

T. C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI

ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

**5510 SAYILI KANUN'A GÖRE İŞ KAZASI
SAYILAN HÂLLER VE İŞ KAZASININ
BİLDİRİLMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

ÖMER AKEL

İstanbul – 2019

T. C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI

ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

**5510 SAYILI KANUN'A GÖRE İŞ KAZASI
SAYILAN HÂLLER VE İŞ KAZASININ
BİLDİRİLMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

TEZ DANIŞMANI: DOÇ. DR. ERCÜMENT ÖZKARACA

ÖMER AKEL

İstanbul – 2019



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

ÖZEL HUKUK Anabilim Dalı ÖZEL HUKUK Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi ÖMER AKEL'nın 5510 SAYILI KANUN'A GÖRE İŞ KAZASI SAYILAN HÂLLER VE İŞ KAZASININ BİLDİRİLMESİ adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 23.05.2019 tarih ve 2019-15/6 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 28, 06, 2019

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

1.	Tez Danışmanı	Doç. Dr. ERCÜMENT ÖZKARACA	
2.	Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi CANAN ÜNAL	
3.	Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi DENİZ UGAN ÇATALKAYA	

GENEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı : Ömer Akel

Anabilim Dalı : Özel Hukuk

Programı : Özel Hukuk

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Ercüment Özkaraca

Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans – 2019

Anahtar Kelimeler : İş Kazası, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası, Bedensel Zarar, Ruhsal Zarar, İş Kazasının Bildirilmesi.

ÖZ

5510 SAYILI KANUN'A GÖRE İŞ KAZASI SAYILAN HÂLLER VE İŞ KAZASININ BİLDİRİLMESİ

Çalışma yaşamında sıkça karşılaşılan iş kazaları, kişileri bedensel ya da ruhsal olarak engelli duruma getirebildiği gibi ölümle de sonuçlanabilmektedir. Bu durumda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca, Kanun'da sayılan unsurların varlığı hâlinde kazaya uğrayan kişiye ya da geride kalanlarına önemli haklar sağlanmaktadır. Ancak 5510 sayılı Kanun'da öngörülen haklardan yararlanabilmek için Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirim yapılmış olması ve Kurumun da bildirim yapılan olayı iş kazası sayması gerekmektedir. 5510 sayılı Kanun'a göre iş yaşamında meydana gelen her kaza, iş kazası sayılmamaktadır. Bu bakımdan bildirim yapmakla yükümlü kişilerin, kazaya uğrayanların ve hatta geride kalanlarının, hangi hâllerin 5510 sayılı Kanun'a göre iş kazası kapsamında değerlendirildiğini bilmesi önem taşımaktadır. Bu bağlamda çalışmamızın kapsam ve sınırını 5510 sayılı Kanun'da düzenlenen ve iş kazası olarak hükme bağlanan durumların, öğreti ve yargısal içtihat çerçevesinde ele alınarak irdelenmesiyle bedensel ya da ruhsal zararlara neden olan iş kazaları ve iş kazalarının bildirilmesi oluşturmaktadır.

GENERAL INFORMATION

Name and Surname : Ömer Akel

Department : Private Law

Program : Private Law

Thesis Advisor : Assoc. Prof. Dr. Ercüment Özkaraca

Thesis Type and Date: Master - 2019

Key Words : Work Accident, Work Accident and Occupational Disease Insurance, Physical Damage, Mental Damage, Report of Work Accident.

ABSTRACT

EVENTS WHICH ACCEPTED WORK ACCIDENT AND NOTIFICATION OF THE WORK ACCIDENT IN TURKISH LAW ACCORDING TO ACT 5510 SOCIAL SECURITY AND GENERAL HEALTH INSURANCE LAW

Work accidents, which are frequently encountered in working life, can cause people to be disabled either physically or mentally and may result in death. In this case, in accordance with the Law No. 5510 on Social Security and General Health Insurance, certain rights are granted to the person or the survivors of the accident in the presence of the elements listed in the Law. However, in order to benefit from the rights stipulated in the Law no. 5510, the Social Security Institution has to be notified and the Institution must also be reported about the accident has to be reported to the Institution. According to the Law no. 5510, every accident occurring in business life is not considered as a work accident. In this respect, it is important that the persons responsible for notification, the ones who are injured and even the ones who remain behind are aware of the conditions of work accident according to the Law No. 5510. In this context, the scope of our study limited by regulated in the Law no. 5510 and the cases that are set as work accidents are examined by considering them in the framework of the doctrine and judicial jurisprudence.

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	ix
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI KAVRAMI

I. ÜLKEMİZDE İŞ KAZASI KAVRAMININ GELİŞİMİ	4
A. GENEL OLARAK.....	4
B. OSMANLI İMPARATORLUĞU DÖNEMİ.....	4
C. TÜRKİYE CUMHURİYETİ DÖNEMİ.....	5
II. İŞ KAZASI KAVRAMINA İLİŞKİN YÜRÜRLÜKTEKİ KANUNLAR	8
A. GENEL OLARAK	8
B. 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU	9
C. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU	10
D. 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU	12

İKİNCİ BÖLÜM

5510 SAYILI KANUN'A GÖRE İŞ KAZASININ UNSURLARI

I. GENEL OLARAK.....	15
II. KAZAYA UĞRAYANIN SİGORTALI OLMASI.....	16
A. GENEL OLARAK	16
B. SİGORTALI SAYILANLAR.....	16
1. Genel Olarak.....	16
2. Sigortalının ya da İşyerinin Tescil Edilmemiş Olmasının Etkisinin Olmaması.....	19
3. İşverenin Prim Ödeme Yükümlülüğünü Yerine Getirmemesinin Etkisinin Olmaması.....	21

C. SİGORTALI SAYILMAYANLAR	21
D. OLAYIN OLUŞ TARİHİNİN SİGORTALI SAYILMAYA ETKİSİ	23
III. UĞRANILAN KAZA SONUCU BEDENSEL YA DA RUHSAL BİR ZARAR OLUŞMASI	23
A. GENEL OLARAK	23
B. SİGORTALININ BEDENSEL BİR ZARAR GÖRMESİ	25
1. Bedensel Zararın Kapsamı	25
2. Bedensel Zararın Ortaya Çıkması	31
C. SİGORTALININ RUHSAL BİR ZARAR GÖRMESİ	32
1. Ruhsal Zarar ve Manevi Zarar	32
2. Ruhsal Zararın Kapsamı	34
a. Genel Olarak	34
b. Bir Olay Sonucu Doğrudan Doğruya Ortaya Çıkan Ruhsal Zararlar ...	34
c. Bedensel Zarar Dolayısıyla Oluşan Ruhsal Zararlar	37
d. Malvarlığı Zararı Dolayısıyla Oluşan Ruhsal Zararlar	39
e. Ruhsal Zarar Dolayısıyla Oluşan Bedensel Zararlar veya Ölüm	39
3. Ruhsal Zararın Ortaya Çıkması	41
IV. KAZA İLE SİGORTALININ UĞRADIĞI ZARAR ARASINDA NEDENSELLİK BAĞININ OLMASI	42
V. KAZANIN KANUN'DA SAYILAN HÂLLERDEN BİRİNDE MEYDANA GELMESİ	45
A. GENEL OLARAK	45
B. KAZANIN SİGORTALININ İŞYERİNDE BULUNDUĞU SIRADA OLMASI	45
1. Genel Olarak	45
2. İşyeri Kavramı	46

a. Genel Olarak	46
b. 4857 sayılı Kanun’a göre İşyeri	46
c. 5510 sayılı Kanun’a göre İşyeri	47
3. Sigortalının İşyerinde Kaza Geçirmesi	48
C. KAZANIN İŞVEREN TARAFINDAN YÜRÜTÜLMEKTE OLAN BİR İŞ YA DA SİGORTALININ KENDİ YÜRÜTMekte OLDUĞU İŞ NEDENİYLE OLMASI	51
1. İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan Bir İş Nedeniyle Gerçekleşen Kaza 51	
2. Kendi Adına ve Bağımsız Çalışan Sigortalının Yürütmekte Olduğu İş Nedeniyle Gerçekleşen Kaza	52
D. KAZANIN SİGORTALININ İŞVEREN TARAFINDAN BAŞKA BİR YERE GÖNDERİLMESİ NEDENİYLE ASIL İŞİNİ YAPMAKSIZIN GEÇEN ZAMANLARDA OLMASI.....	54
E. KAZANIN EMZİREN KADIN SİGORTALININ SÜT İZNİ SİRASINDA OLMASI	56
F. KAZANIN SİGORTALININ İŞVERENCE SAĞLANAN BİR TAŞITLA İŞE GİDİŞ GELİŞİ SİRASINDA OLMASI	59

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖZELLİK ARZ EDEN İŞ KAZASI DURUMLARI

I. GENEL OLARAK.....	63
II. SONRADAN, İSTEYEREK VEYA İÇTEN GELEN BİR ETKENLE OLUŞAN İŞ KAZALARI	64
A. GENEL OLARAK.....	64
B. ZARARIN SONRADAN ORTAYA ÇIKTIĞI İŞ KAZALARI.....	64
C. SİGORTALININ KENDİ AĞIR KUSURU NEDENİ İLE OLUŞAN İŞ KAZALARI	69

D. İÇTEN GELEN BİR ETKENLE OLUŞAN İŞ KAZALARI.....	71
1. Genel Olarak.....	71
2. Kalp Krizi	72
3. Akciğer Ödemi.....	75
4. Beyin Kanaması.....	75
III. SİGORTALININ MÜCBİR SEBEP HÂLİNDE KAZAYA UĞRAMASI	76
IV. SİGORTALININ ÜÇÜNCÜ KİŞİNİN AĞIR KUSURU İLE ZARARA UĞRAMASI.....	77
V. SİGORTALININ YURT DIŞINDA KAZAYA UĞRAMASI.....	78
VI. SİGORTALININ ALT İŞVERENİN İŞÇİSİYKEN KAZAYA UĞRAMASI... 81	
VII. GEÇİCİ (ÖDÜNÇ) İŞ İLİŞKİSİNDEKİ İŞÇİNİN KAZAYA UĞRAMASI	82
VIII. YENİ ÇALIŞMA SİSTEMLERİ VE BUNLARA BAĞLI OLUŞABİLECEK İŞ KAZALARI	83
A. GENEL OLARAK.....	83
B. UZAKTAN ÇALIŞMA SİSTEMİNDE OLUŞABİLECEK İŞ KAZALARI 84	
C. İNSANSIZ ÇALIŞMA SİSTEMİNDE OLUŞABİLECEK İŞ KAZALARI . 87	
D. UZAKTAN VE İNSANSIZ ÇALIŞMA SİSTEMLERİNDE OLUŞABİLECEK KAZALARIN İŞ KAZASI SAYILMASI.....	90

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ KAZASININ BİLDİRİLMESİ VE TESPİTİ

I. İŞ KAZASININ BİLDİRİLMESİ	92
A. GENEL OLARAK.....	92
B. BİLDİRİMİN YAPILACAĞI YERLER VE KİŞİLER	93
1. Sosyal Güvenlik Kurumu.....	93
2. Yetkili Kolluk Kuvvetleri	93
3. Özel İstihdam Bürosu	95

4. İşveren.....	95
C. BİLDİRİMİN ŞEKLİ.....	97
1. Genel Olarak	97
2. Elektronik Bildirim	97
3. Yazılı Bildirim	98
a. Genel Olarak	98
b. Postayla Bildirim.....	99
c. Doğrudan Kuruma Bildirim	99
D. BİLDİRİM YAPMAYA YETKİLİ VE YÜKÜMLÜ KİŞİLER	100
1. Genel Olarak	100
2. İşveren ve Diğer Kişiler	100
3. Sigortalının Kendisi	102
4. Sağlık Hizmeti Sunucuları	102
5. Sigortalının Geride Kalan Hak Sahipleri	104
6. Geçici İşveren	104
7. Ölüm Belgesi Vermek Üzere Yetkilendirilen Kişiler.....	105
E. BİLDİRİMİN SÜRESİ	107
F. BİLDİRİMİN ZAMANINDA YAPILMAMASI	111
1. Genel Olarak	111
2. Bildirimin Zamanında Yapılmamasının Sonuçları	113
a. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Ödenmemesi ya da Geri Alınması	113
b. Kurum Tarafından Yapılan ve İleride Yapılacak Olan Sosyal Sigorta Yardımlarının Tahsili.....	115
c. İdari Para Cezası	117
G. GERÇEĞE UYGUN OLMAYAN BİLDİRİM YAPILMASI.....	120

H. SİGORTALININ GEÇİRDİĞİ İŞ KAZASININ SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA BİLDİRİLMESİNİ İSTEMEMESİ	123
II. İŞ KAZASININ TESPİTİ.....	125
A. GENEL OLARAK.....	125
B. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU TARAFINDAN YAPILAN TESPİT ...	127
C. YARGI TARAFINDAN YAPILAN TESPİT	128
1. Genel Olarak	128
2. Görevli Mahkeme	130
3. İspat Yöntemi.....	130
4. Zamanaşımı.....	132
SONUÇ.....	133
KAYNAKÇA	142

KISALTMALAR

AbD	Ana Bilim Dalı
AnkBD	Ankara Barosu Dergisi
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu
AYM	Anayasa Mahkemesi
AÜHFD	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜSBFD	Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi
bkz.	bakınız
BN	Başvuru Numarası
C.	Cilt
Çev.	Çeviren
ÇTEHD	Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi
ÇÜİİBFD	Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
D.	Dairesi
Dnş.	Danıştay
DEÜHFD	Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DİDDK	Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu
E.	Esas
Ed.	Editör
GİPAD	Girişimcilik İnovasyon ve Pazalarma Araştırmaları Dergisi
HD	Hukuk Dairesi
IPSUS	International Journal of Political Science & Urban Studies

<i>İÜ</i>	İstanbul Üniversitesi
<i>İGİKD</i>	İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi
<i>İÜHFM</i>	İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
<i>K.</i>	Karar
<i>KHHD</i>	Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi
<i>KHÜHFD</i>	Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
<i>KİİİD</i>	Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi
<i>LİSGHD</i>	Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
<i>LYMD</i>	Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi
<i>m.</i>	madde
<i>MÜHFD</i>	Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
<i>mük.</i>	Mükerrer
<i>No.</i>	Numara
<i>RG</i>	Resmî Gazete
<i>s.</i>	Sayfa
<i>S.</i>	Sayı
<i>SBE</i>	Sosyal Bilimler Enstitüsü
<i>ss.</i>	sayfadan sayfaya
<i>SGD</i>	Sosyal Güvence Dergisi
<i>SGK</i>	Sosyal Güvenlik Kurumu
<i>SKD</i>	Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi

<i>T.</i>	Tarihli
<i>TC</i>	Türkiye Cumhuriyeti
<i>TBBD</i>	Türkiye Barolar Birliği Dergisi
<i>TPA</i>	Türk Pediatri Arşivi
<i>TÜİK</i>	Türkiye İstatistik Kurumu
<i>UYAP</i>	Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi
<i>vd.</i>	ve devamı
<i>Y.</i>	Yıl
<i>YBHD</i>	Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi
<i>Yarg.</i>	Yargıtay
<i>YHGK</i>	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
<i>YİBBGK</i>	Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu
<i>yuk.</i>	Yukarıda

GİRİŞ

İş kazaları, çalışma yaşamında bir yandan iş gücünün azalmasına bir yandan da çalışanlarda geçici ya da kalıcı bir hasar oluşmasına neden olmaktadır. Hatta bazı iş kazaları ölümle sonuçlanmaktadır. İş kazaları açısından temel amaç, bunların azaltılması ya da tamamen ortadan kaldırılması olmakta birlikte; iş kazasına uğrayan kişilerin ya da bu kişilerin vefat etmeleri durumunda geride kalan hak sahiplerinin de sosyal güvenlik sisteminin güvencesi altına alınması gerekmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumunca yayımlanan İstatistik Yıllıkları'na göre ülkemizde 2017 yılında, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun¹ m. 4/I-a hükmüne göre sigortalı olanlardan, iş kazası geçirenlerin sayısının 359.653; bu iş kazalarında ölenlerin sayısının da 1.633 olduğu; Kanun'un m. 4/I-b hükmüne göre sigortalı olanlardan ise iş kazası geçirenlerin sayısının 213; ölenlerin sayısının da 3 olduğu bildirilmiştir². 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun³ Genel Gerekçesi'nde de açıkça belirtildiği üzere Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirim yapılmayan hâlleri de bu istatistikî verilere eklediğimizde, ülkemizdeki iş kazası sayısının hiç de azımsanmayacak düzeyde olduğu anlaşılmaktadır⁴.

Ulusal mevzuatımızda iş kazasına uğrayan kişilerle, vefat etmeleri durumunda geride kalan hak sahipleri 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile güvence altına alınmıştır. Bununla birlikte 5510 sayılı Kanun'un sağladığı güvenceler bakımından her kaza iş kazası olarak sayılmamış; buna ilişkin bazı şartların varlığı aranmıştır. 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası sayılan hâller, Kanun'un m. 13/I hükmünde beş bent hâlinde düzenlenmiştir.

İş kazası, Türk hukuk sisteminde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan başka 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da düzenlenmektedir. Bununla birlikte 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda⁵ da doğrudan

¹ RG, 16.06.2006, 26200.

² www.sgk.gov.tr (12.04.2019).

³ RG, 30.06.2012, 28339.

⁴ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Genel Gerekçesi için bkz. www.legalbank.net (12.04.2019).

⁵ RG, 04.02.2011, 27836.

iş kazası olarak bir düzenleme yer almasa da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler yer almaktadır. Çalışmamızın ilk bölümünde iş kazaları, düzenlendiği kanunlar bakımından kavramsal olarak ele alınmıştır. Bu bölümde ayrıca 5510 sayılı Kanun'dan önce mevzuatımızda yer alan iş kazasına ilişkin düzenlemeler Osmanlı İmparatorluğu döneminden günümüze kadar ele alınarak iş kazası kavramının nasıl bir değişikliğe uğradığı irdelenmiştir.

5510 sayılı Kanun'da bir kazanın iş kazası olarak değerlendirilerek kazaya uğrayanın ya da geride kalan hak sahiplerinin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmesi için aranan ölçütlerin yorumu, öğreti ve yargı kararlarıyla geliştirilmiştir. Çalışmamızın ikinci bölümünde, Yargıtay kararları eşliğinde 5510 sayılı Kanun açısından hangi hâllerin iş kazası olarak nitelendirildiği ele alınmıştır. Ayrıca bu bölümde bedensel ve ruhsal zarar kavramlarından ne anlaşılması gerektiği ile bedensel zararın kapsamına nelerin girebileceği öğretideki doku ve organların mülkiyeti konusundaki görüş ayrılıkları dikkate alınarak tartışılmıştır.

İş kazaları açısından olayın meydana geliş şekli her zaman tipik kaza tanımına uyan şekilde dış bir etkenle, istem dışı ya da birdenbire karşımıza çıkmamaktadır. Hatta bazı iş kazaları kazaya uğrayan sigortalıyı sonradan da engelli hâle getirebilmektedir. Teknolojik gelişmeler yeni üretim sistemlerinin gelişmesine, yeni ürünlerin oluşmasına ve yeni mesleklerin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu durum da kuşkusuz yeni meslek hastalıklarına ve yeni iş kazalarına neden olabilecektir. Ayrıca bu üretim sistemleri kişi, yer ve zamandan bağımsız olarak çalışmaya olanak sağlamaktadır. 5510 sayılı Kanun'da ise iş kazası sayılan hâller belirtilirken kişi, yer ve zaman bakımından sınırlandırmalar getirilmiştir. Çalışmamızın üçüncü bölümünde öncelikle Yargıtay kararları ışığında ani, dıştan gelen, istenmeyen olaylar dışında gerçekleşen iş kazaları irdelenmiş; ardından da uzaktan çalışma ve insansız üretim sistemleri ile birlikte gelen yeni hizmet ve üretim biçimleri ele alınmış ve bu sistemlerde oluşabilecek iş kazaları üzerinde durularak iş kazalarının kapsamının genişletilmesi bakımından yer ve zaman kavramlarının nasıl değerlendirilmesi gerektiği konuları değerlendirilmiştir.

Sigortalının iş kazasına uğramış olması, Sosyal Güvenlik Kurumunun sağladığı haklardan doğrudan yararlanmasını sağlamamaktadır. Bu haklardan yararlanabilmek

için bildirim yapılması ve Kurumun da olayı iş kazası olarak kabul etmesi gerekmektedir. Bunun için Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen iş kazaları açısından Kurum tarafından olayın iş kazası olup olmadığına ilişkin bir tespit yapılmaktadır. Olayın Kurum tarafından iş kazası olarak tespit edilmemesi durumunda zarar gören veya vefat ettiyse onun hak sahipleri iş kazasının tespiti amacıyla dava açabilmektedir. Olayın Kurum tarafından iş kazası olarak tespiti durumunda ise işveren ya da işveren olduğu iddia edilen kişiler tarafından olayın iş kazası olmadığına tespiti amacıyla dava açabilmektedir. Çalışmamızın dördüncü bölümünde iş kazası bildiriminin hangi usulde ve kimler tarafından yapılabileceğı ve bildirimin zamanında yapılmamasının sonuçları ele alındıktan sonra iş kazasına ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumunun yaptığı tespit ve uyuşmazlık olması durumunda yargının yaptığı tespit konuları incelenmiştir.

Nüfusun artması, çalışma şartlarının değışmesi, sanayinin gelişmesi, iş yaşamında karşılaşılan etkenlerin farklılaşması iş kazalarının kapsamının değışmesine ve buna ilişkin sigorta kollarında zaman zaman değışiklik yapılmasına yol açmaktadır. Çalışma konumuz iş kazası bildirimlerinin ve tespitinin daha etkin yapılabilmesi için saptamalarda bulunmak ve kısa vadeli sigorta kollarından biri olan iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına iş kazaları açısından öneriler sunmak amacıyla seçilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ KAZASI KAVRAMI

I. ÜLKEMİZDE İŞ KAZASI KAVRAMININ GELİŞİMİ

A. GENEL OLARAK

İş kazaları sanayi devrimiyle birlikte endüstrileşen ülkelerde artış göstermiş; ancak iş kazalarının sosyal bir risk olarak görülmesi için yaklaşık yüz yıl daha geçmesi gerekmiştir. İş kazasına uğrayanlara sosyal sigortalar anlamında tazminat ödenmesi ilk kez 1884 yılında Almanya’da başlamış; ardından Avrupa ve Amerika’da yaygınlaşmıştır⁶. Ülkemiz açısından ise iş kazası kavramı Osmanlı İmparatorluğu’nun son dönemlerinde önem kazanmaya başlamış ve Türkiye Büyük Millet Meclisi’nin açılmasından sonra çağdaş anlamda ilk işçi sigortaları niteliğindeki kuruluşlarla sosyal yardımlar yapılmaya başlanmıştır⁷.

Osmanlı İmparatorluğu’nun son dönemlerinde iş kazalarına ilişkin bazı düzenlemeler yapılmış olmakla birlikte sözü edilen düzenlemeler daha çok iş kazasına uğrayan kişinin zararını tazmin etme ya da ona yardımda bulunma şeklinde gerçekleşmiştir. Bu dönemde işçinin uğradığı zararın tazmini sosyal güvenlik hukukundan çok sorumluluk hukuku çerçevesinde söz konusu olmuştur⁸. İş kazalarının bir sosyal risk olarak görülüp sosyal sigortalar hukukunun kapsamında değerlendirilmesi ise ilk işçi sigortaları niteliğinde olan ihtiyat ve teavün sandıklarının kurulması ile gündeme gelmiştir⁹. Aşağıda iş kazası kavramının gelişimi Türkiye Cumhuriyeti öncesi ve sonrası bakımından ayrı ayrı daha ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

B. OSMANLI İMPARATORLUĞU DÖNEMİ

Avrupa’da ortaya çıkan sanayi devrimi Osmanlı İmparatorluğu’nda eş zamanlı olarak yaşanmamış ve Cumhuriyet dönemine kadar sanayileşme sürecine

⁶ A. Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 19. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017, s. 22-24; M. Refik Korkusuz ve Suat Uğur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Geliştirilerek Güncellenmiş 6. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi, 2018, s. 14-16.

⁷ Kadir Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ankara: Gazi Kitabevi, 2015, s. 77-79.

⁸ Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 17. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018, s. 337.

⁹ Arıcı, s. 78-79; Fehim Üçışık, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul: Ötüken Neşriyat, 2015, s. 32.

girilmemiştir¹⁰. Bu nedenle sosyal güvenlik sistemi ve dolayısıyla iş kazalarına ilişkin önlemler açısından da diğer ülkelere göre gecikmeler olmuştur¹¹.

Osmanlı İmparatorluğu'nda Tanzimat Döneminden önce loncalarda hastalık ya da bir sakatlık sonucu iş göremez duruma gelen usta, kalfa ve çıraklara geçimlerini sağlamaları için yardımlar yapılmıştır¹². Bir meslek örgütü niteliğinde olan bu loncalar ve bunlara ait olan yardımlaşma sandıkları dinsel nedenler ve esnafın karşılıklı yardımlaşma dayanışma içinde olması amacıyla kurulmuş olup; bu loncalara devletin bir katkısı olmamıştır¹³. Tanzimat Döneminin sonlarına doğru ise 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi (Tüzüğü) ile kömür madenlerinde çalışmaya ilişkin ilk düzenlemeler yapılmış ancak iş kazaları ve bunlara karşı alınacak önlemler üzerinde durulmamıştır. Ardından bu Tüzük'teki eksiklikleri gidermek için 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi çıkarılmıştır¹⁴. Maadin Nizamnamesi ile iş kazasına uğrayan işçilerin kendilerine veya ölümleri hâlinde ailelerine işveren tarafından tazminat ve yardım parası ödenmesi ve kusurlu işverene ceza ödetilmesi sağlanmıştır¹⁵.

C. TÜRKİYE CUMHURİYETİ DÖNEMİ

Ülkemiz açısından gerçek anlamda bir sanayileşme süreci Cumhuriyet'in kurulması ile birlikte olmuş ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler de asıl olarak bu dönemde yapılmıştır. Atatürk'ün kurduğu Yeni Türk Devleti daha kuruluşunun ilk günlerinde bile işçi sorunlarına yönelmiştir. Bu amaçla çıkarılan ve dönemine göre sosyal politika açısından çok önemli bir adım olan 1921 tarihli 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile 18 yaşından küçüklerin çalışması yasaklanmış, iş kazasına uğrayan işçilerin işveren tarafından ücretsiz olarak tedavi ettirilmesi ve bunun için maden yakınında hastane açması, hekim bulundurması şartı getirilmiş; iş kazası sonucu ölüm olması hâlinde de geride kalan mirasçılarının işverene karşı tazminat davası açabilmesi imkanı doğmuştur¹⁶. Anılan

¹⁰ Arıcı, s. 78; Yusuf Alper, **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku**, Güncellenmiş 9. Baskı, Bursa: Dora Yayıncılık, 2018, s. 9.

¹¹ Sait Dilik. "Atatürk Döneminde Sosyal Politika", **AÜSBFD**, C. 40, S. 1, Y. 1985, s. 93; Halûk Hâdi Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 1. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, s. 14.

¹² Korkusuz ve Uğur, s. 39-41.

¹³ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 23-24.

¹⁴ Sümer, **İSG Hukuku**, s. 15.

¹⁵ Alper, **Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 10; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 24.

¹⁶ Dilik, s. 94-95

Kanun'a dayalı olarak 1923 yılında çıkarılan Amele Birliği ve İhtiyat ve Teavün Sandıkları Talimatnamesi ile iş kazasına uğrayan işçilerin tedavi dışındaki çalışamadıkları günler için geçimlerini sağlamak amacıyla bir sosyal gelir sağlanması amaçlanmıştır¹⁷.

1926 tarihli 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda¹⁸ işverenin işçiyi gözetme borcu ile işverenin iş kazası ve meslek hastalığına bağlı hukuki sorumluluğu düzenlenmiştir¹⁹.

Hâlen yürürlükte olan 1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda²⁰ çalışma yaşamında özellikle kadın ve çocuk işçilerin korunmasına ilişkin hükümler yer almış; genel olarak ülkenin sağlık koşullarının iyileştirilmesi amaçlanmıştır²¹.

Ülkemizin ilk iş kanunu olan 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu²² ile Türkiye'de modern anlamda sosyal sigortaların kuruluşu ilk kez öngörülmüştür²³. Ancak II. Dünya Savaşı öncesi şartların ve savaş döneminin etkileri nedeniyle ilk sosyal sigortaların oluşturulması savaş sonrası döneme kalmıştır²⁴. Bu dönemden sonra ilk kurulan sosyal sigorta 1945 tarihli 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu²⁵ ile iş kazaları, meslek hastalıkları ve analık risklerine ilişkin olmuştur²⁶. 4772 sayılı Kanun'un 1. maddesi ile o zaman yürürlükte olan 3008 sayılı İş Kanunu'nun uygulandığı işyerlerinde çalışan ve 3008 sayılı Kanun hükümlerine göre sigortalı sayılanların iş kazasına uğraması durumunda yardım ve ödeneklerden yararlanmasına olanak sağlanmıştır²⁷. Kanun'un 2. maddesinde de dört bent hâlinde sıralanan

¹⁷ Arıcı, s. 78-79.

¹⁸ RG, 29.04.1926, 359.

¹⁹ Sümer, *İSG Hukuku*, s. 17.

²⁰ RG, 06.05.1930, 1489.

²¹ Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 13; Üçışık, s. 33.

²² RG, 15.06.1936, 3330.

²³ Arıcı, s. 80; Dilik, s. 99; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 26.

²⁴ Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 14; Arıcı, s. 79-80.

²⁵ 07.07.1945 tarihli ve 6051 sayılı Resmî Gazete'de "İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu" adıyla yayımlanan bu Kanun, günümüz Türkçe'sine uygun olması açısından çalışmamızda "İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu" şeklinde kullanılmıştır.

²⁶ Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 16; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 338; Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011, s. 215; Tuncay ve Ekmekçi, s. 373.

²⁷ Üçışık, s. 36.

durumlardan birinde meydana gelen, sigortalıyı hemen ya da sonradan bedenen veya ruhen arızaya uğratan olaylar iş kazası sayılmıştır²⁸.

Mülga 1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu²⁹ ile iş kazası sayılan hâller 4772 sayılı Kanun'da atıf yapılan 3008 sayılı Kanun'un 40. maddesinde yer alan durumların (olayın *sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda veya emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda olması*) doğrudan iş kazasının tarifine ilişkin hükme eklenmesi ve iş kazaları açısından yeni bir hüküm (*sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında*) getirilmesi ile geliştirilmiştir. Ayrıca 4772 sayılı Kanun'da sayılan ilk iki bent de (olayın *sigortalının işyerinde bulunduğu sırada veya işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla olması*) büyük ölçüde korunmuştur. İş kazası sayılan hâllerin kapsamı bu şekilde artırılırken 4772 sayılı Kanun'da yer alan bir hüküm de (olayın *sigortalının işyerinde can kurtarmak için veya işverenin, yahut işyerinin veya yürütülen işin çıkarına ve faydasına çalıştığı sırada olması*) yeni düzenlemelerde yer almamış ve böylece iş kazası sayılan hâller bir ölçüde kısıtlanmıştır.

01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren³⁰ 5510 sayılı Genel Sağlık Sigortası ve Sosyal Sigortalar Kanunu ile 506 sayılı Kanun, birkaç hükmü dışında yürürlükten kaldırılmış ve iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından iş kazası sayılan hâllerle iş kazalarının bildirimi bu Kanun'da düzenlenmiştir³¹.

²⁸ Avrupa'da 19. yüzyılın sonuna kadar meslek hastalıkları iş kazalarının içinde değerlendirilmiş olmasına karşın sosyal güvenlik hukukumuzda iş kazaları ve meslek hastalıkları her zaman ayrı bir sosyal sigorta riski olarak kabul edilmiştir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Ayşe Ledün Akdeniz, **Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine**, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015, s. 11-12.

²⁹ RG, 29-30-31.07.1964, 11766; 01.08.1964, 11779.

³⁰ 16.06.2006 tarihli ve 26200 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan ve 01.01.2007 tarihinde yürürlüğe girmesi öngörülen 5510 sayılı Kanun'un bazı hükümleri yürürlüğe giriş tarihinden önce Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edildiği için yürürlüğe giriş tarihi ertelenmiştir. İptal edilen hükümler için bkz. AYM, 15.12.2006, E. 2006/111, K. 2006/36 (RG, 26.12.2006, 26388). Ali Güzel ve Saim Ocak, "5510 Sayılı Yasa İle İşverenlere Getirilen Ek Sosyal Sigorta Yükümlülükleri", **LİSGHD**, C. 4, S. 13, Y. 2007, s. 137; M. Fatih Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi, 2009, s. 43-44.

³¹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 73-74; Tuncay ve Ekmekçi, s. 373-374.

II. İŞ KAZASI KAVRAMINA İLİŞKİN YÜRÜRLÜKTEKİ KANUNLAR

A. GENEL OLARAK

Üretimin herhangi bir yerinde insan olduğu sürece iş kazalarının da olacağı yadsınamaz bir gerçek olmakla birlikte bu kazaların tespit edilmesi gerekmektedir. İş kazalarının tespiti açısından da iş kazalarının hukukî temelini irdelenmesi önem taşımaktadır³². Mevzuatımızda iş kazaları, birden fazla kanunda düzenlenmiştir; çünkü iş kazalarının sosyal güvenlik hukuku, iş sağlığı ve güvenliği hukuku, borçlar hukuku ve ceza hukuku boyutları³³ bulunmaktadır³⁴.

2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun ile aslında iş kazası ve meslek hastalıklarının sosyal güvenlik sistemi açısından hukukî sonuçları düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanun, bu bakımdan iş kazası veya meslek hastalığı ile karşılaşan çalışanlara ve ölümleri hâlinde de geride kalan hak sahiplerine bu Kanun kapsamında sağlanan haklardan yararlanabilmeleri için hangi hâllerin iş kazası olarak nitelendirilebileceğine ilişkin düzenlemeler içermektedir³⁵.

2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş kazaları ve meslek hastalıkları, önceden içinde yer aldığı 4857 sayılı İş Kanunu'ndan³⁶ ayrı bir düzenlenme alanı bulmuştur³⁷. 6331 sayılı Kanun'da iş kazasının tanımı

³² İşyerinde çalışırken cam kesisi nedeniyle yaralanan bir işçi, bu olayın iş kazası olduğunun tespitine dair bir dava açmıştır. Yargılama aşamasında Sosyal Güvenlik Kurumu olayın iş kazası olduğunu tespit etmiştir. İlk derece mahkemesi davanın konusuz kalması nedeniyle talebe ilişkin karar verilmesine yer olmadığına karar vermiştir. Yargıtay, kararı temyiz eden Sosyal Güvenlik Kurumu'nun itirazının reddine karar vermekle birlikte işverenin temyizinin kabulüne karar vermiştir. Yargıtay, bu olayda gerekçe olarak Kurum tarafından yargılama esnasında tespit edilen iş kazasının işveren açısından da iş kazası kabul edildiği anlamına gelmediğine hükmetmiştir. Yarg. 21. HD, 09.03.2017, E. 2016/13768, K. 2017/1823. www.kazancihukuk.com (05.03.2019).

³³ Çalışmamızın kapsamını sosyal güvenlik hukuku kapsamında iş kazası sayılan hâller oluşturmaktadır. Ancak bu kısımda, çalışmamızla ilişkili olması bakımından iş sağlığı ve güvenliği hukuku ile borçlar hukuku açısından iş kazalarına da kısaca değinilmiştir.

³⁴ Ali Nazım Sözer, **İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, Güncellenmiş 3. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017, s. 331-332; İsa Karakaş, **İş Kazası Meslek Hastalığı Uygulaması & İhtilafları İle Çözüm Yolları**, 3. Baskı, İstanbul: Aristo Yayınevi, 2017, s. 7.

³⁵ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 342; Korkusuz ve Uğur, s. 284-285; Tuncay ve Ekmekçi, s. 373-374.

³⁶ RG, 10.06.2003, 25134.

³⁷ A. Murat Demircioğlu ve Hasan Ali Kaplan, **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 1. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016, s. 3; Cevdet İlhan Günay, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 5. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2015, s. 201.

yapılmış olup bu kazaların azaltılmasına ve önlenmesine yönelik hükümler yer almıştır. İş kazalarının önlenmesini ve sonuçlarını düzenleyen bu kanunların dışında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda da iş kazalarının azaltılması ve önlenmesi amacıyla işverenin sorumluluğu düzenlenmiştir.

B. 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU

Sosyal güvenlik hukuku bireyler üzerinde etki oluşturan ve sosyal risk olarak görülen kimi durumların sonuçlarını onarma amacı gütmektedir³⁸. Mesleki risklerden biri olan iş kazaları da bu sosyal risklerden biridir³⁹. İş kazaları açısından ülkemizde ilk kez 1945 tarih ve 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile bir koruma öngörülmüştür. Ardından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası 1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda diğer sosyal sigorta kollarıyla birlikte düzenlenmiştir. Günümüzde bu Kanun'un bazı hükümleri hâlen yürürlükte⁴⁰ olmakla birlikte 2006 yılında iş kazalarının da içinde düzenlendiği 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu⁴¹ çıkarılmıştır⁴². Gerek 506 sayılı Kanun gerekse de 5510 sayılı Kanun'la iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun getiriliş amacı sigortalıların belirtilen türde bir zarara uğramaları durumunda onları doğrudan koruma altına alarak onlara yardım yapacak kuruluşu belirlemektir⁴³. 5510 sayılı Kanun'la birlikte iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının kapsamına 506 sayılı Kanun'da kapsam dışında bırakılan bağımsız çalışanlar (4/I-b'liler) da eklenmiştir⁴⁴.

³⁸ Arıcı, s. 4; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 3; Korkusuz ve Uğur, s. 7; Sözer, s. 2; Üçışık s. 17-18.

³⁹ Akdeniz, s. 5; Faruk Barış Mutlay, **Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi**, 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2014, s. 175; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 5; Korkusuz ve Uğur, s. 8; Tuncay ve Ekmekçi, s. 8.

⁴⁰ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 338; Tuncay ve Ekmekçi, s. 373-374.

⁴¹ Sosyal güvenlik sistemindeki Bağ-Kur, Emekli Sandığı ve Sosyal Sigortalar Kurumu'nun Sosyal Güvenlik Kurumu altında toplanması amacıyla 2006 yılında 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu yürürlüğe girmiş ve sosyal güvenlik hakları aynı yıl çıkarılan 5510 sayılı Kanun ile tek çatı altında toplanmıştır. Üçışık, s. 45.

⁴² Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 338

⁴³ Yarg. 21. HD, 26.09.2017, E. 2016/5377, K. 2017/6832. www.legalbank.net (12.04.2019); Yarg. 21. HD, 03.05.2016, E. 2016/3959, K. 2016/7859; Yarg. 21. HD, 05.10.2004, E. 2004/6742, K. 2004/8016. www.kazancihukuk.com (04.04.2019).

⁴⁴ Korkusuz ve Uğur, s. 285; Sözer, s. 360; Tuncay ve Ekmekçi, s. 373.

5510 sayılı Kanun'da iş kazası ve meslek hastalığı sigortası Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri içinde hastalık ve analık sigortalarıyla birlikte düzenlenmiştir⁴⁵.

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinin kenar başlığı "*İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması*" olmakla birlikte madde metninde bir tanım verilmemiştir⁴⁶. Bu Kanun kapsamında sosyal sigortalar hukuku açısından bir olayın iş kazası sayılabilmesi, olayın ancak Kanun'un m. 13/I hükmünde sınırlı olarak sayılan hâllerden birinde meydana gelmesi hâlinde mümkün olmaktadır⁴⁷.

C. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

İş sağlığı ve güvenliği hukuku, işyerlerinde gerek bedenen gerekse de fikren çalışanları; yaptıkları iş dolayısıyla asıl olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarından korumakla birlikte hastalanmalarını önlemek amacıyla⁴⁸ hukukî kurum ve düzenlemeler getirmektedir⁴⁹. Bu amaçla düzenlenen 6331 sayılı Kanun da çalışma mevzuatında yalnızca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin yer aldığı ilk kanun olup; bu Kanun'la birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler yürürlükten kaldırılarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler biraraya getirilmiştir⁵⁰.

Ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde istenilen düzeye gelinememiş olması ve Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği normlarına uyum

⁴⁵ Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 278; Arıcı, s. 315; Günay, s. 505; Mutlay, s. 175; Tuncay ve Ekmekçi, s. 373; Uşan, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 175; Üçışık s. 189-192.

⁴⁶ Akın, s. 23-24; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 347; Mutlay, s. 175; Şakar, *Sosyal Sigortalar*, s. 216; Uşan, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 171.

⁴⁷ Arıcı, s. 316; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 347; Sıddık Topaloğlu ve Faruk Çınk, **İş Kazası ve Meslek Hastalığı Haklar Yardımlar Yükümlülükler Tazminat ve Ceza Sorumlulukları**, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, 2014, s. 41.

⁴⁸ İş kazaları ve meslek hastalıkları açısından olay gerçekleşikten sonra zararları giderip onarmaktan çok koruyucu önlemlere öncelik verilmesi iş gücü kaybının azalmasına, üretimde verimliliğin artmasına ve ekonomik açıdan kalkınmaya katkıda bulunacaktır. 6331 sayılı Kanun da iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme amacına yönelik bir Kanun olmakla birlikte ülkemiz gerçeklerinden çok büyük ölçüde uzaklaşarak Avrupa Birliği'nin İşte Çalışanların Güvenliği ve Sağlığının İyileştirilmesine Yönelik Önlemlerin Yürürlüğe Konulmasına İlişkin 89/391/AET sayılı Yönergesinin dilimize çevrilmesi yoluyla oluşturulmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 344-345.

⁴⁹ Demircioğlu ve Kaplan, s. 7; Erol Akı, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri", **DEÜHFD**, C. 15, Özel Sayı (Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan), Y. 2013, s. 3; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 338; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 7. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016, s. 325.

⁵⁰ Demircioğlu ve Kaplan, s. 7; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 335; Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 16. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018, s. 13.

sağlamak amacıyla⁵¹ hazırlanan 6331 sayılı Kanun ile aslında iş kazaları ve meslek hastalıklarının olabildiğince azaltılması amaçlanmıştır. Ayrıca bu amaç doğrultusunda çalışanların sağlığının korunması ve iş güvenliğinin sağlanması için hangi sektörde olursa olsun tüm çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal durumlarını mümkün olan en üst düzeye çıkarılması, çalışma koşulları nedeniyle sağlıklarının bozulmasının engellenmesi; çalışanların sağlığa zararlı etkenlerden ve tehlikelerden korunması gerektiğine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Anılan Kanun’la çalışanların fizyolojik ve psikolojik olarak kendilerine en uygun mesleki ortamda çalışmalarının sağlanması da amaçlanmaktadır⁵².

İş kazası 6331 sayılı Kanun’un “*Tanımlar*” başlıklı 3. maddesinde düzenlenmiştir. Kanun’un m. 3/I-g hükmüne göre bir olayın iş kazası sayılabilmesi için kazanın işyerinde ya da işin yürütümü nedeniyle olması ve çalışanın ölümüne, vücut bütünlüğünün bozulmasına veya ruhen ya da bedenen engelli hâle gelmesine neden olması gerekmektedir⁵³. Hükmün gerekçesinde 6331 sayılı Kanun’daki tanımın 5510 sayılı Kanun’daki düzenlemeye göre daha genel ve üst bir kavram olduğu ifade edilmiştir⁵⁴. Gerekçede ayrıca iş kazası kavramının bu şekilde geniş tutularak 5510 sayılı Kanun’daki tanımın kısıtlanmamasını sağladığına yer verilmiştir⁵⁵. Ancak 6331 sayılı Kanun’da sigortalı yerine çalışan kavramı⁵⁶ kullanılarak iş kazasının kapsamı genişletilmiş gibi görünse de 5510 sayılı Kanun’da yalnızca işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen kazalar değil, bununla birlikte sigortalının işyeri dışında başka bir yere görevli olarak gönderilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının süt izni sırasında ve sigortalının işveren tarafından sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen kazalar da iş kazası sayılmıştır. Bu bakımdan Gerekçenin aksine 6331 sayılı Kanun’daki iş kazası kavramı 5510 sayılı Kanun’dakinden daha dar olarak düzenlenmiştir⁵⁷.

⁵¹ Süzek, s. 13.

⁵² Dnş. 10. D., 29.03.2016, E. 2013/7785, K. 2016/1768. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

⁵³ Sümer, *İSG Hukuku*, s. 89.

⁵⁴ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 335.

⁵⁵ www.legalbank.net (20.03.2019)

⁵⁶ 6331 sayılı Kanun’un kişiler bakımından uygulama alanı ve kapsamı dışında kalan çalışanlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014, s. 106 vd.

⁵⁷ Erdem Özdemir, s. 275-276; s. 508-510; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 348-349; Mutlay, s. 177.

6331 sayılı Kanun'daki iş kazası tanımında 5510 sayılı Kanun'daki iş kazası ifadesine göre iş kazasının sigortalıyı ruhen ya da bedenengelli hâle getirmesine ilişkin olarak kullanılan “*hemen veya sonradan*” ifadeleri bakımından bir farklılık bulunmaktadır. Zira bu ifade, 6331 sayılı Kanun'daki iş kazası tanımında yer almamıştır. 6331 sayılı Kanun'daki bir başka farklılık da yukarıda da değindiğimiz üzere bu Kanun'da “*çalışan*” kavramının kullanılmış olmasıdır⁵⁸. Buna göre kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen herkes kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın çalışan olarak kabul edilmektedir⁵⁹.

İş kazalarının engellenmesinde işverenin de sorumluluğu bulunmaktadır. 6331 sayılı Kanun'un 15. maddesi işverenin sağlık gözetimini yerine getirmesi gerektiğine ilişkindir. Bu hükmün gerekçesinde sağlık gözetimlerinin iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılması ve önlenmesiyle ilgili doğrudan bağlantılı olduğu belirtilmiştir⁶⁰. Ayrıca 6331 sayılı Kanun'la risk değerlendirmesi kavramı mevzuatımıza kazandırılarak iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli bir adım atılması sağlanmıştır⁶¹.

6331 sayılı Kanun'daki hükümler özellikle teknik açıdan olası iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korumaya yönelik önlemler içermektedir⁶². Ancak yalnızca iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemekte yeterli olamamaktadır⁶³. Çalışanların bu konuda bilinçlendirilmesi, işe girişlerinde ve girdikten sonra belirli dönemlerde eğitimlerinin tekrarlanması da gerekmektedir. 6331 sayılı Kanun'da bu konularda da düzenlemeler bulunmaktadır⁶⁴.

D. 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda iş kazası kavramı doğrudan doğruya düzenlenmiş olmamakla birlikte Kanun'un 417. maddesinde işverenin işçinin kişiliğini koruması borcu altında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler bulunmaktadır⁶⁵. Bu

⁵⁸ Demircioğlu ve Kaplan, s. 11.

⁵⁹ Demircioğlu ve Kaplan, s. 21-22; Karakaş, s. 95-96; Sümer, *İSG Hukuku*, s. 81.

⁶⁰ Sözek, s. 885-886.

⁶¹ Demircioğlu ve Kaplan, s. 58-59; Erdem Özdemir, s. 233 vd.; Sümer, *İSG Hukuku*, s. 173.

⁶² Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 334-335.

⁶³ Günay, s. 199.

⁶⁴ Demircioğlu ve Kaplan, s. 75 vd.; Sümer, *İSG Hukuku*, s. 5-6.

⁶⁵ Cevdet Yavuz, Faruk Acar ve Burak Özen, **Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)**, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Güncellenmiş ve Yenilenmiş 15. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018, s. 503; K. Ahmet Sevimli, “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel

hükümlerde işçilerin yalnızca beden sağlığının değil aynı zamanda ruh sağlığının da korunması gerektiği düzenlenmiştir⁶⁶. Bu bağlamda işverenin işçiyi koruma yükümlülüğünü düzenleyen bu hükümler işçiyi fiziksel tehlikelerle birlikte psikososyal risklere karşı da korumayı hedeflemektedir⁶⁷. Hükümün gerekçesinde I. fıkra ile ilişkili olarak işverenin işçilerinin sağlığını koruma yükümlülüğünün olduğu, hastalanan işçilerini zorla çalıştırmaması ve onlara gerekli izinleri vermesi gerektiği, işyerinde acil tedavi olanaklarını sağlaması ile işverenlerin işçilerin cinsel tacize uğramasını engellemek için gerekli önlemleri alması gerektiği belirtilmiştir. Gerekçede II. fıkra ile ilişkili olarak işverenin işçilerinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğünün olduğuna yer verilmiştir. İşverenin gerekli önlemleri almaması nedeniyle işçinin ölmesi durumunda desteğinden yoksun kalanların tazminat talepleri hakkında sözleşmeye aykırılıktan dolayı tazminat sorumluluğuna ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiği⁶⁸ de III. fıkranın gerekçesinde ifade edilmiştir⁶⁹.

Yargıtay da kararlarında sanayi ve teknolojinin gelişmesine bağlı olarak yeni işletmelerin açıldığını, yeni fabrikaların kurulduğunu, bu durumun da makinalaşmada artmaya neden olarak iş kazası ve meslek hastalıklarını artırdığını; bu bakımdan da işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri daha etkili şekilde alması gerektiğini, işverenin gözetme borcu gereği, çalıştırdığı işçileri bedensel ve ruhsal

Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, **ÇTHED**, Y. 2013, s. 110; Erdem Özdemir, s. 88; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat. **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018, s. 343.

⁶⁶ Canan Ünal, “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi”, **LİSGHD**, C. 10, S. 37, Y. 2013, s. 49.

⁶⁷ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 339.

⁶⁸ Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu işverenin gözetme borcuna aykırı davranması nedeniyle iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olarak ölen işçinin desteğinden yoksun kalanlar açısından sözleşmeye aykırılık nedeniyle tazminat sorumluluğuna ilişkin hükümlerin ve 6098 sayılı Kanun’un m. 114/II hükmüne göre haksız fiil hükümlerinin uygulanacağını; bu kişilerin 6098 sayılı Kanun’un m. 53/III hükmüne göre destekten yoksun kalma tazminatı talep edebileceklerini hüküm altına almıştır. YİBBGK, 22.06.2018, E. 2016/5, K. 2018/6. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

⁶⁹ www.kgm.adalet.gov.tr (23.03.2019).

olarak sağlıklı olmaları için bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak zorunda olduğunu belirtmiştir⁷⁰.

İşçileri psikolojik ve cinsel saldırılardan korumayı amaçlayan⁷¹ 6098 sayılı Kanun'un 417. maddesindeki hükümler açısından evleviyet kuralı gereği işverenin kendisinin de bu saldırılardan kaçınması gerektiği açıktır⁷².

6098 sayılı Kanun'un 417. maddesi kanımızca sosyal güvenlik hukuku açısından da 5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-a hükmü kapsamındaki sigortalıları hem bedensel hem de ruhsal açıdan engelli hâle getiren olaylardan korumayı amaçlamaktadır.



⁷⁰ Yarg. 21. HD, 04.02.2019, E. 2018/1157, K. 2019/474; YHGK, 09.10.2013, E. 2013/21-102, K. 2013/1456. karararama.yargitay.gov.tr (05.03.2019); Yarg. 21. HD, 20.02.2018, E. 2016/18006, K. 2018/1492. kazancihukuk.com (03.04.2019).

⁷¹ Çelik, Caniklioglu ve Canbolat, s. 343; Erbil Beytar, **İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması**, 2. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018, s. 140; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku**, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara: Lykeion Yayınları, 2018, s. 189-190; Süzek, s. 402.

⁷² Sevimli, s. 110.

İKİNCİ BÖLÜM

5510 SAYILI KANUN'A GÖRE İŞ KAZASININ UNSURLARI

I. GENEL OLARAK

5510 sayılı Kanun açısından meydana gelen bazı kazalar bir işte çalışmaktayken olsa bile iş kazası sayılmamakta; bazı kazalar da fiilen bir çalışma sırasında olmasa da iş kazası sayılabilmektedir⁷³. Bir olayın 5510 sayılı Kanun açısından iş kazası sayılabilmesi için kişi, yer ve zaman bakımından sınırlandırmalar getirilmiştir⁷⁴. Yargıtay da birçok kararında iş kazasının 5510 sayılı Kanun (ve eski hâli 506 sayılı Kanun)'da tanımlanmadığını ancak bu Kanun'la bir kazanın hangi durumlarda iş kazası sayılacağıнын yer ve zaman koşullarıyla⁷⁵ sınırlandırıldığını belirtmiştir⁷⁶. Ayrıca söz konusu kararlarda kazaya uğrayanın iş kazası ve meslek hastalığı açısından sigortalı olması gereken kişilerden biri olması şartı da aranarak kişi bakımından da bir sınırlandırma getirilmiştir.

Belirtelim ki bir olayın 5510 sayılı Kanun açısından iş kazası sayılması ile işverenin iş kazasından sorumlu tutulup tutulamayacağı farklı şeylerdir⁷⁷. Bu bakımdan bir olay, iş kazası olmasına rağmen işveren (kusuru olmaması nedeniyle) sorumlu olmayabilir⁷⁸. Bu başlık altında 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazasının unsurları açıklanacak olup bu unsurları taşıyan kazalarda işverenin doğrudan sorumluluğundan ise bahsedilmeyecektir.

⁷³ Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 262-263.

⁷⁴ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 348; Savaş Kanbur, **İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Tespit Süreci**, Ankara: Güneş Tıp Kitabevleri, 2018, s. 5; Talat Canbolat, "Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri", **Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi - Değerlendirmeler**, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 21.02.2009, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2010, s. 17.

⁷⁵ Kararlarda kazaya uğrayanın iş kazası ve meslek hastalığı açısından sigortalı olması gereken kişilerden biri olma şartı da aranmış ve böylece kişi bakımından da bir sınırlandırma getirilmiştir.

⁷⁶ YHGK, 13.10.2004, E. 2004/529, K. 2004/527; Yarg. 10. HD, 21.12.2015, E. 2014/14914., K. 2015/22702; Yarg. 10. HD, 06.11.2014, E. 2014/17731, K. 2014/22889, Yarg. 10. HD, 29.04.2010, E. 2009/12, K. 2010/6264; Yarg. 10. HD, 21.02.2012, E. 2010/13435, K. 2012/2955; Yarg. 10. HD, 19.12.2014, E. 2014/2692, K. 2014/27435; YHGK, 14.10.2009, E. 2009/21-400, K. 2009/432; YHGK, 09.03.2016, E. 2014/949, K. 2016/287; Yarg. 10. HD, 21.01.2014, E. 2013/254, K. 2014/953 www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

⁷⁷ Tuncay ve Ekmekçi, s. 381.

⁷⁸ Çalışma konumuz 5510 sayılı Kanun'un m. 13/I hükmüne göre iş kazası sayılan durumlara ilişkin olduğundan dolayı iş kazalarında işverenin sorumluluğu konusuna ayrıca değinilmemiştir.

II. KAZAYA UĞRAYANIN SİGORTALI OLMASI

A. GENEL OLARAK

Bir kimsenin 5510 sayılı Kanun'un iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında olan sigortalılardan biri olarak Kanun'un konuya ilişkin hükümlerinden yararlanabilmesi için öncelikle, bu Kanun anlamında sigortalı olarak kabul edilmesi gerekmektedir⁷⁹. Kural olarak sigortalı olmanın dışında belirli bir süre sigortalılık süresi ya da belirli bir süre prim ödemiş olma şartı aranmadığı gibi sigortalının yaşının küçük olmasının⁸⁰ da herhangi bir önemi bulunmamaktadır⁸¹.

B. SİGORTALI SAYILANLAR

1. Genel Olarak

5510 sayılı Kanun'da iş kazası ve meslek hastalığı sigortası Kanun'un m. 4/I-a ve 4/I-b hükmü kapsamında olan işçi ve bağımsız çalışanları kapsamaktayken bu Kanun'dan önce yürürlükte olan 506 sayılı Kanun yalnızca işçileri iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının kapsamına almakta idi⁸².

Mevcut düzenlemelere göre 5510 sayılı Kanun açısından bir kişinin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmesi için iş kazasına uğrayan kişinin, Kanun'un m. 4/I-a ya da 4/I-b hükümlerinden birine göre sigortalı olması veya 5. maddenin a, b, c, e ve g bentlerinde sayılan sigortalılardan haklarında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanacağı belirtilen sigortalılardan biri olması gerekmektedir. Buna göre Kanun'un m. 4/I-a ya da 4/I-b hükümlerinden birine göre sigortalı olanlarla birlikte Kanun'un 5. maddesinde yer alan;

⁷⁹ Arıcı, s. 319; Demircioğlu ve Kaplan, s. 215; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 350; Korkusuz ve Uğur, s. 286-287; Mutlay, s. 195; Sözer, s. 329; Sümer, *İSG Hukuku*, s. 90; Tuncay ve Ekmekçi, s. 378-379.

⁸⁰ Yargıtay bir kararında, iş kazası sonucu malul kalan 15 yaşını doldurmamış bulunan bir sigortalı için Sosyal Güvenlik Kurumunun yaptığı harcamalar dolayısıyla Kurumun uğradığı zararın ödetilmesine ilişkin olarak işverenin kusur oranının kabul edilenden az olması gerektiği yönünde karar vermiştir. Yarg. 10. HD, 01.10.1985, E. 1985/4618, K. 1985/4932 www.lexpera.com.tr (10.04.2019). 16 yaşındaki sigortalının iş kazasına ilişkin olarak ayrıca bkz. Yarg. 10. HD, 28.03.2013, E. 2012/10685, K. 2013/6090. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

⁸¹ Demircioğlu ve Kaplan, s. 216; Erdem Özdemir, s. 511-512; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 350-351; Korkusuz ve Uğur, s. 285; Sözer, s. 331; Sümer, *İSG Hukuku*, s. 91; Tuncay ve Ekmekçi, s. 379-380; Uşan, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 174.

⁸² Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 349; Korkusuz ve Uğur, s. 286; Sözer, s. 360; Tuncay ve Ekmekçi, s. 373.

- Ceza infaz kurumları ve tutukevlerindeki tesis, atölye ve benzeri üretim yerlerinde hizmet sözleşmesi ile çalışmayan hükümlü ve tutuklular,
- 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu'nda⁸³ belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler,
- Meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler,
- Meslekî ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler,
- Kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevlendirilen bursiyerler,
- 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 46. maddesine tabi olarak kısmî zamanlı çalıştırılan öğrenciler⁸⁴,
- Harp malulleri ile 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun'a⁸⁵ veya 2330 sayılı Kanun hükümleri veya 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'nun⁸⁶ 56. maddesine göre aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış malullerden, 5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-a ya da 4/I-b hükümlerine göre çalışanlar,
- Türkiye İş Kurumunun düzenlediği meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler,
- Ülkemiz ile arasında sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçiler iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamındadır.

Ayrıca belirtmemiz gerekir ki 5510 sayılı Kanun'un ek 5. maddesinde belirtilen tarım veya orman işlerinde iş sözleşmesiyle süreksiz olarak çalışan sigortalılar, ek m. 9/I-II hükümlerine göre ev hizmetlerinde çalışan sigortalılar ve 2547 sayılı

⁸³ RG, 19.06.1986, 19139.

⁸⁴ 5510 sayılı Kanun'un m. 5/I-b hükmüne göre kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmesi için aylık prime esas kazançları 5510 sayılı Kanun'un 82. maddesinde belirlenmiş olan günlük prime esas kazancın alt sınırının 30 katından fazla olmamalıdır.

⁸⁵ RG, 06.11.1980, 17152.

⁸⁶ RG, 17.06.1949, 7235.

Yükseköğretim Kanunu'nun⁸⁷ ek 29. maddesinde belirtilen intörn öğrenciler⁸⁸ de iş kazası ve meslek hastalığı kapsamındadırlar⁸⁹.

5510 sayılı Kanun'un ek madde 9 hükmünde ev hizmetlerinde çalışan sigortalılar, ay içindeki çalışma süreleri bakımından iki şekilde düzenlenmiştir. Buna göre Kanun'un m. 9/I hükmüne göre ev hizmetlerinde işveren yanında çalışanlar ay içinde 10 gün ve daha fazla süreli ücretli olarak çalıştıklarında Kanunun m. 4/I-a bendinde sayılan sigortalılara sağlanan tüm haklardan yararlanmaktadırlar. Kanun'un m. 9/II hükmüne göre ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az çalışanlar ise yalnızca iş kazası meslek hastalığı sigortası kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar⁹⁰. Bu bağlamda ev hizmetlerinde çalışanlar, 10 günden az veya çok çalıştığına bakılmaksızın her halükarda iş kazası sigortasından yararlanırlar⁹¹.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında sigortalı sayılmanın 5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-a hükmüne göre çalışanlar açısından koşullarını; hizmet sözleşmesine göre çalışma, sözleşmede belirtilen edimin işverene ait olan işyerinde veya işyerinden sayılan bir yerde görülmesi ve bununla birlikte 5510 sayılı Kanun'da açıkça sayılan sigortalı sayılmayan kişilerden olunmaması gerektiği şeklinde saymıştır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bu kararında ayrıca baskın olan bilimsel görüşler ve yargısal içtihadı göre hizmet sözleşmesinin eser sözleşmesinden ayıracı unsurlarının zaman ve bağımlılık unsurları olduğunu belirtmiştir. Buna göre bir sözleşmenin hizmet sözleşmesi olarak nitelendirilebilmesi için zaman açısından çalışanın belirli veya belirsiz süre boyunca işveren veya işveren vekilinin buyruk ve denetimi altında olması; bağımlılık

⁸⁷ RG, 06.11.1981, 17506.

⁸⁸ 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ek m. 29/I hükmüne göre tıp fakültelerinde eğitim gören öğrencilerden beşinci yılını tamamlayıp altıncı yılına geçen öğrencilerin başladıkları eğitime "intörn eğitim dönemi" denilmektedir.

⁸⁹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 351; Sümer, *İSG Hukuku*, s. 91. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamalarına İlişkin Sosyal Güvenlik Kurumunun 29.09.2016 tarihli 2016/21 sayılı Genelgesi (Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde bu Genelge kısaca "2016/21 sayılı Genelge" şeklinde ifade edilecektir).

⁹⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Arzu Arslan Ertürk, "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", *LİSGHD*, C. 12, S. 46, Y. 2015, s. 96. Kanun koyucunun ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az çalışanları da sigortalı saymasının Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 189 sayılı Sözleşmesinin m. 14/I hükmüne uygun ileri bir adım olacağına ilişkin görüş için bkz. Nurşen Caniklioğlu ve Ercüment Özkaraca, "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", *İÜHF*, C. 74, Özel Sayı (Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan), 2. C., Y. 2016, s. 1151-1152.

⁹¹ Caniklioğlu ve Özkaraca, s. 1136; Tuncay ve Ekmekçi, s. 307-308.

açısından da kendi başına hareket etmeyip her an işveren veya işveren vekilinin emir ve talimatları doğrultusunda iş görmesi gerekmektedir⁹². Kararda, sette çalışan ve yönetmenin talimatlarına sıkı sıkıya bağlı bir figüranın ediminin eser sözleşmesi niteliğinde olmayıp hizmet sözleşmesi niteliğinde olduğu ve bu bağlamda rolü gereği at üzerindeyken attan düşerek geçirdiği iş kazası açısından da 5510 sayılı Kanun'un aradığı anlamda sigortalı sayılanlardan olduğu yönünde karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir⁹³.

2. Sigortalının ya da İşyerinin Tescil Edilmemiş Olmasının Etkisinin Olmaması

İşyerinin ve/veya çalışanların tescil edilmemiş olması 5510 sayılı Kanun'da belirtilen hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmamaktadır⁹⁴. Bu bakımdan Kanun'un aradığı anlamda bir sosyal sigorta ilişkisi gerçekleşmiş ise çalışan, Kuruma bildirilmemiş olsa bile sigortalı sayılmakta ve tescil edilmiş gibi haklardan yararlanmaktadır⁹⁵. Başka bir anlatımla işyerinin tescil edilmemesinin ya da sigortalılık bildiriminin yapılmamasının sigortalılığın başlangıcı bakımından bir etkisi olmamaktadır⁹⁶. Ancak bazı sigortalılar açısından Kanun'da farklı koşullar aranmıştır.

⁹² Aynı yönde kararlar için bkz. Yarg. 21. HD, 11.10.2016, E. 2016/170, K. 2016/12897; Yarg. 21. HD, 15.03.2016, E. 2015/11312, K. 2016/4295; Yarg. 21. HD, 15.06.2015, E. 2015/8905, K. 2015/13692; Yarg. 21. HD, 04.06.2015, E. 2015/417, K. 2015/12700; Yarg. 21. HD, 09.09.2014, E. 2013/19948, K. 2014/16767; Yarg. 21. HD, 26.06.2014, E. 2013/14457, K. 2014/15156; Yarg. 21. HD, 28.04.2014, E. 2014/6441, K. 2014/9064; Yarg. 21. HD, 24.02.2014, E. 2014/3155, K. 2014/3055 karararama.yargitay.gov.tr (05.03.2019).

⁹³ YHGK, 21.02.2018, E. 2015/139, K. 2018/316. www.kazancihukuk.com (05.03.2019).

⁹⁴ Sözer, s. 123-125; Turgut Uyar, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar, Yargılama**, Ankara: Olgac Matbaası, 1980, s. 144

⁹⁵ Arıcı, s. 319; Demircioğlu ve Kaplan, s. 216; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 350; Sümer, *İSG Hukuku*, s. 91; Tuncay ve Ekmekçi, s. 379; Uşan, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 175. Yargıtay bir kararında, kanımızca isabetli bir şekilde, sigortalı olarak çalışmanın Kuruma bildirilmemiş olmasının başlı başına kazaya uğrayanın iş sözleşmesiyle çalışmadığı ve olayın da iş kazası olmadığı anlamına gelmediğine hükmetmiştir. Ayrıca bu olaya ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumunun teftiş raporunda kazaya uğrayan kişinin 5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-a hükmü kapsamında sigortalı; meydana gelen olayın da iş kazası olması gerektiği belirtilmiştir. Yarg. 21. HD, 24.02.2014, E. 2014/3155, K. 2014/3055. karararama.yargitay.gov.tr (05.03.2019).

⁹⁶ 5510 sayılı Kanun bakımından sigortalı olması gereken kişilerin sigortalılık ve buna bağlı olarak sağlanan haklarından feragat etmeleri de mümkün değildir. Buna ilişkin bir olayda iş kazasının ve maluliyet oranının tespiti için bir dava açılmış ve daha sonra bu davadan feragat edilmiştir. İlk derece mahkemesi, maluliyet oranının tespiti için yapılan istemin feragat nedeniyle reddine; iş kazasının tespitinin ise kabulüne karar vermiştir. Davalı şirketin kararı temyiz etmesi üzerine Yargıtay, işyeri tarafından sigorta tescili yapılmayan davacının iş kazası tespiti isteminin aynı zamanda sigortalılık tespitini de kapsadığını, bu istemden feragat etmenin 5510 sayılı Kanun'un 92. maddesinde belirtilen sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmanın, azaltmanın, vazgeçmenin veya başkasına devretmenin sözleşmeyle de olsa mümkün olmadığını belirten hükme atıfta bulunarak sosyal güvenlik

Bunlardan Kanun'un ek m. 9/II ve 9/III hükümlerine göre ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve ay içinde çalıştığı gün sayısı 10 günden az olan sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmesi için iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması ve iş kazasının olduğu anda sigortalılığının devam ediyor olması gerekmektedir. Bu bakımdan ev hizmetlerinde 10 günden az çalışan sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmaları oldukça ağır koşullara bağlanmıştır. Bu koşullar benzer şekilde tarım ve orman işlerinde süresiz çalışanlar açısından da aranmaktadır. 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu'nun m. 7/II hükmüne göre bu kişilerin iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanabilmeleri için iş kazasının olduğu tarihten en az üç ay önce sigorta tescilinin yapılmış olması ve sigortalılığının sona ermemiş olması gerekmektedir. Oysa iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kaynaklandığı sosyal risk nedeniyle diğer kısa vadeli sigorta kollarına göre genel olarak daha kolay şartlar içermektedir⁹⁷. Bu bakımdan iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmak açısından sigortalılar arasında yaratılan bu farklılığı uygun görmemekteyiz.

Yargıtay bir kararında, sigortalı olarak tescil kaydı bulunmayan, evde çocuk bakıcılığı ve temizlik işleriyle uğraşan ve olay günü merdivenlerden düşerek kaza geçirip yaralanan kişinin durumuna ilişkin olarak kazaya uğrayanın sigortalılık niteliğinin yeterince araştırılmadığını, yalnızca tanık beyanları esas alınarak eksik araştırma ve inceleme sonucu iş kazası tespiti yapıldığını belirterek ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur⁹⁸.

hakkından feragat edilemeyeceğine ancak davalının rızasıyla davanın takibinden vazgeçilebileceğine oy çokluğuyla karar vermiştir. Bu görüşe karşı olan görüş ise sosyal güvenlik hakkına ilişkin davalardan vazgeçmenin ya da feragat etmenin mümkün olmadığı yönünde olmuştur. Yarg. 10. HD, 08.10.2018, E. 2016/4840, K. 2018/7662. karararama.yargitay.gov.tr (05.03.2019).

⁹⁷ Ertürk, *Ev Hizmetleri*, s. 102-103.

⁹⁸ Yarg. 21. HD, 03.12.2018, E. 2017/3332, K. 2018/8903. karararama.yargitay.gov.tr (05.04.2019)

3. İşverenin Prim Ödeme Yükümlülüğünü Yerine Getirmemesinin Etkisinin Olmaması

Kural olarak iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmak için Kuruma belirli bir süre prim ödenmiş olması gerekmektedir⁹⁹. Bu bağlamda prim ödenen ya da ödenmesi gereken süre bir gün bile olsa kazaya uğrayan kişi sigortalı sayılmaktadır. 5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-a hükmüne göre sigortalı olanların işe girmesiyle, kendiliğinden tabi olduğu sosyal sigorta primleri ödenmemiş olsa bile, bu durum olayın iş kazası sayılması açısından engel teşkil etmemektedir¹⁰⁰. Bununla birlikte iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmek için Sosyal Güvenlik Kurumu'na prim ödeme yükümlülüğünün yerine getirilip getirilmediği 5510 sayılı Kanun'daki diğer hükümlere göre sigortalı olanlar açısından farklılık göstermektedir. Bunlardan Kanun'un m. 4/I-b hükmüne göre sigortalı olanların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmesi için genel sağlık sigortası primleri de dahil olmak üzere Kuruma hiçbir borcunun bulunmaması gerekmektedir. Yine benzer şartlar Kanun'un ek m. 9/II ve 9/III hükümlerine göre ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve ay içinde çalıştığı gün sayısı 10 günden az olan sigortalılarla Kanun'un ek 5. maddesi ile tarım ve orman işlerinde süreksiz çalışanlar açısından da aranmaktadır.

C. SİGORTALI SAYILMAYANLAR

Sigortalı sayılmayanlar 5510 sayılı Kanun'un 6. maddesinde belirtilmiştir. Yargıtay bir kararında, olayın hizmet sözleşmesi kapsamında olmadığı ve yaşamını yitiren kişinin Kanun'un m. 6/I-ı hükmü kapsamında sigortalı sayılmayan tarım çalışanı olduğu gerekçesiyle olayın iş kazası olarak nitelendirilmemesi gerektiğine hükmetmiştir¹⁰¹.

5510 sayılı Kanun'un 6. maddesinde sayılanların dışında genel olarak kamu görevlileri olan 4/I-c'liler hakkında da iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına ilişkin

⁹⁹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 350; Korkusuz ve Uğur, s. 285; Sözer, s. 331; Tuncay ve Ekmekçi, s. 378.

¹⁰⁰ M. Kemal Oğuzman ve Turgut Öz. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**. 2. C. Gözden Geçirilmiş 14. Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018, s. 235.

¹⁰¹ Yarg. 10. HD, 05.07.2018, E. 2016/4522, K. 2018/6454. www.kazancihukuk.com (05.03.2019).

hükümler uygulanmamaktadır¹⁰². Oysa bizim de katıldığımız görüşe göre 4/I-c'lilerin iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasının dışında bırakılması¹⁰³ sosyal güvenlikle tek çatı fikrine ters düşmüştür¹⁰⁴.

Bir kimsenin işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmiş olması tek başına sigortalılığın başlangıcı için yeterli olmamaktadır. Bu bakımdan sigortalının fiilen bir çalışmasının da bulunması gerekmektedir¹⁰⁵. Aksi hâlde bu kişiler Kuruma tescil edilmiş olsalar bile sigortalı sayılmayacaklardır. Örneğin eşinin işyerinde 5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-a hükmüne göre sigortalı olarak gösterilen bir kimse, sigorta primleri ödenmiş olsa bile fiili bir çalışması olmadığından dolayı, bu işyerine herhangi bir şekilde gelerek kaza geçirdiğinde bu durum iş kazası olarak sayılmayacaktır. Yargıtay bir kararında, sigortalı hizmetlerin tespitine ilişkin davaların kamu düzeniyle ilgili olduğu ve bu açıdan özel bir özen ve duyarlılık gösterilerek yürütülmesinin zorunlu ve gerekli olduğunu belirttikten sonra bu tür davalarda hem hak kayıplarının hem de gerçeğe aykırı sigortalılık süresi edinme durumunun önlenmesinin temel insan haklarından biri olan sosyal güvenlik hakkının korunabilmesi için gerekli olduğuna ve gerçek çalışmaya dayanmayan bildirimlerin iptal edilmesi amacıyla yalnızca tarafların gösterdiği kanıtlarla yetinmeyip gerek görüldüğünde re'sen de araştırma yapılarak kanıtların toplanabileceğine hükmetmiştir¹⁰⁶.

Sigortalılığın sona ermesi 5510 sayılı Kanun'un 9. maddesinde düzenlenmiştir. Bu bağlamda Kanun'da sayılan sigortalı sayılma şartlarının kaybedilmesi¹⁰⁷ de iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmaya engel teşkil edecektir. İş kazasının

¹⁰² Arıcı, s. 316; Demircioğlu ve Kaplan, s. 216; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 353; Topaloğlu ve Çınk, s. 42.

¹⁰³ Sümer, *İSG Hukuku*, s. 91. Kanun koyucu 5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-c hükmü kapsamındaki sigortalıların uğrayabilecekleri iş kazasına ilişkin riskleri vazife malullüğü ve harp malullüğü sistemi içinde karşılama yolunu benimsemiştir. Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 261; Arıcı, s. 316; Sözer, s. 297, s. 327.

¹⁰⁴ Güzel ve Ocak, s. 141; Mutlay, s. 179; Nurşen Caniklioğlu, "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri", *ÇTEHD*, S. 8, Y. 2006, s. 52-54; Tuncay ve Ekmekçi, s. 373.

¹⁰⁵ Günay, s. 494.

¹⁰⁶ Yarg. 10. HD, 22.02.2018, E. 2017/1826, K. 2018/1277. Yargıtay'ın sigortalılık için fiili çalışma aradığı bir başka kararda da ihtilaflı dönemde bordro kayıtlarında görülen diğer tanıkların dinlenerek bildirilen çalışmaların fiili ve gerçek olup olmadığının araştırılması gerektiğine hükmedilmiştir. Yarg. 10. HD, 23.10.2017, E. 2017/4961, K. 2017/8155. www.lexpera.com.tr (24.04.2019).

¹⁰⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. Günay, s. 496; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 169 vd.; Sözer, s. 62-64; Tuncay ve Ekmekçi, s. 259 vd.

tespitine dair bir davada olayın gerçekleştiği inşaatta tanık beyanları, dosyadaki belgeler ve müfettiş raporlarına göre üç iş günü sigortalı olarak çalışan; ancak sigortalı olarak çalıştığı son günden iki gün sonra, sigortasızken kaza geçiren kişinin durumuna ilişkin olarak Yargıtay, olay yerinde çalışan iki şirketten herhangi birinin işveren olup olmadığına dair daha kapsamlı bir araştırma yapılması ve kamu düzenine ilişkin bu tür davalarda mahkemece gerçek durumun re'sen araştırılarak karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir¹⁰⁸.

D. OLAYIN OLUŞ TARİHİNİN SİGORTALI SAYILMAYA ETKİSİ

Olayın oluş tarihi, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına sonradan dahil edilen bağımsız çalışanlar açısından önem taşımaktadır. Bağımsız çalışan sigortalılar iş kazası kapsamına 5510 sayılı Kanun'la birlikte alınmış olduğu için 5510 sayılı Kanun'un yürürlük tarihi olan 01.10.2008 tarihinden önce gerçekleşen kazalar diğer tüm şartlar mevcut olsa bile bu çalışanlar açısından iş kazası sayılmamaktadır¹⁰⁹. Başka bir anlatımla, yukarıda da ifade ettiğimiz gibi bağımsız çalışanlar 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden itibaren iş kazası ve meslek hastalığı bakımından sigortalı sayılmaya başlamıştır. Bu bakımdan Yargıtay da verdiği kararlarda 01.10.2008 tarihinden önce gerçekleşen olayları 5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-b hükmü kapsamında çalışan sigortalılar açısından iş kazası saymamıştır.

III. UĞRANILAN KAZA SONUCU BEDENSEL YA DA RUHSAL BİR ZARAR OLUŞMASI

A. GENEL OLARAK

5510 sayılı Kanun açısından bir olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için olayın bedensel, ruhsal ya da her ikisine yönelik bir zarara yol açması veya ölüm olayının gerçekleşmesi gerekmektedir¹¹⁰. Ancak ölüm olayı doğrudan Kanun'un m. 13/I hükmünde "*İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması*" kenar başlığının altında yer almamış Kanun'un 20. maddesinde "*Hak sahiplerine gelir bağlanması, evlenme ve cenaze ödenekleri*" kenar başlığı altında iş kazası ve meslek hastalığına bağlı ölüm

¹⁰⁸ Yarg. 21. HD, 17.12.2018, E. 2017/6668, K. 2018/9377. karararama.yargitay.gov.tr (04.04.2019).

¹⁰⁹ Yarg. 21. HD, 30.03.2015, E. 2014/10913, K. 2015/6672. www.lexpera.com.tr (03.04.2019).

¹¹⁰ Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 264; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 362; Sümer, *İSG Hukuku*, s. 97.

hâlinde hak sahiplerine sağlanan yardımlarda düzenlenmiştir. Ölüm olayı Kanun'un m. 13/I hükmünde aranan bedensel ya da ruhsal olarak engelli hâle gelmenin herhangi bir evresi olmadığından dolayı ölüm olayının m. 13/I hükmünden ayrı bir hükümde anılarak sonuç bağlanması kanımızca isabetsiz olmuştur; çünkü bedensel ya da ruhsal olarak engelli hâle gelen bir kimsenin 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu'nun¹¹¹ m. 28/I hükmüne göre kişiliği devam ederken; ölüm, kişiliği sona erdirmektedir. Başka bir anlatımla engelli hâle gelme, kişiliğin devam ediyor olmasını gerektirirken; ölümle kişilik son bulmuş olacak ve ölüm olayının 5510 sayılı Kanun'un m. 13/I hükmüne göre iş kazası sayılmaması durumu ortaya çıkacaktır. Bu bağlamda 5510 sayılı Kanun'un m. 13/I hükmünde bedensel ve ruhsal olarak engelli hâle getiren olaylarla birlikte ölüm olayının da yer almasının daha uygun olacağını düşünmekteyiz.

Bedensel veya ruhsal zararlar geçici olabileceği gibi sürekli de olabilmektedir. Bu durumun olayın iş kazası sayılıp sayılmaması açısından herhangi bir önemi yoktur¹¹². Yargıtay kararına konu olan bir olayda 14.08.2002 tarihinde sigortalı tarafından işyerinde işverenin işi yapılmaktayken asansör düğmesindeki elektrik kaçağından sigortalıyı elektrik çarpmıştır. Yargıtay, sözü edilen olay sonucu sigortalıda bedensel ya da ruhsal bir zarar oluşup oluşmadığının araştırılmadığı ve böyle bir zarar varsa da uygun nedensellik bağının bulunup bulunmadığının tespit edilmediği gerekçesiyle ilk derece mahkemesinin verdiği iş kazasının tespiti kararını bozmuştur¹¹³.

Sigortalının bedensel ve ruhsal sağlığının korunması için işverene bazı yükümlülükler yüklenmiştir. Yargıtay'ın işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğüne ilişkin olarak verdiği bir kararda işverenlerin işçilerinde oluşabilecek bedensel ve ruhsal zararları önlemek için alması gereken iş güvenliği önlemlerinde hakkaniyet ölçütünün değil; aklın, ilmin, fen ve teknolojinin önlemlerin alınmasını gerekli görüp görmediği ölçütünün esas alınması gerektiği ifade edilmiştir. Bununla birlikte işverenler, işçilerinin deneyimli olduğu veya dikkatli çalıştığını öne sürerek önlem alma yükümlülüğünden kaçınamazlar. İş yaşamında süregelen kötü alışkanlıklar ve gelenekler de önlem alma yükümlülüğünü etkilememelidir. Bu

¹¹¹ RG, 08.12.2001, 24607.

¹¹² Tuncay ve Ekmekçi, s. 396-397.

¹¹³ Yarg. 21. HD, 25.03.2010, E. 2010/2779, K. 2010/3347. www.lexpera.com.tr (02.04.2019).

bağlamda işverenler çalıştırdıkları sigortalıların beden ve ruh bütünlüğünü korumak için yararlı her türlü önlemi amacına uygun biçimde almakla yükümlüdürler¹¹⁴.

Belirtelim ki kanun koyucu tarafından iş kazasının unsurları arasında bedensel veya ruhsal zararı sayılırken bedensel veya ruhsal zararlar dışında gerçekleşen malvarlığında meydana gelen zararlar sayılmamıştır. Bunun sonucu olarak bu zararlar kural olarak iş kazası kapsamında değerlendirilmemektedir¹¹⁵.

B. SİGORTALININ BEDENSEL BİR ZARAR GÖRMESİ

1. Bedensel Zararın Kapsamı

Bedensel zararın kapsamının değerlendirilebilmesi için öncelikle beden kavramından ne anlaşılması gerektiği önem taşımaktadır. Bedenin maddi bütünlüğünü oluşturan organ ve dokular, günümüz tıp teknolojisinde insanın kendi vücudunun bir yerinden başka bir yerine aktarılabilirdiği gibi, canlı ya da ölü bir insandan başka bir insana ya da hayvanlardan insanlara aktarılabilir. Bunun dışında biyolojik kökenli olmayan yapay doku ve organlar da gerek vücut içine yerleştirilerek gerekse de vücut dışında takılıp çıkarılabilir hâlde kullanılabilir. Tıptaki tüm bu gelişmelerle birlikte nanoteknoloji, genetik mühendislik, organ/doku mühendisliği ile birlikte laboratuvar ortamında biyolojik kökenli organ ve dokuların üretilmesiyle ilgili çalışmalar da sürmektedir¹¹⁶.

Bedensel zararı değerlendirebilmek için bedeni oluşturan organ ve dokularla, kişiye özgü veya genel olarak üretilen protez ve ortezlerin¹¹⁷ mülkiyetinin olup olamayacağı önem taşımaktadır; çünkü oluşacak zarar, bu kapsamda malvarlığı zararı ya da bedensel zarar olarak değerlendirilecektir.

¹¹⁴ Yarg. 10. HD, 15.02.2016, E. 2014/20423, K. 2016/1845. www.kazancihukuk.com (22.04.2019).

¹¹⁵ Erdem Özdemir, s. 275; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 363; Korkusuz ve Uğur, s. 289; Tuncay ve Ekmekçi, s. 397.

¹¹⁶ Meral Beksaç, Sahir Çörtoğlu, Emin Kansu ve Mehmet Öztürk, Türkiye Bilimler Akademisi Raporları Sayı 7, **Kök Hücre Araştırmalarında Güncel Kavramlar**, 1. Basım, Ankara: Şenol Matbaacılık, 2004, s. 14; Şeminur Topal, **Biyogüvenlik ve Biyoteknoloji**, İstanbul: 2006, s. 13.

¹¹⁷ 24.09.2011 tarihli ve 28064 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Ismarlama Protez ve Ortez Merkezleri İle İşitme Cihazı Merkezleri Hakkında Yönetmelik’in m. 4-h hükmünde “Ortez: İnsan vücudunun herhangi bir organının hareketlerine yönelik olarak, kolaylaştırma, kısıtlama, sabitleme, yardımcı olma, önleme veya düzeltme amacıyla kullanılan araç, alet ve cihazları ... ifade eder.” olarak tanımlanmıştır. Aynı maddenin (i) hükmünde “Protez: Olmayan bir organın yerini alabilecek araç, alet ve cihazları ... ifade eder.” olarak tanımlanmıştır.

Organ ve dokuların mülkiyeti açısından çeşitli görüşler mevcuttur. Eren, insan vücudunun tamamı dışında insan vücudunun bir uzvunun, bir parçasının veya bir organının tek başına maddi bir varlığa sahip olsa bile mülkiyetin konusu olamayacağını; çünkü mülkiyetin konusu olabilmesi için öncelikle eşya sayılması ve kişilik dışı olması gerektiğini; ancak bu organlar üzerinde mülkiyet değil kişilik hakkının söz konusu olabileceğini ifade etmektedir. Ayrıca Eren'e göre insan vücudunun kendi yapısı dışında sonradan takılan, eklenen yapay organlar da vücutla sıkı bir bütünlük içerisindeyse (altın dolgu diş gibi) bunlar üzerinde de mülkiyet söz konusu olamamaktadır; ancak vücutla sıkı bir bütünlük içinde olmayan (takma saç gibi) yapay organlar vücuttan ayrıldıklarında da bağımsız bir eşya olduklarından mülkiyete konu olabilmektedirler¹¹⁸.

Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, ancak yaşayan bir insanın saçları ve dişleri gibi bazı dokuları veya organları üzerinde vücuttan ayrı olmak şartıyla mülkiyet hakkı kurulabileceğini ve borç işlemlerine konu olabileceğini ileri sürmektedirler. Hatta bu yazarlara göre doku veya organlar, vücuttan ayrıldıktan sonra eşya durumuna gelirler ve vücutundan ayrılan kişinin mülkiyetine tabi olurlar¹¹⁹.

Ünal/Başpınar'a göre, vücuttan ayrılmış durumda olan saç ve diş gibi parçalar mülkiyet veya aynî hak konusu olabilirler. Bunun için kişiselliğini kaybetmiş olmaları gerekmektedir. Ayrıca bu parçalar kaybedildiğinde dahi onu kaybedene ait olmaktadır. Bu parçalar 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu'nun 23. ve 59. maddeleri ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 27. maddesi dahilinde olmak kaydıyla borçlandırıci işlemlere bile konu olabilirler. Ayrıca bu yazarlara göre vücuda takılıp çıkarılabilen parçalar kişiliğin bir parçası hâline gelmediği sürece eşya sayılırken, vücuttan takılıp çıkarılamayan ya da kişiliğin bir parçası haline gelen parçalar eşya sayılamaz¹²⁰.

Akıncı, kadavradan alınan parçalar bir başka kişiye aktarıldığında artık alıcının kişilik hakları söz konusu olacağından ölen kişinin yakınlarının söz konusu parçalar

¹¹⁸ Fikret Eren, **Mülkiyet Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2016, s. 54.

¹¹⁹ M. Kemal Oğuzman, Özer Seliçi ve Saibe Oktay/Özdemir, **Eşya Hukuku**, 20. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2017, s. 5.

¹²⁰ Mehmet Ünal ve Veysel Başpınar, **Şekli Eşya Hukuku**, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 9. Baskı, Ankara: Savaş Yayınevi, 2017, s. 19-20.

üzerindeki haklarının da sona erdiğini; alıcının bu durumda bu parçalar üzerinde bir mülkiyet hakkı değil kişilik hakkı söz konusu olduğunu belirtmektedir¹²¹.

Günümüzde domuz kalbi kapakçığı gibi bazı organ ve dokular insanlara aktarılabilmektedir. Bu bakımdan üzerinde durmamız gereken bir diğer konu da hayvanlardan insanlara yapılan nakillerde insanların bu organ veya dokuların mülkiyetine sahip olup olamayacağıdır. Öncelikle hayvanların eşya olup olmadığını incelediğimizde İsviçre Medeni Kanunu ve Alman Medeni Kanunu'nda açıkça hayvanların eşya olmadığının hükme bağlandığı görülürken; 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu'nda ise bu konuda açıkça bir düzenleme bulunmadığı görülmektedir. Ancak 01.07.2004 tarihinde yürürlüğe giren 5199 sayılı Hayvanları Koruma Kanunu¹²² da İsviçre Medeni Kanunu ve Alman Medeni Kanunu'na benzer şekilde hayvanların eşya olmadıklarına dair hükümler içermektedir¹²³. Bu bağlamda kanımızca hayvanlar eşya sayılmış olsa bile hayvanlardan çıkarılıp insanlara nakledilebilen organ ve dokular, insanlara nakledildikten sonra zarara uğradığında bedensel zarar kapsamında sayılmalıdır.

Güzel/Okur/Caniklioglu ve Tuncay/Ekmekçi, vücut tamlığı kavramının geniş yorumlanarak vücudun ayrılmaz bir parçası hâline gelen yapay organlarda gerçekleşen zararların da iş kazası kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedirler¹²⁴.

İnsan vücuduyla bütünlük gösteren ve piyasada alınıp satılması mümkün olmayan organ ve dokulara¹²⁵ gelen zararlarla, alınıp satılması mümkün olan ancak tıbbi bir müdahale olmaksızın yerine konulamayan yapay organ ve dokulara gelen zararlar kanımızca iş kazası kapsamında bedensel zarar olarak değerlendirilmelidir. Örneğin sigortalının implant dışında, kemik kırıklarında ameliyatla yerleştirilen platin, plaka, vida veya çivilerinde, hareketli protez gözünde, hayvanlardan, insanlardan ya da kök

¹²¹ Şahin Akıncı, **Türk Özel Hukukunda İnsan Kökenli Biyolojik Madde (Organ Doku) Nakli Kavramı ve Bundan Doğan Hukuki Sonuçlar**, Ankara: Yetkin Yayınları: 1996, s. 24-25.

¹²² RG, 01.07.2004, 25509.

¹²³ Bu konuda Ünal/Başpınar'a göre hayvanlar, alım satım konusu yapılabildiklerinden, mülkiyet ve aynı hak konusu olabildiklerinden dolayı eşya sayılabilirler. Ünal ve Başpınar, s. 24.

¹²⁴ Güzel, Okur ve Caniklioglu, s. 363; Tuncay ve Ekmekçi, s. 397.

¹²⁵ Organ veya dokuların ticari işlemlere konu olup olamayacağına bakıldığında Avrupa Konseyi Biyotıp Sözleşmesi'nin 21. maddesinin, 2238 sayılı Organ ve Doku Alınması, Saklanması, Aşılması ve Nakli Hakkında Kanun'un 3. ve 15. maddeleri ile 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 91. maddesinin organ ve doku ticareti suçunu işlediği görülecektir.

hücre yoluyla elde edilen organ veya dokularında bir zarar meydana geldiğinde bu zararlar bedensel zarar sayılmalıdır. Bunun dışında sigortalının gözlüğünde, lensinde, işitme cihazında, takma saçında, takma dişlerinde, piercinginde, koltuk değneklerinde meydana gelen zararlarsa bunların üzerinde mülkiyet kurulabilmesi mümkün olduğundan ve tıbbi müdahale olmaksızın yerine konulabildiğinden bedensel zarar sayılmamalıdır.

Kadavradan, başka bir canlı insandan, hayvandan alınan ya da biyomühendislikle yapay olarak üretilmiş bulunan organ ve dokular henüz sigortalıya aktarılmadan bir zarar görmüşse bunun bedensel zarar kapsamında olmadığını düşünmekteyiz. Örneğin çalıştığı hastanede kendisine organ nakli yapılacak olan bir sigortalıya aktarılacak olan organ veya dokular henüz sigortalının ameliyat işlemlerine başlanmadan zarar görürse bunun bedensel zarar kapsamında değerlendirilmemesi gerektiğini düşünmekteyiz.

Bedensel zararın kapsamı açısından gebelik dönemi¹²⁶ de önem taşımaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu m. 74/I hükmüne göre kadın işçilere sekiz haftası doğumdan önce olmak üzere toplam on altı hafta izin verilmesi gerekmektedir. Ayrıca sağlık durumu uygun olduğu takdirde ve doktor onayı olması hâlinde gebe kadının son üç haftaya kadar çalışması mümkün olmaktadır. Bu durumda, kalan süreler doğum sonrası sürelere eklenmektedir¹²⁷. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun, gebelik sürecinin 7-8 ayında çalışabilmeye olanak vermektedir. Bu açıdan bakıldığında gebelik sürecinde meydana gelecek iş kazaları da önem taşımaktadır. Çünkü bu dönemde meydana gelecek iş kazalarında anne ve/veya cenin¹²⁸ zarar görebilecektir.

¹²⁶ İşverenin gebe veya emziren kadınlara ilişkin gerekli önlemleri alabilmesi için 16.08.2013 tarihli ve 28737 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’in m. 6/I hükmüne göre gebelik veya emzirmeye başlama durumunun çalışan tarafından işverene bildirilmesi gerekmektedir.

¹²⁷ Arzu Arslan Ertürk, “Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, **MÜHFD**, C. 23, S. 1, Y. 2017, s. 359; Halûk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 23. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 160; Süzek, s. 844-845.

¹²⁸ Tıbbi olarak cenin kavramı anne karnındaki evrelerden biridir ve anne rahmine düşme anını kapsamamaktadır. Ancak 4721 sayılı Kanun’un m. 643/I hükmünde “*Mirasın açıldığı tarihte, mirasçı olabilecek bir cenin varsa paylaşma doğumuna kadar ertelenir.*” denilerek aslında çocuğun hak ehliyetinin sağ doğmak şartıyla anne rahmine düştüğü andan itibaren başladığını düzenleyen aynı Kanun’un m. 28/II hükmüne de dolaylı olarak atıfta bulunmak istenilmiştir. Ancak cenin olmak tıbbi olarak anne karnına düşmekle aynı anlama gelmemektedir. Çalışmamızda bu tartışmaya girilmemiştir.

6331 sayılı Kanun'un m. 10/I-ç hükmünde işverene risk değerlendirmesi yaparken özel politika gerektiren gruplar (gebe veya emziren kadın, genç, yaşlı, engelli çalışanlar...) ile kadın çalışanların durumunu gözetme yükümlülüğü getirilirken¹²⁹ 5510 sayılı Kanun'da gebelik dönemindeki iş kazalarına ilişkin özel bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak kanımızca gebelik döneminde çalışma sonucu meydana gelen iş kazaları açısından hem annenin hem de doğacak çocuğun zarar görme olasılığı olduğundan 5510 sayılı Kanun'da özel bir düzenleme yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda cenine zarar veren erken ya da geç doğum¹³⁰, ceninin zamanında ancak özürlü doğması ile gebeliğin düşük veya ölü doğumla sonuçlanması Kanun'da sayılan hâllerden birinde gerçekleşmişse anne açısından hem bedensel hem de ruhsal zarar kapsamında değerlendirilmeli ve iş kazasının zarar unsurunun oluştuğu kabul edilmelidir.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in¹³¹ Ek-1'inde Gebe, Yeni Doğum Yapmış veya Emziren Çalışanın Sağlık ve Güvenliği için Tehlikeli Sayılan Faktörlere Yönelik Alınacak Önlemler genel önlemler ve özel önlemler olarak iki grupta sıralanmıştır. Genel önlemlerde özellikle çalışma düzeni ile ilgili önlemler üzerinde durulurken özel önlemler de daha çok fiziksel, kimyasal, biyolojik risk etmenlerinden korunmaya yönelik olmuştur¹³². Ancak burada hemen belirtmemiz gerekir ki gebe kadın söz konusu risk faktörlerinden bazılarını yalnızca bir kez bile maruz kalsa ceninde bir zarar söz

kavram karmaşası yaratmamak adına cenin kavramı 4721 sayılı Kanun'da ifade edildiği şekilde kullanılmıştır.

¹²⁹ Gebe kadınların risk değerlendirmesi, eğitimleri ve sağlık gözetimlerine ilişkin çok sayıda düzenleme mevcuttur. 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin m. 8/I-ı hükmünde tehlikelerin tanımlanması açısından özel politika gerektiren gruplarla kadın çalışanların durumuna ilişkin bilgilerin toplanması gerektiği belirtilmiştir. 15.05.2013 tarihli ve 28648 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 7. maddesinde özel politika gerektiren ve özel görevi bulunan çalışanların eğitimi düzenlenmiştir. 20.07.2013 tarihli ve 28713 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te özel politika gerektiren çalışanların risk değerlendirmesi ve sağlık gözetimine ilişkin hükümler bulunmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Orhan Ersun Civan, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar", **AnkBD**, S. 4, Y. 2017, s. 214.

¹³⁰ 420 yenidoğanla yapılan bir çalışmada geç doğanların zamanında doğanlara göre anlamlı olarak daha yüksek hastalık ve ölüm oranına sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Pınar Binarbaşı, Yasemin Akın, Fatma Narter, Berrin Telatar, Esra Polatoğlu ve Turgut Ağzıkuru, "Geç Preterm Yenidoğanlarda Hastalık ve Ölüm Oranları", **TPA**, C. 48, S. 1, Y. 2013, s. 17-22.

¹³¹ RG, 16.08.2013, 28737.

¹³² Süzek, s. 844.

konusu olabilir. Düşük veya ölü doğum olmadıysa bu zararın anlaşılabilmesi için de çocuğun doğmuş olması gerekebilir. 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu'nun m. 28/I hükmüne göre çocuk sağ olarak tamamıyla doğduğu anda anneden ayrı bir kişilik kazanmış olacağından bedensel zarar, sigortalının kendisinde gerçekleşmemiş olur. Ancak bu durumda da çocuk sağ ve tam olarak doğmadan önce annenin bedeni kapsamında olduğundan ve zarar unsuru aslında anne karnındayken gerçekleşip çocuk doğduktan sonra anlaşıldığından sigortalı açısından zarar unsurunun mevcut olduğunu düşünmekteyiz.

Çocuk ve genç işçilerin iş kazasına uğraması yetişkinlere göre daha kolaydır. İş deneyimi az olan, bedensel olarak daha zayıf olan bu gruptaki çalışanların iş kazasına uğraması, gelişimlerinin geri kalmasına neden olabilir¹³³. Mevzuatımızda çocuk ve genç işçiler bakımından iş sağlığı ve güvenliğine dolayısıyla da iş kazasına ilişkin koruyucu hükümler¹³⁴ bulunmakla birlikte iş kazasına uğramaları durumunda 5510 sayılı Kanun'da onlara özel bir önem atfedilmemiştir. Ancak kanımızca çocuk ve genç işçilerin gördükleri bedensel zararlar diğer çalışanlara göre daha ağır sonuçların oluşmasına yol açabilir. Örneğin çocuk işçinin geçirdiği bir iş kazası sonucu uyluk kemiklerinden birindeki kırık nedeniyle platin takılması, bir yandan da kemik gelişimi devam ettiği için, defalarca ameliyat olmasına ve o kemiğin büyüme gelişme yönünden diğer uyluk kemiğine göre giderek daha fazla kısa kalmasına neden olabilir. Bu durumda böyle bir kazaya uğrayan çocuk işçiler, yaşamlarının ilerleyen yıllarında günden güne artan bir zararla karşı karşıya kalmış olurlar. Bu nedenle çocuk veya genç

¹³³ Nazmi Bilir, “Çalışma Hayatında Bir Risk Grubu: Genç Çalışanlar (Çalışan Gençlik)” https://www.undp.org/content/dam/turkey/docs/Publications/nhdrs/backgroundpapersforNHDR2008/NHDR_BP_Nazmi_Bilir_Doc2.pdf (05.05.2019).

¹³⁴ 6331 sayılı Kanun'un 10. maddesinde işverenlerin risk değerlendirmesi yaparken genç çalışanları dikkate alma yükümlülüğü düzenlenmiştir. 06.04. 2004 tarihli 25425 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in m. 5/III hükmüne göre de işverenlerin çocuk ve genç işçilerin deneyimsizliği ve tam olarak gelişmemelerine bağlı olarak gelişim, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokacak risklere karşı korunmalarını sağlamaları gerekmektedir. Çocuk ve genç işçilere ilişkin tüm bu düzenlemelerle uygun olmayan koşullarda çalışmaları engellenmek istenmiş, iş kazalarına neden olabilecek ruhsal, fiziksel ya da eğitsel yetersizlikler bertaraf edilmeye çalışılmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Bünyamin Esen, “Türk Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerinde İşverenin Hukuki Sorumluluğu”, **LİSGHD**, S. 36, Y. 2012, s. 199; Gümrükçüoğlu Yeliz Bozkurt. “Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış”. **DEÜHFD**. C. 15. Özel Sayı (Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan). Y. 2013. s. 536.

işçilerde görülebilecek bedensel zarar ve buna bağlanan sonuçların özel bir hükümle düzenlenmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

2. Bedensel Zararın Ortaya Çıkması

Sigortalı, bir olay sonucu fiziksel, kimyasal, biyolojik ya da psikolojik etkenlerle bedensel bir zarar görebilir. Hatta bazı durumlarda bu zararın dıştan gelen bir etkenle oluşması da şart değildir; sonraki bölümlerde açıklayacağımız üzere kalp krizi, akciğer hastalıkları ya da beyin kanaması gibi içten gelen bir etken de bu zarara yol açabilir.

Bedensel zarar; olay anında, olaydan kısa bir süre sonra ya da çok uzun bir süre sonra ortaya çıkabilir. İş kazası sonucu gerçekleşen fiziksel travmalar olay anında, beyin kanaması olaydan saatler sonra, bulaşıcı hastalıklar da yıllar sonra tespit edilebilir. Olaydan çok uzun süre sonra ortaya çıkan durumlarda önemli olan kaza ile sonuç arasındaki uygun nedensellik bağının kurulabilmesidir¹³⁵. Ancak kuluçka süresi uzun olan hastalıklarda olayla hastalığın ortaya çıkışı arasındaki süre uzun olacağından dolayı bu bağın kurulması zorlaşabilir. Örneğin nadir görülen hastalıklar açısından veya geçici bir süreyle yurt dışına gönderilen bir sigortalıda yalnızca o ülkede görülen bir bulaşıcı hastalığın sonradan ortaya çıkmasında uygun nedensellik bağının kurulması nispeten kolayken; Türkiye’de çok görülen bulaşıcı hastalıklar açısından zor olabilir.

Bazı durumlarda hem o olay anında hem de sonradan ortaya çıkan bedensel zararlar söz konusu olabilir. Örneğin sigortalıya yapılan bir cinsel saldırıda¹³⁶ hem olay anında ortaya çıkan bedensel bir zarar hem de cinsel yolla bulaşan hastalıklar¹³⁷ açısından sonradan ortaya çıkabilecek bedensel bir zarar ve/veya aşağıda ele alınacağı üzere ruhsal bir zarar da söz konusu olabilir.

¹³⁵ Nedensellik bağı aşağıda “Kaza ile Sigortalının Uğradığı Zarar Arasında Nedensellik Bağının Olması” başlığı altında incelenmiştir.

¹³⁶ Cinsel saldırıda ruhsal zarar da söz konusu olabilir. Bu konu “Ruhsal Zararın Kapsamı” başlığı altında ele alınmıştır.

¹³⁷ Cinsel yolla bulaşan hastalıklar sonucu kişi, uzun süre taşıyıcı olarak kalabilmekte ya da hastalığa yakalanabilmektedir. Ayrıca bu hastalıklar cinsel eşe de bulaşabilmekte, anneden çocuğa geçerek yeni nesillerin hastalığa daha anne karnındayken yakalanmasına yol açabilmektedir. Türkan Saylan, **1. Basamak Sağlık Hizmetlerinde Hekimler İçin Deri ve Zührevî Hastalıklar El Kitabı**, 2. Baskı, Yüce Yayınları, 1991, s. 92-93.

C. SİGORTALININ RUHSAL BİR ZARAR GÖRMESİ

1. Ruhsal Zarar ve Manevi Zarar

Ruhsal zararın varlığının iş kazasının unsurlarından biri olması hukukumuzda yeni bir düzenleme değildir. İlk olarak 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu'nda, ardından 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda ve hâlen yürürlükte olan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda benzer bir düzenlenlemeye yer verilmiştir. Bu düzenlemelere göre sayılan hâllerde ortaya çıkan ruhsal zararların iş kazasına neden olacağı hüküm altına alınmıştır¹³⁸.

Sigortalının ruhsal bir zarara uğraması ve diğer şartların da olması hâlinde tıpkı bedensel bir zarar görmüş gibi sosyal sigorta yardımlarının yapılması söz konusu olmaktadır¹³⁹.

5510 sayılı Kanun'daki iş kazası açısından ruhsal zarar kavramı, manevi zarar kavramıyla ilişkili olmakla birlikte, bu zararın sigortalının kendisinde görülmesi ve sonuçları bakımından manevi zarar kavramından ayrılmaktadır. Manevi zarar, malvarlığı dışındaki değerlerin diğer bir ifadeyle kişi varlığı değerlerinin zedelenmesi (özellikle beden bütünlüğünün ihlali ve ölüm hâli) sonucu bundan zarar görenlerin yaşadığı rahatsızlık, duyduğu acı ve elemle ruhsal durumunun bozulması sonucu oluşmaktadır¹⁴⁰. Manevi zararlar genellikle kişilik haklarına yöneltilen hukuk dışı saldırılar nedeniyle söz konusu olmaktadır¹⁴¹. Manevi tazminat da bu zararın giderim biçimidir¹⁴². Manevi tazminatı zarar gören talep edebileceği gibi Yargıtay'ın bir kararında da belirtildiği üzere, aynı eylem nedeniyle zarar görenin yakınlarının da hukuksal olarak korunan ruh ve sinir sistemi ağır biçimde etkilenmişse, olayda uygun

¹³⁸ İş kazası 4772 sayılı Kanun'un m. 2/I hükmünde “...sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça ârizaya uğratan olay” olarak; 506 sayılı Kanun'un m. 11/A hükmünde “sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça ârizaya uğratan olay” olarak 5510 sayılı Kanun'un m. 13/I hükmünde de “...sigortalıyı hemen veya sonradan beden ya da ruhen engelli hâle getiren olay” olarak düzenlenmiştir. www.resmigazete.gov.tr (05.05.2019).

¹³⁹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 362-363.

¹⁴⁰ O. Gökhan Antalya, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C. III, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2017, s. 345; Oğuzman - Öz, s. 257 vd.

¹⁴¹ Safa Reisoğlu, **Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 25. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2014, s. 171.

¹⁴² Antalya, s. 345; Reisoğlu, s. 240.

nedensellik bağı ve hukuka aykırılık varsa doğrudan doğruya manevi zarara maruz kaldıkları ve manevi tazminat talep edebileceklerinin kabulü gerekmektedir¹⁴³. Ancak burada yakınlarının aynı eylem nedeniyle ruhsal ve sinirsel bütünlüğünün ağır bir şekilde bozulmuş olması gerekmektedir¹⁴⁴. Manevi zarara uğrayan sigortalının yakınları anne, baba, eş, çocuklar, kardeşler olabilmektedir¹⁴⁵. Yargıtay bir kararında, işyerinde çalışırken gözünden yaralanan sigortalının geçirmiş olduğu iş kazasıyla ilgili olarak sigortalı açısından maddi ve manevi zararların, sigortalının eş ve çocukları açısından da manevi zararın giderilmesi isteminin kabul edilmesi gerektiğine hükmetmiştir¹⁴⁶.

İş kazasının varlığı için ruhsal zararın, sigortalının kendisinde olması gerekmektedir. Sigortalının uğradığı bir olay sonucu anne-babasının, eşinin ya da çocuklarının akıl sağlığını kaybetmesi ruhsal zarar olarak değerlendirilemez. Ancak bu durumda şartları mevcutsa manevi zarar söz konusu olabilir.

Ruhsal zarar için sigortalının acı ve elem duyması şart değildir. Sigortalının zarar verici olay sonrası akıl ve ruh sağlığı yönünden bir zarara uğraması yeterlidir¹⁴⁷. Örneğin uğradığı ruhsal zarar sonucu duygudurum bozukluğu yaşayan sigortalı, üzüntülü ortamlarda bile kendi kendine sürekli coşkulu ve neşeli bir duruma giriyor olabilir.

Sigortalının ruhsal zarara bağlı olarak iş kazasına uğraması manevi zarardaki gibi bir giderim sonucunu değil 5510 sayılı Kanun'un 16. maddesinde sayılan iş kazasına bağlanan iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan hakların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

¹⁴³ Yarg. 3. HD, 05.11.2015, E. 2014/20881, K. 2015/17392. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

¹⁴⁴ Yargıtay bir kararında, iş kazası nedeniyle %18,2 oranında iş göremez duruma gelen sigortalının yakınlarının manevi tazminat isteyebilmesi için sigortalının %80-%100 gibi yüksek bir oranda iş göremez duruma gelmiş olması gerektiğini; sigortalının ebeveynlerinin geçirilen kazadan dolayı üzüntü duymamasının olanaksız olduğunu ancak %18,2 oranında iş göremezliği olan sigortalının bakıma muhtaç olmadığını, el-kol ve benzeri önemli organ kaybının bulunmadığını belirterek manevi tazminatın yasal koşullarının oluşmadığına hükmetmiştir. Yarg. 21. HD, 25.12.2018, E. 2017/4930, K. 2018/9667. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

¹⁴⁵ Günay, s. 213.

¹⁴⁶ Yargıtay bu olayda ilk derece mahkemesinin zarara uğrayan sigortalı için takdir ettiği manevi tazminatın az olduğuna karar vermiştir. Yarg. 21. HD, 27.02.2019, E. 2018/3158, K. 2019/1410. www.hukukturk.com (15.04.2019).

¹⁴⁷ Tuncay ve Ekmekçi, s. 396-397.

2. Ruhsal Zararın Kapsamı

a. Genel Olarak

Ruhsal zarar olarak akut stres bozukluğu, travma sonrası (posttravmatik) stres bozukluğu, organik mental bozukluk, majör depresyon, dissosiyatif bozukluklar, panik atak, yaygın anksiyete bozukluğu, psikotik bozukluklar, psikosomatik hastalıklar, madde kullanmaya başlama, intihara kalkışma, şoka girme¹⁴⁸ gibi sonuçlar meydana gelebilmektedir¹⁴⁹. Aşağıda ruhsal zarar oluşmasına neden olan etkenlerle ruhsal zarar dolayısıyla gerçekleşebilecek bedensel zarar ve ölüm olayları açıklanacaktır.

b. Bir Olay Sonucu Doğrudan Doğruya Ortaya Çıkan Ruhsal Zararlar

Ruhsal zararların 5510 sayılı Kanun'da sayılan durumlardan birinde, sigortalı açısından başka bir zararla birlikte olmaksızın ortaya çıkması mümkündür. Bu durumda sigortalı bedenlen sağlıklı ve iş görebilecek durumda olmasına karşın sigortalıda ruhsal bir bozukluk söz konusu olmaktadır¹⁵⁰.

4857 sayılı Kanun'un 24. maddesinde belirtilen sebeplerden işverenin işçinin kendisi veya aile fertlerinden biri hakkında onur ve namusuna dokunacak sözler söylemesi işçiye haklı nedenle derhal fesih hakkı tanımaktadır¹⁵¹. İşverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan bu davranışları, sigortalının, ruhsal bir zarar görmesine neden olabilir. Bununla birlikte iş kazası açısından ruhsal zarara yol açan kişinin işveren olması da şart değildir; işverenin diğer çalışanları ya da tamamen bunların dışında olan üçüncü kişiler veya mücbir sebepler de bu sonuca yol açabilir¹⁵². Örneğin sigortalının onarım için gittiği bir evde hürriyetinden yoksun bırakılması, görevlendirme sırasında yolda mahsur kalması ya da işyerinde bir patlama, yangın, sel veya göçük olması

¹⁴⁸ Yargıtay kararına konu olan bir olayda Yargıtay, torna tezgahının devrilme tehlikesi sonucu sigortalının şok geçirmesinin iş kazası sayılabileceğine hükmetmiştir. Yarg. 10. HD, 20.04.1976, 8318/2811. Mustafa Çenberci, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Yeni Bası, Ankara: Olgaç Matbaası, 1985, s. 122.

¹⁴⁹ Atilla Soykan, **Psikiyatriye Giriş El Kitabı**, Ankara: Girişim Yayıncılık, 2001, s. 8.

¹⁵⁰ Sözer, s. 350.

¹⁵¹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 577; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 9. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018, s. 215; Müjdat Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, 12. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018, s. 178; Süzek, s. 695.

¹⁵² Murat Kandemir, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler**, 1. Baskı, İstanbul: Legal Kitapevi, 2017, s. 217.

sonucu sigortalının bedensel bir zarar olmasa bile ruhsal bir zarara uğraması söz konusu olabilir.

İşyerinde cinsel taciz, kavramsal olarak hem ülkemiz hem de sanayide gelişmiş ülkeler açısından çok eskilere dayanmamaktadır. Bu durum 1970’li yılların sonuna kadar, genel olarak zarara uğrayanın istemediği tavır ve davranışlarla oluşan yalnızca kişisel ilişkilerle sınırlı, önemsiz bir konu olarak görülmüştür. 1978 yılında yayınlanan Lin Farley’in "Cinsel Şantaj; İşyerinde Kadınlara Yönelik Cinsel Taciz" ve Catherine A. Mackinnon'un "Çalışan Kadınlara Cinsel Taciz: Cinsel Ayırımı Bir Örnek" adlı kitapları bu konuya dikkat çekilmesini sağlamış ve ardından bu konuda Amerika başta olmak üzere pek çok ülkede gerekli önlemlerin alınması sağlanmıştır¹⁵³. Türk hukukunda da iş mevzuatında cinsel taciz konusuna ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer verilmiş; ancak kapsamı ve tanımına ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır¹⁵⁴.

Psikolojik şiddet¹⁵⁵ ya da cinsel tacize maruz kalan bir işçinin sağlığının bozulması olasılığı yüksektir. Bu yönüyle psikolojik şiddet ya da cinsel taciz aslında iş sağlığı ve güvenliğinin bir sorunudur¹⁵⁶. Daha önce de açıkladığımız üzere 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun m. 417/I hükmü işverene, işçilerin psikolojik ya da cinsel olarak bir saldırıya uğramamalarını sağlama ve bu tür zararlara uğrayanların daha fazla zarar görmelerini engellemek için de buna ilişkin önlem alma borcunu yüklemektedir¹⁵⁷.

Cinsel dokunulmazlığa karşı işlenen suçlar, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda bir suç olarak sayılmakta birlikte iş hukuku açısından da iş kazası sonucunu

¹⁵³ Tekin Akgeyik, “İşyerinde Cinsel Taciz”, **SKD**, S. 41-42, Y. 1998, s. 215-216.

¹⁵⁴ Kandemir, *Psikososyal Riskler*, s. 40-41.

¹⁵⁵ “İtalya’da bölgesel olarak mobbing karşıtı yasalar yürürlüğe girmiş ve psikolojik şiddet dolayısıyla ortaya çıkan rahatsızlıklar iş kazası kapsamına alınmıştır.” Ayrıntılı bilgi için bkz. Linda Shallcross, “The Workplaca Mobbing Syndrome, Response and Prevention in the Public Sector”, Workplace Mobbing Conference, Brisbane Austria, 16-17 October 2003, p.3. (Doğrudan aktarma). Pınar Tınaz, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **ÇTEHD**, S. 4, Y. 2006, s. 15-16.

¹⁵⁶ Sevimli, s. 142.

¹⁵⁷ Çelik, Caniklioglu ve Canbolat, 344; Erdem Özdemir, s. 70 vd.; Süzek, s. 402-403; Ünal, s. 49; Ertürk, *Kadın İşçilerin Çalışma Şartları*, s. 364.

doğurmalıdır¹⁵⁸; çünkü bu suçlar başta travma sonrası stres bozukluğu ve majör depresyon olmak üzere birçok psikiyatrik hastalığa yol açabilmektedir¹⁵⁹.

6331 sayılı Kanun'un m. 15/V hükmüne göre sağlık muayenesi yaptırılan çalışanların özel yaşamının ve itibarının korunması amacıyla sağlık bilgilerinin gizli tutulacağı hüküm altına alınmıştır. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'in¹⁶⁰ m. 9/II-c hükmüne göre de gerekli tetkik sonuçlarının ve işyeri hekimi tarafından düzenlenen işe giriş/periodyik muayene formlarının işyerinde muhafaza edilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Ayrıca bu konuda Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi ve Mahremiyetinin Sağlanması Hakkında Yönetmelik¹⁶¹ yayımlanmıştır. Bu bağlamda sigortalının kişisel sağlık verilerinin hukuka aykırı olarak açıklanması¹⁶² ya da korunmaması gibi nedenlerle ruhsal bir zarara uğraması söz konusu olabilir. Örneğin işçinin çalışmasına engel olmayan bulaşıcı bir hastalığının işyerindeki diğer işçiler tarafından öğrenilmesi işçide ruhsal bir rahatsızlığa yol açabilir.

Aynı ortamda çalışan mesai arkadaşlarının bir patlamadan veya saldırıdan ağır bedensel zarar görmesi ya da ölmesi, sağ kalanda bedensel bir zarar olmadığı için hiçbir zarar meydana gelmediği anlamına gelmez. Böyle ağır bir travma yaşayan sigortalıda ruhsal zarar oluşabilir¹⁶³. Hatta bu şekilde bir ruhsal zararın oluşması için sigortalıların işyerinde bulunması da gerekemeyebilir. Sigortalıların içinde bulunduğu işverence

¹⁵⁸ Kadriye Bakırcı, **İş Hukuku Açısından İş Yerinde Cinsel Taciz**, İstanbul: Yasa Yayınları, 2000, s. 172 vd.; Kandemir, *Psikososyal Riskler*, s. 228.

¹⁵⁹ Cinsel saldırı sonucu bedensel bir zarar da söz konusu olabilir. Bedensel zarar vücut bütünlüğünün ihlali kapsamında olabileceği gibi HPV, HIV, hepatit-B, hepatit-C, sifiliz, bel soğukluğu gibi cinsel yolla bulaşan hastalıklar şeklinde de olabilir. bkz. Saylan, 92 vd.

¹⁶⁰ RG, 20.07.2013, 298713.

¹⁶¹ RG, 21.06.2019, 30808.

¹⁶² Kişisel sağlık verilerinin hukuka aykırı olarak açıklanmasına ilişkin olarak 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun "*Verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme*" başlıklı 136. maddesi uygulama alanı bulmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Sabire Sanem Yılmaz, **Tıp Alanında Kişisel Verilerin Açıklanması Suçu**, 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, s. 103 vd.

¹⁶³ Anayasa Mahkemesi kararına konu olan bir olayda annesi, babası ve ağabeyinin gözünün önünde şiddet uygulanan çocuğun aldığı ruh sağlığı raporunda hafif depresif ve kaygılı olduğu; düşünce içeriğinde korku, kaygı, uykusuzluk, çabuk sinirlenme, dikkatini toparlayamama gibi ruhsal travmalara rastlanıldığı tespit edilmiştir. Anayasa Mahkemesi çocuğun, olaydan kişisel olarak ve doğrudan zarar gördüğünün kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir. AYM, 28.09.2016, BN 2014/798 (RG, 26.10.2016, 29869). İş kazası sayılabilecek bir durum olmasa da bu karar, bizzat kendine yönelik olmayan bir eylem nedeniyle de olsa yaşanan bir olaydan kişisel olarak ve doğrudan etkilenen sigortalının yaşadığı ruhsal travma sonucu zarara uğrayabileceğini göstermektedir.

sağlanan bir taşıtın kaza yapması, tadilat için gittikleri binanın duvarlarından birinin onarım yaparken yıkılması, il dışında kaldıkları otelde yangın çıkması gibi olaylarda sigortalılardan birinin ağır zarar görmesi veya ölmesi diğer sigortalıda bedensel bir zarar olmasa bile ruhsal zarara neden olabilir. Ancak burada aşağıda ayrıntılı olarak açıklayacağımız, meydana gelen olay ile ruhsal zarar arasında uygun nedensellik bağı olmalı, somut olay kendi içinde değerlendirilmeli ve iş kazasının diğer unsurlarının mevcut olması gerekmektedir; aksi hâlde bu kapsamda iş kazası olarak sayılabilecek durumlar amacını aşar derecede genişlemiş olacaktır.

c. Bedensel Zarar Dolayısıyla Oluşan Ruhsal Zararlar

Bedensel olarak görülen bir zarar, kişinin ruhsal durumunu da etkileyebilir. Başka bir ifadeyle sigortalının gördüğü bedensel bir zarar, ruhsal bir zarara da neden olabilmektedir¹⁶⁴.

Yargıtay kararına konu olan bir olayda kocası iş kazası sonucu felç kalan ve %100 iş göremez hâle gelen kadına kocasının bu derece ağır bir vücut bütünlüğü ihlaline uğramış ve ömür boyu yatalak kalarak başkasının bakımına muhtaç olmasından ve bu durumun ömür boyu devam edecek olmasından dolayı; kadının ruhsal ve sinirsel bütünlüğünün ağır bir biçimde ihlal edildiğinin kabul edilmesi gerektiğini¹⁶⁵ belirterek kadının manevi tazminat isteminin kabul edilmesi gerektiğine hükmetmiştir¹⁶⁶. Burada hemen belirtmemiz gerekir ki bu karar, iş kazası açısından aranan ruhsal zarar şartına ilişkin bir karar olmayıp bedensel zarara uğrayan bir sigortalının eşinin manevi tazminat istemine ilişkindir. Yargıtay bu kararda eşin ruhsal zarara uğradığını tespit ederek manevi tazminata hükmetmiştir. Yargıtay'ın bu kararı, bedensel zararın ruhsal zarara da yol açabileceği görüşümüzü destekler niteliktedir; ağır bedensel zarar kişinin kendisi dışındaki birisinin bile ruhsal zarar görmesine neden olabiliyorsa bu zararı bizzat kendi vücudunda gören kişinin kendisinde de böyle bir ruhsal zarar oluşturması olasılığı yadsınamaz. Nitekim kişinin bedensel bütünlüğünde bir zarar meydana geldiğinde

¹⁶⁴ Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 264; Çenberci, s. 117; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 363.

¹⁶⁵ Söz konusu olayda ağır bedensel zarara uğrayan eş ile diğer eş aynı işyerinde çalışıyor olsa ve kaza da ona bakacak olan eşin gözünün önünde gerçekleşmiş olsaydı kanımızca her ikisi için de iş kazası söz konusu olabilirdi; çünkü aynı işyerinde aynı esnada biri bedensel diğeri ruhsal zarara uğrayan iki kişi olmuş olurdu.

¹⁶⁶ Yarg. 21. HD, 27.10.2004, E. 2004/8116, K. 2004/9009. Benzer karar için bkz. Yarg. 21. HD, 23.03.2004 E. 2004/1754 E., 2004/2769 K. www.kazancihukuk.com (01.04.2019)

bunun psikolojik sonuçları da ortaya çıkmaktadır. Ancak kanımızca bedensel zararın bir ruhsal zarara yol açması için bedensel zararın ağır olması da gerekmez. Örneğin sigortalının elini bıçak kesmesi sonucu parmağına yaptırdığı eşinin adı yazılı olan dövmesi bozulmuş ya da yıllardır uzattığı saçları kullandığı iş makinasında çıkan yangından dolayı yanmış olabilir. Bu durumda uğranılan bedensel zarar önemsiz veya tamamen hasarsız olarak iyileşebilecek durumda olsa bile kişide yarattığı ruhsal zarar daha ağır olabilir.

Yargıtay bir kararında, 02.12.2011 tarihinde geçirdiği bir kaza sonucu vücudunda yanıklar oluşan ancak iş gücü kaybına uğramayan bir sigortalıya ilişkin olarak iş gücü kaybına uğramamış olsa bile vücudundaki yanıklardan dolayı evlenme şansının azalacağını ve psikolojik olarak fazlaca etkileneceğini belirtmiştir¹⁶⁷.

Türkiye Cumhuriyeti tarihinin en çok can kaybıyla sonuçlanan iş kazası olan Soma'daki maden kazasında 301 madenci yaşamını yitirmiş; kazadan kurtulanların bazıları hayati tehlike geçirecek tarzda yaralanmış¹⁶⁸ bazıları da kaza sonrası psikolojik tedavi görmüştür. Yargıtay, kazadan kurtulanların açtığı bir davada olayın Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan tahkikat sonucu genel olarak iş kazası olarak kabul edildiğini ancak her bir davacı açısından ayrı ayrı olayın Kurum tarafından iş kazası olarak kabul edilip edilmediğinin araştırılması ve davacıların sürekli iş görmezlik oranlarının tespit edilerek sonuca gidilmesi gerektiğine hükmetmiştir¹⁶⁹. Yargıtay'ın bu kararıyla isabetli bir şekilde maden kazası sonucu sağ olarak kurtulanlarda bedensel ve/veya ruhsal zararın olup olmadığının belirlenmesi suretiyle iş kazasının tespitine gidilmesi gerektiğini istediğini düşünmekteyiz.

Sigortalının gördüğü ruhsal zararlarda iş göremezlik oranının belirlenmesi önem taşımaktadır. Ancak bu oranın belirlenmesi bedensel zararlardaki kadar kolay olmamaktadır. Yargıtay kararına konu olan bir olayda 02.07.2007 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucu maluliyetten doğan maddi ve manevi zararların giderilmesi istenmiştir. Bu olaya ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumu Maluliyet ve Sağlık

¹⁶⁷ Yargıtay bu kararında ilk derece mahkemesi tarafından hükmedilen 15.000 TL manevi tazminatın az olduğuna karar vermiştir. Yarg. 21. HD, 05.06.2018, E. 2016/19684, K. 2018/5388. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

¹⁶⁸ Saim Ocak, "Soma Olayı Mağdurlarına Geçici Ödemeler", **LİSGHD**, C. 11, S. 42, Y. 2014, s. 100.

¹⁶⁹ Yarg. 21. HD, 23.10.2017, E. 2017/3749, K. 2017/8117. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

Kurulları Daire Başkanlığı 23.11.2011 tarihli hastane raporunu değerlendirerek zararlandırıcı sigorta olayına maruz kalan sigortalının maluliyetinin gerekmediğine karar vermiştir. Bu karara karşı sigortalının yaptığı itiraz üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi tarafından düzenlenen ve sigortalıda travma sonrası stres bozukluğunun tetiklediği depresyon bulunduğu tespit edilen raporu dayanak göstererek sigortalıda %46,20 oranında iş göremezlik olduğunu belirlemiştir. Davalı taraf da bu Kurulun kararına itiraz etmiş ve bu itirazın üzerine Adli Tıp 3. İhtisas Kurulu da 23.11.2011 tarihli hastane raporunu değerlendirerek iş kazası sonucu oluşan zararın sigortalıda herhangi bir hasar bırakmadan tamamıyla iyileştiğini belirtmiş ve iş göremezlik oranının %0 olduğuna karar vermiştir. Yargıtay bu olaya ilişkin olarak Adli Tıp Kurumu Genel Kurulu'ndan Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu ve Adli Tıp 3. İhtisas Kurulu kararları arasındaki çelişkiyi ortadan kaldıran yeni bir rapor alınması ve bu raporun sonucuna göre karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir¹⁷⁰.

d. Malvarlığı Zararı Dolayısıyla Oluşan Ruhsal Zararlar

Malvarlığı zararının varlığında iş kazasının oluşmadığı yönündeki görüşe¹⁷¹ katılmakla birlikte bu zararların ruhsal bir zarara yol açmış olması durumunda olayın iş kazası sayılması gerektiğini belirtmemiz gerekir. Örneğin bir mühendisin proje çalışmalarını yaptığı bilgisayarının kırılması, fabrikada çalışan bir işçinin kullandığı ve hatıra olan bir kolyenin bir makinaya sıkışması sonucu kullanılamaz duruma gelmesi, bir baston ustasının satmak için yaptığı el işi bastonların yanması gibi durumlar aslında malvarlığına ilişkin bir zarar olmakla birlikte sigortalıda ruhsal zarar oluşturabilir. Burada, hasara uğrayan şeyin değerli olması da şart değildir. Önemli olan o malvarlığı zararının kişide bir ruhsal zarara yol açmasıdır. Bu durumda diğer şartlar da varsa malvarlığı zararına bağlı oluşan ruhsal zararın, iş kazasına neden olduğu kabul edilmelidir.

e. Ruhsal Zarar Dolayısıyla Oluşan Bedensel Zararlar veya Ölüm

Ruhsal zararlar bazı durumlarda bedensel zarar ya da ölüme yol açabilmektedir. Yargıtay da bedensel zarar ya da ölümlerle sonuçlanan iş kazasına ilişkin birçok kararında

¹⁷⁰ Yarg. 21. HD, 08.09.2015, E. 2014/26158, K. 2015/15983. www.legalbank.net (12.04.2019).

¹⁷¹ Erdem Özdemir, s. 275; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 363; Korkusuz ve Uğur, s. 289; Tuncay ve Ekmekçi, s. 397.

sigortalıyı rutin işleri dışında gerginlik ve stres altına sokacak bir olayın yaşanıp yaşanmadığının araştırılması gerektiğini belirtmektedir¹⁷².

Ruhsal zararın bedensel zarara yol açmasına örnek olarak, stres yaratan olaydan birkaç saat sonra midede ve on iki parmak bağırsağında stres ülseri adı verilen lezyonlar meydana gelmesi ve bundan sonraki 3 ilâ 7 gün içinde yaşamı tehdit edebilecek boyutlara ulaşabilecek derecede kanamaya yol açması verilebilir¹⁷³. Kanımızca bu durumda strese bağlı mide ya da on iki parmak bağırsağı kanaması, sigortalı işten çıkıp eve gittiğinde ya da hafta tatilinde bile gerçekleşse stresin işten kaynaklandığı ispatlanırsa iş kazasının varlığı yönünde değerlendirilmesi gerekmektedir.

Kişinin metamfetamin gibi uyarıcı bir madde kullanması ya da sürekli kullandığı bağımlılık yapıcı sakinleştirici ilaçları birdenbire kesmesi “toksik psikoz” denen duruma yol açmaktadır¹⁷⁴. Kişinin uzun dönem ve yüksek miktarda alkol kullanımını azaltması ya da kesmesi de ölümle sonuçlanabilen “deliryum tremens” denen bilinç bozukluğuna neden olabilmektedir¹⁷⁵. Örneğin her gün alkol kullanan bir sigortalının, çalıştığı işyerinde gece vardiyasına geçmesi sonucu alkol kullanımını birdenbire bırakması sonucu deliryum tremens gelişebilir. Bu durumda toksik psikoz ya da deliryum tremens gibi ruhsal bozuklukların 5510 sayılı Kanun’da sayılan hâllerden birinde gerçekleşmesi durumunda ruhsal zarar unsurunun varlığı yönünde değerlendirilmesi ve olayın iş kazası sayılması gerekmektedir.

¹⁷² Yarg. 21. HD, 03.07.2018, E. 2016/19961, K. 2018/5961; Yarg. 21. HD, 27.03.2018, E. 2016/18062, K. 2018/2943; Yarg. 21. HD, 12.02.2018, E. 2016/9627, K. 2018/1064; Yarg. 21. HD, 17.10.2017, E. 2016/14169, K. 2017/7907; Yarg. 21. HD, 11.07.2017, E. 2016/14300, K. 2017/5948; Yarg. 21. HD, 11.07.2017, E. 2016/10978, K. 2017/5953; Yarg. 10. HD, 01.06.2017, E. 2015/15531, K. 2017/4675; Yarg. 21. HD, 25.04.2017, E. 2016/726, K. 2017/3477; Yarg. 21. HD, 16.02.2017, E. 2015/10479, K. 2017/1119; Yarg. 21. HD, 14.03.2016, E. 2015/11381, K. 2016/4134; Yarg. 21. HD, 04.06.2015, E. 2015/3112, K. 2015/12636; Yarg. 21. HD, 25.11.2014, E. 2014/21864, K. 2014/25228; YHGK, 20.03.2013, E. 2012/1121, K. 2013/386; Yarg. 21. HD, 13.12.2012, E. 2011/2875, K. 2012/23201; Yarg. 21. HD, 08.02.2011, E. 2010/9728, K. 2011/801. Aynı yönde YHGK kararı için bkz. YHGK, 20.03.2013, E. 2012/1121, K. 2013/386. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

¹⁷³ Gary Ginick, Ed. Kenan Midilli, **Peptik Ülser Hastalığının Tanı ve Tedavisi**, 1. Baskı, İstanbul: Turgut Yayıncılık, 1997. s. 75-76.

¹⁷⁴ İsmet Dökmeci, **Toksikoloji Akut Zehirlenmelerde Tanı ve Tedavi**, 3. Baskı, Nobel Tıp Kitabevleri, 1999, s. 125-126.

¹⁷⁵ Reha Bayar ve Mesut Yavuz, “Alkol Bağımlılığı”, **Türkiye’de Sık Karşılaşılan Psikiyatrik Hastalıklar (İÜ Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri Sempozyum Dizisi No: 62)**, Mart 2008, s. 226.

3. Ruhsal Zararın Ortaya Çıkması

Ruhsal zararların başlama anının tespiti¹⁷⁶, bedensel zararlara göre daha zordur¹⁷⁷. Çünkü ruhsal bozuklukların tanısı diğer tıp dallarında olduğu gibi kan testi, idrar testi ya da görüntüleme yöntemleriyle yapılamamaktadır. Örneğin işyerinde işvereni tarafından cinsel tacize uğrayan bir sigortalı bu olaydan sonra haklı nedenle iş sözleşmesini feshederek işten ayrılmış¹⁷⁸ ve işten ayrıldıktan 5-6 ay sonra da travma sonrası stres bozukluğuna yakalanmış olabilir. Bu durumda her ne kadar olay işyerinde çalışırken meydana gelmiş olsa da hastalığın ortaya çıkması işyerinden ayrıldıktan sonra meydana gelmiştir.

Ruhsal açıdan bir zarar olup olmadığına ilişkin nesnel ve standart bir değerlendirme yapılabilmesi amacıyla çeşitli değerlendirme ölçütleri geliştirilmiştir¹⁷⁹. Bu ölçütlerle yapılan değerlendirmeler sonucu ruhsal bir zararın oluşup oluşmadığı tespit edilebilmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kendi özel yapısı içinde sonradan değişme eğilimi gösteren zararlar için “gelişen durum” kavramını kullanmıştır. Buna göre zararı doğuran eylem veya işlemin doğurduğu sonuçlarda gerçekleşen sonradan değişme eğilimi, zararın nitelik ve kapsamında bir değişiklik ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle de zararda gelişme olan bu durumlarda gelişme sona ermedikçe zarar henüz tamamıyla gerçekleşmiş olmamaktadır¹⁸⁰. Ruhsal zararlarda da aslında gelişen bir durum söz konusudur; çünkü bu zararlar genellikle olay anında ortaya çıkmamakta, olaydan belirli bir süre sonra ilk belirtilerini vermeye başlamakta ve zamanla ilerleyebilmektedir. Ruhsal zararlarda da sonradan gelişen ve değişen bir sonuç söz konusu olduğu için

¹⁷⁶ Sigortalıda oluşan ruhsal bir zararın başlama anının tespit edilmesi gerektiğine ilişkin karar için bkz. Yarg. 21. HD, 18.05.2011, E. 2011/3805, K. 2011/4881. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

¹⁷⁷ Psikiyatride değerlendirme aracı olarak Hamilton depresyon derecelendirme ölçeği, travma sonrası stres bozukluğu ölçeği, dissosiasyon ölçeği, dissosiyatif yaşantılar ölçeği, somatoform dissosiasyon ölçeği, deliryum derecelendirme ölçeği gibi çok sayıda ölçek kullanılmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Ömer Aydemir ve Ertuğrul Köroğlu, **Psikiyatride Kullanılan Klinik Ölçekler**, Ankara: Hekimler Yayın Birliği, 2000, s. 33 vd.

¹⁷⁸ A. Murat Demircioğlu ve Tankut Centel, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 19. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016, s. 185; Beytar, s. 140; Erdem Özdemir, s. 91; Süzek, s. 695; Şakar, *İş Hukuku*, s. 179; Tunçomağ ve Centel, s. 215.

¹⁷⁹ Aydemir ve Köroğlu, s. 12.

¹⁸⁰ YHGK, 10.05.2017, E. 2016/21-1600, K. 2017/937. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kullandığı “gelişen durum” kavramının ruhsal zararlar açısından da kullanılabileceğini düşünmekteyiz.

IV. KAZA İLE SİGORTALININ UĞRADIĞI ZARAR ARASINDA NEDENSELLİK BAĞININ OLMASI

Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için kaza ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun nedensellik bağının varlığı aranmaktadır¹⁸¹. Uygun nedensellik bağının belirlenmesinde de her somut olayı kendine özgü koşullar içinde değerlendirmek gerekmektedir¹⁸². Yargıtay kararına konu olan bir olayda 08.04.1997 tarihinde bir işverene ait işyerinde çalışırken gözüne çapak kaçması nedeniyle yaralanan ve önemsemediği için işverene durumu bildirmeyen sigortalının rahatsızlığı zamanla artmış ve 27.11.1998 tarihinde geçirdiği bir ameliyat sonucu çapak çıkarılmıştır. Sosyal Sigortalar Kurumu müfettişleri olayın iş kazası olduğu kanıtlanamadığından hastalık sayılması gerektiğine karar vermiştir. Daha sonra Adli Tıp Kurumu'ndan alınan 06.10.2006 tarihli raporda da sigortalının gözde yabancı cisim ameliyatı olduğu ancak ameliyatla iş kazası arasında nedensellik bağının kurulamadığı sonucuna varılmış ve açılan iş kazasının tespiti davasının reddine karar verilmiştir. Yargıtay'ın bozma kararı üzerine dinlenen tanıklardan biri sigortalının 1997 yılının Nisan ayında bir gün işten gözü kanlı olarak çıktığını doğrulamıştır. Bununla birlikte sigortalının muayene ve tedavi belgelerinde gözde yabancı cisim tanısıyla sevk edildiği, hastanın öyküsünde gözüne yabancı cisim kaçtığı belirtiltiği ve ameliyat sonucu bu yabancı cismin çıkarıldığı tespit edilmiştir. Yargıtay, Adli Tıp Kurumu'nun nedensellik bağının kurulamayacağına ilişkin raporuna rağmen sigortalının iddiasını destekleyen söz konusu delillerin dikkate alınarak davanın kabul edilmesi gerektiğinin açık olduğuna hükmetmiştir¹⁸³.

Belirtelim ki, bir olayın iş kazası sayılabilmesi için gerekli şartlardan biri olan uygun nedensellik bağının yalnızca kaza ile sigortalının uğradığı zarar arasında değil aynı zamanda yapılan işle meydana gelen kaza açısından da olması gerektiğini savunan

¹⁸¹ 2016/21 sayılı Genelge; Demircioğlu ve Kaplan, s. 219; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 363; Korkusuz ve Uğur, s. 289; Sözer, s. 350; Sümer, *İSG Hukuku*, s. 98.

¹⁸² Demircioğlu ve Kaplan, s. 220.

¹⁸³ Yarg. 21. HD, 22.02.2007, E. 2007/1987, K. 2007/2509. www.lexpera.com.tr (26.04.2019).

görüşler vardır¹⁸⁴. 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinin gerekçesinde de hangi hâllerin iş kazası sayıldığına ilişkin olarak, yapılan işle meydana gelen kaza arasındaki nedensellik bağından yola çıkıldığı belirtilmiştir¹⁸⁵. Ancak iş kazası açısından yapılan işle meydana gelen kaza açısından da uygun nedensellik bağının aranması iş kazası sayılan hâlleri önemli ölçüde kısıtlar. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararı da bu görüşümüzü destekler niteliktedir. Buna göre 5510 sayılı Kanun'da iş kazasının sigortalıyı zarara uğratan olay olarak nitelendirilmesinden dolayı burada nedensellik bağının da iş kazasının unsurlarından biri olduğu belirtilmiştir. Ayrıca karara göre burada olması gereken nedensellik bağı uygun nedensellik bağı olmalıdır. Uygun nedensellik bağı açısından, Kanun'da aranan hâllerden birinde gerçekleşen bir olayın gerçekleşme olgusuyla sonucun örtüşmesi yeterli sayılmalı; bunun dışında herhangi bir kısıtlayıcı bir şart olmamalıdır. Bu bakımdan Kanun'da sayılan hâllerden birinde meydana gelen olaylar açısından kısıtlayıcı dar bir yoruma gidilmemelidir. Bu bağlamda 5510 sayılı Kanun'daki iş kazası sayılan hükümler sosyal güvenlik hukuku içinde değerlendirilmeli, hükümde yer alan bir hâle uygunluk varsa ayrıca zararlandırıcı olayın kaynağının işçi olup olmadığı ya da ortaya çıkmasındaki etkenler değerlendirilirken dar bir yoruma gidilmemelidir¹⁸⁶.

Yargıtay, her somut olay açısından uygun nedensellik bağının olup olmadığını dikkate almaktadır. Yargıtay bir kararında, 02.08.2004 tarihinde, bir madencilik şirketinde, kömür aktarması yapılırken, yaklaşık 4 metre yükseklikteki vagondan düşerek dizinde hasar oluşan sigortalının durumuna ilişkin olarak bu rahatsızlığın düşmeye veya önceki bir hastalığa bağlı olup olmadığının şüpheye yer bırakmayacak şekilde tam olarak araştırılmadığını belirterek sigortalının bu rahatsızlığı için daha önce bir tedavi görüp görmediğinin tespit edilmeden uygun nedensellik bağının söz konusu olamayacağına hükmetmiştir¹⁸⁷. Yargıtay başka bir kararında da 17.03.2011 tarihinde

¹⁸⁴ Arıcı, s. 320; Günay, s. 206; Tuncay ve Ekmekçi, s. 383; Uşan, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 175.

¹⁸⁵ www.legalbank.net (12.04.2019).

¹⁸⁶ YHGK, 14.10.2009, E. 2009/21-400, K. 2009/432. Aynı yönde karar için bkz. YHGK, 13.10.2004, E. 2004/21-529, K. 2004/527. www.kazancihukuk.com (05.03.2019).

¹⁸⁷ Yarg. 21. HD, 30.03.2015, E. 2014/10913, K. 2015/6672. Ufuk Aydın, "Sosyal Sigortaların Genel Hüküm ve Türleri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2015**, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017, s. 717-718. Yargıtay'ın benzer bir karar verdiği sigortalıda görülen bel fitiğinin önceden var olan bir hastalık nedeniyle mi yoksa işyerinde asansörün bozuk olmasından dolayı yapılan taşıma işi nedeniyle mi meydana geldiğinin şüpheden uzak bir şekilde tespit edilmediği, sigortalının bel fitiğine dair daha önce bir tedavi görüp

işyerindeki vinçten düşerek hastaneye kaldırılan ve oradan sevk edildiği başka bir hastanede ameliyat olarak 28.03.2011 tarihinde taburcu edilip iki ay istirahat raporu verilen ve 07.04.2011 tarihinde fenalaşarak ölen sigortalının durumuna ilişkin olarak öncelikle iş kazası ile ölüm olayı arasında nedensellik bağının olup olmadığının belirlenmesi gerektiğine hükmetmiştir¹⁸⁸.

Kaza ile sigortalının uğradığı zarar arasındaki uygun nedensellik bağının kesildiği durumlarda olayın iş kazası sayılması söz konusu olmamaktadır. Yargıtay kararına konu olan bir olayda iş kazası sonucu yaralanan bir sigortalı, sevk edildiği Erzurum Sosyal Sigortalar Hastanesi'ndeki tedavisi bittikten sonra taburcu edilmiş ve memleketi Artvin'e giderken geçirdiği trafik kazası sonucu yaşamını yitirmiştir. Yargıtay, olayın 506 sayılı Kanun'da sayılan iş kazası hâllerinden hiçbirine girmediğini, iş kazasıyla ölüm arasındaki nedensellik bağının sigortalının yaptığı işle hiçbir ilgisi olmayan trafik kazası ile kesilmiş olduğunu belirterek meydana gelen ölüm olayının iş kazası sayılmaması gerektiğine hükmetmiştir¹⁸⁹.

Açıktır ki, uygun nedensellik bağı yalnızca bedensel zararlarda ya da ölüm gerçekleştiğinde değil ruhsal zararlarda da aranmalıdır. Bununla birlikte ruhsal zararlar açısından kişinin defalarca psikiyatri polikliniğine başvurmuş olmasının, psikiyatrik hastalıklar nedeniyle daha önce hastanede yatmış olması veya tedavisinin devam ediyor olmasının doğrudan doğruya nedensellik bağına keseceğini düşünmemekteyiz.

Yargıtay kararına konu olan bir olayda¹⁹⁰ 18.04.2006 tarihinde yer altındaki arızayı bulmak için yapılan bir çalışmada tüp patlamış ve bir işçi ölmüş, iki işçi de yaralanmıştır. Bu sırada birlikte çalıştıkları bir başka işçi de şok geçirerek depresyona girmesi sonucu beden bütünlüğünün bozulduğunu iddia etmiştir. Bu işçiye 22.05.2006 ve 19.06.2006 tarihlerinde verilen sağlık kurulu raporlarında depresyon tanısı konulmuş ancak bu depresyonun sebebi gösterilmemiştir. Yargıtay meydana gelen eylem ile işçide

görmediğinin araştırılması gerektiğine ilişkin karar için bkz. Yarg. 21. HD, 15.09.2014, E. 2013/22371, K. 2014/17350. www.lexpera.com.tr (06.04.2019).

¹⁸⁸ Yarg. 21. HD, 19.03.2018, E. 2016/19840, K. 2018/2483. www.legalbank.net (12.04.2019).

¹⁸⁹ Yarg. 10. HD, 25.05.1989, E. 1989/3064, K. 1989/4630. www.lexpera.com.tr (06.04.2019).

¹⁹⁰ Bu dava sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazasının tespiti amacıyla açılmış bir dava olmayıp sigortalının iş kazası sonucu maluliyetinden dolayı maddi ve manevi tazminatın ödenmesi amacıyla açılmıştır. Ancak Yargıtay'ın ruhsal bir zarar olan depresyonda aradığı uygun nedensellik bağına işaret etmek için çalışmamıza alınmıştır.

oluşan depresyon hastalığı arasında hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde uygun nedensellik bağının kurulamadığını belirterek zararlandırııcı olaya maruz kalan işçinin beden bütünlüğünün ne şekilde bozulduğunun ve eylemle zarar arasında uygun nedensellik bağı oluşup oluşmadığının tespit edilmesinden sonra karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir¹⁹¹. Kanımızca bu dava, iş kazasının tespiti amacıyla açılmış olsaydı depresyonla meydana gelen olay arasında uygun nedensellik bağı kurulabildiğinde sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından da yararlanması mümkün olabilirdi.

V. KAZANIN KANUN'DA SAYILAN HÂLLERDEN BİRİNDE MEYDANA GELMESİ

A. GENEL OLARAK

5510 sayılı Kanun'da belirtilen şartlar içinde ortaya çıkan kazalar iş kazası sayılmaktadır¹⁹². Bununla birlikte bir kazanın iş kazası sayılıp sayılmayacağına öncelikle Sosyal Güvenlik Kurumu karar vermektedir. Bu hususta bir uyuşmazlık çıkması hâlinde ise son kararı yargı vermektedir. Bu açıdan iş kazalarının tespitinde sayısız içtihat yer almaktadır¹⁹³. Aşağıda 5510 sayılı Kanun'un m. 13/I hükmünde iş kazası olarak sayılan hâllere, yargı kararları ışığında ayrı başlıklar altında yer verilecektir.

B. KAZANIN SİGORTALININ İŞYERİNDE BULUNDUĞU SIRADA OLMASI

1. Genel Olarak

5510 sayılı Kanun'un m. 13/I-a hükmüne göre “*sigortalının işyerinde bulunduğu sırada*” meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaktadır. İşyeri, sınırları belli ve kapalı bir alan olabileceği gibi, 5510 sayılı Kanun'da işyeri olarak sayılan başka yerlerden biri de olabilmektedir.

¹⁹¹ Yarg. 21. HD, 19.11.2007, E. 2007/17984, K. 2007/20727. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

¹⁹² Arıcı, s. 316-317; Erdem Özdemir, s. 508; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 347; Sümer, *İSG Hukuku*, s. 91.

¹⁹³ Arıcı, s. 316-317; Demircioğlu ve Kaplan, s. 215.

Kazanın sigortalının işyerinde bulunduğu sırada olmasının düzenlendiği hükme göre, olayın iş kazası sayılabilmesi için sigortalının işyerinde çalışıyor veya işveren tarafından verilen işi yapıyor olması şartı aranmamış; kural olarak yalnızca işyerinde bulunması yeterli sayılmıştır¹⁹⁴.

Yargıtay bir kararında, meydana gelen olay bakımından öncelikle olayın nerede gerçekleştiğinin tespit edilmesi gerektiğinin önem taşıdığını belirterek olayın pazar günü olduğunu, işyerinin bu tarihte açık olup olmadığını, pazar günleri çalışma izninin bulunup bulunmadığını, olay günü kolluk tarafından tutulan bir tutanak olup olmadığını, olay hakkında çalışan diğer sigortalarının bilgisinin bulunup bulunmadığını, olayın işyerinde mi yoksa evde mi olduğu hususunun netleştirilmediğini, bu hususların tespit edilmesi ve tüm delillerin toplanmasından sonra karar verilmesi gerektiğini belirterek bu hususları gözetmeksizin olayın iş kazası olduğunu tespit eden ilk derece mahkemesinin kararının bozulmasına hükmetmiştir¹⁹⁵.

2. İşyeri Kavramı

a. Genel Olarak

Olayın işyerinde gerçekleştiğinin tespit edilerek iş kazası sayılması bakımından işyerinin hukuki olarak nitelendirilmesi önem taşımaktadır. İşyeri, kısaca iş hukukunun yer itibarıyla uygulanma alanıdır¹⁹⁶. İşyeri, hem 4857 sayılı Kanun'da hem de 5510 sayılı Kanun'da tanımlanmıştır. Ancak iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından hiç kuşkusuz 5510 sayılı Kanun'daki hükmün esas alınması gerekmektedir¹⁹⁷. 5510 sayılı Kanun'da işyeri, 4857 sayılı Kanun'un m. 2/I ve 2/II hükümlerine paralel şekilde düzenlenmiştir¹⁹⁸. Bu bakımdan işyeri, öncelikle 4857 sayılı Kanun'a, ardından da 5510 sayılı Kanun'a göre açıklanacaktır.

b. 4857 sayılı Kanun'a göre İşyeri

4857 sayılı İş Kanunu m. 2/I hükmünde işyeri *“işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte*

¹⁹⁴ 2016/21 sayılı Genelge; Akın, s. 27; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 355; Sümer, *İSG Hukuku*, s. 92; Şakar, *Sosyal Sigortalar*, s. 217.

¹⁹⁵ Yarg. 10. HD, 21.03.2017, E. 2016/3105, K. 2017/2389. karararama.yargitay.gov.tr (04.03.2019).

¹⁹⁶ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 43; Süzek, s. 194.

¹⁹⁷ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 355.

¹⁹⁸ Güzel ve Ocak, s. 145.

örgütlendiği birim” olarak tanımlandıktan sonra Kanun’un m. 2/II hükmünde de işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçların da işyerinden sayılacağı¹⁹⁹ hüküm altına alınmıştır²⁰⁰. İşyerine bağlı yerlerde Yargıtay, işin teknik bir amaç için organize edilmesiyle işyeri ile diğer yer arasında bir bağıllık unsurunu aramaktadır²⁰¹.

c. 5510 sayılı Kanun’a göre İşyeri

İşyerinde meydana gelen kazaları iş kazası olarak tanımlayabilmek için öncelikle işyeri kavramının ne olduğunu 5510 sayılı Kanun kapsamında tespit etmek gerekmektedir²⁰². 5510 sayılı Kanun’un m. 11/I ve 11/II hükümlerinde “*İşyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağıllığı 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 sayılır.*” şeklinde tanımlanmıştır.

Görüldüğü üzere, 5510 sayılı Kanun’da asıl işyeri, bağlı işyeri, eklenti ve araçlarda meydana gelen kazalar da iş kazası kabul edilerek sigortalıya geniş bir koruma sağlanmaktadır²⁰³. Örneğin bir baz istasyonunda teknik eleman olarak çalışmaktayken kaldığı işyeri lojmanında banyo yaparken karbonmonoksit zehirlenmesi sonucu ölen sigortalının durumunu Sosyal Güvenlik Kurumu iş kazası saymıştır. Bu olayın iş kazası sayılması açısından bir uyuşmazlık olmamış, ilk derece mahkemesinin hükme esas aldığı kusur oranlarına ilişkin olarak Yargıtay, alınan kusur raporlarındaki çelişki giderilmeden karar verildiği için ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur²⁰⁴. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir kararında işverenin işyerinde çalışırken gece yıkanmak için dereye inen ve boğularak ölen sigortalının durumunun yıkanma yerleri

¹⁹⁹ İlgili hükme göre işyerine bağlı yerler olan işveren tarafından mal veya hizmet üretmek için örgütlenen aynı yönetim altındaki yerlerle eklentiler ve araçlar, işyerinden sayılmaktadır.

²⁰⁰ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 133; Süzek, s. 193-194; Şakar, *İş Hukuku*, s. 40; Tunçomağ ve Centel, s. 62-63.

²⁰¹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 135-136.

²⁰² Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 355.

²⁰³ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 355; Sözer, s. 338.

²⁰⁴ İş kazası sonucu maddi ve manevi tazminat istemine ilişkin olarak açılan davada ilk derece mahkemesi, tarafların kusur oranlarını tam olarak netleştirmeden karar verdiğinden dolayı Yargıtay bu kararın bozulmasına hükmetmiştir. Yarg. 21. HD, 16.10.2014, E. 2014/10968, K. 2014/19971. www.kazancihukuk.com (05.03.2019).

veya sigortalıların kişisel vücut temizliğinin yapıldığı yerlerin de işyeri kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini belirterek iş kazası sayılması gerektiğine hükmetmiştir²⁰⁵.

Sigortalının her ne sebeple olursa olsun işyerinde uğradığı kazalar diğer unsurların da mevcut olması durumunda iş kazası sayılmaktadır²⁰⁶. Burada işyerinin malikinin işveren olması şart değildir²⁰⁷. Daaha önce belirttiğimiz üzere işyerinin fiilen tescil edilip edilmediğinin de bir önemi yoktur²⁰⁸.

Yargıtay bir kararında, mesai bitimine yakın saatlerde kendisine tahsis edilen işçi yatakhane sine gidip kendini asarak ölen işçinin durumunu olayın meydana geldiği yerin işçilerin ikametine ayrılan ve işyerinin bir eklentisi olmasından ötürü işyerinden sayılan bir yerde gerçekleştiğini belirterek iş kazası saymıştır²⁰⁹. Yargıtay kararına konu olan başka bir olayda da işyerine ait misafirhanede kalmaktayken solunum daralması sonucu işyeri revirine başvuran ve sevk edildiği hastanede yaşamını yitiren sigortalının durumuna ilişkin olarak Adli Tıp Kurumu 1. İhtisas Kurulu ölümün akciğer enfeksiyonuna bağlı olduğunu tespit etmiştir. Yargıtay bu olaya ilişkin olarak olayın iş kazası sayılması gerektiğinin tartışmasız olduğunu belirtmiştir²¹⁰.

3. Sigortalının İşyerinde Kaza Geçirmesi

Yargıtay tarafından işyerinde geçirilen kazalar başka bir neden aranmaksızın iş kazası sayılırken; işyerinde geçirilmeyen kazalardan 5510 sayılı Kanun'daki diğer hükümlere de uygun olmayanlar iş kazası sayılmamıştır²¹¹. Yargıtay bir kararında, otogarda meydana gelen bir olayda, çalıştığı işyerinden başka bir işyerindeki münakaşayı görmek için giden ve orada vurularak ölen sigortalıya ilişkin olarak olayın iş kazası sayılabilmesi için sigortalının hangi işyerinde çalıştığının belirlenmesi, sigortalının kendi işyerinde mi yoksa başka bir işyerinde mi vurulduğunun

²⁰⁵ YHGK, 06.07.2005, E. 2005/10-444, K. 2005/449. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

²⁰⁶ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 355. Korkusuz/Uğur sigortalının yalnızca işyerinde bulunması sonucu gerçekleşen kazaların iş kazası sayılmasının oluşturacağı ekonomik yük nedeniyle yerinde bir düzenleme olmadığını savunmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Korkusuz ve Uğur, s. 285.

²⁰⁷ Tuncay ve Ekmekçi, s. 385.

²⁰⁸ Yarg. 21. HD, 14.12.2015, E. 2015/5560, K. 2015/22742. www.legalbank.net (12.04.2019).

²⁰⁹ Yarg. 10. HD, 05.07.2004, E. 2004/4465, K. 2004/6425. www.legalbank.net (05.05.2019).

²¹⁰ Yarg. 21. HD, 25.04.2017, E. 2016/726, K. 2017/3477. www.lexpera.com.tr (05.04.2019).

²¹¹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 356-357.

netleştirilmesi ve başka işyerinde vurulduysa da orada bulunuş nedeninin açıklığa kavuşturulması gerektiğine hükmetmiştir²¹².

İşyerinde uğranılan kazaların iş kazası sayılabilmesi için kazanın mutlaka iş saatleri içinde meydana gelmesi şart değildir²¹³. İş saatleri dışında işyeri sayılan yerlerde düzenlenen sosyal etkinlik, spor müsabakası veya kutlama töreni sırasında meydana gelen kazalarla²¹⁴ işyeri sayılan yerlerde ara dinlenmelerinde veya öğle yemeği sırasında meydana gelen kazalar²¹⁵ da iş kazası sayılmaktadır. Ayrıca bunların dışında sigortalının avluda gezerken düşmesi, dinlenme saatlerinde top oynarken ayağını burkması, dinlenme odasındaki sobadan zehirlenmesi, ağaçtan meyve toplarken düşmesi, işyerindeki havuzda yüzerken boğulması, ücretli izinli bulunduğu sırada işyerindeki arkadaşlarını ziyarete geldiğinde burada kaza geçirmesi iş saatleri dışında olmasına rağmen iş kazası sayılmaktadır²¹⁶. İş saatleri dışında gerçekleşen bir kazanın, olayın işyerinde gerçekleştiğine bakılarak iş kazası sayılabilmesi için somut olayın da değerlendirilmesi gerekmektedir. Yargıtay kararına konu olan bir olayda 22.06.2007 tarihinde mesai saatleri dışında alkollü olarak işverenin inşaat şantiyesine giren işçi burada düşerek yaralanmıştır. Yargıtay, iş saatleri dışında gerçekleşen olayın salt işyerinde meydana gelmesinin iş kazası sayılması için yeterli olmadığını ve kazanın işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş dolayısıyla da gerçekleşmediğini belirterek olayın iş kazası olmadığının kabul edilmesi gerektiğine hükmetmiştir²¹⁷. Yargıtay'ın somut olayı değerlendirerek sırf işyerinde meydana geldiği için iş saatleri dışında gerçekleşen bu kazayı iş kazası saymamasının isabetli olduğunu düşünüyoruz. Sigortalının iş saatleri dışında işyerinde bulunmasına ilişkin olarak her ne kadar 2016/21 sayılı Genelge'de ücretli izinliyken çalıştığı işyerini ziyarete gelen sigortalının kaza geçirmesinin iş kazası sayılması gerektiği belirtilmiş olsa da iş saatleri dışında tesadüfi ya da kasti olarak işyerinde bulunan sigortalıların geçirdikleri kazanın iş kazası sayılmaması gerektiğini düşünmekteyiz. Çünkü aksi takdirde iş saatleri dışında, çalıştığı işyerine hırsızlık yapmak amacıyla giren sigortalı da, sırf işverenin malına zarar

²¹² Yarg. 10. HD, 02.10.1997, E. 1997/6247, K. 1997/6372. www.lexpera.com.tr (06.04.2019).

²¹³ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 355-356.

²¹⁴ Tuncay ve Ekmekçi, s. 386;

²¹⁵ Demircioğlu ve Kaplan, s. 216.

²¹⁶ 2016/21 sayılı Genelge.

²¹⁷ Yarg. 21. HD, 23.12.2014, E. 2014/24245, K. 2014/28129. www.lexpera.com.tr (07.05.2019).

vermek amacıyla iş saatleri dışında işyerine gelen ve yaptığı eylem nedeniyle zarar gören sigortalının durumunun da iş kazası kapsamında sayılması gerekecektir.

2016/21 sayılı Genelge ile maden, karayolu, demiryolu gibi işletmelerde çalışan sigortalıların işverene ait olan ancak asıl işini gördüğü yerden başka bir yerde, işin yürütümü ile ilgili olmaksızın bulunması sırasında, kaza geçirmesinin iş kazası sayılmaması gerektiği ifade edilmiştir.

5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-b hükmüne göre çalışan sigortalıların evinin bir bölümünü ofise dönüştürerek evini hem konut hem de işyeri olarak kullanması durumunda evin tamamı 5510 sayılı Kanun m. 11/I ve 11/II hükümlerine göre işyeri sayılabilir. Bu durumda evin herhangi bir yerinde geçirilen kaza da diğer şartları da mevcutsa iş kazası olarak değerlendirilebilir. Ancak kanımızca bu durumda gerçekleşen kazalar açısından sigortalının iş saatlerinden sonra aynı yerleri konut amaçlı kullandığı düşünülürse kazanın iş kazası sayılabilmesi için iş saatleri içinde olması da gerekmektedir.

Yargıtay bir kararında, gaip olduğu tartışmasız olan bir sigortalının iş kazasına uğradığının kuşkuya yer vermeyecek şekilde ispatlanamamış olmasından dolayı gaipliği iş kazası saymamıştır. Söz konusu karara konu olayda belediyede temizlik işçisi olarak çalışan sigortalı, öğle arası için ara verildiği sırada kaybolmuş, bir daha da kendisinden haber alınamamıştır. Yargıtay, iş kazasından söz edebilmek için zararlandırıcı olayın ani, beklenmedik bir dış etken sonucu gerçekleşmesi ve olayla iş arasında uygun neden sonuç bağının bulunması ve bunun da kanıtlanması gerektiğini belirttikten sonra sigortalının kaybolma tarihinden yaklaşık 9 yıl sonra hak sahiplerince yapılan başvuruya istinaden olayın iş kazası olarak kabulüne imkan bulunmadığına, ispatlanamayan davanın reddedilmesi gerektiğine hükmetmiştir²¹⁸.

²¹⁸ Yarg. 10. HD, 15.07.2008, E. 2007/9052, K. 2008/10331. www.kazancihukuk.com (05.03.2019).

C. KAZANIN İŞVEREN TARAFINDAN YÜRÜTÜLMEKTE OLAN BİR İŞ YA DA SİGORTALININ KENDİ YÜRÜTMEKTE OLDUĞU İŞ NEDENİYLE OLMASI

5510 sayılı Kanun'un m. 13/I-b hükmüne göre *“işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle”* meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaktadır. Bu bentte hem bir işveren otoritesinde çalışan sigortalıların hem de kendi adına serbest çalışan sigortalıların işyeri dışında yürütmekte oldukları iş nedeniyle meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaktadır²¹⁹.

1. İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan Bir İş Nedeniyle Gerçekleşen Kaza

5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-a hükmüne göre çalışan sigortalılar açısından kazanın işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş nedeniyle gerçekleşmiş sayılabilmesi için işverenin otoritesi altındayken meydana gelmesi gerekmektedir²²⁰. Bu durumda kaza işyerinde olmamış olsa bile işverenin sigortalıyı işyeri dışında başka bir yere göndermesi ya da sigortalının işin gereği olarak işyeri dışına çıkması hâlinde uğradığı kazalar da iş kazasıdır. Bu bağlamda işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş için işyeri dışına çıkan sigortalının uğradığı kaza kural olarak işyerinde meydana gelen kaza gibi iş kazası kabul edilmektedir²²¹. Burada önemli olan, sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla hareket edip etmediğidir²²². Örneğin sigortalının, işverenin talimatıyla bir müşterinin evindeki elektrik arızasını giderirken elektrik akımına kapılarak ölmesi iş kazasıdır²²³.

Bir binanın sıvasını yaparken üzerinde bulunduğu kalasın kayması sonucu yaklaşık 7 metre yükseklikten düşen ve kemiklerinde kırık meydana gelen işçinin

²¹⁹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 358; Mutlay, s. 209; Sözer, s. 342, 361; Sümer, *İSG Hukuku*, s. 94.

²²⁰ Demircioğlu ve Kaplan, s. 220; Günay, s. 206-207; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 363; Sözer, s. 342-343; Tuncay ve Ekmekçi, s. 380; Uşan, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 172.

²²¹ Demircioğlu ve Kaplan, s. 217; Sözer, s. 342; Tuncay ve Ekmekçi, s. 387.

²²² Demircioğlu ve Kaplan, s. 217; Tuncay ve Ekmekçi, s. 387.

²²³ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 358.

uğradığı kaza, işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş nedeniyle gerçekleştiği için iş kazasıdır²²⁴.

İşyerinde uğranılan kazaların nedenleri üzerinde durulmadığı gibi, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla işyeri dışına çıkan sigortalı da hangi nedenle kazaya uğrarsa uğrasın iş kazası sayılmaktadır²²⁵. Yargıtay kararına konu olan bir olayda bağ evindeki elektrik arızasını gidermek için işvereni ile birlikte bağ evine giden ve orada kapıldığı elektrik akımı sonucu ölen işçinin durumu iş kazası sayılmıştır²²⁶.

2. Kendi Adına ve Bağımsız Çalışan Sigortalının Yürütmekte Olduğu İş Nedeniyle Gerçekleşen Kaza

5510 sayılı Kanun'da bağımsız çalışanlar da iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına alındığından bu sigortalıların yürütmekte oldukları iş nedeniyle gerçekleşen kazalar da iş kazası sayılmıştır²²⁷. Bu bağlamda 5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-b hükmüne göre çalışan sigortalıların yürütmekte oldukları iş nedeniyle işyeri dışında bulunmaları sırasında meydana gelen kazalar iş kazası olarak sayılmaktadır²²⁸. Mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda yer almayan bu düzenleme, 5510 sayılı Kanun'un kapsamına alınarak iş kazasının kapsamı genişletilmiştir. Ancak Yargıtay kararına konu olan bir olayda 27.08.2012 tarihinde tarladaki bir kuyuyu temizlemek için kuyuya inen ve kuyuda biriken karbonmonoksit gazından zehirlenerek ölen kişinin durumu, davalı ile ölen arasında iş sözleşmesi olmadığından, bunun yerine söz konusu sözleşmenin eser sözleşmesi olarak nitelendirilmesi gerektiğinden bahisle Yargıtay tarafından iş kazası sayılmamıştır. Yargıtay, bu kararında ayrıca taraflar arasında eser sözleşmesi olması durumunda bedensel veya ruhsal bir zarar gerçekleşse ya da ölüm olayı meydana gelse bile bu durumda sigortalı sayılma koşulu yerine getirilmediğinden sonucun iş kazası olarak nitelendirilmemesi gerektiğine hükmetmiştir²²⁹. Yargıtay kararına konu olan başka bir olayda da 21.04.2010 tarihindeki bir kazaya ilişkin olarak

²²⁴ İş kazasının ve maluliyet oranının tespiti için açılan davada Yargıtay somut olayın zaten Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş kazası olarak kabul edilmesinden dolayı ilk derece mahkemesinin verdiği iş kazasının tespitine ilişkin kabul kararını bozmuştur. Yarg. 21. HD, 14/01/2019, E. 2018/5796, K. 2019/50. karararama.yargitay.gov.tr (03.03.2019)

²²⁵ Demircioğlu ve Kaplan, s. 217.

²²⁶ Yarg. 21. HD, 11.10.2016, E. 2016/170, K. 2016/12897. karararama.yargitay.gov.tr (02.04.2019).

²²⁷ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 358; Korkusuz ve Uğur, s. 285; Sözer, s. 361.

²²⁸ Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 262; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 358; Sözer, s. 361-362.

²²⁹ Yarg. 21. HD, 04.06.2015, E. 2015/417, K. 2015/12700. www.kazancihukuk.com (05.03.2019).

fabrikanın ek binasının çatı onarım işinde çalışan kişilerden birinin düşüp yaralanmasının, iş kazası olup olmadığı tespit edilmek üzere ilk derece mahkemesinde dava açılmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu düzenlenen raporlara göre, olayın bir iş kazası olmadığını tespit ettiğini belirterek; davalı şirket de yaralanan kişinin hiçbir zaman işverenin emir ve talimatı altında çalışan birisi olmadığını iddia ederek, davanın reddini istemişlerdir. İlk derece mahkemesi olayın işyerinde çalışma sırasında olduğunu belirterek, bu olayı iş kazası olarak tespit etmiştir. Davalıların istinaf başvuruları üzerine Bölge Adliye Mahkemesi başvuruların esastan reddine karar vermiştir. Davalı işyeri Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılması ve ilk derece mahkemesinin kararının bozulması için kararı temyiz etmiştir. Yargıtay, söz konusu olayda bir hizmet sözleşmesi bulunmadığını, tarafların önceden belirlenmiş bir bedel karşılığı anlaşarak bir eser sözleşmesi yaptığını belirterek, Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına ilk derece mahkemesinin kararının da bozulmasına hükmetmiştir²³⁰. Yargıtay bu kararlarında ölen kişinin 5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-b kapsamında sigortalı olup olmadığının araştırılmasını istememiş yalnızca ölen kişiyle davalının arasındaki hukuki ilişkiye göre karar vermiştir. Ancak her iki olay da 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden sonra meydana geldiği için ölen kişilerin 4/I-b'li olup olmadığının tespit edilmesinden sonra karar verilmesi gerektiği ve sigortalı sayılma açısından eser sözleşmesiyle çalışmayı sigortalı saymadığı için Yargıtay'ın bu kararlarını isabetsiz bulmaktayız²³¹.

2016/21 sayılı Genelge'de kasap olarak bir işyeri işleten sigortalının getirilen etleri almak için dışarı çıktığında kendisine bir aracın çarpması veya marangoz atölyesi işleten sigortalının işyeri dışında dolap monte ederken ayağına parça düşmesinin iş kazası sayılacağı belirtilmiştir.

5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-b hükmü kapsamındaki sigortalıların işin gereği olarak işyerinden başka bir yerde bulunması ve oradaki işini tamamladıktan sonra işyerine gelmesi açısından yalnızca gidilen yerde yapılan iş değil işyerinden ayrılış ve

²³⁰ Yarg. 21. HD, 16.10.2018, E. 2017/1748, K. 2018/7441. www.kazancihukuk.com (05.03.2019).

²³¹ Kararı isabetli bulan Aydın'a göre Yargıtay, bu olayda yapılan işi değil taraflar arasındaki hukuki ilişkinin niteliğini sorgulamıştır ve kuyu temizleme işini tarım işi sayan Sosyal Güvenlik Kurumunun aksine yapılan işin tarım işi olup olmadığına hiç değinmeden kararını vermiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Aydın, s. 561.

işyerine dönüş sürelerinin de yürütülen iş kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir²³². Örneğin ölçü almak üzere bir kimsenin evine giden mobilya ustasının, işyerine dönerken yolda geçirdiği kaza iş kazası sayılmalıdır. Nitekim 2016/21 sayılı Genelge de bu görüşümüzü destekler niteliktedir. Genelge’de çiftçilik yapan sigortalının tarlasına giderken traktörüyle kaza geçirmesi sonucu yaralanmasının iş kazası sayılacağı belirtilmiştir.

D. KAZANIN SİGORTALININ İŞVEREN TARAFINDAN BAŞKA BİR YERE GÖNDERİLMESİ NEDENİYLE ASIL İŞİNİ YAPMAKSIZIN GEÇEN ZAMANLARDA OLMASI

5510 sayılı Kanun’un m. 13/I-c hükmüne göre “*bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda*” meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaktadır. İşveren, sigortalıyı işyeri dışında bir görevi yerine getirmek için görevlendirebilir. Bu durumda sigortalının işveren tarafından görevle başka bir yere gönderilmesi hâlinde asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda uğradığı kazalar iş kazası olarak nitelendirilmektedir²³³. Bununla birlikte işverence görevlendirme bağımsız çalışan sigortalılar açısından söz konusu olmamaktadır²³⁴.

5510 sayılı Kanun’da, sigortalının asıl işini yapmaksızın geçen zamanını nasıl değerlendireceği konusunda bir açıklama yapılmamış, herhangi bir ayırım da öngörülmemiştir²³⁵. Bu bağlamda işveren tarafından başka bir yere gönderilen sigortalının işyerinden ayrıldığı andan işyerine döndüğü ana kadar geçen sürelerde uğrayabileceği kazalar iş kazası sayılabilecektir²³⁶.

İşyerinden ayrılma anından işyerine dönüş anına kadar geçecek sürede normal çalışmaların dışındaki boş zamanların nasıl değerlendirildiğinde geçirilen kazaların iş kazası sayılacağına ilişkin olarak Yargıtay, boş zamanların normal bir yaşantı içinde

²³² Sözer, s. 361.

²³³ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 358-359; Sözer, s. 344; Sümer, *İSG Hukuku*, s. 95.

²³⁴ Tuncay ve Ekmekçi, s. 389. Sözer’e göre görevli olarak başka yere gönderilme bağımsız çalışanlar açısından yürütülen iş kapsamında değerlendirilmelidir. Bu bağlamda da malını pazarlamak için il dışına giden kişi görevli olarak başka bir yere gönderilmiş sayılmalıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Sözer, s. 361.

²³⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. Demircioğlu ve Kaplan, s. 218; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 359; Sözer, s. 344.

²³⁶ Yarg. 10. HD, 02.06.1983, E. 1983/2601, K. 1983/3302. bkz. Demircioğlu ve Kaplan, s. 217.

değerlendirilmesinin doğal olduğunu belirterek, sigortalının bu zamanlarını sinemaya, kahvehaneye, eğlence yerlerine giderek değerlendirmesinin olanaklı olduğu ve iş kazası güvencesinin bu durumlarda da devam ettiği sonucuna varmıştır²³⁷. Yargıtay kararına konu olan başka bir olayda da sigortalı Bandırma’da ikamet etmekle birlikte Edirne ve çevresindeki müşterilerden alacakları tahsil etmesi amacıyla görevlendirilmiştir. Bandırma’ya döndükten sonra özel amaçlı bir telefon görüşmesi için telefon kulübesini kullanmış ve bu sırada uğradığı silahlı saldırı sonucu yaralanmıştır. Yargıtay, sigortalının Bandırma’ya dönüş saatinin işyerindeki çalışma saatinden sonra olduğu, tahsil ettiği paraları teslim etmek için işyerine uğrama olanak ve zorunluluğunun olmadığı tespit edilirse bu durumun da verilen işin tamamlanması için öngörülen süre kapsamında değerlendirilerek iş kazası sayılması gerektiğine hükmetmiştir²³⁸. Ancak söz konusu Yargıtay kararlarının aksine, 2016/21 sayılı Genelge’de, görevli olarak başka bir yere gönderilen sigortalının görev konusuyla ilgisi olmayan ve görevinin dışında oluşan kazaların iş kazası sayılamayacağı belirtilmiştir. Buna örnek olarak da sigortalının görevlendirildiği yerde işi dışında eğlenmek için gittiği sinema ya da gece kulübünde zarara uğramasının iş kazası olarak kabul edilemeyeceği ifade edilmiştir. Bu konuda Tuncay/Ekmekçi de görevlendirme sırasında da olsa, işveren otoritesinin ortadan kalktığı durumlarda görev ile kaza arasındaki nedensellik bağı ortadan kalkacağı için gerçekleşen kazaların iş kazası sayılmaması gerektiği görüşündedir. Bu yazarlara göre örneğin sigortalının yolda karıştığı bir kavgada yaralanması ya da uğradığı bir birahane içki içip alkol komasına girmesi iş kazası sayılmamalıdır²³⁹. Kanımızca görevlendirilen sigortalıların geçirdikleri kazaların iş kazası sayılabilmesi için kazanın görev konusuyla ilgisinin aranması ya da işveren otoritesinin ortadan kalkıp kalkmadığının değerlendirilmesi sigortalının görevlendirilme süresinin büyük bir kısmında iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının kapsamının dışında kalmasına neden

²³⁷ Olayda kooperatifte şoför olarak çalışan sigortalı ile muhasebe müdürü bir iş için Bandırma’ya görevlendirilmişler, o günkü çalışmaları bittikten sonra da akşam yemeği için limana 15 dakika uzaklıkta bulunan restorana gitmişlerdir. Restorandan dönüşte deniz motorunun dalgalar nedeniyle alabora olması sonucu sigortalı yaşamını yitirmiştir. Yargıtay, sigortalının görevle işyerinden ayrılmasından başlayarak işyerine dönünceye kadar normal yaşantı içinde kalmak kaydıyla boş zamanlar da dahil tüm risklere karşı sigortalı saymanın sosyal sigorta hukuku ilkelerine uygun düşeceğini belirterek sigortalının ölümünün iş kazası sayılması gerektiğine hükmetmiştir. Yarg. 10. HD, 02.06.1983, 2601/3002. bkz. Çenberci, s. 119-120.

²³⁸ Yarg. 10. HD, 15.12.2009, E. 2008/14534 E., 2009/18660 K. www.lexpera.com.tr (05.04.2019).

²³⁹ Tuncay ve Ekmekçi, s. 387.

olabilir. Örneğin bir hafta süreyle bir yere görevlendirilen bir sigortalının haftalık 45 saatlik çalışma süresinin dışında 123 saat boş zamanı olacaktır. Bu bağlamda neredeyse çalışma süresinin üç katı olan boş zamanların görev konusuyla ilgisinin olmaması da doğaldır. Ayrıca sigortalının işyerinde çalışırken alkollü olarak kendini yaralayıp ölmesi²⁴⁰ ya da işyerinde bulunduğu sırada çıkan bir kavga sonucu ölmesi²⁴¹ iş kazası sayılıyorsa görevlendirme sırasında da bu durumlar görevlendirmeye ilgisiz olsun ya da olmasın iş kazası sayılmalıdır. Bu açıdan sigortalının işyerinde bulunduğu sırada olduğu gibi işyeri dışında görevlendirme ile bulunduğu sırada, asıl işini yapmaksızın zamanlarda gerçekleşen tüm kazaların iş kazası sayılması kanımızca daha isabetli görülmektedir.

Burada ayrıca belirtmek gerekir ki mücbir sebepler olayın 5510 sayılı Kanun açısından iş kazası sayılmasında nedensellik bağına kesmemektedir. Yargıtay, bir iş nedeniyle Van'a gönderilen ve buradaki çalışma zamanı dışında bu ilde bulunan bir otelde konaklayan ve otelde bulunduğu sırada meydana gelen deprem neticesinde göçük altında kalarak yaralanan sigortalının durumunun iş kazası olarak nitelendirilmesi gerektiğinin ortada olduğuna hükmetmiştir²⁴².

E. KAZANIN EMZİREN KADIN SİGORTALININ SÜT İZNİ SİRASINDA OLMASI

5510 sayılı Kanun'un m. 13/I-d hükmüne göre *"bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda"* meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu m. 74/VII hükmünde süt iznine ilişkin olarak bir yaşından küçük çocuğu olan kadın işçilere çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat süt izni verileceği ve bu süreyi hangi saatler arasında ve kaç kerede kullanacağını işçinin kendisinin belirleyeceği düzenlenmiştir²⁴³. Böylece bir buçuk saatlik süt izninin ne zaman ve kaç bölünerek uygulanacağı işçiye bırakılarak işçinin

²⁴⁰ Yarg. 10. HD, 23.03.1992, E. 1991/12579, K. 1992/3624. www.hukukturk.com (05.05.2019).

²⁴¹ Yarg. 10. HD, 05.06.2017, E. 2015/16030, K. 2017/4773. www.lexpera.com.tr (07.05.2019).

²⁴² Yarg. 21. HD, 28.04.2014, E. 2014/6441, K. 2014/9064. karararama.yargitay.gov.tr (02.03.2019).

²⁴³ Ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 360; Sözer, s. 345; Sümer, *İSG Hukuku*, s. 96; Süzek, s. 846-847; Tunçomağ ve Centel, s. 183.

ihtiyaçlarına en uygun biçimde kullanabilmesine olanak sağlanmıştır²⁴⁴. Bir buçuk saatlik sürenin artırılmasına ilişkin olarak da Yargıtay bir kararında, taraflarca işçi lehine bu sürenin artırılmasının mümkün olduğunu belirtmiştir²⁴⁵. Bu bakımdan sürenin işçi lehine artırıldığı durumlarda iş kazası bakımından bir buçuk saatlik sürenin değil taraflarca belirlenen sürenin esas alınması gerektiğini düşünmekteyiz.

4857 sayılı Kanun’un m. 74/VII hükmünün lafzı gereği süt izninin günlük olarak kullanılmasının gerektiği buna karşın bu iznin haftanın bir günü toplu olarak kullanılmasının Kanun’a uygun olmadığı açıktır²⁴⁶. Kanımızca, bu şekilde kullanılan süt izni “iş mevzuatı gereğince” olmadığından bu durumlarda meydana gelen kazaların da iş kazası sayılmaması gerekmektedir.

5510 sayılı Kanun’da süt izni sırasındaki kazalar bakımından diğer bentlerde sayılan iş kazası hâllerine göre bir istisna getirilmiştir. Buna göre emziren kadın sigortalının uğradığı kazanın bu hüküm çerçevesinde iş kazası sayılabilmesi için Kanun’un m. 4/I-a, 5/I-a veya 5/I-b²⁴⁷ hükümlerinde sayılan sigortalılardan biri olması gerekmektedir²⁴⁸.

4857 sayılı İş Kanunu m. 74/son hükmüne göre bu madde hükümleri iş sözleşmesine göre çalışan ve İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan her türlü işçiye uygulanmalıdır. Bununla birlikte 5510 sayılı Kanun’un m. 13/I-d hükmüyle de hükmün kapsamı bu Kanun’un m. 4/I-a hükmüne göre çalışan sigortalılarla sınırlandırılmıştır. Bu bakımdan 5510 sayılı Kanun’un m. 4/I-b hükmüne göre bağımsız çalışan kadın sigortalıların işyeri dışında çocuklarını emzirirken kazaya uğraması iş kazası sayılamayacak; bununla birlikte emzirmenin işyerinde olması durumunda da 5510 sayılı Kanun’un m. 13/I-d hükmü kapsamında değil; m. 13/I-a hükmü kapsamında iş kazası sayılabilecektir²⁴⁹.

²⁴⁴ Sözek, s. 846.

²⁴⁵ Yarg. 22. HD, 16.06.2016, E. 2015/1076, K. 2016/18050. Aynı yönde karar için bkz. Yarg. 22. HD, 13.06.2016, E. 2015/12878, K. 2016/17527. www.lexpera.com.tr (05.05.2019).

²⁴⁶ Ertürk, *Kadın İşçilerin Çalışma Şartları*, s. 362.

²⁴⁷ 5510 sayılı Kanun’un m. 5/I-a veya 5/I-b hükümlerine göre çalışanlar ilgili hükümler gereği Kanun’un m. 4/I-a hükmü kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar.

²⁴⁸ Karakaş, s. 129; Sözer, s. 361.

²⁴⁹ Mutlay, s. 223-226.

Emziren kadınlar süt iznini işyerlerinde bunun için tahsis edilen emzirme odalarında ya da kreşte²⁵⁰ kullanabilecekleri gibi, kendilerine tanınan süre içinde evlerinde de kullanabilmektedirler²⁵¹. Her iki durumda da geçirilen kaza iş kazası sayılmaktadır; bunun gerekçesi hükmün sonunda yer alan bu sürenin günlük çalışma süresinden sayıldığıının belirtilmiş olmasıdır. Ayrıca süt iznini evde kullanan kadınlar bakımından bu süre içinde emzirme dışında çocuğun bakımlarını yapması, altını değiştirmesi veya başka bir iş görürken, örneğin yemek ya da alışveriş yaparken, bir kaza geçirmesi de iş kazası olarak değerlendirilecektir²⁵². Kanun koyucu, süt iznini düzenlerken süresi her kadın açısından değişkenlik gösterebilecek olan emzirme döneminin sona ermesini baz almamış; genel kural olarak çocuk bir yaşına gelene kadar bu iznin kullanılabileceğini öngörmüştür. Bu bakımdan eşitlik ilkesi gereği anne, çocuk bir yaşına gelmeden önce süttten kesilmiş veya her iki memenin tamamen çıkarılması ameliyatı (bilateral total mastektomi) olmuş ve çocuğunu artık emziremiyor olsa bile süt iznini kullanabilmeli ve bu sürelerde geçirdiği kazalar iş kazası sayılmalıdır.

Süt iznine işyerine geliş gidiş süreleri de dahil olduğundan bu zamanlarda meydana gelen kazalar da iş kazası kapsamındadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında emzirme süresi içinde işyerine gelmek için kullandığı yolda karşıdan karşıya geçerken ölen bir sigortalının durumunu iş kazası saymıştır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bu kararında o zaman yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'ndaki süt iznine ilişkin hükümle 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'ndaki emzikli kadının iş kazası geçirmesine ilişkin hükümlere atıfta bulunarak her iki kanunda yer alan emziren kadınlara ilişkin hükümlerin insani düşüncelerle kabul edilen, sosyal içerikli, işçileri koruyan hükümler olduğunu ve bu sırada gerçekte bir çalışma olmadığı hâlde farazi bir çalışmanın kabul edildiğini belirtmiştir²⁵³.

²⁵⁰ 16.08.2013 tarihli ve 28737 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in m. 13/I hükmünde yaşları ve medeni durumlarına bakılmaksızın 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde işyerine en fazla 250 metre mesafede bir emzirme odasının kurulmasını zorunlu tutulmuştur. Yönetmelik'in m. 13/II hükmünde de 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde 0-6 yaş arasındaki çocuklar için işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunluluğu getirilmiş ve yurdun işyerine 250 metreden uzak olması durumunda da işverene taşıt sağlama yükümlülüğü getirilmiştir.

²⁵¹ Demircioğlu ve Kaplan, s. 217; Sözer, s. 345; Uşan, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 171.

²⁵² Canbolat, s. 21; Mutlay, s. 226; Sözer, s. 345.

²⁵³ YHGK, 10.06.1983, E. 1981/10-328, K. 1983/652. www.kazanci.com (03.03.2019).

F. KAZANIN SİGORTALININ İŞVERENCE SAĞLANAN BİR TAŞITLA İŞE GİDİŞ GELİŞİ SIRASINDA OLMASI

5510 sayılı Kanun'un m. 13/I-e hükmüne göre “*sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında*” meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaktadır.

İşveren tarafından sağlanan taşıtlarla yapılan taşımalarda gerçekleşen kazalar iş kazası sayılmaktadır²⁵⁴. Bununla birlikte işverence sigortalıya tahsis edilen ve sigortalının kendisinin kullandığı taşıtlarla işe geliş gidişleri sırasında meydana gelen kazalar da iş kazası kabul edilmektedir²⁵⁵.

506 sayılı Kanun'un m. 11/A hükmünde toplu olarak götürülüp getirilme şartı varken 5510 sayılı Kanun'la bu şart kaldırılmış²⁵⁶ ve yeni düzenlemeyle sigortalıların yalnız başlarına işe gidip gelmeleri sırasında maruz kaldıkları kazalar da 5510 sayılı Kanun açısından iş kazası kapsamına alınmıştır²⁵⁷. Ancak 5510 sayılı Kanun'da sayılan diğer iş kazası hâllerinde “*sigortalı*” tabiri kullanılırken, m. 13/I-e hükmünde “*sigortalılar*” tabirinin kullanılması isabetli olmamıştır. 5510 sayılı Kanun'un m. 13/I hükmünün diğer tüm bentlerinde sigortalı kavramı tekil olarak kullanılırken yalnızca m. 13/I-e hükmünde çoğul olarak kullanılması, bu hükmün uygulanabilmesi için hükmün amacına aykırı bir şekilde birden fazla sigortalının kazaya uğraması gibi yorumlanabilecektir²⁵⁸.

İşverence sağlanan bir taşıt olması açısından taşıtın mülkiyetinin işverene ait olması şart değildir²⁵⁹. İşverene ait olan taşıtlar 5510 sayılı Kanun'un m. 11/II hükmüne

²⁵⁴ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 360; Sözer, s. 347; Sümer, *İSG Hukuku*, s. 96; Tuncay ve Ekmekçi, s. 392.

²⁵⁵ Demircioğlu ve Kaplan, s. 219; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 361; Tuncay ve Ekmekçi, s. 392.

²⁵⁶ Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 268; Demircioğlu ve Kaplan, s. 219; Günay, s. 505; Korkusuz ve Uğur, s. 289; Mutlay, s. 227; Sözer, s. 347; Şakar, *Sosyal Sigortalar*, s. 218; Uşan, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 171.

²⁵⁷ Demircioğlu ve Kaplan, s. 219; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 360; Güzel ve Ocak, s. 143; Mutlay, s. 228; Volkan Güneş, **Türk Borçlar Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğun Hukuki Niteliği**, 1. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017, s. 93.

²⁵⁸ Mülga 506 sayılı Kanun'da da diğer bentlerde kullanılan “*sigortalı*” tabirinden farklı olarak bu Kanun'un m. 11/A-e hükmünde bilinçli olarak “*sigortalılar*” tabirinin kullanıldığına ilişkin görüş için bkz. Akın, s. 35.

²⁵⁹ Korkusuz ve Uğur, s. 289; Sözer, s. 347; Sümer, *İSG Hukuku*, s. 97; Tuncay ve Ekmekçi, s. 392.

göre zaten işyeri kapsamında değerlendirilmektedir²⁶⁰. İşverenin zilyetliği altında bulunan bir taşıtın olması yeterlidir²⁶¹. Yargıtay bir kararında, işverenin üçüncü kişiyle yaptığı bir taşıma sözleşmesiyle işçilerin üçüncü kişinin kendi araç ve şoförüyle getirilip götürülmesi sırasında meydana gelen trafik kazasında işçilerin yaralanmasını iş kazası saymıştır²⁶².

İşverence sağlanan bir taşıt olsa bile uygun nedensellik bağının kesildiği durumlarda meydana gelen kazalar iş kazası sayılmamaktadır. İşverence sağlanan servis aracıyla evine giderken servis aracının bozulması sonucu işveren tarafından gönderilmekte olan ikinci aracı beklemeyip araç trafiğine ayrılan yerden yürüyerek evine gitmeye çalışan ve burada uğradığı trafik kazası sonucu ölen sigortalının durumuyla ilgili olarak ilk derece mahkemesi, olayın iş kazası olmadığına karar vermiştir. İstinaf yoluna başvurulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesi, olayın işverence sağlanan bir taşıtla işe geliş gidiş sırasında olduğunu gerekçe göstererek, olayın iş kazası olduğuna karar vermiştir. Kararın temyiz edilmesi üzerine Yargıtay, sigortalının servisten inerek yürümeye başlaması ve servisin bulunduğu yerden ayrılmasıyla, nedensellik bağının kesildiğine; dolayısıyla da bu bağlamda olayın 5510 sayılı Kanun'da belirtilen durumlardan hiçbirine girmediğine hükmederek Bölge Adliye Mahkemesinin kararını bozmuştur²⁶³.

Kanun koyucu işverence sağlanan taşıtla herhangi bir yere gidilip gelinirken meydana gelen kazaları değil işin yapıldığı yere gidilip gelinirken meydana gelen kazaları iş kazası saymıştır. Bu bakımdan işverence sağlanan bir taşıt da olsa bu taşıtla sigortalının kendi özel işlerini hâllerken, örneğin işe gidiş geliş sırasında bir yere uğradığı sırada, kaza geçirmesi kanımızca iş kazası sayılmamalıdır. Yargıtay kararına konu olan bir olayda sigortalı, işveren tarafından sağlanan motosikletle kaza yaparak yaşamını yitirmiştir. Yargıtay, sigortalının çalışma sistemi ve çalışma saatlerinin

²⁶⁰ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 361; Sözer, s. 362.

²⁶¹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 361; Sözer, s. 347; Tuncay ve Ekmekçi, s. 392.

²⁶² Yarg. 9. HD, 18.01.1989, E. 1988/10312, K. 1989/139. www.hukukturk.com (05.05.2019).

²⁶³ Yarg. 21. HD, 15.10.2018, E. 2018/641, K. 2018/7389. www.kazancihukuk.com (05.03.2019).

araştırılması gerektiğini, kaza saatinin verilen işin tamamlanması için öngörülen süre içinde kalıp kalmadığının üzerinde durulması gerektiğine hükmetmiştir²⁶⁴.

İşveren tarafından bir taşıt sağlanması durumunda işverenin denetim ve gözetim yükümlülüğü devam etmektedir. Bu bakımdan yalnızca işveren tarafından sağlanan taşıtların yaptığı trafik kazaları değil; bu taşıtlarla ilgili olarak meydana gelen zarar verici olaylar da iş kazası sayılmaktadır²⁶⁵. Yargıtay kararına konu olan bir olayda sigortalı, 04.02.2012 tarihinde işyerindeki mesaisi bittikten sonra işyeri sınırları içinde bulunan servis aracına binmek isterken husumetlisi bir iş arkadaşı tarafından kolundan tutularak boş bir araziye götürülüp öldürülmüştür. Yargıtay, işyeri çalışanlarının servisle taşınması durumunda taşıma ve nakil işlerinin işverenin sorumluluğunda olması ve söz konusu eylemin servis alanı içinde başlamış olmasından dolayı olayın iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiğine hükmetmiştir²⁶⁶.

İşveren tarafından sağlanan taşıtların kullanımı sırasında işveren otoritesi de söz konusu olmaktadır. Örneğin işveren geliş gidiş güzergahını belirleyebilir, taşıtın gelirken bir yere uğramasını isteyebilir, bir süre bir yerde beklemesini isteyebilir veya taşıta bir cihaz taktırarak aracın konumunu takip edebilir. Bu bakımdan işverence sağlanan taşıtların iş kazası kapsamında değerlendirilmesi oldukça isabetlidir. Ancak bazı durumlarda işçi kendi özel aracını kullanmak isteyebilir ya da işçinin bulunduğu yerin servis güzergahına uymaması nedeniyle bazı işçilerin toplu taşıma araçlarıyla işyerine gidip gelmesi gerekebilir. Bu durumda yol paraları işveren tarafından ödeniyor olsa bile işçilerin dolmuş veya belediye otobüsüyle işe gelip giderken kaza geçirmeleri iş kazası sayılmamaktadır; çünkü bu tip taşıtlar işverence sağlanmadığı gibi, işçilere de tahsis edilmiş olması niteliği gereği mümkün değildir²⁶⁷. Hatta işçilerin kendi aralarında yol paralarını toplayarak ya da sendika aracılığıyla sağladıkları bir taşıtla işe gidip gelirken geçirdiği kazalar da işverence sağlanmadığı için iş kazasının kapsamı dışında

²⁶⁴ Yarg. 10. HD, 03.05.2010, E. 2010/634, K. 2010/6431. www.lexpera.com.tr (05.03.2019).

²⁶⁵ Sözer, s. 348; Tuncay ve Ekmekçi, s. 392-393.

²⁶⁶ Yarg. 10. HD, 31.03.2016, E. 2014/27166, K. 2016/4662. www.lexpera.com.tr (07.05.2019).

²⁶⁷ Sözer, s. 347-348; Tuncay ve Ekmekçi, s. 394. Yargıtay bir kararında, belediye işçisi olan sigortalının bindiği belediye otobüsünün kimliği bilinmeyen kişilerce taranması sonucu ölmesi olayını işveren tarafından taşıma kavramını geniş olarak yorumlayarak iş kazası saymıştır. Yarg. 10. HD, 03.11.1983, 5263/5446. bkz. Çenberci, s. 120.

kalmaktadır²⁶⁸. Ancak bu durumla birlikte dolmuş ya da belediye otobüsüyle işe gelip gidenlerin geçirdikleri kazaların da iş kazası kapsamına alınması gerekmektedir. Kanun koyucu işveren tarafından görevlendirilen işçinin asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, işveren otoritesinin olmadığı anlarda geçirilen kazaları bile iş kazası sayarken işyerine gelirken ya da evine giderken geçirilen kazaları işveren tarafından sağlanan bir taşıt olmadığı için iş kazası saymaması sosyal devlet ilkesine ters düşer. Örneğin aynı işe gitmek üzere yola çıkan ve kavşakta birbirlerine çarpıp yaptıkları kaza sonucu ölen iki farklı taşıttaki işçilerden birinin sırf işveren tarafından sağlanan bir taşıtı kullanıyor olmasından dolayı iş kazasına uğramış sayılması, diğerinin kendi özel taşıtı olmasından dolayı iş kazası sayılmaması söz konusu olmamalıdır²⁶⁹. Hatta evi yakın olduğu için yürüyerek gidip gelen sigortalının da işe gidiş gelişleri sırasında belli şartlarda iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına alınması gerekmektedir. Nitekim Alman kanunlarında da bu durum yalnızca işverence sağlanan taşıtlarla kısıtlanmamıştır. Alman Sosyal Kanunu'nun 8. bölümünde çalışmanın yapılacağı yere gidilip gelinen güzergahta meydana gelen kazalar da iş kazası sayılmış hatta belli şartlarda bu güzergahtan sapma olduğunda bile bunun iş kazası kabul edileceği belirtilmiştir²⁷⁰.

5510 sayılı Kanun'un m. 13/I-e hükmü bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalılar açısından geçerli olmakla birlikte bağımsız çalışan sigortalıların bu hüküm kapsamında iş kazasına uğraması söz konusu değildir. Ancak bağımsız çalışan sigortalıların şirketleri adına kayıtlı olan taşıtların, işyeri sayılarak bu araçlarla geçirilen kazaların Kanun'un m. 13/I-a kapsamında iş kazası sayılması mümkündür²⁷¹.

²⁶⁸ Sözer, s. 348.

²⁶⁹ Mutlay, s. 231.

²⁷⁰ Aslı Yılmaz, "Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk Sistemlerinden Birer Örnek İle Türk Hukuku Karşılaştırması", **SGD**, S. 11, Y. 2017, s. 115-116; Mutlay, s. 236-238; Tuncay ve Ekmekçi, s. 393.

²⁷¹ Sözer, s. 362.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖZELLİK ARZ EDEN İŞ KAZASI DURUMLARI

I. GENEL OLARAK

Anı, dıştan gelen ve istenmeyen bir etkenle meydana gelen kazaların iş kazası sayılması bakımından hem Yargıtay hem de öğretide görüş birliği vardır. Ancak iş kazaları her zaman bu kadar tipik bir biçimde meydana gelmemektedir. 5510 sayılı Kanun'un m. 13/I hükmü de iş kazası sayılan hâller için isabetli bir şekilde belli şartları taşıyan bir “kaza”dan değil “olay”dan söz etmektedir.

Bazen olaydan belirli bir süre sonra, bazen sigortalının sahip olduğu bir hastalığa bağlı olarak, bazen sigortalının kendi kastı ve isteğiyle meydana gelen durumları iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından değerlendirmek için bu durumların özel olarak incelenmesi gerekmektedir.

Bir olayın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için kusurun işverende ya da sigortalının kendisinde olmasının herhangi bir önemi yoktur. Bununla birlikte bazı kazalar ne işverene ne de sigortalıya atfedilecek bir kusur olmadan meydana gelmektedir. Mevcut bir hastalığın akut alevlenmesi, mücbir sebepler veya üçüncü kişilerin ağır kusuru gibi etkenlerle oluşan olayların iş kazası sayılıp sayılmayacağı da bu bağlamda önem taşımaktadır. Mücbir sebep, zarar görenin veya üçüncü kişinin ağır kusuru nedensellik bağıını kestiğinden dolayı²⁷² işvereni sorumlu tutmamak açısından önem taşısa²⁷³ da olayın 5510 sayılı Kanun açısından iş kazası olarak nitelendirilmesi mümkündür.

5510 sayılı Kanun'daki unsurları taşımakla birlikte kazanın yurt dışında olması bu Kanun açısından kazanın iş kazası sayılıp sayılmayacağını gündeme getirmektedir. Nitekim yurt dışına geçici olarak ya da sürekli gönderilen sigortalılar gittikleri yerde bir kazaya uğrayabilirler. Bu bakımdan yurt dışındaki sigortalıların geçirdiği kazaların

²⁷² Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 22. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2017, s. 582 vd.; Günay, s. 207.

²⁷³ YHGK, 20.03.2013, E. 2012/1121, K. 2013/386. www.lexpera.com.tr (04.04.2019).

5510 sayılı Kanun açısından iş kazası kapsamına alınıp alınamayacağının da tespit edilmesi gerekmektedir.

Aşağıda ani, dıştan gelen ve istenmeyen bir etken unsurlarından birini veya birkaçını taşımayan iş kazası durumlarıyla mücbir sebep ya da üçüncü kişinin ağır kusuru sonucu oluşan iş kazaları, üçlü iş ilişkilerindeki iş kazaları, yurt dışındaki iş kazaları ve yeni üretim sistemlerinde oluşabilecek iş kazaları üzerinde durulacaktır.

II. SONRADAN, İSTEYEREK VEYA İÇTEN GELEN BİR ETKENLE OLUŞAN İŞ KAZALARI

A. GENEL OLARAK

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde iş kazalarında²⁷⁴ olayın oluş şekli bakımından bir sınır çizilmemiş; olayın iş kazası olup olmadığının değerlendirilmesi yargı ve öğretiye bırakılmıştır. Yargıtay bir kararında, olay sözcüğünün kapsamını belirlerken herhangi bir kuşku ve duraksama olmadan sigortalıyı bedenen ya da ruhen bir zarara uğratan tüm olguları içereceğinin açık olduğuna hükmetmiştir. Bu kararda ayrıca olayın işin yürütümüyle ilgili, dış etkenler sonucu ya da aniden olmasının bir zorunluluk olmadığı; böyle bir sınırlamanın yasada öngörülmemesinden dolayı benimsenmeyeceğinin tartışmasız olduğu da belirtilmiştir²⁷⁵. Ancak aşağıda gerekçelerini açıklayarak katılmadığımız öğretideki görüşlerle Yargıtay'ın da bir olayın iş kazası sayılabilmesi için aniden veya dıştan gelen etken etken şartını aradığı çok sayıda kararı vardır²⁷⁶.

B. ZARARIN SONRADAN ORTAYA ÇIKTIĞI İŞ KAZALARI

Bedensel veya ruhsal zarar, olay anında hemen ortaya çıkabileceği gibi sonradan da ortaya çıkabilmektedir²⁷⁷. Bu durum 5510 sayılı Kanun'un m. 13/I hükmünde *“sigortalıyı hemen ya da sonradan ... engelli hâle getiren olay”* şeklinde ifade edilmiştir.

²⁷⁴ Kaza, Türk Dil Kurumu Güncel Sözlük'te istem dışı veya umulmayan bir olaydan dolayı bir kimsenin veya bir nesnenin zarara uğraması olarak; iş kazası da işyerinde meydana gelen ve işçiyi bedensel ya da ruhsal olarak etkileyen olay şeklinde tanımlanmıştır. www.tdk.gov.tr (05.03.2019).

²⁷⁵ Yarg. 10. HD, 29.03.1979, E. 1978/8413, K. 1979/2759. www.kazancihukuk.com (04.04.2019).

²⁷⁶ Günay, s. 205-206.

²⁷⁷ Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 264; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 347; Korkusuz ve Uğur, s. 285; Tuncay ve Ekmekçi, s. 378.

Öğretide baskın görüş, iş kazalarının ortaya çıkmasının ani bir olayla gerçekleşeceğini; bu görüşe katılmayanlar da bir bütün olarak belirli kısa bir sürenin sonunda gerçekleştiğini savunmaktadırlar. İş kazasının, ani olarak ya da çok kısa bir zaman içinde gerçekleşmesi gerektiğini söyleyenlerden Tuncay/Ekmekçi, bu durumu iş kazalarını, meslek hastalıklarından ayıran bir özellik olarak görmekte ve buna ilişkin olarak sigortalının gazdan zehirlenerek yarım saat içinde ölmesini örnek vermektedir²⁷⁸. Yine benzer görüşü savunanlardan Arıcı ve Korkusuz/Uğur da iş kazası ve meslek hastalıkları arasındaki farklılıkları sıralarken iş kazasının aniden olduğunu, meslek hastalığının uzun bir sürede oluştuğunu söylemektedirler²⁷⁹. Günay, iş kazasında kazaya neden olan dış etkenin beklenmedik bir çabuklukla cereyan ettiğini, bu nedenle de iş kazasının ani bir olay veya çok kısa bir sürede meydana gelmesi gerektiğini belirtmektedir²⁸⁰. Uşan, iş kazasının aniden ve çok kısa bir süre içinde ortaya çıktığını ve bu sayede meslek hastalıklarından ayrıldığını belirtmektedir²⁸¹. Güzel/Okur/Caniklioglu da zarar verici olayın aniden veya çok kısa bir zaman diliminde meydana gelmesi gerektiğini savunarak etkisi 10-15 gün sonra ortaya çıkan durumları iş kazası olarak kabul etmemektedirler²⁸². Sözer, zararın ortaya çıkmasının makul bir sürede olabileceğini öne sürmekle birlikte çok uzun bir zamana yayılmasının da makul sayılmaması gerektiğini ifade etmiştir²⁸³.

İş kazalarının çoğunlukla aniden gerçekleşen bir olay sonucu oluştuğunu kabul etmekle birlikte her zaman ani ya da kısa süreli bir olay sonucu gerçekleşeceğini savunan öğretideki baskın görüşe katılmamaktayız; çünkü aşağıda örneklerini vereceğimiz ve gerekçelerini açıklayacağımız üzere iş kazalarının da meslek hastalıkları gibi sinsice ilerlemesi ve yavaş yavaş ortaya çıkması mümkündür²⁸⁴. Bu durumlarda iş kazasının meslek hastalıklarından ayrılması büyük önem taşımaktadır. Öğretide Alper de bizim görüşümüze yakın bir görüş ileri sürmektedir. Alper, zararın ortaya çıkma

²⁷⁸ Tuncay ve Ekmekçi, s. 383.

²⁷⁹ Arıcı, s. 318; Korkusuz ve Uğur, s. 294.

²⁸⁰ Günay, s. 206.

²⁸¹ Uşan, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 174.

²⁸² Güzel, Okur ve Caniklioglu, s. 354.

²⁸³ Sözer, s. 350.

²⁸⁴ Gümüşel'e göre iş kazalarının bazıları kırık, çıkık, yaralanma gibi birdenbire meydana gelirken; bazıları da pnömokonyoz gibi yavaş yavaş meydana gelmektedir. Ayrıca burada bir ayırım yapmak gerekir ki taşçı ve mermercilerde görülen pnömokonyoz iş kazası değil meslek kazası (hastalığı)dır. Ayrıntılı bilgi için bkz. M. İsmail Gümüşel, **İş Kazaları**, Eskişehir, Damga Matbaası, 1939, s. 7.

süresinin birkaç saat olabileceği gibi birkaç gün veya kazanın sonuçlarına göre daha uzun bir süre sonra olabileceğini savunmaktadır²⁸⁵.

5510 sayılı Kanun'a göre meslek hastalıkları genellikle mesleki nitelik taşımakta ve yapılan işin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır²⁸⁶. Bu durum, Kanun'un m. 14/I hükmünde meslek hastalıklarının sigortalının yaptığı veya çalıştığı işin niteliğine bağlı olarak yinelenen bir sebeple veya işin yürütüm şartlarından dolayı oluşabileceği ifade edilerek düzenlenmiştir²⁸⁷. Bu bakımdan meslek hastalıkları yalnızca işin nitelik ve yürütüm şartlarından kaynaklanmamakta bunun yanında işyerinin şartları ve durumuyla da ilgili olabilmektedir²⁸⁸. Bu bağlamda iş kazaları da yinelenen bir sebebe bağlı olmaksızın ve işin niteliğiyle ilgisi olmadan meydana gelebilir. Örneğin, yakınlarındaki bir işyerinin kimyasal atıklarından kimyasal işiyle uğraşmayan bir başka işyerinin işçileri ya da bir işyerindeki radyasyon sızıntısından²⁸⁹ çevrede bulunan başka işyerlerinin işçileri etkene bir kez maruz kalmış olsa bile zararı zamanla görebilir²⁹⁰. Yine bir başka örnek olarak işveren tarafından çalıştığı işyerinden başka bir yere malzeme götürmek ve montaj yapmak için görevlendirilen işçiler, gittikleri yerde bulunan asbest tozlarını soluyarak etkeni kendi bünyelerine alabilirler. Bu durumda asbestozis hastalığının klinik belirtileri de tozu soluduktan yaklaşık 20 ilâ 40 yıl sonra

²⁸⁵ Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 264.

²⁸⁶ Akdeniz, s. 25; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 369; Korkusuz ve Uğur, s. 291; Tuncay ve Ekmekçi, s. 399.

²⁸⁷ Meslek hastalığının unsurları, hastalığa yakalananın sigortalı olması, hastalık veya sakatlığın yürütülen işe bağlı olarak ortaya çıkması, hastalığın belirli bir süre içinde meydana gelmesi, hastalığın Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nin Ek-2 listesinde yer alması (hastalık bu Yönetmelik'te yer almasa bile işin yürütümü şartları ve niteliğinden kaynaklandığı ispatlanarak meslek hastalığı sayılabilir.) ve belirtilen süre içinde ortaya çıkması, hastalığın Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi ve sigortalının bedence veya ruhça bir zarara uğramasıdır. Meslek hastalığının unsurları için bkz. Akdeniz, s. 42 vd.; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 370 vd.; Korkusuz ve Uğur, s. 291 vd.; Sözer, s. 355 vd.; Tuncay ve Ekmekçi, s. 399 vd.; Uşan, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 178 vd.

²⁸⁸ Sözer, s. 356; Tuncay ve Ekmekçi, s. 399.

²⁸⁹ Bir hastanenin temizlik işçileri röntgen ışını ile tedavi yapılan bir odadaki cihazları temizlerken radyasyona yayan bir cihazın açık olduğunu fark etmeden ya da yanlışlıkla açarak yüksek dozda bir radyasyona maruz kalabilir. Bu durumda işçi, radyasyona yalnızca bir kez maruz kalmış olsa bile 3-4 ay sonra radyasyon fibrozisi (radyasyon pnömonitisi) başlayabilir. Radyasyon fibrozisi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Kuddusi Gazioğlu, **Akciğer Hastalıkları**, 7. Baskı, İstanbul: Nobel Tıp Kitapevi, 1997, s. 221-222.

²⁹⁰ Kimyasal ya da radyoaktif madde ile çalışan işyerleri bu maddeleri kullandıkları sırada kendi çalışanlarına koruyucu ekipman vermiş olabilir. Ancak bu maddelerin o sırada kullanıldığından haberdar olmayan yakınlarındaki bir işletmenin çalışanları üzerlerinde herhangi bir koruyucu ekipman da olmadığından anlık olarak zarar görebilir ve sonuçları uzun zaman sonra ortaya çıkabilir.

ortaya çıkabilir²⁹¹. Böylece ileride hastalık oluşturacak etken, vücuda tek bir kerede girmiş olsa bile hastalık ya da zehirlenme, etkenin vücutta belirli bir düzeye ulaşmasından sonra belirti vermeye başlar. Bu durumda işçilerin gördüğü zarar, mesleki faaliyetin niteliği gereği, o mesleğe özgü bir özellik de taşımadığından meslek hastalığı kapsamında değerlendirilemez²⁹². Bu bağlamda ortaya çıkan zararlar, iş kazası kapsamında ele alınmalıdır.

Zarar verici biyolojik etkenler de vücuda girdikten sonra uzun süre sessiz kalarak, belirli bir sürenin sonunda hastalığa neden olabilir. Bu durumda da hastalığa bağlı oluşan zararın iş kazası ve meslek hastalığı açısından irdelenmesi gerekir. Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nin²⁹³ Ek-2 listesinde meslek hastalıkları, beş grup halinde düzenlenmiştir. Bu gruplardan biri olan meslekî bulaşıcı hastalıklarda tetanos, tüberküloz, kuduz, bruselloz, şarbon, viral hepatit gibi hastalıklar sıralanmıştır. Ayrıca bu hastalıklar için yükümlülük süreleri ve hastalık tehlikesi olan başlıca işler ayrı ayrı sayılmıştır. Ancak bu hastalıklar yapılan meslekle bir ilişkisi olmaksızın da ortaya çıkabilmektedir. Örneğin, yemek üretimi yapan bir işyerine giren bir hayvandan kuduz veya tetanos ya da tekstil ürünleri satan bir işyerine alışveriş için gelen bir müşteriden sigortalıya tüberküloz bulaşabilir²⁹⁴. Kuluçka süresi olan bu hastalıklar günler, aylar hatta yıllar sonra²⁹⁵ ortaya çıkıp hastalığa yol açabileceği gibi ölümle de sonuçlanabilir. Bu bağlamda, bu hastalıklar açısından da, sigortalı işyerinden ayrılmış olsa bile olayın iş kazası olarak ele alınması gerekir.

²⁹¹ Asbestozis, bulunduğu bölgelerde kayaların parçalanması veya sanayide uygulanan işlemler sonucu çevreye yayılan asbest tozlarının solunum yollarına girmesi ile oluşan bir hastalıktır. Hastalığın belirtileri etkene maruz kalmadan 20 ilâ 40 yıl arasında bir sürede ortaya çıktıği için erken aşamada tanı konması da güçleşmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Gazioğlu, s. 216-218.

²⁹² Gümüşel'e göre herhangi bir meslekte diğer mesleklere nazaran daha çok görülen ve bazen de yalnızca o meslek grubunda görülen kazalar (hastalıklar) meslek hastalıklarıdır. Örneğin yaldızcılarda görülen siyanür zehirlenmesi, kaynakçılarda görülen göz hastalıkları, kimyasal ya da benzeri zehirli ilaçlar üzerinde çalışılan yerlerde görülen zehirlenmeler, yün ve hayvansal ürünler üzerinde çalışanlarda görülen şarbon, taş ve maden ustalarında görülen pnömokonyoz meslek hastalıklarındandır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Gümüşel, s. 7.

²⁹³ RG, 11.10.2008, 27021.

²⁹⁴ Yargıtay da bu görüşümüzü destekler nitelikli bir kararında işyerinde tetanos mikrobu olarak ölen sigortalının durumunu iş kazası saymıştır. Yarg. 10. HD, 04.06.1974, 3244/3890. bkz. Çenberci, s. 121.

²⁹⁵ Kuluçka süresi uzun olan hastalıklardan örnek vermek gerekirse cüzzam hastalığına neden olan *mycobacterium leprae* 1 ilâ 50 yıl arasında değişen bir kuluçka süresine sahiptir. Bu hastalığa ilişkin tanı, çeşitleri ve tedavisine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Saylan, s. 77-80.

Ruhsal zararlar da genellikle olay anından belirli bir süre sonra ortaya çıkmaktadır²⁹⁶. Yargıtay kararına konu olan bir olayda sigortalı 07.07.2003 tarihinde geçirdiği iş kazası sonucu hastaneye başvurmuş ve kendisine 16.03.2004 tarihli raporda tedavi olması şartıyla çalışabileceği belirtilerek “anksiyete bozukluğu” tanısı konulmuştur. Sigortalı, daha sonra Tedavi Hizmetleri ve Daire Başkanlığına başvurmuş, Başkanlık da düzenlediği 19.06.2006 tarihli raporda “posttravmatik stres bozukluğu” tanısıyla psikiyatrik açıdan çalışabileceğini belirterek sürekli iş göremezlik oranının %0 olduğuna karar vermiştir. Sigortalı zaman içinde Sosyal Güvenlik Kurumu’nun ilgili ünitelerine tekrar başvurmuş ve sonuç olarak da Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi’nin 05.05.2008 tarihli ve Yüksek Sağlık Kurulu’nun 08.08.2008 tarihli raporlarındaki “organik beyin sendromu, travma sonrası stres bozukluğu tanıları” esas alınarak sigortalının %100 oranında sürekli iş göremez olduğuna karar verilmiştir²⁹⁷. Yargıtay bu olayda iş kazasının tespitine ilişkin dava sonucunda verilecek hükmün hem işverenin hem de Sosyal Güvenlik Kurumunun hak alanını etkilediğinden bahisle aralarında mecburi dava arkadaşlığı bulunduğunu belirterek işverenin de davaya dahil edilmesi için davacıya bir süre verilmesi ve işverenin göstereceği delillerin de toplanmasından sonra çıkacak sonuca göre karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir²⁹⁸. Yargıtay aynı olaya ilişkin sürekli iş göremezlik oranının tespit edilmesi davasında Yüksek Sağlık Kurulu’nun verdiği %100 oranında sürekli iş göremezlik durumuna itirazın söz konusu olabileceğini, sigortalının daha önce başvurduğu ve tedavi gördüğü tüm sağlık kuruluşlarındaki bilgi ve belgelerinin getirtilerek sürekli iş göremezlik oranının ve bu duruma girdiği tarihin Adli Tıp Kurumu tarafından belirlenmesini, Adli Tıp Kurumu ile Yüksek Sağlık Kurulu raporları arasında fark olması hâlinde de Adli Tıp Genel Kurulu’ndan rapor alınması gerektiğini hüküm altına almıştır²⁹⁹.

²⁹⁶ Ruhsal zararların sonradan ortaya çıkması ve buna ilişkin olarak kullanılabilecek olan “gelişen durum” kavramı İkinci Bölümde “Ruhsal Zararın Ortaya Çıkması” başlığı altında tartışıldığı için bu kısımda ayrıca tartışılmamıştır.

²⁹⁷ Psikiyatrik hastalıklarda sürekli iş göremezlik oranının tespit edilmesi önem taşımaktadır; örneğin bu olayda Tedavi Hizmetleri Daire Başkanlığı’nın %0 olarak verdiği karara karşın Yüksek Sağlık Kurulu %100 olarak karar vermiştir. Başvuru zamanlarının farklı olmasından dolayı hastalığın ilerlemiş olabileceği düşünülse de %0 ile %100 arasındaki fark kabul edilebilir ölçüde bir oran değildir.

²⁹⁸ Yarg. 21. HD, 28.01.2010, E. 2009/62, K. 2010/701. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

²⁹⁹ Yarg. 21. HD, 18.05.2011, E. 2011/3805, K. 2011/4881. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

C. SİGORTALININ KENDİ AĞIR KUSURU NEDENİ İLE OLUŞAN İŞ KAZALARI

5510 sayılı Kanun açısından bir olayın iş kazası sayılabilmesi için olayda sigortalının kendisinin, işverenin ya da üçüncü kişilerin kusurunun veya kasti bir hareketinin olup olmadığı önem taşımamaktadır.

5510 sayılı Kanun'un 22. maddesine göre kendi ağır kusuru nedeniyle iş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan sigortalıların kusur derecelerine göre Kurum tarafından yapılacak olan yardımların azaltılarak ödeneceği düzenlenmiştir. Bu hükümden sigortalının kasti hareketinin yapılacak yardımlar bakımından bir etki oluşturduğu; olayın iş kazası sayılması bakımındansa bir engel oluşturmadığı anlaşılmaktadır³⁰⁰.

Sigortalı, işyerinden veya işyeri dışından birisinin kendisine zarar vermesine neden olabilir. Örneğin, elektrik işinde çalışan bir işçi, onarım yaptığı sırada deneme yapıyor gibi görünerek bir başkasının şalteri açmasını isteyip yaralanabilir veya ölebilir. Bu durumda kaza yine de iş kazası sayılmaktadır.

Sigortalının bir işte çalışırken bilerek ve isteyerek, kendi kendine zarar vermesi mümkündür. Bu zararı işveren tarafından kendisine verilen, işte kullandığı bir aletle yapabileceği gibi kendi getirdiği başka bir aletle ya da o anda eline geçen herhangi bir şeyle de yapılabilir. Sigortalının saiki basit tıbbi müdahaleyle giderilebilir derecede yaralanmak olabileceği gibi intihar ve ölüm şeklinde de olabilir.

Ortaya çıkan zarar, sigortalı bir maddenin etkisi altındayken bile olsa durum iş kazası olarak sayılmaktadır. Yargıtay kararına konu olan bir olayda mezbaha işinde çalışan bir sigortalının işverenin işini yaparken sarhoş durumda olması nedeniyle bıçağı kendi bacağına kaçırıp kan kaybından ölmesi iş kazası sayılmıştır³⁰¹.

Son yıllarda çalışanların performansa dayalı çalışma koşullarının ağırlığı, süreklilik gösteren yorgunluklar, işçilerin akıl ve ruh sağlığına yönelik patolojilerdeki

³⁰⁰ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 354; Mutlay, s. 187. Karşı görüşte olan Tuncay/Ekmekçi sigortalının kasıtlı fiilleri sonucu oluşan durumların olayın iş kazası sayılmasına yol açmayacağını, 5510 sayılı Kanun'un 22. maddesinin amacının kasıtlı davranan sigortalıyı belli yardımlardan yoksun tutarak onu cezalandırmak olduğunu belirtmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay ve Ekmekçi, s. 382.

³⁰¹ Yarg. 10. HD, 23.03.1992, E. 1991/12579, K. 1992/3624. www.hukukturk.com (05.05.2019).

artışlar işyerinde intihar sayılarını artırmaktadır³⁰². İntihar³⁰³ Yargıtay’ın bir kararında kişinin sonucu amaçlayarak ve bilerek kendi yaşamını sona erdirmesi, kendisine karşı kasti olarak eylemde bulunması olarak tanımlanmıştır³⁰⁴.

İntihar olayı açısından işverenin kusuru diğer iş kazalarında olduğu gibi sorumluluk hukukuyla ilgilidir ve işverenin kusursuz olması olayın iş kazası sayılması açısından önem taşımamaktadır³⁰⁵.

2016/21 sayılı Genelge’de sigortalının işyerinde intihar etmesinin iş kazası olarak kabul edileceği bildirilmiştir. Ancak kanımızca intiharın mutlaka işyerinde olması gerekmez. Sigortalı, 5510 sayılı Kanun’un m. 13/I hükmünde sayılan diğer hâllerden birindeyken de intihar etse olayın iş kazası sayılması gerekir. Örneğin özel güvenlik görevlisi olarak çalışan bir işçi işini yaptığı sırada meydana gelen bir saldırıdan kurtulma şansı varken, bilerek kurşunların hedefine girerek ölebilir. Bu durumda intihar, işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş nedeniyle gerçekleşmiş olur³⁰⁶. Başka bir örnek olarak görevli olarak işyeri dışına gönderilen bir işçi, kaldığı otel odasında intihar edebilir. Bu durumda da intihar, görevlendirilen sigortalının asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda gerçekleşmiş olur. Benzer şekilde süt iznindeki kadın süt izni sırasında, işverence sağlanan bir taşıtla işe geliş gidiş sırasında da bu taşıtın içinde ya da sigortalı taşıtı kendisi kullanıyorsa kasti olarak trafik kazası yapmak suretiyle intihar olayı söz konusu olabilir. İşyeri dışında da gerçekleşse bu olayların da iş kazası sayılması gerekir; çünkü kanun koyucu bir olayın iş kazası sayılmasında kişi,

³⁰² Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 356.

³⁰³ İntihar, Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük’te “*Bir kimsenin toplumsal ve ruhsal nedenlerin etkisi ile kendi hayatına son vermesi*” şeklinde tanımlanmıştır. bkz. www.tdk.gov.tr (05.03.2019).

³⁰⁴ Yargıtay bu kararında ayrıca işyerinde meydana gelen bir ölüm olayının intihar veya cinayet olduğu konusunda bir açıklık getirilememiş olmasının olayın iş kazası sayılması gerektiğini değiştirmeyeceğine, sigortalının intihar gibi kasten iş kazasına uğraması hâllerinin de iş kazası kapsamında ele alınması gerektiğine hükmetmiştir. Yarg. 10. HD, 29.03.1979, E. 1978/8413 K. 1979/2759. www.kazancihukuk.com (04.04.2019).

³⁰⁵ Yargıtay kararına konu olan bir olayda sabah işe geldikten kısa bir süre sonra kendini tuvaletin tavanına bağladığı kablo ile asarak ölen sigortalının iş kazasına uğramış olmasından dolayı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından hak sahiplerine bağlanan gelir nedeniyle Kurum zararının giderilmesi amacıyla açılan davada Yargıtay işverenin kusur tespitine ilişkin olarak olayın kaçınılmazlık sonucu olmadığının açık olduğuna hükmetmiştir. Yarg. 10. HD, 20.09.2012, E. 2011/8808, K. 2012/15648. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

³⁰⁶ İş kazası sonucu öldüğü tespit edilen ve bu yüzden hak sahiplerine bağlanan gelir nedeniyle oluşan Sosyal Güvenlik Kurumunun zararının giderilmesi amacıyla açılan bir davaya konu olayda 16 yaşındaki sigortalı tekstil atölyesinde çalışırken kafasını overlok makinasının içine sokarak intihar etmiştir. Yarg. 10. HD, 28.03.2013, E. 2012/10685, K. 2013/6090. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

yer ve zaman bakımından sınırlar koyarken olayın oluş şekli veya nedeni açısından herhangi bir sınır koymamıştır.

Yargıtay, son zamanlardaki kararlarında isabetli bir şekilde işyerinde gerçekleşen intihar olaylarının iş kazası olduğuna hükmetmektedir³⁰⁷. Ancak işyeri dışında gerçekleşen intihar olaylarına ilişkin karar verirken intihara sürükleyen olayın işyerinden kaynaklanıp kaynaklanmadığı genellikle değerlendirilmemiştir. Oysa kanaatimizce intiharın öncesinde ruhsal bir çökkünlük söz konusu olduğundan dolayı buna sebep olan olay, işyerinden kaynaklanıyorsa bu durumun da iş kazası olarak sayılması gerekmektedir. Örneğin işyerinde yaşadığı bir taciz olayı yüzünden evine giderek intihar eden kişinin durumu iş kazası sayılmalıdır. Çenberci ve Tuncay/Ekmekçi'nin yaşanan olaya bağlı olarak çalışanda meydana gelebilecek sürekli sinir sistemi bozuklukları, akıl hastalığı, zihinsel yorgunluk veya hafıza kaybı gibi durumların iş kazası sayılması gerektiğine ilişkin görüşleri³⁰⁸ de görüşümüzü destekler niteliktedir; çünkü sigortalıda meydana gelen bu durumlar sigortalının kendisine zarar vermesine veya intihar etmesine yol açabilecek niteliktedir. Ancak Yargıtay bir kararında, iş sözleşmesi hırsızlık suçlaması nedeniyle haksız olarak feshedildiği gerekçesiyle intihar ettiği iddia edilen sigortalının intiharının işyeri dışında ve iş sözleşmesinin feshinden sonra olmasını belirterek olayın iş kazası olmadığının açık olduğuna hükmetmiştir³⁰⁹. Yargıtay'ın bu kararını olaydaki feshin haklı bir fesih olup olmadığının araştırılmasını istemediği, gerçekten haksız bir fesih söz konusu ve intihar olayı da buna bağlıysa intiharın işyeri dışında da olsa iş kazası sayılması gerektiğini düşündüğümüz için isabetsiz bulmaktayız.

D. İÇTEN GELEN BİR ETKENLE OLUŞAN İŞ KAZALARI

1. Genel Olarak

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinden yola çıkarak iş kazası kavramının dıştan gelen bir etkenle oluşmasının gerekli olduğu sonucuna varmak mümkün değildir³¹⁰.

³⁰⁷ İşyerindeki intiharın ya da sigortalının kasti bir hareketi sonucu yaralanmanın iş kazası olarak değerlendirilmesinin iş kazası kavramını sonu belirsiz bir ölçüde genişletmek olacağına ilişkin görüşler için bkz. Tuncay ve Ekmekçi, s. 381-382; Uşan, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 173.

³⁰⁸ Çenberci, s.117; Tuncay ve Ekmekçi, s. 396-397.

³⁰⁹ Yarg. 21. HD, 03.03.2009, E. 2008/19259, K. 2009/3019. karararama.yargitay.gov.tr (05.03.2019).

³¹⁰ Mutlay, s. 184; Sözer, s. 333.

Sigortalının iş kazası kapsamında bir zarara uğraması, içten gelen bir hastalığın etkisiyle oluşabilir³¹¹. Bu durumda zararın ortaya çıktığı an önem taşır; çünkü kişinin aynı zarara uğramasının sonuçları 5510 sayılı Kanun'da sayılan hâllerden birinde uğramasıyla bu hâllerin dışında uğraması arasında farklılık gösterir.

Sigortalının mevcut bir hastalığı iş kazalarına yol açabilir. Örneğin epilepsi hastası olan bir inşaat işçisi iskeledeyken atak geçirip yere düşerek bedensel zarar görebilir. Bunun dışında sigortalının kronik bir hastalığı tedavi görüyor olsa bile aniden alevlenme gösterip hastalığa bağlı bir zarara yol açabilir. Şeker hastalarının şeker komasına girmesi, hipertansiyon hastalarının beyin kanaması ya da felç geçirmesi, kalp hastalıkları sonucu ani ölümün gerçekleşmesi, astım hastalarının kriz geçirmesi, tiroid hastalarının tiroid fırtınasına girmesi buna örnek olabilir. Bu açıdan sigortalıda mevcut olan bir kronik hastalığın 5510 sayılı Kanun'da sayılan hâllerden birinde sigortalıda bir zarara yol açmasının iş kazası kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. İçten gelen etkenlerle oluşabilecek iş kazaları, burada saydığımız hastalıkların dışında, sınırlandırılmayacak kadar çok sayıda olmakla birlikte psikiyatrik hastalıklara da bağlı olabilir. Ancak aşağıda, Yargıtay kararlarına konu olması bakımından kalp krizi, akciğer ödemi ve beyin kanaması üzerinde durulacaktır.

2. Kalp Krizi

Yargıtay, eski kararlarında³¹² işyerinde meydana gelmiş olsa bile işle bağlantısı olmayan kalp hastalıklarına bağlı ölümleri iş kazası kabul etmezken; yeni kararlarında³¹³

³¹¹ Öğretide bazı yazarlar bu görüşümüze karşı görüştedirler. Uşan, dıştan gelen bir olay olmaksızın bünyesel bir nedenle rahatsızlığa uğrayan sigortalının bu durumu işyerinde gerçekleşmiş olsa bile iş kazası sayılmaması gerektiğini belirtmiştir. Uşan, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 173. Öğretide zarar verici olayın dıştan gelen bir etkenden kaynaklanması gerektiğine ilişkin diğer görüşler için bkz. Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 354.

³¹² Yarg. 10. HD, 04.06.1974, E. 2241, K. 3886; Yarg. 10. HD, 25.02.1977, E. 8006, K. 1368. bkz. Çenberci, s. 122-123.

³¹³ Yargıtay bir kararında, kalp krizi işyerinde gerçekleşmişse olayın salt işyerinde meydana gelmiş olmasının iş kazası sayılma açısından yeterli olduğunu belirterek bunun dışında sigortalının gördüğü işle ilgili veya işverenin kusurundan kaynaklanmasının gerekli olmadığına hükmetmiştir. bkz. Yarg. 21. HD, 03.11.2004, E. 8871, K. 9254. www.legalbank.net (05.05.2019). Benzer kararlar için bkz. Yarg. 21. HD, 03.12.2018, E. 2017/3555, K. 2018/8908; Yarg. 21. HD, 26.10.2016, E. 2015/22263, K. 2016/13131; Yarg. 21. HD, 21.06.2016, E. 2015/18922, K. 2016/10354; Yarg. 21. HD, 15.12.2015, E. 2015/19578, K. 2015/22597. www.lexpera.com.tr (05.05.2019). Yarg. 10. HD, 05.07.2004, E. 2004/4465, K. 2004/6425. www.legalbank.net (05.05.2019)

sırf işyerinde olmasından dolayı iş kazası saymaktadır³¹⁴. Ancak öğretide Uşan ve Tuncay/Ekmekçi, ölümün işin niteliğinden kaynaklanması gerektiğini, işyerinde geçirilen her kalp krizi sonucu ölümün iş kazası sayılmaması gerektiğini³¹⁵ belirtmektedir³¹⁶. Bu görüşü savunanlar meydana gelen olayın, dıştan gelen bir etkenle ve yapılan işle bir bağlantısı olması durumunda iş kazası sayılabileceğini savunmakta örnek olarak da işçinin aşırı zorlanması sonucu kalp krizi geçirmesi durumunun iş kazası sayılabileceğini vermektedirler. Bu görüşe katılmamaktayız. Gerçekten 5510 sayılı Kanun'un m. 13/I hükmünün lafzî yorumunda iş kazalarını oluş şekli bakımından belirli şartlarla sınırlandırmadığını, meslek hastalıklarında olduğu gibi iş kazalarına ilişkin bir liste vermek yerine iş kazalarına ilişkin genel bir kural koyulduğunu görmekteyiz. Bu bağlamda bize göre yalnızca Kanun'da yazılı durumlar içinde bir zararın meydana gelmesi yeterli sayılmalı, ayrıca bir de işin niteliği gereği olması şartı aranmamalıdır. Yargıtay, işyerinde kalp krizi geçiren ve ardından kaldırıldığı hastanede yaşamını yitiren sigortalıya dair verdiği bir kararda işverenin kusursuz olup olmadığının iş kazasının tespiti açısından bir önem taşımadığını belirterek kalp krizini işyerinde çalışma sırasında meydana gelmesinden dolayı iş kazası saymıştır³¹⁷. İşyerinde geçirilen kalp krizine ilişkin başka bir olayda da ilk derece mahkemesi bu olayda işyerinde kalp krizi geçirerek ölen sigortalının ölüm olayında herhangi bir dış etken olmadığı gerekçesiyle, bunun iş kazası sayılmaması gerektiğine karar vermiş; davacıların temyizi üzerine Yargıtay, sigortalının işyerinde çalışırken kalp krizi geçirip bedence bir zarara uğradığı ve öldüğü gerekçesiyle olayın iş kazası kabul edilmesi gerektiğine hükmetmiştir³¹⁸.

³¹⁴ Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamaları sigortalının işyerinde herhangi bir dış etken olmadan kalp krizi geçirmesini iş kazası kapsamında değerlendirmezken; yargı kararları farklı yönde oluşmaktaydı. Bu doğrultuda 2016/21 sayılı Genelge ile Kurum da kalp krizi olaylarını iş kazası saymaya başlamıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 269.

³¹⁵ İngiliz ve Alman hukuklarında işyerinde geçirilen her kalp krizi iş kazası sayılmamakta; ölümle yapılan iş arasında uygun nedensellik bağının varlığı aranmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. A. Can Tuncay, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, 2013, On İki Levha Yayıncılık, 2017, s. 542; Tuncay ve Ekmekçi, s. 390-391.

³¹⁶ M. Fatih Uşan, "İşyerinde Geçirilen Kalp Krizi İş Kazası Mıdır? (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)", **KHHD**, S. 10, Y. 2005, s. 119-126; Tuncay ve Ekmekçi, s. 390-391; Uşan, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 174.

³¹⁷ Yarg. 10. HD, 20.03.2017, E. 2015/10611, K. 2017/2289. karararama.yargitay.gov.tr (05.03.2019).

³¹⁸ Yarg. 10. HD, 27.12.2013, E. 2013/3429, K. 2013/26001. www.kazancihukuk.com (05.03.2019). Yargıtay bir başka kararında da işyeri sayılan araç içinde ve işin görüldüğü sırada kalp krizi geçirerek

Kalp krizinin işin niteliğinden kaynaklanıp kaynaklanmadığı olayın iş kazası sayılıp sayılmaması açısından değil işverenin sorumluluğu açısından önem taşımaktadır³¹⁹.

Kalp krizi her zaman ölümle sonuçlanmamaktadır. Yargıtay kararına konu olan bir olayda kamyon şoförü olarak çalışmakta olan bir sigortalı trafikte seyir hâlindeyken kalp krizi geçirmiş; kaldırıldığı hastanede bypass operasyonu olmuş ve %40,20 oranında sürekli iş göremezliğine karar verilmiştir. Yargıtay isabetli bir şekilde bu olayın iş kazası olduğunun tartışmasız olduğuna hükmetmiştir³²⁰.

Kalp krizi sonucu ölümün meydana gelmediği ancak kişinin yaşam kalitesinin düştüğüne ilişkin bir davada ilk derece mahkemesi işyerinde gerçekleştiği iddia edilen bir olay sonrası sigortalıya kalp pili takılmasını 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesine göre iş kazası saymıştır. Kararın temyizi üzerine Yargıtay iddia edilen olayın meydana gelip gelmediği araştırıldıktan sonra sigortalıya kalp pili takılması ile çalıştığı iş arasında uygun nedensellik bağı bulunup bulunmadığının tespit edilmesi gerektiğine

trafik kazası sonucu ölen sigortalının durumunu iş kazası saymıştır. Yarg. 21. HD, 21.01.2019, E. 2018/1232, K. 2019/229. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

³¹⁹ Alt işverenin işçisi olarak işyerinde kaza geçiren bir işçinin kalp krizi geçirerek yaşamını yitirmesi Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş kazası olarak kabul edilmemiş; bunun üzerine iş kazasının tespiti için açılan dava, ilk derece mahkemesi tarafından kabul edilmiş; temyiz incelemesinde de olayın iş kazası olarak tespit edildiği Yargıtay tarafından onanarak kesinleşmiştir. Söz konusu iş kazasına ilişkin olarak maddi ve manevi zararların giderilmesine ilişkin davada Yargıtay, olayın iş kazası olarak tanınması gerektiğinin tartışmasız olduğuna, işverenin sorumluluğu açısından da sigortalının kalp krizi geçirmede bedensel faktörlerin etkili olduğuna bununla birlikte kişinin periyodik muayenelerinde kalp krizine dair emarelere rastlanıp rastlanılmadığının, kazanın olduğu gün sigortalıyı ruhsal ya da bedensel olarak yorucu bir olay olup olmadığının ya da bu şekilde bir iş gördürülüp gördürülmediğinin araştırılarak işyeri hekimi ve kardiyoloji uzmanından alınacak rapor ve belgelerle birlikte karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Yarg. 21. HD, 17.10.2017, E. 2016/14169, K. 2017/7907. karararama.yargitay.gov.tr (05.03.2019). İşin niteliğiyle ilgili olarak Yargıtay'ın verdiği bir başka kararda da maden ocağında çalışan bir işçinin, çalışırken kalp krizi geçirerek yaşamını yitirmesi Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş kazası olarak kabul edilmiş Yargıtay da işverenin kusuruna dair olarak kaçınılmazlığın etkili olduğunu kabul etmekle birlikte işçinin vefatından önceki döneme ve vefatına dair tüm tıbbi belgelerin toplanarak aralarında kardiyoloji uzmanı bir doktorun da bulunduğu iş güvenliği uzmanlarından oluşan bir kurulun kalp krizinin meydana gelmesinde işyeri koşullarının etkili olup olmadığıyla işçinin kendi bünyesinden kaynaklanan nedenlerin araştırılması gerektiğine hükmetmiştir. Yarg. 21. HD, 23.05.2017, E. 2017/1388, K. 2017/4357. karararama.yargitay.gov.tr (05.03.2019).

³²⁰ Yargıtay bu kararında geçirilen kalp krizini iş kazası saymakla birlikte kalp krizi açısından kişinin yaşının, beslenme şeklinin, cinsiyetinin, bünyesel yatkınlığının, genel sağlık durumunun da etken olduğunu, sağlığın birkaç etkenin biraraya gelmesiyle bozulabileceğini, bu durumun ve işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri yerine getirip getirmediğinin kusur açısından dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir. Yarg. 21. HD, 17.11.2015, E. 2015/9460, K. 2015/20400. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

hükmederek ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur³²¹. Yargıtay ölümle sonuçlanan kalp krizi olaylarında yalnızca olayın işyerinde gerçekleşmesini yeterli görürken ölümün gerçekleşmediği bu olayda görülen zarar ile çalışılan iş arasında uygun nedensellik bağına aramıştır. Kanımızca burada da diğer kalp krizi olaylarında olduğu gibi olayın işyerinde gerçekleşip gerçekleşmediği iş kazasının tespiti açısından yeterli olmalıydı.

3. Akciğer Ödemi

Sigortalının herhangi bir dış etken olmadan kendi bünyesindeki bir nedenden kaynaklanan akciğer hastalığı veya solunum sıkıntısına bağlı olarak bedensel bir zarar görmesi veya ölmesi mümkündür. Bu durumun 5510 sayılı Kanun'da iş kazası sayılan hâllerden birinde gerçekleşmesi durumunda iş kazası sayılması gerekmektedir. Yargıtay da bu görüşümüzü destekleyen bir kararında soğuk demir işçisi olarak demir bükme makinasında çalışırken aniden fenalaşarak hastaneye kaldırılan ve otopsi raporuna göre akciğer alveollerinde yaygın ödem ve kanamanın yol açtığı solunum yetmezliği sonucu ölen sigortalının durumuna ilişkin olarak işyerinde çalışırken akciğer rahatsızlığına bağlı olarak gelişen ölüm olayının iş kazası sayılmasının tartışmasız olduğuna hükmetmiştir³²².

4. Beyin Kanaması

Beyin kanamasının gerçekleşmesi için kafa travması gibi darbeye bağlı bir olayın olması şart değildir. Beyin kanaması içsel bir nedenden ötürü de gerçekleşebilmektedir. Örneğin tansiyon yükselmesi, şeker hastalığı, böbrek yetmezliği vb. hastalıklar ani beyin kanamasına yol açabilmektedir.

Beyin kanamasına bağlı ölüm olayı, kanayan damarın büyüklüğüne göre hemen gerçekleşebileceği gibi belirli bir sürenin sonunda da olabilmektedir. Yargıtay, konuya

³²¹ Yarg. 21. HD, 14.03.2017, E. 2016/5596, K. 2017/2025. karararama.yargitay.gov.tr (05.03.2019).

³²² Yargıtay, ayrıca bu kararında sigortalının yaşı, genetik özellikleri, bünyevi yapısı, sigara kullanımı, egzersiz durumu gibi birçok faktörün bu sonuca yol açabileceğini, işverenin kusuru açısından işe giriş ve periyodik muayenelerin yaptırılıp yaptırılmadığı, akciğer rahatsızlığına daha önceden rastlanıp rastlanılmadığı, olay günü sigortalıyı strese sokacak rutin işlerinden başka bir olayın gerçekleşip gerçekleşmediği ve çalışma biçiminin iş kazasına yol açıp açmayacağı gibi konuların araştırılması gerektiğini belirterek iş sağlığı ve güvenliği konularında uzman bir göğüs hastalıkları uzmanından da bilirkişi raporu alınarak bir değerlendirme yapılması gerektiğine hükmetmiştir. Yarg. 21. HD, 11.07.2017, E. 2016/14300, K. 2017/5948. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

ilişkin bir kararında işyerinde bulantı-kusma ve baş ağrısı şikayetleri başlayan ve mesaisi bittikten sonra evine giden, eve vardikten yaklaşık 8-9 saat sonra öldüğü tahmin edilen sigortalının geçirdiği beyin kanamasının Adli Tıp Kurumu Genel Kurulu'nun sürecin işyerinde başladığının kabulü gerektiğini belirten raporuna istinaden isabetli olarak iş kazası sayılması gerektiğine hükmetmiştir³²³.

Beyin kanamasının mutlaka ölümle sonuçlanması şart değildir; bazı durumlarda kanamanın olduğu yere bağlı olarak felç geçirme durumu söz konusu olabilmektedir. Yargıtay bir kararında, gece bekçiliği yapan sigortalının işyerinde geçirdiği beyin kanaması sonucu felç olmasını, olayın işyerinde ve görevini yürüttüğü sırada meydana gelmiş olmasından dolayı isabetli olarak iş kazası saymıştır³²⁴.

III. SİGORTALININ MÜCBİR SEBEP HÂLİNDE KAZAYA UĞRAMASI

İşveren her türlü önlemi almış, sigortalı da tüm talimatlara uygun davranıyor olsa bile mücbir sebepler sigortalının zarara uğramasına yol açabilir. Sigortalıyı bedenen veya ruhen arızaya uğratan olayın mücbir sebep teşkil eden bir olay olması, kazanın 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesi kapsamında iş kazası sayılmasına engel olmayacaktır. Yargıtay bir kararında, işveren tarafından temin edilen işyeri yatakhanelerinin 17.08.1999'da meydana gelen deprem sonucunda yıkılarak enkaz hâline

³²³ Karara konu olayda fabrikada gece vardiyasında çalışan bir işçi, ölümünden iki gün önce ortamda bulunan oksijen borusunun patlaması üzerine bayılmış, mesai arkadaşları tarafından dışarı çıkarılmış, başının ağrıdığını söylemiş ve mesaisini tamamladıktan sonra servisle evine gitmiştir. Ertesi gün yine gece vardiyasındaki mesaisine gelen işçi, gece saatlerinde kahvaltı yaptıktan sonra işyerinde iken kusmaya başlamıştır. Mesaisini yine tamamlayıp evine servisle bırakılan işçi, kendi evinde istirahat çekilmiş ve eve geldikten yaklaşık 7-8 saat sonra ölmüş olduğu tespit edilmiştir. Adli Tıp 1. İhtisas Kurulu, olayın travma ya da zehirlenmeye bağlı olduğuna dair bir emareye rastlanmadığını, yüksek tansiyon ya da anevrizma gibi sebeplerle de bu sonucun oluşabileceğini, kişinin ölümüyle çalışma koşulları arasında herhangi bir nedensellik bağı olmadığını belirtmiştir. Mahkemenin buna dayanarak verdiği kararın temyiz edilmesi üzerine Yargıtay, şikayetlerin işyerinde başlamış olması nedeniyle bunların beyin kanamasının başlangıcı sayılıp sayılmadığının tespit edilmesi için dosyanın Adli Tıp Kurumu Genel Kurulu'na gitmesi gerektiğine hükmetmiştir. Adli Tıp Kurumu Genel Kurulu da beyin kanamasıyla sonuçlanan sürecin işyerinde başlamış olduğunun kabul edilmesi gerektiği yönünde görüş bildirmiştir. Yarg. 21. HD, 14.01.2019, E. 2018/7249, K. 2019/48. karararama.yargitay.gov.tr (04.04.2019). Benzer bir karar için bkz. Yarg. 21. HD, 25.06.2012, E. 2010/14218, K. 2010/12082. Halil Yılmaz ve Mahmut Kalemci, **Yargıtay'ın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Kararları**, 1. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi, 2014, s. 217-218.

³²⁴ Yarg. 21. HD, 21.11.2002, E. 9004, K. 10005. www.hukukturk.com (05.05.2019).

gelmesi üzerine, enkaz altında kalarak yaşamını yitiren işçi açısından olayın iş kazası olarak nitelendirilmesinin kuşkusuz olduğuna hükmetmiştir³²⁵.

Burada belirtmemiz gerekir ki mücbir sebepler bazen ruhsal zarara da yol açabilir. Örneğin bir işyerinde çalışmakta iken deprem olması sonucu tüm mesai arkadaşlarını kaybeden bir sigortalı, kendisi bir şekilde kurtulmuş olsa bile ağır ruhsal zarar görebilir³²⁶. Kanımızca mücbir sebep sonucu ruhsal zarara uğrayan bu sigortalının durumunun da iş kazası sayılması gerekir.

IV. SİGORTALININ ÜÇÜNCÜ KİŞİNİN AĞIR KUSURU İLE ZARARA UĞRAMASI

Sigortalı, üçüncü kişinin ağır kusuru nedeniyle 5510 sayılı Kanun'da sayılan hâller içinde bir zarara uğrayabilir veya öldürülebilir. Bu durumlar da iş kazası kapsamında değerlendirilmektedir³²⁷.

Yargıtay kararına konu olan bir olayda iki günde bir geceleri bina ve mal bakım görevlisi olarak çalışan bir işçi görevini yaptığı sırada daha önceden alacak meselesi olan bir husumetlisi tarafından vurularak öldürülmüştür. Yargıtay bu olaya ilişkin kararında durumun iş kazası olduğunun tartışmasız olduğunu belirtmiştir³²⁸. Yargıtay

³²⁵ Yarg. 21. HD, 03.10.2002, E. 2002/7847, K. 2002/8012. <http://bilgibankasi.istanbulbarosu.org.tr/karar/deprem-sonucu-isyerinde-olum-is-kazasi/2pv7> (05.03.2019).

³²⁶ Benzer olay için bkz. yuk. "Bir Olay Sonucu Doğrudan Doğruya Ortaya Çıkan Ruhsal Zararlar" başlığı altında değerlendirdiğimiz Yarg. 21. HD, 19.11.2007, E. 2007/17984, K. 2007/20727. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

³²⁷ Burada sorumluluk hukuku açısından üçüncü kişilerin kasıt veya kusurunun tespitinin yapılması gerekmektedir. Bu bakımdan iş kazasının olmasına yol açan maddi olgular eksiksiz olarak saptanmalı, üçüncü kişilerin sorumluluğunu gerektiren her koşul kendi özellikleri çerçevesinde araştırılıp incelenmeli, işveren ve diğer ilgililerin kusur oranları ve aidiyetleri belirlenmelidir. Yarg. 10. HD, 22.01.2018, E. 2017/3362, K. 2018/240. www.hukukturk.com (04.04.2019). Yargıtay bir kararında, sigortalının iş kazasına uğramasında birden çok kişinin birlikte kusuru olması durumunda 6098 sayılı Kanun'un 61. ve 62. maddeleri uyarınca teselsül hükümleri gereği birlikte sorumlu olduklarını belirtmiştir. Yarg. 10. HD, 15.02.2016, E. 2014/20423, K. 2016/1845. www.kazancihukuk.com (22.04.2019).

³²⁸ Oy çokluğuyla verilen söz konusu karara işverenin sorumluluğuna ilişkin olarak çoğunluk görüşü YHGK'nın 18.03.1987, E. 1986/9-722, K. 203 No.lu kararını gerekçe göstermiş ve işverenin sorumluluğundan söz edilebilmesi için kusurlu eylemle zarar arasında uygun nedensellik bağının olması gerektiğini, işverenin kusurunun kanıtlanması gerektiğini, üçüncü kişinin kasti hareketinin nedensellik bağımlı kestiğini, işvereni zarardan sorumlu tutmanın adalet ve hakkaniyet duygularını inciteceğini belirterek işverenin bu olayda sorumlu tutulmaması gerektiğine karar vermiştir. Karara karşı olan görüş ise işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri almadığını, işyerindeki gözetleme ve denetim görevini tam olarak yerine getirmediğini bu nedenle üçüncü kişiyle birlikte işverenin de sorumlu tutulması gerektiğini belirtmiştir. Yarg. 21. HD, 14.11.2018, E. 2017/968, K. 2018/8256. karararama.yargitay.gov.tr (05.03.2019).

başka bir kararında da şantiyeye tır ile eşya taşıyan sigortalının taşıma sırasında terör saldırısı sonucu aracın yakılması suretiyle öldürülmesini iş kazası saymıştır³²⁹. Her iki Yargıtay kararını da isabetli bulmaktayız. Çünkü 5510 sayılı Kanun'da sayılan durumların birinde sigortalının kendi ağır kusuru nedeniyle gerçekleşen zarar ya da ölüm olayları iş kazası sayılabildiğine göre üçüncü kişinin ağır kusuru nedeniyle gerçekleşen zarar ya da ölüm olaylarının iş kazası sayılması da evleviyetle geçerli olmalıdır.

V. SİGORTALININ YURT DIŞINDA KAZAYA UĞRAMASI

5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-a hükmüne göre çalışan sigortalılar, kural olarak Türkiye'de yaşadıkları ve hizmet sözleşmesine bağlı çalıştıkları sürece sosyal sigortaların sağladığı haklardan yararlanabilirler. Kanunların mülkîlik ilkesinin doğal sonucu olan bu durumun istisnaları vardır. Bu istisnalar Türk işçilerin yurt dışında çalışmalarına ilişkindir³³⁰. Yurt dışında çalışırken iş kazası geçirme açısından sosyal sigortalar bağlamında iki durum söz konusudur. Bu durumlardan biri Türkiye ile yabancı ülke arasında sosyal güvenliğe ilişkin bir sözleşmenin olmasıdır. Böyle bir sosyal güvenlik sözleşmesinin varlığında sözleşme hükümleri uygulanmaktadır. Ancak böyle bir sözleşme olmadığında 5510 sayılı Kanun'un yine de uygulanabildiği durumlar vardır. Yurt dışında meydana gelen bir olayın 5510 sayılı Kanun açısından iş kazası sayılabilmesi için Kanun'un m. 5/I-g ya da 10. maddesi hükümlerinden birinin uygulanabildiği bir durumun olması gerekmektedir. Kanun'un m. 5/I-g hükmüne göre ülkemizle arasında sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçiler³³¹ Kanun'un m. 4/I-a hükmü kapsamında sigortalı sayılarak iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmaktadırlar³³². Kanun'un 10. maddesine göre ise m. 4/I-a

³²⁹ Yarg. 21. HD, E. 2016/14803, K. 2017/5255. www.lexpera.com.tr (12.05.2019).

³³⁰ Sözer, s. 331.

³³¹ İlgili hükümde Türk işçilerden söz edildiği için, bu hükmün uygulanabilmesi için yurt dışına çalıştırılmak üzere götürülen işçilerin Türk vatandaşı olması gerekmektedir. Güzel ve Ocak, s. 186

³³² 01.10.2008 tarihinden önce meydana gelen kazalar açısından bu hüküm uygulanmamaktadır. Bu tarihten önce meydana gelen kazalarda Yargıtay, Türkiye ile ilgili ülke arasında Sosyal Güvenlik Kurumunu yükümlülükler altına sokan sözleşme ya da kısa vadeli sigorta kollarını da kapsayan topluluk sigortasının varlığını aramaktadır. Topluluk sigortası Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalamamış olan ülkelerde iş üstlenen işverenlerin Türkiye'den yurt dışına götürdükleri işçileri için Sosyal Güvenlik Kurumu ile işverenler arasında imzalanan sözleşmedir. 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle birlikte topluluk sigortası uygulaması sona erdiğinden eskiden bu sigortaya devam edenler hakkında 5510

hükümünde sigortalılığı devam ederken işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilen sigortalılar açısından bu kişiler görevlerini yaptıkları sürece sigortalının ve işverenlerinin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri de devam etmektedir³³³.

Kanun'un 10. maddesi kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmek için yukarıda da değindiğimiz üzere öncelikle Türkiye ile yabancı ülke arasında bir sosyal güvenlik sözleşmesinin bulunmaması gerekmektedir. Bunun dışında işverene, sözleşmeye ve işin niteliğine ilişkin birtakım şartların da birlikte bulunması gerekmektedir. Gerçek veya tüzel kişi olabilen Türk işverene ilişkin olarak; iş merkezinin Türkiye'de bulunması, Türkiye'de tescil edilmiş veya tescil edilebilir durumda bir işyerinin bulunması gerekmektedir. Sözleşmeye ilişkin olarak da Türk işverenle Türk işçi arasında yabancı ülkede yerine getirilecek olan yazılı ya da sözlü iş sözleşmesinin Türkiye'de yapılmış olması; bu sözleşmenin gereği olarak da işçinin yurt dışında çalışmasının sürekli değil geçici olması şartı aranmaktadır. Buradaki geçici görev açısından herhangi bir süre sınırı öngörülmemiş olup görevin geçici ya da sürekli olduğuna somut olayın özelliği, iş görme ediminin niteliği, iş yaşamının olağan akışı ve sosyal güvenlik hukuku ilkelerinin gözetilerek karar verilmesi gerekmektedir³³⁴.

Görevlendirilen sigortalının asıl işini yapmaksızın zamanlarda geçirdiği iş kazaları şartları mevcut olduğu sürece yurt dışında geçirilen kazalar bakımından da geçerlidir. Türkiye'den yüklenen yükü yurt dışına taşıyan bir işçinin Arnavutluk'ta mola

sayılı Kanun'un geçici m. 6/IV ve 6/V hükümleri uygulanarak durumlarına uyan bent (m. 5/I-g) kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar. Ayrıca belirtmemiz gerekir ki 5510 sayılı Kanun'un yürürlük tarihinden önceki dönemlerde yalnızca topluluk sigortası uygulanmamış bunun dışında isteğe bağlı sigorta gibi başka sigorta biçimleri de uygulanmıştır. Bu konuda bkz. Tuncay ve Ekmekçi, s. 389. Topluluk sigortası ve isteğe bağlı sigortaya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Saim Ocak, "Sosyal Güvenlik Sözleşmesi İmzalanmamış Ülkelere Götürelen İşçilerin Sosyal Güvenliği", **LİSGHD**, C. 5, S. 19, Y. 2008, s. 1071 vd.

³³³ Halil Özdemir, "Türk Mevzuatında İş Kazasının Tespiti Davaları", **Yargıtay Dergisi**, C. 45, S. 3, Y. 2018, s. 743 vd. Yarg. 10. HD, 17.01.2019, E. 2018/746, K. 2019/291; Yarg. 21. HD, 28.05.2018, E. 2016/17246, K. 2018/4970. karararama.yargitay.gov.tr (05.03.2019).

³³⁴ Halil Özdemir, s. 743 vd. Yargıtay kararına konu olan bir olayda Türkiye ile arasında sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan bir ülkede çalışan bir Türk, 02.12.2009 tarihinde, çalışırken ani kalp durması sonucu yaşamını yitirmiştir. Yargıtay, iş sözleşmesinin taraflarının kazaya uğrayan bu kişi ile davalı (Türk) işveren arasında olmaması, bu kişinin bir Türk işveren tarafından geçici olarak yurt dışına götürülmüş olmadığına anlaşılmış olması; çalıştığı işyerinin de tamamen o ülkenin mevzuatına göre kurulup faaliyet gösteren, Türkiye'de işyeri bulunmayan bir işveren tarafından işletilen bir işletme olmasından dolayı kazaya uğrayanın Türkiye'de sigortalılık niteliğinin bulunmadığına; dolayısıyla da kazanın 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası sayılmasının mümkün olmadığına karar vermiştir. Yarg. 10. HD, 17.01.2019, E. 2018/746, K. 2019/291. karararama.yargitay.gov.tr (05.03.2019).

vermesi ve mola verdiği yerdeki otel odasında kalp krizi geçirerek ölmesi olayını mahkeme, nedensellik bağı bulunmadığı gerekçesiyle iş kazası olarak kabul etmemiş ancak Yargıtay tarafından bu olay, sigortalının başka bir yere görevlendirilmesi sırasında asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelmiş olması nedeniyle iş kazası sayılmıştır³³⁵.

İçten gelen etkenlerle oluşan iş kazaları hakkındaki açıklamalarımız, yurt dışında geçirilen kazalar bakımından da şartları mevcut olduğu sürece geçerlidir. Tır şoförü olarak çalışmaktayken Türkmenistan'a yük götürdüğü sırada kalp krizi nedeniyle yaşamını yitiren sigortalı açısından Sosyal Güvenlik Kurumunun inceleme raporuna göre kalp krizi ile yapılan iş arasında nedensellik bağı kurulamadığından dolayı 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesi açısından bir iş kazasının söz konusu olmadığı tespit edilmiştir. Olayın iş kazası olduğuna dair açılan davanın kabulü Yargıtay'ın kararı ile onanarak kesinleşmiştir³³⁶. Kanımızca Yargıtay bu kararında isabetli bir şekilde olayı iş kazası saymıştır.

Yargıtay kararına konu olan başka bir olayda da 29.11.2011 tarihinde yurt dışındaki bir ülkede geçirdiği kalp krizi sonucu ölen sigortalının durumuna ilişkin olarak Yargıtay 5510 sayılı Kanun'un m. 5/I-g hükmüne göre ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerine çalıştırılmak üzere götürülen işçilerin Kanun'un m. 4/I-a hükmüne göre sigortalı sayılması gerektiğini belirterek olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi gerektiğine hükmetmiştir³³⁷.

5510 sayılı Kanun'un yürürlük tarihinden sonra gerçekleşen ve Yargıtay kararına konu olan bir olayda işverenin Gürcistan'daki işyerine çalışmak için götürdüğü bir işçi, işverene ait inşaatta çalışırken 26.10.2010 tarihinde kaza geçirmiştir. Yargıtay, bu kazaya ilişkin olarak iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı topluluk sigortası yapılmadığından veya Türkiye ile Gürcistan arasında Sosyal Güvenlik Kurumunu yükümlülükler altına sokan bir sosyal güvenlik sözleşmesi de bulunmadığından 5510

³³⁵ Yarg. 21. HD, 26.04.2010, E. 2009/6341, K. 2010/4758. www.kazancihukuk.com (05.03.2019).

³³⁶ Yarg. 21. HD, 23.01.2017, E. 2016/12906, K. 2017/378; Yarg. 21. HD, 02.04.2015, E. 2014/24992, K. 2015/7138. karararama.yargitay.gov.tr (05.03.2019).

³³⁷ Yarg. 21. HD, 01.10.2018, E. 2018/3140, K. 2018/6896. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

sayılı Kanun kapsamında bir iş kazasının söz konusu olmadığına hükmetmiştir³³⁸. Bu olay 5510 sayılı Kanun'un yürürlük tarihi olan 01.10.2008 tarihinden sonra gerçekleşmesine rağmen Yargıtay tarafından iş kazası sayılmamıştır. Oysa 5510 sayılı Kanun'un m. 5/I-g hükmü veya 10. maddesi uygulanarak olayın iş kazası sayılması gerekirdi. 01.10.2008 tarihinden itibaren topluluk sigortası sona ermesine karşın Yargıtay bu kararında hatalı olarak topluluk sigortası veya Türkiye ile Gürcistan'ı yükümlülükler altına sokan sosyal güvenlik sözleşmesinin varlığını aramıştır.

VI. SİGORTALININ ALT İŞVERENİN İŞÇİSİYKEN KAZAYA UĞRAMASI

İşyerinin bir bölümünde veya eklentilerinde asıl işverenin dışında alt işverenlerin de yasal koşullar bulunduğu takdirde işçi çalıştırabilmesi mümkündür³³⁹. Bu durumda asıl işverenle alt işverenin işçileri arasında değil alt işverenle işçiler arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır³⁴⁰.

5510 sayılı Kanun'un m. 12/VI hükmünde alt işveren, asıl işverenin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretiminde ya da bir işin bölüm veya eklentilerinde iş alan ve bu işlerde görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişi olarak tanımlanmış ve bu Kanun'un asıl işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı her iki işverenin müteselsil olarak sorumlu olduğu düzenlenmiştir³⁴¹.

Sigortalının alt işverenin işçisi olması 5510 sayılı Kanun'da iş kazası sayılan hâller bakımından bir farklılık yaratmamaktadır; şartları oluştuğu takdirde sigortalının uğradığı kaza, alt işverenin işçisiyken de olsa iş kazası sayılmaktadır.

Yargıtay kararına konu olan bir olayda 04.07.2007 tarihinde bir çimento fabrikasındaki tankerin kapağını açmak için üzerine çıkan ve 4 metre yükseklikten yere düşerek ölen şoförün murisi, olayın iş kazası olarak tespit edilmesi için bir dava

³³⁸ Yarg. 21. HD, 28.04.2016, E. 2015/13511, K. 2016/7556. karararama.yargitay.gov.tr (05.03.2019).

³³⁹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 97; Günay, s. 504; Süzek, s.162.

³⁴⁰ Süzek, s. 162-163.

³⁴¹ 4857 sayılı İş Kanunu'nun m. 2/VII ve 2/VIII hükümleri gereğince de asıl işveren ile alt işveren arasında her türlü sorumluluğun alt işverene ait olacağına dair bir sözleşme bulunsa bile sözü edilen yasal düzenlemeler, kamu düzenine ilişkin olduğundan ve işçi aleyhine de değiştirilmesi mümkün olmadığından işçi veya ölümü hâlinde onun hak sahiplerini bağlamamakta, sadece işverenler arasındaki iç ilişki açısından sonuç doğurmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Fevzi Demir, "Asıl İşveren - Alt İşveren Birlikte Sorumluluğun Sınırları", *LİSGHD*, Y. 2015, S. 48, C. 12. s. 21-38.

açmıştır. İlk derece mahkemesi, olayın işyerinde ve işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş sırasında gerçekleştiğini gerekçe göstererek, olayı iş kazası olarak değerlendirmiştir. Davalıların istinaf başvuruları üzerine Bölge Adliye Mahkemesi başvuruların esastan reddine karar vermiştir. Kararın temyiz edilmesi üzerine Yargıtay, olayda birden fazla işveren olduğunu belirterek ölen kişinin bu işverenlerden birine bağlı olarak mı yoksa kendi nam ve hesabına mı çalıştığının tespit edilmeksizin karar verilmesinin doğru olmadığından bahisle Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılmasına ilk derece mahkemesinin kararının da bozulmasına hükmetmiştir³⁴². Kanımızca bu olayın iş kazası sayılabilmesi açısından birden fazla işverenin bulunmasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır; ancak olayın oluş tarihi 5510 sayılı Kanun'un yürürlük tarihinden önce olduğundan dolayı yaşamını yitiren kişinin bağımsız çalışan bir sigortalı olması, olayın iş kazası sayılmamasına neden olabilecektir.

VII. GEÇİCİ (ÖDÜNÇ) İŞ İLİŞKİSİNDEKİ İŞÇİNİN KAZAYA UĞRAMASI

Geçici iş ilişkisi, son zamanlarda önem kazanan istihdam türlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır³⁴³. Bu yöntemde işçi ile asıl işveren arasındaki iş sözleşmesi devam etmekle birlikte işçi, iş görme borcunu belirli veya geçici bir süreyle geçici işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olmaktadır³⁴⁴.

6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la³⁴⁵ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde değişiklik yapılmış ve geçici iş ilişkisinin özel istihdam bürosu aracılığıyla, holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılarak kurulabileceği düzenlenmiştir³⁴⁶. Buna göre geçici iş ilişkisi 4857 sayılı Kanun'da belirtildiği üzere iki şekilde kurulabilmektedir³⁴⁷. Bunlar özel istihdam bürosu

³⁴² Yarg. 21. HD, 15.10.2018, E. 2018/3523, K. 2018/7395. www.kazancihukuk.com (05.03.2019).

³⁴³ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 224; Demircioğlu ve Kaplan, s. 40; Ömer Ekmekçi, "Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi", **Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, Legal Vefa Toplantıları II. Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, İstanbul: Legal Yayınları, 2008, s. 100.

³⁴⁴ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 226; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 122.

³⁴⁵ RG, 20.05.2016, 29717.

³⁴⁶ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 226; Süzek, s. 289.

³⁴⁷ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 225-226; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 122; Süzek, s. 288.

aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi ve holding bünyesi içinde ya da grup içi şirketler arasında kurulan geçici iş ilişkisidir³⁴⁸.

Mevzuatımızda geçici iş ilişkisindeki işçiler açısından iş kazasına ilişkin özel bir hüküm bulunmamaktadır. Öte yandan kazanın sigortalının asıl işyerinin geçici olarak gönderdiği bir başka işyerinde çalışırken mi yoksa sigortalının işe giriş bildiriminin yapılmadığı ikinci bir işte çalışırken mi olduğu, olayın iş kazası sayılıp sayılmaması açısından değil Sosyal Güvenlik Kurumu’nun rücu alacağı açısından önem taşımaktadır. Yargıtay kararına konu olan bir olayda içinde sıcak su ve sabun bulunan bir reaktör tankının içine seyyar merdiven uzatarak daha önce düşen bir plastik bidon kapağını almak için inen sigortalı, merdivenden kayarak reaktör tankının içine düşmüştür. Ardından onu kurtarmak isteyen başka bir sigortalı da aynı şekilde reaktör tankının içine düşmüştür. Her iki sigortalının da yaşamını yitirdiği olayda, sigortalıların işe giriş bildirelerinin kazaya uğradıkları işyeri tarafından verilmediği ancak aynı holding bünyesindeki başka bir şirketten verildiği tespit edilmiştir. Yargıtay, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun rücu alacağı açısından sigortalıların geçici iş ilişkisi kapsamında gönderilip gönderilmediğinin araştırılması gerektiğine hükmetmiştir³⁴⁹.

VIII. YENİ ÇALIŞMA SİSTEMLERİ VE BUNLARA BAĞLI OLUŞABİLECEK İŞ KAZALARI

A. GENEL OLARAK

Teknolojinin gelişmesi insan emeğinin farklı şekillerde kullanılabilmesine olanak sağlamaktadır³⁵⁰. Yeni çalışma sistemlerinde uzaktan yapılabilmesi mümkün olan bazı işler teknolojinin kullanılmasıyla işyerine gitmeden ve çalışma saatleri açısından zaman sınırı olmadan gerçekleştirilebilmektedir. Bununla birlikte yeni üretim sistemlerinde yer ve zaman unsurlarının dışında kişi unsuru da ortadan kaldırılabilen; üretim, insansız olarak yapılabilir. Böylece çalışma sistemlerinin farklılaşması, yeni istihdam şekillerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu açıdan uzaktan ya da insansız çalışma sistemlerinde iş kazalarının

³⁴⁸ Geçici iş ilişkisinin türlerine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 227 vd.

³⁴⁹ Yarg. 10. HD, 15.03.2016, E. 2014/23302, K. 2016/3310. www.lexpera.com.tr (08.05.2019).

³⁵⁰ Murat Kandemir, “Yeni Teknolojiler ve İş Sağlığı”, **İÜHFİM**, C. 74, Özel Sayı (Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan), C. 1, Y. 2016, s. 485.

hukukî olarak nitelendirilmesi önem taşımaktadır. Aşağıda yeni çalışma sistemlerinden uzaktan çalışma ve insansız çalışma sistemlerinde oluşabilecek iş kazaları açıklanacaktır.

B. UZAKTAN ÇALIŞMA SİSTEMİNDE OLUŞABİLECEK İŞ KAZALARI

İstatistiki veriler uzaktan çalışma sisteminde çalışanların günden güne arttığına işaret etmektedir³⁵¹. Yeni bir istihdam şekli olan bu çalışma sisteminde çalışanlar, işletme dışında belirlenen bir yerde, evde ya da bilgi ve iletişim teknolojilerine bağlı olarak kendi istedikleri herhangi bir yerde, kendi belirledikleri zamanlarda çalışabilmektedirler³⁵². Yer bakımından işyeri kavramının, zaman bakımından da normal çalışma saatlerinin istisnası³⁵³ niteliğinde olan bu çalışma sistemi açısından da iş hukukunun temel ilkelerinden olan işçiyi koruma ilkesi bertaraf edilmemelidir³⁵⁴. Bu bakımdan bu tür çalışmalarda meydana gelebilecek kazaların da 5510 sayılı Kanun açısından iş kazası sayılıp sayılamayacağı önem taşımaktadır³⁵⁵.

Uzaktan çalışma, mevzuatımıza yeni girmiş bir kavramdır. 6715 sayılı Kanun’la 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesine bazı fıkralar eklenmiş ve bu maddenin başlığı da “*çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma*” olarak değiştirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 06.05.2016 tarihinde yürürlüğe giren m. 14/IV hükmüne göre uzaktan çalışma, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu içinde işçinin iş görme edimini evinde ya da işyeri dışında teknolojik iletişim araçlarıyla yerine getirdiği iş ilişkisidir. Uzaktan çalışmalarda aranan işverene ait iş organizasyonu içinde yer alma unsuru

³⁵¹ Fahrettin Korkmaz ve Nihat Seyhun Alp, **Bireysel İş Hukuku**, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016, s. 152; Orhan Ersun Civan, “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)”, **LİSGHD**, C. 7, S. 26, Y. 2010, s. 525.

³⁵² Civan, *Uzaktan Çalışma*, s.527 vd.

³⁵³ Uzaktan çalışmanın farklı türleri vardır. Bu sistemde işçilerin çoğunluğunun ikamet ettiği bir bölgede işletme dışında bir merkez (uydu çalışma merkezi) kurulabilir, işçiler kendilerine yakın olan başka aynı sektörden başka işyerlerinde (komşu çalışma merkezi) asıl işveren için çalışabilir, işçiler kendi evinde çalışabilir (evde çalışma), işçiye yaptırılacak iş işyerine uğramadan bir işten başka bir işe geçmesi şeklinde kendisine bildirilebilir (hareketli çalışma), değişik yerlerde aynı işletmenin hizmetlerinin eş zamanlı olarak görülmesi sağlanabilir (dağıtılmış iş sistemi), işletmeye gelen siparişler maliyet ve konum açısından en yakın işçiye verilebilir (uzaktan kumandalı işletme sistemi). Algun Çifter, “**Değişen Dünyada Endüstri İlişkilerinin İşletme Düzeyinde Yeni Boyutları**”, 09.03.1995 tarihinde Sosyal Siyaset Konferansları’nda yapılan konuşma metni. s. 85-86. www.legalbank.net (12.04.2019).

³⁵⁴ Tamer Soysal, “Tele Çalışma”, **LİSGHD**, C. 3, S. 9, 2006, s. 134.

³⁵⁵ Murat Kandemir, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**, 1. Baskı, İstanbul: Legal Kitapevi, 2011, s. 219.

işçinin iş görme edimini yerine getirme süreci bakımından işverence belirlenen bir düzen içinde çalışmayı gerektirmektedir³⁵⁶. 6715 sayılı Kanun’a ilişkin genel gerekçede bilgisayar teknolojileri ve haberleşme ağının gelişmesiyle birlikte işyerlerinin merkeziyetçi yapıdan uzaklaşmaya başladığı, bazı sektörlerin uzaktan çalışmayı gerekli kıldığı, uzaktan çalışmanın işsizlikle mücadelede önemli bir rol oynadığı, esnek çalışma modellerinin çalışma mevzuatına kazandırılmasının önem arz ettiği belirtilmiştir. Gerekçede ayrıca bu çalışma biçiminde işçinin genellikle kendi evinde işverenin doğrudan yönetimi ve denetimi olmadan mal ve hizmet üretebileceği, çalışma saatlerini kendine göre ayarlayabileceği ifade edilmiştir. Hükmün madde gerekçesinde de çalışma mevzuatının dinamik bir yapıya kavuşturulması amacıyla tele çalışma ya da evden çalışma biçimlerinin uzaktan çalışma adı altında tanımlandığı, bu sistemde işverenin gözetiminden uzak bir yerde işçinin iş edimini sunduğu, bunun karşılığında ücret aldığı iş ilişkisi olarak ifade edilmiştir. Ayrıca bu iş ilişkisinde bağımlılık unsurunun varlığını devam ettirdiği belirtilmiştir³⁵⁷.

Uzaktan çalışma 6715 sayılı Kanun’la mevzuatımıza girmiş ancak uzaktan çalışmada olabilecek iş kazalarına ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Bu kişiler açısından kanun koyucu işverenin iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünü yalnızca işveren tarafından sağlanan ekipmanlarla sınırlı tutmuştur. Bu bağlamda işveren tarafından sağlanmayan ancak işin gereği olarak kullanılan ekipmanlar açısından işverenin iş güvenliği önlemi alma yükümü söz konusu olmamaktadır. Kanımızca işin niteliği gereği kullanılması gereken tüm ekipmanlar açısından iş sağlığı ve güvenliği önlemleri işveren tarafından alınmalıdır; çünkü işverenin işçiyi koruma borcu uzaktan çalışmada güçlük arz etse de bu durum işçilerin tamamıyla sağlıksız koşullarda ya da uygun olmayan ekipmanlarla çalışmasına olanak sağlamaz. Ayrıca işçinin zarar göreceğinin ortada olduğu bir ortamda ya da uygun olmayan ekipmanlarla çalıştırılması, işverenin koruma ve gözetme borcunun ihlali anlamına gelecektir³⁵⁸.

³⁵⁶ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 211; Gonca Aydınöz, “İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi SBE Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) ABD, 2014, s. 22, s. 37; Süzek, s. 275 vd.

³⁵⁷ <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/onem26/yil01/ss170.pdf> (26.03.2019).

³⁵⁸ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 220; Mustafa Alp, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, I. C. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011, s. 836; Soysal, s. 159-160.

Uzaktan çalışma sistemine göre çalışan bir sigortalının geçirdiği kazanın 5510 sayılı Kanun'da sayılan iş kazası hâllerinden sayılması nadiren gerçekleşecektir³⁵⁹. Çünkü bu sistemde çalışma şartları büyük ölçüde işçinin inisiyatifine bırakılmakta ve çalışma yerinin (ev ya da işçi tarafından serbest olarak seçilen bir yer) işyeri sayılması ancak belirli şartlarda söz konusu olabilmektedir.

Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu da bir kararında uygulamada işçilerin çoğunlukla coğrafi olarak sınırları belirli bir yerde iş görme edimlerini icra ettiğini ancak evde çalışma, tele çalışma gibi atipik istihdam biçimleriyle işin niteliği gereği sürekli değişen yerlerde çalışanların (pazarlamacı, dağıtıcı, tanıtım elemanı gibi) işyerlerinin sınırları belli, coğrafi yer veya mekan olarak sınırlandırılmaması gerektiğine hükmetmiştir³⁶⁰. Ayrıca bu kararda bir organizasyon içinde mal veya hizmet üretimi şeklinde teknik bir amacın gerçekleştirilmesinin gerekli olduğu, bu mal ve hizmet üretiminin belirli bir sürekliliği barındırmasından dolayı bu şekilde örgütlenen işyerinin istenen amaca ulaşmak (kâr elde etmek ya da kültürel, sosyal, özel, kamusal bir nitelik taşımak) için az çok sürekliliğinin bulunması gerektiği belirtilmiştir³⁶¹. Böylece işyeri kavramı uzaktan çalışma gibi istihdam biçimleri bakımından geniş yorumlanırken, belirli şartların aranması suretiyle kısıtlanmıştır.

Çalışılan yerin işveren tarafından tayin edilen ve istenilen zamanlarda çalışmaya olanak veren sabit bir yer, tele merkez ya da uydu büro gibi tek bir yer olması durumunda bu yerlerin işyeri kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir³⁶². Yine çalışma saatlerinin belirlenmiş olması durumunda sigortalının evi de bu süreler içinde işyeri kapsamında değerlendirilebilecektir. Ayrıca iş sürelerinin herhangi bir şekilde takip edilebilmesi durumunda bu sürelerde meydana gelen tüm kazalar da iş kazası sayılmalıdır. Hatta bu durumda 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesindeki iş kazasına ilişkin tüm hükümler uygulama alanı bulabilecektir. Ancak uzaktan çalışma sisteminde,

³⁵⁹ Aydınöz, s. 176.

³⁶⁰ Karar bu hâliyle kalsaydı uzaktan çalışmada geçirilen kaza sigortalının işyerinde bulunduğu sırada geçirilmiş sayılabilirdi. Bu durum da iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının kapsamını çok genişletirdi ve sabit bir yerde bulunmayan sigortalılar açısından geçirilen her kaza iş kazası kapsamına girerdi. Ancak hükmün devamında bir organizasyon içinde teknik bir amacın gerçekleştirilmesi için teknik birimin bir bütün olarak hareket etmesi şartı aranmıştır.

³⁶¹ YİBBGK, 09.06.2017 E. 2016/3, K. 2017/4. RG, 21.07.2017, 30130.

³⁶² Alp, s. 835; Devrim Ulucan, "Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı", **DEÜHFD**, C. 9, Özel Sayı (Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan), Y. 2007, s. 178-179.

sigortalının çalıştığı yerin işyeri sayılan yerlerden birine girmemesi ve iş saatlerini sigortalının belirlemesi durumunda sigortalının işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalıların süt izni sırasında ve sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işe götürülüp getirilmeleri sırasında olmasına ilişkin hükümler nitelikleri gereği uygulanamayacaktır. Bu tür çalışmalarda uygulanabilecek tek hüküm Kanun'un m. 13/I-b hükmünde yer alan kazanın işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş ya da sigortalının kendi yürütmekte olduğu iş nedeniyle olması gibi görünmektedir³⁶³. Ancak kazanın yalnızca yürütülen işle sınırlandırılması kanımızca uzaktan çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmesini önemli ölçüde kısıtlanmasına neden olacaktır.

C. İNSANSIZ ÇALIŞMA SİSTEMİNDE OLUŞABİLECEK İŞ KAZALARI

Sanayi devrimi, üretim biçimleri açısından köklü değişikliklere yol açmış; sosyal, siyasi ve hukukî yapının da değişmesine neden olmuştur³⁶⁴. Bu devrim genel olarak işçi sınıfının doğmasına, işçi sınıfının doğması da iş kazalarının ve meslek hastalıklarının gündeme gelmesine neden olmuştur³⁶⁵.

Sanayi devrimi bir kerede gerçekleşmiş gibi görünse de farklı zamanlarda yeni gelişmelerle farklı boyutlar kazanmıştır. Bu kapsamda buhar makinasının icadı ile başlayan ilk sanayi devrimini (endüstri 1.0) elektrik enerjisiyle seri üretimin yapıldığı, telgraf ve telefonla iletişim teknolojilerinin geliştiği ikinci sanayi devrimi (endüstri 2.0) izlemiş, bilimsel bilgi tabanlı teknolojilerin (bilgisayar ve internetin kullanılması) seri üretime katılmasıyla da üçüncü sanayi devrimi (endüstri 3.0) gerçekleşmiştir. Bu süreç tüm ülkelerde eşzamanlı olarak gerçekleşmemiş; ülkelere göre farklılıklar göstermiştir. 2011 Hannover fuarında gündeme gelen dördüncü sanayi devrimi (endüstri 4.0) ise üretim sürecinde insan müdahalesinin azaldığı hatta ortadan kalktığı, geliştirilen robot teknolojisiyle müşteriye özel ürünlerin üretildiği, akıllı fabrikaların olduğu sistem

³⁶³ Aydınöz, s. 176.

³⁶⁴ Ahmet Fazıl Özsoylu, Endüstri 4.0, **ÇÜİİBFD**, C. 21, S. 1, Haziran 2017, s. 42.

³⁶⁵ Bülent Ferat İşçi, **Meslek Hastalığının Tanımı ve Tespiti**, On İki Levha Yayıncılık, 2017, s. 28; Fatma Emirhan, **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği**, On İki Levha Yayıncılık, 2017, s. 1.

olarak karşımıza çıkmaktadır³⁶⁶. Bu yönüyle endüstri 4.0 sistemi, üretimde insan faktörünün ortadan kaldırılması suretiyle üretimi akıllı robotların yapması gibi düşünülmektedir.

Üretim sürecinde akıllı fabrikaların ortaya çıkması beden gücüne duyulan gereksinimi günden güne azaltmaktadır³⁶⁷. Üretim sistemlerinin değişmesi ve yeni üretim tekniklerinin kullanılması ile bir yandan insanların fabrika içinde bedenlen çalışmalarına gerek duyulmayacakken bir yandan da yeni iş kazaları ortaya çıkabilecektir. Çünkü bu sistemde üretim tamamen akıllı robotlar tarafından yapılsa bile işletmenin yönetiminde, muhasebesinde ya da akıllı robotların onarımında, geliştirilmesinde veya üretim sürecinin herhangi bir yerinde bedenin ya da zihnin kullanılması sırasında bir kaza meydana gelebilecektir. Bu durumda da insanın bedenini ya da zihnini kullandığı an, 5510 sayılı Kanun'un m. 13/I hükmündeki yer ve zaman kısıtlamasının dışında kalabilecektir. Örneğin bu sistemde fabrikanın otomatik olarak üretim yapması için müşterilerden aldığı siparişleri sisteme giren bir işçinin fabrikada bulunmasına ya da girişleri mutlaka belirli saatlerde yapmasına gerek yoktur. Bu durumda bulunduğu herhangi bir yerden çalışıyor olmasına karşın kaza geçirmiş olsa bile olay, 5510 sayılı Kanun'da sayılan hâllerden birinde gerçekleşmediği sürece iş kazası sayılmayabilecektir.

Türkiye açısından şu an içinde bulunduğumuz durum 2. ve 3. sanayi devrimine daha yakın durmaktadır. Bu bağlamda iş kazasına ilişkin mevcut hükümler de endüstri 2.0 ve endüstri 3.0 sistemindeki çalışmalar açısından meydana gelen iş kazalarını büyük ölçüde karşılayabilir düzeydedir. Ancak üretimde endüstri 4.0 sisteminin Avrupa ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'de de kullanılmaya başlanması iş kazalarının yeniden ele alınmasını gerektirecektir.

³⁶⁶ Henning Kagerman, Wolfgang Wahlster ve Johannes Helbig, **Securing The Future Of German Manufacturing Industry Recommendations For Implementing The Strategic Initiative Industrie 4.0**, Final Report Of The Industrie 4.0 Working Group, Editörler: Ariane Hellinger, Veronika Stumpf ve Christian Cobsda, Acatech - National Academy Of Science And Engineering, 2013, s. 13-14, s. 68. <http://alvarestech.com/temp/tcn/CyberPhysicalSystems-Industrial4-0.pdf> (05.05.2019).

³⁶⁷ Özkan Mehmet, Arzu Al ve Serkan Yavuz, "Uluslararası Politik Ekonomi Açısından Dördüncü Sanayi - Endüstri Devrimi'nin Etkileri ve Türkiye", **IPSUS**, C. 6, S. 2, Y. 2018, s. 26.

5510 sayılı Kanun'da iş kazası sayılan hâller kişi, yer ve zaman bakımından kısıtlanırken³⁶⁸ endüstri 4.0 gibi yeni üretim sistemleri hem yer hem zaman bakımından tamamen özgür bırakılan çalışma koşullarını öngörmektedir. Hatta üretimin yapıldığı yerin işyeri sayılmaması bile söz konusu olabilecektir. Nitekim Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu bir kararında işyeri kavramının temelinde işçi çalıştırma şartının mevcut bulunduğunu, işçi çalıştırılmayan yerlerin bir faaliyet icra etse bile işyeri sayılamayacağını belirtmiştir³⁶⁹. Ancak endüstri 4.0 gibi yeni teknolojiler insansız üretim yapan ve karanlık fabrika adı verilen otomasyon sistemlerini öngörmektedir. Bu fabrikalar her ne kadar insansız çalışıyor gibi görünse de bakım, onarım, araştırma-geliştirme ya da izleme faaliyetleri açısından insana gereksinim duyabileceği için işyeri sayılabilecektir.

İnsanların bulundukları herhangi bir yerden çalışmasını sağlayabilecek olan endüstri 4.0 sistemi iş kazaları açısından da işyeri kavramının yeniden tanımlanmasını gerektirecektir. İnsanların mevcut kanunlarımızın aradığı anlamda bir işyerinde çalışıyor olması durumu uzun dönemde ortadan kalkacak ve evde, otobüste, şehir dışında hatta yurt dışında çalışarak Türkiye'deki bir işletmede çalışma ya da o işletmenin sevk ve idaresini sağlama imkanları olabilecektir.

İnsansız üretim sistemlerinde her ne kadar insan faktörü üretimden çekilmiş olsa da kendi kendini çalışan ve kendini yöneten aletler insanlar açısından bir silaha dönüşebilmektedir³⁷⁰. Örneğin insansız olarak çalışan bir karanlık fabrikada elindeki otomasyon cihazından bir makinanın arızalandığını öğrenip makinayı onarmak için işyerine giden bir bakım mühendisi buradaki kontrolsüz otomatik makinelerden zarar görebilecektir.

Yeni nesil akıllı fabrikalara geçiş sürecinde altyapının kurulması, araştırma geliştirme faaliyetlerinin yapılması, sisteme elverişli binaların yapılması, sistemde çalışacak makina ya da robotların üretilmesi gibi aşamalar vardır³⁷¹. Bu bakımdan

³⁶⁸ Canbolat, s. 17; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 348; Kanbur, s. 5.

³⁶⁹ YİBBGK, 09.06.2017, E. 2016/3, K. 2017/4. RG, 21.07.2017, 30130.

³⁷⁰ Özbek Nizamettin (Çev.), **İş Kazaları Sebepleri ve Korunma Çareleri (Shop Safety)**, 2. Baskı, Ankara: Doğu Ltd. O. Matbaası, 1957, s. 23.

³⁷¹ Sabiha Kılıç ve Reha Metin Alkan, "Dördüncü Sanayi Devrimi Endüstri 4.0: Dünya ve Türkiye Değerlendirmeleri", **GİPAD**, S. 30, Y. 2018, s. 29 vd.

ülkemiz açısından iş kazalarına ilişkin asıl sorun da insansız çalışma sistemine geçiş sürecinde olacaktır. Bu bağlamda yeni çalışma sistemlerinden biri olan insansız çalışmaya ilişkin yasal düzenlemeler yapılırken geçiş sürecinin de dikkate alınması gerekmektedir.

D. UZAKTAN VE İNSANSIZ ÇALIŞMA SİSTEMLERİNDE OLUŞABİLECEK KAZALARIN İŞ KAZASI SAYILMASI

Yeni çalışma sistemlerinde meydana gelen bir kazanın mesleki faaliyet alanı çerçevesinde olup olmadığını tespit etmek oldukça zordur; çünkü bu sistemlerde çalışanların özel yaşamlarıyla iş yaşamları arasındaki çizgi belirsizleşmektedir³⁷². Ana işyerinin ağ sistemine bağlı kalınan zamanlarda meydana gelen kazaların iş kazası sayılması bir çözüm olarak görülse de bu çözüm yeni çalışma sistemlerindeki tüm durumları kapsamamaktadır³⁷³.

Uzaktan çalışma veya endüstri 4.0 gibi yeni çalışma sistemleri açısından işyeri kavramının işin görüldüğü yer olarak ele alınması işyeri kavramının çok genişlemesine yol açabilir ve bu durumda sigortalının evinde, gittiği bir kafeteryada ya da bindiği bir taşıtta meydana gelen kazaların da iş kazası sayılması gerekebilir. Bu bakımdan yeni çalışma sistemlerinde istihdam edilenler açısından 5510 sayılı Kanun’da iş kazası olarak sayılan hâllere yeni bir hüküm eklenmesi gerekmektedir.

1945 tarihli 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu’nda iş kazası sayılan hâllerden biri Kanun’un m. 2/I-c hükmünde “*sigortalının işyerinde can kurtarmak için veya işverenin, yahut işyerinin veya yürütülen işin çıkarına ve faydasına çalıştığı sırada*” şeklinde düzenlenmiştir. Bu hüküm lafzi olarak günümüzde iş kazası sayılan hâlleri yer ve zaman bakımından kısıtlayan hükümlerin etkisini azaltacak niteliktedir. Bu bakımdan çalışma şartları açısından yer ve zaman kavramlarının ortadan kalkmaya başladığı günümüzde bu hükmün “sigortalının işverenin, işyerinin veya yürütülen işin çıkarına ve yararına çalıştığı sırada” olarak 5510 sayılı Kanun’da beş bent hâlinde sayılan durumlara eklenmesi iş kazası sayılan hâllerin yeni çalışma sistemlerine uyarlanması bakımından önemli bir adım olacaktır. Böylece

³⁷² Kandemir, *Tele Çalışma*, s. 221.

³⁷³ Kandemir, *Tele Çalışma*, s. 221.

yeni istihdam şekillerinde çalışanlar da iş kazası güvencesinden daha geniş ölçüde yararlanabilecek, işçinin yalnızca iş görme edimi sırasında geçirdiği kazalar değil bununla birlikte işverenin, işyerinin veya yürütülen işin çıkar ve yararına çalıştığı sırada geçirdiği kazalar da iş kazası sayılabilecektir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ KAZASININ BİLDİRİLMESİ VE TESPİTİ

I. İŞ KAZASININ BİLDİRİLMESİ

A. GENEL OLARAK

5510 sayılı Kanun'a göre iş kazasına uğrayan sigortalının ya da vefat etmişse hak sahiplerinin Sosyal Güvenlik Kurumunun sağladığı haklardan yararlanabilmesi için öncelikle Kurumun iş kazasından haberdar olması ve oluşan durumun Kurum tarafından iş kazası olarak kabul edilmesi gerekmektedir³⁷⁴. Buna ilişkin olarak mevzuatta belirtilen kişilere bildirim, Sosyal Güvenlik Kurumu'na da iş kazasının soruşturulmasına ilişkin bazı işlemleri yapma yükümlülüğü getirilmiştir³⁷⁵. 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinin gerekçesinde de meydana gelen iş kazalarından dolayı Kurumun gerekli yardım ve işlemleri yapabilmesi için işverenlerle kendi nam ve hesabına çalışanların yükümlülüklerinin tanımlandığı belirtilmiştir³⁷⁶.

İş kazasının bildirimine ilişkin düzenlemeler genel olarak Kanun'un m. 13/II hükmü ile ek m. 5/VII hükmünde ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 35. maddesinde düzenlenmiştir³⁷⁷. Bildirim yükümlülüğü ve süreleri ile kazaya uğrayan sigortalı ya da ölümünde hak sahiplerinin en kısa sürede sosyal sigorta yardımlarından yararlanabilmesinin sağlanması amaçlanmaktadır³⁷⁸.

Sosyal Güvenlik Kurumunun iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yardım yapabilmesi için kazaya uğrayanın en azından yardım gerektirecek düzeyde bir kazaya uğraması gerekmektedir³⁷⁹. Ancak bu durum ufak tefek kazaların bildirilmemesi gerektiği anlamına gelmemektedir. Uygulamada küçük bir sıyrık, düşme, çarpma gibi durumların iş kazası olarak bildirilmesinin gerekli olmadığı düşünülebilmektedir; ancak bu durumlar da ilerde komplikasyona ve hatta ölüme yol açabilmektedir. Bu bakımdan,

³⁷⁴ Akın, s. 42; Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 270-271; Arıcı, s. 330; Erdem Özdemir, s. 274; Topaloğlu ve Çınkı, s. 132.

³⁷⁵ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 365; Kanbur, s. 15; Sümer, *İSG Hukuku*, s. 183.

³⁷⁶ www.legalbank.net (12.04.2019).

³⁷⁷ Kanbur, s. 15.

³⁷⁸ Demircioğlu ve Kaplan, s. 222.

³⁷⁹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 362; Korkusuz ve Uğur, s. 289.

kazanın küçüklüğü veya büyüklüğü önemsenmeksizin 5510 sayılı Kanun kapsamında meydana gelen her türlü kaza, iş kazası olarak bildirilmelidir.

B. BİLDİRİMİN YAPILACAĞI YERLER VE KİŞİLER

İş kazası bildiriminin 5510 sayılı Kanun'un m. 13/II-a ve 13/II-b hükümlerine göre Sosyal Güvenlik Kurumu ile yetkili kolluk kuvvetlerine³⁸⁰; ayrıca 4857 sayılı Kanun'un m. 7/IX-c hükmüne göre geçici iş ilişkilerinde bunların dışında bir de özel istihdam bürosuna yapılması gerekmektedir. Bununla birlikte bazı istisnai durumlarda işverene bildirim yükümlülüğü de düzenlenmiştir.

1. Sosyal Güvenlik Kurumu

Meydana gelen bir olayın 5510 sayılı Kanun açısından iş kazası sayılarak Kanun'da öngörülen yardımların yapılabilmesi için öncelikle Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi gerekmektedir³⁸¹. Bunun dışında başka bir kuruma bildirim yapılmış olması Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirim yapılması anlamına gelmemektedir. Ancak Yargıtay bir kararında, Sosyal Güvenlik Kurumu yerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılan bildirimin geçersiz sayılmaması gerektiğini, işverenin iş kazası bildirim formunu Bakanlığa vererek üzerine düşen yükümlülüğü yerine getirmiş olduğunu, Kurumun Bakanlığa bağlı olduğunu ve kuruluş amacı ile aynı amaca hizmet ettiklerini belirterek Bakanlığa yapılan bildirimin Kuruma yapılmış sayılması gerektiğine hükmetmiştir³⁸².

2. Yetkili Kolluk Kuvvetleri

5510 sayılı Kanun'un m. 13/II-a hükmüne göre bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalıların iş kazası geçirmesi durumunda bu kişilerin işverenleri açısından yetkili kolluk kuvvetlerine bildirim yükümlülüğü bulunmaktadır. Yetkili kolluk kuvvetleri olayın olduğu yerde görevli olan jandarma veya polistir³⁸³. Kanun koyucu, "olayın olduğu yer" kavramı yerine "o yer" yetkili kolluk kuvvetleri tabirini kullanmıştır. Burada o yer yetkili kolluk kuvvetlerinden, işyerinin bulunduğu yerdeki kolluk

³⁸⁰ 6331 sayılı Kanun'da 5510 sayılı Kanun'dan farklı olarak, yetkili kolluk kuvvetlerine bildirim yükümlülüğü getirilmemiştir. 6331 sayılı Kanun'la bildirimin yapılması gereken tek yer Sosyal Güvenlik Kurumu olarak düzenlenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Erdem Özdemir, s. 276.

³⁸¹ Akın, s. 42; Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 270-271; Arıcı, s. 330; Topaloğlu ve Çınk, s. 132.

³⁸² Yarg. 10. HD, 20.02.2012, E. 2010/12480, K. 2012/2641. www.legalbank.net (12.04.2019).

³⁸³ Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 271; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 367; Sözer, s. 352.

kuvvetlerinin anlaşılması gerektiği düşünülebilir. Ancak kanun koyucunun, iş kazası saydığı durumlara bakıldığında bunların bazılarının işyeri dışında da olabildiği görülmektedir. Bu bağlamda olayın meydana geldiği yer yetkili kolluk kuvvetlerine bildirim yapılması m. 13/I hükmünün amacına daha uygun görünmektedir. Ayrıca işyeri dışında meydana gelen kazalarda olay ile ilgili araştırma yapabilecek kolluk kuvvetleri de bu olayın meydana geldiği yerde görevli olan kolluk kuvvetleridir.

Bazı durumlarda olayın olduğu yerin dışındaki kolluk kuvvetlerine de bildirim yapılabilir. Örneğin, iş kazası sonucu bir yaralanma olduğunda yaralanan sigortalı, olayın meydana geldiği polis veya jandarma bölgesi dışındaki bir sağlık kuruluşuna götürülmüş olabilir. İlgili sağlık kuruluşu kendi bulunduğu yer kolluk kuvvetlerine bildirim yapmış olsa da bu durum işverenin olayın olduğu yer kolluk kuvvetlerine bildirim yapması yükümlülüğünü³⁸⁴ ortadan kaldırmamaktadır. Ancak olayın olduğu yer kolluk kuvvetlerinin bir şekilde olaydan haberdar olarak iş kazasının meydana geldiği yere gelmesi kanımızca yetkili kolluk kuvvetlerine bildirim yükümlülüğünü ortadan kaldırır. Örneğin işyeri dışına görevli olarak gönderilen bir sigortalının geçirdiği trafik kazasını o sırada devriye gezen kolluk kuvvetlerinin görmesi ya da olaya tanık olan/kazaya karışan başkaları tarafından kolluk kuvvetlerine haber verilmesi sonucu bu kolluk kuvvetleri tarafından gerekli işlemler yapılmış olabilir. Bu durumda olaydan belki de günler sonra haberdar olacak olan işverene hâlâ kolluk kuvvetlerine bildirim yükümlülüğünü yüklemek kanımızca isabetli olmaz.

5510 sayılı Kanun'un m. 5/I-g hükmü kapsamındaki sigortalıların (yurt dışına götürülen Türk işçileri) geçirdikleri iş kazalarının Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin m. 35/I-a hükmüne göre işverenleri tarafından kazanın olduğu ve ülkemizle sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdeki yerel kolluk kuvvetlerine derhal bildirilmesi gerekmektedir. Ancak Yönetmelik'in yabancı kolluk kuvvetlerine bildirim zorunluluğu öngören bu hükmü yerinde bir düzenleme değildir; çünkü yabancı

³⁸⁴ İş kazası kazanın olduğu yere göre kolluk kuvvetlerinden hangisi o bölge için görevliyse ona bildirilmelidir. bkz. Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 367; Sözer, s. 352.

lkelerdeki kolluk kuvvetlerine bildirimin ülkemiz mevzuatına göre belirlenmesi mümkün deęildir³⁸⁵.

5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-b hükmüne göre sigortalı olanların kolluk kuvvetlerine bildirim zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak iş kazaları tıbbi olarak adli nitelik tařıdıklarından³⁸⁶ sağlık kuruluşlarına başvuran iş kazasına uğrayan kişiler 4/I-b'li de olsa başvurulan sağlık kuruluşu tarafından kolluk kuvvetlerine bildirilmektedir.

3. Özel İstihdam Bürosu

Özel istihdam bürosuna bildirim, özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkilerinde geçici işçilerin iş kazası ve meslek hastalıkları açısından söz konusu olmaktadır³⁸⁷. Özel istihdam bürosu, geçici işçilerin işvereni konumundadır³⁸⁸. Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin³⁸⁹ m. 3/I-j hükmüne göre özel istihdam büroları, iş arayanların kendilerine uygun olan işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçi bulunmasına aracılık eden ve/veya geçici iş ilişkisi faaliyeti kurmak üzere Türkiye İş Kurumu tarafından verilen izinle kurulan bürolardır.

Geçici işçilerin iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi hâlinde 4857 sayılı İş Kanunu m. 7/IX-c hükmüne göre bunun geçici işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu ve yetkili kolluk kuvvetleriyle birlikte özel istihdam bürosuna da bildirilmesi gerekmektedir³⁹⁰.

4. İşveren

İş kazasının işverene bildirilmesine ilişkin olarak 5510 sayılı Kanun'da da 6331 sayılı Kanun'da da doğrudan doğruya bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak 5510 sayılı Kanun'un m. 13/II-c hükmünde belirli şartların varlığında iş kazasının

³⁸⁵ Tuncay ve Ekmekçi, s. 408.

³⁸⁶ Kenan Asıldığ, Murat Akbaba ve Mediha Anna, 1. Uluslararası TURAZ (Türkiye-Azerbaycan) Adli Tıp ve Patoloji Kongresi, 13-16 Ekim 2016, Bak, Azerbaycan, "İş Kazası Nedeniyle Acil Servise Başvuran Olguların Adli Tıp Açısından Değerlendirilmesi", **European Journal Of Therapeutics**, s. 50.

³⁸⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 131.

³⁸⁸ Ercüment zkaraca, "zel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Toplantıları**, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve çözüm nerileri 21. Toplantısı, 03-04.06.2016, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2018, s. 91.

³⁸⁹ RG, 11.10.2016, 29854.

³⁹⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. elik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 236; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 131; zkaraca, *zel İstihdam Bürosu*, s. 91.

bildiriminin öğrenildiği tarihten itibaren başlayacağı düzenlenmektedir³⁹¹. Bu bakımdan işverenin bir iş kazasının olduğunu öğrenip Kurum’a bildirmesi için iş kazasından haberdar edilmesi gerekmektedir³⁹². Ayrıca 5510 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesiyle kaldırılmış³⁹³ olmakla birlikte daha önce 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında olanların sigortalılık ilişkileri eski hükümlerle devam etmektedir³⁹⁴. Buna göre 2925 sayılı Kanun kapsamındaki tarım işçileri açısından bu Kanun’un m. 10/I hükmüne göre iş kazasının en geç kazadan sonraki iki gün içinde işverene ya da Kuruma bildirilmesi gerekmektedir³⁹⁵. Yargıtay kararına konu olan bir olayda, çobanlık yaparken 16.09.2010 tarihinde kasabanın koyun sürüsünü otlattığı sırada telefonunu şarj etmek için kullandığı elektrik direğinden gelen akımla yaşamını yitiren kişinin durumuna ilişkin olarak ilk derece mahkemesi 2925 sayılı Kanun kapsamında olayı iş kazası sayarak hak sahiplerinin ölüm gelirine hak kazandığına karar vermiştir. Herhangi bir işveren tarafından sigortalı bildirimi bulunmadığı tespit edilen kişiye ilişkin olarak Yargıtay, öncelikle işverenin kim olduğunun belirlenerek davaya dahil edildikten sonra karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir³⁹⁶.

İş kazasının işverene bildirimi ruhsal zararlar açısından da önem taşımaktadır; çünkü sigortalıda ruhsal bir zarar oluştuğunu işverenin bilmesi veya bilebilecek durumda olması her zaman söz konusu olmayabilir. İşverenin iş kazasını bildirim yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için sigortalının uğradığı ruhsal zararı işverene

³⁹¹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 366; Korkusuz ve Uğur, s. 290; Sözer, s. 353; Sümer, *İSG Hukuku*, s. 183; Tuncay ve Ekmekçi, s. 407.

³⁹² Aslında tüm iş kazaları açısından işverenin bildirim yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için öncelikle kazadan haberdar olması gerekmektedir; işverenin kontrolü altındaki yerlerde bu durum kolay olabilirken işverenin gözetim ve denetim yükümlülüğünün nispeten azaldığı, işverenin kontrolü dışındaki yerlerde işverenin kazadan kendiliğinden haberdar olması güçleşmektedir.

³⁹³ 25.02.2011 tarihli ve 27857 mükerrer sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’la birlikte 2925 sayılı Kanun kapsamındaki geçici ya da gündelikçi tarım işçilerinin sigortalılık ilişkileri 5510 sayılı Kanun’un ek 5. maddesi ile yeniden düzenlenmiştir. Buna göre tarım ve orman işlerinde hizmet sözleşmesiyle süresiz olarak çalışanlar iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu ile uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası bakımından 5510 sayılı Kanun’un m. 4/I-a kapsamında sigortalı sayılacaklardır. Ayrıntılı bilgi için bkz. M. Fatih Uşan, “Kanun Yapmak Bu Kadar Kolay Mı, Yahut Bu Kadar Zor Mu (5510 Sayılı Kanun Uygulaması Çerçevesinde Bir Tespit)”, **YBHD**, Y. 2016/1, s. 209-228, s. 219-220; Yusuf Alper, “6111 Sayılı (Torba) Kanun ve Sosyal Güvenlikle (5510 Sayılı Kanun) İlgili Değişiklikler”, **Asomedy a Ankara Sanayi Odası Yayın Organı**, Mart/Nisan 2011, s. 54.

³⁹⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. Yusuf Alper, *6111 Sayılı Kanun*, s. 55.

³⁹⁵ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 366.

³⁹⁶ Yarg. 21. HD, 11.02.2016, E. 2015/7781, K. 2016/1746. www.lexpera.com.tr (28.04.2019).

bildirilmesi gerekmektedir; ancak 5510 sayılı Kanun’da sigortalıya böyle bir yükümlölük yüklenmemiştir.

İşverenin iş kazasından haberdar olması, iş kazasının tespiti davalarında bir işveren nezdinde çalışan sigortalılar açısından Sosyal Güvenlik Kurumu ile işverenin zorunlu dava arkadaşı olmasından dolayı da önem taşımaktadır.

C. BİLDİRİMİN ŞEKLİ

1. Genel Olarak

İş kazası 5510 sayılı Kanun’un m. 13/II ve 13/IV hükümleri ile Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin³⁹⁷ m. 36/IV-c hükmüne göre Sosyal Güvenlik Kurumunun internet sitesinden elektronik olarak (e-sigorta yoluyla) ya da Kuruma yazılı olarak başvurma yollarından biri seçilerek bildirilebilmektedir³⁹⁸.

Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bildirim yapacak kişi tarafından seçilebilen bir şekil şartı öngörölmüş olmakla birlikte yetkili kolluk kuvvetlerine bildirim açısından herhangi bir şekil şartı öngörölmemiştir.

Aşağıda iş kazasının Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirim şekilleri açıklanacaktır.

2. Elektronik Bildirim

İş kazası e-bildirim yöntemiyle e-SGK uygulama portalı (e-sigorta) üzerinden elektronik olarak bildirilebilmektedir³⁹⁹. Bunun için Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işverene verilmiş olan⁴⁰⁰ kullanıcı kodu ve e-bildirge şifresine gerek duyulmaktadır⁴⁰¹. İnternet üzerinden elektronik bildirim yapıldığında, ayrıca Kuruma ya

³⁹⁷ RG, 12.05.2010, 27579.

³⁹⁸ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 366; Korkusuz ve Uğur, s. 290; Tuncay ve Ekmekçi, s. 407.

³⁹⁹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 366; Korkusuz ve Uğur, s. 290.

⁴⁰⁰ Ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıranlara Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bir işveren şifresi verilmediği için bu kişilerin e-devlet üzerinden bildirim yapmalarına olanak sağlanmıştır. Bu konuda bkz. Caniklioğlu ve Özkaraca, s. 1146.

⁴⁰¹ Kanbur, s. 20.

da Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na⁴⁰² yazılı bir bildirim yapılmasına gerek bulunmamaktadır⁴⁰³.

Sağlık hizmet sunucuları tarafından yapılan iş kazası bildirimleri, işverenlerin kullandıkları e-SGK uygulama portalında “hastane bildirim sorgulama” sekmesinden seçilen tarih aralıklarına veya TC kimlik numarasına göre sorgulanabilmektedir. Sorgulama yapıldığında hastane tarafından bildirilen iş kazalarına ilişkin olarak iş kazası geçirenlerin TC kimlik numarası, adı, soyadı, provizyon tarihi, provizyon tipi ve iş kazası tarihi görüntülenebilmektedir⁴⁰⁴.

İş kazalarının, elektronik olarak bildirimi yalnızca Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılabilmektedir. Ancak bir iş kazası meydana geldiğinde yalnızca Kuruma değil aynı zamanda kolluk kuvvetlerine de bildirim yapılması gerekmektedir. Kolluk kuvvetlerine bildirim açısından herhangi bir şekil şartı yer almasa da kanımızca kolluk kuvvetlerine bildirimin de elektronik ortamda yapılabilmesi, bu kayıtların düzenli olarak tutulabilmesi açısından yerinde olacaktır.

3. Yazılı Bildirim

a. Genel Olarak

12.05.2010 tarihli Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Ek-7'de iş kazası ve meslek hastalığı bildirim formu yer almaktadır. İş kazası, elektronik bildirimin dışında matbu olan bu formun doldurulması ya da iş kazasına ilişkin bilgilerin bir dilekçede belirtilmesi⁴⁰⁵ suretiyle de yazılı olarak bildirilebilmektedir⁴⁰⁶. Bunun dışında Sosyal Güvenlik Kurumunun e-SGK uygulama portalına erişilememesi, işverenin e-bildirge şifresi almamış olması veya bilgi-işlem altyapısında sistemsel arızalar olması durumunda iş kazasının Kurum'a yazılı olarak bildirilmesi gerekmektedir⁴⁰⁷. Ayrıca

⁴⁰² 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga m. 77/III hükmüne göre iş kazalarının yazı ile iki iş günü içinde bölge müdürlüğüne bildirilmesi gerekiyordu.

⁴⁰³ <https://uyg.sgk.gov.tr/IsvBildirimFormu/welcome.do> (05.03.2019)

⁴⁰⁴ <https://uyg.sgk.gov.tr/IsvBildirimFormu/welcome.do> (23.04.2019).

⁴⁰⁵ 2016/21 sayılı Genelge'ye göre dilekçeyle yapılan bildirimlerde sigortalının TC kimlik numarası, sigorta sicil numarası, adı-soyadı, doğum tarihi, yaptığı iş, işe giriş tarihi, kazanın olduğu yer, tarih ve saati, oluş şekli, tanıkların adı-soyadı, işyerinin adresi, işverenin adı-soyadı, unvanı, yerleşim bilgileri, şirket merkezi bilgileri ve imzalarının bulunması gerekmektedir.

⁴⁰⁶ Sözer, s. 352.

⁴⁰⁷ Kanbur, s. 20.

5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-b hükmüne göre çalışanlarla ek 5. maddesine göre tarım ve orman işlerinde hizmet sözleşmesiyle süresiz olarak çalışan sigortalıların işyeri sicil numarasının olmaması nedeniyle bu kişiler açısından yazılı olarak bildirim yapılması gerekmektedir⁴⁰⁸.

b. Postayla Bildirim

İş kazası bildiriminin adi posta, taahhütlü, iadeli taahhütlü, acele posta ya da alopst veya PTT kargo yoluyla yapılması mümkündür. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliğine⁴⁰⁹ göre bildirimin adi posta ya da kargo ile yapılması durumunda Sosyal Güvenlik Kurumunun kayıtlarına giriş tarihi; iadeli taahhütlü veya acele posta ile yapılması durumunda da postaya veriliş tarihi esas alınmaktadır⁴¹⁰.

İşe giriş ya da iş kazası bildirimi posta yoluyla yapıldığında bildirimin zamanında yapılıp yapılmadığının tespiti açısından bildirimin iadeli taahhütlü veya acele posta ile yapılıp yapılmadığı önem taşımaktadır. Yargıtay bir kararında, işveren tarafından verilen işe giriş bildirgesinin, meydana gelen iş kazasından bir gün sonra Sosyal Güvenlik Kurumuna ulaştığının anlaşıldığına bu bakımdan iadeli taahhütlü olarak gönderilip gönderilmediğinin araştırılması gerektiğine hükmetmiştir⁴¹¹.

c. Doğrudan Kuruma Bildirim

İş kazasının yazılı olarak bildirilmesi yolu seçildiğinde, bu bildirim posta yolu dışında doğrudan Sosyal Güvenlik Kurumunun ilgili ünitesine başvurarak da yapılabilmektedir⁴¹². Bu durumda bildirim tarihi Kurum kayıtlarına giriş tarihi olmaktadır. Doğrudan Kuruma bildirim yapılmak istendiğinde bildirimin işyerinin bağlı olduğu sosyal güvenlik il müdürlüğüne ya da sosyal güvenlik merkezine yapılması gerekmektedir⁴¹³. Ancak Kurumun başka bir müdürlüğüne yapılan bildirimler de işyerinin bağlı olduğu müdürlüğe yapılmış gibi kabul edilmektedir⁴¹⁴.

⁴⁰⁸ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 367.

⁴⁰⁹ RG, 28.09.2008, 27011.

⁴¹⁰ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 366-367; Kanbur, s. 20; Korkusuz ve Uğur, s. 290; Topaloğlu ve Çınkır, s. 134.

⁴¹¹ Yarg. 10. HD, 27.02.2014, E. 2013/16048, K. 2014/4010. www.lexpera.com.tr (26.04.2019).

⁴¹² Kanbur, s. 20; Tuncay ve Ekmekçi, s. 407.

⁴¹³ Kanbur, s. 20.

⁴¹⁴ 2016/21 sayılı Genelge; Tuncay ve Ekmekçi, s. 409.

D. BİLDİRİM YAPMAYA YETKİLİ VE YÜKÜMLÜ KİŞİLER

1. Genel Olarak

5510 sayılı Kanun'un m. 13/II hükmüne göre iş kazası bildiriminin Kanun'un m. 4/I-a ve m. 5 hükmüne göre çalışan sigortalılar açısından işverenleri tarafından; Kanun'un m. 4/I-b hükmüne göre çalışan sigortalılar açısından da sigortalının kendisi tarafından yapılması gerekmektedir. Ayrıca bunların dışında 6331 sayılı Kanun'la sağlık hizmeti sunucuları da iş kazası bildirimi açısından yükümlü kılınmıştır. Aşağıda iş kazasını bildirmekle yükümlü kişilerle iş kazası bildirimi yapmaya yetkili olan kişiler açıklanacaktır.

2. İşveren ve Diğer Kişiler

5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-a hükmüne göre çalışan sigortalılar açısından iş kazası bildirimi işveren açısından bir yükümlülüktür⁴¹⁵. Ancak bazı çalışmalar açısından işveren olmayan kişilere de bu yükümlülük getirilmiştir. Buna göre, üniversitelerde kısmi süreli olarak çalıştırılan öğrencilerin iş kazasına uğraması durumunda iş kazası bildiriminin ilgili üniversite tarafından yapılması gerekmektedir⁴¹⁶. Ayrıca 02.06.2019 tarihinde yürürlüğe giren Şantiye Şefleri Hakkında Yönetmelik'in⁴¹⁷ m. 8/VII-b hükmüne göre şantiye şeflerine görev almış oldukları inşaatta meydana gelen iş kazalarını 6331 sayılı Kanun'da öngörülen şekilde ilgili yerlere bildirme yükümlülüğü getirilmiştir⁴¹⁸.

İşverenin bildirim yükümlülüğü, kazaya uğrayanla aralarındaki iş ilişkisinin hukuki niteliğinin eser sözleşmesi olduğu durumlarda ortadan kalkmaktadır. Nitekim Yargıtay da iş kazasının tespitine ilişkin bir davada iş ilişkisinin eser sözleşmesine mi yoksa hizmet sözleşmesine mi dayandığına dair daha ayrıntılı bir araştırma yapılması

⁴¹⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. Arıcı, s. 331; Sözer, s. 352-353. Ayrıca bkz. Yarg. 21. HD, 17.05.2018, E. 2018/619, K. 2018/4961. www.lexpera.com.tr (26.04.2019).

⁴¹⁶ Murteza Aydemir, "Türk Yükseköğretim Kurumlarında Kısmi Zamanlı Çalıştırılan Öğrencilerin Çalışma Koşulları ve Sosyal Sigortalılığı", *LİSGHD*, C. 13, S. 49, Y. 2016. S. 152.

⁴¹⁷ RG, 02.03.2019, 30702.

⁴¹⁸ Yönetmelik'in m. 8/VII hükmü: "Şantiye şefi görev almış olduğu inşaatta;

a. Yapım/yıkım işleri sebebiyle oluşan veya oluşması muhtemel hasarları idaresine,

b. Meydana gelen iş kazalarını 20/06/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda öngörüldüğü şekilde ilgili mercilere,

derhal bildirmek zorundadır." şeklindedir. 6331 sayılı Kanun'da işverene ya da sağlık hizmet sunucularına bile zorunlu tutulmayan derhal bildirim şartı bu hükümle şantiye şeflerine zorunlu tutulmuştur.

gerektiğinin yanı sıra karar tarihi itibarıyla yaklaşık yedi yıl önce gerçekleşen olaya ilişkin olarak davalı işyerinden iş kazasını bildirmeme sebebinin de sorulması gerektiğine hükmetmiştir⁴¹⁹.

İş kazasına uğrayan işçinin alt işverenin işçisi olması durumunda bildirim yükümlülüğü alt işverende olmakla birlikte bu yükümlülüğün 5510 sayılı Kanun'a uygun bir şekilde yerine getirilmemesi hâlinde asıl işveren de Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı müteselsilen sorumludur⁴²⁰.

İş kazaları ve meslek hastalıkları, daha önce de belirttiğimiz üzere ülkemizde sosyal sigortaların varlığından beri birbirinden ayrı olarak nitelendirilmiştir⁴²¹. Ancak hukukî olarak ayrı nitelendirilmesi bu sosyal risklerin kolayca birbirinden ayrıldığı anlamına gelmemektedir. İş kazaları, her zaman aniden gelişen ve oluşma anı rahatlıkla tespit edilebilecek olaylar değildir. Bazı olayların sigortalıda bir zarar oluşturarak iş kazası sonucunu ortaya çıkarması belirli bir süre içinde olabilmektedir. Bu bakımdan meslek hastalıkları ile de karışabilecek olan iş kazaları meslekî nitelik taşımayan bir etkene maruz kalma ya da sonradan ortaya çıkan bedensel ya da ruhsal hastalıklar olarak da karşımıza çıkabilmektedir. Bu durumda işyerinden ayrıldıktan sonra ortaya çıkması söz konusu olabilecek olan bu tip hastalıklara yol açan iş kazalarının bildirimi de önem taşımaktadır. Kanımızca oluşan zararın, işten ayrıldıktan sonra ortaya çıkması durumunda iş kazası bildirimi sigortalı yaşıyorsa kendisi, vefat ettiyse geride kalan hak sahipleri tarafından yapılmalıdır; çünkü çalışma hayatına devam eden bir sigortalı açısından bu bildirim yükümlülüğünün yeni işverene yüklenmesi kişinin geçmiş çalışmaları hakkında tam bir bilgisi olmayan yeni işverene ciddi bir külfet getirecektir. Bu bildirim yükümünün eski işverende kalması ise işyerinden ayrılan herkesin eski işveren tarafından ileride iş kazası geçirip geçirmeyeceği yönünden ömür boyu takip edilmesi anlamına gelecektir; bu da hayatın olağan akışı ile bağdaşmamaktadır.

⁴¹⁹ Yarg. 10. HD, 26.04.2019, E. 2016/2112, K. 2016/6656. www.lexpera.com.tr (22.04.2019).

⁴²⁰ Dnş. 15. D., 28.11.2018, E. 2015/10087, K. 2018/7937. www.lexpera.com.tr (22.04.2019).

⁴²¹ Akdeniz, s. 11.

3. Sigortalının Kendisi

5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-b bendine göre çalışan sigortalıların iş kazası bildirimini kendilerinin yapması gerekmektedir⁴²². Kanun'un ek 5. maddesinde belirtilen tarım veya orman işlerinde hizmet sözleşmesiyle süresiz olarak çalışan sigortalıların iş kazası bildirimi ise kendileri veya işverenleri tarafından yapılabilmektedir⁴²³.

İş kazası bildirimlerinin daha etkin yapılabilmesi amacıyla bildirim yapmaya yetkili kişilerin genişletilmesi gerekmektedir. Kanımızca uzaktan çalışma ya da endüstri 4.0 sisteminde çalışma gibi durumlar da göz önüne alındığında iş kazası olduğunu gören herkes elektronik ya da yazılı bildirim yapabilmelidir; çünkü iş kazasını bildirmekle yükümlü olan işveren, her durumda meydana gelen iş kazalarından kısa sürede haberdar olamamaktadır. Bununla birlikte, mevzuatta özel bir düzenleme olmasa da iş kazası geçirdiğini düşünen bir sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak kazanılan yardımları alabilmek için, geçirdiği kazayı Kuruma yazılı olarak bildirmesine ve şikayet yoluna başvurmasına engel bir husus da bulunmamaktadır.

4. Sağlık Hizmeti Sunucuları

İş kazalarını bildirmekle yükümlü olanlardan biri de sağlık hizmeti sunucularıdır. Sağlık hizmeti sunucuları 5510 sayılı Kanun'un m. 3/I-25 hükmünde *“sağlık hizmetini sunan ve/veya üreten; gerçek kişiler ile kamu ve özel hukuk tüzel kişilerini ve bunların tüzel kişiliği olmayan şubelerini (...) ifade eder.”* şeklinde tanımlanmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği'nin⁴²⁴ 1.4. maddesinde sağlık hizmeti sunucularının 5510 sayılı Kanun'a göre nasıl basamaklandırıldığı düzenlenmiştir. Buna göre sağlık hizmeti sunucuları;

- Birinci basamak resmi/özel sağlık kuruluşları ile serbest eczaneler,
- İkinci basamak resmi/özel sağlık kurumları ile üçüncü basamak resmi sağlık kurumları,
- Sağlık hizmet sunumu basamaklandırılmayan sağlık kurum veya kuruluşları,

⁴²² Ayrıntılı bilgi için bkz. Arıcı, s. 331; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 366; Korkusuz ve Uğur, s. 290; Sözer, s. 363-364; Tuncay ve Ekmekçi, s. 408.

⁴²³ 2016/21 sayılı Genelge.

⁴²⁴ RG, 24.03.2013, 28597.

- Sağlık hizmet sunumu basamaklandırılmayan diğer sağlık hizmeti sunucuları olarak dört ana grupta toplanmıştır.

Tebliğ ile sağlık hizmeti sunucuları açısından hemen hemen tüm sağlık birimlerini içeren ayrıntılı bir düzenleme yapılmıştır. İşyeri hekimlikleri Tebliğ'in 1.4.1.B maddesinde “*birinci basamak özel sağlık kuruluşu*” altında yer almıştır. Bu bağlamda diğer sağlık hizmeti sunucularında olduğu gibi işyeri hekimlerinin de iş kazalarını bildirim yükümlülüğü söz konusu olmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumunun Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamalarında değişiklik yapan 2017/11 sayılı Genelgesi'ne⁴²⁵ göre sağlık hizmet sunucularının iş kazası bildirimini yapması için hastane otomasyon sisteminden iş kazası olarak provizyon alınması, tanı olarak iş kazasının girilmesi ya da istirahat raporu verilmişse raporda vaka türünün iş kazası olarak seçilmesi gerekmektedir. Hastane otomasyon sisteminden iş kazası provizyonu alınmasa ve tanı olarak da iş kazası girilmese bile olayın öyküsünün sisteme iş kazası tanımına uyacak biçimde yazılması da iş kazası bildirimini yerine geçmektedir.

İş kazalarının ceza hukuku boyutu da olduğundan gerek işyeri hekimi gerekse de diğer sağlık hizmet sunucularındaki sağlık mesleği mensuplarının kendilerine iş kazası ile başvuran hastalarda 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun⁴²⁶ 280. maddesine göre bir suç işlendiği yönünde bir belirti olması durumunda⁴²⁷ 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nun⁴²⁸ m. 158/I hükmüne göre savcılık veya kolluk kuvvetlerine durumu bildirmeleri gerekmektedir. Bunların dışında valilik, kaymakamlık veya mahkemeye yapılan bildirimler de yetkili makamlara bildirilmiş sayılacaktır⁴²⁹. Aksi hâlde bu kişiler, 5237 sayılı Kanun'un m. 280/I hükmünde öngörülen “*sağlık mesleği*

⁴²⁵ Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamalarında değişiklik yapan Sosyal Güvenlik Kurumunun 09.03.2017 tarihli 2017/11 sayılı Genelgesi (Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde bu Genelge kısaca “2017/11 sayılı Genelge” şeklinde kullanılacaktır).

⁴²⁶ RG, 12.10.2004, 25611.

⁴²⁷ 13.01.1983 Tarihli 17927 mükerrer sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği’nin 86. maddesinde de 5237 sayılı Kanun’a atıf yapılarak yataklı tedavi kurumlarında muayene ve tedavi edilen hastalarda suç işlendiğine dair bir belirtiyle karşılaşılması hâlinde Cumhuriyet savcılığına ya da adli kolluğa haber verilmesi zorunlu tutulmuştur.

⁴²⁸ RG, 17.12.2004, 25673.

⁴²⁹ Hakan Hakeri, **Tıp Hukuku**, 10. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015, s. 961 vd.

mensuplarının suçu bildirmemesi” nedeniyle öngörülen bir yıla kadar hapis cezası ile karşı karşıya kalacaklardır.

5. Sigortalının Geride Kalan Hak Sahipleri

İş kazası, sigortalının ölümü ile sonuçlandığında yardım talep hakkı hak sahiplerine geçmektedir⁴³⁰. Hak sahipleri 5510 sayılı Kanun’un m. 3/VII hükmüne göre sigortalının varsa eşi, çocukları ile anne ve babasıdır⁴³¹.

5510 sayılı Kanun’a göre iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamındaki sigortalıların vefat etmesi durumunda Sosyal Güvenlik Kurumuna herhangi bir bildirim yapılmamışsa geride kalan hak sahiplerinin sosyal güvenlik sisteminin sağladığı haklardan yararlanabilmesi için zararlandırıcı olayın iş kazası olup olmadığının tespiti ön sorun olmaktadır. Bu durumda geride kalan hak sahiplerinin iş kazasının tespiti davasını açmadan önce Kuruma ihbarda bulunması gerekmektedir⁴³².

6. Geçici İşveren

5510 sayılı Kanun’da geçici iş ilişkisindeki işçilerin geçirdiği iş kazaları için Sosyal Güvenlik Kurumuna ve yetkili kolluk kuvvetlerine bildirim süresine ilişkin olarak özel bir düzenleme yapılmamış, bildirim yükümlüsünün asıl işveren mi geçici işveren mi yoksa her ikisinin de mi olduğu konusu da düzenleme alanı bulamamıştır⁴³³. Ancak bu konuda, kazayı öğrenme zamanının asıl işverene göre daha önce ve kaza hakkındaki bilgisinin daha fazla olması açısından bildirim yükümlüsünün geçici işveren olması daha isabetli görünmektedir⁴³⁴. Nitekim 4857 sayılı Kanun’un m. 7/IX-c hükmüne göre de geçici işçi çalıştıran geçici işveren, meydana gelen iş kazalarını özel istihdam bürosuna ve 5510 sayılı Kanun’daki ilgili yerlere bildirmekle yükümlü kılınmıştır. Bu doğrultuda 4857 sayılı Kanun’la özel istihdam bürosu aracılığıyla

⁴³⁰ Arıcı, s. 323.

⁴³¹ Arıcı, s. 328.

⁴³² Yarg. 21. HD, 11.12.2017, E. 2016/9464, K. 2017/10345. www.hukukturk.com (10.04.2019). Aynı yönde başka bir karar için bkz. Yarg. 21. HD, 03.07.2018, E. 2016/19961, K. 2018/5961. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

⁴³³ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 237; Erdem Özdemir, s. 405; Nurşen Caniklioğlu, Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları, **Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, Legal Vefa Toplantıları II: Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı, İstanbul: Legal Yayınları, 2008, s. 153-154.

⁴³⁴ Canan Erdoğan, “Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü”, **YBHD**, Y. 2, S. 2017/2, s. 144-145, s. 153; Erdem Özdemir, s. 405.

kurulan iş ilişkilerinde bildirim yükümlülüğü geçici işverene yüklenmiştir⁴³⁵. Başka bir ifadeyle özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkilerinde geçici işçinin asıl işvereni olan özel istihdam bürosunun 5510 sayılı Kanun'daki ilgili yerlere bildirim yükümlülüğü devam etmemektedir⁴³⁶.

İşçinin ölümü geçici iş ilişkisini sona erdiren nedenlerden biridir⁴³⁷. Ancak ölüm, iş kazasına bağlansa kanımızca bildirim yükümlülüğünün 4857 sayılı Kanun'un m. 7/IX-c hükmü gereği yine geçici işverende olması gerekmektedir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinde asıl işveren ve geçici işverenin müteselsil sorumluluğu düzenlenmemiş olmakla birlikte 6098 sayılı Kanun'un 61. maddesine göre Sosyal Güvenlik Kurumu'na karşı her iki işverenin müteselsil sorumluluğu söz konusu olabilmektedir⁴³⁸. Ancak bu sorumluluğun Danıştay'ın alt işveren asıl işveren ilişkisindeki işverenlerin müteselsil sorumluluğuna ilişkin verdiği bir kararda⁴³⁹ olduğu gibi bildirim yükümlülüğü açısından değil Kurum'un rücu alacağı açısından önem taşıdığını düşünmekteyiz.

7. Ölüm Belgesi Vermek Üzere Yetkilendirilen Kişiler

1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 215. maddesine göre defin ruhsatı alınmadan ve ibraz edilmeden bir cenazenin defnedilmesi mümkün olmamaktadır. Bu bağlamda iş kazasına bağlı ölümlerde de cenazenin defni açısından defin ruhsatı alınması gerekmektedir.

19.01.2010 tarihli Mezarlık Yerlerinin İnşası ile Cenaze Nakil ve Defin İşlemleri Hakkında Yönetmelik'in⁴⁴⁰ 16. maddesine göre herhangi bir yerde bir ölüm olayı gerçekleştiğinde "ölüm belgesi"⁴⁴¹ düzenlenmesi gerekmektedir. Bu belgenin kimler tarafından verilebileceği Yönetmelik'in 16/I, 16/II, 16/IV ve 16/III hükümleriyle m. 17/I hükmünde düzenlenmiştir. Buna göre resmî ya da özel sağlık kuruluşları, nöbet

⁴³⁵ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 237.

⁴³⁶ Özkaraca, *Özel İstihdam Bürosu*, s. 91-92.

⁴³⁷ Ekmekçi, s. 117.

⁴³⁸ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 418.

⁴³⁹ Dnş. 15. D., 28.11.2018, E. 2015/10087, K. 2018/7937. www.lexpera.com.tr (22.04.2019). Bu karar aşağıda "İdari Para Cezası" alt başlığı altında ele alınmıştır.

⁴⁴⁰ RG, 19.01.2010, 27467.

⁴⁴¹ Ölüm belgesi Sağlık Bakanlığı'nın "Ölüm Bildirim Sistemi" üzerinden elektronik olarak düzenlenebilmektedir. <https://obs.saglik.gov.tr/> (05.05.2019).

sistemindeki belediye hekimleri, toplum sağığı merkezi hekimleri ve aile hekimleri ile 112 acil sağıık istasyonu görevlileri ölüm belgesi verebilmektedir. Ayrıca bu belge istisnai olarak belli şartlarda ölüm belgesi düzenleme yetkilileri⁴⁴² tarafından da verilebilmektedir.

Ölüm belgesi, Yönetmelik'in m. 21/I hükmüne göre iş kazası gibi ölüm sebebinin doğal olmayan yollardan olduğuna ilişkin bir şüphe veya kanaat olması durumunda adli makamlar; bulaşıcı hastalık şüphesi olması durumunda da o yer toplum sağığı merkezi haberdar edilmeden verilememektedir. Bu bağlamda yukarıda saydığımız ölüm belgesi vermek üzere görevlendirilen kişilerin iş kazasına bağılı ölüm belgesini düzenlemeden önce adli makamlara ya da toplum sağığı merkezine bildirmesi gerekebilmektedir. Ayrıca Yönetmelik'in 22. maddesine göre ölüm olaylarının halk sağığı müdürlüğü tarafından, elektronik ortamda, ölüm tarihinden itibaren on gün içinde nüfus müdürlüğüne bildirilmesi gerekmektedir.

Yargıtay, 21.02.2008 tarihinde yaşamını yitiren ve tıbbi geçmişinde mesleki akciğer hastalıkları bulunan sigortalının ölümünün meslek hastalığına bağılı olduğunun tespiti amacıyla açılan bir davada, sigortalının ölümü nedeniyle düzenlenen rapor ve defin ruhsatının temin edilerek kesin ölüm sebebinin 5510 sayılı Kanun'un 95. maddesine göre belirlenmesi gerektiğini belirtmiştir⁴⁴³. Yargıtay'ın meslek hastalıkları açısından verdiği bu karar iş kazaları açısından da önem taşımaktadır; çünkü iş kazalarında da sigortalının ölüm nedeni bu belgede yer almaktadır.

Sağıık hizmeti sunucularının iş kazasını bildirme yükümlülüğü olduğundan ölüm belgesi vermek üzere görevlendirilen kişilerin sağıık hizmet sunucusu olması durumunda Sosyal Güvenlik Kurumuna iş kazası bildirim yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak bu kişiler bazen sağıık hizmeti sunucusu olmayabilmektedir. Bu durum, bazı iş kazasına bağılı ölümlerin doğal ölüm gibi görülerek hiçbir yere bildirilmemesine ve dolayısıyla araştırılmadan defnedilmesine yol açabilecektir. Nitekim gerek 5510 sayılı

⁴⁴² Söz konusu Yönetmelik'in m. 4/I-ğ ve 17/I hükümlerine göre ölüm belgesi düzenleme yetkilileri belediye tabibi veya hükümet tabibi olmayan yerlerde mahallin en büyük mülki idare amiri tarafından o mahalde görevli olan söz konusu belgeyi vermek üzere yetkilendirilmiş olan sağıık personeli; bunların da olmadığı yerlerde, aldıkları eğitim sonrası başarılı olan jandarma karakol komutanları ve köy muhtarlarıdır.

⁴⁴³ Yarg. 10. HD, 21.11.2011, E. 2011/13744, K. 2011/15585 www.lexpera.com.tr (03.05.2019).

Kanun gerekse de Yargıtay uygulamaları, bir olayın iş kazası sayılması açısından doğal olmayan bir ölüm ya da bulaşıcı bir hastalık şartı aramamaktadır. Bu bağlamda birçoğu doğal ölüm kapsamında değerlendirilebilecek olan kalp ya da akciğer hastalığı gibi hastalıklara bağlı ölümler de şartları mevcut olduğunda iş kazası sayılmaktadır. Bu gibi durumlarda ölüm belgesini veren kişi sağlık hizmeti sunucusu olduğunda bildirim zorunluluğu olmakta; bunun için yetkilendirilen jandarma karakol komutanı veya köy muhtarı gibi bir kişi olduğunda bildirim zorunluluğu ortadan kalkmaktadır. Ölüm olayında ölüm belgesini veren kişiye göre bildirim yükümlülüğünün değişmemesi için kanımızca ölüme bağlı iş kazası bildiriminin ölüm belgesi vermek üzere görevlendirilen tüm kişiler açısından bir yükümlülük olması yerinde bir uygulama olacaktır.

E. BİLDİRİMİN SÜRESİ

İş kazasının bildirimi açısından bildirim yükümlülüğü olan kişilere göre belirli süreler öngörülmüştür⁴⁴⁴. Bu bağlamda bildirim süreleri 5510 sayılı Kanun'un farklı hükümlerine göre çalışan sigortalılar açısından değişiklik göstermektedir⁴⁴⁵. Buna göre Kanun'un m. 4/I-a ile m. 5/I-a, 5/I-b, 5/I-c ve 5/I-e hükümlerine göre çalışan sigortalılar ile ek 9. maddesinde belirtilen ev hizmetlerinde çalışan sigortalılar açısından işverenlerince yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde; Kanun'un m. 4/I-b hükmüne göre çalışan sigortalılar açısından da rahatsızlığın bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç iş günü içinde Kuruma bildirim yapılması gerekmektedir⁴⁴⁶. Ancak Kanun'un m. 4/I-b hükmüne göre çalışan sigortalılar açısından bildirim yapılacak sürenin toplam bir ayı geçmemesi ve bildirim yapmaya engel olan durumların hekim raporu veya varsa mücbir sebebi belgeleyerek göstermeleri gerekmektedir⁴⁴⁷.

⁴⁴⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. Arıcı, s. 331-331; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 365-366; Korkusuz ve Uğur, s. 290; Sözer, s. 353; Şakar, *İş Hukuku*, s. 106; Tuncay ve Ekmekçi, s. 407-409.

⁴⁴⁵ İş kazasının bildirim sürelerine ilişkin olarak 6331 sayılı Kanun'da da 5510 sayılı Kanun'dakine paralel bir düzenleme yapılmıştır. İş kazasının bildirimi 6331 sayılı Kanun'un m. 14/II ve 14/IV hükümlerinde düzenlenmiştir. Buna göre işveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları da kendilerine intikal eden iş kazalarını en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlü tutulmuşlardır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Erdem Özdemir, s. 274 vd.

⁴⁴⁶ Arıcı, s. 330-331; Sözer, s. 363-364; Sümer, *İSG Hukuku*, s. 183.

⁴⁴⁷ Arıcı, s. 331; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 366; Kanbur, s. 17; Karakaş, s. 141-142; Uşan, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 177.

5510 sayılı Kanunun m. 5/I-g hükmüne göre sigortalı sayılanların iş kazaları işverenleri tarafından kazanın olduğu ve ülkemizle sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdeki yerel kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma da kazadan sonraki üç iş günü içinde bildirilmelidir⁴⁴⁸.

5510 sayılı Kanun'un ek 5. maddesinde belirtilen tarım ve orman işlerinde hizmet sözleşmesiyle süresiz olarak çalışan sigortalıların kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma da kazadan sonraki üç iş günü içinde bildirilmesi gerekmektedir.

Şantiye Şefleri Hakkında Yönetmelik'in m. 8/VII-b hükmüne göre şantiyelerde meydana gelen iş kazalarının şantiye şefleri tarafından 6331 sayılı Kanun'da sayılan yerlere derhal bildirilmesi gerekmektedir.

İşyerlerinde Ulusal Bayram'da, genel tatil günlerinde ya da hafta tatillerinde çalışma yapılabilmektedir⁴⁴⁹. Tatil günlerine rastlayan günlerde ya da vardiyalı çalışan işyerlerinde mesai saatleri dışında iş kazası meydana gelebilmektedir. Bu durumda iş kazasının Kuruma bildirimine ilişkin sürenin ne zaman başlayacağı önem taşımaktadır. Öncelikle belirtmemiz gerekir ki, sağlık hizmeti sunucularının yaptığı bildirimler dışında, cumartesi ve pazar günleriyle resmi tatil günleri bildirim süresine dahil edilmemektedir. Bildirim süresine ilişkin yasal süre, kazayı takip eden ilk iş günü başlamaktadır⁴⁵⁰.

Coğrafi uzaklık ya da sigortalının herhangi bir nedenle iş kazasını gizlemesi durumunda işveren iş kazasının olduğundan hemen haberdar olmayabilmektedir. Bu gibi işverenin kontrolü dışında olan bir yerde iş kazası meydana gelmesi hâlinde bildirimle ilişkin süreler iş kazasının olduğu tarihten değil işveren tarafından öğrenilme anından⁴⁵¹ itibaren başlamaktadır⁴⁵².

⁴⁴⁸ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 366; Karakaş, s. 141.

⁴⁴⁹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 724-725; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 312; Korkmaz ve Alp, s. 295; Şakar, *İş Hukuku*, s. 140-141.

⁴⁵⁰ Kanbur, s. 18; Karakaş, s. 144; Korkusuz ve Uğur, s. 290; Topaloğlu ve Çinkı, s. 134.

⁴⁵¹ Daha önce belirttiğimiz üzere sağlık hizmeti sunucuları tarafından yapılan iş kazası bildirimleri işverenler tarafından e-SGK uygulama portalında görüntülenebilmektedir. Bu bakımdan uygulama portalında görünen iş kazaları açısından, işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelen iş kazalarından haberdar olmasını sağlayabileceğini düşünmekteyiz.

⁴⁵² Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 366; Korkusuz ve Uğur, s. 290; Sözer, s. 353; Sümer, *İSG Hukuku*, s. 183; Tuncay ve Ekmekçi, s. 407; Uşan, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 177.

Geçici işçinin iş kazası geçirmesi halinde bildirim, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin m. 9/I-c hükmüne göre işveren tarafından özel istihdam bürosuna derhal yapılmalı ayrıca 5510 sayılı Kanun'daki bildirim süreleri içinde Sosyal Güvenlik Kurumu ve yetkili kolluk kuvvetlerine yapılmalıdır.

İş kazasının uluslararası sefer yapan kara, deniz veya hava ulaştırma araçlarında meydana gelmesi hâlinde bildirim süreleri aracın Türkiye'ye döndüğü günü takip eden ilk iş günü işlemeye başlamaktadır. Dönüş tarihinin tespiti için kara ulaştırma araçlarının sınır kapılarından Türkiye'ye girdiği, deniz ulaştırma araçlarının ilk Türk limanına girdiği, hava ulaştırma araçlarının ilk Türk havaalanına indiği tarih esas alınmaktadır. Ancak herhangi bir nedenle bu araçların Türkiye'ye gelememesi hâlinde sigortalının bu araçlardan bağımsız olarak Türk sınır kapısından geçiş tarihi esas alınmaktadır⁴⁵³. 2016/21 sayılı Genelge'de bu araçların Türkiye'ye gelememesi öngörülmüşken, bu araçlarla birlikte sigortalının da gelememesi öngörülmemiştir. Kanımızca böyle bir durumda bildirim süresi belirli bir süreyle sınırlandırılmamalıdır; çünkü bir süre sınırı konulduğunda sigortalı ya da hak sahiplerinin hak kaybı söz konusu olabilecektir. Örneğin yabancı bir ülkenin karasularında batan bir geminin mürettebatının yaralanması nedeniyle uzun bir süre yabancı ülkedeki sağlık kurumlarında tedavi görmesi gerekebilir. Bu durumda olayın 5510 sayılı Kanun'daki iş kazası şartlarını da taşıdığını varsayarsak, olay iş kazası olmasına rağmen uzun bir süre bildirim yapılamamış olacaktır; çünkü geminin Türk limanına giriş tarihi söz konusu olmayacağı gibi, sigortalının da tedavi gördüğü süre boyunca Türk sınır kapısından geçişi söz konusu olmayacaktır. Hatta sigortalının iş kazası geçirdikten sonra herhangi bir nedenle (ölüm, tutuklanma gibi) Türkiye'ye dönememesi hâlinde de aynı şeyler geçerli olacaktır. Bu tür durumlarda bildirimin yapıldığı tarihten geriye dönük olarak kaza tarihinden itibaren sigorta yardımlarının yapılması kanımızca yerinde bir uygulama olacaktır.

İş kazası geçiren sigortalılar sağlık hizmeti sunucularına her zaman olayın olduğu gün başvurmamaktadırlar. Bu bakımdan sağlık hizmet sunucuları açısından Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirim süresi olayın oluş zamanına göre değil sigortalının

⁴⁵³ 2016/21 sayılı Genelge.

polikliniğe başvuru tarihine göre düzenlenmiş ve bu başvuru tarihinden başlayarak on günlük⁴⁵⁴ süre ile sınırlandırılmıştır⁴⁵⁵. Ancak hemen belirtmemiz gerekir ki sağlık hizmet sunucuları tarafından iş kazası bildiriminin yapılmış olması işverenin bildirim yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır⁴⁵⁶.

İş kazasının bildirimi için öngörülen süreler zararın niteliğine göre değişmemektedir. Bu bağlamda sigortalıda oluşan zararın ruhsal ya da bedensel olması önem taşımamaktadır. Ancak ruhsal zararların genellikle birdenbire ortaya çıkmadığı ve bu zararın anlaşılması için sigortalının öncelikle bir hekim tarafından psikiyatrik olarak değerlendirilmesi gerektiği düşünüldüğünde işverenin bildirim süresini kaçırmaması söz konusu olabilir.

Meslek hastalığının bildirilmesi için öngörülen süreler Kanun'un m. 4/I-a ve 5. maddesi kapsamındaki sigortalılar açısından meslek hastalığına tutulduğunun öğrenilmesi ve bunun işverene bildirilmesi ile; m. 4/I-b hükmü kapsamındaki sigortalılar açısından ise bu durumun kendisi tarafından öğrenilmesi ile başlamaktadır⁴⁵⁷. Bu bağlamda sigortalı ya da işveren ortada bir meslek hastalığı olduğunu kendi başlarına ileri sürmemekte, genellikle bir sağlık kuruluşundan öğrenmekte ve bildirim süresi ondan sonra başlamaktadır. Hastalık, sonradan Kurum tarafından ya da yargı kararıyla meslek hastalığı kabul edilmese bile en azından bir ön tanının bildirimi yapılmaktadır. Ancak iş kazaları açısından durum böyle değildir. Bildirilen olayın iş kazası olup olmadığına dair herhangi bir kurumdan bir ön rapor alınmasa bile iş kazası olarak bildirilmesi istenmektedir. Bu durumda sigortalının, Kanun'un m. 13/I hükmündeki şartlar altında iken soğuk algınlığına yakalanması da, migren ağrısının tutması da sırf Kanun'daki iş kazası unsurlarını taşıdığı ve ilerde zarar doğup doğmayacağı kestirilemediği için iş kazası bildirimini gerektirecektir. Bir olayın iş kazası olup olmadığı konusunda asıl görevi iş kazasının tespiti olan Kurumun ilgili birimleri bile yanlış karar verebilmekte, yargı kararlarıyla sonuç değişebilmektedir. Bu

⁴⁵⁴ Sağlık hizmet sunucularının bildirim yapması için öngörülen süre "iş günü" değil "gün" şeklinde düzenlendiği için süre hesabında Ulusal Bayram, genel tatil ya da hafta tatilleri bildirimin son gününün değişmesine yol açmayacaktır.

⁴⁵⁵ 6645 sayılı Kanunda Yer Alan Kısa Vadeli Sigorta Uygulamaları Hakkında Sosyal Güvenlik Kurumunun 01.09.2015 tarihli 2015/22 sayılı Genelgesi.

⁴⁵⁶ Karakaş, s. 145.

⁴⁵⁷ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 376; Korkusuz ve Uğur, s. 293; Sözer, s. 365; Sümer, *İSG Hukuku*, s. 183-184; Tuncay ve Ekmekçi, s. 408.

bakımdan ilk kez kaza geçiren 4/I-b’li sigortalının kendisinin de 4/I-a’lı sigortalının işvereninin de sonucun iş kazası olacağını önceden tahmin edebilmesi zordur. Bu durum sağlık hizmet sunucuları açısından da sorunsal oluşturabilir. Nitekim, iş kazası geçirdiğini iddia ederek sağlık hizmet sunucusuna başvuran bir sigortalıyı muayene eden hekim ya da hekimlerin sigortalıda o an için ruhsal ya da bedensel bir zarar tespit etmemiş olması zarar unsuru olmadığından olayın iş kazası olarak bildirilmesini gerektirmeyecektir. Oysa sigortalıda sonradan bir zarar oluşması ve buna bağlı olarak da Kurum ya da yargının olayı iş kazası sayması pekala mümkün olmaktadır. Bir diğer açıdan bakıldığında da meydana gelen olayın 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası sayılıp sayılmadığı Kurumun araştırması ya da yargı kararının kesinleşmesiyle ortaya çıktığına göre bildirim süresinin de bu süreçten sonra başlaması gerektirir. Ancak ilgili hükmün amacının “iş kazasının bildirilmesi” değil, “iş kazası şüphesinin bildirilmesi” olduğu düşünüldüğünde Kanun’da “iş kazasının bildirilmesi” olarak geçen kısımların “iş kazası şüphesinin bildirilmesi” olarak değiştirilmesi kanımızca daha yerinde bir ifade olacaktır.

F. BİLDİRİMİN ZAMANINDA YAPILMAMASI

1. Genel Olarak

İş kazası işçinin sigorta girişlerinin yapılmamış olması, işçinin mülteci⁴⁵⁸ veya yabancı uyruklu⁴⁵⁹ olması, olayın Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilecek kadar önemli görülmemesi gibi sebeplerle hiç bildirilmemiş ya da geç bildirilmiş olabilir. Ancak iş kazasına ilişkin bildirimin süresinin geçmiş olması, bildirim yapma yükümlülüğünü

⁴⁵⁸ 28.07.1951 tarihli Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Sözleşmenin m. 24/I-b, 24/II ve 24/III hükümlerine göre mülteciler de iş kazası kapsamına alınmıştır. Buna göre sözleşmeye taraf olan devletlere ülkelerinde yasal olarak ikamet eden mültecilere bazı sınırlamalar dışında sosyal güvenlik açısından ülke vatandaşlarına uygulanan muamelenin aynısını uygulama yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm meydana geldiğinde hak sahibinin tazminat haklarına bir zarar gelmeyeceği ile sosyal güvenlikle ilgili imzalanan ya da ileride imzalanacak olan anlaşmalarda mültecilerden yalnızca ülke vatandaşlarına aranan şartların aranması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Alpay Hekimler, “Sosyal Politika Boyutuyla Türkiye - Almanya Sosyal Güvenlik Sosyal Güvenlik Sözleşmesinin Sosyal Haklar Üzerine Etkisi”, **LİSGHD**, C. 12, S. 47, Y. 2015, s. 142-143.

⁴⁵⁹ Bağımlı çalışanlar bakımından yabancı uyruklu olmak, sosyal sigortalardan yararlanmaya engel oluşturmamaktadır. Ancak bu kişilerin Türk sosyal güvenlik sisteminden yararlanabilmeleri için öncelikle ilgili yabancı ülkeyle Türkiye arasında çok ya da iki taraflı sosyal güvenlik sözleşmesi olup olmadığına bakılmaktadır. Böyle bir sözleşme olması durumunda öncelikli olarak bu sözleşme hükümleri uygulanmakta; olmaması durumundaysa 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaktadır. Topaloğlu ve Çinkı, s. 53 vd. ; Tuncay ve Ekmekçi, s. 298 vd.

ortadan kaldırmamaktadır. İş kazasının bildirilmemesine bağlı sonuçlardan daha az etkilenmek için iş kazası geç de olsa Kuruma bildirilmelidir; çünkü bildirim yasal süre geçtikten sonra ne kadar erken sürede yapılırsa Kurum tarafından iş kazasına uğrayan sigortalıya ödenmiş olan geçici iş görmezlik ödenekleri için işverenden tahsil edilecek tutar da o kadar az olmaktadır⁴⁶⁰.

İş kazası bildirim zamanında yapılmamış olsa bile 5510 sayılı Kanun'un m. 23/I hükmüne göre kazaya uğrayan ya da hak sahiplerinin gelir ve ödenekleri sosyal devlet ilkesi gereğince Kurum tarafından ödenmektedir⁴⁶¹.

Yargıtay kararına konu olan bir olayda iş kazası sonucu sürekli iş göremez duruma geldiğini iddia eden sigortalının işverene karşı maddi ve manevi tazminat istemine ilişkin olarak açtığı bir davada mahkeme, talebin reddine karar vermiş ve sigortalı temyize gitmiştir. İddia edilen olayın Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmediği anlaşıldığından Yargıtay öncelikle Kuruma ihbarda bulunulması gerektiğini belirtmiştir. Yargıtay, olayın Kurum tarafından iş kazası olarak kabul edilmemesi halinde Kurum ve işveren aleyhine iş kazasının tespiti davası açılması için önel verilmesine ve bu dava işverenin hak alanını etkilediğinden bekletici sorun yapılmasına hükmetmiştir. Kurum tarafından iş kazası olarak kabul edilmesi halinde ise davacının sürekli iş göremezlik oranının belirlenmesine, iş kazası sigorta kolundan sürekli iş göremezlik geliri bağlanması için önel verilmesine ve çıkacak sonuca göre karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir⁴⁶².

Bildirimin zamanında yapılıp yapılmadığını değerlendirmek için iş kazasının gerçekleşme anı önem taşımaktadır. Ancak iş kazaları her ne kadar birdenbire oluşan durumlar gibi görünse de kimi iş kazalarının oluşma anını tespit etmek zor olabilmektedir. Önceki bölümlerde de bahsettiğimiz üzere ruhsal hastalıklar, meslek hastalığı kapsamında olmayan zehirlenmeler, belirtileri sonradan ortaya çıkan bulaşıcı

⁴⁶⁰ Kanbur, s. 19.

⁴⁶¹ Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 298; Günay, s. 528; Korkusuz ve Uğur, s. 310; Uşan, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 175.

⁴⁶² Yarg. 21. HD, 07.02.2012, E. 2010/5414, K. 2012/1229. Benzer kararlar için bkz. Yarg. 21. HD, 15.04.2007, E. 4779, K. 6714; Yarg. 21. HD, 13.06.2011, E. 4929 K. 5430; Yarg. 21. HD, 23.10.2018 E. 2017/2000, K. 2018/7683. www.kazancihukuk.com (05.03.2019). Yarg. 21. HD, 03.12.2018, E. 2017/1932, K. 2018/8889. karararama.yargitay.gov.tr (05.03.2019). Yarg. 21. HD, 03.07.2018, E. 2016/19961, K. 2018/5961. www.legalbank.net (12.04.2019).

hastalıklar, kuluçka süresi olan hastalıklar ve biyolojik etkenlerle ortaya çıkan hastalıklar açısından bildirim zamanı tam olarak tespit edilemeyebilmektedir. Yine başlangıç dönemlerinde anlaşılması mümkün olmayan hastalıklarla günümüz tıp teknolojisiyle belirlenemeyen ancak ileriki yıllarda tespit edilebilecek hastalıklar da söz konusu olabilmektedir. Bu açıdan iş kazalarının da meslekten ayrıldıktan sonra ortaya çıkması mümkün olabilmektedir. Ancak kanun koyucu bu gibi durumlar için genel kuralın dışında farklı bir süre öngörmemiştir.

5510 sayılı Kanun'dan farklı olarak 506 sayılı Kanun'un m. 27/II hükmünde işverenin kasten veya ağır ihmale bağlı olarak iş kazasını Kuruma bildirmemesi ile bildirimin eksik veya yanlış bilgiler içermesinden meydana gelen veya gelecek Kurum zararlarından işveren sorumlu tutulmuştur⁴⁶³. Yargıtay da buna ilişkin bir kararında iş kazasının işveren tarafından yasal süresinde Kuruma bildirilmemesinin yaptırımının uygulanabilmesi için yalnızca bildirim yükümlülüğüne uymamanın yeterli görülmediğini, işverenin kasıtlı olarak veya ağır ihmali nedeniyle kazanın zamanında bildirilmemesi ya da Kuruma verilen yazılı bilgilerin eksik veya yanlış olması sonucu Kurum zararının doğması gerektiğini belirtmiştir⁴⁶⁴.

İş kazasının bildirilmemesinin sonuçları 5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-a hükmüne göre çalışan ve sigortalı olarak Kuruma bildirilen ancak geçirdiği iş kazası bildirilmeyen sigortalılarla; sigortalı olarak da Kuruma bildirilmemiş olanlar açısından farklılık arz etmektedir. Kanun koyucu, sigortalı olarak Kurum'a hiç bildirilmeme ve iş kazası geçirme durumunda Kurum tarafından yapılan ve ilerde yapılacak olan gelir ve ödeneklerin tamamının işverenden tahsili şeklinde ağır bir yaptırım öngörmüştür.

2. Bildirimin Zamanında Yapılmamasının Sonuçları

a. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Ödenmemesi ya da Geri Alınması

5510 sayılı Kanun'un m. 18/I-a ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin⁴⁶⁵ 38. maddesine göre Sosyal Güvenlik Kurumunca yetkilendirilmiş olan hekim veya sağlık kurulundan istirahat raporu alınması şartıyla iş kazası veya meslek hastalığından

⁴⁶³ Ahmet Kılıçoğlu, "Özel ve Sosyal Sigortalarda Halefiyet ve Rücu", *AÜHFD*, C. 31, S. 1, Y. 1974, s. 434.

⁴⁶⁴ Yarg. 10. HD, 20.01.2011, E. 2010/17062, K. 2011/394. www.lexpera.com.tr (27.04.2019).

⁴⁶⁵ RG, 12.05.2010, 27579.

dolayı iş göremezliğe uğrayan sigortalılara her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir⁴⁶⁶.

5510 sayılı Kanun'un m. 21/II hükmüne göre işverenin iş kazası bildirimini yasal süre geçtikten sonra yapması durumunda bildirim tarihine kadar yapılan geçici iş göremezlik ödeneği Kurumca yasal faiziyle birlikte işverenden tahsil edilmektedir⁴⁶⁷. Bu tahsil işlemi sigortalının iş kazasına uğramasında işverenin kusuru ile ilgili olmayıp bildirim yükümlülüğüne uymamanın cezalandırılması amacıyladır⁴⁶⁸. Hatta kazada işverenin hiçbir kusuru olmasa kaza tamamıyla üçüncü kişinin fiili nedeniyle olsa bile sonuç değişmemektedir⁴⁶⁹.

5510 sayılı Kanun'un m. 21/V hükmü iş kazası nedeniyle yapılan yardımların rücu edilemeyeceği kişileri düzenlemektedir. Buna göre kamu görevlileri, er ve erbaşlarla kamu idareleri tarafından görevlendirilmiş olan diğer kişilerin görevleri gereği yaptıkları fiiller sonucu meydana gelen iş kazaları nedeniyle bu kişiler hakkında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunmadıkça sigortalı veya hak sahiplerine yapılan yardımlar için kurumuna veya ilgililere rücu edilememektedir. Ancak hemen belirtmemiz gerekir ki bu hüküm işverenin sorumluluğunu ve bildirim yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır. Nitekim Yargıtay da bir kararında bu yönde karar vermiştir. Yargıtay kararına konu olan bu olayda ambulansla yapılan hasta sevki sırasında gerçekleşen trafik kazasında araçta bulunan acil tıp teknisyeni yaralanmıştır. Söz konusu iş kazası açısından ilk derece mahkemesi 5510 sayılı Kanun'un m. 21/V hükmü gereği davanın reddine karar vermiştir. Yargıtay Kanun'un m. 21/V hükmünün kapsamının aynı maddenin I. fıkrası kapsamında işveren konumunda bulunan Sağlık

⁴⁶⁶ Arıcı, s. 326; Günay, s. 516; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 378; Şakar, *Sosyal Sigortalar*, s. 225; Topaloğlu ve Çınk, s. 159; Uşan, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 181.

⁴⁶⁷ Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 298-299; Arıcı, s. 332; Erdem Özdemir, s. 565; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 367; Karakaş, s. 145; Korkusuz ve Uğur, s. 310; Tuncay ve Ekmekçi, s. 408; Üçışık, s. 201. Ayrıca konuya ilişkin olarak bkz. Yarg. 10. HD, 07.06.2016, E. 2015/6660, K. 2016/9391. www.legalbank.net (12.04.2019).

⁴⁶⁸ Bizim de katıldığımız Tuncay/Ekmekçi'nin işverenin bildirim yükümlülüğüne uymamasının cezalandırılması görüşüne karşın Yargıtay nispeten eski bir kararında bildirim yapmayan işvereni koruyucu bir karar vermiştir. Yargıtay 20.09.1979 tarihli bu kararında işverenin iş kazasını bildirme yükümünü yerine getirmemesinin uygun neden sonuç bağı içinde meydana gelen Kurum zararlarıyla sınırlı tutulması gerektiğine hükmetmiştir. Yargıtay'ın bu kararına göre zararın tamamı veya bir kısmı işverenin iş kazasını bildirmemesinden kaynaklanıyorsa, bildirim yükümlülüğü yerine getirilse bile zarar meydana gelecek idiyse, zararın bu kısmından işverenin sorumlu tutulmaması gerekmektedir. Yarg. 20.09.1979, E. 1979/441, K. 1979/457. www.lexpera.com.tr (27.04.2019).

⁴⁶⁹ Tuncay ve Ekmekçi, s. 408.

Bakanlığı'nın sorumluluğunu kaldırmasının mümkün olmadığına ve iş kazasının geç bildirilmesinden doğan sorumluluk hükümlerinin birlikte irdelenerek karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir⁴⁷⁰.

Bağımsız çalışan sigortalılar (5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-b hükmü) açısından sigortalılığın hiç bildirilmemesi ya da iş kazasından sonra bildirilmesi hâlinde kural olarak⁴⁷¹ Kurum'un, ilgililere herhangi bir gelir ve ödenek sağlaması söz konusu olmayacaktır⁴⁷². Ancak sigortalılıkları devam ederken iş kazasına uğrayan bağımsız çalışan sigortalıların iş kazası bildirimini yasal sürede yapmamaları hâlinde kendilerine yapılacak iş göremezlik ödenekleri bildirim tarihinden itibaren işlemeye başlamaktadır⁴⁷³. Bununla birlikte herhangi bir şekilde bildirim tarihinden önce bir ödenek ödenmişse bunlar da 5510 sayılı Kanun'un 96. maddesi gereği tahsil edilmektedir⁴⁷⁴.

b. Kurum Tarafından Yapılan ve İleride Yapılacak Olan Sosyal Sigorta Yardımlarının Tahsili

Bir işverene bağlı olarak çalışan (4/I-a'lı) sigortalı, işe girdiğinde Sosyal Güvenlik Kurumuna hiç bildirilmemiş, sonradan bildirilmiş veya çalışma Kurum tarafından tespit edilmiş olabilir⁴⁷⁵. Bu durumda 5510 sayılı Kanun'un 23. maddesine

⁴⁷⁰ Yarg. 10. HD, 14.12.2015, E. 2014/1287, K. 2015/22082. www.lexpera.com.tr (29.04.2019).

⁴⁷¹ İstisna olarak 4/I-b kapsamındaki sigortalılardan tarım sigortalılarının 30 günlük süre içinde kendilerini Kuruma bildirmeleri gerekmektedir. Bu yükümlülüğü yerine getirmediklerinde bildirimde bulunmadıkları sürede meydana gelen iş kazaları ile ilgili gelir ve ödenekler 5510 sayılı Kanun'un m. 23/IV hükmüne göre ödenmeyecektir. bkz. Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 298.

⁴⁷² Tuncay ve Ekmekçi, s. 435-436.

⁴⁷³ Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 298; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 367; Topaloğlu ve Çınk, s. 134; Tuncay ve Ekmekçi, s. 408-409.

⁴⁷⁴ 2016/21 sayılı Genelge.

⁴⁷⁵ Sigortalıların ne zaman bildirilmesi ve tescil edilmesi gerektiği 5510 sayılı Kanun'un 8. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre Kanun'un m. 4/I-a hükmüne göre sigortalı olanların Kanun'un m. 7/I-a hükmünde belirtilen sigortalılık başlangıç tarihinden önce işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi gerekmektedir. Kayıt dışı çalışmanın önlenmesi amacıyla kural olarak sigortalının çalıştırılmaya başlanmadan önce işyerinin ve sigortalının tescili öngörülmüş olmakla birlikte bazı işyerleri ve işler için istisnalar tanınmıştır. Buna göre inşaat işyerleri, ihaleli işler, Kuruma ilk kez işyeri bildirgesi verilen işyerleri için, sigortalı bildirim süresinde, yapılan işlerin özellikleri gereği bazı istisnalar tanınmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Günay, s. 494; Güzel ve Ocak, s. 148. Yargıtay bildirim süresinde istisna tanınan inşaat işlerine ilişkin bir kararında işe girdiği gün iş kazası geçiren ve aynı gün işe giriş bildirgesi verilen ancak Kurum kayıtlarında sigortalılık başlangıcı iş kazasının olduğu günden bir gün sonra gözüken olaya ilişkin olarak inşaat işlerinde işe giriş bildirgesinin işe başladığı gün verilebildiğinden ve aslında işe giriş bildirgesinin aynı gün verilmesine karşın Kurum bilgisayarlarındaki bir arızadan dolayı bir gün gecikmeli olarak tescil edildiği anlaşıldığından sigortalının zamanında tescil edildiğinin kabul edilmesi gerektiğine

göre sigortalı, Kuruma bildirilmeden önce bir iş kazası meydana geldiğinde işverenin hiç kusuru olmasa bile Kurum tarafından sigortalıya yapılan sosyal sigorta yardımlarından işveren sorumlu tutulmaktadır⁴⁷⁶. Yargıtay bir kararında, süresinde tescil edilmeyen sigortalıya ilişkin olarak 5510 sayılı Kanun'un 23. maddesine atıfta bulunmuş ve bu hüküm ile kaçak işçi çalıştırılmasının engellenmek istendiğini ve işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk ilkesine dayandığını belirtmiştir. Bu durumda işverenin hiç kusuru olmasa bile sigortalının işe giriş bildirgesi yasal süresi içinde Kuruma verilmemiş ve zararlandırıcı olay da bu sürede meydana gelmişse Kurumca yapılan sigorta yardımlarından Kanun'un 23. maddesine göre sorumlu tutulması gerektiği yönünde karar vermiştir⁴⁷⁷. Ancak bazı durumlarda (üçüncü kişinin ya da sigortalının müterafik kusuru gibi) 6098 sayılı Kanun'un 51. ve 52. maddelerindeki hükümler dikkate alınarak hakim tarafından takdir edilecek uygun bir indirimin yapılması gerektiğinin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir⁴⁷⁸.

Yargıtay bir kararında, 5510 sayılı Kanun'un 23. maddesine göre işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk ilkesine dayandığını belirttikten sonra zararlandırıcı sigorta olayında işverenin hiç kusuru olmasa bile sigortalının işe giriş bildirgesi yasal süresi içinde Kuruma verilmemiş ve zararlandırıcı olay da bu sürede meydana gelmişse Kurumca yapılan sigorta yardımlarından Kanun'un 23. maddesine göre sorumlu tutulması gerektiğini belirtmiştir. Bu bağlamda tarafların kusur oranları gözetilmeksizin belirlenen ilk peşin sermaye değerinden 6098 sayılı Kanun'un ilgili

hükmetmiştir. Yarg. 10. HD, 18.10.2018, E. 2016/9503, K. 2018/8283. www.lexpera.com.tr (26.04.2019).

⁴⁷⁶ Sosyal Güvenlik Kurumu iş kazası sonucu sigortalılarına ya da hak sahiplerine yaptığı yardım ve ödemeleri bunlara neden olan işveren veya üçüncü kişilerden almaya yetkili kılınmıştır. Sigortalılık bildirimi yapmayan işverenler açısından kusursuz bir sorumluluk öngörülmesi Sosyal Güvenlik Kurumu'nun kaynaklarının sorumsuz kişilerin davranışları nedeniyle azalmasının önüne geçmek ve Kurumun uzun süre büyük meblağlar ödemesinin önlenmesi amacıyla. Ayrıntılı bilgi için bkz. Günay, s. 520.

⁴⁷⁷ Yarg. 10. HD, 13.02.2019, E. 2016/13890, K. 2019/1094. karararama.yargitay.gov.tr (05.03.2019); Aynı yönde kararlar için bkz. Yarg. 10. HD, 10.02.2015, E. 2014/5259, K. 2015/1867; Yarg. 10. HD, 10.02.2015, E. 2014/5259, K. 2015/1867; Yarg. 10. HD, 15.02.2016, E. 2014/20423, K. 2016/1845.; Yarg. 10. HD, 23.03.2017, E. 2015/12081, K. 2017/2483; Yarg. 10. HD, 26.05.2016, E. 2015/2047, K. 2016/8650. www.kazancihukuk.com (22.04.2019).

⁴⁷⁸ Yarg. 10. HD, 27.06.2016, E. 2016/7694, K. 2016/10592; Yarg. 10. HD, 11.10.2018, E. 2016/7892, K. 2018/7884; Yarg. 10. HD, 03.10.2018, E. 2016/8902, K. 2018/7406. Yarg. 10. HD, 21.05.2018, E. 2016/446, K. 2018/4967; Yarg. 10. HD, 19.04.2018, E. 2017/6057, K. 2018/3766; Yarg. 10. HD, 27.03.2018, E. 2016/1169, K. 2018/2666; Yarg. 10. HD, 27.03.2018, E. 2018/395, K. 2018/2587; Yarg. 10. HD, 19.03.2018, E. 2016/812, K. 2018/2269; Yarg. 10. HD, 20.11.2017, E. 2017/3323, K. 2017/8117. www.lexpera.com.tr (08.05.2019).

hükümleri uyarınca sigortalının kusurunun %50'sinden az olmamak üzere hakkaniyet indirimi yapılarak Kurum zararının belirlenmesi gerektiğine hükmetmiştir⁴⁷⁹. Yargıtay'ın başka bir kararına göre de Kurum zararının hesabı tazminat hukukuna ilişkin genel ilkeler çerçevesinde yapılmalıdır. Sigortalı sürekli iş göremez duruma gelmişse bedensel zarar; ölüm hâlinde ise destekten yoksun kalma tazminatı hesabı dikkate alınmalıdır. Bu bağlamda zarar ve tazminata etkili olan sigortalının net geliri, kalan ömür süresi, iş görebilirlik süresiyle, destek görenlerin alacakları pay oranları ve eşin evlenme olasılığı gibi tüm verilerin ortaya konulması gerekmektedir⁴⁸⁰.

Sigortalının bildirimi Kanun'da belirtilen sürelerden sonra yapılmış olsa bile zararlandırıcı sigorta olayı, işe giriş bildirgesinin verildiği ya da çalışmanın Kurumca tespit edildiği tarihten sonra meydana gelmişse Kanun'un 23. maddesi kapsamında işverenin sorumluluğuna gidilememektedir⁴⁸¹. Yargıtay kararına konu olan iş kazasının tespiti amacıyla açılan bir davada Yargıtay, söz konusu sigortalının işe girişinin ne zaman yapıldığının ve bildirimin olaydan önce mi sonra mı yapıldığının tespit edilmesi gerektiğini belirterek iş kazasının tespiti açısından olayın olduğu tarihte o işyerinde çalışan bordro tanıklarından olaya ilişkin beyanlarına başvurulması gerektiğine, işyerinden iş kazasını bildirmeme nedeninin sorulmasına ve sigortalının önceki hastalıkları dikkate alınarak o işyerinde gerçekten çalışıp çalışamayacağının irdelenerek karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir⁴⁸².

Yargıtay bir kararında, sigortalıya ait işe giriş bildirgesinin Kuruma ulaştığı tarih ile iş kazasının aynı güne rastlaması durumunda işe giriş bildirgesinin daha önce verildiğinin ispat yükünün işverende olduğunu belirtmiştir⁴⁸³.

c. İdari Para Cezası

6331 sayılı Kanun'un 26. maddesine göre iş kazaları gerek işveren gerekse de sağlık hizmeti sunucuları tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmediğinde

⁴⁷⁹ Yarg. 10. HD, 23.03.2017, E. 2015/12081, K. 2017/2483. Aynı yönde benzer karar için bkz. Yarg. 10. HD, 26.05.2016, E. 2015/2047, K. 2016/8650. www.kazancihukuk.com (22.04.2019).

⁴⁸⁰ Yarg. 10. HD, 26.05.2016, E. 2015/2047, K. 2016/8650. www.kazancihukuk.com (22.04.2019).

⁴⁸¹ Yarg. 10. HD, 10.03.2016, E. 2014/23705, K. 2016/3004. www.kazancihukuk.com (22.04.2019).

⁴⁸² Yarg. 10. HD, 18.04.2016, E. 2015/4229, K. 2016/5805. www.lexpera.com.tr (26.04.2019).

⁴⁸³ Yarg. 10. HD, 27.03.2014, E. 2013/12024, K. 2014/7078. Aynı yönde benzer karar için bkz. Yarg. 10. HD, 20.11.2013, E. 2013/3089, K. 2013/21921. www.lexpera.com.tr (26.04.2019).

tehlike sınıfına göre değişen miktarlarda idari para cezaları⁴⁸⁴ söz konusu olmaktadır⁴⁸⁵. 5510 sayılı Kanun'un 102. maddesinde de idari para cezalarının tebliğ, itiraz ve tahsilinde de 5510 sayılı Kanun'un uygulanacağı düzenlenmiştir⁴⁸⁶.

6331 sayılı Kanun'un 26. maddesinde yapılan bir değişiklikle 23.04.2015 tarihinden önce meydana gelen iş kazaları açısından uygulanacak idari para cezalarına ilişkin iş ve işlemler Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından; 23.04.2015 tarihi ve sonrasında ise Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılmaktadır.

İşverenler ya da sağlık hizmet sunucuları tarafından Kuruma iş kazası bildirimi yapılmadığının tespit edilmesi durumunda idari para cezası uygulanmadan önce olayın iş kazası olup olmadığı yönünde kısa vadeli sigorta servisi veya iş kazası tespit komisyonunca inceleme yapılmaktadır. Bu inceleme sonucu olayın iş kazası olmadığı yönünde karar verilmesi durumunda idari para cezası uygulanmamaktadır⁴⁸⁷.

İşverene idari para cezasının uygulanabilmesi için işveren ya da iş sahibiyle çalışan arasındaki hukukî ilişkinin niteliği önem taşımaktadır. Bu bakımdan iş ilişkisinin hizmet sözleşmesine mi yoksa eser sözleşmesine mi dayandığının tespit edilmesi gerekmektedir⁴⁸⁸.

Danıştay kararına konu olan ve Sosyal Güvenlik Kurumu Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü tarafından 07.06.2010 tarihinde yayımlanan 2010/71 sayılı Alt İşverenin Borçları konulu Genelge'nin iptaline ilişkin davada Danıştay, alt işverenin

⁴⁸⁴ 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun m. 17/VII hükmüne göre idari para cezalarının her takvim yılı başından itibaren geçerli olmak üzere o yıl için 04.01.1961 tarihli 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun mükerrer 298. maddesi hükümlerine göre tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanacağı düzenlenmiştir. 2019 yılı için iş kazasının işveren tarafından bildirilmemesi hâlinde işyerinin tehlike sınıfına göre 3.825 ilâ 11.475 Türk Lirası arasında; sağlık hizmeti sunucuları tarafından bildirilmemesi hâlinde de 2.702 ilâ 3.825 Türk Lirası arasında idari para cezası uygulanmaktadır. https://birim.ailevecalisma.gov.tr/media/11455/ipc_2019.xls (04.04.2019).

⁴⁸⁵ 2017/11 sayılı Genelge.

⁴⁸⁶ 2016/21 sayılı Genelge.

⁴⁸⁷ 2017/11 sayılı Genelge.

⁴⁸⁸ Dnş. 15. D., 16.10.2012, E. 2012/6343, K. 2012/6897. Danıştay bu kararında davacı ile çalışanlar arasındaki iş ilişkisinin eser sözleşmesi olması durumunda çalışanların davacının işçisi olmamasından dolayı davacının bu kişilerle ilgili 5510 sayılı Kanun uyarınca bir yükümlülüğünün bulunmadığına hükmetmiştir. İdare mahkemesi Danıştay'ın bozma kararına uymayarak davanın reddi yolundaki ilk kararında ısrar etmiş ve bu kararın temyizi üzerine Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu davacı ile işçiler arasındaki hukuki ilişkinin niteliğinin derdest olan iş mahkemesindeki davanın sonucunun araştırılarak karar verilmesi gerektiğine hükmederek ısrar kararının bozulmasına hükmetmiştir. DİDDK, 16.06.2016, E. 2014/27, K. 2016/2578. www.lexpera.com.tr (22.04.2019).

işçisinin iş kazası geçirmesi durumunda Sosyal Güvenlik Kurumuna iş kazası bildiriminin yapılmaması nedeniyle müteselsil sorumluluktan dolayı asıl işverene de idari para cezası uygulanmasının mümkün olmadığını; çünkü Kanun’da belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda asıl işverene de idari para cezası uygulanacağına ilişkin açık bir hüküm bulunmadığını, asıl işverenin müteselsil sorumluluğunun mali ve hukukî açıdan söz konusu olduğunu, cezaların şahsiliği ilkesi gereği somut ihlale bağlı olarak idari para cezasından ilgili yükümlülüğe aykırı davranan alt işverenin sorumlu olduğunu belirtmiştir⁴⁸⁹.

Aynı olay nedeniyle birden fazla sigortalının iş kazasına uğraması durumunda işverenin her bir sigortalı için ayrı ayrı bildirim yükümlülüğünü yerine getirmesi gerekmele birlikte bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene uygulanacak olan idari para cezası iş kazasına uğrayan sigortalı başına göre hesaplanmayacak; olay bazında değerlendirilerek tek ceza uygulanacaktır. İş kazasına uğrayan sigortalıların bir kısmının bildirilmesi, bir kısmının bildirilmemesinde de bildirilmeyenler için yine tek bir idari para cezası uygulanacaktır⁴⁹⁰.

Aynı olay nedeniyle iş kazasına uğrayan sigortalıların sağlık hizmet sunucularına başvurularında bildirimin süresinde yapılmaması hâlinde idari para cezası uygulanırken işveren açısından öngörüldüğü gibi tek olay esas alınarak tek idari para cezası uygulanacaktır. Bu sigortalıların her birinin farklı sağlık hizmet sunucusuna başvurması hâlinde ise bildirimde bulunmayan her bir sağlık hizmet sunucusu için ayrı ayrı olmak üzere idari para cezası uygulanacaktır⁴⁹¹.

İş kazası nedeniyle herhangi bir sağlık hizmet sunucusuna başvurmuş olan sigortalı, ileri tetkik ve tedavi amacıyla daha kapsamlı bir değerlendirme yapılması için başka bir sağlık hizmet sunucusuna sevk edilmiş olabilir. Bu durumda iş kazası bildirimini, başvuru ilk sağlık hizmet sunucusunun yapması gerekmektedir, sevk edilen sağlık hizmet sunucularının iş kazası bildirimi yapmasına gerek

⁴⁸⁹ Söz konusu Genelge’de alt işverenin kendi sorumluluklarını yerine getirmemesi nedeniyle prim borçları ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından uygulanan idari para cezalarından asıl işverenin sorumlu olduğu düzenlenmiştir. Ancak bu Genelge normlar hiyerarşisine göre üst normlara uygun olmadığından Danıştay tarafından iptal edilmiştir. Dnş. 15. D., 28.11.2018, E. 2015/10087, K. 2018/7937. www.lexpera.com.tr (22.04.2019).

⁴⁹⁰ 2016/21 sayılı Genelge.

⁴⁹¹ 2016/21 sayılı Genelge.

bulunmamaktadır. Bu bağlamda iş kazası bildiriminin yapılmaması durumunda idari para cezası, başvuru ilk sağlık hizmet sunucusuna uygulanmaktadır⁴⁹².

İşverenin ya da sağlık hizmeti sunucularının idari para cezasına itirazları Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 113. maddesine göre sonuçlandırılmaktadır. İtiraza istinaden bildirimin süresinde olup olmadığının araştırılması kısa vadeli sigorta servisleri tarafından yapılmaktadır. İtirazlar, oluşturulan idari para cezası itiraz komisyonu tarafından incelendikten sonra gerekli işlemler yapılarak işverene ya da sağlık hizmet sunucusuna tebliğ edilmektedir⁴⁹³.

İdari para cezalarının uygulanması 6331 sayılı Kanun'a göre yapıldığına göre kanımızca bu yaptırımın uygulanabilmesi için olayın iş kazası olup olmadığının da 6331 sayılı Kanun'a göre değerlendirilmesi gerekmektedir⁴⁹⁴. Ancak bu durumda 6331 sayılı Kanun'daki iş kazası ifadesi 5510 sayılı Kanun'dakine göre daha dar olduğundan dolayı bazı iş kazası hâlleri Kuruma bildirilmemiş olsa bile idari para cezası uygulanamayacaktır. İdari para cezası uygulanması için 5510 sayılı Kanun'daki iş kazası ifadesi dikkate alınırsa bu kez de 6331 sayılı Kanun'a göre iş kazası olmayan hâller bildirilmediği için 6331 sayılı Kanun'a göre idari para cezası uygulanmış olacaktır. Bu sorunun çözümü için iş kazalarının bildirilmemesinde uygulanacak idari para cezalarının 5110 sayılı Kanun'da düzenlenmesi ya da her iki kanunda da iş kazası sayılan hâllerin birbirine paralel olarak düzenlenmesi daha yerinde bir uygulama olacaktır.

G. GERÇEĞE UYGUN OLMAYAN BİLDİRİM YAPILMASI

5510 sayılı Kanun'un m. 96/I hükmünde Sosyal Güvenlik Kurumunca fazla veya yersiz olarak yapıldığı tespit edilen her türlü ödemenin yasal faiziyle birlikte, ilgililerin Kurumdan alacakları olması durumunda bu alaktan mahsup edileceği, alacaklarının olmaması durumunda da genel hükümlere göre geri alınacağı düzenlenmiş ve Kanun'un

⁴⁹² Kanbur, s. 67.

⁴⁹³ 2016/21 sayılı Genelge.

⁴⁹⁴ İş kazasının bildirilmemesine bağlı yaptırımlar açısından 5510 sayılı Kanun'daki tanımın esas alınması gerektiğine ilişkin görüşler için bkz. Erdem Özdemir, s. 275-276; Nurşen Caniklioglu, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri", **Çalışma Mevzuatı Seminer Notları**, 26-28 Eylül 2012 Antalya, İstanbul: Türkiye Toprak, Seramik, Çimento Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, 2012, s. 64-65.

çeşitli yerlerinde bu hükme atıfta bulunulmuştur⁴⁹⁵. Kanun'un m. 13/III hükmündeki gerçeğe aykırı olarak iş kazası bildiriminde bulunulması ve olayın iş kazası olmaması nedeniyle yapılan yersiz ödemelerin⁴⁹⁶ geri alınması da bu kapsamdadır⁴⁹⁷. Bu hükme göre Kurum tarafından yapılan soruşturma sonucunda, bildirilen hususların gerçeğe aykırı olduğu ve zararlandırıcı olayın iş kazası olmadığı tespit edilirse, iş kazası için Kurum tarafından yapılan ödemeler Kanun'un 96. maddesindeki hükümlere göre gerçeğe aykırı bildirimde bulunan sigortalıdan ya da işverenden geri alınmaktadır⁴⁹⁸. Ancak yersiz ödemelerin geri alınabilmesi için, bildirilen hususların gerçeğe aykırı olması ve olayın iş kazası olmamasının birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir.

Kuruma bildirilen bir olayın Kurum veya yargı tarafından iş kazası sayılmaması gerçeğe uygun olmayan bildirim anlamına gelmemektedir⁴⁹⁹. Gerçeğe uygun olmayan bildirim olması için olayın oluş şekli, gerçekleşme zamanı veya yeri açısından bir uygunsuzluğun söz konusu olması ve zararlandırıcı olayın iş kazası sayılabilecek hâllerden biri olmaması gerekmektedir. Örneğin hiç olmamış bir olay iş kazası sayılabilecek hâllerden biriymiş gibi bildirilerek ya da yer veya zaman açısından yanlış bildirilerek Kurum zarara uğratılmış olabilir. Yargıtay kararına konu olan bir olayda iş kazası nedeniyle iş göremezlik geliri bağlanan sigortalının maluliyetinin iş kazasına bağlı olmadığı kendisinde mevcut bulunan başka bir hastalığa bağlı olduğu tespit edilmiştir. Yargıtay bu doğrultuda yersiz olarak ödenen iş göremezlik gelirin 5510

⁴⁹⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. Ercüment Özkaraca, "Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Yapılan Fazla veya Yersiz Ödemelerin Geri Alınması", **LİSGHD**, C. 10, S. 38, Y. 2013, s. 151; Günay, s. 528; Korkusuz ve Uğur, s. 286; Sümer, *İSG Hukuku*, s. 183; Tuncay ve Ekmekçi, s. 408-409.

⁴⁹⁶ Sosyal Güvenlik Kurumunun sosyal sigorta yardımlarına hak kazanma konusunda yaptığı hatalı değerlendirmeler sonucu ilgililere yaptığı her türlü ödeme için "yersiz ödeme" kavramı kullanılmaktadır. Yersiz ödemeler ilgililerin kusurlu davranışlarından ya da Kurum tarafından yapılan hatalı işlemlerden kaynaklanabilmektedir. Arzu Hacıoğlu, **Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda Yersiz Ödemelerin Geri Alınması**, 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017, s. 7-9.

⁴⁹⁷ Arıcı, s. 321; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 367-368; Korkusuz ve Uğur, s. 290; Özkaraca, *Fazla veya Yersiz Ödemeler*, s. 155; Sözer, s. 354; Tuncay ve Ekmekçi, s. 409; Üçışık, s. 190.

⁴⁹⁸ Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 299, Arıcı, s. 321; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 368; Üçışık, s. 190.

⁴⁹⁹ İşverenin ya da bağımsız çalışanın Kurum karşısındaki sorumluluğu hem bildirimin gerçeğe aykırı olması hem de olayın iş kazası olmadığına anlaşılması şartlarına bağlanmıştır. Sorumluluğun ortaya çıkması iki şartın birlikte varlığı hâlinde mümkündür. Aksi bir düzenleme iş kazası bildirim yükümlülüğü olanlar açısından oldukça ağır bir yaptırıma neden olurdu. Ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 368.

sayılı Kanun'un 96. maddesine göre yasal faiziyle birlikte alınması gerektiğine hükmetmiştir⁵⁰⁰.

Bağımsız çalışan bir sigortalının evinde uğradığı bir kazanın işyerinde, mesai saatleri içinde işyerinden izinli olarak ayrılan sigortalının geçirdiği trafik kazasının işverence görevlendirme sırasında, süt izni dışında işyerinden ayrılan kadının uğradığı bir kazanın süt izni sırasında olmuş gibi gösterilmesinin gerçeğe uygun olmayan bildirim olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yargıtay kararına konu olan bir olayda 16.02.2002 tarihinde geçirdiği bir kaza sonucu yaşamını yitiren kişinin durumu Kurum tarafından iş kazası olarak kabul edilmiş ve hak sahiplerine ölüm geliri bağlanmıştır. Başka bir davada iş sahibi ile kazaya uğrayan arasındaki hukuki ilişkinin eser sözleşmesi olduğunun tespit edilmesi ve buna ilişkin kararın kesinleşmesi üzerine hak sahiplerine ödenen ölüm gelirlerinin yersiz olduğu tespit edilmiş ve bu ödemelerin hak sahiplerinden 5510 sayılı Kanun'un 96. maddesine göre yasal faiziyle birlikte alınması gerektiğine hükmedilmiştir⁵⁰¹. Yargıtay kararına konu olan başka bir olayda da bir işyerinde 22.01.2002 ilâ 01.02.2003 tarihleri arasında sigortalı olarak çalışan kişinin 02.01.2003 tarihinde geçirdiği bir kaza sonucu kendisine geçici iş göremezlik ödeneği verilip tedavi giderleri karşılanmıştır. Sigorta müfettişlerince yapılan soruşturmada kazaya uğrayanın sigortalı niteliği taşımadığı tespit edilmiştir. Yargıtay, kazaya uğrayanın hizmet sözleşmesiyle mi, eser sözleşmesiyle mi çalıştığının ve herhangi bir işverene hizmet sözleşmesiyle bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan konumunda olup olmadığının, aracı sıfatıyla⁵⁰² hareket edip etmediğinin belirlenmesi gerektiğine hükmetmiştir⁵⁰³.

Sigortalının maruz kaldığı bazı olaylar açısından iş kazası olarak bildirilen bir durumun sonradan meslek hastalığı olduğunun tespit edilmesi; kanımızca gerçeğe aykırı bildirim olarak değerlendirilmemelidir. Nitekim 11.10.2008 tarihli Çalışma Gücü ve

⁵⁰⁰ Yarg. 21. HD, 29.03.2018, E. 2016/13812, K. 2018/2953. www.lexpera.com.tr (23.04.2019).

⁵⁰¹ Yarg. 10. HD, 04.06.2015, E. 2014/23193, K. 2015/10921. www.lexpera.com.tr (23.04.2019).

⁵⁰² Yargıtay bir kararında, aracı kavramının olabilmesi için öncelikle asıl işverenin olması gerektiğini ve aracı sıfatı olan kişinin asıl işverenin işinin bir bölümünde iş alması ve kendi adına sigortalı çalıştırması gerektirdiğini belirtmiştir. Yarg. 10. HD, 27.02.2012, E. 2010/15422, K. 2012/3174. www.lexpera.com.tr (23.04.2019).

⁵⁰³ Yarg. 10. HD, 13.12.2007, E. 2007/1727, K. 2007/21030. www.lexpera.com.tr (23.04.2019).

Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nin⁵⁰⁴ Ek-2 Meslek Hastalıkları Listesi'nde yükümlülük süresi birkaç gün olan hastalıklar da bulunmaktadır. Etkene maruz kaldıktan sonra çok kısa bir sürede ortaya çıkan bu hastalıkların iş kazası olarak bildirilmiş olması pekala mümkündür. Örneğin solunum cihazları taşıyan dalgıçlarda normal basınçtan alçak basınca ani geçişte bilinç kaybı olması Meslek Hastalıkları Listesi'nde meslek hastalığı olarak yer almaktadır. Meslek hastalığı olan bir durumun iş kazası olarak bildirilmesi yalnızca işveren tarafından değil sağlık hizmeti sunucuları tarafından da yapılabilir. Nitekim ülkemizde tıpta “iş ve meslek hastalıkları” adında bir yan dal uzmanlığı vardır ve bu yan dal uzmanlarının sayısı oldukça azdır⁵⁰⁵. Ayrıca bu uzmanlık dalının Tıpta Uzmanlık Kurulu tarafından oluşturulan çekirdek eğitim müfredatında iş sağlığını ilgilendiren hastalıklar kapsamında meslek hastalıklarına ayrıntılı olarak yer verilirken iş kazalarına hiç yer verilmemiştir⁵⁰⁶. Ancak iş sağlığını ilgilendiren hastalıkların büyük çoğunluğu iş kazalarından kaynaklanmaktadır. TÜİK verilerine göre meslek hastalıklarının görülme sıklığı, iş kazalarına nazaran oldukça düşüktür. Bu nedenle iş kazalarının da eğitim kapsamına alınması ve bu yan dal uzmanlarının sayısının artırılması iş kazaları ve meslek hastalıklarına daha profesyonel bir yaklaşım açısından yerinde bir uygulama olacaktır.

H. SİGORTALININ GEÇİRDİĞİ İŞ KAZASININ SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA BİLDİRİLMESİNİ İSTEMEMESİ

İş kazasının bildirilmesi, aslında hem kişisel verilerin hem de özel nitelikli kişisel verilerden⁵⁰⁷ biri olan kişisel sağlık verilerinin bildirilen yerlerle paylaşılması ve işlenmesi anlamına gelmektedir.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun⁵⁰⁸ m. 3/I-d hükmünde kişisel verinin “*Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiyi*”

⁵⁰⁴ RG, 11.10.2008, 27021.

⁵⁰⁵ Sağlık Bakanlığı Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı hastanelerde toplam 42.016 uzman hekim hizmet vermekteyken bunlardan yalnızca 3 tanesi iş ve meslek hastalıkları uzmanı olarak görev yapmaktadır. https://khgmozellikli.saglik.gov.tr/svg/ozellikli_per.php (03.05.2019).

⁵⁰⁶ <https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/28239,is-ve-meslek-hastaliklarimufredatv21pdf.pdf?0> (05.05.2019).

⁵⁰⁷ Özel nitelikli kişisel verilerin neler olduğu 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun m. 6/I hükmünde düzenlenmiştir.

⁵⁰⁸ RG, 24.03.2016, 29677.

ifade ettiği; Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi ve Mahremiyetinin Sağlanması Hakkında Yönetmelik'in m. 4/I-j hükmünde de kişisel sağlık verisinin “*Kimliği belirli ya da belirlenebilir gerçek kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığına ilişkin her türlü bilgi ile kişiye sunulan sağlık hizmetiyle ilgili bilgileri*” ifade ettiği belirtilmiştir. Bu bağlamda sigortalının kimlik bilgileri kişisel veri; sigortalıda oluşan bedensel ya da ruhsal zarara ilişkin bilgiler de kişisel sağlık verisi olarak nitelendirilmelidir. Hatta sigortalının ölümüne ilişkin bilgilerin de Yönetmelik'in m. 11/I ve 11/II hükümleri dikkate alındığında kişisel sağlık verisi olarak değerlendirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

“*Kişisel verilerin işleme şartları*” 6698 sayılı Kanun'un 5. maddesinde; “*özel nitelikli verilerin işleme şartları*” da Kanun'un 6. maddesinde düzenlenmektedir. Kişisel verilerin ve kişisel sağlık verilerinin işlenmesi kişinin açık rızası ile veya 6698 sayılı Kanun'un m. 5/II ve 6/III hükümlerinde yer alan diğer hukuka uygunluk sebeplerinden birinin varlığında hukuka uygundur. Bununla birlikte Yönetmelik'in 22. maddesinden de kişisel sağlık verilerinin bu Yönetmelik'te hüküm bulunmayan hâllerde 6698 sayılı Kanun'un uygulanması suretiyle kanunî yollarla işlenebileceği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda 5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-a hükmüne göre çalışan sigortalılar açık rıza vermemiş olsa bile işveren ve sağlık hizmeti sunucuları tarafından yine de iş kazası bildirimi⁵⁰⁹ yapılmalıdır; çünkü iş kazasının bildirilmesinin kanunî dayanağı 5510 sayılı Kanun'un m. 13/II-a hükmü ve 6331 sayılı Kanun'un m. 14/II-a hükmü ile iş kazasının bildiriminin zorunlu tutulmuş olmasıdır. Bu açıdan 5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-a hükmü kapsamındaki sigortalı, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sağladığı haklardan yararlanmak istemediği için ya da 6698 sayılı Kanun'la korunan haklarını ihlâl ettiği gerekçesiyle iş kazasının bildirilmesini istemese de iş kazasının bildirimi yapılmalıdır.

Ayrıca belirtmemiz gerekir ki, 5510 sayılı Kanun'un m. 4/I-b hükmüne göre çalışan sigortalılar, iş kazası bildirimini kendileri yaptıklarından dolayı kişisel verilerinin ve kişisel sağlık verilerinin işlenmesinde açık rızalarının var olduğunu düşünmekteyiz. Ancak bu kişilerin sağlık hizmeti sunucularına başvurmaları hâlinde

⁵⁰⁹ e-SGK uygulama portalında ve İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu'nda yaranın türü, vücuttaki yeri, tıbbi müdahalenin yapıp yapılmadığı gibi kişisel sağlık verilerine ilişkin sorular bulunmaktadır.

açık rızaları bulunmasa bile 6698 sayılı Kanun'un m. 5/II ve 6/III hükümlerine istinaden 6331 sayılı Kanun'un 14/IV hükmü dolayısıyla sağlık hizmeti sunucularının bildirim yapması gerekmektedir.

II. İŞ KAZASININ TESPİTİ

A. GENEL OLARAK

İş kazası nedeniyle sosyal sigortadan sağlanan yardımların yapılabilmesi öncelikle Sosyal Güvenlik Kurumunun söz konusu olayı iş kazası olarak tespit etmesi gerekmektedir. Kurumun iş kazası olarak kabul etmediği olgular bakımından sigortalının ya da hak sahiplerinin olayın iş kazası olduğunu dava yoluyla tespit ettirmeleri gerekmektedir⁵¹⁰. Uygulamada genellikle bir olayın iş kazası olup olmadığı Kurum tarafından tespit edilmiş olsa da sonuç işveren, Kurum ya da sigortalının hak alanını etkilediğinden iş kazasının tespiti davası açılarak yargı tarafından çözüme kavuşturulmaktadır⁵¹¹. Ancak Kuruma başvurmadan iş kazasının tespiti davasının açılabilmesi mümkün değildir. 6552 sayılı Kanun'un⁵¹² 64. maddesine istinaden mülga 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun⁵¹³ m. 7/III hükmünde yapılan bir düzenleme ile Kuruma başvurulmuş olması dava şartı hâline getirilmiş; bu hüküm 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun⁵¹⁴ m. 4/I hükmünde de benzer şekilde korunmuştur. Buna göre diğer kanunlarda öngörülen sürelerin saklı kalması kaydıyla 60 gün gün içinde Kurumun cevap vermediği talepler reddedilmiş sayılacak; Kuruma karşı dava açılabilmesi için de taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması gerekecektir⁵¹⁵.

Yargıtay, iş kazasının tespitine dair verdiği bir kararda Sosyal Güvenlik Kurumunun henüz herhangi karar vermediğini gerekçe göstererek ilk derece mahkemesinin hukuki yarar yokluğu nedeniyle reddettiği davaya ilişkin olarak Kurum

⁵¹⁰ Yarg. 10. HD, 17.01.2019, E. 2018/746, K. 2019/291. karararama.yargitay.gov.tr (04.04.2019).

⁵¹¹ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 368.

⁵¹² RG, 11.09.2014, mük. 29116.

⁵¹³ RG, 04.02.1950, 7424.

⁵¹⁴ RG, 12.10.2017, 30221.

⁵¹⁵ Yargıtay bir kararında, 16.08.2010 tarihinde işyerinde iş kazası geçirdiği iddia edilen sigortalının açtığı iş kazasının tespiti davası, sigortalının olayın iş kazası olduğunun tespiti yönünde Sosyal Güvenlik Kurumuna herhangi bir başvurusunun bulunmadığı, davanın 6552 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarih olan 11.09.2014'ten sonraki bir tarihte açıldığından dolayı mahkemece dava şartı yokluğundan usulden reddedilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Yarg. 21. HD, 15.11.2018, E. 2017/3201, K. 2018/8355. www.lexpera.com (07.04.2019).

tarafından başvuru tarihi olan 15.12.2014 tarihinden başlayarak bir yılı aşkın süredir olumlu ya da olumsuz bir cevap verilmediği açık olduğundan mahkemenin esasa girmesi gerektiğini belirterek kararın bozulmasına hükmetmiştir⁵¹⁶.

Kuruma başvurunun dava şartı hâline getirilmesinden önce de Yargıtay, iş kazasının tespiti açısından öncelikle Kuruma başvurulması şartını aramıştır. Ancak mülga 5521 sayılı Kanun'un m. 7/III (Yürürlükteki 7036 sayılı Kanun m. 4/I) hükmünde yapılan düzenlemeden farklı olarak yapılan başvuruya istinaden Kurumun olayın iş kazası olup olmadığına dair son kararı vermiş olması gerekmiştir⁵¹⁷. 08.04.2001 tarihinde işyerinde işveren tarafından darp edilerek her iki kulağında da işitme kaybı olan sigortalıya ilişkin olarak Sosyal Sigortalar Kurumuna iş kazası bildirimi yapılmadan ve durum Kurum tarafından iş kazası olarak tespit edilmeden maddi ve manevi tazminat davası açılmıştır. Yargıtay, iş kazasının tespiti için öncelikle Kuruma başvurulması gerektiğine hükmetmiştir⁵¹⁸. Yargıtay bir başka kararında da Sosyal Güvenlik Kurumu'nun olayın iş kazası olduğuna dair bir soruşturma yapıp yapmadığını; yapmadıysa davacıların (söz konusu olayda ölenin geride kalan hak sahiplerinin) buna ilişkin ihbarda bulunması gerektiğini, Kurum'un iş kazası olarak değerlendirmemesi hâlinde de iş kazasının tespiti davası açılması gerektiğini belirtmiştir⁵¹⁹.

Arabuluculuk 01.01.2018 tarihinden itibaren iş hukukundan kaynaklı belirli davalarda dava şartı hâline gelmiştir. Ancak iş kazası veya meslek hastalığının tespiti davaları ile bunlardan kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davaları, itiraz ve rücu davaları 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun m. 3/III hükmüne göre arabuluculuğun kapsamı dışında tutulmuştur⁵²⁰. Bununla birlikte iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davaları için ihtiyari olarak arabuluculuk

⁵¹⁶ Yarg. 21. HD, 07.11.2016, E. 2016/11397, K. 2016/13826. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

⁵¹⁷ Arıcı, s. 321.

⁵¹⁸ Yarg. 21. HD, 28.09.2006, E. 2006/5863, K. 2006/9097. karararama.yargitay.gov.tr (05.03.2019).

⁵¹⁹ Yarg. 21. HD, 30.03.2017, E. 2016/76, K. 2017/2574. www.kazancihukuk.com (05.03.2019).

⁵²⁰ Kadriye Bakırcı, "Alternatif Bir Uyuşmazlık Çözüm Yolu (Arabuluculuk) Aracılığıyla Alternatif İş Hukukuna Doğru", **TBBD**, S. 140, Ocak 2019. s. 359; Özgür Oğuz, **Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk**, 1. Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2019, s. 118

yoluna başvurulabilir. Başka bir deyişle bu davalar arabuluculuğa elverişlidir⁵²¹. Buna karşılık iş kazasının tespiti davası kanımızca arabuluculuğa elverişli değildir.

B. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU TARAFINDAN YAPILAN TESPİT

2016/21 sayılı Genelge'ye göre iş kazasına ilişkin bildirim yapıldığında bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağına bildirge ve ekli belgeleri esas alınarak öncelikle ilgili Kurum ünitesinin kısa vadeli sigorta kolları servislerince karar verilmektedir. Bu servisin olayın iş kazası olmadığı yönünde bir sonuca varması durumunda bir itirazda bulunulduğunda olay, iş kazası tespit komisyonunca⁵²² incelenip karar verilmektedir. Komisyonun karar veremediği veya iş kazası olmadığına karar verdiği durumlarda Kurum denetim birimi ile Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı denetimiyle iş kazası tespiti yapılmaktadır⁵²³.

İş kazalarını soruşturma yükümlülüğü Sosyal Güvenlik Kurumu'ndadır⁵²⁴. 5510 sayılı Kanun'un m. 13/III hükmünde iş kazalarının tespitine ilişkin olarak Kurum'un gerektiğinde soruşturma yapabileceği hüküm altına alınmıştır. İş kazası soruşturmalarına dair yetki Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Yönetmeliği'nin⁵²⁵ m. 13/I-i hükmüne göre Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişlerine verilmiştir. Kurum müfettişleri ifade alınması, işyerinde durum tespiti yapılması, kayıt ve belge incelenmesi gibi tüm araştırma ve incelemeleri yapmaktadırlar⁵²⁶. Kurum, her iş kazası için mutlaka soruşturma yapmak zorunda değildir⁵²⁷. Uygulamada tüm iş kazaları değil %10 ve üzeri meslekte kazanma gücü kaybı veya ölüm durumları müfettişler tarafından soruşturulmaktadır⁵²⁸.

⁵²¹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 73.

⁵²² İş kazası tespit komisyonu; sosyal güvenlik il müdür yardımcısı veya sosyal güvenlik merkez müdürü ile varsa Kurum avukatı ve sosyal güvenlik denetmeni, kısa vadeli sigortalar servis şefi veya servis sorumlusundan oluşturulmaktadır.

⁵²³ Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 272; Sözer, 353.

⁵²⁴ Yarg. 21. HD, 17.05.2018, E. 2018/619, K. 2018/4961. www.lexpera.com.tr (26.04.2019).

⁵²⁵ RG, 10.08.2007, 26609.

⁵²⁶ Karakaş, s. 199-200.

⁵²⁷ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 367; Uşan, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 177.

⁵²⁸ Halil İbrahim Mil, "Sosyal Güvenlik Kurumunca Yapılan İş Kazası Soruşturmalarının Analizi", **LYMD**, S. 143, Kasım 2015. www.lebibyalkin.com.tr (05.05.2019).

Sosyal Güvenlik Kurumunun ilgili birimleri tarafından düzenlenen raporlara karşı idari yargıya gidilememektedir, buna karşı adli yargıda dava açılması gerekmektedir. Danıştay kararına konu olan bir olayda işyerinde meydana geldiği iddia edilen iş kazasının incelemesine bağlı olarak Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından bir rapor düzenlenmiştir. Bu raporun düzeltilmesi istemiyle yapılan başvuru Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından reddedilmiş, bunun üzerine idare mahkemesinde dava açılmıştır. İdare mahkemesi davanın incelenmeksizin reddi yönünde karar vermiştir. İdare mahkemesinin verdiği kararın bozulması için Danıştay’a başvurulmuş, Danıştay da 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu’nun⁵²⁹ m. 49/II hükmüne göre Danıştay’ın, ancak görev ve yetki dışında bir işe bakılan, hukuka aykırı karar verilen ya da usul hükümlerinin kararı etkileyebilecek hata veya eksiklerin bulunması nedenlerinden dolayı kararın bozulabileceğini belirterek idare mahkemesinin verdiği kararın bozulmasını gerektirecek yasal bir sebebin bulunmadığı sonucuna varmıştır⁵³⁰.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından verilen iş kazası tespiti kararlarında Kurum, işveren, sigortalı veya onun hak sahipleri yönünden bir uyuşmazlık olmadığı sürece iş kazasının tespiti amacıyla ayrıca yargıya da gidilmesine gerek yoktur. Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen bir olayda işverene ait işyerinde işverenin ruhsatsız silahı ile intihar eden sigortalının durumu Kurum tarafından iş kazası sayılmıştır. Olayın iş kazası olması hakkında bir uyuşmazlık olmamış; Yargıtay, hak sahiplerinin maddi ve manevi zararlarının giderilmesine ilişkin olarak, olayda kullanılan ruhsatsız silahın kolay ulaşılabilir bir yerde olmasından bahisle kusuru %70 olarak işverene yükleyen raporun hükme esas alınmasının hatalı olduğuna hükmetmiştir⁵³¹.

C. YARGI TARAFINDAN YAPILAN TESPİT

1. Genel Olarak

Sosyal Güvenlik Kurumunun iş kazası olarak kabul etmediği durumlar için Kurum ile birlikte işveren de hasım gösterilerek iş kazasının tespiti davası

⁵²⁹ RG, 20.01.1982, 17580.

⁵³⁰ Dnş. 15. D., 06.03.2017, E. 2016/3358, K. 2017/1042. <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr> (05.03.2019).

⁵³¹ Yarg. 21. HD, 18.02.2013, E. 2012/10522, K. 2013/2612. karararama.yargitay.gov.tr (05.03.2019). İşyerinde intiharın iş kazası sayılmasına ilişkin benzer karar için bkz. Yarg. 21. HD, 19.03.2015, E. 2014/9911, K. 2015/5669. karararama.yargitay.gov.tr (05.03.2019).

açılabilir. Bununla birlikte Kurumun iş kazası olarak kabul ettiği durumlarda da iş kazası olmadığının tespiti mahkemelerden istenebilmektedir⁵³². Yargıtay kararına konu olan bir olayda sıva yapmak amacıyla kurulan iskelede çalışan işçinin ölmesi sırasında düşerek ölen işçinin durumunu Sosyal Güvenlik Kurumu ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı müfettişleri iş kazası olarak nitelendirmişlerdir. Bunun üzerine inşaat şirketi, ölen kişiyle arasında bir eser sözleşmesi olduğunu belirterek olayın iş kazası olmadığının tespiti amacıyla dava açmıştır. Mahkemenin ret kararı verdiği bu olaya ilişkin Yargıtay, belirli bir bedelle sıva yapma işi üzerine anlaşarak belirli bir tarihe kadar bitirilmesi öngörülen işin niteliğinin hizmet sözleşmesine uymadığını, iskele söküp takma işinin de sıva işinin bir parçası olduğunu belirterek ortada bir eser sözleşmesi olduğunu ve dolayısıyla olayın iş kazası olarak değerlendirilemeyeceğini tespit ederek ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur⁵³³. Yargıtay kararına konu olan başka bir olayda da hafriyat döküm sahasında işaretçi olarak çalışırken kaza geçirerek yaralanan ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş kazası olarak nitelendirilmeyen işçinin durumu; Yargıtay tarafından iş kazası olarak kabul edilmiştir⁵³⁴.

İş kazasının yargı tarafından tespiti yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından değil aynı zamanda işverenden talep edilen maddi ve manevi tazminatlar açısından da önem taşımaktadır. Bu bağlamda Yargıtay, iş kazası olduğu iddiasıyla işverene karşı açılan maddi ve manevi tazminat davalarında iş kazasının tespit edilmesini ön sorun yapmakta ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş kazası olarak kabul edilmeyen durumlar için iş kazasının yargı tarafından tespit edilmiş olmasını aramaktadır⁵³⁵. Yargıtay kararına konu olan bir olayda ölüm olayı, iş kazası olarak Kuruma bildirilmiş ve Kurum tarafından bunun bir iş kazası olmadığı tespit edilmiştir. Bunun üzerine, ölenin hak sahipleri işverene karşı maddi ve manevi tazminat davası açmıştır. Yargıtay, bu davanın sonuçlanabilmesi için öncelikle olayın iş kazası olup olmadığına yargı tarafından karar verilmesi gerektiğine hükmetmiş ve olayın iş kazası

⁵³² Yarg. 21. HD, 30.10.2018, E. 2017/2020, K. 2018/7868. www.legalbank.net (12.04.2019).

⁵³³ Yarg. 21. HD, 09.09.2014, E. 2013/19948, K. 2014/16767. karararama.yargitay.gov.tr (05.03.2019).

⁵³⁴ Yarg. 21. HD, 15.10.2018, E. 2018/1756, K. 2018/7391. www.kazancihukuk.com (05.03.2019).

⁵³⁵ Yarg. 21. HD, 13.09.2018, E. 2016/19598, K. 2018/6329; Yarg. 21. HD, 03.07.2018, E. 2016/20601, K. 2018/5971; Yarg. 21. HD, 26.06.2018, E. 2016/15816, K. 2018/5688; Yarg. 21. HD, 05.02.2018, E. 2017/3063, K. 2018/660. www.kazancihukuk.com (05.03.2019).

olduğunun tespitine dair, davacıya işveren ve Kurum aleyhine bir dava açması için özel verilmesi gerektiğine karar vermiştir⁵³⁶.

2. Görevli Mahkeme

İş kazasının tespitinde ve bu sebepten doğan maddi ve manevi zararların giderilmesine ilişkin uyuşmazlıklarda, 7036 sayılı Kanun'un m. 5/I-c hükmünde yer alan, diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olması ve 5510 sayılı Kanun'un 101. maddesinde yer alan, aksine hüküm bulunmayan hâllerde bu Kanun'un uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görüleceği hükümlerine istinaden, iş mahkemeleri görevlidir. İş mahkemesi bulunmayan yerlerde ise bu uyuşmazlıklara 7036 sayılı Kanun'un m. 2/III hükmüne göre o yerdeki asliye hukuk mahkemesi tarafından bakılması gerekmektedir.

İş kazalarının zamanında bildirilmemesi nedeniyle öngörülen idari para cezalarının iptali istemi için yapılan itirazların reddi hâlinde başvuru yeri idari yargıdır⁵³⁷. Uyuşmazlık Mahkemesi'ne giden bir olayda iş kazalarının Sosyal Güvenlik Kurumuna zamanında bildirilmemesi nedeniyle öngörülen idari para cezalarının 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun⁵³⁸ 16. maddesinde belirtilen idari yaptırım türlerinden biri olduğu, 6331 sayılı Kanun'a göre Sosyal Güvenlik Kurumunca verilen idari para cezalarının tebliğ, itiraz ve tahsilinde 5510 sayılı Kanun'un 102. maddesindeki hükümlerin uygulanacağı belirtilerek 5510 sayılı Kanun'un 102. maddesine göre idari yargının görevli olduğu hüküm altına alınmıştır⁵³⁹.

3. İspat Yöntemi

Meydana gelen olayın iş kazası sayılabilmesi için özel olarak belirlenmiş bir ispat yöntemi yoktur; iş kazalarının her türlü delille ispatı mümkündür⁵⁴⁰.

⁵³⁶ Yarg. 21. HD, 30.10.2018, E. 2017/2020, K. 2018/7868. www.kazancihukuk.com (05.03.2019).

⁵³⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 398.

⁵³⁸ RG, 31.03.2005, mük. 25772.

⁵³⁹ Uyuşmazlık Mahkemesi, 26.11.2018 E. 2018/720 E., 2018/685 K. www.lexpera.com.tr (22.04.2019).

⁵⁴⁰ Yarg. 21. HD, 14.01.2019, E. 2018/7249, K. 2019/48; Yarg. 21. HD, 19.04.2018, E. 2016/19294, K. 2018/4117; Yarg. 21. HD, 12.06.2017, E. 2016/3196, K. 2017/5212; Yarg. 21. HD, 02.04.2018, E. 2016/20062, K. 2018/3152; Yarg. 21. HD, 19.04.2018, E. 2016/19294, K. 2018/4117; Yarg. 21. HD, 23.01.2018, E. 2016/10919, K. 2018/472. www.lexpera.com.tr (10.04.2019). Yarg. 21. HD, 14.12.2017, E. 2016/8984, K. 2017/10621. www.hukukturk.com (15.04.2019).

Sigortalılar, uygulamada, sağlık kuruluşlarına başvurdıklarında iş kazası sayılabilecek durumlardan birinde meydana gelen bir olayı saklayıp olayın üzerinden belirli bir süre geçtikten, işyerinden ayrıldıktan ya da gördükleri zararın sonuçları ağırlaştıktan sonra bildirim yapmak ya da yargı yoluna başvurmak isteyebilmektedirler. İşyerinde arızalanan bir makinadan sıçrayan bir pimin gözüne isabet ederek yaralanmasına neden olduğunu iddia eden bir sigortalıya ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna iş kazası bildirimi yapılmamış, Kuruma verilen dilekçede olayın evde tadilat yaparken gerçekleştiği belirtilmiş, sağlık kuruluşunda olayın iş kazası olduğuna dair herhangi bir ibare bulunmamış ve burada yazılan iş göremezlik raporları da hastalığa bağlı olarak düzenlenmiştir. Yargıtay bu olaya ilişkin olarak sağlık kuruluşundaki kayıtların ve sigortalının buradaki beyanlarının araştırılması, Sosyal Güvenlik Kurumunun verdiği kararın ve eklerinin irdelenmesi ve işverenin kim olduğunun belirlenerek karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir⁵⁴¹.

Yargıtay kararına konu olan bir olayda işyerinde sigortasız olarak çalışırken kürekle yaptığı temizlik sırasında sağ elinin başparmağının burkulduğunu iddia eden kişiye ilişkin olarak sigorta tescilinin bulunmadığı, iş kazası bildiriminin yapılmadığı, alınan istirahat raporunda “artrit, tanımlanmamış el” tanısının bulunduğu, buna ilişkin herhangi bir adli rapor tutulmadığı tespit edilmiştir. Yargıtay bu olaya ilişkin olarak tedavi evraklarının getirilmesi, hangi gün ne şikayetle başvurduğunun, düzenlenen istirahat raporunun hangi elin neresine ilişkin olduğunun araştırılarak karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir⁵⁴².

1996 yılının Eylül ayında kaza geçiren ve bu kazanın iş kazası olarak tespiti amacıyla dava açan sigortalının durumuna ilişkin olarak Yargıtay, ilk derece mahkemesi tarafından kazanın oluş gününe ilişkin bir tespit yapılmadığı ve ne şekilde meydana geldiğinin ortaya konulmadığı, yaralanmanın varlığının ve niteliğinin araştırılmadığı gerekçesiyle iş kazası tespiti yapan mahkeme kararını bozmuştur⁵⁴³.

⁵⁴¹ Yarg. 10. HD, 15.01.2018, E. 2017/5976, K. 2018/66. www.legalbank.net (12.04.2019).

⁵⁴² Yarg. 10. HD, 22.03.2016, E. 2015/23230, K. 2016/3791. www.legalbank.net (12.04.2019).

⁵⁴³ Yarg. 10. HD, 26.01.2016, E. 2015/15507, K. 2016/888. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

4. Zamanaşımı

Yargıtay'ın bir kararına göre bir olayın iş kazası olup olmadığının tespiti yönündeki davalar hak düşürücü süreye ya da zamanaşımına tabi değildir⁵⁴⁴. Bu bakımdan 5510 sayılı Kanun'un yürürlük tarihinden önce gerçekleşen olaylar açısından da iş kazasının tespiti davası açılması mümkündür. Ancak bu durumda olayın oluş tarihine göre o tarihte geçerli olan iş kazasına ilişkin hükümlerin uygulanması gerekmektedir⁵⁴⁵.

İlgililere yapılan yersiz ödemelerin Kurum tarafından iade talebi açısından bir zamanaşımı süresi bulunmaktadır⁵⁴⁶. Ancak burada uygulanması gereken zamanaşımı süreleri 5510 sayılı Kanun'un 96. maddesinde düzenlenen beş ve on yıllık süreler değildir⁵⁴⁷. Bu süreler yalnızca yapılan yersiz ödemeler nedeniyle Kurumun sahip olabileceği azami alacak hakkını göstermektedir⁵⁴⁸. Burada uygulanması gereken zamanaşımı süresi 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 82. maddesinde düzenlenen sebepsiz zenginleşme zamanaşımı süresidir. Bu bağlamda yersiz ödemeye yol açan hatalı işlemin Kurum tarafından öğrenilmesinde iki yılın, yapılan her bir ödeme açısından da on yılın geçmesiyle Kurumun yersiz ödemelerin iadesine yönelik alacak hakkı zamanaşımına uğramaktadır⁵⁴⁹.

⁵⁴⁴ Yarg. 21. HD, 02.04.2018, E. 2016/20062, K. 2018/3152. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

⁵⁴⁵ Yarg. 10. HD, 20.09.2012, E. 2011/8808, K. 2012/15648. www.lexpera.com.tr (10.04.2019).

⁵⁴⁶ Hacıoğlu, s. 112.

⁵⁴⁷ Özkaraca, *Fazla veya Yersiz Ödemeler*, s. 175; Resul Aslanköylü, "Sosyal Sigortalar Kurumunca Yapılan Fazla ya da Yersiz Ödemelerin Geri Alınması", **KİİİD**, C. 13, S. 3, Y. 2014, s. 34.

⁵⁴⁸ Hacıoğlu, s. 112.

⁵⁴⁹ Hacıoğlu, s. 115.

SONUÇ

Ülkemiz açısından iş kazası kavramı Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinde, iş kazasına uğrayanların zararının tazmin edilmesi ve işverenin cezalandırılması süreci ile başlamış; Cumhuriyet'in ilk dönemlerinde iş kazalarının önlenmesine ilişkin birtakım kuralların getirilmesi ile devam etmiş ve 1945 yılında bir sosyal sigorta kolu olarak düzenlenmiştir. Bu bakımdan iş kazalarını hukukî olarak nitelendiren ve sonuçlarını düzenleyen mevzuatımız çok eskilere dayanmamaktadır.

İş kazalarını düzenleyen hükümler, iş kazası ve meslek hastalıklarını bir sosyal sigorta olarak düzenleyen 1945 tarihli 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu'ndaki ilk hâlden şu an yürürlükte olan 2006 tarihli 5510 sayılı Genel Sağlık Sigortası ve Sosyal Sigortalar Kanunu'ndaki son hâline kadar önemli değişiklikler geçirmiştir. Bu bağlamda özellikle dil olarak sadeleşmiş, kapsadığı çalışanlar artmış ve kapsam olarak da değişmiştir.

İş kazasına uğrayan bir kişinin ya da geride kalanlarının iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmesi için olayın 5510 sayılı Kanun'un m. 13/I hükmüne göre iş kazasının unsurlarını taşıması gerekmektedir. Buna göre bir olayın 5510 sayılı Kanun'a göre iş kazası sayılabilmesi için kazaya uğrayanın iş kazası ve meslek hastalığı açısından sigortalı sayılanlardan biri olması, uğranılan kaza sonucu bedensel ya da ruhsal bir zarar oluşması, kaza ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun nedensellik bağının olması ve kazanın 5510 sayılı Kanun'da sayılan hâllerden birinde gerçekleşmiş olması gerekmektedir.

Güncel mevzuatımız sosyal sigorta hukuku alanında iş kazası açısından tüm çalışanları kapsamına almamıştır. Mevcut düzenlemelere göre bir olayın 5510 sayılı Kanun'a göre iş kazası sayılabilmesi için sigortalının Kanun'un m. 4/I-a, m. 4/I-b hükümlerinden ya da Kanun'da sayılan diğer hükümlerden birine göre sigortalı olması gerekmektedir. Bunlardan bağımsız çalışanlar 506 sayılı Kanun açısından iş kazası kapsamında değilken 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle birlikte iş kazasının kapsamına alınmıştır. Ancak 2006 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu tek çatı altında birleşmiş olmasına rağmen aynı kazaya maruz kalsa bile 4/I-c'liler Kurum'un iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına bağlı olarak sağladığı parasal yardımların dışında

tutulmuştur. Bu bakımdan kanımızca Kanun'un 6. maddesinde yer alan sigortalı sayılmayanlar dışındaki herkesin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına alınması sosyal devlet ilkesi açısından bir gereklilik olmaktadır.

5510 sayılı Kanun'un m. 13/I hükmünde sigortalının bedensel ya da ruhsal olarak engelli hâle uğraması şartı aranmış olmakla birlikte iş kazasına bağlı ölüm doğrudan bu hükümde yer almamıştır. Ancak Kanun koyucu m. 13/I hükmünde ölüm olayını bedensel bir zarar olarak görmüş ve 20. maddede de ölüm olayına sonuç bağlamıştır. Gerçekten, Kanun'un 20. maddesinde iş kazasına veya meslek hastalığına bağlı ölüm durumunda hak sahiplerine sağlanacak olan gelir bağlanması, cenaze ve evlenme ödenekleri düzenlenmiştir. Kanımızca Kanun'un m. 13/I hükmünde "...sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren veya ölümüne neden olan olaydır." şeklinde bir düzenleme yapılmış olması daha uygun olacaktır. Çünkü ölüm olayı her ne kadar bedenen oluşan bir zarar gibi görünse de m. 13/I hükmünün lafzında "*engelli hâle getiren olay*"dan söz edilmektedir. Ancak ölüm olayı engelli hâle gelmenin herhangi bir evresi değildir; çünkü kişinin engelli hâle gelmesinde kişilik devam ederken; ölüm, kişiliği sona erdiren bir durumdur.

Bedensel zararın kapsamı açısından beden kavramına nelerin girdiğinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu bakımdan vücudun herhangi bir yerinde kullanılan yardımcı cihazlar, yapay doku ve organlarla; kadavra ya da canlı insan veya hayvanlardan alınan doku ve organlar önem taşımaktadır. Kanımızca tıbbi müdahale olmadan takılıp çıkarılması mümkün olmayan implant diş, hareketli protez göz, organ ya da doku nakilleri bedensel zararın kapsamında sayılmalı; üzerinde ayrıca mülkiyet kurulabilmesi söz konusu olan ve tıbbi müdahale olmaksızın yerine konulabilen gözlük, işitme cihazı ya da takma diş gibi maddelerde meydana gelen zararlar bedensel zarar kapsamında değerlendirilmemelidir.

5510 sayılı Kanun açısından sigortalıda meydana gelen ruhsal zararlar da bedensel zararlar gibi iş kazasına bağlanan sonuçların doğmasına neden olmaktadır. Ruhsal zarar, bir olay sonucu doğrudan doğruya ortaya çıkabilmektedir. Örneğin görevlendirilen bir sigortalının uzun süre yolda mahsur kalması bedensel zarar oluşturmaksızın sigortalının ruhsal zarara uğramasına neden olabilir. Bazı durumlarda

bedensel zararlar da ruhsal zarara yol açabilir. Örneğin sigortalının yıllardır uzattığı saçlarının bir kısmının işyerindeki bir makinaya sıkışarak kopması ya da yanması durumunda bedensel zarara nispeten daha ağır bir ruhsal zarar söz konusu olabilir.

Malvarlığı zararlarının 5510 sayılı Kanun'da iş kazası açısından aranılan zarar unsurlarından biri olmadığına katılmakla birlikte bu zararların sigortalıda ruhsal zarar oluşturabilecek bir etkide olması durumunda iş kazasına yol açabileceğini düşünmekteyiz. Örneğin sigortalıya ait olan hatıra bir kolyenin işyerindeki bir çalışma sırasında parçalanarak kullanılamaz duruma gelmesi sigortalıda ruhsal zarar oluşmasına yol açabilir.

Stres yaratan olaylar bazen sonuç olarak bedensel zarar ya da ölüme yol açabilmektedir. Örneğin stres yaratan olaydan birkaç saat sonra mide kanamasının başlaması veya buna bağlı ölümün gerçekleşmesi söz konusu olabilmektedir. Bu durumda stres yaratan olay, 5510 sayılı Kanun'da yer alan durumlardan birinde meydana gelmişse oluşan bedensel zarar veya ölüm sonradan ortaya çıksa bile durumun iş kazası sayılması gerektiğini düşünmekteyiz.

5510 sayılı Kanun'da iş kazası sayılan hâller Kanun'un m. 13/I hükmünde beş bentte sıralanmıştır. Buna göre sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen kazalar, işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş ya da sigortalının kendi yürütmekte olduğu iş nedeniyle gerçekleşen kazalar, işveren tarafından başka bir yere gönderilen sigortalının asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda oluşan kazalar, emziren kadın sigortalının süt izni sırasındaki kazalarla sigortalıların işverence sağlanan taşıtla işe gidiş geliş sırasında ortaya çıkan kazalar iş kazası sayılmıştır.

5510 sayılı Kanun'da, işyerinde gerçekleşen kazalar açısından sigortalının yalnızca işyerinde bulunuyor olması yeterli sayılmış; bunun dışında sigortalının kazaya uğradığı sırada çalışıyor olması ise aranmamıştır. Ayrıca kazanın iş saatlerindeyken ya da sigortalının işveren otoritesi altındayken olması şartları da aranmamıştır. Ancak, sigortalının iş saatleri dışında hırsızlık ya da işverenin malına zarar vermek amacıyla kendi çalıştığı işyerine girmesi gibi durumlarda meydana gelen kazaların işyerinde olmuş olsa bile iş kazası sayılmaması gerektiğini düşünmekteyiz.

Kazanın, sigortalının işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda olması, 5510 sayılı Kanun'un m. 13/I-c hükmünde iş kazası sayılan hâllerden biri olarak düzenlenmiş olmasına rağmen 2016/21 sayılı Genelge'de görevli olarak başka bir yere gönderilen sigortalının görev konusuyla ilgisi olmayan ve görevinin dışında oluşan kazaların iş kazası sayılamayacağı belirtildikten sonra bu tür iş kazası sayılmayan durumlara örnek olarak da sigortalının görevlendirildiği yerde eğlenmek için gittiği sinemada ya da gece kulübünde zarara uğraması verilmiştir. Görevli olarak gönderilen sigortalının işi dışında veya göreviyle ilgili olmayan kazaların iş kazası sayılmamasının Kanun'da yer alan "*asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda*" ifadesine tamamen zıt bir durum oluşturduğunu düşünmekte ve görevlendirilen sigortalının işyerinden ayrılma anından dönüşüne kadar iş kazası güvencesi altında olması gerektiğine kanaat getirmekteyiz.

4857 sayılı Kanun'un m. 74/VII hükmü gereği bir yaşından küçük çocuğunu emziren kadınlara verilen günlük bir buçuk saatlik süt izninin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağına belirlenmesi emziren kadının kendisine bırakılmıştır. Bu sürenin taraflarca işçi lehine artırıldığı durumlarda iş kazası bakımından bir buçuk saatlik sürenin değil taraflarca belirlenen sürenin esas alınması gerektiğini düşünmekteyiz.

5510 sayılı Kanun'la işyerinde özel politika gerektiren gruplardan biri olan emziren kadınların süt izni sırasında bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması ya da ölmesi olayı iş kazası sayılarak emziren kadınlar açısından önemli bir avantaj sağlanmıştır. Ancak bu Kanun'da, bir başka özel politika gerektiren grup olan gebeler açısından özel bir hükme yer verilmemiştir. Gebelerin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesindeki süreler dahilinde olmak koşuluyla gebeliğin ilk 7-8 ayında çalıştırılması mümkündür. Gebeler, kanımızca emziren kadınlardan daha riskli bir gruptur; çünkü gebenin ruhsal ve bedensel olarak iyi olması, yalnızca kendisi için değil; aynı zamanda cenin ve dolayısıyla gelecek nesiller için de büyük bir önem taşımaktadır. Bununla birlikte gebe bir kadının geçirdiği iş kazası sonucu ceninin de bir zarar görmesi de mümkündür. Ceninin gördüğü zarar düşük ya da ölü doğum şeklinde sonuçlanabileceği gibi erken doğum ya da anne karnında sakatlanma olarak da gerçekleşebilir. Bu bakımdan 5510 sayılı Kanun'un m. 13/I hükmünde sayılan hâllerde Kanun'da buna

ilişkin özel bir düzenleme olmasa da ceninde görülecek zararların da sigortalı açısından bedensel ve ruhsal zarar kapsamında olduğunu düşünmekteyiz.

Kazanın sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işe gidiş gelişi sırasında olması, 5510 sayılı Kanun'da iş kazası olarak sayılan hâllerden biri olmakla birlikte 506 sayılı Kanun'dan farklı olarak toplu olarak götürülüp getirilme şartı kaldırılmıştır. Ancak 5510 sayılı Kanun'da sayılan diğer iş kazası hâllerinde “sigortalı” tabiri kullanılırken, yalnızca m. 13/I-e hükmünde “sigortalılar” tabirinin kullanılması kanımızca isabetli olmamıştır; çünkü çoğul ifadenin kullanılmış olması sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla tek başına işe gidip gelirken kazaya uğramasının iş kazası kapsamı dışında tutulması gerektiği şeklinde yorumlanmasına yol açabilecektir.

İş kazasının unsurlarından biri olan uygun nedensellik bağına ilişkin olarak 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinin gerekçesinde hangi hâllerin iş kazası sayıldığına ilişkin olarak, yapılan işle meydana gelen kaza arasındaki nedensellik bağından yola çıkıldığı belirtilmiştir. Öğretideki bazı görüşler de hem kaza ile uğranılan zarar arasında hem de yapılan işle meydana gelen kaza arasında uygun nedensellik bağının varlığını aramaktadır. Oysa 5510 sayılı Kanun'un m. 13/I hükmünde genel olarak bir işin yapılıyor olması şartı aranmamıştır. Bu bağlamda sigortalı o sırada bir iş yapmıyor olsa bile uğradığı kazalar iş kazası sayılabilmektedir. Bu bakımdan nedensellik bağı aranırken kaza ile uğranılan zarar arasındaki uygun nedensellik bağının tek başına yeterli olduğunu bunun yanında bir de yapılan işle meydana gelen kaza arasında uygun nedensellik bağının aranmaması gerektiğini savunmaktayız.

Öğretide bir olayın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için aniden veya oldukça kısa bir süre içinde meydana gelmesi gerektiğini savunanlar ağırlıkta olsa da biz, iş kazalarının uzun bir süreç içerisinde de meydana gelebileceğini savunmaktayız. Çünkü işin yürütüm şartlarından kaynaklanmayan, yinelenen bir sebebe bağlı olmayan, vücuda bir kerede giren ancak yavaş yavaş etki eden ve o kişi açısından da mesleki niteliği bulunmayan bir etken; sigortalıda zamanla bedensel ya da ruhsal bir zarar meydana getirebilir. Örneğin yüksek doz radyasyon içeren ortama bir kez girmek ya da kimyasal bir maddeye bir kez dokunmak, ilgili iş kolunda çalışmayan sigortalılar açısından iş

kazası sonucunu doğurabilir ve zarar, zamanla ortaya çıkabilir. Bu gibi durumların iş kazası sayılması gerekir.

Mesleki bir özelliği olmayan, bir anda bulaşp uzun süre belirti vermeyen ve kuluçka süresi olan hastalıklarda ya da yaşanan bir travmadan uzun süre sonra ortaya çıkan ruhsal hastalıklarda sigortalının bu süreçte işten ayrılmış olması mümkündür. Yaşanan olaya bağlı sonuç sonradan ortaya çıktığı için bu durumun iş kazası sayılmayacağı düşünülebilir. Ancak 5510 sayılı Kanun, iş kazasını sigortalıyı hemen ya da sonradan engelli hâle getiren olay olarak tanımladığından dolayı olayın sebebinin Kanun’da sayılan durumlardan birinde meydana gelmesi iş kazasının varlığı açısından yeterli sayılmalıdır. Örneğin yemek üretimi yapılan bir işyerine giren kuduz bir köpeğin sigortalıyı ısırması sonucu sigortalıdaki kuduz hastalığı birkaç ay sonra sonra ortaya çıkabilir. Bu sürede sigortalı işyerinden ayrılmış olsa bile meydana gelen olay, iş kazası kapsamında değerlendirilmelidir.

İntihar, kalp krizi geçirme, akciğer ödemine yakalanma, felç geçirme gibi durumların işyerinde olması hâlinde sırf olayın işyerinde gerçekleşmesinden dolayı iş kazası sayılması gerektiği Yargıtay tarafından önemli ölçüde kabul edilmektedir. Ancak bu durumlar işyeri dışında gerçekleşmiş olsa da 5510 sayılı Kanun’da sayılan hâllerden birinde olduğu sürece iş kazası sayılması gerekir; çünkü kanun koyucu iş kazası saydığı her durum için ayrı şartlar arayıp bunları ayrı sonuçlara bağlamamıştır.

Günümüzde iş ve işyeri kavramları kapsam olarak eskiye nazaran önemli değişikliklere uğramaktadır. İşyerinin sınırları bina ve eklentilerini aşmakta, işin yürütümü de bulunan herhangi bir yerden dünyanın herhangi bir yerindeki işletmede yapılabilecek ölçüde farklılaşabilmektedir. Bu bakımdan yeni çalışma sistemleri de bazı sektörlerde işyeri dışında, uzaktan çalışmaya olanak vermektedir. Uzaktan çalışma sistemi yer bakımından işyeri kavramının, zaman bakımından da normal çalışma saatlerinin istisnası niteliğinde bir çalışma olarak karşımıza çıkabilmektedir. Uzaktan çalışmanın işyeri dışındaki sabit bir yerde, evde ya da hareket hâlindeki bir taşıtta olabilmesi mümkündür. Ayrıca endüstri 4.0 gibi yeni uygulamalarla insansız olarak üretim yapılabilmektedir. Bu çalışma sistemlerinde sigortalılarda oluşabilecek kazaların daha geniş ölçüde iş kazası kapsamına alınabilmesi açısından 5510 sayılı Kanun’un m.

13/I hükmünde iş kazası sayılan hâllere 1945 tarihli 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu'nun m. 2/I-c hükmünde yer alan “*sigortalının işyerinde can kurtarmak için veya işverenin, yahut işyerinin veya yürütülen işin çıkarına ve faydasına çalıştığı sırada*” hükmünün uyarlanarak “sigortalının işverenin, işyerinin veya yürütülen işin çıkarına ve yararına çalıştığı sırada” şeklinde eklenmesi kanımızca uygun olacaktır.

5510 sayılı Kanun'da iş kazası bildiriminin yapılacağı yerler ve kişiler düzenlenmiştir. Buna göre bir iş kazası meydana geldiğinde bu kazanın Sosyal Güvenlik Kurumu ve yetkili kolluk kuvvetlerine bildirilmesi gerekmektedir. Kanun'un m. 4/I-a hükmü kapsamında sigortalı olanlar açısından sigortalının kendisine veya vefat etmişse geride kalanlarına da sözünü ettiğimiz yerlere bildirim yükümlülüğü olan işverene karşı bir bildirim yapma zorunluluğu getirilmesi kanımızca isabetli olacaktır; çünkü işverenin bildirim yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için olaydan haberdar olması gerekmektedir ve olaydan haberdar olması da en kolay kazaya uğrayan sigortalı ya da vefat etmişse geride kalanları tarafından sağlanabilir.

6331 sayılı Kanun'da iş kazasını bildirmekle yükümlü olan ancak bunu zamanında bildirmeyen işveren ve sağlık hizmeti sunucularına idari para cezası öngörülmüştür. Bu para cezaları, işveren açısından hem işyerinin tehlike sınıfı hem de çalışan kişi sayısına göre değişen miktarlarda olmakta; sağlık hizmeti sunucuları açısından ise yalnızca tehlike sınıfına göre değişmektedir. İşyerinin çalışma koşulları, tehlike sınıfı ve çalışan kişi sayısı işveren tarafından bilinmekte ya da bilinebilecek durumdadır. Bu bakımdan işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü de dikkate alındığında işveren açısından işyerinin durumuna göre değişen miktarlarda idari para cezalarının öngörülmesi isabetlidir. Ancak kendisine başvuran sigortalının çalıştığı işyerinin tehlike sınıfı hakkında hiçbir bilgi sahibi olmayan, işyerindeki çalışma koşullarını bilmeyen ve bilmesi beklenmeyen, olayın gerçekten iş kazasından kaynaklanıp kaynaklanmadığı hakkında bir fikir sahibi olamayacak durumda olan sağlık hizmeti sunucularına iş kazası bildirimini zamanında yapmamasından dolayı idari para cezası öngörülmesi kanımızca hakkaniyetle bağdaşmamaktadır. 2017/11 sayılı Genelge ile yerinde bir uygulamayla sağlık hizmet sunucularına iş kazası bildirimi yapmaması dolayısıyla uygulanan idari para cezası verilmesi büyük ölçüde kısıtlanmış olsa da

kanımızca bu yükümlölük yalnızca 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 280. maddesinde düzenlenen "*sağlık mesleği mensuplarının suçu bildirmemesi*"ne giren durumlarla sınırlandırılmalı bunun dışındaki durumlar açısından tamamen kaldırılmalıdır.

5510 sayılı Kanun'un m. 13/4 hükmüne göre Kuruma bildirilen hususların gerçeğe aykırı olduğu ve olayın iş kazası olmadığı anlaşıldığında yapılmış olan yersiz ödemelerin Kanunun 96. maddesine göre tahsil edileceği hükme bağlanmıştır. Ancak bazı meslek hastalıkları, etkene maruz kaldıktan çok kısa bir süre sonra ortaya çıktığı için iş kazaları ile karıştırılabilecek niteliktedir. Örneğın solunum cihazları taşıyan dalgıçlarda ani basınç değışikliği bilinç kaybına neden olmaktadır. Bu durum Meslek Hastalıkları Listesi'nde sayılan bir meslek hastalığı olmasına rağmen yanlışlıkla iş kazası olarak bildirilmiş olabilir. Sözü nü ettiğimiz örnekteki gibi bir durumda bildirimin yanlışlıkla iş kazası olarak yapılmış olması kanımızca gerçeğe aykırı bildirim olarak değerlendirilmemelidir.

İş kazasının bildirimi ile ilgili olarak bunu bildirmekle yükümlü olan kişilere süreler verilirken, iş kazasının tespiti ile yükümlü olan Sosyal Güvenlik Kurumuna da mülga 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun m. 7/III hükmünde yapılan bir düzenleme ile 60 günlük bir sürenin verilmesi ve bu kuralın 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda da korunması isabetli olmuştur; çünkü iş kazalarının bildiriminden çok, tespit edilmesi, zarara uğrayanlar bakımından daha fazla önem taşımaktadır.

Ölüm belgesi verme yetkisi kural olarak sağlık hizmeti sunucularında olmakla birlikte istisnai durumlarda jandarma komutanı ya da köy muhtarı gibi ölüm belgesi vermek üzere yetkilendirilmiş kişiler de bu belgeyi düzenleyebilmektedir. Ancak ölüm, iş kazasına bağlı olduğunda ölüm belgesini düzenleyenler sağlık hizmeti sunucuları ise bu kişilerin bildirim yapma yükümlölüğü olurken; ölüm belgesi vermek üzere yetkilendirilmiş diğ er kişiler olduğunda, bu kişiler sağlık hizmeti sunucusu olmadığından dolayı, bildirim yükümlölüğü ortadan kalkmaktadır. Bu bakımdan iş kazasına bağlı ölümlerde, ölüm belgesini düzenleyen kişiler sağlık hizmeti sunucusu olmasa bile bildirim yükümlölüğünün olması yerinde bir düzenleme olacaktır.

Geçici iş ilişkisinde meydana gelen iş kazaları bakımından bildirim yükümlölüğünün geçici işverende mi asıl işverende mi yoksa her ikisinde birden mi

olduğu kanunî olarak düzenlenmemiştir. Ancak bu konuda, kazayı öğrenme zamanının asıl işverene göre daha önce ve kaza hakkındaki bilgisinin daha fazla olması açısından bildirim yükümlüsünün geçici işveren olması daha isabetlidir.

Bir olayın iş kazası olup olmadığı ancak Sosyal Güvenlik Kurumu ya da yargı tarafından yapılan tespit sonucu anlaşılmaktadır. Bu durumda iş kazası bildiriminin de aslında iş kazasının tespit edilmesinden sonra yapılması gerekmekte olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Ancak Kanundaki ilgili hükmün amacı “iş kazasının bildirilmesi” değil, “iş kazası şüphesinin bildirilmesi” olduğundan dolayı “iş kazasının bildirilmesi” olarak geçen kısımların “iş kazası şüphesinin bildirilmesi” olarak değiştirilmesi daha yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akdeniz, Ayşe Ledün. **Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine**. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015.
- Akgeyik, Tekin. “İşyerinde Cinsel Taciz”. **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**. S. 41-42 Y. 1998. ss. 215-223.
- Akı, Erol. “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri”. **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. C. 15. Özel Sayı (Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan). Y. 2013. ss. 3-24.
- Akın, Levent. **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**. Ankara: Yetkin Yayınları, 2001.
- Akıncı, Şahin. **Türk Özel Hukukunda İnsan Kökenli Biyolojik Madde (Organ Doku) Nakli Kavramı ve Bundan Doğan Hukuki Sonuçlar**. Ankara: Yetkin Yayınları. 1996.
- Alp, Mustafa. “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”. **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**. 1. C. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011. ss. 795-854.
- Alper, Yusuf. **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku**. Güncellenmiş 9. Baskı. Bursa: Dora Yayıncılık, 2018. (Sosyal Sigortalar Hukuku).
- Alper, Yusuf. “6111 Sayılı (Torba) Kanun ve Sosyal Güvenlikle (5510 Sayılı Kanun) İlgili Değişiklikler”. **Asomedyo Ankara Sanayi Odası Yayın Organı**. Mart/Nisan 2011. ss. 52-68. (6111 Sayılı Kanun).
- Antalya, O. Gökhan. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**. III. C. 1. B. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2017.
- Arıcı, Kadir. **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**. Ankara: Gazi Kitabevi, 2015.
- Asılbaş, Kenan, Murat Akbaba ve Mediha Annaç. 1. Uluslararası TURAZ (Türkiye-Azerbaycan) Adli Tıp ve Patoloji Kongresi. Bakü, Azerbaycan, 13-16 Ekim

2016. “İş Kazası Nedeniyle Acil Servise Başvuran Olguların Adli Tıp Açısından Değerlendirilmesi”. **European Journal Of Therapeutics**. ss. 49-54.
- Aslanköylü, Resul. “Sosyal Sigortalar Kurumunca Yapılan Fazla ya da Yersiz Ödemelerin Geri Alınması”. **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**. C. 13. S. 3 Y. 2014 ss. 23-35.
- Aydemir, Ömer ve Ertuğrul Köroğlu. **Psikiyatride Kullanılan Klinik Ölçekler**. Ankara: Hekimler Yayın Birliği, 2000.
- Aydemir, Murteza. “Türk Yükseköğretim Kurumlarında Kısmi Zamanlı Çalıştırılan Öğrencilerin Çalışma Koşulları ve Sosyal Sigortalılığı”. **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. C. 13. S. 49. Y. 2016. ss. 125-160.
- Aydın, Ufuk. “Sosyal Sigortaların Genel Hüküm ve Türleri”. **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2015**. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. 2017.
- Aydınöz, Gonca. **İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Ana Bilim Dalı. 2014.
- Bakırcı, Kadriye. “Alternatif Bir Uyuşmazlık Çözüm Yolu (Arabuluculuk) Aracılığıyla Alternatif İş Hukukuna Doğru”. **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**. S. 140, Ocak 2019.
- Bakırcı, Kadriye. **İş Hukuku Açısından İş Yerinde Cinsel Taciz**. İstanbul: Yasa Yayınları, 2000.
- Bayar, Reha ve Mesut Yavuz. “Alkol Bağımlılığı”. **Türkiye’de Sık Karşılaşılan Psikiyatrik Hastalıklar**. İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri Sempozyum Dizisi No: 62. Mart 2008. ss. 221-230.
- Bektaş, Meral, Sahir Çörtoğlu, Emin Kansu ve Mehmet Öztürk. **Kök Hücre Araştırmalarında Güncel Kavramlar**. 1. Basım. Türkiye Bilimler Akademisi Raporları. Sayı 7. Ankara: Şenol Matbaacılık, 2004.

- Beytar, Erbil. **İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması**. 2. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018.
- Bilir, Nazmi. “Çalışma Hayatında Bir Risk Grubu: Genç Çalışanlar (Çalışan Gençlik)”. https://www.undp.org/content/dam/turkey/docs/Publications/nhdrs/backgroundpapersforNHDR2008/NHDR_BP_Nazmi_Bilir_Doc2.pdf
- Binarbaşı, Pınar, Yasemin Akın, Fatma Narter, Berrin Telatar, Esra Polatoğlu ve Turgut Ağzıkuru, “Geç Preterm Yenidoğanlarda Hastalık ve Ölüm Oranları”, **Türk Pediatri Arşivi**, C. 48, S. 1, Y. 2013, ss. 17-22.
- Canbolat, Talat. “Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”. **Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi-Değerlendirmeler**. Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi. 21.02.2009. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2010.
- Caniklioğlu, Nurşen. “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları”. **Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**. Legal Vefa Toplantıları II. Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı. İstanbul: Legal Yayınları, 2008, ss. 121-155.
- Caniklioğlu, Nurşen. “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”. **Çalışma Mevzuatı Seminer Notları**. Antalya, 26-28 Eylül 2012. İstanbul: Türkiye Toprak, Seramik, Çimento Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, 2012, ss. 27-84.
- Caniklioğlu, Nurşen. “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”. **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**. S. 8. Y. 2006. ss. 50-92.
- Caniklioğlu, Nurşen ve Ercüment Özkaraca. “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”. **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**. C. 74. Özel Sayı (Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan). 2. C. Y. 2016. ss. 1129-1157.
- Civan, Orhan Ersun. “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. C. 7. S. 26. Y. 2010. ss. 525-573. (Uzaktan Çalışma).

- Civan, Orhan Ersun. “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar”. **Ankara Barosu Dergisi**. S. 4. Y. 2017. s. 203-290.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioglu ve Talat Canbolat. **İş Hukuku Dersleri**. Yenilenmiş 31. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018.
- Çenberci, Mustafa. **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**. Yeni Bası. Ankara: Olgaç Matbaası, 1985.
- Çifter, Alğun. “Değişen Dünyada Endüstri İlişkilerinin İşletme Düzeyinde Yeni Boyutları”. 09.03.1995 Tarihinde Sosyal Siyaset Konferansları’nda Yapılan Konuşma Metni. ss. 83-90. www.legalbank.net
- Demircioğlu, A. Murat ve Hasan Ali Kaplan. **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**. 1. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016.
- Demircioğlu, A. Murat ve Tankut Centel. **İş Hukuku**. Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 19. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016.
- Dilik, Sait. “Atatürk Döneminde Sosyal Politika”. **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**. C.40. S. 1. Y. 1985. ss. 93-102.
- Dökmeci, İsmet. **Toksikoloji Akut Zehirlenmelerde Tanı ve Tedavi**. 3. Baskı. Nobel Tıp Kitabevleri, 1999.
- Emirhan, Fatma. **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği**. On İki Levha Yayıncılık, 2017.
- Erdoğan, Canan. “Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü”. **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**. S. 2017/2. ss. 127-158.
- Eren, Fikret. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**. 22. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2017.
- Eren, Fikret. **Mülkiyet Hukuku**. Gözden Geçirilmiş 4. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2016.

- Ertürk, Arzu Arslan. “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”. **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. C. 12. S. 46. Y. 2015. ss. 89-126. (Ev Hizmetleri).
- Ertürk, Arzu Arslan. “Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış”. **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**. C. 23. S. 1. Y. 2017. ss. 345-369. (Kadın İşçilerin Çalışma Şartları).
- Esen Bünyamin. “Türk Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerinde İşverenin Hukuki Sorumluluğu”. **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. S. 36. Y. 2012. ss. 191-206
- Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan. **Bireysel İş Hukuku**. 7. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016.
- Gazioğlu, Kuddusi. **Akciğer Hastalıkları**. 7. Baskı. İstanbul: Nobel Tıp Kitapevi, 1997.
- Gitnick, Gary. Ed. Kenan Midilli. **Peptik Ülser Hastalığının Tanı ve Tedavisi**. 1. Baskı. İstanbul: Turgut Yayıncılık, 1997.
- Gümrükçüoğlu, Yeliz Bozkurt. “Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış”. **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. C. 15. Özel Sayı (Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan). Y. 2013. ss. 481-545.
- Gümüşel, M. İsmail. **İş Kazaları**. Eskişehir: Damga Matbaası, 1939.
- Günay, Cevdet İlhan. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**. Güncellenmiş 5. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2015.
- Güneş, Volkan. **Türk Borçlar Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği**. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017.

- Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioglu. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. Yenilenmiş 17. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık. 2018.
- Güzel, Ali ve Saim Ocak. “5510 Sayılı Yasa İle İşverenlere Getirilen Ek Sosyal Sigorta Yükümlülükleri”. **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. C. 4. S. 13. Y. 2007. ss. 137-186.
- Hacıoğlu, Arzu. **Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda Yersiz Ödemelerin Geri Alınması**. 1. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017.
- Hakeri, Hakan. **Tıp Hukuku**. 10. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2015.
- Hekimler, Alpay. “Sosyal Politika Boyutuyla Türkiye - Almanya Sosyal Güvenlik Sözleşmesinin Sosyal Haklar Üzerine Etkisi”. **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. C. 12. S. 47. Y. 2015 ss. 135-154.
- İşçi, Bülent Ferat. **Meslek Hastalığının Tanımı ve Tespiti**. On İki Levha Yayıncılık, 2017.
- Kagerman, Henning, Wolfgang Wahlster ve Johannes Helbig. **Securing The Future Of German Manufacturing Industry Recommendations For Implementing The Strategic Initiative Industrie 4.0**. Final Report Of The Industrie 4.0 Working Group. Editörler: Ariane Hellinger, Veronika Stumpf ve Christian Cobsda. Acatech – National Academy Of Science And Engineering. Y. 2013. <http://alvarestech.com/temp/tcn/CyberPhysicalSystems-Industrial4-0.pdf>
- Kanbur, Savaş. **İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Tespit Süreci**. Ankara: Güneş Tıp Kitabevleri, 2018.
- Kandemir, Murat. “Yeni Teknolojiler ve İş Sağlığı”. **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**. C. 74. Özel Sayı. (Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan). C. 1. Y. 2016. s. 481-500.
- Kandemir, Murat. **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**. 1. Baskı. İstanbul: Legal Kitapevi, 2011. (Tele Çalışma).

- Kandemir, Murat. **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler**. 1. Baskı. İstanbul: Legal Kitapevi, 2017. (Psikososyal Riskler).
- Karakaş, İsa. **İş Kazası Meslek Hastalığı Uygulaması & İhtilafları İle Çözüm Yolları**. 3. Baskı. İstanbul: Aristo Yayınevi, 2017.
- Kılıç, Sabiha ve Reha Metin Alkan. “Dördüncü Sanayi Devrimi Endüstri 4.0: Dünya ve Türkiye Değerlendirmeleri”. **Girişimcilik İnovasyon ve Pazalarma Araştırmaları Dergisi**. S. 30. Y. 2018. ss. 29-49.
- Kılıçoğlu, Ahmet. “Özel ve Sosyal Sigortalarda Halefiyet ve Rücu”. **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. C. 31. S. 1. Y. 1974. ss. 395-446.
- Korkmaz, Fahrettin ve Nihat Seyhun Alp. **Bireysel İş Hukuku**. Güncellenmiş 3. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016.
- Korkusuz, M. Refik ve Suat Uğur. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. Son Mevzuata Göre Geliştirilerek Güncellenmiş 6. Baskı. Bursa: Ekin Yayınevi, 2018.
- Mil, Halil İbrahim. “Sosyal Güvenlik Kurumunca Yapılan İş Kazası Soruşturmasının Analizi”. **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**. S. 143. Kasım 2015. www.lebibyalkin.com.tr
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku**. Güncellenmiş 2. Baskı. Ankara: Lykeion Yayınları, 2018.
- Mutlay, Faruk Barış. **Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi**. 1. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2014.
- Ocak, Saim. “Soma Olayı Mağdurlarına Geçici Ödemeler”. **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. C. 11. S. 42. Y. 2014. ss. 99-112.
- Ocak, Saim. “Sosyal Güvenlik Sözleşmesi İmzalanmamış Ülkelere Götürülen İşçilerin Sosyal Güvenliği”. **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. C. 5. S. 19. Y. 2008. ss. 1067-1102.

- Oğuz, Özgür. **Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk**. 1. Baskı. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2019.
- Oğuzman, M. Kemal, Özer Seliçi ve Saibe Oktay-Özdemir. **Eşya Hukuku**. 20. Baskı. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2017.
- Oğuzman, M. Kemal ve Turgut Öz. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**. 2. C. Gözden Geçirilmiş 14. Bası. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018.
- Özbek, Nizamettin (Çev.). **İş Kazaları Sebepleri ve Korunma Çareleri (Shop Safety)**. 2. Baskı. Ankara: Doğu Ltd. O. Matbaası, 1957.
- Özdemir, Erdem. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014.
- Özdemir, Halil. “Türk Mevzuatında İş Kazasının Tespiti Davaları”. **Yargıtay Dergisi**. C. 45. S. 3. Y. 2018. ss. 743-812.
- Özkan, Mehmet, Arzu Al ve Serkan Yavuz. “Uluslararası Politik Ekonomi Açısından Dördüncü Sanayi - Endüstri Devrimi’nin Etkileri ve Türkiye”. **International Journal of Political Science & Urban Studies**. C. 6. S. 2. Y. 2018. ss. 126-156.
- Özkaraca, Ercüment. “Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi”. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Toplantıları**. İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 21. Toplantısı. 03-04.06.2016. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2018. (Özel İstihdam Bürosu).
- Özkaraca, Ercüment. “Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Yapılan Fazla veya Yersiz Ödemelerin Geri Alınması”. **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. C. 10. S. 38. Y. 2013. ss. 151-180. (Fazla veya Yersiz Ödemeler).
- Özsoylu, Ahmet Fazıl. “Endüstri 4.0”. **Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. C. 21. S. 1. Haziran 2017, ss. 41-64.
- Reisoğlu, Safa. **Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler**. 25. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2014.

- Saylan, Türkan. **1. Basamak Sağlık Hizmetlerinde Hekimler İçin Deri ve Zührevî Hastalıklar El Kitabı**. 2. Baskı. Yüce Yayınları, 1991.
- Sevimli, K. Ahmet. “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”. **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**. Y. 2013. ss. 107-148.
- Soykan, Atilla. **Psikiyatriye Giriş El Kitabı**. Ankara: Girişim Yayıncılık, 2001.
- Soysal, Tamer. “Tele Çalışma”. **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. C. 3. S. 9. Y. 2006. ss. 133-165.
- Sözer, Ali Nazım. **İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**. Güncellenmiş 3. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017.
- Sümer, Halûk Hadi. **İş Hukuku**. Gözden Geçirilmiş 23. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2018.
- Sümer, Halûk Hadi. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**. 1. Bası. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2017. (İSG Hukuku).
- Süzek, Sarper. **İş Hukuku**. Yenilenmiş 16. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018.
- Şakar, Müjdat. **İş Hukuku Uygulaması**. 12. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018. (İş Hukuku).
- Şakar, Müjdat. **Sosyal Sigortalar Uygulaması**. Yenilenmiş 10. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011. (Sosyal Sigortalar).
- Tınaz, Pınar. “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”. **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**. S. 4. Y. 2006. ss. 13-28.
- Topal, Şeminur. **Biyogüvenlik ve Biyoteknoloji**. İstanbul: 2006.
- Topaloğlu, Sıddık ve Faruk Çınkır. **İş Kazası ve Meslek Hastalığı Haklar Yardımlar Yükümlülükler Tazminat ve Ceza Sorumlulukları**. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, 2014.

- Tuncay, A. Can. “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”. **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2013**. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017.
- Tuncay, A. Can ve Ömer Ekmekçi. **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**. Yenilenmiş 19. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017.
- Tunçomağ, Kenan ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**. 9. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018.
- Ulucan, Devrim. “Yargıtay’ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. C. 9. Özel Sayı (Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu’na Armağan). Y. 2007. ss. 177-188.
- Üçışık, Fehim. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. İstanbul: Ötüken Neşriyat, 2015.
- Uşan, M. Fatih. “İşyerinde Geçirilen Kalp Krizi İş Kazası Mıdır? (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)”. **Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi**. S. 10. Y. 2005. ss. 119-126.
- Uşan, M. Fatih. “Kanun Yapmak Bu Kadar Kolay Mı, Yahut Bu Kadar Zor Mu (5510 Sayılı Kanun Uygulaması Çerçevesinde Bir Tespit)”. **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**. Y. 2016/1. ss. 209-228.
- Uşan, M. Fatih. **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**. 1. B. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009. (Sosyal Güvenlik Hukuku).
- Uyar, Turgut. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar, Yargılama**. Ankara: Olgaç Matbaası, 1980.
- Ünal, Canan. “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi”. **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. C. 10. S. 37. Y. 2013. ss. 15-73.
- Ünal, Mehmet ve Veysel Başpınar. **Şekli Eşya Hukuku**. Güncellenmiş ve Genişletilmiş 9. Baskı. Ankara: Savaş Yayınevi, 2017.

Yavuz, Cevdet, Faruk Acar ve Burak Özen. **Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)**. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Güncellenmiş ve Yenilenmiş 15. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018.

Yılmaz, Aslı. “Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk Sistemlerinden Birer Örnek İle Türk Hukuku Karşılaştırması”. **Sosyal Güvence Dergisi**. S. 11. Y. 2017. ss. 107-127.

Yılmaz, Halil ve Mahmut Kalemci. **Yargıtay’ın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Kararları**. 1. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2014.

Yılmaz, Sabire Sanem. **Tıp Alanında Kişisel Verilerin Açıklanması Suçu**. 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

Adalet Bakanlığı Mevzuat Genel Müdürlüğü

www.kgm.adalet.gov.tr

Hukuk Türk Hukuk Veri tabanı,

<https://www.hukukturk.com/>

İstanbul Barosu Yargıtay Karar Arşivi,

<http://bilgibankasi.istanbulbarosu.org.tr/>

Kazancı Hukuk Yargı Kararları,

<https://www.kazancihukuk.com/>

Lebib Yalkın: Güncel Mevzuat, İçtihat ve Kanunlar,

<https://www.lebibyalkin.com.tr/>

Legalbank Elektronik Hukuk Bankası,

<https://www.legalbank.net/>

Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi: Mevzuat, İçtihat, Literatür ve Örnekler,

<https://www.lexpera.com.tr/>

Mevzuat Bilgi Sistemi,

<http://www.mevzuat.gov.tr/Default.aspx>

Sosyal Güvenlik Kurumu,

www.sgk.gov.tr

Türk Dil Kurumu,

<http://www.tdk.gov.tr/>

Türkiye Büyük Millet Meclisi,

<https://www.tbmm.gov.tr/>

UYAP Bilgi Bankası Danıştay Karar Arama,

<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/>

UYAP Bilgi Bankası Yargıtay Karar Arama,

<https://emsal.yargitay.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/yeniTasarim/index.jsp>