta muavinlik yapan çocuğa sarkıntılıktaki bulunmasını ve bunun üzerine muavin tarafından yaralanmasını olayın işyerinden sayılan araçta meydana gelmesine rağmen iş kazası olarak kabul etmemiştir²⁴¹.

Kanaatimizce sigortalı, işyerinde bulunduğu sırada işverenin otoritesi altındayken diğer bir ifadeyle iş görme borcunu yerine getirirken dışarıdan kaynaklanan sebeplerle bir kazaya maruz kaldığı takdirde, bu kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi gerekir. Bu nedenle Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun vermiş olduğu karar isabetli değildir.

Yargıtay'ın vermiş olduğu bu farklı kararlardan da anlaşılacağı üzere, burada dikkat edilmesi gereken husus, daha sonra anlatılacak olan meydana gelen olay ile sonuç arasında bir ilişkinin bulunması diğer bir ifadeyle neden ile sonuç arasında bir bağın olmasıdır²⁴².

2. Bağımlı Çalışan Sigortalının İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Nedeniyle veya Bağımsız Çalışan Sigortalının Yürütülmekte Olduğu İş Nedeniyle Kazaya Uğraması

5510 sayılı Kanun ile iş kazası olarak kabul edilen bir diğer hal, sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütülmekte olduğu iş nedeniyle bir kazaya uğramasıdır

²⁴⁰ Yüksel, s. 18-19; Atabek, s. 53; Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, s. 314.

²⁴¹ YHGK. T. 15.4.1987, E. 1986/10-644, K. 1987/330 (Kazancı İçtihat Bankası). Aksi görüş için bkz. Okur, Yargıtayın 1987 Yılı Kararları, s. 307-308. Yargıtay'ın vermiş olduğu aksi bir karara göre ise, pazarlamacılık yapan sigortalının, bir başka kişinin yönetimindeki davalı şirkete ait araçla görevden dönerken başka bir araca çarpması olayının, araçlarında işyerinden sayılması nedeniyle iş kazası olarak sayılması gerekir, Yarg. 21. H.D., T. 27.05.2002, E. 2002/3230, K. 2002/4964, Caniklioğlu, 2002 Yılı Kararları, s. 344-345.

²⁴² Ayrıntılı bilgi için bkz. aşa. 2. Bölüm, E, 3, b.

(SSGSSK. m.13/1,b). Söz konusu hükümde geçen “işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle” ifadesi, iş sözleşmesi ile çalışanları, “yürütmekte olduğu iş nedeniyle” ifadesi ise bağımsız çalışanları kapsamaktadır²⁴³. Diğer bir ifadeyle, 5510 sayılı Kanun’un m.13/1,a bendi işyerindeki, m.13/1,b bendi ise işyeri dışındaki kazaları kapsamaktadır.

Sigortalının işyerinde uğramış olduğu kaza gibi, işyeri dışında bir kazaya uğraması halinde de kazanın meydana geliş şeklinin veya nedeninin önemi bulunmamakta sadece iş görülürken kazanın gerçekleşmesi gerekmektedir²⁴⁴. Önemli olan sigortalının, işveren tarafından yürütülmekte olan iş saikiyle hareket edip etmemesidir²⁴⁵. Örneğin, bağımsız çalışanın iş gezisi nedeniyle başka bir yerde bulunduğu sırada doğrudan doğruya iş ile ilgili olmaksızın meydana gelen kaza kural olarak iş kazası sayılmaz. Ancak, fuarda stantta müşteri bekleyen bağımsız çalışanın standın devrilmesi sonucunda uğradığı kaza iş kazası sayılır²⁴⁶.

2011/50 sayılı Genelge’de belirtildiği üzere, beyaz eşya tamir bakım servisi işyerinde çalışan sigortalının buzdolabı tamiri için gittiği binada dengesini kaybederek düşmesi sonucunda yaralanması, kasaphane işyeri işleten sigortalının getirilen etleri almak için işyeri dışına çıktığında bir aracın kendisine çarpması, marangoz atölyesi işleten sigortalının işyeri dışında mutfak dolabı monte ederken ayağına parçalardan birinin düşmesi sonucu yaralanması gibi kazalar iş kazası olarak kabul edilecektir²⁴⁷.

Nitekim Yargıtay, tomruk deposunda tesellüm işçisi olarak çalışan sigortalının, tomruk getiren yüksek tonajlı araçların depoya kadar gelememesi nedeniyle görevini işyeri dışında yerine getirmek zorunda kalması ve malların teslim edildiği tali yol

²⁴³ Nurşen Caniklioğlu, “Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler”, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri, *Kamu-İş*, Ankara 2007, s. 65; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 333. Ayrıca bkz. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği m. 6.

²⁴⁴ Atabek, s. 62; Akın, Tazminat, s. 31; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 334.

²⁴⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 334.

²⁴⁶ Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 174; Caniklioğlu, Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler, s. 69.

²⁴⁷ Bkz. SGK. 2011/50 sayılı Genelge, A, 1.1.2.2.

ayırımına kadar traktör sürerken kazaya uğraması sonucunda ölmesini SSK. m.11/A,a (SSGSSK. m.13/1,a) veya m.11/A,c (SSGSSK. m.13/1,c) kapsamında değerlendirmiştir²⁴⁸. Ancak öğretide söz konusu bu kazanın SSK. m.11/A,b (SSGSSK. m.13/1,b) kapsamında değerlendirilmesi gerektiği savunulmuştur²⁴⁹.

Kanaatimizce de sigortalının uğramış olduğu bu kaza ne m.13/1,a ne de m.13/1,c kapsamında değerlendirilebilir. Çünkü tomruk deposu ile tali yol kavşağı arasında işin niteliği ile yürütümü açısından bir bağ kurmak mümkün değildir. Tali yol kavşağı, m.13/1,a hükmünde işyeri kavramının sınırları içerisinde sayılan ne eklenti niteliğindedir ne de asıl işyerine bağlı yerlerdendir. Kavşak, işyeri ile dolaylı da olsa fiziki bağlantısı bulunmaması sebebiyle eklenti olarak kabul edilemez. Yine asıl işyerine bağlı yer kapsamında da değildir, zira işin niteliği ve yürütümü ile aynı amaca bağlılık söz konusu değildir. Yine kazanın m.13/1,c kapsamında da değerlendirilmesi mümkün değildir. İşçinin işveren tarafından görevlendirildiği asıl işini yapmadığı bir anda kazaya uğraması gerekir. Ancak olayda işçi görevli olduğu işi nedeniyle kazaya uğramıştır. Bu sebeple olayın m.13/1,b kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yargıtay'ın vermiş olduğu bir diğer kararda ise, belediyede temizlik işçisi olarak çalışan sigortalı işçi, bir mahallede çöp torbalarını çöp aracına yüklerken terörist bir saldırı sonucunda ölmesini iş kazası olarak kabul etmiş ancak uygun illiyet bağının yokluğu nedeniyle işvereni sorumlu tutmamıştır²⁵⁰. Görüldüğü üzere, bu kararda da işçi işyeri dışında yürütülmekte olan iş sebebiyle kazaya maruz kalmıştır. Ancak Yargıtay, işçinin başka bir işyerinde var olan kavgaya sadece merak saikiyle gitmesi ve vurulması olayını iş kazası olarak kabul etmemiştir²⁵¹.

²⁴⁸ Yarg. 10. H.D., T. 18.8.1990, E. 1990/6897, K. 1990/7605 (Kazancı İçtihat Bankası).

²⁴⁹ Ali Güzel, "Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", *Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1990*, İstanbul 1992, s. 176-177; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 334.

²⁵⁰ Yarg. 10. H.D., T. 27.1.2003, E. 2002/10290, K. 2003/298, Mehmet Ali Şuğle, "Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003*, Ankara 2005, s. 267-268.

²⁵¹ Yarg. 10. H.D., T. 2.10.1997, E. 1997/6247, K. 1997/6372 (Kazancı İçtihat Bankası). Yargıtay, yeni tarihli bir kararında ise, tekstil firmasında motorlu kurye olarak çalışan sigortalının, işyerinde çalışan fakat ürün teslimi ile ilgili bir göreve sahip olmayan kadın sigortalıyı mesai

Sonuç olarak, sigortalının işyerindeyken kazaya uğraması halinde SSGSSK. m. 13/1,a hükmü, işyeri dışında iş yürütülürken herhangi bir nedenle uğranılan kaza halinde ise m.13/1,b hükmü, m.4/1,a ve m.4/1,b kapsamındaki tüm sigortalılar için uygulama alanı bulacaktır.

3. Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Sigortalının, İşveren Tarafından Görev İle Başka Bir Yere Gönderilmesi Yüzünden Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Kazaya Uğraması

5510 sayılı Kanun m.13/1,c hükmüne göre, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda bir kazaya uğraması iş kazasıdır. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere, “işverene bağlı olarak çalışan ifadesi” ile bağımsız çalışanlar hükmün kapsamı dışında bırakılmıştır²⁵².

İşveren sigortalıyı işyeri dışında bir görev ifa etmekle yükümlü tutabilir, bu görev yerinin aynı veya başka bir ilde ya da yabancı bir ülkede olması önem arz etmez²⁵³. 5510 sayılı Kanun m.10’a göre de, sigortalıların sigortalılığa esas çalışması nedeniyle yurt dışında bulunmaları halinde, bu görevleri yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri devam eder. Zira sigortalı, işverenin işi için başka bir yere gitmesi söz konusu olduğu için hala işverenin otoritesi altındadır²⁵⁴. Ancak madde hükmü sigortalının asıl işini

bitiminde evine götürmek bahanesiyle arkasına bindirerek numune dağıtımı için işyerlerini gezerken kazaya maruz kalmasını iş kazası olarak kabul etmemiştir. Kararda, trafik kazasının, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla veya sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda veya sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelmemesi nedeniyle kazanın iş kazası olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığı belirtilmiştir, Yarg. 21. H.D., T. 12.7.2011, E. 2010/14098, K. 2011/6281 (Kazancı İçtihat Bankası).

²⁵² Öğretide, işi gereği başka bir yere giden ve asıl işini yapmadığı zamanda bağımsız sigortalının maruz kaldığı kazanın, işveren tarafından görevli olarak başka bir yere gönderilen ve asıl işin yapılmadığı zamanda bağımlı çalışanın uğradığı kazanın farkının olmadığı savunulmuştur. Bu görüşe göre, Kurumun ve yargı kararlarının yapacağı titiz inceleme ile bağımsız çalışan sigortalılarda bu bent kapsamında değerlendirilebilir, Caniklioğlu, Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler, s. 66; Mutlay, s. 2454.

²⁵³ Atabek, s. 63; Alper, Sosyal Güvenlik Sistemi, s. 214; Bostancı, s. 15; Taşkent, s. 1960; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 406.

²⁵⁴ Bostancı, s. 15; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 406.

yapmaksızın geçen zamanlarda ifadesini kullanmış, bu zamanın nasıl değerlendirileceği hususunda bir açıklama yapmamış ayrıca herhangi bir ayırım da öngörmemiştir²⁵⁵.

Söz konusu bu hüküm uygulanırken dikkat edilmesi gereken husus, sigortalının uğramış olduğu kazanın işverenin vermiş olduğu görevle ilgisi olup olmadığı ve bu görevin yapılması için geçen süre içerisinde meydana gelip gelmediğidir²⁵⁶. Sigortalı, işveren tarafından yürütülen bir işi görürken diğer bir ifadeyle çalıştığı sırada kazaya uğrar ise m.13/1,b bendi; asıl işini yapmaksızın geçen boş zamanında, çalışmadığı sırada kazaya uğrar ise m.13/1,c bendi uygulanma alanı bulacaktır²⁵⁷.

Yargıtay bir kararında, sigortalının işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi durumunda, boş zamanlarını normal bir yaşantı içerisinde değerlendirilmesinin doğal olduğunu belirtmiş, sigortalının boş zamanlarını, sinemaya, kahveye, eğlence yerine giderek değerlendirmesinin olanaklı olduğunu ifade etmiştir. Bu nedenle, kararda geçen sigortalının akşam yemeğini de sahildeki bir lokantada yemesi doğal hakkıdır. Bu bakımdan, sigortalıyı görevle ayrıldığı işyerinden, aynı işyerine dönünceye kadar normal yaşantısı içerisinde kalmak koşuluyla boş zamanlarda dahil olmak üzere, tüm risklere karşı sigortalı saymak, sosyal sigorta hukukunun ilkelerine uygun düşer²⁵⁸.

²⁵⁵ Bostancı, s. 15; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 406. Öğretideki bir görüşe göre, ülkemizde birçok işyerinde işverenlerin ve işveren vekillerinin işyerinin araçlarından ve tesisatçı gibi yetişmiş elemanlarından kendi özel ihtiyaçlarını karşılamak için faydalandıkları, işyeri çalışanlarını bu amaçla görevlendirdikleri yaygın bir uygulamadır. İşverenin kendi özel ihtiyaçları için sigortalıları görevlendirmesi esnasında meydana gelen olayların iş kazası olarak bildirilip bildirilmemesi veya iş kazası sayılıp sayılmaması, Kurum, işveren ve sigortalı için ciddi sıkıntı yaratmaktadır. Bu durumda çoğunlukla sigortalı mağdur olmaktadır, Alper, Sosyal Güvenlik Sistemi, s. 215.

²⁵⁶ Can, s. 173; Bostancı, s. 17-18. Nitekim Yargıtay'da vermiş olduğu bir kararda, işyerinde su dağıtım elemanı olarak çalışan sigortalının su bedelini almak üzere işyeri dışındaki başka bir binaya gönderildiği, bozuk olan asansör kapısını açarak boşluğa düşerek ölmesi olayını iş kazası olarak kabul etmiş, ancak işvereni sorumlu tutmamıştır, YHGK. T. 3.2.2010, E. 2010/21-36, K. 2010/67 (Kazancı İçtihat Bankası). Karar incelemesi için bkz. Coşkun Saraç, "İşyeri Dışında Meydana Gelen İş Kazası Nedeniyle Sorumluluk, İşverenin Önlem Alma Yükümlülüğü, Uygun İlliyet Bağı", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Haziran 2010, S. 18, s. 202 vd.

²⁵⁷ Taşkent, s. 1960.

²⁵⁸ Yarg. 10. H.D., T. 2.6.1983, E. 2601, K. 3002, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 407, dn. 66. Yargıtay yeni tarihli bir kararda da, sigortalının olay günü görevi gereği Türkiye'den yüklenen yükü yurt dışında yerine ulaştırmak üzere Arnavutluğun Tiran şehrinde gece molası verip

Öğretideki bir görüşe²⁵⁹ göre de, işçi işyerini terk ettiği andan tekrar işyerine veya meskenine dönünceye kadar geçen zamanda her türlü rizikoya karşı güvence altında olmakla birlikte boş zamanlarını normal bir yaşantı içinde geçirmelidir. Ancak, işçi haklı bir neden olmadıkça rizikoyu arttırmamalıdır.

Öğretideki bir diğer görüşe²⁶⁰ göre ise, sigortalının görevlendirildiği işyerine giderken uğradığı meyhane veya gazinodaki bir kavgaya karışması sonucu yaralanması veya ölmesi iş kazası sayılamaz. Çünkü bu kazanın görevlendirme ile doğrudan bir ilişkisi yoktur. Yargıtay bu görüşe paralel olarak Amasya'daki bir işyerinde çalışmakta olan sigortalının şirkete ait olan bir araçla grup olarak Çorum'a eğlenmeye gitmesi ve aşırı alkollü bir şekilde hep birlikte Samsun istikametine giderken kazaya uğramasını iş kazası olarak kabul etmemiştir. Çünkü sigortalının iş görme amacının çok dışında, grup olarak eğlenmeye gitmesi, daha sonra işyerinin tamamen ters yönündeki Samsun istikametine doğru giderken kazanın meydana gelmesi halinde artık sigortalının bu seyahatinin işle ya da işverenle ilgili olduğu ve hala işverenin otoritesi altında olduğu söylenemez. Bu sebeple söz konusu kaza iş kazası olarak nitelendirilemez²⁶¹.

Kanaatimizce de sigortalının işverenin otoritesi altında olduğu söylenemeyeceği gibi haklı bir neden söz konusu olmaksızın sadece kendi eylemleri ile kazaya uğrama tehlikesini arttırdığı ve uğradığı kazanın görevlendirme ile ilgisinin bulunmadığı açıktır.

Yine Yargıtay'a göre, sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi sırasında iki aracın çarpışması sonucu meydana gelen ölüm olayı iş

sabahleyin yola çıkmak üzere konakladıkları otel odasında kendi başına istirahate çekildiği sırada, kalp krizi geçirip öldüğü, olayın SGK ve işveren yönünden iş kazası sayılması gerekirken, mahkemece, olayın SGK. yönünden iş kazası olarak kabul edilmekle beraber iş ile ölüm olayı arasında illiyet bağı bulunmadığı gerekçesiyle işveren yönünden iş kazası olarak kabul edilmesinin gerektiğine karar vermiştir, Yarg. 21. H.D., T. 26.4.2010, E. 2009/6341, K. 2010/4758 (Kazancı İçtihat Bankası).

²⁵⁹ Atabek, s. 64.

²⁶⁰ Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, s. 314.

²⁶¹ Yarg. 21. H.D., T. 29.04.2002, E. 2002/2036, K. 2002/3525, Caniklioğlu, 2002 Yılı Kararları, s. 340-342.

kazası olduğu gibi²⁶² görevli olarak başka bir ile giderken bindiği uçağın düşmesi sonucu sigortalının ölmesi de iş kazasıdır²⁶³. Bunun gibi, işverenin sigortalıyı görevle başka bir yere göndermesi ve sigortalının yolda parkta arkadaşlarıyla oturup konuşurken patlayan bir bomba sonucu ölmesi olayı da Yargıtay'a göre iş kazasıdır²⁶⁴. Aynı nedenle, malzeme almak üzere işverence toptancıya gönderilen sigortalının görevini tamamladıktan sonra yol üzerinde babasına ait dükkanda çay içerken silahlı saldırıya uğrayarak ölmesi de bir iş kazasıdır²⁶⁵. Zira sigortalının gerekli malzemeleri aldıktan sonra işyerine dönerken yol üzerinde bulunan babasına uğraması ve burada çay içmesi normal yaşantı çerçevesinde değerlendirilebilecek bir husustur; dolayısıyla ölüm olayının iş kazası olarak kabul edilmesi doğrudur²⁶⁶. Çünkü burada kaza, işçinin görev ile başka bir yere gönderilmesi sırasında gerçekleşmemiş, bundan önce evine gittiği sırada diğer bir ifadeyle görev dışında meydana gelmiştir. Bu nedenle olayın SSGSSK. m.13/1,c kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir²⁶⁷. Yargıtay'ın aynı doğrultuda vermiş olduğu diğer bir kararda da, iş kazasına uğrayan sigortalının hastanede tedavi edildikten

²⁶² Yarg. 10. H.D., T. 24.12.1976, E. 9165, K. 8853, Yüksel, s. 24.

²⁶³ Yarg. 9. H.D. T. 29.12.1981, E. 11284, K. 15904, Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 308, dn. 38. Ancak Yargıtay'ın vermiş olduğu yeni bir kararda, sigortalının işverenin yurtdışında Irak'ta bulunan işyerine çalışmaya giderken bindiği uçağın ülke dışında düşmesi sonucu ölmesini, Irak ile Türkiye arasında SGK'yı yükümlülükler altına sokan sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmadığına ve topluluk sigortası iş kazasını kapsamadığı gerekçesiyle olayın SGK yönünden iş kazası sayılmasının mümkün olmadığına karar vermiştir, Yarg. 21. H.D., T. 25.10.2010, E. 2009/13391, K. 2010/10434 (Kazancı İçtihat Bankası).

²⁶⁴ Yarg. 10. H.D., T. 13.10.1987, 5024/5139, Okur, Yargıtayın 1987 Yılı Kararları, s. 309-310. Buna karşılık, sigortalının kendi kullandığı özel arabasıyla, görev yerine hareket etmeden önce, ailesi ile vedalaşmak üzere evine gitmekte iken geçirmiş olduğu trafik kazası iş kazası olarak kabul edilmemiştir, Yarg. 21. H.D., T. 2.10.1997, E. 6247, K. 6372, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 406, dn. 65.

²⁶⁵ YHGK. T. 5.6.1996, E. 1996/10-228, K. 1996/454 (YKD., Ocak 1997, C. 23, S. 1, s. 8-9).

²⁶⁶ Taşkent, s. 1961. Aksi görüş için bkz. Tankut Centel, "Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtay'ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996*, İstanbul 1998, s. 255-256.

²⁶⁷ Taşkent, s. 1961.

sonra taburcu edilip evine dönerken trafik kazasına uğraması iş kazası olarak nitelendirilmemiştir²⁶⁸.

4. Emziren Kadın Sigortalının Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Kazaya Uğraması

Günlük çalışma süresinden sayılan haller, taahhüt ettiği işte fiilen çalışmamasına rağmen işçinin çalışma yapmışçasına değerlendirildiği; işini ifa ettiğinin varsayıldığı hallerde geçen sürelerdir. Bu süreler, farazi çalışma süreleri olarak da adlandırılmaktadır²⁶⁹.

Günlük çalışma süresinden sayılan bu sürelerin bir kısmı, 4857 sayılı İş Kanununda yer almaktadır. İş Kanunu m. 66' da altı bent halinde günlük çalışma süresinden sayılan haller düzenlenmiştir. Söz konusu hüküm gereğince, “Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler” çalışma süresinden sayılacaktır (İş K. m.66/1,e).

4857 sayılı İş Kanunu m.74/6 ve Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliği²⁷⁰ m.14 gereğince, kadın işçilere bir yaşımdan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre “günlük çalışma süresinden” sayılır.

Kadın sigortalı, süt izni sırasında serbesttir, süt iznini işyeri dışında da kullanabilir²⁷¹. Kadın sigortalı, süt izni sırasında işyerinde kaza geçirirse SSGSSK.

²⁶⁸ Yarg. 10. H.D., T. 25.5.1989, E. 3064, K. 4630, Müjdat Şakar, “Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1989*, İstanbul 1991, s. 206-207.

²⁶⁹ Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 1063; Süzek, s. 797; Ali Cengiz Köseoğlu/Sibel Kabül, “Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri”, *Prof. Dr. Sarper Süzek' e Armağan*, C. 1, İstanbul 2011, s. 1008-1009.

²⁷⁰ RG. 14.07.2004/25522.

²⁷¹ Canbolat, s. 21; Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 305; Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 408. Öğretideki bir görüşe göre, kadın işçinin iş kazasına uğradığının kabulü için süt iznini işyeri dışında amaç dışı kullanmıyor olması gerekir, Atabek, s. 305.

m.13/1,a gereğince zaten iş kazası gerçekleşmiş olacaktır. Yine, bağımsız çalışan kadın sigortalı da çocuğuna süt vermek için ayırdığı bir zamanda işyerinde kaza geçirirse, m.13/1,a kapsamında iş kazasına uğramış olacaktır²⁷².

5510 sayılı Kanun'un m.13/1,d bendi ise, hizmet sözleşmesi ile çalışan emziren kadın sigortalının iş mevzuatı uyarınca çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda işyerinde ya da işyeri dışında kazaya uğraması halini iş kazası olarak kabul etmiştir²⁷³.

Diğer bir ifadeyle, sigortalı İş Kanunu'nda belirlenmiş olan izin süreleri içinde çocuğunu emzirmek için işyerinden ayrıldığı sırada veya işyerine dönerken bir kazaya uğrar ise SSGSSK. m.13/1,d uyarınca iş kazasına uğramış sayılacaktır²⁷⁴.

Nitekim Yargıtay da, sigortalının emzirme süresi içinde iken işyerine gelmek üzere yolda karşıdan karşıya geçerken bir aracın çarpması sonucu ölmesi olayını iş kazası olarak kabul etmiştir²⁷⁵. Bu doğrultuda, kadın sigortalının süt izni sırasında çocuğunu emzirme dışında günlük, normal bir yaşantı içerisinde yapılan alışveriş yapması, yemek pişirmesi gibi faaliyetleri sırasında geçireceği kazalar da iş kazası olarak kabul edilecektir²⁷⁶.

5. Sigortalıların, İşverence Sağlanan Bir Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş Gelişi Sırasında Kazaya Uğraması

5510 sayılı Kanun'un iş kazası olarak kabul ettiği son hal ise, sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtlı işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında kazaya uğramasıdır (m.13/1,e)²⁷⁷. Söz konusu bu hükmün uygulanabilmesi için iki şartın

²⁷² Mutlay, s. 2455.

²⁷³ Öğretide, bağımlı çalışan kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için ayırdığı zamanda uğradığı kazanın, bağımsız çalışan kadının aynı durumda uğradığı kazadan daha etkili veya önemli zarar vermesinin söz konusu olmadığı belirtilmiş, isabetli olarak aynı ya da benzer durumda bulunan sigortalılar arasında eşitlik sağlanması gerektiği savunulmuştur, Mutlay, s. 2456.

²⁷⁴ Taşkent, s. 1962; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 408.

²⁷⁵ YHGK. T. 10.6.1983, E. 1981/10-328, K. 1983/652 (Kazancı İçtihat Bankası).

²⁷⁶ Canbolat, s. 21.

²⁷⁷ Öğretide, bağımsız çalışanın kendi aracıyla işine giderken geçirdiği kaza, işe gidiş şeklinin ve kazanın yaratacağı sonucun işverene bağlı çalışan sigortalının uğradığı kazanın benzerliğine rağmen, SSGSSK. m.13/1,e bendi kapsamında değerlendirilmemesinin doğru olmadığı

bulunması gerekmektedir. Bunlardan ilki, işverence sigortalıya sağlanan bir taşıtın bulunması; ikincisi ise, sigortalının işin yapıldığı yere araçla getirilip götürülmesi sonucu kazaya uğramasıdır.

İşverence sağlanan taşıtla işe getirip götürme 4857 sayılı İş Kanunu'nda açık bir şekilde düzenlenmiştir. Ancak, söz konusu bu konuya ilişkin iki ayrı kural bulunmaktadır. Bu kuralların ilkinde göre, işverence taşıma “*demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işler...*”de yapılır (İş K. m.66/1,f). Diğer kural ise, “*işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine getirilip götürülme*”dir (İş K. m.66/2). İlk durum, işin niteliğinden kaynaklanan zorunlu toplu taşımadır ve yolda geçen zaman çalışma süresinden sayılır. İkinci durumda ise, sosyal amaçlı taşıma olarak nitelendirilmekte, yolda geçen süre ise çalışma süresinden sayılmamaktadır.

Belirtmek gerekir ki, işverence yapılan taşıma ister sosyal amaçlı olsun isterse işin niteliğinden kaynaklanan taşıma olsun, her iki durumda da meydana gelen kazalar SSGSSK. m.13/1,e kapsamında iş kazası olarak kabul edilir²⁷⁸.

506 sayılı Kanun döneminde ise, sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında kazaya uğramaları şartı söz konusuydu (SSK. m.11/A,e). Söz konusu hükümden anlaşılacağı üzere, sigortalıların toplu olarak götürülüp getirilmeleri olayın iş kazası olarak kabul edilmesi için bulunması gereken öncelikli şarttı. Toplu taşıma şartının gerçekleşmesi

savunulmaktadır. Bu görüşe göre, sigortalının kaza yerinde olma nedeni işe gitme olduktan sonra başka bir araştırmaya gerek kalmaksızın kaza bağımsız çalışanlar için de iş kazası olarak nitelendirilmelidir, Mutlay, s. 2458.

²⁷⁸ Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 306. Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda, işyerine gitmek için işverence sosyal yardım amacıyla temin edilen araca binerek işyerine gitmekte olan işçinin karşıdan gelen aracın kusurlu çarpması sonucu ölümüyle sonuçlanan olayı iş kazası olarak kabul etmiştir, YHGK., T. 18.3.1987, E. 1986/9-722, K. 1987/203 (http://www.kararevi.com/karars/717661#.UZoCnUr_iDI, E.T. 20.05.2013) . Yine Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, işverence sağlanan bir servis aracıyla iş elbisesi provası için götürülen sigortalıların, yolda teröristlerce aracın taranması sonucunda öldürülmeleri olayını, taşıma her ne kadar işin niteliğinden olsa da, iş kazası olarak kabul etmiştir, A. Can Tuncay, “Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtay’ın 1992 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1992*, İstanbul 1994, s. 157.

için en az iki işçinin işveren tarafından sağlanan araç ile taşınmış olması gerekliydi²⁷⁹.

Ancak 506 sayılı Kanun döneminde, söz konusu hükümde her ne kadar toplu taşıma şartı bulunsa da Yargıtay bazı kararlarında toplu taşıma gibi münferit taşımaları da hükmün kapsamına dahil etmiş ve toplu sözcüğünün münferit taşımaları da kapsadığı sonucuna varmıştı. Yargıtay, Çetin Emeç'in silahlı saldırı sonucu öldürülmesi olayını, “*toplu taşıma*” kavramını geniş yorumlayarak, bireysel taşımayı da iş kazası olarak kabul etmişti²⁸⁰.

Yargıtay'ın bu içtihadına uygun olarak 5510 sayılı Kanun ile toplu olarak götürülüp getirilme şartı kaldırılmış böylelikle sigortalıların işverence sağlanan bir araçla münferit olarak işe götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelen kazalar da iş kazası olarak kabul edilmiştir. Ayrıca belirtmek gerekir ki işveren tarafından sağlanan bir araçla sürücü dışında tek bir kişinin taşınmasında olduğu gibi, sigortalının kendisinin kullandığı araçla işe giderken ya da işten dönerken uğramış olduğu kazalar da iş kazası olarak kabul edilmiştir²⁸¹.

5510 sayılı Kanun'un m.13/1,e hükmünde yer alan araç (ya da taşıt) kavramı, işyerinin mal veya hizmet üretiminde doğrudan ya da dolaylı olarak kullanılan bir araç değildir. Zira işyerinde görülen işe ait teknik sonucun gerçekleşmesine katkısı bulunan araçlar işyerinden sayılır²⁸². Diğer bir ifadeyle araç işyerinde işin

²⁷⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 408; Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 306, dn. 4; Yüksel, s. 21; Sözer, İş Kazası Kavramı, 1911-1912; Şakar, Sosyal Sigortalar, s.108. Aksi görüşe göre ise, toplu taşımada önem arz eden nokta aracın toplu taşımaya tahsis edilmiş olmasıdır. Araçta taşınan sigortalı sayısının önemi bulunmamaktadır. Toplu taşımaya tahsis edilmiş araçta bir tek sigortalı bulunsa bile meydana gelen kaza iş kazası sayılmalıdır, Taşkent, s. 1964; Tuncay, 1992 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s. 158. Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda, toplu taşımalarla birlikte işverenin münferit olarak bir işçisi tahsis ettiği kazaları da iş kazası olarak kabul etmiştir, Yarg. 10. H.D., T. 3.2.1986, E. 6312, K. 462, Aslanköylü, s. 444.

²⁸⁰ Yarg. 10. H.D., T. 19.6.1992, E. 1991/15658, K. 1992/6893. Aksi yöndeki görüş için bkz. Tankut Centel, “İşyerine Getirilip Götürülme Sırasında Uğranılan Kaza- İş Kazası Kavramı”, *İş Hukuku Dergisi*, C. 3, S. 1, Ocak-Mart 1993, s. 126; Tuncay, 1992 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s. 157-158. Benzer yöndeki kararlar için bkz. Yarg. 10. H.D., T. 3.2.1986, E. 1985/6312, K. 1986/462, Yarg. 21. H.D., T. 19.12.2005, E. 2005/8627, K. 2005/13370 (Kazancı İçtihat Bankası).

²⁸¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 409; Caniklioğlu, Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler, s. 68.

²⁸² Bu konuda bkz. yuk. 2. Bölüm, I, B, 3.

görülmesine fayda sağlıyor ise, böyle bir durumda SSGSSK. m.13/1,a hükmü uygulama alanı bulacaktır.

Buna karşılık öğretideki bir görüşe göre, İş Kanunu m.66/2 hükmünden de anlaşılacağı üzere, işin niteliğinden doğmayan daha çok sosyal yardım amacıyla yapılan taşımalarda kullanılan araçlar işyerinden sayılmaz. Bu bakımdan, aracın işverene ait olup olmaması da önem arz etmez²⁸³. Diğer bir ifadeyle, aracın işverene ait olması işyeri kapsamında olduğunu göstermez. Ancak öğretideki diğer bir görüşe göre, işverene ait bir araç söz konusu ise bu durumda SSGSSK. m.11/2 devreye girer. Böylece işverene ait araç işyerinden sayılır²⁸⁴.

Yine aracın işverene ait olması zorunlu değildir, işverenin aracı başka birisinden kiralamasında²⁸⁵ olduğu gibi, aracın işverenin zilyetliği²⁸⁶ altında bulunması yeterlidir²⁸⁷. Önemli olan, bu aracın görevinin ifası için veya işe gidip gelmesi için sigortalıya tahsis edilmesidir²⁸⁸. Örneğin, Kartal Maltepe’de kurulu bir fabrikada çalışan sigortalıların, işverenin kiraladığı bir minibüs ya da işverene ait bir servis aracı ile topluca İstanbul’dan işyerine götürülmeleri veya fabrikadan İstanbul’a

²⁸³ Taşkent, s. 1963.

²⁸⁴ Atabek, s. 65; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 406;

²⁸⁵ Öğretilere göre, tahsis edilen aracın eskiliği, sık sık arıza yapması sonucunu doğurmakta ve bu yüzden kiralanan zorunda kalınan bir başka aracın bedeli işverence ödeniyor ise, yeni aracın işverence tahsis edildiği kabul edilmelidir. Ancak, bozulan araçtan inen sigortalının yola münferiden kendi olanakları ile devam ederken kazaya uğraması halinde iş kazasının meydana geldiği söylenemez, Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 308. Aksi görüşe göre ise, arıza yapan servis aracının çalışmasını sağlamak amacıyla aracı iten sigortalının kazaya uğramasını iş kazası olarak kabul etmek gerekir. Ayrıca, servis aracının arıza yapması nedeniyle araçtan inen ve işyerine kalan mesafeyi yürürken kazaya uğrayan sigortalı da iş kazasına uğramış sayılır, Atabek, s. 66.

²⁸⁶ Yargıtay, selvi ağaçlarının budanması ve diğer bazı işlerin yapılmasından sonra “işverenin eşine ait” pikapla diğer birkaç kişi ile birlikte dönerken aracın devrilmesi sonucu ölen işçinin, iş kazasına maruz kaldığına karar vermiştir, Yarg. 10. H.D., T. 16.12.1986, E. 1986/6684-6851, Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 307, dn. 5.

²⁸⁷ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 409; Taşkent, s. 1963; Sözer, İş Kazası Kavramı, s. 1909; Caniklioğlu, Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler, s. 67; Atabek, s. 65; Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 307. Yargıtay’ın 506 Kanun döneminde verdiği bir kararda ise, belediye işçisi olarak çalışan sigortalının gene belediyeye ait ancak şehir içi yolcu taşıma işlerinde kullanılan bir otobüsle işyerine gitmekte iken kimliği bilinmeyen kişilerce otobüsün taranması sonucu ölüm olayını iş kazası olarak kabul etmiştir, Yarg. 10. H.D. T. 3.11.1983, E. 5263, K. 5446, Can, s. 298.

²⁸⁸ Caniklioğlu, Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler, s. 67.

getirilmeleri sırasında uğramış oldukları trafik kazası iş kazası olarak nitelendirilecektir²⁸⁹. Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işyerine gidiş gelişi esnasında kazaya uğramasının kapsamını sadece trafik kazası ile sınırlandırmamak gerekir. Sigortalının araca binerken elini sıkıştırması, dışardan açılan ateş sonucu yaralanması, taşıt içinde diğer sigortalılarla kavga ederken yaralanması gibi durumlar da SSGSSK. m.13/1,e uyarınca iş kazası olarak nitelendirilecektir²⁹⁰.

Nitekim Yargıtay, sigortalının servis aracına binmek üzere işveren tarafından belirlenen yerde beklerken üçüncü şahsa ait aracın çarpması sonucu yaralanmasını iş kazası olarak kabul etmiştir²⁹¹. Söz konusu bu kararda, SSK. m.11/1,e (SSGSSK. m.13/1,e) bendinde yer verilen “*götürülmesi sırasında*” ifadesinin sigortalıların işveren tarafından belirlenen yerde servis aracına binmek üzere toplu olarak buldukları hazırlık dönemini de kapsadığı, ayrıca bu sözcüklerinin salt-servis aracında geçen süreyi değil, servis aracına binmeden önceki süreyi de kapsadığı biçiminde yorumlanmasının, Sosyal güvenlik hukukunun ilkelerine de uygun düşeceği belirtilmiştir.

Ancak, Yargıtay’ın vermiş olduğu bu karar öğreti tarafından eleştirilmiştir. Yargıtay SSK. m.11/1,e (SSGSSK. m.13/1,e) hükmünü yorumlayarak sigortalının taşınması olayı başlamadan önce meydana gelen kazayı iş kazası olarak kabul etmiştir. Yargıtay’ın hükmün açık ifadesi karşısında yorum yoluna başvurması yerinde değildir. Zira yoruma, açık olmayan hükümlerin açıklığa kavuşturulması sebebiyle başvurulabilir. Zaten söz konusu hükümde, açıkça taşıt ile gidiş geliş sırasında meydana gelen kazaların iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu sebeple, hükümde yoruma açık herhangi bir boşluk söz konusu değildir²⁹².

²⁸⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 409.

²⁹⁰ Atabek, s. 65; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 409. Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, kamyonla işçilerin bir işyerinden diğer işyerine götürülmeleri sırasında vasıta çamurluğunda olan sigortalı işçinin uçan şapkasını almak için atladığında vuku bulan ölüm olayını iş kazası olarak kabul etmiştir, Yarg. 10. H.D., T. 18.6.1975, E. 5919, K. 3864, Can, s. 299.

²⁹¹ Yarg. 21. H.D., T. 14.5.1996, E. 1996/2674, K. 1996/2738 (Kazancı İçtihat Bankası).

²⁹² Haluk Hadi Sümer, “Sigortalının Servis Aracı Beklerken Uğradığı Kaza İş Kazası Mıdır?”, Karar İncelemesi, *Çimento İşveren Dergisi*, C. 11, S. 4, Temmuz 1997, s. 12.

Ayrıca, Yargıtay söz konusu bu kararda sigortalının servis aracına binmek üzere durakta beklediği dönemi hazırlık dönemi olarak kabul etmiştir. Ancak, böyle bir durumda sigortalının evinden çıkmasından servisin kendisini aldığı durağa gidip servis aracına binmesi anına kadar, sigortalının yapmış olduğu her eylemin, servis aracına bineceği durağa ulaşma, araca binme ve işyerine gitme amacına yönelik olduğu söylenebilir. Böyle bir durumda, örneğin evden çıkıp servis durağına kadar olan mesafeyi yürüyen sigortalıya bir aracın çarpması halinde de iş kazasının meydana geldiğini kabul etmek gerekirdi. Bu sonucun SSK. m.11/1,e (SSGSSK. m.13/1,e) hükmü karşısında kabul edilmesi mümkün değildir²⁹³.

Belirtilmesi gereken bir diğer husus, sigortalının kendine ait aracın benzin ve diğer zorunlu masraflarının işverence karşılanması şartı ile hem işe gidiş de hem de diğer görevleri için kullanılması konusunda işveren ile sigortalı arasında bir anlaşma söz konusu ise bu araçta meydana gelen kazaların da iş kazası olarak kabul edilmesi gerekmektedir²⁹⁴. Ekleyelim ki, aracın işveren tarafından tahsis edilmesinin süreklilik arz etmesi gerekmez. Aracın kısa süreli tahsis edilmesi durumunda da sigortalının bu araç ile kaza yapması halinde SSGSSK. m.13/1,e hükmünden faydalanması gerekir²⁹⁵.

Yine öğretiyeye göre önem arz eden bir diğer husus, işçinin işe gidiş ve geliş esnasında sabit bir güzergâhı kullanma zorunluluğunun olup olmamasıdır. İşçilerin toplu olarak taşınması durumunda güzergâh açısından bir belirlilik söz konusudur. Böylece toplu taşımalarda işçinin uğradığı kazanın işe gidip gelme sırasında olup olmadığının saptanması kolaylık taşımaktadır. Ancak münferit taşımalarda işe gitme esnasında işçinin sabit bir güzergâhı kullanma zorunluluğu söz konusu değildir. 5510

²⁹³ Sümer, Karar İncelemesi, s. 13.

²⁹⁴ Caniklioğlu, Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler, s. 67. Yargıtay, vermiş olduğu bir kararda, sigortalının yolda rastlayıp bindiği aracın devrilmesi sonucu yaralanması olayını, aracın işverence tahsis edilmediği gerekçesiyle iş kazası olarak kabul etmemiştir, Yarg. 9. H.D., T. 6.1.1967, E. 12798, K. 127, Aslanköylü, s. 451.

²⁹⁵ Caniklioğlu, Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler, s. 67. Yargıtay aynı görüşteki bir kararında, sigortalının mesai bitiminde işverenin tahsis ettiği toplu taşıma aracına binmeyip sonradan işverene ait damperli kamyonla binip evine giderken kazaya maruz kalmasını, işverenin bilgisi dahilinde yeterli sayıda servis olmaması nedeniyle kısa süreli de olsa kamyonun taşıma aracı olarak kullanılması gerektiğini belirterek iş kazası kabul etmiştir, Yarg. 10. H.D., T. 19.10.1981, E. 4721, K. 5303, Aslanköylü, s. 447.

sayılı Kanun'da da bu hususla ilgili herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Sigortalının kazaya uğradığı sırada işe gittiğinden söz edebilmek için, kazanın meydana geldiği yerin ev ile işyeri arasında uygun bir yerde olması gerekmektedir. Yine de, sigortalının kazaya uğradığı yerin, ev ile işyeri arasında olağan olan bir güzergâhta bulunmaması halinde de bu kazanın iş kazası sayılmaması yerine durumun ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Örneğin, akşam bir yakınının evinde kalıp da sabah işe giderken bambaşka bir yerde iş kazasına uğrarsa bu da iş kazası sayılmalıdır. Buna karşılık, işe giderken önce bir arkadaşı ile buluşup özel bir işini görüşmek isteyen sigortalının uğradığı kazanın iş kazası olarak kabul edilmemesi gerekir²⁹⁶.

E. Sigortalının Kaza Sonucu Bedensel veya Ruhsal Bir Zarara Uğraması

Sigortalının uğramış olduğu kazanın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için, bu kaza sonucunda vücut bütünlüğünün ihlal edilmiş olması ya da ölümün meydana gelmiş olması gerekir. Diğer bir ifadeyle sigortalının bir zarara uğramış olması gerekir. Bu zarar, bedeni zarar olabileceği gibi ruhi bir zarar da olabilir. Söz konusu bu zararlar, kazanın unsurları kısmında ele alınmıştır²⁹⁷.

Sigortalının kaza sonucu uğramış olduğu bedensel veya ruhsal zararın, en azından sosyal sigorta yardımlarının Kurumca sağlanmasını gerektirecek nitelikte ve derecede olması şarttır. Diğer bir ifadeyle bu ölçüde olmayan, örneğin gündelik iş hayatında sıkça rastlanılan önemsiz yaralar, sıyrıklar iş kazası olarak nitelendirilemez²⁹⁸.

Öğretide uğranılan zararın ağırlığının sigortalıya sunulacak sigorta edimlerinin türleri açısından önem arz ettiği savunulmaktadır²⁹⁹. Örneğin, sağlık hizmetleri için önemsiz derecede olmayan bedeni zarar nedeniyle tedavi gerekliliği doğmuş olmalıdır. Geçici işgöremezlik ödeneği için sigortalı dinlenme veya tedavi ihtiyacı

²⁹⁶ Caniklioğlu, Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler, s. 69.

²⁹⁷ Bu konuda bkz. yuk. 2. Bölüm, I, C, 2, a.

²⁹⁸ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 410; Tuncay/Ekmekçi, s. 296; Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 309.

²⁹⁹ Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 309.

nedeniyle en az bir gün iş ve güçten kalmalıdır. Sürekli işgöremezlik geliri kalıcı sakatlığı olanlara bağlanır. Bu halde meslekte kazanma gücünün en az %10 oranında azalmış olması gerekmektedir (SSGSSK. m.19/1).

Önem arz eden bir diğer husus ise, sigortalının uğradığı bedensel veya ruhsal zararlar dışındaki mal kaybına sebep olan olayların, diğer bir ifadeyle sigortalının eşyasına gelen zararların iş kazası olarak nitelendirilememesidir. Ancak, sigortalıya takılan ve organ görevini yerine getiren protezlerde, örneğin takma kol, takma bacak ve dişte meydana gelen zararların iş kazası olarak kabul edilip edilmeyeceği öğretide tartışma konusudur. Öğretideki bir görüşe göre eşyaya ilişkin zararlar, iş kazası olarak kabul edilemez³⁰⁰. Öğretideki bir diğer görüşe göre ise, vücut tamlığı kavramı geniş yorumlanmalı ve vücuda takılan suni organın onun ayrılmaz bir parçasını oluşturduğu durumlarda uğranılan zararı da iş kazası olarak kabul edilmelidir³⁰¹.

Kanaatimizce de sigortalının vücuduna takılan ve yaşamasında ve iş görme borcunu yerine getirmesinde etkili olan suni organın meydana gelen bir kaza sonucunda zarara uğraması da iş kazası olarak kabul edilmelidir.

F. İlliyet Bağının Bulunması

1. Genel Olarak

Sigortalının uğramış olduğu kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için aranan son unsur, illiyet bağının bulunmasıdır³⁰². Nitekim 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesi iş kazasını, sigortalıyı özüre uğratan olay biçiminde nitelendirmiştir. Söz konusu bu hükümde geçen sigortalıyı özüre uğratan olay ifadesi, iş kazasının tespitinde, illiyet bağının bulunması gerektiğini açıkça ortaya koymuştur.

³⁰⁰ Eren, Sorumluluk, s. 6.

³⁰¹ Tuncay/Ekmekçi, s. 296; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 410; Üçışık, s. 95.

³⁰² Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 310; Aslanköylü, Kanun Yorumu, s. 430; Tuncay/Ekmekçi, s. 312; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 411; Ulusan, s. 73; Akın, Tazminat, s. 46 vd. Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, sigortalının ayağına diken batması olayı ile ayağın kesilmesine neden olan kangren olayı arasında illiyet bağı gerçekleşmemiş ise kazanın iş kazası olarak kabul edilemeyeceğine karar vermiştir, Yarg. 10. H.D., T. 9.2.1977, E. 5468, K. 791, Aslanköylü, s. 448.

2. İlliyet Kavramı

İlliyet bağı, hukuki sorumluluğun kurucu unsurudur. İlliyet bağı olmaksızın bir kimsenin sorumluluğuna gidilemez. İlliyet kavramı, zarar verici olay ile meydana gelen zarar arasında bulunması gereken neden sonuç ilişkisi olarak tanımlanmaktadır³⁰³. Diğer bir ifadeyle illiyet kavramı, birbirini izleyen olaylar arasındaki neden-sonuç bağıını ifade eder³⁰⁴.

Ancak belirtmek gerekir ki, olayların birbirini izlemesi tek başına illiyet bağıını açıklamaya yetmez. Ayrıca, zaman bakımından birbirini izleyen olaylar arasında yakın bir ilişkinin de bulunması gereklidir. Sonuç olarak, zaman içinde birbirini izleyen iki olay arasındaki bağıın illiyet bağı olarak kabul edilebilmesi için, ikinci olayın yani sonucun zorunlu ya da hiç olmazsa ihtimali olarak gerçekleşmesi gerekecektir³⁰⁵. İlliyet kavramı ile ilgili iki teori vardır. İş kazalarında bulunması gereken illiyet bağıına geçilmeden bu iki teoriden değinilmesinde fayda vardır.

a) Şart Teorisi

Şart teorisine göre, her zarar, söz konusu bu zararın doğumunda zorunlu bulunan bütün fiillerle neden sonuç bağı içindedir. Bu fiiller, zararın sebeplerini oluşturur ve bu sebeplerden biri gerçekleşmezse olay da meydana gelmez. Diğer bir ifadeyle sonucu meydana getiren sebeplerden herhangi birini gerçekleştiren kimse sadece bu sebebi gerçekleştirmesiyle zararlı sonuçtan sorumlu olur³⁰⁶. Örneğin, işçi A işyerinde işçi B ile kavga etmiş ve işçi A kavga sonucunda yaralanmış ve kaldırıldığı hastanede hatalı anestezi sonucu A ölmüştür. Şart teorisine göre B, A'nın ölümünden sorumludur³⁰⁷.

³⁰³ Fikret Eren, *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, Ankara 1975, s. 1; Kılıçoğlu, s. 291; Oğuzman/Öz, s. 518.

³⁰⁴ Eren, *Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, s. 10.

³⁰⁵ Eren, *Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, s. 11.

³⁰⁶ Kılıçoğlu, s. 291; Eren, *Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, s. 22; Oğuzman/Öz, s. 518; Hatemi/Gökyayla, s. 130; Tandoğan, s. 74-75.

³⁰⁷ Eren, *Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, s. 24.

b) Uygun İlliyet Teorisi

Türk Hukukunda kabul edilen bir diğer teori de uygun illiyet teorisidir. Somut olayda gerçekleşen türden bir sonucu, olayların normal akışına ve hayat tecrübelerine göre, mahiyeti ve ana teamülü itibariyle meydana getirmeye genel olarak elverişli olan veya bu türden bir sonucun gerçekleşme ihtimalini objektif olarak artırmış bulunan zorunlu şartla söz konusu sonuç arasındaki bağı uygun illiyet bağı denir³⁰⁸.

Bu teoride önem arz eden husus, zarardan sorumlu tutulabilecek fiilin saptanmasında yaşam deneyimlerine ve olayların akışına göre en uygun olan fiilin tespit edilmesidir. Meydana gelen zarardan en uygun olan sebebin sorumlu tutulması gerekir. Zarara sebep olan birden fazla fiil varsa, bunlar arasında en uygun olanı ile illiyet bağı kurulmalı ve sorumluluk buna göre tespit edilmelidir³⁰⁹.

3. İş Kazası Kavramı Bakımından Aranacak İlliyet

5510 sayılı Kanun anlamında bir iş kazasının varlığından söz edebilmek için uygun illiyet bağının bulunması gereklidir. Zira sigortalının uğramış olduğu zarar, olayların doğal akışına göre faaliyetin beklenilmeyecek bir sonucu ise, bu durumda uygun illiyet bağından söz edilemez³¹⁰.

Ancak, Sosyal güvenlik hukuku'ndaki illiyet bağı ile işverenin hukuki sorumluluğunu doğuran diğer bir ifadeyle İş hukuku anlamında illiyet bağı arasında farklılık söz konusudur.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu anlamında iş kazasından söz edebilmek ve sigortalının sigorta yardımlarına hak kazanabilmesi için, kaza ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekir. Diğer bir ifadeyle sigortalının uğradığı zarar, karşı karşıya kaldığı kazanın uygun bir sonucu olmalıdır³¹¹.

³⁰⁸ Eren, Uygun İlliyet Bağı Teorisi, s. 52; Tunçomağ, Borçlar, s. 450-451; Oğuzman/Öz, C.2, s. 519; Tandoğan, s. 76-77; Eren, s. 540-541.

³⁰⁹ Kılıçoğlu, s. 290.

³¹⁰ Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, s. 320.

³¹¹ Taşkent, s. 1956; Yıldız, s. 4; Süzek, s. 440; Akın, Tazminat, s. 39-40; Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 310; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 411; Levent Akın, "İşverenin İşçiyi Gözetme

Buna karşılık, işverenin iş kazası nedeniyle hukuki sorumluluğunun doğabilmesi için kaza ile zarar arasında olması gereken uygun illiyet bağının yanında sigortalının gördüğü iş ile kaza arasında da uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Zira Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu anlamında iş kazası sayılan her olay işverenin hukuki sorumluluğuna yol açmaz. İş hukuku anlamında iş kazası, yapılan işle bağlantılıdır, yapılan işin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır³¹².

Ancak öğretide, Sosyal Sigortalar Kanunu açısından meydana gelen olayın iş kazası olup olmadığının belirlenmesinde de hem kaza ile zarar arasında hem sigortalının gördüğü iş ile kaza arasında uygun illiyet bağının bulunması gerektiği de savunulmuştur³¹³.

Kanaatimizce, Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından, iş kazası tespit edilirken aranması gereken uygun illiyet bağı, sadece meydana gelen kaza ile zarar arasında olmalıdır.

Yine de öğretide tartışma konusu bu hususu, diğer bir ifadeyle iş kazası açısından aranacak olan illiyet bağı, öğretideki iki farklı görüşün hukuki dayanaklarına yer vererek incelemek gerekmektedir.

a) Sigortalının Gördüğü İşle Kaza Olayı Arasında İlliyet Bağı

Öğretideki bazı yazarlara göre, sigortalının uğramış olduğu her kaza iş kazası olarak kabul edilemez, iş ile bağlantılı olan kaza iş kazasıdır. Diğer bir ifadeyle olayların normal akışına ve genel hayat deneyimlerine göre meydana gelen kaza, sigortalının gördüğü işin bir sonucu olmalıdır. Sigortalının gördüğü işle meydana gelen kaza arasında illiyet bağının bulunması zorunludur³¹⁴.

Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı”, *Çimento İşveren Dergisi*, Mart 2011, C. 25, S. 2, s. 32.

³¹² Akın, Uygun Nedensellik Bağı, s. 33; Yıldız, s. 4-5; Süzek, s. 440-441; Tuncay/Ekmekçi, s. 305;

³¹³ Eren, Sorumluluk, s. 11-12; Ulusan, s. 73; Üçışık, s. 100; Tuncay/Ekmekçi, s. 305.

³¹⁴ Üçışık, s. 100; Eren, Sorumluluk, s. 14; Ulusan, s. 73 vd.; Tuncay/Ekmekçi, s. 305-306.

Sigortalının gördüğü işle kaza olayı arasında uygun illiyet bağının bulunup bulunmadığının tespitinde ise, sigortalının işverenin otoritesi altındayken kazaya uğraması önem arz eder. Sigortalının işverenin emir ve talimatı altındayken diğer bir ifadeyle iş görme borcunu yerine getirirken ya da getirmeye hazır olarak beklediği sırada kazaya uğraması halinde işverenin otoritesi altında olduğu kabul edilir³¹⁵.

İşçinin işverenin otoritesi altında bulunup bulunmadığının belirlenmesinde SSGSSK. m.13/1a-e’de sayılmış olan durumların göz önünde tutulması gerekir. Söz konusu bu durumlarda sigortalının işverenin otoritesi altında olduğu kabul edilmelidir³¹⁶.

Yine sigortalının işyeri ve çalışma süreleri³¹⁷ içinde bulunduğu sürece işverenin otoritesi altında bulunduğu kabul edilir³¹⁸.

Ancak işveren, kazanın işin yürütümü ve görülmesiyle ilgili olmadığını işe ve işletmeye yabancı sebeplerden meydana geldiğini ispatlarsa sorumluluktan kurtulabilir³¹⁹. Yani işveren, yürütülen işle kaza arasında kurulan illiyet bağının kesildiğini öne sürerek iş kazasından sorumluluktan kurtulabilir. Uygun illiyet bağı kesen ve bunun sonucunda işverenin sorumluluğuna gidilmesini engelleyen nedenler üç tanedir. Bunlar: *mücbir sebep*, *zarar görenin ağır kusuru* ve *üçüncü kişinin kusurudur*.

Uygun illiyet bağı kesen nedenlerden ilki mücbir sebeptir. Mücbir sebep, sorumlunun faaliyet ve işletmesi dışında meydana gelen, borcun ihlaline mutlak olarak kaçınılmaz bir şekilde yol açan öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olağanüstü olaydır³²⁰.

³¹⁵ Eren, Sorumluluk, s. 13; Üçışık, s. 102; Ulsan, s. 75; Tuncay/Ekmekçi, s. 307.

³¹⁶ Üçışık, s. 102-103; Ulsan, s. 75; Tuncay/Ekmekçi, s. 306-307.

³¹⁷ Çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır (İş K. m.63/1).

³¹⁸ Üçışık, s. 102; Eren, Sorumluluk, s. 14-15.

³¹⁹ Eren, Sorumluluk, s. 14-15.

³²⁰ Ertuğrul Yuvalı, “İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerine Etkileri”, *Kamu-İş*, 2012, C. 12, S. 3, s. 2 vd.; Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 703; Hatemi/Gökayla, s. 132; Eren, Sorumluluk, s. 96; Eren,

Mücbir sebebin varlığından bahsedebilmek için belli unsurların bulunması zorunludur. Bunların başında işverenin faaliyet ve işletmesi dışında meydana gelen bir olayın varlığının bulunması gelir. Örneğin yıldırım düşmesi, aşırı fırtına ve yer çökmesi gibi. Mücbir sebebin bir diğer unsuru, mücbir sebep dolayısıyla işverenin, özen borcunu yerine getirememiş ve zorunlu bir şekilde borca aykırı davranmış olmasıdır. Son unsur ise mücbir sebebin, kaçınılmaz ve öngörülmez bir olay olmasıdır. Kaçınılmazlıktan anlaşılması gereken, alınan bütün tedbirlere, sahip olunan her türlü imkân ve araca rağmen mücbir sebep teşkil eden olayın sonuçlarının meydana gelmesidir. Öngörülmezlik ise, işverenin mücbir sebebin diğer bir ifadeyle olayın doğuracağı sonuçların, mücbir sebep meydana gelmeden bilinmemesidir³²¹.

Belirtilen bu nitelikleri taşıyan bir olayın sonucunda işçi bir zarara uğrarsa illiyet bağı kesilmiş olduğundan işverenin sorumluluğuna gidilemeyecektir. Yani, mücbir sebep işvereni sorumluluktan kurtarır³²². Ancak, Sosyal Güvenlik Kurumunun sorumluluğu açısından aynı şeyi söylemek mümkün olmayacaktır. Zira SSGSSK. m.13/1,a gereğince sigortalının işyerinde bulunduğu sırada kazaya uğramasında herhangi başka şarta gerek olmadığından, örneğin işyerinde çalışırken deprem olması sonucunda zarar görmesi, illiyet bağını kesemeyecektir. Böylelikle Sosyal Güvenlik Kurumu, sigortalıya gerekli yardımları yapmakla yükümlü olacaktır³²³.

Yine uygun illiyet bağını kesen sebeplerden bir diğeri de zarar görenin ağır kusurudur³²⁴. Ancak, illiyet bağının kesilebilmesi için zarar görenin tam kusurunun bulunması gerekir. Diğer bir ifadeyle zarar görenin kusuru illiyet bağını her zaman

Uygun İlliyet Bağı Teorisi, s. 176; Kılıçoğlu, s. 387; Antalya, s. 530. Bir diğer tanıma göre, mücbir sebep, dış kuvvetlerin sonucu olan, borçlunun işletmesiyle bağlantısı bulunmayan, önceden öngörülme, kaçınılmaz ve mutlak surette borcun ifasını engelleyen, bunun doğal bir sonucu olarak onu sorumluluktan kurtaran olaydır, Akın, Uygun Nedensellik Bağı, s. 37.

³²¹ Eren, Sorumluluk, s. 98-102; Gülver, s. 98. Nitekim Yargıtay, işverence sağlanan bir taşıtla işyerinden evine götürülen sigortalının, yolda araçtan inerek kırdan mantar toplarken yıldırım çarpması sonucunda ölmesi halinde işverenin sorumlu olmayacağına karar vermiştir, Yarg. 9. H.D., T. 5.11.1970, E. 9223, K. 11768, Yıldız, s. 9, dn. 51.

³²² Akın, Uygun Nedensellik Bağı, s. 37; Yıldız, s. 9.

³²³ Gülver, s. 98.

³²⁴ Eren, Uygun İlliyet Bağı Teorisi, s. 187; Antalya, s. 532; Eren, Borçlar Hukuku, s. 563.

kesmez. Eğer zarar görenin kusuru, illiyet bağına kesmemiş, sadece zararlı sonucun doğumuna diğer sebeplerle birlikte etkide bulunmuşsa, ortak sebep (müşterek illiyet) söz konusudur ve yine işverenin sorumluluğuna gidilir. Ancak tazminattan indirim yapılır. Her ne kadar İş hukuku açısından işçinin ağır kusuru işvereni sorumluluktan kurtarsa da Sosyal güvenlik hukuku açısından durum farklıdır. Sosyal güvenlik hukuku açısından, sigortalının, kusuru sonucu uğradığı kazalar da iş kazasıdır ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalıya gerekli yardımlar kusurlu olsa dahi yapılmaktadır. Diğer bir ifadeyle Kurum, sigortalının kusurlu olduğunu ve bu sebeple illiyet bağına kesildiğini ileri sürerek sorumluluktan kurtulamayacaktır. Zira sigortalının kusuru kast derecesinde olsa dahi, Kurum yine de gerekli yardımları yapmakla yükümlüdür³²⁵.

Son olarak uygun illiyet bağına kesen neden üçüncü kişinin kusurudur. Yine zarar görenin kusurunda olduğu gibi, illiyet bağına kesilebilmesi için üçüncü kişinin kusurlu davranışının illiyet bağına kesecek yoğunlukta olması gerekmektedir. İşverenin kazadan sorumlu tutulmaması için üçüncü kişinin eylemi ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağına bulunması gerekir. Üçüncü şahıs, işverenin bir başka işçisi ya da işverenle arasında herhangi bir bağ olmayan diğer bir kişi olabilir³²⁶. Üçüncü kişinin kusuru, kast şeklinde ortaya çıkabileceği gibi ihmal şeklinde de ortaya çıkabilir. Örneğin, işyerinde çalışmakta olan bir işçi iş malzemesinin üzerine düşmesi sonucu yaralanmış, yaralanma olayı her ne kadar tehlikeli olmasa da ağır kan kaybına sebebiyet vermiştir. Kaldırıldığı hastanede kan damarlarının bağlanma ve dikişi hastane personelinin kusurlu davranışı yüzünden yapılmadığı için, işçi fazla kan kaydıktan ölmüştür. Söz konusu bu örnekte işveren

³²⁵ Gülver, s. 98-99; Akın, Uygun Nedensellik Bağı, s. 34-35; Yıldız, s. 9-10. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, sigortalının işyerinde intihar etmesi Sosyal Sigortalar Hukuku açısından iş kazası sayılsa bile uygun illiyet bağı sigortalının kastı ile kesilmiş olduğundan İş Hukuku açısından iş kazası sayılamaz, Yarg. 10. H.D., T. 29.3.1979, E. 8413, K. 2759, Yelekcı, s. 269.

³²⁶ Akın, Tazminat, s. 50; Eren, Sorumluluk, s. 122-123. İşveren ile bağlantısı olmayan bir kimsenin sebep olduğu zarar ile ilgili olarak Yargıtay'ın verdiği bir kararda, iş kazası sonucu felç olan işçi daha sonra hayatını kaybetmiştir. Ancak yapılan incelemede ölümün felçten kaynaklanmadığı, hastanedeki bakım ve özen eksikliği nedeniyle işçinin vücudunda ölümüne neden olan yaraların oluştuğu anlaşılmıştır. Bu nedenle işveren sorumlu tutulmamıştır, Yarg. 9. H.D., T. 24.2.1994, E. 1993/15628, K. 1994/2860, Akın, Uygun Nedensellik Bağı, s. 35, dn. 23.

ile ölüm olayı arasındaki illiyet bağı, araya giren üçüncü şahsın yani hastane personelinin kusurlu davranışı ile kesilmiştir³²⁷.

Sosyal güvenlik hukuku açısından ise üçüncü kişinin ağır kusurunun önemi, meydana gelen kazanın yine de SSGSSK. m.13'deki hallerden birinin kapsamına girip girmemesinde kendini gösterir. Zira kaza olayının meydana gelmesinden sonra zarar söz konusu olmadan üçüncü kişinin kusurlu davranışı sonucu oluşan ikinci bir olay nedeniyle bir zarar meydana gelirse, ilk kaza olay ile illiyet bağı kesilmiş olacaktır. Örneğin, işyerinde yediği yemekten dolayı zehirlenen sigortalının henüz zehir etkisini göstermeye başlamadan işyeri dışına çıkması ve bu sırada kırmızı ışıkta geçen bir aracın çarpması sonucu ölmesi illiyet bağını kesecektir³²⁸. Bu durumda Sosyal Güvenlik Kurumu, illiyet bağının kesildiğini ileri sürebilecektir. Kurum, illiyet bağının kesildiğini belirterek, SSGSSK. m.21/4 hükmü gereğince, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve varsa bunları çalıştıranlara rücu hakkını kullanabilecektir³²⁹.

b) Kaza Olayı İle Uğranılan Zarar Arasında İlliyet Bağı

Sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazası kavramının belirlenmesinde, uygun illiyet bağının kaza olayı ile uğranılan zarar arasında olması yeterlidir, ayrıca sigortalının gördüğü iş ile kaza olayı arasında uygun illiyet bağının aranmasına gerek yoktur³³⁰. Diğer bir ifadeyle bir kazanın meydana gelmesi yeterli değildir; bu olay ile sigortalının uğramış olduğu bedensel veya ruhsal zarar arasında bir ilişkinin

³²⁷ Eren, Sorumluluk, s. 123; Tuncay/Ekmekçi, s. 312; Hatemi/Gökyayla, s. 132-133; Kılıçoğlu, s. 296; Süzek, s. 442.

³²⁸ Gülver, s. 99.

³²⁹ Tuncay/Ekmekçi, s. 342; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 476-477. Yargıtay, işyerinden evine dönerken trafik kazasına uğraması olayında üçüncü kişinin kusuru oranının tespiti dâhilinde Kurumun rücu etmesine karar vermiştir, Yarg. 10. H.D., T. 28.05.2008, E. 2008/16586, K. 2010/4596, Karakaş, İş Kazası Davaları, s. 94. Yine Yargıtay, benzer bir kararda ölen sigortalı ile üçüncü kişilerin kusur oranının bilirkişi raporu ile tespit edildikten sonra rücu edilmesine karar vermiştir, Yarg. 10. H.D., T. 28.3.2011, E. 2009/14898, K. 2011/4183 (Kazancı İtihat Bankası).

³³⁰ Süzek, s. 440; Akın, Tazminat, s. 39-40; Taşkent, s. 1956; Yıldız, s. 4; Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 310; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 411; Akın, Uygun Nedensellik Bağı, s. 32.

bulunması gerekir. Her ne kadar SSGSSK. m.13'te uygun illiyet bağı unsurundan bahsedilmemiş olsa da 2011/50 sayılı Genelgede açık bir şekilde kaza ve sonuç arasında uygun illiyet bağının var olması gerektiği belirtilmiştir.

Ancak, kaza ile zarar arasında bulunması gereken uygun illiyet bağının tespiti her zaman kolay olmamaktadır. Örneğin, işyerinde çalışırken güneş çarpması sonucu hastaneye kaldırılan sigortalı, hastanede tedavi edilirken tam iyileştiği sırada kalp krizi geçirerek ölürse, sigortalının ölüm sebebi iş kazasına bağlanamaz. Çünkü ölüm sebebi güneş çarpması değil, kalp krizi sonucunda meydana gelmiştir. Ancak, kalp krizi güneş çarpması sonucunda meydana gelmiş ise uygun illiyet bağı bulunduğundan kaza iş kazası olarak nitelendirilir. Yine göğsüne dolanan ip sebebiyle göğsü şişen ancak aylar sonra kronik kalp yetmezliğinden ölen madencinin ölüm sebebi de göğsüne dolanan ip değildir. Zira uygun illiyet bağı kesilmiştir³³¹.

Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda kaza ile zarar arasında neden sonuç ilişkisi aramıştır. Yargıtay kararına konu olan bir olayda, sıva yaparken iskeleden ayağı kayan sigortalının ayağında bir sıyrılmaya meydana gelmiş, bu olaydan sekiz gün sonra sigortalı septisemi şoku nedeniyle böbrek yetmezliğinden ölmüştür. Yargıtay, ayak sıyrılmaya olayı ile septisemi hastalığı ve böbrek yetmezliği arasında neden sonuç bağının tıbbi açıdan belirlenmeden hüküm kurulmasını doğru bulmamıştır³³². Yine, sigortalının iş kazası sonucu yaralanıp hastanede tedavi

³³¹ Tuncay/Ekmekçi, s. 313. Yargıtay, sigortalının başına arkadaşının kullanmakta olduğu gelberi sapının çarpması sonucu kafa travmasından öldüğü iddia edilmiş ise de Adli tıp raporunda ölüm sebebinin irinli menenjit olduğu, harici travma olayına rastlanılmadığı belirtilmiş olması sebebiyle, zarar verici olayı doğuracak iş ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunmadığı açık olduğundan iş kazası olarak kabul etmemiştir, Yarg. 9. H.D., T. 7.6.1966, E. 3445, K. 4978, Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 311.

³³² YHGK. T. 7.3.1990, E. 10-40, K. 147, Güzel 1990 Yılı Kararları, s. 179. Yargıtay benzer bir kararda, işçinin felçli iken girdiği cezaevinde kaldığı süre zarfında yeterli bakım ve ihtimam eksikliğinden gluteal ve sakral bölge ile topuklarda yaralar meydana geldiği ve bu yaralar iyileşmeden hastahanedeki öldüğüne göre, yatma yaraları ve bunların komplikasyonlarından ölmüş olduğu" vurgulandıktan sonra "ölümüne neden olan yaralar, felçli kişide bakım ve ihtimam yetersizliğinden ileri geldiğinden, felce neden olan kaza ile, ölüm arasında dolaylı illiyet rabitası bulunduğu karar vermiştir, YHGK., T. 16.11.1994, E. 1994/9-489, K. 1994/688 (Kazancı İçtihat Bankası).

gördükten sonra memleketine giderken trafik kazası geçirerek ölmesi iş kazası sayılmamıştır³³³.

Yargıtay'ın bir başka kararına göre, 1991 yılında sigortalının gözüne bir maden parçası kaçtığı ve tedavi görerek iyileştiği 7 yıl geçtikten sonra, kurumuş bir boya parçası nedeniyle, gözde yeniden bir araz ortaya çıktığı ancak bir olayın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için, zararlandırıcı olayla meydana gelen araz arasında, uygun neden sonuç bağının kurulması zorunludur. Bu nedenle öncelikle 1991 yılındaki metal çapağının göze kaçması olayı ile 1998 yılında saptanan %42 oranındaki malullük durumu arasında illiyetin bulunup bulunmadığının yöntemince uzman kişiler aracılığıyla araştırılması gerekmekte, bu yönde bir araştırma yapılmaksızın zararlar, 1991 yılındaki göze metal çapağı kaçması arasında bağlantı kurulması mümkün değildir³³⁴.

Yargıtay tarafından verilen kararlardan da anlaşıldığı üzere, Sosyal güvenlik hukuku açısından meydana gelen kaza ile zarar arasında illiyetin bulunması olayın iş kazası olarak kabul edilmesi için zorunlu unsurdur. Bu illiyet bağı söz konusu değil ise, olayın iş kazası olarak kabul edilmesi mümkün değildir.

³³³ Yarg. 10. H.D., T. 25.5.1989, E. 1989/3064, K. 1989/4630, (YKD., Eylül 1989, C. 15, S. 9, s. 1271-1272). Yargıtay, beyindeki tümör nedeniyle ameliyat olan ve daha sonra işverene ait işyerinde arkadaşları ile 400 Kg. olduğu söylenen demir kapıyı taşıırken ayağının boşluğa gelmesiyle düşen ve çok ağır olan kapının da üstüne düşmesiyle yaralanan sigortalının kaldırıldığı hastanede tedavi görülürken ölmesinde, iş kazası olayı ile ölüm olayı arasında illiyetin saptanmasında ölen sigortalıya ait tüm röntgen tedavi ve teşhis, ameliyat ve sair ilgili belgeler ile dava dosyası da göz önünde tutularak travmatoloji uzmanlarından oluşan bir bilirkişi kurulundan ve gerektiğinde Tıp Fakültesi Konseylerinden ölümün iş kazası sonucu meydana gelip gelmediği yönünden evvelki raporu da irdeleyecek şekilde rapor almak ve delilleri tümü ile değerlendirmek gerektiğine karar vermiştir, Yarg. 10. H.D., T. 29.6.1992, E. 1992/6593, K. 1992/7491 (Kazancı İçtihat Bankası).

³³⁴ Yarg. 21. H.D., T. 28.5.2002, E. 2002/3005, K. 2002/5017 (Kazancı İçtihat Bankası).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVERENİN İŞ KAZASINA İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I. İŞVERENİN KAZA MEYDANA GELMEDEN ÖNCEKİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanları fiziksel ve zihinsel olarak iş ve işyerinden kaynaklanan risklere karşı korumak amacıyla hukuki, teknik, tıbbi ve organizasyonel tüm tedbirlerin alınması ve bu yolla işçinin kişiliğinin korunması esastan hareket eder. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği bir yandan kaçınma (tehlikeden, zarardan, sağlığa zarar verici boyutta çalışmadan) yükümlülüğü getirirken bu amaçla (mümkün olduğunca insan onuruna yaraşır bir işyeri düzeni, iş akışı, çevresel şartlar oluşturma) davranış yükümlülükleri içerir, diğere bir ifadeyle önlemeye yönelik plan ve davranış yükümlülükleri getirir³³⁵. İşverenler ve çalışanlar tarafından iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükler yerine getirilmediği takdirde ise, iş kazalarının meydana gelmesi kaçınılmazdır.

Bu nedenle işverenin, iş kazalarını önlemek ve iş kazalarının tekrar meydana gelmesinin önüne geçmek amacıyla işyerinde yerine getirmesi gereken yükümlülükler söz konusudur. İşverenin bu yükümlülüklerinin kaynağını, öncelikle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu Kanuna bağılı olarak çıkarılan yönetmelikler oluşturmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, bazı yükümlülükler bakımından ilk kez bu kanunla getirilen, bazıları ise zaten yürürlükte olan yükümlülükler üstüne kurulmuş bir kanun niteliği taşımaktadır³³⁶.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de

³³⁵ Alpagut, s. 100. Ayrıntılı bilgi için bkz. Oğuz, s. 19 vd.;Fuat Bayram, *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi*, İstanbul 2008, s. 9 vd.; Kadir Arıcı, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, Ankara 1999, s. 48 vd.

³³⁶ Cem Kılıç, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Getirdiği Yükümlülükler ve İşgücü Piyasasına Etkisi”, *İşveren Dergisi*, C. 51, S. 1, Ocak-Şubat 2013, s. 69.

dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacaktır (İSGK. m.2/1)³³⁷. Söz konusu bu hükümden anlaşılacağı üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışanların yanında Türk Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu'na tabi olarak çalışanların kapsama alındığı, ayrıca kamu görevlisi statüsüne sahip memur ve sözleşmeli personel de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na tabidir³³⁸.

İşverenin iş kazasının oluşmamasına ilişkin yükümlülükleri, 6331 sayılı Kanun ve yönetmelikler çerçevesinde incelenecektir.

B. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri, 6331 sayılı Kanun'da genel yükümlülükler ve buna ilişkin hizmetler olmak üzere iki şekilde incelenmektedir. Öncelikle işverenin genel yükümlülükleri ele alınacak daha sonra yükümlülük kapsamında işverenin, iş kazasının önlemesine ilişkin hizmetleri incelenecektir.

1. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Temel Yükümlülükleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun işverenin genel yükümlülüğü başlıklı 4. maddesinde, öncelikle işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya ilişkin sorumluluğu hakkında temel ilke düzenlenmiş (f.1) ve ardından bu sorumluluğun içeriğini dolduran esaslı yükümlülükler yer verilmiştir. Belirtmek gerekir ki, her ne

³³⁷ Ancak, fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı dışındadır (İSGK. m.2/2). Öğretideki bir görüşe göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, toplumun çok daha geniş kesimlerine iş sağlığı ve güvenliği imkanı sağlarken, bir yandan da uygulama güçlüklerini beraberinde getirecektir. Ayrıca, Kanun'un çalışan istihdam edilmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlara uygulanmaması AB direktifleri ve ILO sözleşmeleriyle ülkelere tanınan istisna getirme hakkına dayandırılmıştır, Ufuk Aydın, "İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarısı Üzerine", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 7, S. 26, Haziran 2012, s. 12. Bir diğer görüşe göre ise, uygulama güçlüğü bir kısım çalışanın kapsam dışı bırakılmasına neden olmamalıdır, Alpagut, s. 101.

³³⁸ Alpagut, s. 101; Caniklioğlu, İş Sağlığı, s. 104; Ercan Akyiğit, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 8, S. 29, Mart 2013, s. 40.

kadar hükmün başlığında tekil bir ifade kullanılmışsa da, burada işverene birden çok yükümlülük öngörülmüştür³³⁹.

Bu hükme göre işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu çerçevede; *mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması*³⁴⁰, *organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak, risk değerlendirmesi yapmak ya da yaptırmak, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür (İSGK. m.4/1).*

İşverenin bu temel yükümlülükleri içerisinde yer alan risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü, iş kazalarının önüne geçilmesinde önemli yer tutan bir düzenlemedir. İşverenin bu yükümlülüğüne ilişkin, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği bulunmaktadır. Bu nedenle işverenin riskle mücadele yükümlülüğü ayrı bir başlık altında kapsamlı bir şekilde anlatılacaktır.

İşveren gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alırken, işçilerin sağlık ve güvenlikleri üzerinde yük oluşturan, doğrudan ya da dolaylı tüm etkenleri göz önünde bulundurmak zorundadır. Ayrıca, işyerinde daha önce tespit edilmiş ve uygulanmaya başlanmış iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin, değişen şartlara uyarlanması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, iş sağlığı ve güvenliği bakımından önlemlerin bir defa alınmasıyla yetinilemez. İşveren, bunlara ek olarak işçilerin sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi çabası içinde olmalıdır³⁴¹.

³³⁹ Mahmut Kabakçı, “6331 Sayılı Kanun’un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 8, S. 29, Mart 2013, s. 62.

³⁴⁰ “Her türlü” ibaresi, yükümlülüğü sınırsız hale getirdiği gerekçesiyle eleştirilmiştir, Şeyda Aktekin, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında Dünden Bugüne”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 7, S. 25, Mart 2012, s. 98.

³⁴¹ Kabakçı, s. 63.

6331 sayılı Kanun'un m.4/1 hükmü ile, işveren iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde asli sorumlu kişi olarak gösterilmiştir. Bu Kanun ile işveren, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuattaki tüm yükümlülüklerin garantörü haline gelmiştir³⁴².

Ayrıca, işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınmasının, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmayacağı düzenlenmiştir (İSGK. m.4/2). Kanun son olarak, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemeyeceğini açık bir şekilde belirtmiştir (İSGK. m.4/3).

Ancak, diğer yandan 6331 sayılı Kanun'un 8. maddesinin 3. fıkrasında "*hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur*" hükmü yer almaktadır. Her iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde, asli sorumlunun işveren olduğu, ancak iş kazaları ve meslek hastalıklarının gelişmesi durumunda işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının da "müteselsilen" sorumlu tutulabilecekleri anlaşılmalıdır³⁴³.

2. İşverenin Riskle Mücadele ve Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

İşverence yerine getirilmesi gereken en önemli yükümlülüklerden biri de riskle mücadele ve risk değerlendirme yapma yükümlülüğüdür. İşverenin bu yükümlülüğü, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir. Ancak, işverenin risk değerlendirme yapma yükümlülüğünü yerine getirmesini kolaylaştırmak amacıyla

³⁴² Kabakçı, s. 63.

³⁴³ CebraİL Şimşek, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Sağlık Gözetimi Alanında Getirdiği Yenilikler ve Uygulamada Doğuracağı Muhtemel Sonuçlar", *İşveren Dergisi*, Ocak-Şubat 2013, C. 51, S. 1, s. 86. Öğretideki bir görüşe göre ise, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluğunu etkiler. Çünkü çalışanların sağlık ve güvenlik önlemlerine aykırı hareketleri, bu kişilerin uğradığı zararlarda müterafik kusur olarak değerlendirilebilir. Bu halde de işverenin sorumluluğu kural olarak o oranda daralır. Bu nedenle, söz konusu bu düzenlemenin amacı, işverenin müterafik kusurdan yararlanmasını engellemek değilse, madde metninde bulunması gerekmez. Genel sorumluluk ilkeleri ile sorun çözülebilir, Aktekin, s. 98.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Risk Değerlendirme Rehberi bununla birlikte kuaförlerde ve apartmanlarda uygulanması için kontrol listesi yayınlanmıştır³⁴⁴.

a) Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

İşverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü 6331 sayılı Kanunun 10. maddesinde ve İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin 5. maddesinde düzenlenmiştir.

6331 sayılı Kanunu'na göre işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Ayrıca işveren belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumunu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimini, işyerinin tertip ve düzenini, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumunu da göz önünde bulundurmalıdır.

Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin 5. maddesine göre *işveren, çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. Risk değerlendirmesinin gerçekleştirilmiş olması, işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.*

Yönetmeliğe göre risk, *tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalidir*³⁴⁵. *Tehlike ise, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelidir (Yön. m.4/1,e,g).*

Risk değerlendirme çalışmaları sadece bir kişinin yapabileceği bir çalışma değildir ya da sadece kanuni gereklilik ya da sadece kanuni gereklilik gereği yapılması gereken ve daha sonra bir köşede bekletilen, işyerine gelen müfettişlere gösterilecek birkaç sayfa doküman değildir. Risk değerlendirmesi, çalışma

³⁴⁴ Bkz. www.csbg.gov.tr.

³⁴⁵ Ancak, Bakanlığın Risk Değerlendirmesi Rehberinde risk kavramı değil, mesleki risk kavramı tanımlanmıştır. İlgili rehberde göre mesleki risk, bir tehlikeye maruziyet sonucu bir yaralanma ya da bir hastalığın meydana gelme olasılığının ve şiddetinin bileşkesine işaret eder.

koşullarında iyileşme getirmeli, gerçek risklerin görülmesini sağlamalı, iş kazası ile meslek hastalığı sıklık hızında düşme sağlamalıdır³⁴⁶.

Risk değerlendirmesi, *işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları ifade eder (Yön. m.4/1,f).*

Risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından yapılır. Bu ekip; işveren veya işveren vekili, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, işyerindeki çalışan temsilcileri, işyerindeki destek elemanları ve işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlardan oluşur (Yön. m.6/1). İşveren, ihtiyaç duyulduğunda bu ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alabilir (Yön. m.6/2).

Ancak, belirtmek gerekir ki, iş güvenliği uzmanı 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde 30 Haziran 2013, az tehlikeli olan işyerlerinde 30 Haziran 2014, tarihinden itibaren başlayacağı için bu tarihe kadar yapılacak risk değerlendirme çalışmaları ile ilgili ekipte iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin bulunması zorunlu değildir (İSGK. geçici m. 1).

Nitekim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yayınlamış olduğu kuaförler için risk değerlendirmesi kontrol listesinde, kuaförlerin yapmış olduğu işlerin “*tehlikeli*” sınıfta yer aldığı belirtilmiş ve bu işyerlerinde, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirilmesi veya ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden bu hizmetin temin edilmesi yükümlülüğünün 2013 yılı Temmuz ayında yürürlüğe gireceği belirtilmiştir. Bu tarihe kadar risk değerlendirmesini gerçekleştirecek ekipte

³⁴⁶ İsa Karakaş, *Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı*, 2. bs., Ankara 2013, s. 249-250; Özlem Özkılıç, “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğü”, *İşveren Dergisi*, Ocak-Şubat 2013, C. 51, S. 1, s. 82.

iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin bulunması zorunlu olmayıp işverenler ve çalışanlar birlikte risk değerlendirmesini gerçekleştirebilecektir.

Yine, apartmanlarda risk değerlendirmesinin yapılması usulünü belirlemek amacıyla Bakanlık tarafından çıkarılan kontrol listesinde, “*az tehlikeli*” sınıfta yer alan apartmanın, site ya da binanın iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmesi veya ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden bu hizmeti temin etmesi yükümlülüğü 2014 yılı Temmuz ayında, “*tehlikeli*” ve “*çok tehlikeli*” sınıfta yer alanların ise bu yükümlülüğü 2013 yılı Temmuz ayından itibaren gündeme gelecektir. Bu tarihe kadar risk değerlendirmesini gerçekleştirecek ekipte iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin bulunması zorunlu olmayıp, apartman yöneticisi ve çalışanlar ve apartman sakinleri de yer alabilir.

Ayrıca Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde, risk değerlendirmesi ekibinin işverene ve çalışanlara karşı sorumluluğu düzenlenmemiştir. Öğretide risk değerlendirmesi işini yapabilen kişilerin olaya daha ciddi bir şekilde yaklaşmalarını sağlayacak hukuksal alt yapının oluşturulması gerektiği belirtilmiştir. Diğer bir ifadeyle, bu kişilerin risk değerlendirmesini gereği gibi ifa etmemeleri halinde işverene ve zarar gören çalışanlara karşı sorumlulukları yönetmelikte düzenlenmelidir³⁴⁷.

b) Risk Değerlendirme Aşamaları

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde, işyerinde yapılacak olan risk değerlendirmesinin hangi aşamalardan oluştuğu ve ne şekilde yapılacağı düzenlenmiştir. Risk değerlendirmesi; tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilecektir³⁴⁸ (Yön. m.7).

³⁴⁷ Levent Akın, “Risk Değerlendirme Yönetmeliği’nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı (Taslak Üzerine Bir Değerlendirme)”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 7, S. 25, Mart 2012, s. 37.

³⁴⁸ Bakanlığın Risk Değerlendirmesi Rehberine göre, risk değerlendirmesi: bilgi toplama, tehlikelerin belirlenmesi, tehlikelerden kaynaklanan risklerin değerlendirilmesi (sonuçların

(1) Tehlikenin Tanımlanması

Risk değerlendirmesi dört aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalardan ilki “tehlikelerin tanımlanmasıdır”. Yönetmelikte tehlikelerin tanımlanmasında çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin bilgilerin toplanması gerektiği öngörölmüştür.

Böylece *işyeri bina ve eklentileri, işyerinde yürütölen faaliyetler ile iş ve işlemler, üretim süreç ve teknikleri, iş ekipmanları, kullanılan maddeler, artık ve atıklarla ilgili işlemler, organizasyon ve hiyerarşik yapı, görev, yetki ve sorumluluklar, çalışanların tecrübe ve düşünceleri, işe başlamadan önce ilgili mevzuat gereği alınacak çalışma izin belgeleri, çalışanların eğitim, yaş, cinsiyet ve benzeri özellikleri ile sağlık gözetimi kayıtları, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu, işyerinin teftiş sonuçları, meslek hastalığı kayıtları, iş kazası kayıtları, işyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan olaylara ilişkin kayıtlar, ramak kala olay kayıtları, malzeme güvenlik bilgi formları, ortam ve kişisel maruziyet düzeyi ölçüm sonuçları, varsa daha önce yapılmış risk değerlendirmesi çalışmaları, acil durum planları, sağlık ve güvenlik planı ve patlamadan korunma dokümanı gibi belirli işyerlerinde hazırlanması gereken dokümanların toplanması gerekecektir (Yön. m.8/1).*

Yine tehlikelerin tanımlanmasında yol gösterici olması sebebiyle, Risk Değerlendirmesi Rehberinde de hangi bilgilerin nasıl toplanmasının gerekeceği ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

(2) Risklerin Belirlenmesi ve Analizi

Tehlikelerin tanımlanmasından sonraki aşama ise “risklerin belirlenmesi ve analizidir”. Risklerin tespiti, tespit edilmiş olan tehlikelerin her biri ayrı ayrı dikkate alınarak bu tehlikelerden kaynaklanabilecek risklerin hangi sıklıkta oluşabileceği ile bu risklerden kimlerin, nelerin, ne şekilde ve hangi şiddette zarar görebileceği göz

olasılık ve şiddetinin tahmin edilmesi ve riskin kabul edilebilirliğine karar verilmesi), riski ortadan kaldırmak ya da azaltmak için eylemlerin planlanması ve değerlendirmenin gözden geçirilmesi son olarak risk değerlendirmesinin yazılı hale getirilmesinden oluşur.

önünde tutularak belirlenecektir (Yön. m.9/1). Risklerin analizi ise, toplanan bilgi ve veriler ışığında belirlenen risklerin; işletmenin faaliyetine ilişkin özellikleri, işyerindeki tehlike veya risklerin nitelikleri ve işyerinin kısıtları gibi faktörler ya da ulusal veya uluslararası standartlar esas alınarak seçilen yöntemlerden biri veya birkaçı bir arada kullanılarak yapılacaktır (Yön. m.9/2). Analiz edilen riskler, kontrol tedbirlerine karar verilmek üzere etkilerinin büyüklüğüne ve önemlerine göre en yüksek risk seviyesine sahip olandan başlanarak sıralanacak ve yazılı hale getirilecektir (Yön. m.9/5).

Bakanlıkça yayımlanan Risk Değerlendirmesi Rehberine göre, risklerin belirlenmesi için genel çeklist ve özel çeklist listesi düzenlenmiştir. Risklerin belirlenmesinden sonra, analiz için zararın olasılık ve şiddeti ölçü alınarak, riskin küçük, orta ya da yüksek olduğuna karar verilmesi gerekir. Söz konusu analiz rehberde yer alan tabloya göre yapılacaktır. Analiz yapıldıktan sonra, riskin kabul edilebilir ya da kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir. Rehberde, yüksek risk kabul edilemez, düşük ve orta risk kabul edilebilir.

(3) Risklerin Kontrol Altına Alınması

Risk değerlendirmesinin üçüncü aşaması ise “*risklerin kontrol altına alınmasıdır*”. Yönetmeliğin 9. maddesine göre, *risklerin kontrol altına alınması: planlama, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, risk kontrol tedbirlerinin uygulanması ve uygulamaların izlenmesi aşamalarından oluşmaktadır*.

Risk Değerlendirmesi Rehberine göre, riskin ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesi için planlamanın şu şekilde yapılması gerekir: riskin yüksek ve kabul edilemez bir düzeyde olduğu değerlendirilmişse, ilk önce bunun azaltılması yönünde eylemler gerçekleştirilmelidir. Risk orta düzeyde ve kabul edilebilir olarak değerlendirilmişse, eylemlerin riskin bu düzeyin altına düşürülmesi yönünde planlanması tavsiye edilir. Risk düşük düzeyde ve kabul edilebilir olarak değerlendirilmişse, riskin bu düzeyde kalmasının sağlanmalıdır.

Ayrıca yapılan risk değerlendirmesinin dokümanite edilmesi de gereklidir (Yön. m.11). İşveren risk değerlendirmesini, Risk Değerlendirme Rehberinde yer alan risk değerlendirme formunu doldurarak her bir işyeri için yazılı hale getirebilecektir.

(4) Risk Değerlendirmesinin Yenilenmesi

Risk değerlendirmesinin dördüncü ve son aşaması ise 12. maddede düzenlenen “risk değerlendirmesinin yenilenmesidir”. Bu düzenlemeye göre, yapılmış olan risk değerlendirmesi; tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenecektir.

Ayrıca, risk değerlendirmesinin yenilenmesine işyerinde meydana gelen yeni gelişmeler de neden olabilir. Yönetmeliğe göre; *işyerinin taşınması veya binalarda değişiklik yapılması, işyerinde uygulanan teknoloji, kullanılan madde ve ekipmanlarda değişikliklerin meydana gelmesi, üretim yönteminde değişikliklerin olması, iş kazası, meslek hastalığı veya ramak kala olay meydana gelmesi, çalışma ortamına ait sınır değerlere ilişkin bir mevzuat değişikliği olması, çalışma ortamı ölçümü ve sağlık gözetim sonuçlarına göre gerekli görülmesi, işyeri dışından kaynaklanan ve işyerini etkileyebilecek yeni bir tehlikenin ortaya çıkması halinde risk değerlendirmesinin yenilenmesi söz konusu olur (Yön. m.12/2).*

c) Birden Fazla İşverenin ve Alt İşverenin Olması Durumunda Risk Değerlendirilmesi Yapma Yükümlülüğü

Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin 14. ve 15. maddelerinde, aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda ve alt işveren ilişkisinin kurulduğu durumlarda risk değerlendirmesinin nasıl yapılacağı düzenlenmiştir.

Yönetmeliğe göre, *aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda, yürütülen işler için diğer işverenlerin yürüttüğü işler de göz önünde bulundurularak ayrı ayrı risk değerlendirmesi yapılır. İşverenler, risk değerlendirmesi çalışmalarını, koordinasyon içinde yürütecek, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini tespit edilen riskler konusunda bilgilendirecektir (Yön. m.14/1).*

Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, işyerlerinde ayrı ayrı gerçekleştirilen risk değerlendirmesi çalışmalarının koordinasyonu yönetim tarafından yürütülecek ve yönetim; bu koordinasyonun yürütümünde, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda, gerekli tedbirleri almaları için ilgili

işverenleri uyaracaktır. Bu uyarılara uymayan işverenler, yönetim tarafından Bakanlığa bildirilecektir (Yön. m.14/2).

Bir işyerinde bir veya daha fazla alt işverenin bulunması halinde ise, her alt işveren yürüttükleri işlerle ilgili olarak, Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği hükümleri uyarınca gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını yapar veya yaptırır (Yön. m.15/1,a). Asıl işveren, alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeleri sağlamakla yükümlüdür (Yön. m.15/1,b). Ayrıca asıl işveren risk değerlendirmesi çalışmalarını kontrol ve koordine etmekle yükümlüdür (Yön. m.15/1,c). Alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene verecek; asıl işveren ise bu risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izleyecek, denetleyecek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlayacaktır (m.15/2).

Öğretiye göre, düzenlemede yer alan bir işyeri ifadesi ile, asıl işverenle aynı ortamda çalışan alt işverenler kastedilmektedir. Ancak İş Kanunu'na göre işyeri; işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür (m.2/2)³⁴⁹. Bu nedenle işverenin organizasyonu içinde olmak şartıyla, esas işyeri sayılan kapalı alanda bulunmayıp dışarıda görev yapanlar da işyerinde çalışıyor olarak kabul edilir. Örneğin beyaz eşya üreten fabrikanın nakliye bölümünde çalışan işçiler genellikle fabrika sahasında değil, araçlarıyla yollarda görev yaparlar. Nakliye işinin asıl işveren tarafından alt işverene devredilmesi halinde, asıl işverenin nakliye işini yapan lojistik şirketi ile ortak risk değerlendirmesi çalışması yapması mümkün değildir. Yönetmeliğe konulan hükmün amacı, bu tür alt işveren ilişkilerinde değil, aynı ortamda ortak riskleri yaratan alt işveren ilişkilerinde risk değerlendirmesinin yapılmasını sağlamaktır³⁵⁰.

³⁴⁹ Bu konuda bkz. yuk. 2. Bölüm, B, 3.

³⁵⁰ Akın, Risk Değerlendirme, s. 43.

3. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Personeli Çalıştırma Yükümlülüğü

İşveren, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve gerekli diğer sağlık personelini çalıştırmakla yükümlüdür. *Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir (İSGK. m.6/1,a). İşveren tarafından görevlendirilen bu kişilerin, görevlerini yerine getirmeleri amacıyla gereken mekân, zaman, araç ve gerecin sağlanması, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonun oluşturulması ve çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konularda bilgilendirilmesi de işverenin yükümlülüğündedir (İSGK. m.6/1,b,d).*

Ayrıca belirtmek gerekir ki, *tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir (İSGK. m.6/3).*

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları ise, görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirecek, ancak bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu husus hakkında Bakanlığın yetkili birimini bilgilendirecektir (İSGK. m.8/2). Öğretiye göre, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının işverenin alması gereken tüm tedbirleri yazılı olarak bildirmesi yerinde olmamıştır. Kanunda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hangi hususların işverene yazılı olarak bildirilmesi gerektiği konusunda ayırım ve sınırlama olmalıdır³⁵¹.

Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur. Ayrıca, çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınacaktır (m.8/3,4).

³⁵¹ Ertürk, s. 17.

6331 sayılı Kanun'un 8 inci maddesinde belirtilen çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, bu işyerlerinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren dört yıl süreyle (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, bu işyerlerinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç yıl süreyle (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılacaktır (İSGK. geçici madde 4).

4. İşverenin Sağlık Gözetimi ve Denetimi Yapma Yükümlülüğü

İşveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmasını sağlar (İSGK. m.15/1,a). 6331 sayılı Kanun ile çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliklerinde işveren tarafından sağlık muayenesinin yaptırılması zorunludur.

Ayrıca, işveren iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde sağlık muayenesi yaptırmakla yükümlüdür (İSGK. m.15/1,b). Ancak, özellikle tekrarlanan işten uzaklaşmalarda, sık sık rapor kullanan bir çalışanın talebi üzerine işverenin bu çalışana tekrar sağlık muayenesine tabi tutmak zorunda bırakılması yerinde değildir³⁵². Yine işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık gözetimi yapılmalıdır (İSGK. m.15/1,b).

Çalışanların sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanacak, çalışana yansıtılmayacaktır (İSGK. m.15/4).

5. İşverenin Çalışanları Bilgilendirme ve Eğitim Yükümlülüğü

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işveren tarafından yerine getirilmesi gereken bir diğer yükümlülük de çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesidir. Kanun'un 16. maddesinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi

³⁵² Ertürk, s. 20.

için işverene bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu hükme göre işveren; işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında çalışanları bilgilendirmekle yükümlüdür.

İşverenin çalışanları eğitim yükümlülüğü ise, 6331 sayılı Kanun'un 17. maddesinde düzenlenmiştir. Bu hükme göre, *işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır (İSGK. m.17/1).*

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışan için ise özel bir düzenlemeye gidilmiştir. *İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana, işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir (İSGK. m.17/4).* Ancak öğretilerde, iş kazası ve meslek hastalığına yakalananlara, bu yönde bir tekrarın söz konusu olmaması için ilave eğitim verilmesinin istisnasız bir şekilde düzenlenmiş olmasının, kazanın kaçınılmaz veya işverenin kusuru olmaksızın gerçekleşmiş olması durumunda işveren açısından ek bir külfet olacağı belirtilmiştir³⁵³.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17. maddenin son fıkrasında, verilecek eğitimin maliyetinin çalışanlara yansıtılmayacağı ve eğitimlerde geçen sürenin çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilecektir.

³⁵³ Ertürk, s. 21.

6. İşverenin Diğer Yükümlülükleri

İşverenin açıklanan bu yükümlülükleri haricinde, iş kazasının önlenmesi için yerine getirmesi gereken başka yükümlülükleri de söz konusudur. Bunlar; çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması (İSGK. m.18), çalışan temsilcisi görevlendirme yükümlülüğü (İSGK. m.20), elli ve daha fazla çalışanı bulunan ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğüdür (İSGK. m.22).

C. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerine Aykırı Davranmasının Yaptırımı

İşveren, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çıkarılan yönetmeliklere aykırı davrandığı takdirde belli yaptırımlara maruz kalır³⁵⁴. Bu yaptırımlar, “*idari para cezası*” ile “*işi durdurma cezasıdır.*”

1) İdari Para Cezası

İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndan doğan yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde her bir yükümlülük ihlali için ayrı idari para cezası öder. İşveren tarafından ödenmesi gereken para cezalarının miktarı, 6331 sayılı Kanununun 26. maddesinde düzenlenmiştir.

İşveren, Kanun’un 4. maddesinde yer alan yükümlülükleri, diğer bir ifadeyle temel yükümlülükleri yerine getirmediği takdirde, her bir yükümlülük için 2000 TL idari para cezası ödemekle yükümlüdür (İSGK. m.26/1,a).

İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işveren, her bir kişi için 5000 TL, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar idari para cezası ödemekle yükümlüdür (İSGK. m.26/1,b).

Risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene 3000 TL, aykırılığın devam ettiği her ay için 4.500 TL, risk değerlendirmesinde gerekli

³⁵⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. Tankut Centel, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Denetim Sistemi ve Yaptırımlar”, *İşveren Dergisi*, Mayıs-Haziran 2012, C.50, S. 3, s. 97 vd.

kontrol, ölçüm, inceleme yaptırmayan işveren için 1.500 TL idari para cezası verilir (İSGK. m.26/1,ç).

Sağlık gözetimi ve sağlık muayenesi yapmayan işverene, sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya sağlık raporu alınmayan her bir çalışan için 1000 TL idari para cezası verilir (İSGK. m.26/1,f).

Çalışanları bilgilendirmeyen işveren, bilgilendirilmeyen her bir çalışan için 1000 TL (İSGK. m.26/1,g), çalışanlara eğitim verilmemesi halinde her bir çalışan için 1000 TL (İSGK. m.26/1,ğ), çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanmasında yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı 1000 TL (İSGK. m.26/1,h), çalışan temsilcisi görevlendirmeyen ve çalışan temsilcisine görevlerini yerine getirmesi için imkan sağlamayan işverene 1000 TL çalışan temsilcisinin istemi üzerine gerekli tedbirleri almayan işverene 1500 TL (İSGK. m.26/1,ı), iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmayan işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı 2000 TL idari para cezası verilir (İSGK. m.26/1,i).

Ayrıca, yönetmeliklerde öngörülen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği aydan itibaren aylık olarak 1000 TL idari para cezası verilir (İSGK. m.26/1,n).

Öğretide, işverenlere yönelik olan bu idari para cezaları her maddede sayılırken, yükümlülüklerini ihlal eden çalışanlar için hiçbir yaptırıma yer verilmemiş olmasının, tüm işverenler ve çalışanları bir bütün olarak kabul eden İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün oluşturulması noktasında bir eksiklik olduğu savunulmuştur³⁵⁵.

İşverene verilecek olan idari para cezaları, gerekçesi belirtilerek Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. Verilen idari para cezalarının, tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenmesi gerekmektedir. Ayrıca, idari para cezaları tüzel kişiliği

³⁵⁵ Ahmet Güzeltuna, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Türk Endüstriyel Sistemine Getirdiği Yenilikler, Değişiklikler ve Uygulamada Yaşanabilecek Muhtemel Sorunlar”, *İşveren Dergisi*, Ocak-Şubat 2013, C. 51, S. 1, s. 62. Yine, tüm yükümlülüklerle uyan işverenler için teşvik edici herhangi bir düzenlemenin Kanunda öngörülmemiş olması eleştirilmiştir, Başar Ay, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı”, *İşveren Dergisi*, Mayıs –Haziran 2012, C. 50, S. 3, s. 96; İsmail Sipahi, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısının Uygulanma Kabiliyeti Var mı?”, *İşveren Dergisi*, Mayıs-Haziran 2012, C. 50, S. 3, s. 95.

bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilecektir (İSGK. m.26/2).

2) İşi Durdurma Cezası

İşverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde uygulanacak olan yaptırımlardan biri de işyerinde, işin durdurulmasıdır. İşin durdurulması kararı, 6331 sayılı Kanun'un 25. maddesi, ayrıca 6331 sayılı Kanun kapsamındaki işyerlerine uygulanan, İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik³⁵⁶ hükümleri göz önünde bulundurularak verilecektir.

Belirtmek gerekir ki, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmeden önce, işverene uygulanacak yaptırım, İş Kanunu'nun 79. maddesinde düzenlenmişti. Bu hükme göre; bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılırdı³⁵⁷.

Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik ile, 79. madde hükmü yürürlükten kaldırılmıştır. Böylelikle işyerini kapatma cezası da uygulamadan kalkmıştır. Bunun yerine, işveren açısından daha hafif olan işin durdurulması cezası benimsenmiştir³⁵⁸.

İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir hususun tespit edilmesi halinde bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden

³⁵⁶ RG. 30.03.2012/28603.

³⁵⁷ Bkz. İstar Cengiz Urhanoğlu, "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya Kapatılması", *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, C. II, İstanbul 2011, s. 1968 vd.; Süzek, s. 897. Öğretideki bir görüşe göre, işi durdurma veya işyerini kapatma kararını verecek kurulun; sadece idari memurlardan oluşmayıp, bu kurulda işçi ve işveren temsilcilerine de yer verilmesi, gerek işyerinin yönetimine katılma ve gerekse çalışma yaşamında üçlü temsil ilkelerinin gerçekleştirilmesi açısından önemliydi, Centel, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 99.

³⁵⁸ Sadettin Orhan, *100 Soruda Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası*, Ankara 2012, s. 45.

doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınmak koşuluyla, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur (İSGK. m.25/1, Yön. m.7/1).

Yine çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal, yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde de, risk değerlendirmesi yapılmadığının tespiti halinde iş durdurulacaktır (İSGK. m.25/1, Yön. m.7/2).

6331 sayılı Kanun ile, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine işi durdurma kararı verilecektir (İSGK. m.25/2). Böylece, 4857 sayılı Kanundaki komisyon heyete dönüştürülmüştür. Heyette, işçi ve işveren temsilcileri bulunmamaktadır³⁵⁹.

Yeni düzenlemede yer alan hayati tehlikelerin varlığı halinde, tek iş müfettişi işi durdurma kararı alabilecek ve mülki amir de bu kararı onayacaktır (İSGK. m.25/2,3).

İşi durdurma kararına yapılacak itiraz uygulamayı durdurmayacağından, daha sonra iş mahkemesi tarafından durdurma kararı iptal edilse bile, işin durdurulmasının işverene vereceği zarar ve maliyet telafi edilemeyecektir. Bu nedenle, işçi ve işveren temsilcilerinin de bulunacağı bir komisyona böyle bir yetki verilmesi hakkaniyete uygun olurdu³⁶⁰.

İşin durdurulması kararının uygulanması için gereken prosedür, yine İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelikte ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (Yön. m.8-m.10).

Durdurma kararına karşı işverenin iş mahkemesinde, durdurma kararının yerine getirildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde itiraz hakkı söz konusudur.

³⁵⁹ Arif Temir, “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Göre İşin Durdurulması”, *Yaklaşım Dergisi* (E-Yaklaşım), Mayıs 2013, S. 245, s. 1 (<http://uye.yaklasim.com/dergiler>, E.T. 04.05.2013).

³⁶⁰ Güzeltuna, s. 62. Aksi görüşe göre ise, 6331 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme ile, iş sağlığı ve güvenliği konusunda teknik bilgi ve tecrübesi yeterli olmayan işçi, işveren temsilcileri ile bölge müdürü komisyondan çıkarılarak, alınacak kararda yalnızca teknik gerekler dikkate alınacaktır, Uğur Koç/Abdurrahman Akman, “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İdari Yaptırımlar: İşyerlerinde İşin Durdurulması”, *Yaklaşım Dergisi* (E-Yaklaşım), Ocak 2013, S. 241, s. 3 (<http://uye.yaklasim.com/dergiler>, E.T. 06.05.2013).

Ancak, iş mahkemesine itiraz işin durdurulması kararının uygulanmasını durdurmaz. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı işgünü içinde karara bağlar. Mahkeme tarafından verilen kararlar kesindir. İş mahkemesinin işin durdurması kararının kaldırılmasına hükmetmesi halinde, mahkemenin bu kararı uygulanmak üzere, il müdürlüğüne mülki idare amirine intikal ettirilir. Mülki idare amirinin emriyle işyeri açılır. Duruma ilişkin tutanaklar il müdürlüğüne intikal ettirilerek işyeri dosyasında saklanır (İSGK. m.25/4, Yön. m.12).

Belirtilmesi gereken bir diğer husus, işveren işyerinde işin durdurulmasını nedeniyle işsiz kalan çalışanlarına ücretlerini ödemek veya ücretlerinde bir düşüklük olmadan meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür (İSGK. m.25/6, Yön. m.13).

Son olarak, işveren 6331 sayılı Kanun'un 25. maddesinde belirtilen yükümlülüklerine göre, işyerinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işi yönetmelikte belirtilen şartları yerine getirmeden devam ettirirse, fiil başka bir suç oluştursa bile 10.000 TL idari para cezası verilir (İSGK. m.26/1). Eğer işveren işin durdurulması halinde çalışanların ücretlerini ödemez ya da ücretinde bir değişiklik olmadan başka bir iş vermez ise, ihlale uğrayan her bir çalışan için 1000 TL, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar idari para cezası öder (İSGK. m.26/1).

II. İŞVERENİN KAZA MEYDANA GELDİKTEN SONRAKİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A. İşverenin Kazayı Bildirme Yükümlülüğü ve Kazanın Kurum Tarafından Soruşturulması

1. Sigortalıyı Çalıştıran İşveren ile Bağımsız Çalışanın Kazayı Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirme Yükümlülüğü

İş kazası halinde kazaya uğrayan sigortalının ve sigortalının ölümü halinde hak sahiplerinin sosyal sigorta yardımlarından faydalanabilmeleri için, öncelikle meydana gelen olayın Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmiş olması ve Kurumun da

olayı iş kazası olarak kabul etmesi gerekmektedir³⁶¹. Bu nedenle 5510 sayılı Kanun ve 6331 sayılı Kanun işvereni, sigortalıyı ya da hak sahiplerini bazı işlemleri yapma yükümlülüğü altına sokmuştur.

5510 sayılı Kanun, 13. maddesinde meydana gelen kazanın bildirilmesini belirli ayrımlar yaparak düzenlemiştir. Bunlardan ilki sigortalıyı çalıştıran işverenin kazayı bildirme yükümlülüğüdür. Söz konusu hükmün 2. fıkrasına göre, iş kazasının 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5. madde kapsamında bulunan sigortalılar açısından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde bildirilmesi gerekir (m.13/2,a). Diğer bir düzenleme de bağımsız çalışanların iş kazasını bildirim yükümlülüğüdür. 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında bulunan sigortalılar açısından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığın bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde bildirilmesi zorunludur (SSGSSK. m.13/2,b). Bağımsız çalışanların işçilerin aksine, olaydan ayrıca kolluk kuvvetlerini haberdar etmek yükümü söz konusu değildir. Kaza, bağımsız çalışanın kendi eylemi ile gerçekleştiği için, kolluk kuvvetlerinin soruşturması gereken bir haksız fiilin olmadığı var sayılmaktadır³⁶²

506 sayılı Kanun zamanında ise, işveren iş kazasını o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüydü (SSK. m.27).

Görüldüğü üzere, 5510 sayılı Kanun ile 506 sayılı Kanun'da yer alan iki günlük iş kazasını bildirim süresi üç işgünü olarak düzenlenmiştir. Böylelikle bildirim süresi işgünü olarak belirlendiğinden tatil günleri hesaba katılmayacak, bu günlere rastgelen günleri takip eden günden itibaren üç günün hesabına devam

³⁶¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 413; Tuncay/Ekmekçi, s. 321; Korkusuz/Uğur, s. 310; Vakkas Demir, "İş Kazası ve Meslek Hastalığıyla İlgili Bildirim Yükümlülüğü Ve Bildirimin Tek Kuruma Yapılması Gerekliği", *Yaklaşım Dergisi*, Ekim 2009, S. 2009, s. 1 (<http://uye.yaklasim.com/dergiler>, E.T. 20.07.2013).

³⁶² Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 322.

edilecektir. Ayrıca, bildirim yükümlülüğü kazadan sonraki günden sonraki üç işgünü içinde söz konusu olacaktır³⁶³.

Ancak, 13. maddenin ikinci fıkrasının a bendinde belirtilen üç işgünü süresi, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihte başlar (SSGSSK. m.13/3). Söz konusu bu düzenleme, Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliği'nin 35. maddesinde de yer almaktadır. Buna göre, sigortalının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde iş kazası geçirmesi hâlinde, iş kazası ile ilgili bilgi alınmasına engel olacak durumlarda, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren bildirim süresi üç işgünüdür (SSİY. m.35/2).

Yine 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da iş kazalarının bildirilmesi ile ilgili düzenleme yapmıştır. 6331 sayılı Kanun'a göre, işveren bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak, gerekli incelemeleri yaparak bunlarla ilgili rapor düzenlemekle yükümlüdür. Buna göre işveren, işyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenleyecektir. Bunun sonucunda da işveren, meydana gelen iş kazasını kazadan sonraki üç işgünü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirecektir (İSGK. m.14/1,2). 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe giren bu hüküm ile işverenin artık çalışma bölge müdürlüklerine bildirim yapmak zorunluluğu ortadan kalkacak sadece Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirim yapmakla yükümlü olacaktır. Diğer bir ifadeyle, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan bölge müdürlüğüne bildirim ile ilgili hüküm yürürlükten kaldırılmış bulunmaktadır (İSGK. m.37/1,ç). İş Kanunu'na göre, işveren işyerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki işgünü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır (İş K. m.77/3).

Ancak, işverenin iş kazasını bildirim yükümlülüğü 5510 sayılı Kanun kapsamında düzenlenmiş iken, 6331 sayılı Kanun ile tekrar aynı yükümlülüğe yer

³⁶³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 412; Karakaş, İş Kazası Davaları, s. 54-55; Caniklioğlu, Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler, s. 72; Ercüment Öztürk, "5510 Sayılı Kanun'da 4/a Sigortalılarının SGK'ya İş Kazası Bildirimlerinde Dikkat Edilmesi Gereken Konular", *Yaklaşım Dergisi*, Nisan 2009, S. 196, s. 3 (<http://uye.yaklasim.com/dergiler>, E.T. 21.07.2013).

verilmesi gereksizdir. 5510 sayılı Kanuna atıf yapılması yeterli olurdu³⁶⁴. Ancak, belirtmek gerekir ki, 6331 sayılı Kanunun “kapsam ve istisnalar” başlıklı 2’nci maddesine göre, Kanunun kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı, “çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar” hakkında bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı düzenlenmiştir. Bu nedenle çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına çalışanlar 5510 sayılı Kanunda 4/1-b kapsamında sigortalı olduklarından, sadece bu kapsamda mal ve hizmet üretimi yapanların 6331 sayılı Kanun’a göre iş kazası veya meslek hastalığı olaylarını bildirmeyecek, ancak 5510 sayılı Kanun’a göre yine bildirim yapacaklardır³⁶⁵.

İşveren, 6331 sayılı Kanun’un 14. maddesinde belirtilen kayıtları tutmaz ya da bunlarla ilgili rapor tutmaz ise yerine getirilmeyen her bir yükümlülük için, ayrı ayrı 1.500 TL, iş kazası bildirim yükümlülüğüne aykırı davranır ise 2000 TL idari para cezası öder (İSGK. m.26/1,e).

Ayrıca belirtmek gerekir ki, 6331 sayılı Kanunu’nun 14. maddesi gereğince, sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür (İSGK. m.14/4). Söz konusu bu düzenleme gereğince, özel ve kamu kurumu niteliğindeki sağlık kuruluşları da kendilerine intikal eden iş kazaları ile meslek hastalığı şüphesi veya tespiti bulunan vakaları Kuruma 10 gün içinde bildirmek zorundadır. Bu bildirim ile, kayıt dışı istihdam edilenlerin iş kazası ve meslek hastalıklarının tespit edilmesi amaçlanmaktadır³⁶⁶. Sağlık hizmeti sunucuları ve yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları bildirim yükümlülüklerini yerine getirmezler ise, 2000 TL idari para cezası ödemek zorundadırlar (İSGK. m.26/1,e).

³⁶⁴ Orhan, s. 39. Öğretideki bir görüşe göre ise, her ne kadar 6331 sayılı Kanun’da da iş kazasının bildirilmesi düzenlenmişse de, “tekli bildirim” esas alındığından SSGSSK. açısından iş kazası bildirilmiş ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu açısından da bu yükümlülük yerine getirilmiş olacaktır, Karakaş, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 433.

³⁶⁵ Mahmut Çolak, “İş Kazası/Meslek Hastalığı Olaylarının Bildiriminde Yeni Uygulama”, *Yaklaşım Dergisi*, S. 245, Mayıs 2013 (<http://uye.yaklasim.com>, E.T. 24.05.2013).

³⁶⁶ Aydın, Kanun Tasarısı, s. 13.

Yabancı ülkelerde meydana gelen iş kazalarının bildirim ise Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Buna göre, 5510 sayılı Kanun m.5/g kapsamında sigortalı olanların, yani yurt dışına götürülen Türk işçilerin iş kazası geçirmesi halinde, işvereni tarafından kazanın olduğu ve ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdeki yerel kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma ise en geç kazadan sonraki üç işgünü içerisinde bildirilmesi gerekir (SSİY. m.35/1,a). Ancak, Kurumca kabul edilebilir belgelenmiş bir mazeretin olması şartıyla bildirim süresi mazeretin ortadan kalktığı tarihten itibaren işlemeye başlar (SSİY. m.90/3).

Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliğinin, iş kazasının yabancı ülkede meydana gelmesi halinde, yabancı ülkedeki yerel kolluk kuvvetlerine bildirim zorunluluğunu öngören hükmü öğreti tarafından eleştirilmiştir. Öğretiye göre, Bakanlığın yabancı kolluk kuvvetlerine bir görev yükleyebilmesi mümkün değildir³⁶⁷. Zira yabancı kolluk kuvvetlerine bildirim zorunluluğu, ülkemizin mevzuatına göre değil, yabancı ülke mevzuatına göre belirlenir.

2925 sayılı Kanuna tabi olan tarım işçilerinin iş kazasına uğraması halinde ise, iş kazasının en geç kazadan sonraki iki gün içinde işverene ve kuruma bildirilmesi gerekmektedir (2925 s. K. m.10/1).

İşverenin iş kazasını bildirim şekli, yine 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinde yer almaktadır. Buna göre, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. 506 sayılı Kanunda ise, işverenin iş kazasını yükümlülüğü, örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıdının doldurulup Kuruma verilmesiyle yerine getirilmekteydi (SSK. m.27/1).

Sosyal Güvenlik Kurumunun, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formunun Elektronik Ortamda Kuruma Gönderilmesi hakkında 2012/13 sayılı Genelgesi ile iş kazası ve meslek hastalıklarının artık Kuruma elektronik ortamda gönderilmesi usulü başlamıştır³⁶⁸. Ancak, 5510 sayılı Kanunun ek 5. maddesi

³⁶⁷ Tuncaç/Ekmekçi, s. 322.

³⁶⁸ Öğretide, işveren tarafından internet üzerinden yapılacak olan bildirme ile zaten Kurum kayıtlarında olan bilgileri tekrar istemesinin pratik olmadığı, ayrıca kazaya uğrayan kişinin sağlık durumuna ilişkin birçok bilginin olay esnasında öğrenilmesinin mümkün olmadığı, uygulamada işverenin kişinin iş kazası esnasında ne şekilde yaralandığını tam olarak

kapsamında tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışan sigortalılar ile Kanunun 4/1,b bendi kapsamında sigortalı sayılanların işyeri sicil numarası olmaması nedeniyle elektronik ortamda yapılamayan bildirimler ile elektronik alt yapının olmadığı yerlerde meydana gelen vakalara ilişkin bildirimler kağıt ortamında yapılabilecektir³⁶⁹.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, 5510 sayılı Kanunda iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usulünün yönetmelik hükümlerine göre yapılacağı belirtilmiştir (SSGSSK. m.13/5). Söz konusu hükümde belirtilen yönetmelik, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğidir. İlgili yönetmelikte, iş kazasının bildiriminin, e-sigorta ile Kuruma bildirimine veya doğrudan ya da posta ile Kuruma yapılmasına olanak tanınmıştır (SSİY. m.35/1). Aynı düzenlemeye, Kısa Vadeli Sigorta Kolları Tebliğinde de yer verilmiştir (m.7/1).

Son olarak belirtilmesi gereken husus da, 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde ifade edilen iş kazasının yetkili kolluk kuvvetlerine bildirilmesinden ne anlaşılması gerektiğidir. Söz konusu maddede yer verilen yetkili kolluk kuvvetlerinden kastedilen, jandarma veya polistir. İş kazası, bu kolluk kuvvetlerinden herhangi birine değil, kazanın olduğu yere göre, bunlardan hangisi görevliyse onun yetkili karakoluna bildirilmelidir³⁷⁰.

2. Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılığın Yaptırımı

5510 sayılı Kanunun 21. maddesi gereğince, iş kazasının 13. maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir (SSGSSK. m.21/2).

bilmesinin imkansız olduğu gerekçesiyle eleştirilmiştir. Müfettişler veya denetmenler tarafından konuyla ilgili tüm bilgilere soruşturma yapılırken zaten ulaşılmaktadır, Resul Kurt, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu’nun Elektronik Ortamda Gönderilmesine İlişkin Uygulama Sorunları”, *Mercek Dergisi*, Y. 17, S. 67, Temmuz 2012, s. 137-138.

³⁶⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. 10.04.2012 tarih ve 2012/13 sayılı Genelge.

³⁷⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 414; Korkusuz/Uğur, s. 310; Uşan, Sosyal Güvenlik, s. 179; Şakar, Sosyal Sigortalar, s. 219.

Bağımsız çalışan sigortalılar tarafından meydana gelen iş kazasının geç bildirilmesi halinde uygulanacak yaptırım ise 5510 sayılı Kanunun 22. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, 13. maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilenler tarafından iş kazasının anılan bentte belirtilen süre içinde Kuruma bildirilmemesi durumunda, sigortalıya yapılacak iş göremezlik ödenekleri bildirim tarihinden itibaren ödenecektir (SSGSSK. m.22/2). Diğer bir ifadeyle, sigortalı iş kazasını Kuruma bildirmekten geciktiği her gün için geçici iş göremezlik ödeneğinden mahrum kalacaktır³⁷¹.

İş kazasının bildirim yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımı, sadece 5510 sayılı Kanunda düzenlenmemiş, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da bu konuda düzenlemeye gidilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre, m.14/1 hükmünde belirtilen yükümlülükler aykırı davranan işveren hakkında idari para cezası öngörülmüştür. Böylelikle, 6331 sayılı Kanun ile iş kazalarının Kuruma bildirilmemesi halinde işveren 2000 TL idari para cezası ödemekle yükümlü tutulmuştur (İSGK. m.26/1,e).

3. İş Kazasının Kurum Tarafından Soruşturulması ve Gerçeğe Aykırı Bilgi Verilmesinin Yaptırımı

5510 sayılı Kanun ile Kuruma iş kazasının soruşturulması yetkisi verilmiştir (SSGSSK. m.13/4). Söz konusu hükme göre, Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilir. Kurum, mutlaka soruşturma yapmak zorunda değildir. Uygulamada, Kurum tarafından genellikle ölüm ya da sakatlıkla sonuçlanan, kuşkulu görülen ya da üçüncü kişilerin ve işverenin sorumluluğuna gidilmesini gerektiren iş kazalarının soruşturulması yapılmaktadır³⁷².

³⁷¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 415; Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 312.

³⁷² İsa Karakaş, "Sosyal Sigortalar Kurumu Uygulamasında İş Kazalarının Soruşturulması", *Yaklaşım Dergisi*, S. 131, Kasım 2003, s. 242 vd. (<http://uye.yaklasim.com>, E.T. 24.05.2013); Harun Ordu, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı İddialarının Soruşturulması", *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, 67/2010, s. 106 vd.; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 416.

Kurum tarafından yapılan soruşturma sonunda, yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa, Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan 96. madde hükmüne göre tahsil edilir (SSGSSK. m.13/3).

Söz konusu hükümden anlaşılacağı üzere, işverenin ya da bağımsız çalışan sigortalının Kurum karşısındaki sorumluluğu, iş kazası bildiriminin gerçeğe aykırı olması ve meydana gelen zarar verici olayın iş kazası olmadığına anlaşılması şartına bağlıdır. Sorumluluğun ortaya çıkması için, her iki koşulun da birlikte bulunması gerekmektedir. Aksi takdirde, iş kazası bildiriminde bulunanlar açısından oldukça ağır bir yaptırım söz konusu olacaktır³⁷³.

Uygulamada da, meydana gelen olayın iş kazası olarak nitelendirilmesine bağlı olarak Kurum tarafından yardımlar yapılmaktadır. Bu nedenle uygulamada iş kazasının tespiti davası açılarak uyuşmazlık çözüme kavuşturulmaktadır.

Nitekim Yargıtay da, Kurumca sigortalıya gelir bağlanabilmesi için öncelikle zararlandırıcı olayın iş kazası niteliğince olup olmadığının tespitinin ön sorun olduğuna karar vermiştir. Karara göre, iş kazasının tespiti ile ilgili ihtilaf Sosyal Güvenlik Kurumunun hak alanını doğrudan ilgilendirmekte olup tazminat davasında kurum taraf değildir. Yapılacak iş, davacıya iş kazasını Sosyal Güvenlik Kurumuna ihbarda bulunmak, olayın Kurumca iş kazası olarak kabul edilmemesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumuna ve hak alanını etkileyeceğinden işveren aleyhine "iş kazasının tespiti" davası açması için önel vermek, tespit davasını bu dava için bekletici sorun yaparak çıkacak sonuca göre, olayın Kurumca iş kazası olduğunun kabul edilmesi halinde ise davacıya Kuruma müracaat ederek sürekli iş göremezlik oranının belirlenmesi giderek iş kazası sigorta kolundan sürekli iş göremezlik geliri bağlanması için önel vermek ve çıkacak sonuca göre bir karar vermekten ibarettir³⁷⁴.

³⁷³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 416.

³⁷⁴ Yarg. 21. H.D., T. 09.04.2009, E. 2009/3966, K. 2009/5390 (Kazancı İçtihat Bankası). Aynı yöndeki kararlar için bkz. Yarg. 21. H.D., T. 30.3.2009, E. 2008/1354, K. 2009/4622; Yarg. 21. H.D., T. 3.7.2009, E. 2009/1645, K. 2009/10960; Yarg. 21. H.D., T. 24.3.2009, E. 2008/13751, K. 2009/4404 (Kazancı İçtihat Bankası).

İş kazası bildirgesi veren işverenin, iş kazası olarak kabul ettiği bir olayın, sonradan Kurum veya yargı tarafından iş kazası olarak değerlendirilmeyebilir. Bu nedenle, yersiz yapılan ödemelerin, bildirmede maddi olaylara ilişkin olarak gerçeğe aykırı bilgi verilmiş olması şartıyla işverenden veya bağımsız çalışan sigortalıdan geri istenmesi mümkün olmalıdır. Önem arz eden husus, işverenin kastı veya ağır ihmali ile yanlış ya da eksik bilgi vermesinin yaptırıma bağlanmasıdır³⁷⁵.

Ayrıca öğretide, bu hükmün tehlikeli bir hüküm olduğu ve bu tehlike karşısında pek az kimsenin iş kazasını bildirme riskini göze alabileceği belirtilmiştir³⁷⁶.

B. Sigortalıya İlk Yardım Yapma Yükümlülüğü

İşverenin meydana gelen kazayı bildirme yükümlülüğü dışında, sigortalıya ilk sağlık yardımlarını yapma yükümlülüğü de vardır. 6331 sayılı Kanun ile işveren, acil durumlara müdahale etmek, çalışanlara ilk yardım ve acil tıbbi müdahale sunmakla yükümlü kılınmıştır (İSGK. m.11/1,c).

İşverenin bu yükümü 5510 sayılı Kanunda da yer almaktadır. 5510 sayılı Kanunun 76. maddesine göre, işveren iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortalısına, sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ve 65. madde hükümlerine göre yapılacak masraflar Kurum tarafından karşılanır (SSGSSK. m.76/1).

Buna göre Kanun'un 65. maddesinde sağlık yardımı sayılmayan ancak bunlara yardımcı olan diğer yardımlar, yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleridir. Sağlık sigortalısının veya bakmakla yükümlü olduğu kişinin tedavisi, buldukları yerde yapılamıyorsa en yakın ilgili sağlık birimine sevk edilir. Bu durumda sigortalının ve bakmakla yükümlü olduğu kişinin gidiş dönüş yol gideri ve gündelikleri Kurum tarafından karşılanır. Kurum gerekli gördüğü hallerde bu fıkra gereğince kişilerin

³⁷⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 417.

³⁷⁶ A. Can Tuncay, "Türk Emeklilik Sisteminde Reform Projesinin Değerlendirilmesi", *Çimento İşveren Dergisi*, C. 19, S. 2, Mart 2005, s. 8 (<http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale16.pdf>., E.T. 24.05.2013).

ulaşım hizmetlerini, hizmet satın alma ve kiralama gibi usullerle de temin etmeye yetkilidir (SSGSSK. m. 65/1).

Yine sigortalının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin başka bir yere sevkleri halinde kendilerine refakatçi de tayin edilmişse bunların gidiş geliş yol giderleri ve gündelikleri Kurum tarafından karşılanır (SSGSSK. m.65/1). Ancak Kanun refakatçi giderlerini bir kişi ile sınırlandırmıştır.

Sigortalının yatarak tedavisinde de hekim veya diş hekimi tıbbi açıdan refakatçiyi gerekli görürse, bunların da yatak ve yemek giderleri bir kişiyle sınırlı olarak Kurum tarafından karşılanır (SSGSSK. m.65/2).

Kurum tarafından karşılanan söz konusu bu giderlerin tamamı 72. maddede belirtilen Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından belirlenecektir (SSGSSK. m.65/3).

İşveren, belirtilen bu yükümlölükleri yerine getirmesindeki ihmalinin ve gecikmesinin, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebebiyet verdiği takdirde, Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini işveren ödemekle yükümlüdür (m.76/2).

C. İşverenin Rücu Davası Sonucu Sosyal Güvenlik Kurumuna Tazminat Ödeme Yükümlölüğü

1. İşverenin Sigortalıyı Kuruma Bildirme Yükümlölüğü

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmak ve sosyal sigorta ilişkisinin kurulması için, sigortalının, kendisini Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmesine ya da işverenin, işe aldığı sigortalıları, Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmesine gerek yoktur³⁷⁷. Bu husus, 5510 sayılı Kanun'un 7. maddesinde de yer almaktadır. Söz konusu hükme göre, sigortalılık Kanunda öngörülen biçimde çalışmaya başlama ya da statüye geçmekle kendiliğinden başlar. 5510 sayılı Kanun'un m.4, m.5 ve m.7'de belirtilen koşulları yerine getirenler, kendiliğinden

³⁷⁷ Atabek, s. 51; Yaıınduran, s. 154; Yelekçi, s. 103-104; Gökçeoğlu, s. 104-105; Başterzi, s. 112-113; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 173; Sözer, Sosyal Sigortalar, s. 111.

sigortalı sayılırlar. Ancak, sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmesi için bildirim şart değilse de işveren m.8 gereğince bildirim yapmakla yükümlüdür.

5510 sayılı Kanunun 8. maddesi gereğince işveren kural olarak, 4. maddenin (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri, 7. maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür (SSGSSK. m.8/1). Bağımlı çalışanların (SSGSSK. m.4/1,a) sigortalılığı çalışmaya, meslekî eğitime veya staja başladıkları tarihten itibaren başlar (SSGSSK. m.7/1).

Ancak Kanunda bu kuralın çeşitli istisnalarına da yer verilmiştir. İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar için, en geç çalışmaya başlatıldığı gün Kuruma bildirilebilir (SSGSSK. m.8/1,a).

Sigortalılığın bildirilmesi konusundaki bir diğer istisna ise, yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında alınarak çalıştırılanlar ile, Kuruma ilk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerlerinde çalışanlardır. Bu sigortalıların bir ay içinde Kuruma bildirimleri mümkündür. Ulaştırma araçlarına alınanlar, işe alındıkları tarihten itibaren bir ay içinde; ilk defa işyeri bildirgesi verilen işyerlerinde işe başlatılanlar ise, işyerinde ilk defa sigortalı çalıştırılan tarihi takip eden bir ayı geçmemek üzere bir aylık sürenin dolduğu tarihe kadar Kuruma bildirebilirler (SSGSSK. m.8/1,b).

Yine, kamu idarelerince istihdam edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel ile kamu idarelerince yurt dışı görevinde çalışmak üzere işe alınanların, sigortalı işe giriş bildirgesinin çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde Kuruma verilmesi halinde, söz konusu bu kişiler de sigortalılık başlangıcından önce Kuruma bildirilmiş olmaktadır (SSGSSK. m.8/1,c).

Bağımsız çalışan sigortalıların bildirimleri ise, 5510 sayılı Kanunun 8. maddesi uyarınca, tarımsal faaliyette bulunanlar hariç olmak üzere, m.4/1,b bendine göre sigortalı sayılan kişilerden köy ve mahalle muhtarları için seçildiklerine ilişkin

mazbatalarını ilgili seçim kurulundan aldıkları tarihten, sigortalılıkları vergi mükellefiyetlerinin başladığı tarihten başlayan sigortalılar için vergi mükellefiyeti işleminin tesis tarihinden iki ay geçmemek üzere ilgili vergi dairesince vergi mükellefinin tekemmül ettiği tarihten, diğerleri için ise m.7/1,b bendinde belirtilen sigortalılık başlangıcından itibaren on beş gün içinde sigortalı işe giriş bildiregilerinin düzenlenerek Kuruma verilmesi gerekir (SSGSSK. m.8/3).

5510 sayılı Kanun'un 7. maddesinde yer alan bağımsız çalışanlardan; gelir vergisi mükellefi olanlar ile şahıs şirketlerinden kolektif, adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları ve donatma iştiraki ortaklarının vergi mükellefiyetlerinin başladıkları tarihten; sermaye şirketlerinden limited şirket ortakları ile sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortaklarının, şirketin ticaret sicil memurluklarınınca tescil edildikleri tarihten; anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortaklarının yönetim kuruluna seçildikleri tarihten; gelir vergisinden muaf olanların ise esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı oldukları tarihten; tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için tarımsal faaliyetlerinin kanunla kurulu ilgili meslek kuruluşlarınınca veya kendilerince, bir yıl içinde bildirilmesi halinde kaydedildiği tarihten, bu süre içinde bildirilmemesi halinde ise bildirim Kuruma yapıldığı tarihten; köy ve mahalle muhtarları için seçildikleri tarihten; 4 üncü maddenin üçüncü fıkrasında belirtilenler için ise lisans belgesine istinaden fiilen çalışmaya başladıkları tarihten itibaren sigortalılığı başlamaktadır (SSGSSK. m.7/1,b).

Tarımsal faaliyette bulunanlar için ise, kanunla kurulu meslek kuruluşlarına kayıt tarihinden itibaren bir ay içinde Kuruma bildirim yapılması gerekmektedir. Ayrıca 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanun kapsamındaki jockey ve antrenörlerin, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde tescil eden kuruluş tarafından Kuruma bildirilmesi zorunludur (SSGSSK. m.8/3, m.4).

2. Kuruma Bildirilmeyen Sigortalının İş Kazasına Uğraması Halinde İşverenin Sorumluluğu

Sigortalının, açıklamaya çalıştığımız bu bildirim süreleri içinde bildirilmemesi ve bu süre zarfında iş kazasına maruz kalması halinde işverenin

sorumluluğuna gidilmektedir. İşveren, Kuruma tazminat ödemekle yükümlü olduğu gibi ayrıca da para cezasına çarptırılmaktadır. Bağımsız çalışan sigortalılar açısından ise, ilgilinin gelir ve ödeneklerden faydalanamaması sonucunu doğuracaktır³⁷⁸.

a) Rücuan Tazminat Ödeme

Sigortalı, işveren tarafından Kuruma bildirilmediği süre içerisinde iş kazasına maruz kalır ise, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer alan haklardan faydalanabilir. Zira 5510 sayılı Kanunun 23. maddesi gereğince de, işveren tarafından sigortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığının Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası veya meslek hastalıkları halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir (SSGSSK. m.23/1).

Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21. maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir (SSGSSK. m.23/2).

İşverenin sigortalıyı bildirmemesinden doğan sorumluluğu (m.23) ile işverenin 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesi gereğince Kuruma karşı olan sorumluluğu arasındaki farkların anlaşılması amacıyla SSGSSK. m.21'den kısaca bahsetmekte fayda vardır. Söz konusu madde gereğince, iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır (SSGSSK. m.21/1). Bu hükümden anlaşılacağı üzere, işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğu, iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinde kastı

³⁷⁸ Korkusuz/Uğur, s. 331; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 470; Tuncay/Ekmekçi, s. 344.

veya sigortalının sağlığını koruma ve iş g¼venliđi mevzuatına³⁷⁹ aykırı hareketi bulunmasına bağlıdır. Kurumun m.21 gereğince işverenin sorumluluğuna gidebilmesi için bu Őartlardan birinin bulunması gereklidir.

İşverenin SSGSSK. m.23'ten doğan sorumluluğundan ise, sigortalının Kuruma kanuni s¼re içerisinde bildirilmemesi halinde, işverenin kastı ya da sigortalının sağlığını ve g¼venliđini koruma ve iş g¼venliđi mevzuatına aykırılığı s¼z konusu olmasa bile sorumluluğuna gidilmektedir³⁸⁰. Diğer bir ifadeyle, iş kazasının meydana gelmesinde işverenin kusurunun bulunup bulunmaması m.23'den doğan sorumluluk için ¼nem arz etmez. İşveren sadece sigortalıyı bildirmediği için sorumludur³⁸¹. Dolayısıyla m.21 'de aranan işverenin sorumluluk Şartları aranmaz.

İşverenin sigortalıyı bildirmemesinden doğan sorumluluğu, halefiyet ilkesine değil, Kurumun basit r¼cu hakkına dayanmakta ve Kurumun r¼cu hakkının, sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri tazminat miktarıyla sınırlı deđildir³⁸². Ancak Yargıtay'ın vermiş olduğu aksi y¼ndeki kararlarda ise, tavan sınırlamasına uyulması gerektiği belirtilmiřtir³⁸³.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, 506 sayılı Kanun d¼neminde verilen ancak 5510 sayılı Kanun d¼neminde de ¼nemi koruyan Yargıtay kararlarına g¼re, işveren hem bildirme y¼k¼ml¼l¼đ¼n¼ yerine getirmemiş hem de iş kazasının meydana gelmesinde kusurlu ise Kuruma karşı 506 sayılı Kanun m.10 (SSGSSK. m.23) ve m.26 (SSGSSK. m.21) gereğince aynı anda sorumludur. Ancak, Yargıtay bu durumlarda

³⁷⁹ Kanunda geçen ‘‘mevzuat’’ teriminden anlaşılması gereken, 6331 sayılı İş Sağlığı ve G¼venliđi Kanunu ve İş Sağlığı ve G¼venliđi ile ilgili çıkarılan y¼netmeliklerdir.

³⁸⁰ Tuncay/Ekmekçi, s. 344; G¼zel/Okur/Caniklioğlu, s. 471.

³⁸¹ G¼zel/Okur/Caniklioğlu, s. 471; Tuncay/Ekmekçi, s. 344-345; Resul Aslank¼yl¼, ‘‘Kurumun 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 10. ve 26. maddesinden Doğan R¼cu Hakkının Hukuksal Temeli’’, Yargıç Dr. Aydın ¼zkul’a Armağan, *Kamu-İş*, C. 6, S. 4, 2002, s. 244 vd.

³⁸² Tuncay/Ekmekçi, s. 344; G¼zel/Okur/Caniklioğlu, s. 470. Bu y¼ndeki Yargıtay Kararları için bkz. Yarg. 10. H.D., T. 30. 9. 1996, E. 1996/8162, K. 1996/7766; Yarg. 10. H.D., T. 25.03.1994, E. 1993/13378, K. 1994/5740 (Kazancı İçtihat Bankası).

³⁸³ YHGK., T. 15. 3. 1995, E. 1994/10-800, K. 1995/166; YHGK., T. 6.12.1995, E. 1995/10-856, K. 1995/1073 (Kazancı İçtihat Bankası).

davacı Kurum lehine olan 506 sayılı Kanun m.10 (SSGSSK. m.23) hükümlerinin uygulanacağına karar vermiştir³⁸⁴.

Yargıtay'ın 506 sayılı Kanun zamanında vermiş olduğu ancak 5510 sayılı Kanunun uygulanmasında da önem arz eden bir karara göre, işe giriş bildirgesinin bir aylık sürenin (5510 sayılı Kanuna göre işe başlamadan önce), ancak sigortalıyı zarara uğratan sigorta olayından diğer bir ifadeyle kazadan önce verilmesi durumunda, SSK. m.10'da belirtilen sorumluluk halleri gerçekleşmemiştir³⁸⁵.

Yine Yargıtay, vermiş olduğu bir kararda, işverenin sigortalıyı bildirim yükümlülüğüne aykırılığında doğan sorumluluğunda, prim belgelerinin işe giriş bildirgesi yerine geçmeyeceğini belirtmiştir³⁸⁶. Yargıtay daha sonraki bir kararında ise, aynı işverene ait ancak iki farklı işyerinde çalışan sigortalının ilk işyerinde tescilinin yapılması, ancak sigortalının ikinci işyerinde çalışmaya başlaması üzerine tescil edilmemiş olması ve uğramış olduğu iş kazasının ikinci işyerinde çalışırken meydana gelmesi durumunda işverenin SSK. m.10 (SSGSSK. m.23) sorumlu tutulması gerektiğine karar vermiştir³⁸⁷. Ancak, işveren tarafından işe giriş bildirgesi Kuruma mevzuata uygun bir şekilde verilmiş, sigortalının iş sözleşmesi sona ermeden aynı işverenin ikinci işyerinde çalışmaya başlaması durumunda, ikinci bir işe giriş bildirgesi verilmesine gerek olmadığına, bu nedenle işverenin SSK. m.10 (SSGSSK. m.23) gereğince sorumluluğuna gidilemeyeceği sonucuna varılmıştır³⁸⁸.

³⁸⁴ YHGK., T. 15.5.2003, E. 2003/3543, K. 2003/4233 (Kazancı İçtihat Bankası).

³⁸⁵ Yarg. 10. H.D., T. 15.5.2003, E. 2935, K. 4226. Aynı yöndeki kararlar için bkz. Yarg. 10. H.D., T. 18.4.1995, E. 1956, K. 3779; Yarg. 10. H.D., T. 20.1.2003, E. 5819, K. 49; Yarg. 10. H.D., T. 5.4.2004, E. 1112, K. 2815, Aslanköylü, Kanun Yorumu, s. 379 vd.

³⁸⁶ YHGK. T. 21.01.1977, E. 3174, K. 35, Aslanköylü, Kanun Yorumu, s. 346.

³⁸⁷ YHGK. T. 28.4.1999, E. 1999/10-239, K. 1999/251, Aslanköylü, Kanun Yorumu, s. 344. Ancak Yargıtay'ın aksi yöndeki kararlarına göre; Kurumca, kaza geçiren sigortalı hakkında ayrı sigorta sicil dosyası tutulmuş ve kendisine sigorta sicil numarası verilmiş olup; Kurum, sigortalının çalışmalarından haberdar olmuştur; ayrıca prim kaybına da uğramamıştır. Bu durumda, salt işe giriş bildirgesinin verilmemesinin, işverenin sorumluluğunu gerektireceği sonucuna varılmamalıdır, Yarg. 10. H.D., T. 4.5.2001, E. 2000/8625, K. 2001/3492 (Kazancı İçtihat Bankası).

³⁸⁸ YHGK., T. 2.5.1984, E. 10-287, K. 4998 (Kazancı İçtihat Bankası). Aynı yöndeki karar için bkz. Yarg. 10.H.D., T. 28.5.1998, E. 3034, K. 3917, Aslanköylü, Kanun Yorumu, s. 347.

Ayrıca, Yargıtay, bir diğer kararında, zararı meydana getiren olayın tümüyle kaçınılmaz olduğu durumlarda, olayla işveren arasında illiyet bağı bulunmadığından, Kurumun işverene rücu edemeyeceğine karar vermiştir³⁸⁹. Ancak, Yargıtay başka bir kararında, kaçınılmazlık durumunun işverenin sorumluluğunu tümüyle kaldıran bir neden olmadığını sadece TBK. uyarınca tazminattan bir indirim sebebi nedeni olarak nitelendirilemeyeceğine karar vermiştir³⁹⁰. Yine Yargıtay, işveren ile sigortalının meydana gelen kazada birlikte kusurunun bulunması halinde TBK. m.52 (BK. m.44) gereğince tazminattan indirim yapılmasına karar vermiştir³⁹¹.

Ancak belirtilmesi gereken bir diğer husus, süresi içinde Kuruma bildirilmeyen sigortalının kazanın meydana gelmesinde tam kusuru söz konusu ise, diğer bir ifadeyle işverenin hiçbir kusuru yok ise bu gibi hallerde işverenin sorumluluktan kurtulup kurtulamayacağıdır. Yargıtay'a göre, bu durumlarda da sorumluluktan kurtulamayacak, sadece tazminat miktarından %50'den az olmamak üzere indirime gidilecektir³⁹². Öğretide, işverenin sigortalıyı bildirmemesinden doğan sorumluluğu, kusur sorumluluğuna değil, kusursuz sorumluluk ilkesine dayanmaktadır³⁹³. Bu nedenle Yargıtay, işvereni alacağın tamamından sorumlu tutmalıdır³⁹⁴. Ancak uygulamada Yargıtay, işverenin sorumluluğunun bir tavanla sınırlı olduğuna, bu sınırın ise sigortalının işverenden talep edebileceği miktar olması gerektiğine karar vermiştir³⁹⁵.

Sigortalılığın süresi içinde Kuruma bildirilmemesi, her ne kadar SSGSSK. m.4/1,a bendine tabi sigortalıları yakından ilgilendirse de, m.4/1,b bendine tabi

³⁸⁹ Yarg. 9. H.D., T. 30.4.1973, E. 3801, K. 14209; Yarg. 9. H.D, T. 13.7.1973, E. 30, K. 49, Aslanköylü, Kanun Yorumu, s. 415-416.

³⁹⁰ Yarg. 10. H.D., T. 11.5.1981, E. 2465, K. 3038 (Kazancı İçtihat Bankası).

³⁹¹ Yarg. 10. H.D., T. 6.12.1983, E. 6132, K. 6230; Yarg. 10. H.D., T. 22.2.1983, E. 607, K. 812; Yarg. 10. H.D., 21.2.1983, E. 690, K. 784; Yarg. 21. H.D., T. 21.12.1999, E. 8982, K. 9333, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 474, dn. 249.

³⁹² Yarg. 10. H.D., T. 3.2.2003, E. 106, K. 567, Aslanköylü, Kanun Yorumu, s. 382.

³⁹³ Tuncay/Ekmekçi, s. 345; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 474; Tankut Centel, "Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1984 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1984*, İstanbul 1986, s. 226.

³⁹⁴ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 474.

³⁹⁵ Yarg. 10.H.D., T. 24.10.1985, E. 5079, K. 5719, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 474, dn. 253.

sigortalılar bakımından da, bildirimde bulunulmayan sürede meydana gelen iş kazası halinde, ilgilinin gelir ve ödeneklerden faydalanamaması sonucunu doğurur (SSGSSK. m.23/3).

İşverenin sigortalıyı bildirmemesinden kaynaklanan rücu davalarında zamanaşımı ise, 5510 sayılı Kanununun 93. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, Kurumca açılacak tazminat ve rücu davaları, 10 yıllık zamanaşımına tabidir. Zamanaşımı tarihi; rücu konusu gelir ve aylıklar bakımından Kurum onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden itibaren başlar (SSGSSK. m.93/3).

b) İdari Para Cezası

İşverenin sigortalıyı Kuruma bildirmemesinin bir diğer yaptırımı, SSGSSK. m.102’de düzenlenen idari para cezasıdır. İdari yaptırım uygulanacak fiillerin ve bu fiillere uygulanacak idari yaptırımların mutlaka önceden kanunlarda öngörülmüş olması ve idarenin kararına karşı da yargı yoluna başvurabilme hakkının tanınmış olması gerekir³⁹⁶.

Kanunda düzenlenen bu idari para cezalarından kısaca bahsetmekte yarar vardır. 5510 sayılı Kanuna göre, 8. maddenin birinci fıkrasında belirtilen bildirgeyi, bu Kanunda belirtilen süre içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır (SSGSSK. m.102/1,a).

Ayrıca, 8. maddenin birinci fıkrasında belirtilen bildirgenin verilmediğinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan tespitlerden ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarının kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve

³⁹⁶ Bu konuda bkz. Veli Karagöz, “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda İdari Para Cezaları”, *AÜEHFD*, s. 1 vd. (www.erzincan.edu.tr/birim/HukukDergi/makale/2004, E.T. 20.05.2013); Fevzi Şahlanan, “İş ve Sosyal güvenlik hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2006, S. 1, s. 5 vd.; Oğuz, s. 129.

kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde bildirgeyi vermekle yükümlü olanlar hakkında her bir sigortalı için asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır (SSGSSK. m.102/1,a,2).

Son olarak belirtmek gerekir ki, işyeri esas alınmak suretiyle bildirgenin verilmediğine ilişkin; mahkemenin karar tarihinden, Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarının tespit tarihinden, diğer kamu kurum ve kuruluşlarının denetim elemanlarının rapor tarihinden, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi veya belgelerin Kuruma intikal tarihinden itibaren bir yıl içinde bu bendin (2) numaralı alt bendinde sayılan durumlardan biriyle tekrar bildirge verilmediğinin anlaşılması halinde, bildirgeyi vermekle yükümlü olanlar hakkında bu defa her bir sigortalı için asgari ücretin beş katı tutarında idari para cezası uygulanır (SSGSSK. m.102/1,a,3). Ancak, idari para cezasının uygulanması, sigortalı işe giriş bildirgesini Kuruma verilme yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz³⁹⁷.

5510 sayılı Kanun'un m.4/1,b bendi gereğince, sigortalı olanlar için, sigortalı işe giriş bildirgesini verme yükümlülüklerini yerine getirmeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere, aylık asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır (SSGSSK. m.102/1,g).

İdari para cezaları ilgiliye tebliğ ile tahakkuk eder. Tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde Kuruma ya da Kurumun ilgili hesaplarına yatırılır veya aynı süre içinde Kuruma itiraz edebilir. İtiraz takibi durdurur³⁹⁸. Kurumca itirazı reddedilenler, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde yetkili idare

³⁹⁷ Tuncay/Ekmekçi, s. 215; Alper, Sosyal Güvenlik Sistemi, s. 186; Uşan, Sosyal Güvenlik,s. 318.

³⁹⁸ Nitekim Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda, idari para cezasına karşı süresi içinde Kuruma itiraz edilmemesi, itirazın reddi üzerine de yine süresi içinde mahkemede dava açılmaması halinde idari para cezası kesinleşir ve artık buna karşı iş mahkemesinde menfi tespit, itiraz ve istirdat davası açılmaz. İşverence idari para cezasına itiraz edilmesine rağmen Kurumca henüz bu itiraza karşı ne gibi işlemler yapıldığı araştırılmalı ve bunun sonucuna göre karar verilmelidir, Yarg. 10. H.D., T. 28.1.2008, E. 2007/5330, K. 2008/465 (Kazancı İçtihat Bankası).

mahkemesine başvurabilirler³⁹⁹. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde, idari para cezası kesinleşir (SSGSSK. m. 102/4).

İdarî para cezalarının, Kuruma itiraz edilmeden veya yargı yoluna başvurulmadan önce tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde peşin ödenmesi halinde, bunun dörtte üçü tahsil edilir. Peşin ödeme idarî para cezasına karşı yargı yoluna başvurma hakkını etkilemez. Ancak Kurumca veya mahkemece Kurum lehine karar verilmesi halinde, daha önce tahsil edilmemiş olan ceza tutarının dörtte birlik kısmı, 89 uncu maddenin ikinci fıkrası hükmü de dikkate alınarak tahsil edilir (SSGSSK m.102/5).

Mahkemeye başvurulması idarî para cezasının takip ve tahsilini durdurmaz. Tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde ödenmeyen idarî para cezaları, 89 uncu madde hükmü gereğince hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilir (SSGSSK m.102/6).

İdarî para cezaları on yıllık zamanaşımı süresine tâbidir. Zamanaşımı süresi, fiilin işlendiği tarihten itibaren başlar (SSGSSK m.102/7). Nitekim Yargıtay da idari para cezalarında zamanaşımı süresinin dikkate alınması gerektiğini ve bu sürenin aşılamayacağına karar vermiştir⁴⁰⁰.

³⁹⁹ İdari para cezalarına karşı başvurusu, 506 sayılı Kanun döneminde “sulh ceza mahkemesine yapılmaktaydı (AYM. T. 4.10.2006, E. 2006/75, K. 2006/99, RG. 6.4.2007/26485). İdare mahkemesinde dava açılması benimsenmişti. 2006 yılında 5454 sayılı Kanunla (RG.15.2.2006/26081) tekrar değiştirilmiş ve idari para cezalarına karşı onbeş gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesinde dava açılması gerektiği belirtilmişti. Son olarak, 5510 sayılı Kanunun 102. maddesi gereğince “*idare mahkemesine*” dava açılması gerektiği düzenlenmiştir. Nitekim Yargıtay kararları da bu yöndedir, Yarg. 21. H.D., T. 15.6.2010, E. 2009/8238, K. 2010/6941; Yarg. 10. H.D., T. 22.3.2011, E. 2011/2286, K. 2011/3892 (Kazancı İçtihat Bankası).

⁴⁰⁰ Yarg. 10. H.D., T. 1.3.2011, E. 2009/15014, K. 2011/2594 (Kazancı İçtihat Bankası).

SONUÇ

Sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazası kavramının belirlenmesinde öğreti tarafından savunulan, sigortalının vücut bütünlüğünü ihlal eden veya ölümüne yol açan olayları alabildiğince genişleterek bu olayları iş kazası olarak görmeye çalışan görüş ile Kanunda, iş kazası kavramıyla ilgili yer alan düzenlemenin amacını aşacak şekilde yorumlanmaması gerektiği görüşünün çatıştığı görülmektedir. Yargıtay uygulamasında da Kanun hükmü olabildiğince geniş yorumlanmaktadır. Ancak, sigortalının mağdur olmasını engellemek amacıyla bu kadar zorlama yorum yapmak doğru değildir. Çünkü kazanın, iş kazası olarak kabul edilmesi halinde hem işverene hem Kuruma çok ağır külfetler yüklenmektedir.

Sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazası kavramı belirlenirken olayın; dıştan gelen, ani ve sigortalının iradesi dışında meydana gelmiş olan bir kaza niteliğine sahip olması gerekmektedir. Dıştan gelen olaydan, anlaşılması gereken, bedenen ya da ruhça zarara uğratan ya da ölümüne neden olan olayın dıştan gelen bir etkenle meydana gelmiş olmasıdır. Yine, sigortalıyı zarara uğratan olayın, ani olması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, kazanın hemen ya da kısa bir süre içerisinde gerçekleşmiş olması zorunludur. Sigortalının zararı istememiş olması gerekmektedir. Ancak, uygulamada sigortalının işyerinde intihar etmesi dahi iş kazası olarak kabul edilmektedir. Kazanın, 5510 sayılı Kanunda belirtilen haller içerisinde gerçekleşmiş olması gerekir.

Ayrıca, iş kazası kavramı belirlenirken sadece kaza olayı ile zarar arasında illiyetin bulunması gerekir. Diğer bir ifadeyle, sigortalının uğradığı zarar karşı karşıya kaldığı kazanın uygun bir sonucu olmalıdır. Sigortalının Kurumun yapacağı yardımlardan faydalanabilmesi için, görülen işle kaza olayı arasında illiyet bağının bulunmasına gerek yoktur. Zira, görülen işle kaza olayı arasında illiyet bağının aranması, pek çok kazanın iş kazası olarak değerlendirilmemesine neden olur.

Sigortalının uğradığı zararın, sigortalının vücut bütünlüğüne yönelmesi gerekir. Bu nedenle, sigortalının eşyasının zarara uğramış olması iş kazası olarak değerlendirilemez. Ancak, ortez, protez ve takma organların vücut ile kaynaştığı göz önünde bulundurulduğunda bunların da kazaya maruz kalması halinde iş kazasının

meydana geldiği kabul edilmelidir. Söz konusu bu unsurlar zorunlu unsur olmakla birlikte hepsinin birlikte bulunması gerekmektedir.

İşverenin iş kazalarını önlemek ve iş kazalarının tekrar meydana gelmesinin önüne geçmek amacıyla işyerinde yerine getirmesi gereken yükümlülükler söz konusudur. İşverenin bu yükümlülüğünün kaynağını 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu Kanuna bağlı olarak çıkarılan yönetmelikler oluşturmaktadır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri, 6331 sayılı Kanunda genel yükümlülükler ve buna ilişkin hizmetler olmak üzere iki şekilde düzenlenmiştir.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için yerine getirmesi gereken genel yükümlülükleri yanında çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesi, iş sağlığı ve güvenliği personeli çalıştırma yükümlülüğü, sağlık gözetimi ve denetimi yapma yükümlülüğü, risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma yükümlülüğü de vardır. İşveren bu yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde, idari para cezası ödeyecek ayrıca daha ağır bir yaptırım olan işin durdurulması ile de karşılaşılacaktır. Bu nedenle ülkemizde meydana gelen iş kazası sayısı dikkate alındığında, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan bu caydırıcı düzenlemeler ile iş kazası sayısında düşüş meydana gelecektir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili özel bir kanunun çıkarılmış olması son derece yerinde olmuştur. İş kazalarının Kuruma ve işverene getirmiş olduğu külfetler böylelikle azaltılmaya çalışılmıştır.

İşverenin iş kazası meydana geldikten sonraki yükümlülükleri ise; iş kazasını bildirme yükümlülüğü, ilk yardım yapma yükümlülüğü ve sigortalıyı bildirmediği takdirde iş kazasının meydana gelmesinden kaynaklanan rücu tazminatı ödeme yükümlülüğüdür.

İşverenin çalıştırdığı sigortalının uğramış olduğu iş kazasının zorunlu olarak bildirmesi, hem sigortasız çalışanın tespitinin sağlanmasında, hem bu çalışanın Kurumun sigortalıya sağlamış olduğu yardımlardan faydalanabilmesi açısından son derece önemlidir. Ayrıca işveren, bildirim yapmadığı takdirde idari yaptırımlara da maruz kalacaktır. Bağımsız çalışanlar açısından da, Kurumun yardımlarından faydalanabilmek için bildirim yapılması şarttır. Bu nedenle iş kazasının bildirilmesi

son derece önemlidir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile de iş kazasını bildirim yükümlülüğünün getirilmesi, bu Kanunun 5510 sayılı Kanuna göre daha geniş kapsamlı olduğu göz önünde bulundurulduğunda son derece yerinde bir düzenleme olarak nitelendirilebilir. Ayrıca her iki kanun arasında bildirim yükümlülüğü açısından yeknesaklığın olması farklı uygulamaların da önüne geçmiş olacaktır.

Bildirim yükümlülüğü dışında, işverene getirilen bir diğer külfet de sigortalıya işveren tarafından ilk yardımın yapılması zorunluluğudur. İşverenin, ilk yardım yapabilecek, tıbbi müdahalede bulunacak ekip ve donanımı buldurması, sigortalının iş kazası sonucu hayatını kaybetmesini önleyebileceği gibi, işvereni de Kuruma karşı bir takım sorumluluklardan kurtaracaktır. Yine 6331 sayılı Kanunda da, sigortalının ilk yardım yapılmasının önemi üzerinde durulmuş, 5510 sayılı Kanuna paralel bir düzenleme getirilmiştir.

Sigortalının bildirim süreleri içinde bildirilmemesi ve bu süre zarfında iş kazasına maruz kalması halinde işverenin sorumluluğuna gidilecektir. İşveren, Kuruma tazminat ödemekle yükümlü olduğu gibi ayrıca para cezasına da çarptırılmaktadır. Bağımsız çalışan sigortalılar açısından ise, bildirim yapılmaması ilgilinin kaza halinde gelir ve ödeneklerden faydalanamaması sonucunu doğurmaktadır. İşverenin Kuruma tazminat ödemekle yükümlü kılınması ve ayrıca idari para cezasına çarptırılması ile sigortasız işçi çalıştırma açısından da caydırıcı etkisinin olduğu açıktır.

Sigortalının Kuruma kanuni süre içerisinde bildirilmemesinde, işverenin kastı ya da sigortalının sağlığını ve güvenliğini koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırılığı söz konusu olmasa bile sorumluluğuna gidilmektedir. İşveren sadece sigortalıyı bildirmediği için sorumludur. İşverenin sigortalıyı Kuruma bildirmemesinin bir diğer yaptırımı, SSGSSK. m.102'de düzenlenen idari para cezasıdır.

İşverene kaza meydana gelmeden ya da kaza meydana geldikten sonraki yaptırımlar göz önüne alındığında kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi Kurum, sigortalı ve işveren açısından önem arz eden husustur. Sigortalının uğramış olduğu

kazanın iş kazası olarak kabul edildiği takdirde, Kuruma, işveren sorumluluğu gündeme gelmektedir. İş kazasının tespitinde, işverene karşı zayıf durumda olan sigortalının, uğramış olduğu zarar somut olaya göre değerlendirilmeli ve tespit ona göre yapılmalıdır. Hangi hallerin iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği hususunda ise, herhangi bir uyuşmazlığa yer verilmeyecek bir iş kazası tanımının yapılması hem öğretici hem de uygulama açısından yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- AKIN, Levent;** “Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı (Taslak Üzerine Bir Değerlendirme)”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 7, S. 25, Mart 2012, s. 33-43 (Risk Değerlendirme).
- AKIN, Levent;** *Bağ-Kur Sigorta Yardımları*, İstanbul 1996.
- AKIN, Levent;** *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, Ankara 2001 (Tazminat).
- AKTAY A. Nizamettin/ARICI Kadir/KAPLAN-SENYEN E. Tuncay;** *İş Hukuku*, 5. bs., Ankara 2012.
- AKTEKİN, Şeyda;** “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında Dünden Bugüne”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 7, S. 25, Mart 2012, s. 93-105.
- AKYİĞİT, Ercan;** “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 8, S. 29, Mart 2013, s. 40-60.
- AKYİĞİT, Ercan;** “Ödünç İşçinin Sosyal Güvenliği”, *TÜHİS*, Mayıs 1995, s. 12-33.
- AKYİĞİT, Ercan;** *Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği*, İstanbul 1990.
- ALP, Mustafa;** “Tele Çalışma”, *Sarper Süzek'e Armağan*, C. I, İstanbul 2011, s. 795-840.
- ALPAGUT, Gülsevil;** “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”, *İşveren Dergisi*, C. 50, S. 3, Mayıs-Haziran 2012, s. 100-103.
- ALPER, Yusuf;** *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku*, 2. bs., Bursa 2013 (Sosyal Güvenlik Sistemi).
- ALPER, Yusuf;** *Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar*, Bursa 2003.
- ANTALYA, Gökhan;** *Borçlar Hukuku*, C. 1, İstanbul 2012.
- ARASLI, Utkan;** *Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar*, C. 1, Ankara 2002.
- ARICI, Kadir;** *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, Ankara 1999.

- ARICI, Kadir;** *Avrupa Birliği Sosyal güvenlik hukuku*, Ankara 1997.
- ARICI, Kadir;** *Sosyal Güvenlik*, Ankara 1999.
- ASLANKÖYLÜ, Resul;** *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu*, Ankara 2004 (Kanun Yorumu).
- ATABEK, Reşat;** *İş Kazası ve Sigortası*, İstanbul 1978.
- AY, Başar;** “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı”, *İşveren Dergisi*, Mayıs – Haziran 2012, C. 50, S. 3, s. 96.
- AYAN, Mehmet;** *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 7. bs., Konya 2012.
- AYBAY, Rona;** *Yabancılar Hukuku*, 2. bs., İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2007.
- AYDIN, Ufuk;** “İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarısı Üzerine”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 7, S. 26, Haziran 2012, s. 19-24 (Kanun Tasarısı).
- AYDIN, Ufuk;** *Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar*, Eskişehir 1999.
- BACANAK, Abdülkadir;** “Suda Boğulan İşçinin İş Kazası, İşyeri, Bağlı İşyeri, Eklentileri Kavramları ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun İki Kararı”, *Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi*, 8/2008, s. 151-170.
- BAŞTERZİ, Süleyman;** “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal güvenlik hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009*, Ankara 2011 (2009 Yılı Kararları).
- BAŞTERZİ, Süleyman;** “Sigortaya Bildirilmeyen İşçi-İş Kazasından Doğan Sorumluluk”, *İş Hukuku Dergisi*, C. 3, S. 1, Ocak-Mart 1993, s. 108-121.
- BAŞTERZİ, Süleyman;** *Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi*, Ankara 2007 (Çalışmanın Kesintiye Uğraması).
- BAYRAM, Fuat;** *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi*, İstanbul 2008.
- BOZER, Ali;** *Türk Hukukunda Sosyal Sigortalara Genel Bir Bakış*, Ankara 1963.

- CAN, Mehmet;** *Açıklamalı ve İçtihatlı Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması*, Ankara 1987.
- CANBOLAT, Talat;** *Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi-Değerlendirmeler*, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi 21.02.2009, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2010.
- CANİKLİOĞLU, Nurşen;** “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısına Göre İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı”, *İşveren Dergisi*, C. 50, S. 3, Mayıs-Haziran 2012, s. 105-107 (İş Sağlığı).
- CANİKLİOĞLU, Nurşen;** “Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler”, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri, *Kamu-İş*, Ankara 2007 (Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler).
- CANİKLİOĞLU, Nurşen;** “Kısa Vadeli Sigortalar Bağlamında 5510 Sayılı Yasa Uygulaması ve Çıkacak Sorunlar, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunları ve Gerçekler”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi* 26-27.01.2007, İstanbul 2007.
- CANİKLİOĞLU, Nurşen;** “Sosyal Sigorta Türleri Açısından 2002 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, *Yargıç Utkan Araslı’ya Armağan*, Ankara 2004 (2002 Yılı Kararları).
- CENTELE, Tankut;** “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Denetim Sistemi ve Yaptırımlar”, *İşveren Dergisi*, Mayıs-Haziran 2012, C.50, S. 3, s. 97-99.
- CENTELE, Tankut;** “İşyerine Getirilip Götürülme Sırasında Uğranılan Kaza- İş Kazası Kavramı”, *İş Hukuku Dergisi*, C. 3, S. 1, Ocak-Mart 1993, s. 122-128.
- CENTELE, Tankut;** “Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtay’ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996*, İstanbul 1998 (1996 Yılı Kararları).

- CENTEL, Tankut;** “Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1984 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1984*, İstanbul 1986.
- CENTEL, Tankut;** “Türk Borçlar Kanunu’nda Hizmet Sözleşmesinin Tanımı ve Kurulması”, *Tisk Akademi*, C. 6, S. 12, 2011/II, s. 6-22 (Hizmet Sözleşmesi).
- CENTEL, Tankut;** *Bireysel İş hukuku*, C.I, İstanbul 1994 (İş hukuku).
- ÇELİK, Nuri;** *İş hukuku Dersleri*, 25.bs., İstanbul 2012.
- ÇELİKEL Aysel/ÖZTEKİN GELGEL Günseli;** *Yabancılar Hukuku*, 18. bs., İstanbul 2012.
- ÇENBERCİ Mustafa/UYGUR Turgut;** *Bağ-Kur Kanunu Şerhi*, Ankara 1979.
- ÇENBERCİ, Mustafa;** *İş Kanunu Şerhi*, Ankara 1986.
- ÇENBERCİ, Mustafa;** *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Ankara 1977 (Sosyal Sigortalar).
- ÇİÇEKLİ, Bülent;** *Yabancıların Çalışma İzinleri*, Ankara 2004.
- DEMİRBILEK, Tunç;** “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde Sosyal Güvenlik Hakkı”, *Kamu-İş*, Nisan 1991.
- DOĞAN, Kübra;** “Sosyal Sigorta İlişkisinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme”, *İş hukuku Dergisi*, C. 3, S. 3, Temmuz-Eylül 1993, s. 428-436.
- DURAL Mustafa/SARI Suat;** *Türk Özel Hukuku Temel Kavramlar ve Medeni Kanununun Başlangıç Hükümleri C.1*, İstanbul 2011.
- EKMEKÇİ, Ömer;** “4857 sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, *Legal İş hukuku ve Sosyal güvenlik hukuku Dergisi*, 2004/2, s. 367-382.
- EKMEKÇİ, Ömer;** “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi”, *Yargıtay’ın İş hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003*, Ankara 2005.
- EKŞİ, Nuray;** *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, 3. bs., İstanbul 2011.

- ELBİR, Halid Kemal;** *Sosyal güvenlik hukuku Notları*, Fasikül 1, 1979-1980 Ders Yılı.
- ENGİN, Murat;** “Türk İş hukukunda Evde Çalışma”, *Kamu-İş*, C. 5, S. 3, Nisan 2000, s. 269-287.
- EREN, Fikret;** *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 14. bs., Ankara 2012 (Borçlar).
- EREN, Fikret;** *Borçlar Hukuku ve İş hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara 1974 (Sorumluluk).
- EREN, Fikret;** *Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi*, Ankara 1975 (Uygun İlliyet Bağı Teorisi).
- ERTÜRK, Şükran;** “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, *Sicil İş hukuku Dergisi*, Y. 7, S. 27, Eylül 2012, s. 13-24.
- ESENER, Turhan;** *İş hukuku*, Ankara 1973.
- GEMALMAZ, M. Semih;** *Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş*, İstanbul 2005.
- GEREK, Nüvit;** “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Öngörülen Tehlike Sorumluluğu”, *Sicil İş hukuku Dergisi*, Y. 6, S. 24, Aralık 2011, s. 31-39.
- GÖKÇEOĞLU, Şebnem;** “Sosyal Güvenlik Hakkından Feragat (Karar İncelemesi)”, *İş hukuku Dergisi*, C. 3, S. 1, Ocak-Mart 1993, s. 101-107.
- GÖNENCAN, Zahit;** “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Sigortalılık”, *İş ve Hukuk Dergisi*, Aralık 1991, s. 4-7.
- GÜLVER, Ender;** *Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı*, (Danışman: Prof. Dr. Tankut Centel), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2001.
- GÜNEŞ Başak/MUTLAY Faruk Barış;** “Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 30, 2011/3, s. 231-289.

- GÜZEL Ali/OKUR Ali Rıza/CANIKLIOĞLU Nursen;** *Sosyal güvenlik hukuku*, 14. bs., İstanbul 2012.
- GÜZEL, Ali;** “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtay’ın 2008 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş hukuku ve Sosyal güvenlik hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2008, Ankara 2010 (2008 Yılı Kararları).
- GÜZEL, Ali;** “Fabrika’dan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Kavramı Üzerine Bir Deneme”, *Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan*, Ankara 1997, s. 82-126 (Hizmet Sözleşmesi).
- GÜZEL, Ali;** “Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtayın İş hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1990, İstanbul 1992 (1990 Yılı Kararları).
- GÜZELTUNA, Ahmet;** “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Türk Endüstriyel Sistemine Getirdiği Yenilikler, Değişiklikler ve Uygulamada Yaşanabilecek Muhtemel Sorunlar”, *İşveren Dergisi*, Ocak-Şubat 2013, C. 51, S. 1, s. 61-62.
- HATEMİ Hüseyin/GÖKYAYLA Emre;** *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 2. bs., İstanbul 2012.
- HATEMİ, Hüseyin;** *Medeni Hukuk’a Giriş*, 6. bs., İstanbul 2012.
- İZVEREN, Adil;** *Sosyal Politikalar ve Sorunlar*, Ankara 1968.
- KABAKÇI, Mahmut;** “6331 Sayılı Kanun’un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi”, *Sicil İş hukuku Dergisi*, Y. 8, S. 29, Mart 2013, s. 61-76.
- KANDEMİR, Murat;** *İş hukuku Ve Sosyal güvenlik hukuku Açısından Tele Çalışma*, Nisan 2011.
- KAPLAN, E. Tuncay;** “Sigortalının Kusurunun Sosyal Sigortalar Kurumunun Sorumluluğuna ve Rücu Hakkına Etkisi”, *Kamu-İş*, C. 3, S. 2, Nisan 1992, s. 11-24.

- KARAKAŞ, İsa;** *SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları*, 3. bs., Ankara 2011 (İş Kazası Davaları).
- KARAKAŞ, İsa;** *Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı*, 2. bs., Ankara 2013 (İş Sağlığı ve Güvenliği).
- KARAYALÇIN, Yaşar;** *Mesuliyet ve Sigorta Hukuku Bakımından Başlıca İşletme Kazaları*, Ankara 1960.
- KILIÇ, Cem;** “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Getirdiği Yükümlülükler ve İşgücü Piyasasına Etkisi”, *İşveren Dergisi*, C. 51, S. 1, Ocak-Şubat 2013, s. 69-71.
- KILIÇOĞLU, M. Ahmet;** *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 14. bs., Ankara 2011,
- KORKUSUZ Refik/UĞUR Suat;** *Sosyal güvenlik hukuku*, 3. bs., Bursa 2013.
- KÖSEOĞLU Ali Cengiz/KABÜL Sibel;** “ Türk İş hukukunda Çalışma Süreleri”, *Prof. Dr. Sarper Süzek’ e Armağan*, C. 1, İstanbul 2011, s. 969-1026.
- KURT, Resul;** “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu’nun Elektronik Ortamda Gönderilmesine İlişkin Uygulama Sorunları”, *Mercek Dergisi*, Y. 17, S. 67, Temmuz 2012, s. 129-140.
- MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi/ASTARLI Muhittin;** *İş hukuku*, 5. bs., Ankara 2012.
- MUTLAY, Faruk Barış;** “5510 Sayılı Kanunda Bağımsız Çalışanlar Bakımından Öngörülen İş Kazası Halleri Yenilik Midir?”, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*, C. 3, Ekim 2011, s. 2435-2468.
- NARMANLIOĞLU, Ünal;** *İş hukuku, Ferdi İş İlişkileri*, 4. bs., İstanbul 2012.
- OĞUZ, Özgür;** *AB Direktifleri Ve Türk İş hukukunda İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri Ve İşçilerin Hakları*, İstanbul 2011.
- OĞUZMAN Kemal/ÖZ Turgut;** *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C. 2, 10. bs., İstanbul 2013.

- OĞUZMAN M. Kemal/BARLAS Nami;** *Medeni Hukuk Giriş/Kaynaklar/Temel Kavramlar*, 18. bs., İstanbul 2012.
- OĞUZMAN M. Kemal/ÖZ M. Turgut;** *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C. 1, 10. bs., İstanbul 2012.
- OKUR, Ali Rıza;** “Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtay’ın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Yargıtay’ın İş hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1987*, İstanbul 1989 (Yargıtayın 1987 Yılı Kararları).
- OKUR, Ali Rıza;** “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtayın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Yargıtayın İş hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Kamu-İş*, Ankara 2006 (Yargıtayın 2004 Yılı Kararları).
- ORDU, Harun;** “İş Kazası ve Meslek Hastalığı İddialarının Soruşturulması”, *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, 67/2010.
- ORHAN, Sadettin;** *100 Soruda Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası*, Ankara 2012.
- ÖZDEMİR, Burhan;** “Ev Çalışması”, *Kemal Oğuzman’a Armağan*, Ankara 1997, s. 127-150.
- ÖZKILIÇ, Özlem;** “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğü”, *İşveren Dergisi*, Ocak-Şubat 2013, C. 51, S. 1, s. 80-83.
- REİSOĞLU, Safa;** *Türk Borçlar Hukuku, Genel Hükümler*, 23. bs., İstanbul 2012.
- RICHARDSON, Henry;** *İktisadi ve Mali Yönüyle Sosyal Güvenlik*, çev. Turan Yazgan, İstanbul 1970.
- SARAÇ, Coşkun;** “İşyeri Dışında Meydana Gelen İş Kazası Nedeniyle Sorumluluk, İşverenin Önlem Alma Yükümlülüğü, Uygun İlliyet Bağı”, *Sicil İş hukuku Dergisi*, Haziran 2010, Y. 5, S. 18, s. 202-214.
- SARAÇ, Coşkun;** “İşyerinde Kalp Krizinden Ölüm ve İşverenin İş Kazasından Dolayı Sorumluluğu”, *Sicil İş hukuku Dergisi*, Haziran 2012, Y. 7, S. 26, s. 125-136.

- SARAÇ, Coşkun;** *Sosyal Sigorta Kurumları ve İşveren Açısından İş Kazası Kavramı*, Yodçem, Yayın No: 10, Kasım 1998.
- SAYMEN F. H./EKONOMİ M.;** *Sosyal Sigortalar Tatbikatı*, İstanbul 1966.
- SEROZAN, Rona;** *Medeni Hukuk Genel Bölüm/Kişiler Hukuku*, İstanbul 2011.
- SEVİMLİ, K. Ahmet;** *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, İstanbul 2006.
- SİPAHİ, İsmail;** “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısının Uygulanma Kabiliyeti Var mı?”, *İşveren Dergisi*, Mayıs-Haziran 2012, C. 50, S. 3, s. 93-95.
- SOYER, M. Polat;** “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler”, *Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan*, İstanbul 2008, s.149-167.
- SÖZER, Ali Nazım;** “506 sayılı Yasada İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası”, *Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan*, İstanbul 1997, s. 407-426 (İş Kazası).
- SÖZER, Ali Nazım;** “Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları”, *Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan*, C. 2, İstanbul 2001, s. 1893-1917 (İş Kazası Kavramı).
- SÖZER, Ali Nazım;** *Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri Açısından Yargıtay’ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*, İstanbul 1993.
- SÖZER, Ali Nazım;** *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, İstanbul 2013 (Sosyal Sigortalar).
- SÜMER, Haluk Hadi;** “Sigortalının Servis Aracı Beklerken Uğradığı Kaza İş Kazası Mıdır?”, *Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi*, C. 11, S. 4, Temmuz 1997, s. 10-14 (Karar İncelemesi).
- SÜMER, Haluk Hadi;** *İş hukuku*, Konya 2011 (İş hukuku).
- SÜZEK, Sarper;** *İş hukuku*, 8. bs., İstanbul 2012.
- ŞAHİN, Yüksel;** *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları*, İstanbul 1985.

- ŞAHLANAN, Fevzi;** “İş Kazaları ve Hukuki Sonuçları”, *İş Emniyetinin ve İş Koşullarının Geliştirilmesi Semineri*, 19-22 Mayıs 1990, Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası, İstanbul 1990.
- ŞAHLANAN, Fevzi;** “İş ve Sosyal güvenlik hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler”, *Sicil İş hukuku Dergisi*, Mart 2006, S. 1, s. 5-10.
- ŞAKAR, Müjdat;** “Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Yargıtayın İş hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1989*, İstanbul 1991.
- ŞAKAR, Müjdat;** *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, 10. bs., İstanbul 2011, s. 5-6 (Sosyal Sigortalar).
- ŞİMŞEK, Cebrail;** “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Sağlık Gözetimi Alanında Getirdiği Yenilikler ve Uygulamada Doğuracağı Muhtemel Sonuçlar”, *İşveren Dergisi*, Ocak-Şubat 2013, C. 51, S. 1, s. 84-87.
- ŞUĞLE, Mehmet Ali;** “Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003, Ankara 2005.
- TANDOĞAN, Haluk;** *Türk Mesuliyet Hukuku*, İstanbul 2010.
- TAŞKENT, Savaş;** “İş Kazası Kavramı”, *Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan*, C. 2, İstanbul 2001, s. 1951-1966.
- TEKİNAY Selahattin Sulhi/AKMAN Sermet/BURCUOĞLU Haluk/Altop Atila;** *Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 7. bs., İstanbul 1993.
- TekpİNAR, Turan;** “Türkiye’de 2007 ve 2008 Yılları Arasında Yaşanan İş Kazalarının İstatiksel Analizi”, *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, S. 67, Mayıs-Haziran 2010.
- TUNCAY A. Can/EKMEKÇİ Ömer;** *Sosyal güvenlik hukuku Dersleri*, 15. bs., İstanbul 2012.

- TUNCAY, A. Can;** “Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtay’ın 1992 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Yargıtay’ın İş hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1992*, İstanbul 1994 (1992 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi).
- TUNÇOMAĞ, Kenan;** *Borçlar Hukuku, Genel Hükümler*, C. I , 6. bs., İstanbul 1976 (Borçlar).
- TUNÇOMAĞ, Kenan;** *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, 3. bs., İstanbul 1987 (Sosyal Sigortalar).
- TURAN Ercan/PAKİN AKIN Ebru;** “Ev Eksenli Çalışanların Sosyal Güvenliği Üzerine Değerlendirmeler”, *Sicil İş hukuku Dergisi*, S. 12, Aralık 2008, s. 123-140.
- UÇUM, Mehmet;** *İlgili Kanunlarla İlişkileri Karşılaştırmalı ve Gerekçeli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*, İstanbul 2012.
- ULUSAN, İlhan;** *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğu*, İstanbul 1990.
- URHANOĞLU CENGİZ, İftar;** “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımını Olarak İşin Durdurulması veya Kapatılması”, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*, C. II, İstanbul 2011, s. 1957-1982.
- UŞAN, M. Fatih;** “İşyerinde geçirilen kalp krizi iş kazası mıdır?”, *Kazancı Hukuk Dergisi*, S. 10, Haziran 2005, s. 119-126 (İş Kazası).
- UŞAN, M. Fatih;** *İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret*, Ankara 2003.
- UŞAN, M. Fatih;** *Türk Sosyal güvenlik hukukunun Temel Esasları*, 2. bs., Ankara 2009 (Sosyal Güvenlik).
- ÜÇİŞİK, Hasan Fehim;** *Türk Hukukunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1982.

YALÇINDURAN, Türker; “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası”, *Yargıtay Dergisi*, C. 25, S. 1-2, Ocak-Nisan 1999, s. 150-168.

YAZGAN, Turan; *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Meseleleri*, Türk Dünyası Araştırma Vakfı, İstanbul 1981.

YÜREKLİ, Sabahattin; *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, Ankara 2011.

İNTERNET KAYNAKLARI

- AKIN, Levent;** “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı”, *Çimento İşveren Dergisi*, C. 25, S. 2, Mart 2011 (<http://www.ceis.org.tr/dergi/2011Mart/kararincelemesi.pdf>) (Uygun Nedensellik Bağı).
- ASLANKÖYLÜ, Resul;** “Kurumun 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 10. ve 26. maddesinden Doğan Rucu Hakkının Hukuksal Temeli”, Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, *Kamu-İş*, C. 6, S. 4, 2002 (<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/6410.pdf>).
- BİLGİLİ, Özkan;** *Sosyal Güvenlik Kılavuzu*, ASMMO Yayınları, Ankara 2008 (http://www.asmmmo.org.tr/asmmmo/files_yayinlar/file_149.pdf).
- BOSTANCI, Yalçın;** “Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı”, *Kamu-İş*, C. 8, S. 1, 2005 (<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/813.pdf>).
- CANİKLİOĞLU, Nurşen;** “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.8, 2006/1 (http://www.calismatoplum.org/sayi8/Nursen_Caniklioglu.pdf).
- ÇOLAK, Mahmut;** “İş Kazası/Meslek Hastalığı Olaylarının Bildiriminde Yeni Uygulama”, *Yaklaşım Dergisi*, S. 245, Mayıs 2013 (<http://uye.yaklasim.com>).
- DEMİR, Vakkas;** “İş Kazası ve Meslek Hastalığıyla İlgili Bildirim Yükümlülüğü Ve Bildirimin Tek Kuruma Yapılması Gerekliliği”, *Yaklaşım Dergisi*, Ekim 2009, S. 2009, (<http://uye.yaklasim.com/dergiler>).
- DİLİK, Sait;** “Sosyal Güvenlik ve Sosyal Hizmetler Arasındaki İlişkiler”, *AÜSBFD*, C.35,S.1(http://dergiler.ankara.edu.tr/detail.php?id=42&sayi_id=44)
- DİLİK, Sait;** “Sosyal Yardımlar-İki Anlamlı Bir Terim-, *AÜSBFD*, C. 35, S.1 (<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/445/4995.pdf>).

- GÜVEN, Rana;** “İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri”, *Toprak İşveren Dergisi*, S. 86, Haziran 2010 (<http://www.toprakisveren.org.tr/2010-86-ranaguven.pdf>).
- KARADENİZ, Oğuz;** “Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 34, 2012/3 (<http://calismatoplum.org/sayi34/oguz%20karadeniz.pdf>).
- KARAGÖZ, Veli;** “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda İdari Para Cezaları”, *AÜHFD*, S. 3-4, 2004 (<http://www.erzincan.edu.tr/birim/HukukDergi/makale/2004-VIII-2-12.pdf>).
- KARAKAŞ, İsa;** “Sosyal Sigortalar Kurumu Uygulamasında İş Kazalarının Soruşturulması”, *Yaklaşım Dergisi*, S. 131, Kasım 2003, (<http://uye.yaklasim.com/dergiler>).
- KOÇ Uğur/Akman Abdurrahman;** “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İdari Yaptırımlar: İşyerlerinde İşin Durdurulması”, *Yaklaşım Dergisi* (E- Yaklaşım), Ocak 2013, S. 241, (<http://uye.yaklasim.com/dergiler>).
- ÖZTÜRK, Ercüment;** “5510 Sayılı Kanun’da 4/a Sigortalılarının SGK’ya İş Kazası Bildirimlerinde Dikkat Edilmesi Gereken Konular”, *Yaklaşım Dergisi*, Nisan 2009, S. 196, s. 3 (<http://uye.yaklasim.com/dergiler>).
- TEMİR, Arif;** “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Göre İşin Durdurulması”, *Yaklaşım Dergisi* (E-Yaklaşım), Mayıs 2013, S. 245, (<http://uye.yaklasim.com/dergiler>).
- TUNCAY, A. Can;** “Türk Emeklilik Sisteminde Reform Projesinin Değerlendirilmesi”, *Çimento İşveren Dergisi*, S. 2, C. 19, Mart 2005, (<http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale16.pdf>).
- TURAN, Ercan;** “Sosyal Güvenlik Hakkı”, *Kamu-İş*, C. 7, S. 3, 2003, (<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7316.pdf>).

YILDIZ, Gaye Burcu; “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”,
Toprak İşveren Dergisi, Haziran 2010, S. 86,
(<http://www.toprakisveren.org.tr/2010-86-gayeburcu.pdf>.)

YUVALI, Ertuğrul; “İş hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları
ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerine Etkileri”, *Kamu-İş*, 2012, C. 12, S.
3 (<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1231.pdf>).