



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Duygu TURGUT GÜNEL

İŞVEREN SORUMLULUK SİGORTASI GENEL ŞARTLARI BAKIMINDAN
TEMİNATIN KAPSAMI

Özel Hukuk Ana Bilim Dalı
Doktora Tezi

Antalya, 2025



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Duygu TURGUT GÜNEL

İŞVEREN SORUMLULUK SİGORTASI GENEL ŞARTLARI BAKIMINDAN
TEMİNATIN KAPSAMI

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi İlknur ULUĞ CİCİM

Özel Hukuk Ana Bilim Dalı

Doktora Tezi

Antalya, 2025

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Duygu TURGUT GÜNEL'in bu çalışması jürimiz tarafından Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Doktora Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. A. Samim ÜNAN (İmza)

Üye (Danışmanı) : Dr. Öğr. Üyesi İlknur ULUĞ CİCİM (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Banu BOZKURT (İmza)

Üye : Doç Dr. Tuba BİRİNCİ UZUN (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Mine KARAYALÇIN (İmza)

Tez Başlığı: İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartları Bakımından Teminatın Kapsamı

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 06/02/2025

Mezuniyet Tarihi : 13/02/2025

(İmza)
Prof. Dr. Seda BAYRAKTAR
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Doktora Tezi olarak sunduğum “İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartları Bakımından Teminatın Kapsamı ” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

Duygu TURGUT GÜNEL





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER
ENSTİTÜSÜ



TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Duygu TURGUT GÜNEL
Öğrenci Numarası	20145226007
Anabilim Dalı	Özel Hukuk
Programı	Doktora
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Dr. Öğr. Üyesi İlknur ULUĞ CİCİM
Doktora Tez Başlığı	İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartları Bakımından Teminatın Kapsamı
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	2586507551
Rapor Tarihi	12.02.2025
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: %8 Alıntılar dahil: %15
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE, Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 261 sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır. Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir: (X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım. () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.	
Gerekçe:	
Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımca yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.	
Danışman Öğretim Üyesi Unvanı, Adı-Soyadı Dr. Öğr. Üyesi İlknur ULUĞ CİCİM İmza	

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR LİSTESİ	viii
ÖZET	xi
SUMMARY	xii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞVEREN SORUMLULUK SİGORTASI İLE İLGİLİ GENEL ESASLAR

1.1. İşverenin Koruma (Gözetme) Borcunun Kapsamı	3
1.1.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu	3
1.1.2. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğunun Kapsamı	5
1.1.3. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğunun Niteliği	6
1.1.3.1. Kusur Sorumluluğu Görüşü	6
1.1.3.1.1. Kusur Sorumluluğu Görüşünün Değerlendirilmesi.....	8
1.1.3.2. Kusursuz Sorumluluk Görüşü	9
1.1.3.2.1. Kusursuz Sorumluluk Görüşünün Değerlendirilmesi	10
1.1.3.3. İşverenin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğunun Kusursuz Sorumluluk Türleri Açısından Değerlendirilmesi	11
1.1.3.3.1. Tehlike Sorumluluğu.....	11
1.1.3.3.2. Adam Çalıştıranın Sorumluluğu.....	13
1.1.3.3.3. Yardımcı Kişinin Sorumluluğu	16
1.1.3.3.4. Organizasyon Sorumluluğu (TBK m.66/f.3)	17
1.1.3.4. Yargıtay'ın Görüşü.....	21
1.1.3.5. Kanaatimiz	22
1.2. İşveren Sorumluluk Sigortası Kavramının Temelleri	23
1.2.1. Genel Olarak Sorumluluk Sigortası.....	23
1.2.2. İşveren Sorumluluk Sigortası Kavramı	26
1.2.3. Fransız, Alman, İngiliz ve Amerikan Hukukunda İşverenin Sorumluluğunun Sigorta Edilmesinin Tarihsel Gelişimi	26
1.2.4. Türkiye'deki İşveren Sorumluluğunun Sigorta Edilmesinin Tarihsel Gelişimi	33
1.3. İşveren Sorumluluk Sigortasının Hukuki Niteliği	34
1.3.1. Zarar Sigortası	34
1.3.2. Malvarlığı Sigortası	37

1.3.3.	Pasif Sigortası	39
1.3.4.	İsteğe Bağlı Sorumluluk Sigortası	42
1.4.	İşveren Sorumluluk Sigortasına Uygulanacak Hukuk Kuralları	43
1.4.1.	Genel Olarak	43
1.4.2.	İşveren Sorumluluk Sigorta Sözleşmesi Şartları	43
1.4.2.1.	İşveren Sorumluluk Sigorta Sözleşmesi Genel Şartları	43
1.4.2.1.1.	İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartlarına Aykırı Olan Anlaşmalar	45
1.4.2.1.2.	İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartlarının Sonradan Değişmesi	46
1.4.2.1.3.	TBK m.20 Bakımından Sigorta Genel Şartlarının İncelenmesi	47
1.4.3.	İşveren Sorumluluk Sigortası Sözleşmesi Özel Şartları	50
1.4.4.	Sorumluluk Sigortalarına İlişkin Hükümler	53
1.4.5.	Türk Ticaret Kanunu'nun Altıncı Kitabı Olan Sigorta Hukukundaki Genel Hükümler ile Mal Sigortalarına İlişkin Bazı Hükümler	53
1.4.6.	Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'un İlgili Hükümleri	56
1.4.7.	Türk Borçlar Kanunu'nun İlgili Hükümleri	57
1.5.	İşveren Sorumluluk Sigortasıyla Bağlantısı Olan Diğer Sigorta Türleri	57
1.5.1.	Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası	57
1.5.1.1.	Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortasının Tarafları	59
1.5.1.2.	Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortasında Risk İncelemesi ve Sigorta Poliçesinin Düzenlenmesi	62
1.5.1.3.	Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortasında Teminatın Kapsamı	65
1.5.1.4.	Sigorta Bedeli ve Rücu Hakkı	66
1.5.2.	Grup Kaza Sigortası	68
1.5.2.1.	Grup Kaza Sigortasında Teminatın Kapsamı	69
1.5.2.2.	Grup Kaza Sigortasında Geçerlilik Şartı	72
1.5.2.3.	Grup Kaza Sigortasının İşverenin Sorumluluğuna Etkisi	75

İKİNCİ BÖLÜM

İŞVEREN SORUMLULUK SİGORTASINDA RİZİKO VE RİZİKONUN SINIRLANMASI

2.1.	Sorumluluk Sigortalarında Riziko Kavramı ve Rizikonun Gerçekleştiği Anın (Sigorta Olayının) Tespiti	78
2.1.1.	Sebeplilik Teorisi (Olay Esası)	79
2.1.2.	Zarar Teorisi (Zarar Esası)	81

2.1.3.	Zararın Tespiti Teorisi	83
2.1.4.	Tazminat Talebinin İleri Sürülmesi Teorisi (Talep Esası)	83
2.1.5.	Sigortalanan Olay Teorisi	87
2.1.6.	Süreklilik Gösteren Sigortalanan Olay Teorisi (Yaygın Riziko Görüşü).....	87
2.1.7.	Kombinasyon Teorisi	87
2.1.8.	Türk Ticaret Kanunu’nda Kabul Edilen Teori	88
2.1.9.	İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartlarında Kabul Edilen Teori	88
2.1.10.	Employers’ Liability (Compulsory Insurance) Act 1969 (İşveren Zorunlu Sorumluluk Sigortası Kanunu) Göre Kabul Edilen Teori.....	89
2.2.	İşveren Sorumluluk Sigortasında Rizikonun Sınırlanması	91
2.2.1.	Riziko: İş Kazası.....	93
2.2.1.1.	İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartları Kapsamında Kabul Edilen İş Kazası	96
2.2.1.1.1.	Bireysel İş Hukuku Anlamında İş Kazasının Unsurları	97
2.2.1.1.1.1.	Harici Bir Etkenle İstenilmeyen Bir Olayın Varlığı	97
2.2.1.1.1.2.	Uygun İlliyet Bağının Varlığı	99
2.2.1.1.1.2.1.	Kaza İle Zarar Arasında İlliyet Bağı	99
2.2.1.1.1.2.2.	Kaza İle İşverence Yürütülen İş Arasında İlliyet Bağı	100
2.2.1.1.1.2.3.	Uygun İlliyet Bağının Kesilmesi	103
2.2.1.1.1.3.	İşçinin Zarara Uğraması.....	108
2.2.2.	Zarar Gören Bakımından Sınırlanma	108
2.2.2.1.	Zarar Gören: “İşçi”	108
2.2.2.2.	Zarar Gören “İşçi Benzeri Kişiler” : Çırak/ Stajyer	117
2.2.3.	Sigorta Ettiren “İşveren Sıfatı “ Bakımından Sınırlanması	119
2.2.3.1.	İşveren Kavramı	119
2.2.3.2.	Bazı İşveren Grupları	123
2.2.3.2.1.	Birlikte İstihdam.....	123
2.2.3.2.2.	Alt İşveren	124
2.2.3.2.3.	Geçici İş İlişkisinde İşveren	127
2.2.3.3.	İşveren Fonksiyonuna Sahip Olan İşveren Vekili.....	130
2.2.4.	Rizikonun Zarar Türleri Bakımından Sınırlanması	133
2.2.5.	Rizikonun Tazminat Talepleri Bakımından Sınırlanması	134
2.2.5.1.	Sosyal Güvenlik Kurumunca Sağlanan Yardımların Üstündeki Tazminat Talepleri Bakımından Sınırlanması	134

2.2.5.1.1. Sağlık Yardımları	135
2.2.5.1.2. Parasal Yardımlar	136
2.2.5.1.2.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği	137
2.2.5.1.2.2. Sürekli İş Göremezlik Geliri	138
2.2.5.1.2.3. Ölüm Geliri	141
2.2.5.1.2.4. Evlenme Ödeneği Ve Cenaze Ödeneği	141
2.2.5.2. Sosyal Güvenlik Kurumunca Sağlanan Yardımların Dışındaki Tazminat Talepleri Bakımından Sınırlanması	143
2.2.5.2.1. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı.....	143
2.2.5.2.1.1. Destek Kavramı	143
2.2.5.2.1.2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Hukuki Dayanağı, Tanımı ve Zararın Niteliği.....	144
2.2.5.2.1.3. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Talebinin Şartları	146
2.2.5.2.1.3.1. Destek Olan Kişinin Ölmesi	146
2.2.5.2.1.3.2. Destek İlişkisinin Bulunması	146
2.2.5.2.1.3.2.1. Kimlerin Destek Olacağı.....	147
2.2.5.2.1.3.2.1.1. Anne ve Babanın Çocuklara Destek Olması	147
2.2.5.2.1.3.2.1.2. Eşlerin Birbirine Destek Olması.....	149
2.2.5.2.1.3.2.1.3. Nişanlıların Birbirine Destek Olması	150
2.2.5.2.1.3.2.1.4. Çocuğun, Anne ve Babaya Destek Olması.....	150
2.2.5.2.1.3.2.1.5. Kardeşlerin Birbirine Destek Olması	151
2.2.5.2.1.3.3. Desteğin Destek Olana Bakması (Bakım Gücü -Bakım İhtiyacı) .	
.....	153
2.2.5.2.1.3.4. Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Hesaplanmasında Dikkate Alınan Faktörler	155
2.2.5.2.1.3.4.1. Ücret Tespiti.....	156
2.2.5.2.1.3.4.2. Destekten Yoksunluk Süresi	158
2.2.5.2.1.3.4.3. Destek Dönemleri.....	160
2.2.5.2.1.3.4.3.1. Aktif ve Pasif Dönem	160
2.2.5.2.1.3.4.3.2. İşlemiş (Bilinen)– İşleyecek (Bilinmeyen) Dönem	161
2.2.5.2.1.3.4.4. Kusur	162
2.2.5.2.1.3.4.4.1. İşverenin Kusuru.....	162
2.2.5.2.1.3.4.4.2. İşçinin Kusuru.....	164
2.2.5.2.1.3.4.4.3. Üçüncü Kişinin Kusuru	167

2.2.5.2.1.3.5. Evlenme ve Çalışma Olasılığı.....	167
2.2.5.2.1.3.6. Yetiştirme Giderleri	169
2.2.5.2.1.3.7. Sosyal Güvenlik Kurumu Gelirleri	171
2.2.5.2.1.3.8. Miras Kazanımları	172
2.2.5.2.1.3.9. Sigortacı Tarafından Yapılan Ödemeler	173
2.2.5.3. Sosyal Güvenlik Kurumunun İşverene Karşı Açtığı Rücu Davaları	
Bakımından Sınırlanması	174
2.2.5.3.1. İş Kazasından Doğan Rücu Davaları	175
2.2.5.3.1.1. Rücu Davalarına İlişkin Genel Şartlar	175
2.2.5.3.1.1.1. Zararın Bir İş Kazasından Doğması.....	176
2.2.5.3.1.1.2. Uygun İlliyet Bağı	176
2.2.5.3.1.2. Rücu Davalarına İlişkin Özel Şartlar	177
2.2.5.3.1.2.1. İş Kazasında İşverenin Kastı ya da İş Sağlığı ve Güvenliği	
Kanunu'na Aykırı Hareketi	177
2.2.5.3.1.2.1.1. İşverenin Kastı.....	180
2.2.5.3.1.2.1.2. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Aykırı Hareketi	
.....	181
2.2.5.3.1.3. Kurumun Rücu Alacağıın Tespiti	182
2.2.5.3.1.3.1. 5510 sayılı Kanunu'nun 21. Maddesi Bakımından İşverenin	
Sorumluluğunun Belirlenmesi.....	182
2.2.5.3.1.3.1.1. İç Tavan.....	184
2.2.5.3.1.3.1.2. Dış Tavan	184
2.2.5.3.1.4. Kaçınılmazlık İlkesi	186
2.2.5.3.1.4.1. Kaçınılmazlığın Rücu Davalarına Etkisi	186
2.2.5.3.2. Özel Rücu Halleri.....	189
2.2.5.3.2.1. Sigortalının Süresinde Bildirilmemesinden Doğan Rücu Davaları	189
2.2.5.3.2.1.1. İşverenin Sigortalıyı Bildirme Yükümlülüğü	189
2.2.5.3.2.1.2. Sigortalının Süresinde Bildirilmemesinden Doğan Rücu	
Davasının Şartları	190
2.2.5.3.2.1.3. 5510 sayılı Kanunu'nun 23. Maddesi Bakımından İşverenin	
Sorumluluğunun Belirlenmesi.....	192
2.2.5.3.2.1.4. Kaçınılmazlık İlkesi	194
2.2.5.3.2.1.5. 5510 Sayılı Kanun'un 21. ve 23. Maddeleri Arasındaki Tatbik	
Üstünlüğü	194

2.2.5.3.2.2. İş Kazasının Kanunda Belirtilen Sürede İşveren Tarafından Kuruma Bildirilmemesinde Doğan Rücu Davaları.....	195
2.2.5.3.2.3. Genel Sağlık Sigortasından Doğan Rücu Davaları.....	197
2.2.5.3.2.3.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Halinde Gerekli Sağlık Yardımları	197
2.2.5.3.2.3.2. İşverenin Kastı veya İş Sağlığını Koruma ve İş Güvenliği Mevzuatına Aykırı Hareket Hali	199
2.2.6. Rizikonun Miktar Bakımından Sınırlandırılması	200

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TEMİNAT KAPSAMI DIŞINDA KALAN HALLER

3.1. İkincil Riziko Sınırlaması (İstisnalar).....	203
3.1.1. Ek Sözleşme ile Sigorta Teminatına Dahil Edilebilecek Haller (Nispi İstisnalar).	204
3.1.1.1. İşçilerin, İşverence Sağlanan Bir Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Toplu Olarak Getirilip Götürülme Sırasında Meydana Gelen İş Kazaları.....	204
3.1.1.2. İşçilerin, İşveren Tarafından Görev İle Başka Bir Yere Gönderilmesi Yüzünden Asıl İş Yapmaksızın Geçen Zamanlarda, Meydana Gelen İş Kazaları.....	208
3.1.1.3. Türkiye Cumhuriyeti Sınırları Dışında Meydana Gelen İş Kazaları.....	210
3.1.1.4. Meslek Hastalıkları Sonucunda Vaki Olacak Tazminat Talepleri	214
3.1.1.4.1. Meslek Hastalığı Kavramı.....	214
3.1.1.4.1.1. Meslek Hastalığının Tanımı.....	214
3.1.1.4.1.2. Meslek Hastalığının Unsurları	215
3.1.1.4.1.2.1. Sigortalı Olma	215
3.1.1.4.1.2.2. Hastalık veya Engelliliğin Sigortalının Çalıştığı ve Yaptığı İşin Sonucu Olarak Ortaya Çıkması	215
3.1.1.4.1.2.3. Belirli Bir Zaman Dilimi İçinde Meydana Gelmesi	215
3.1.1.4.1.2.4. Meslek Hastalığının Tespit Edilmesi.....	216
3.1.1.4.1.2.5. İşçinin Bedenen veya Ruhen Zarara Uğraması.....	219
3.1.1.4.2. Meslek Hastalıklarından Doğan Tazminat Talepleri Karşısında Sigorta Güvencesinden Yararlanılması	219
3.1.1.4.2.1. Meslek Hastalıklarında Sigorta Güvencesinden Yararlanılmasında Karşılaşılabilecek Hukuki Sorunlar	221
3.1.1.5. Manevi Tazminat Talepleri	224

3.1.1.5.1. Manevi Tazminatın Şartları.....	225
3.1.1.5.2. Manevi Tazminatı Talep Edebilecek Kişiler.....	226
3.1.1.5.3. Manevi Tazminatın Takdiri.....	227
3.1.2. Teminat Kapsamı Dışında Kalan Haller (Mutlak İstisnalar).....	227
3.1.2.1. Kasten İka Olunan Veya Bilerek Sebebiyet Verilen Olaylar Sonucu Doğacak Zarar Ve Zıyan Talepleri	227
3.1.2.1.1. Sigorta Ettirenin ve Sigorta Ettirenin Hukuken Fiillerinden Sorumlu Oldukları Kişilerin İhmallerinden Doğan Tazminat Talepleri.....	229
3.1.2.1.2. Sigorta Ettirenin ve Sigorta Ettirenin Hukuken Fiillerinden Sorumlu Oldukları Kişilerin Kastından Doğan Tazminat Talepleri.....	230
3.1.2.2. Bir Sözleşmenin İfasıyla İlgili Olarak ya da Özel Bir Anlaşmaya Dayanan Sigorta Ettirenin Yasal Sorumluluğunu Aşan Tazminat Talepleri.....	232
3.1.2.3. Savaş ve Savaş Benzeri Hallerden Doğan Tazminat Talepleri	232
3.1.2.3.1. Savaş ve Savaş Olayları	232
3.1.2.3.2. Savaş Benzeri Haller	235
3.1.2.4. Nükleer Faaliyetlerden Doğan Tazminat Talepleri.....	237
3.1.2.5. Terör Eylemlerinden Doğan Tazminat Talepleri	239
SONUÇ	242
KAYNAKÇA.....	262
ÖZGEÇMİŞ	281

KISALTMALAR LİSTESİ

AÜHFD.	: Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
AYİM	: Askeri Yüksek İdare Mahkemesi
b.	: Bent
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
BATİDER	: Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi
BKK	: Bakanlar Kurulu Kararı
Bknz.	: Bakınız
c.	: Cümle
C.	: Cilt
Çal. Güc. Tesp. Yön	: Çalışma Gücü ve Meslektan Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği
Çev.	: Çeviri
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
Dpnt.	: Dipnot
E.	: Esas
EL	: Employers' Liability
ELI	: Employers' Liability Insurance
ELIA	: Employers' Liability Insurance Act
ERÜHFD	: Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
ETTK.	: 6762 sayılı Eski Türk Ticaret Hukuku
f.	: Fıkra
FKSGŞ	: Ferdi Kaza Sigortası Genel Şartları
GİŞ	: Genel İşlem Şartları
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
GSSUY	: Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği
GŞ	: Genel Şartlar
GÜHFD	: Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: International Labour Organisation

İBD	: İctihadı Birleştirme Dairesi
İBBGKK	: İctihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu
İHFM	: İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSSGŞ	: İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartları
İst.	: İstanbul
İşK.	: 4857 sayılı İş Kanunu
İÜMHAD	: İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi
K.	: Karar
KoopK.	: 1163 sayılı Kooperatif Kanunu
KTK	: 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu
m.	: Madde
MAPEG	: Maden Petrol İşleri Genel Müdürlüğü
MÖHUK.	: 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk Ve Usul Hukuku Hakkında Kanun
N.	: Number
PMF	: Population Masculine Et– Feminine
RG	: Resmî Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SBM	: Sigorta Bilgi ve Gözetim Merkezi
SEDDK	: Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu
SGK.	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SK.	: 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu
SİSY	: Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliği
SUT	: Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği
T.	: Tarih
TAAD	: Türk Adalet Akademisi Dergisi
TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TCK	: 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
TKHK	: 6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun
TL	: Türk lirası
TMK	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
TRH 2010	: Ulusal Mortalite Tablosu

TTK	: 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Vol.	: Volume
Y.	: Year
Yarg.	: Yargıtay
YİBBGK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu
YÜHFD	: Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
ZKS	: Zorunlu Kaza Sigortası
ZKSGŞ	: Zorunlu Kaza Sigortası Genel Şartları
ZMSSGŞ	: Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortası Genel Şartı

ÖZET

Çalışmanın konusu, işveren sorumluluk sigortası genel şartları bakımından teminatın kapsamıdır. İşveren sorumluluk sigortası ile işverenin bir iş kazası sonucunda doğan hukuki sorumluluğu sigortalanır. İşveren sorumluluk sigortasında asıl riziko iş kazasıdır. Kural olarak, işçinin ya da işçinin ölümü halinde hak sahiplerinin iş kazası sonucunda uğramış oldukları zarar Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanır. Ancak, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan yardımlar ya da ödemeler işçinin ya da hak sahiplerinin uğradıkları zararların karşılanmasında çoğu zaman yeterli olmaz. Bu sebeple, işveren sorumluluk sigortası ile Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sağladığı yardımların üstünde ya da dışında kalan tazminat talepleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından açılan rücu davalarına ilişkin tazminat talepleri karşısında işveren sigorta poliçesinde yazılı miktara kadar sigorta güvencesinden yararlanır.

Anahtar Kelimeler: İş Kazası, Tazminat Talepleri, Sorumluluk Sigortası, Sosyal Güvenlik Kurumu.

SUMMARY

THE SCOPE OF THE COVERAGE IN TERMS OF THE GENERAL TERMS OF EMPLOYER'S LIABILITY INSURANCE

The subject of the study is the scope of the coverage in terms of the general terms of employer's liability insurance. Employer's liability insurance insures the legal liability of the employer arising from an occupational accident. The main risk in employer's liability insurance is the occupational accident. As a rule, the damages incurred by the employee or his/her beneficiaries in the event of the death of the employee because of an occupational accident are covered by the Social Security Institution. However, the benefits or payments made by the Social Security Institution are often not sufficient to cover the damages incurred by the worker or his beneficiaries. For this reason, with the employer's liability insurance, the employer benefits from the insurance assurance up to the amount written in the insurance policy in the face of compensation claims that are above or outside the benefits provided by the Social Security Institution and compensation claims related to the recourse lawsuits by the Social Security Institution.

Key Words: Work Accident, Compensation Claims, Liability Insurance, Social Security Institution.

GİRİŞ

Modern çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri olarak karşımıza çıkan iş kazası ve meslek hastalıkları, ülkemizde ve dünyada her yıl artış göstererek büyük acılara ve kayıplara neden olmaktadır. Bu artışın temel nedeni, teknolojik ve sosyal değişimler ile küresel ekonomik koşulların etkileridir. Bu bağlamda, Yargıtay'ın yerleşik içtihatları işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünün dinamik bir süreç olduğunu, bu yükümlülüğün gelişen teknoloji ve değişen koşullara uygun olarak sürekli güncellenmesi gerektiğini gösterir. Buna rağmen, gelişmiş olanlarda dahil olmak üzere birçok ülkede, iş kazalarının veya meslek hastalıklarının tam olarak önlenemediğini söylemek mümkün değildir.

Bu noktada, mevcut sosyal güvenlik sisteminin sağladığı koruma mekanizmaları önem kazanır. Bu sosyal güvenlik sistemi içinde iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçi veya hak sahipleri birtakım yardımlardan yararlanır. Ancak, bu yardımların çoğu zaman yetersiz kalması, ek koruma mekanizmalarını gerekli kılar. Özellikle işçinin iş kazasına uğramasında veya meslek hastalığına yakalanmasında işverenin sorumluluğunun söz konusu olduğu durumlarda, işçi ya da hak sahipleri doğrudan işverene başvurma hakkına sahip olur. Ayrıca, bazı hallerde Sosyal Güvenlik Kurumu, işçiye yaptığı yardımlardan dolayı işverene rücu davası açabilir. İşte tam bu noktada işveren sorumluluk sigortası, işverenin mesleki risklerinden doğan sorumluluğunun mali sonuçlarını teminat altına alan özel bir sigorta türü olarak karşımıza çıkar.

İşveren sorumluluk sigortası, çalışma hayatının iki temel aktörü olan işveren ve işçi açısından önemli faydalar sağlar. Bu sigorta türü sayesinde, iş kazası veya meslek hastalığından doğan tazminat talepleri karşısında işverenin ya da işletmesinin finansal dengesi korunur. Ayrıca, bu sigorta işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumlu bir tutum sergilediğinin göstergesi olarak kabul edilir ve bu nedenle işverenin itibarını da korur. Bunun yanı sıra, işverenin aczi ya da iflası halinde bile işçi veya hak sahiplerinin tazminat taleplerinin karşılanmasını güvence altına alır. Bu açıdan bakıldığında, işveren sorumluluk sigortası güvencesinden başta işveren olmak üzere işçi de dolaylı olarak yararlanır.

Bu çalışmada, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunun kesişim noktasında yer alan işveren sorumluluk sigortası, karşılaştırmalı hukuk perspektifiyle ele alınmaktadır. Kıta Avrupası ülkelerinde işveren sorumluluk sigortası adı altında özel bir sigorta türü mevcut olmayıp, bu ülkelerde sosyal güvenlik sistemleri içinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortaları yer alır. Buna karşılık, Anglo Sakson hukukunda Türk hukukundaki düzenlemenin tam karşılığı olmasa da benzer yapıda özel bir sigorta türü olarak işveren sorumluluk sigortaları düzenlenir.

Bu nedenle çalışmamızda, Türk hukukundaki düzenlemelerin yanı sıra İngiliz/Amerikan doktrini ve mahkeme kararları da incelenerek, sistemler arasındaki benzerlik ve farklılıklar analiz edilmektedir.

İşveren sorumluluk sigortası genel şartları bakımından teminatın kapsamının ele alındığı çalışmamız, üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde işveren sorumluluk sigortasına ilişkin genel esaslar üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda öncelikle, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğu incelenmiştir, bu konuya ilişkin doktrindeki görüşler ve Yargıtay'ın yaklaşımı ele alınmıştır. Daha sonra, işveren sorumluluk sigortasının ülkemizde ve bazı yabancı ülkelerdeki tarihsel gelişimi karşılaştırmalı hukuk perspektifiyle incelenmiştir. İşveren sorumluluk sigortasının hukuki niteliği ile işveren sorumluluk sigortasına uygulanacak hukuk kurallarına değinilmiştir. Bu bölümün sonunda, işveren sorumluluk sigortası ile bağlantısı olan diğer sigorta türleri ele alınmıştır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde sigorta hukukunun temel kavramlarından olan riziko ve rizikonun sınırlanması konusu işveren sorumluluk sigortası özelinde detaylı olarak incelenmiştir. Bu inceleme yapılırken, sorumluluk sigortaları açısından rizikonun gerçekleştiği anın tespitine ilişkin doktrinde ileri sürülen teoriler analiz edilmiştir ve uygulamadaki yansımaları değerlendirilmiştir. İşveren sorumluluk sigortalarında rizikonun sigorta ettiren, zarar gören, zararın niteliği, tazminat talepleri ve zararın miktarı bakımından sınırlanması ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Üçüncü ve son bölümde ise teminat kapsamı dışında kalan haller sistematik bir şekilde iki ana başlık altında incelenmiştir: Ek sözleşme ile teminat kapsamına alınabilecek haller (nispi istisnalar) ve mutlak olarak teminat dışında kalan haller (mutlak istisnalar) . Bu ayrımın pratik önemi üzerinde durulmuştur ve her bir istisna hali detaylı olarak açıklanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞVEREN SORUMLULUK SİGORTASI İLE İLGİLİ GENEL ESASLAR

1.1. İşverenin Koruma (Gözetme) Borcunun Kapsamı

1.1.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu

İşçiyi işverene bağımlı kılan iş sözleşmesi gereğince işveren kişisel ve ekonomik açıdan işçinin uğrayabileceği risklere karşı gerekli tüm önlem ve tedbirleri almalıdır. İşverenin işçisini koruma borcu aslında işçinin sadakat borcunun bir karşılığıdır¹. İşçinin sadakat borcunun karşılığı olan işverenin koruma borcu iş sözleşmesinin kişisel ve süreklilik niteliğinden kaynaklanır. Zira işçi iş sözleşmesiyle emeğini ve şahsiyetini, diğer bir deyişle, kendi şahsını taahhüt etmesi sebebiyle işveren işçiyi sadece fiziksel tehlikelere karşı değil, aynı zamanda psikososyal tehlike ve risklere karşı da korunmalıdır. Bu açıdan, işverenin koruma borcu, genel güvenlik borcu olarak da değerlendirilir²³.

İşverenin koruma borcunun mevzuattaki yeri Türk Borçlar Kanunu'nun⁴ (TBK) 417. maddesinde, işçinin kişiliğinin korunması başlığı altında düzenlenmiştir. Anılan maddenin 1. ve 2. fıkrasına göre, “ *İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (f.1) .* ”

“ *İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür (f.2) .* ” şeklinde.

¹Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş, **İş Hukuku**, Güncellenmiş 7. Bası, Lykeion Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 696-697, Süzek, Sarper, **İş Hukuku**, 23. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2023, s. 429, Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat, **İş Hukuku Dersleri**, 33. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2020, s. 368, Senyen Kaplan, Emine Tuncay, **Bireysel İş Hukuku**, 12. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022, s. 274, Ertürk, Şükran, **İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022, s. 245, Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, **İş Hukukunun Esasları**, 10. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2022, s. 144, Ekmekçi, Ömer/ Yiğit, Esra, **Bireysel İş Hukuku**, On İki Levha Yayınları, 4. Bası, İstanbul 2022, s. 306. Ulsan, İlhan, “ **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğu** ”, Kazancı Hukuk Yayınları No:72, İstanbul, 1990, s. 1 vd.

² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 696, Ulsan, s. 3, Kaplan Senyen, s. 274, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 368.

³ Koruma borcunun mahiyetine yönelik teorik görüşler ve tartışmalar için bkz. Eren, Fikret, **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 344, Ankara, 1974, s. 695 vd, Ulsan, s. 19, Kaplan, Emine Tuncay, **İşverenin Hukuki Sorumluluğu**, Ankara, 1992, s. 29-30, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 697.

⁴ RG, T. 11.01.2011, S. 6098.

Kanun koyucu, TBK m.417/f.1’de geniş anlamda işçiyi koruma borcunu; TBK m.417/f.2’de dar anlamda işçiyi koruma borcunu düzenlemiştir⁵. Anlaşıldığı üzere, işveren işçinin kişilik hakları kapsamındaki tüm değerlerini göz önünde bulundurarak bir çalışma düzeni sağlamak zorundadır. Bu kapsamda, işçinin şeref ve haysiyetini, saygınlığını, mesleki itibarını, özel ve gizli hayat alanlarını (örneğin, görüntüsünü, düşüncesini ve ifade özgürlüğünü vb.) içeren tüm değerlerin işveren tarafından korunması gerekir (TBK m.417/f.1) ⁶. Ayrıca, işveren işçinin hayatını ve sağlığını koruyan diğer bir deyişle, iş kazasına uğramaması ve meslek hastalığına yakalamaması için gerekli olan tüm tedbirleri almakla yükümlüdür (TBK m.417/f.2) ⁷.

İşverenin işçiyi koruma borcunun kapsamı oldukça geniştir. İşverenin koruma borcunun kapsamını ve sınırını Türk Medeni Kanunu’nun⁸ (TMK) 2. maddesinde yer alan iyiniyet ve dürüstlük ilkesi belirler. Bu nedenle de işverenin koruma borcunun kapsamının ve sınırının önceden ve kesin olacak bir şekilde tayin edilmesi mümkün değildir⁹.

Belirtelim ki bu çalışmada ele alınacak olan konu, işverenin dar anlamda koruma borcudur. Ezcümle, işverenin işyeri tehlikeleri ya da riskleri karşısında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü ve bu yükümlülüğe aykırı davranışının sonucunda meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğu incelenecektir.

İşverenin dar anlamda koruma borcunun ele alındığı bir diğer önemli mevzuat ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunudur (İSGK) ¹⁰. Bu kanunun 4. maddesinde işverenin, işçilerinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olan yükümlülüklerine yer verilmiştir. Buna göre, “*işveren, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için işveren çalışmalar yapar (İSGK m.4/f.1,b.(a))*” .

Görüldüğü üzere, Türk Borçlar Kanunu’nda (m.417/f.2) ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda (m.4) yer alan hükümlerde, iş yerinin ve işin doğurabileceği her türlü tehlikeye karşı, işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koruyucu tedbirler alınmalıdır. İşveren, yalnızca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatta yer alan yazılı koruyucu tedbirleri almakla

⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 368.

⁶ Ulsan, s. 3, Tunçomağ/Centel, s. 144, Kaplan Senyen, s. 278, Ertürk, s. 246. Ayrıntılı bilgi için bkznz. Sözek, İş Hukuku, s. 369 vd. , Ekmekçi/Yiğit, s. 307 vd. , Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 698 vd.

⁷ Tunçomağ/Centel, s. 144, Ulsan, s. 17, Kaplan Senyen, s. 280, Ertürk, s. 246, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 368-369, Sözek, İş Hukuku, s. 425.

⁸ RG, T. 22.11.2002, S. 4721.

⁹ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/Baysal, s. 1509-1510, Sözek, İş Hukuku, s. 429, Kaplan Senyen, s. 274, Ertürk, s. 245, Ulsan, s. 1-3, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 369.

¹⁰ RG, T. 30.06.2012, S. 6331.

yükümlü değildir. Buna ek olarak, mevzuatta yer almayan o andaki bilimsel ve teknolojik gelişmelerin zorunlu kıldığı iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer koruyucu tedbirleri almakla da yükümlüdür¹¹.

Açıklanan bu sebeple, işverenin ekonomik ve mali durumuna, tecrübesizliğine, bilimsel ve teknik konulardaki bilgisizliğine bakılmaksızın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerine aykırı davranması sonucu doğan zarar, iş kazası ve meslek hastalığı olarak tanımlanıyorsa işverenin işçiye ya da hak sahiplerine karşı hukuki sorumluluğu doğacaktır¹².

1.1.2. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğunun Kapsamı

İşçinin iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması halinde ortaya çıkan zararın karşılanmasından öncelikle sorumlu olan Sosyal Güvenlik Kurumudur (SGK). Bundan dolayı, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda¹³ (5510 sK) mesleki risklerden dolayı sigortalı işçiye¹⁴ sağlık yardımları (5510 sK m.63 vd.) ile parasal yardımlar olarak da geçici iş görmezlik ödeneği (5510 sK m.18) ya da sürekli iş görmezlik geliri (5510 sK m.19) verilir. İşçinin ölümü halinde ise hak sahiplerine cenaze ödeneği verilir ve gelir bağlanır. Ayrıca, geride kalan kız çocuklarına da evlenme ödeneği verilir (5510 sK m.20) ¹⁵. Buna karşın, SGK tarafından sigortalı işçiye yapılan yardımlar veya işçinin ölümü halinde hak sahiplerine verilen ödenekler çoğu zaman gerçek zararı telafi etmez. Bunun yanı sıra, SGK sigortalı işçinin veya hak sahiplerinin manevi zararlarına ilişkin herhangi bir ödeme de bulunmaz¹⁶. İşçinin SGK tarafından karşılanmayan bu zararları hakkında herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna rağmen doktrin ve mahkeme içtihatlarında “ Sosyal Güvenlik Kurumunca Karşılanmayan Zararların Giderilmesi İlkesi ” gereği işçinin veya hak sahiplerinin işverene karşı tazminat

¹¹ Narmanlıoğlu, Ünal, **İş hukuku Ferdi İş İlişkileri I** , Beta Yayınları, 5. Bası, İstanbul, 2014, s. 322, **Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat**, s. 415, **Ekmekçi/ Yiğit**, s. 363, **Süzek**, İş Hukuku, s. 430, **Ertürk**, s. 250,

¹² **Süzek**, İş Hukuku, s. 430, **Eren**, İş Kazası, s.36-43.

¹³ RG, T. 31.05.2006, S. 5510.

¹⁴Sosyal güvenlik hukuku ile sigorta hukuku arasındaki terminoloji farkı mevcuttur. Bu sebeple çalışmada, 5510 sayılı Kanun kapsamında ‘sigortalı’ terimi işçiye ifade ederken, işveren sorumluluk sigortası açısından “sigortalı” ve “sigorta ettiren” kişi aynı anlama sahip olup işvereni ifade etmek için kullanılmıştır. Bu konuya ilişkin detaylı bilgi için bkz. I. Bölüm, başlık 1.4.5. Türk Ticaret Kanunu’nun Altıncı Kitabı Olan Sigorta Hukukundaki Genel Hükümler ile Mal Sigortalarına İlişkin Bazı Hükümler.

¹⁵ Süzek, Sarper, **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Yayınları, Ankara, 1985, s. 192-193, **Ulusan**, s. 95, **Mollamahmutoğlu/ Astarlı / Baysal**, s. 1510. **Süzek**, İş Hukuku, s. 432,

¹⁶ **Süzek**, İş Güvenliği, s. 192-193, **Ulusan**, s. 95, Gürsoy, Kemal Tahir, “İşverenin Sorumluluğu”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası (AÜHF)** , 1974, C. 31, S. 1-4, s. 187, Akdeniz, Ledün Ayşe, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği” , Prof. Dr. Berrin Ergin’e Armağan, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası (İÜHF)**, C.72, S. 2, 2014, s. 11.

talebinde bulunabileceği kabul edilmiştir¹⁷. İlaveten, SGK işçi ya da hak sahiplerine yaptığı ödemeler için 5510 sK m.21 kapsamında işverene karşı rücu davası da açabilir¹⁸.

Özetle, işverenin koruma borcuna aykırı davranması sonucunda işçi ve hak sahiplerine SGK tarafından karşılanmayan zararlarını tazmin yükümlülüğü bulunmasının yanı sıra 5510 sayılı Kanun kapsamında rücu davasının şartları varsa işverenin SGK'ye karşı da tazmin yükümlülüğü bulunur.

İstisna olarak bazı hallerde, iş kazasından doğan tüm zararların karşılanması için doğrudan işverene başvurulabilir. Şöyle ki 5510 sK m.6 kapsamında sigortalı sayılmayan ama iş sözleşmesiyle çalışanlar, işverenin koruma borcuna aykırı davranması sonucunda uğradıkları tüm zararların karşılanması için işverenden talepte bulunabilirler¹⁹. Diğer hal ise, iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin bağlanması gereken gelir ve aylıkların, hakkın kazanıldığı tarihten itibaren beş yıl içinde talep edilmezse zamanaşımına uğramasıdır (5510 sK m.97/f.1)²⁰. Ancak, genel hükümlere göre işverenin koruma borcuna aykırı davranması halinde açılacak olan tazminat davalarında on yıllık zamanaşımı süresi vardır. Bu nedenle, işçi ya da hak sahiplerinin SGK'ye başvuru hakları zamanaşımına uğramış olsa da on yıllık zamanaşımı süresi içinde olmak kaydıyla maruz kaldıkları zararların karşılanması amacıyla işverene doğrudan başvurabilirler²¹.

1.1.3. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğunun Niteliği

Türk hukukunda uzun yıllardır tartışma konusu olan ve hakkında bir türlü görüş birliği sağlanamamış konuların başında işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği gelir. Doktrinde, işverenin hukuki sorumluluğunun nitelendirilmesinde 'kusur' sorumluluğu ve 'kusursuz' sorumluluk görüşlerinin ileri sürüldüğü görülür.

1.1.3.1. Kusur Sorumluluğu Görüşü

İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun hukuki niteliğine ilişkin, kusur sorumluluğunu savunanların görüşlerine göre, Türk ve İsviçre borçlar hukukunda kural olarak 'kusur sorumluluğu' ilkesi benimsenmiştir. Kusursuz sorumluluk halleri istisnadır. Asıl olan

¹⁷ Gürsoy, s. 187, Süzek, Sarper, “ Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu” , Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 yılı Toplantısı, İstanbul 1996, s. 20, Cengiz, İftar, “ İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, **Türk Adalet Akademisi Dergisi (TAAD)** , S. 34, Y. 2018, s. 130, Eren, İş Kazası, s. 77, Akdeniz, s. 11.

¹⁸ Süzek, Destekten Yoksunluk, s. 21, Akdeniz, s. 11, Süzek, İş Hukuku, s. 428, Cengiz, s. 130.

¹⁹ Süzek, İş Hukuku, s. 429, Akdeniz, s. 11.

²⁰ Mollamahmutoğlu/ Astarlı / Baysal, s. 1510, Süzek, İş Hukuku, s. 458, s. 433, Akdeniz, s. 11.

²¹ Mollamahmutoğlu/ Astarlı / Baysal, s. 1510, Süzek, İş Hukuku, s. 458, s. 433, Akdeniz, s. 11.

kusur sorumluluğunun bertaraf edilmesi için kusursuz sorumluluğun kanunda açıkça öngörülmesi gerekir. Bu konuya ilişkin İş Kanunu'nda²² (İşK) herhangi bir hüküm bulunmamasına rağmen, TBK m.417'de kusur sorumluluğu esasının kabul edilmediğine ilişkin bir sonuca da varılamaz. Ayrıca, TBK m.417/f.3'te işverenin koruma borcuna aykırı davranması halinde sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümleri uygulanır. Sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk ise TBK m.112'ye göre kusura dayanan bir sorumluluktur²³.

Kusur sorumluluk ilkesini kabul eden bir diğer görüşe göre, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğu esas itibarıyla kusur sorumluluğuna dayandırılrsa da kusursuz sorumluluk kapsamındaki tehlike sorumluluğunun önemli ölçüde tehlike arz eden işletme faaliyetlerinde bulunan iş yerlerinde tehlike sorumluluğuna ilişkin TBK m.71 hükmü uygulanır. Ayrıca, kanun koyucu gerçekten işverenin sorumluluğunda kusursuz sorumluluk esasını kabul etmiş olsaydı ayrıca, TBK m.71 hükmünde önemli ölçüde tehlike arz eden iş yerlerine ilişkin düzenleme yapılmasına da gerek duymazdı²⁴.

Bir başka görüşe göre, iş sözleşmesinde ya da mevzuatta yer alan yükümlülüklerine (kasten ya da ihmalen) aykırı davranan işveren kusurlu olarak kabul edilir. Ayrıca, işverenin yükümlülükleri sadece mevzuatta yer alan yazılı kurallardan ibaret değildir, yazılı olmayan ancak teknolojik gelişmelerin zorunlu kıldığı koruyucu tedbirlerin alınmaması da işverenin kusurlu davranış olarak kabul edilir. Belirtelim ki işverenin kusuruna ilişkin bir değerlendirme yapılırken onun bireysel özellikleri, kişisel yeteneği ya da mesleki becerisi gibi özel durumları dikkate alınmadan, aynı şartlarda bulunan makul ve dürüst örnek bir işveren modeli ele alınmalıdır.

Kısacası, işverenin kusurlu olup olmadığının belirlenmesinde objektif ölçütlere dayanarak değerlendirme yapılması zorunludur. Bu şekilde yapılan değerlendirme, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırmış gibi görünse de asla kusursuz sorumluluk olarak kabul edilmez²⁵.

²² RG, T. 22.05.2003, S. 4857.

²³ Çelik/Caniklioğlu/ Canbolat, s. 420, Mollamahmutoğlu/ Astarlı / Baysal, s. 1514, Benzer görüşü savunanlar Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s. 227-231, Kaplan, s. 79-80, Yıldız, Gaye Burcu, "İşverenin İş Kazasından Doğan Yükümlülüğü", Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Toprak İşveren Dergisi, S. 86, 2010, s. 10-12, Tekinay, Selahattin Sulhi, "İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi ", İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi (İÜMHAD), C.2, S. 3, 1968, s. 91, Oğuzman, M. Kemal, "İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası (İHFİM), C. 34, S. 1-4, 1968, s. 337-342, Akın, Levent, "İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu Kusur Esasına Dayanır", Çimento İşveren Dergisi, C.28, S.3, 2014, s. 41, Oğuzman, M. Kemal/ Öz, M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. II, Vedat Kitapçılık, 11. Bası, İstanbul, 2014, s. 247.

²⁴ Çelik/Caniklioğlu/ Canbolat, s. 420, Mollamahmutoğlu/ Astarlı / Baysal, s. 1514.

²⁵ Akın, Kusur Esası, s. 41, Süzek, Destekten Yoksunluk, s. 29-30, Yıldız, s. 11, Akdeniz, s. 20.

1.1.3.1.1. Kusur Sorumluluğu Görüşünün Değerlendirilmesi

İşverenin işi ile ilgili, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması sonucunda ortaya çıkan zararın tazmini, TBK m.417/f.3 kapsamında sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluktur. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranışı aynı zamanda emredici kanun hükümlerine de aykırı bir davranış olup sonuç olarak bir haksız fiili oluşturur. Bu durumda ortaya çıkan hukuki sonuçlardan biri de taleplerin yarışmasıdır. Bundan dolayı, işçiler ya da hak sahipleri haksız fiil veya sözleşme sorumluluğuna ilişkin hükümlere başvurabilir²⁶. Sözleşme sorumluluğuna ilişkin hükümlere başvurmak, ispat külfeti ve zamanaşımı süresi bakımından işçinin daha lehinedir. Şunu da belirtelim ki TBK m.114/f.2 kapsamında haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler sözleşmeye aykırılık halinde de uygulanır²⁷. Açıklanan bu sebeplerle, işverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğunda kusur esasının kabul edildiği sonucuna varılabilir. Böylece işçi, işveren tarafından sözleşmeye aykırı davranılması ile ortaya çıkan zarar arasında illiyet bağının kurulduğunu ispat ederken, işveren ise kusurunun bulunmadığını ya da illiyet bağının kesildiğini ispat etmelidir.

Bir başka açıdan, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4. maddesinde işverenin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için her türlü önlemi almakla yükümlü kılınmışsa da bu maddedeki düzenleme işverenin hukuki sorumluluğunun niteliğini ortaya çıkarmaz²⁸. Tekrar belirtelim ki Türk Borçlar Kanunu'nda kusura dayalı sorumluluk ilkesi esas alınmıştır. Kusursuz sorumluluk ilkesinin kabulü ancak kanunda açıkça özel olarak düzenlendiği hallerde söz konusudur²⁹. Gerek Türk Borçlar Kanunu gerekse İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda bu konu hakkında özel bir düzenleme mevcut değildir. İSGK m.4 ve devamında yer alan maddeler, kamu hukukuna ilişkin genel koruma normları niteliğine haiz olup özel hukuktan doğan sorumluluk halini düzenleyemez. Ayrıca, anılan hükümlerde işverenin hukuki sorumluluğu ile zararın nasıl tazmin edileceği konusunda herhangi bir düzenleme de mevcut değildir. Bu hükümlere aykırı davranırsa işverene idari para cezaları (İSGK m.26) uygulanır³⁰.

Açıklanan bu sebeplerle, İSGK m.4 ve devamı maddelerine aykırı davranılması halinde bir zarar ortaya çıkarsa işverenin hukuki sorumluluğu doğar. Bu durumda TBK m.112 vd. maddelerinin uygulanması icap eder. Yapılan bu açıklamalara ilaveten, özellikle TBK

²⁶ Kaplan, s. 56 , Süzek, Destekten Yoksunluk, s. 28-29, Süzek, İş Hukuku, s. 440-441.

²⁷ Süzek, İş Hukuku, s. 440-441.

²⁸ Kaplan Senyen, s. 299, Süzek, İş Hukuku, s. 430-431.

²⁹ Çelik/Caniklioğlu/ Canbolat, s. 420, Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 1514, Tekinay, s. 91, Oğuzman, s. 337.

³⁰ Süzek, İş Hukuku, s. 431.

m.417'nin lafzi yorum ve tarihsel metotla değerlendirilmesinden çıkarılan sonuç da işverenin sorumluluğunun kusur esasına dayandırılması gerektiğini gösterir³¹.

1.1.3.2. Kusursuz Sorumluluk Görüşü

İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun hukuki niteliğine ilişkin kusursuz sorumluluk görüşünü savunanlara göre ise, TBK m.417/f.2'de işveren gerekli her türlü önlemi almalı ve araç gereçleri noksansız bulundurmalıdır. Bu maddeyle, İş Kanunu'nun mülga 77. maddenin 1. fıkrası birebir aynıdır. Çünkü her iki hükümde de “ gerekli her türlü” ile “ noksansız” ifadelerine yer verilmiştir. Ayrıca, maddenin devamında “iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her türlü önlemin alınması” ifadesine de yer verilmesiyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliğinin mutlak ve koşulsuz olduğu anlamı çıkarılır. Bundan dolayı, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğunun niteliği kusursuz sorumluluk esasına dayandırılmıştır³².

Kusursuz sorumluluk görüşünü farklı gerekçelerle savunan bir diğer görüşe göre, kusursuz sorumluluk halleri yalnızca kanunda açıkça belirtildiği hallerde söz konusu olmaz. Şöyle ki TMK m.1'e göre, kanunda boşluk olduğu hallerde hâkim kendisini kanun koyucu yerine koyarak yeni bir sorumluluk türü yaratabilir ya da mevcut bir sorumluluk türünü bir başka sorumluluk türü içine dahil edebilir. Yeter ki gerçek bir kanun boşluğu ile haklı görülecek bir neden bulunsun. Ayrıca, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun hukuki niteliğinin kusur sorumluluğu olduğunun kabulü iş hukukunun işçiyi koruma amacına da aykırılık oluşturur^{33 34}.

Benzer yönde bir başka görüşe göre ise, işverenin kusursuz sorumlu olarak kabul edilmesinde tehlike ilkesi temel alınır. Ancak, her somut olayda ifa edilen iş ile ortaya çıkan zararın giderilmesi açısından kusursuz sorumluluğa gidilmesine gerek yoktur. Zira işin tehlikeli sayılabilecek işlerden biri olması halinde kusursuz sorumluluk ilkesi uygulanır. Bilhassa, iş kazalarında kaçınılmazlık halinde işverenin tamamen ya da belirli oranda kusursuz olması ihtimalleri karşısında kusursuz sorumluluk türü olan tehlike sorumluluğu gereği işveren sorumlu olur³⁵.

³¹ Akdeniz, s. 20.

³² Tunçomağ/Centel, s. 145. Bu konu hakkında daha fazla bilgi için bkz. Centel, Tankut, “ Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Aralık 2011, s. 16 vd.

³³ Eren, İş Kazası, s. 86-89.

³⁴ İşverenin sigorta dışında kalan tazminat borcu özel sorumluluk sigortaları yaparak sigorta şirketlerine devredilebilir. Bununla birlikte, iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin sosyal sigorta primlerinin artırılarak devlet de bir ölçüye kadar prim ödeyerek tazminatın tamamı SGK tarafından ödenebilir (Eren, İş Kazası, s. 94.) .

³⁵ Gürsoy, s. 195-196, Uluhan, s. 119-120.

Bir başka görüşe göre, TBK m.417/f.3 hükmünde akdi sorumluluk halinin düzenlemesi TBK m.71’de yer alan tehlike sorumluluğunu bertaraf edemez. Hal böyle olunca, bir iş kazasında TBK m.71’de öngörülen şartlar mevcutsa tehlike sorumluluğuna ilişkin tazminat hükümleri tatbik edilir. Bunun dışında kalan hallerde ise işverenin sorumluluğunun belirlenmesinde akdi sorumluluğa ilişkin hükümler uygulanır^{36 37}.

1.1.3.2.1. Kusursuz Sorumluluk Görüşünün Değerlendirilmesi

İşverenin sorumluluğunda kusursuz sorumluluk ilkesinin kabulü halinde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm önlemlerini alan bir işveren ile bu önlemleri almayan bir işverenin aynı derecede sorumlu tutulması hakkaniyete aykırı düşer. İş hukukunun amacı işçinin korunması olduğundan, öncelikle işverenin iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin önleyici tedbirler alması desteklenmelidir. Sadece, iş kazası ve meslek hastalığından doğan zararın karşılanması fikrinin ön plana çıkarılması işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünü geri planda tutmasına sebep olabilir. Bunun yanı sıra, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatta yer alan hükümler emredici niteliğe sahiptir. Bundan dolayı, işverenin mevzuatta bulunsun ya da bulunmasın öncelikle iş kazalarını önleyici her türlü tedbiri alma yükümlülüğünün uygulama ile desteklenmesi icap eder³⁸.

Açıklanan bu sebeplerden ötürü, kusursuz sorumluluğu savunanların görüşlerini uygun bulmuyoruz. Ancak belirtelim ki önemli ölçüde tehlike arz eden işletmelerin faaliyetleri sonucunda tipik tehlikesi sonucunda ortaya çıkan zararlarda TBK m.71’de tehlike esasına dayanılması, diğer kusursuz sorumluluk hallerinin varlığı halinde de (TBK m.66 ile TBK m.116) ilgili hükümler tatbik edilmelidir.

³⁶ Kılıçoğlu, Mustafa, **Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 5. Bası, Bilge Yayınevi, Ankara 2019, s. 36.

³⁷ TBK m.71 hükmündeki “tehlike sorumluluğu” temelinde dürüstlük ilkesi değil, hakkaniyet ilkesi bulunur. Üçüncü kişinin uğradığı zararlar bakımından TBK m.66 ile TBK m.77, iş hukuku alanına da uygulanan ve hakkaniyet ilkesi temeline dayalı olan hükümlerdir. Ancak, TBK m.417/f.3 hükmünde hakkaniyet ifadesine yer verilmemiştir. Oysaki, 818 sayılı TBK m.332’de hakkaniyet ifadesine yer verildiği için işverenin sorumluluğunun “kusursuz sorumluluk” olduğu çoğunluk tarafından kabul edilmiştir. Buna karşılık, TBK m.417/f.3’te dürüstlük ilkesine yer verildiği için artık işverenin sorumluluğunun “kusur sorumluluğu” olduğu kabul edilir (Hatemi, Hüseyin, “ **İş Hukukunda Hassasiyet Sorumluluğu**”, 1. İş Hukuku Kongresi Tebliğler Kitabı, Aristo Yayınları, 2022, s. 322.) .

³⁸ Benzer görüş için bkz. Yıldız.

1.1.3.3. İşverenin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğunun Kusursuz Sorumluluk Türleri Açısından Değerlendirilmesi

1.1.3.3.1. Tehlike Sorumluluğu

Tehlike sorumluluğu, diğer bir deyişle, ağırlaştırılmış objektif sorumluluk, önemli ölçüde tehlike arz eden bazı faaliyetler, işletmeler ya da bu faaliyeti yürütenler için genel ve özel kanunlarda da düzenlenmiş olan bir sorumluluk türüdür³⁹. Belirtelim ki faaliyeti yürüten kişinin sorumluluğunun doğmasında kusurlu olması, objektif özen yükümlülüğüne ya da koruma borcuna aykırı davranışı önem arz etmez⁴⁰.

İlk defa 6098 sayılı TBK m.71’de tehlike sorumluluğuna ilişkin genel bir düzenleme getirilmiştir. TBK m.71/f.1’e göre, “*Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur*”. Bu hükme göre, tehlike sorumluluğu, sadece işletmeler için öngörülmüştür. Ancak, işletmenin niteliğinden bahsedilmemiştir. Bu sebeple, işletme, esnaf işletmesi ya da ticari işletme olabilir. Hatta, kamu tüzel kişilerce ticari işletme faaliyetinin gerçekleştirilmesi halinde de TBK m.71 hükmü uygulanır⁴¹. İşletme dışında bir faaliyetin yürütülmesi TBK m.71 hükmünün kapsamına girmez⁴². Üstelik, işletmenin faaliyeti yasal izinle yürütülmüş olsa bile zarar görenler işletmenin neden olduğu zararları talep etme hakkına sahiptirler. Ancak, böyle bir durumda zararın tazmininde uygun bir bedelle denkleştirme yapılması öngörülmüştür (TBK m.71/f. 4) ⁴³.

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

³⁹ Tandoğan Haluk, **Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku**, Turhan Yayınevi, Ankara, 1981, s. 26, Antalya, Gökhan, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C. V/1,2, Seçkin Yayınları, 2. Bası, Ankara, 2019, s. 449, Furrer, Andreas, Muller-Chen, Markus, Çetiner, Bilginer, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 2. Bası, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2022, 458.

⁴⁰ Eren, Fikret, /Dönmez, Ünsal, **Eren Borçlar Hukuku Şerhi**, C. II, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022, s. 1585, Ünlütepe, Mustafa, **Organizasyon Sorumluluğu (TBK m.66/f.3)** , Legal Yayıncılık, İstanbul, 2016, s. 199, **Antalya**, C.V/1, 2, s. 450.

⁴¹ **Furrer/Muller-Chen/Çetiner**, s.460, **Oğuzman/Öz**, C. II, s. 192, Nomer, N. Haluk, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Beta Yayınları, 19. Bası, İstanbul, 2023, s. 225, Kılıçoğlu, M. Ahmet, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Turhan Yayınevi, 26. Bası, Ankara, 2022, s. 472. Ünlütepe, Mustafa, “ Organizasyon Sorumluluğu (TBK m. 66/f.3 ve Tehlike Sorumluluğu (TBK.m.71) İlişkisinin Değerlendirilmesi “ , **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (ERÜHFD)** , C. XII, S. 2, Y. 2017, s. 13.

⁴² **Ünlütepe**, Organizasyon Sorumluluğu, s. 202, **Nomer**, s. 225, **Kılıçoğlu**, Genel Hükümler, s. 472, Eren, Fikret, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 25. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020, s. 760.

⁴³ **Kılıçoğlu**, Genel Hükümler, s. 473, **Nomer**, s. 226-227.

Bu hüküm doğrultusunda, “işletmenin mahiyeti gereği tehlike arz etmesi” daha açık bir ifadeyle, işletmenin üretim aşamasından başlayarak faaliyeti sona erinceye kadar geçen süre zarfında işletmenin niteliğinden kaynaklanan önemli ölçüde sayılan tehlikenin varlığı⁴⁴ ya da “işletmenin faaliyetinde kullanılan malzeme, araçlar, enerji kaynağı ya da güçlerin” işletmenin niteliğinden ayrı olarak önemli ölçüde tehlike yaratmaya elverişli olması gerekir⁴⁵.

Bunun yanı sıra, işverenin tehlike sorumluluğunun doğabilmesi için önemli ölçüde tehlike arz eden işletmede meydana gelen bir iş kazasında objektif ve sübjektif unsurlar bir arada bulunmalıdır⁴⁶. Objektif unsur, tehlikenin gerçekleşmesinde sıklık ya da sık olmasa bile tehlikenin ağır bir şekilde zarar vermeye elverişli olmasıdır⁴⁷. Sübjektif unsur ise, tehlikenin kaçınılmaz niteliğe sahip olmasıdır. Bu açıdan bakıldığında uzman kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesine karşın tehlikenin engellenememesidir. Burada uzman kişiden/işverenden beklenen özenin tespitinde faaliyetin niteliği ve faaliyette kullanılan araç, malzeme ve güçler gibi unsurlar dikkate alınır⁴⁸.

İş kazası ya da meslek hastalığı işletmenin faaliyetindeki karakteristik tehlike sonucunda meydana gelmelidir. Bununla birlikte, zarar ile işletmeye özgü karakteristik tehlike arasında uygun illiyet bağı bulunmalıdır⁴⁹⁵⁰.

Tehlike sorumluluğunda yüklenmiş bir özen yükümlülüğü bulunmaz. Bu tür sorumlulukta kurtuluş kanıtı getirme imkânı yoktur; sadece nedensellik bağının kesildiği hallerde (mücbir sebep, üçüncü kişinin kusuru ve zarar görenin ağır kusuru) işverenin sorumluluğu doğmaz⁵¹.

⁴⁴ Gerek, Nüvid, “ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Öngörülen Tehlike Sorumluluğu”, **Sicil İş Hukuk Dergisi**, S.24, 2011, s. 34, **Antalya**, C.V/1, 2, s. 456, **Oğuzman/Öz**, C. II, s. 192, **Eren/Dönmez**, C.II, s. 1593, **Ünlütepe**, s. 13.

⁴⁵ **Gerek**, s. 34, **Ünlütepe**, Organizasyon Sorumluluğu, s. 202, **Antalya**, C.V/1, 2, s. 456, **Oğuzman/Öz**, C.II, s. 192, **Eren/Dönmez**, C.II, s. 1593.

⁴⁶ **Ünlütepe**, Organizasyon Sorumluluğu, s. 203, **Antalya**, C.V/1, 2, s. 457-458.

⁴⁷ Deschenaux, Henri, Terciher, Pierre, **Sorumluluk Hukuku**, çev. Salim Özdemir, Kadıoğlu Matbaası, Ankara, 1983, s. 43, **Ünlütepe**, Organizasyon Sorumluluğu, s. 203, **Antalya**, C.V/1,2, s. 457, **Eren/Dönmez**, C. II, s. 1594, **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan Sorumluluk, s. 26, **Kılıçoğlu**, Genel Hükümler, s. 474.

⁴⁸ **Ünlütepe**, Organizasyon Sorumluluğu, s. 203, **Antalya**, C. V/1, 2, s. 457, **Eren/Dönmez**, s. 1593, **Kılıçoğlu**, Genel Hükümler, s. 474.

⁴⁹ Caniklioğlu, Nurşen, “ **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu**” , 1. İş Hukuku Uluslararası Kongresi - Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, Seçkin Yayınları, 2014, s. 66, **Eren/Dönmez**, C.II, s. 1595, **Antalya**, C.V/1, 2, s. 458-459, **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan Sorumluluk, s. 27, **Ünlütepe**, s. 14, **Furrer/Muller-Chen/Çetiner**, s. 463.

⁵⁰ Dinamik üreten bir fabrikada, işletme faaliyeti nedeniyle meydana gelen patlama sonucundaki zarar, işletme faaliyetinin karakteristik tehlikesidir. Fakat, kutuları taşıyan işçinin yanlışlıkla kutulardan birini bir başka işçinin ayağına düşürüp ayağının ezilmesi olayı işletme faaliyetinin karakteristik tehlikesi anlamına gelmez (**Furrer/Muller-Chen/Çetiner**, s. 463.) .

⁵¹ **Furrer/Muller-Chen/Çetiner**, s. 464, **Ünlütepe**, s. 16, **Caniklioğlu**, İş Kazası, s. 66, **Antalya**, C.V/1, 2, s. 458-459, **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan Sorumluluk, s. 27. Aksi görüş, her somut olayda mücbir sebep ve üçüncü kişinin ağır kusuru mutlak bir şekilde illiyet bağı kesmez (**Tandoğan**, Kusura Dayanmayan Sorumluluk, s. 27, **Eren/Dönmez**, C.II, s. 1595.) . Bu konu ile ilgili bkznz. Yarg. HGK, T. 20.03.2013, E. 2012/21-1121, K. 2013/386. (Erişim Tarihi: 17.11.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr>.

Bütün bu hususlar göz önüne alındığında, işletmenin faaliyeti önemli ölçüde tehlike arz ediyorsa ve işletmenin tipik tehlikesiyle bağlantılı bir iş kazası veya meslek hastalığı ortaya çıkmışsa işverenin kusurlu olup olmadığına bakılmaksızın meydana gelen zarardan işveren sorumlu olur. Bunun dışında kalan hallerde ise, işverenin objektif özen borcuna aykırı bir davranışı da yoksa işveren yalnızca kusuru varsa sorumludur⁵².

Şunu da belirtelim ki trafik-iş kazalarında işverenin sorumluluğunun belirlenmesinde İş Kanunu bakımından işveren sayılan kişiler Karayolları Trafik Kanunu⁵³ (KTK) bakımından aynı zamanda işleten sıfatına da sahiptir. Bu durumda işverenin hukuki sorumluluğu, kusurlu olup olmadığına bakılmaksızın, KTK m.85 uyarınca işletenin tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk ilkesine göre belirlenir⁵⁴. Buna karşın, Yargıtay trafik-iş kazalarında işverenin sorumluluğunu tehlike sorumluluğu olarak nitelendirmesine rağmen, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri doğrultusunda objektif ölçütlerle kusur değerlendirmesi yapılması nedeniyle, trafik-iş kazalarında işverenin sorumluluğunda kusur sorumluluğu ilkesinin benimsendiği sonucuna varılmaktadır^{55 56}.

1.1.3.3.2. Adam Çalıştıranın Sorumluluğu

Adam çalıştıranın sorumluluğunun düzenlenmesinde öncelikle hakkaniyet ve adalet fikri esas alınmıştır. Başkasını çalıştıran bir kimse, iş ve hizmetin ifa edilmesi esnasında başkalarının zarara uğrama ihtimalini arttırmış olacağından hakkaniyet gereği kusursuz sorumluluğun bir türü olan adam çalıştıranın sorumluluğuna gidilir⁵⁷.

Öncelikle, kusursuz sorumluluğun bir türü olan özen sorumluluğu başlığı altında Türk Borçlar Kanunu'nun 66. maddesinde adam çalıştıranın sorumluluğu düzenlenmiştir. TBK m.66/f.1,2: “*Adam çalıştıran, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür.*”

“*Adam çalıştıran, çalışanını seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse, sorumlu olmaz .*”

⁵² Caniklioğlu, İş Kazası, s. 66, Süzek, İş Hukuku, s. 439, Kaplan Senyen, s. 301, Furrer/Muller-Chen/Çetiner, s. 460.

⁵³ RG, T. 18.10.1983, S. 2918.

⁵⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 420, Bu konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, Ahmet Çelik, **Trafik-İş Kazaları**, Seçkin Yayınları, 1. Bası , Ankara 2019.

⁵⁵ Çelik, İş Kazaları, s. 73.

⁵⁶ Tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk esasının kabul edilmesine rağmen tazminatın hesaplanmasında işverenin kusurlu olup olmadığına bakılması bir çelişki yaratır. Bunun nedeni, işveren ister kusurlu ister kusursuz olsun doğan zarardan sorumlu kılınmalıdır. Ayrıca, kusursuz sorumluluk hallerinde herhangi bir indirim sebebi uygulanmaz. Çünkü ekonomik ve sosyal açıdan işveren karşısında güçsüz olan işçinin korunması esas alınmalıdır (Eren, İş Kazası, s. 93-94.) .

⁵⁷ Eren, s. 697, Tandoğan, Kusura Dayanmayan Sorumluluk, s. 67, Oğuzman/Öz, C.II, s. 140.

Buna göre, adam çalıştırmanın kanun tarafından kendisine yüklenen objektif özen yükümlülüğüne aykırı bir davranışı varsa kusuru olmasa bile ortaya çıkan zarardan adam çalıştırıcı sorumludur. Bu sebeple, adam çalıştırıcının sorumluluğunun hukuki niteliği olağan sebep sorumluluğudur⁵⁸.

Kusur sorumluluğu ile olağan sebep sorumluluğu arasında önemli bir derece farkı mevcuttur. Bu fark, kusur sorumluluğunda kullanılan özen ölçütünün objektif kriterlere dayandırılmasından kaynaklanır. Olağan sebep sorumluluğu, hukuki niteliği bakımından kusur sorumluluğu ile tehlike sorumluluğu arasında yer alır. Olağan sebep sorumluluğunda özen yükümlülüğüne uygun hareket edildiğine ilişkin ispat külfeti zarar verene aittir ve zarar verenin sorumlu olabilmesi için ayırt etme gücüne sahip olmasına gerek yoktur⁵⁹.

Adam çalıştırıcı, özen yükümlülüğünü yerine getirdiğini ya da bu özen yükümlülüğünü yerine getirmiş olsa bile zararın önlenemez olduğunu ispat ederek sorumluluktan kurtulur⁶⁰. Bununla birlikte, kusursuz sorumluluk türü olsa da adam çalıştırıcının kusurlu olması munzam (ek) kusur niteliğindedir ve bu durum kurtuluş kanıtı getirmesini ve tazminattan indirim yapılmasını engeller⁶¹.

İncelediğimiz konu açısından bir değerlendirme yapılacak olursa, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğu ile TBK m.66/f.1'de yer alan adam çalıştırıcının sorumluluğu yarışabilir. Bu bakımdan öncelikle adam çalıştırıcının sorumluluğunun doğabilmesinde gerekli olan şartlara kısaca değinilmesi icap eder.

İlk olarak, adam çalıştırıcı⁶² ile zarar veren kişi arasında bir bağımlılık ilişkisi mevcut olmalıdır. Bağımlılık ilişkisi kavramı, çalışanın bir işi yaparken adam çalıştırıcının gözetiminde, emir ve talimatlarına bağlı olması anlamındadır⁶³. Bununla birlikte, bağımlılık ilişkisi iş sözleşmesinin unsurlarından biri olmakla birlikte, ondan daha geniş bir anlam da içerir⁶⁴. Şöyle ki adam çalıştırıcı ile çalışan arasında mutlaka bir sözleşme ilişkisinin bulunmasına gerek

⁵⁸ Deschenaux/ Terciher, s. 66, Von Thur, Andreas, **Borçlar Hukuku**, C. I-II, çev. Cevat Edege, Olgaç Matbaası, Ankara, 1983, s. 392, Oser, H, Schönerberger, W, **Borçlar Hukuku** (Madde 41-109), çev. Recai Seçkin, Ankara, 1950, s. 505. (Oğuzman/Öz, C. II, s. 139, Tandoğan, Kusura Dayanmayan Sorumluluk, s. 6, Eren, s. 697, Antalya, C. V/1,2, s. 329.

⁵⁹ Furrer/Muller-Chen/Çetiner, s. 411.

⁶⁰ Von Thur, s. 394-396, Deschenaux/ Terciher, s. 67, 75,76, Oser/Schönerberger, s. 514-517, Ulsan, s. 128, Tandoğan, Kusura Dayanmayan Sorumluluk, s. 25, Antalya, C.V/1,2, s. 335-336.

⁶¹ Oser/Schönerberger, s. 514, Von Thur, s. 396-397, Tandoğan, Kusura Dayanmayan Sorumluluk, s. 25, Antalya, C.V/1,2, s. 335-336, Furrer/Muller-Chen/Çetiner, s. 412.

⁶² Adam çalıştırıcı kavramı işveren kavramından çok daha geniş bir anlama sahiptir (Deschenaux/Terciher, s. 72-73, Oser/Schönerberger, s. 507, Tandoğan, Kusura Dayanmayan Sorumluluk, s. 56-57, Antalya, C. V/1,2, s. 330.) .

⁶³ Karahasan, Mustafa Reşit, **Sorumluluk Hukuku**, Beta Yayınları, 1995, s. 497-498, Von Tuhr, s. 346, Oser/Schönerberger, s. 508, Deschenaux/Terciher, s. 72-73, Tandoğan, Kusura Dayanmayan Sorumluluk, s. 58-59, Antalya, C. V/1,2, s. 340, Ulsan, s. 128, Eren, s. 701.

⁶⁴ Ulsan, s. 128, Tandoğan, Kusura Dayanmayan Sorumluluk, s. 59, Oğuzman/Öz, C. II, s. 144-145, Antalya, C. V/1,2, s. 342, Eren, s. 704.

olmadığı gibi çalışana ücret ödemesinin yapılması da zorunlu değildir⁶⁵. İkinci olarak, zarar işin görülmesi sırasında hukuka aykırı bir davranışla ortaya çıkmalıdır. Doktrin tarafından bu unsur açıklanırken, çalışanın yaptığı iş ile işin ifası sırasında ortaya çıkan zarar arasında fonksiyonel (işlevsel) bir bağın kurulmuş olması gerekliliği vurgulanmıştır⁶⁶. Bu açıdan bakıldığında, bir iş kazasının şartları arasında da işlevsel bir bağlantı aranır.

Şunu da belirtelim ki işçi işini ifa ederken gerekli tedbirlerin yerine getirilmemesinden kaynaklı bir zarara uğrarsa işverenin TBK m.66/f.1 uyarınca sorumluluğu doğmaz. Bu durumda, işçi ve işveren arasında sözleşmesel bir ilişki bulunduğundan TBK m.417/f.3'e göre işverenin sorumluluğu doğar⁶⁷. Ancak, bir işçinin uğramış olduğu zarara bir diğer işçi sebebiyet verirse, TBK m.66/f.1 hükmü uygulanır^{68 69}. Kısacası, bir işçinin diğer bir işçiye vermiş olduğu zararlardan, TBK m.66/f.1 uyarınca da işveren sorumluluğu doğar⁷⁰. Hemen belirtelim ki bu durumda zarara uğrayan işçi ister TBK m.417/f.3 isterse TBK m.66/f.1'e başvurabilir. Burada taleplerin yarışması söz konusudur⁷¹. Bu durumda, hâkim, zarar gören işçinin aksi yönde talebi olmadıkça veya kanunda aksine bir düzenleme öngörülmedikçe, zarar gören işçi açısından en uygun tazminat imkânını sağlayan sorumluluk sebebine göre karar verir (TBK m.60)⁷².

Son olarak, işveren bu sorumluluktan ya illiyet bağıını kesen sebeplerin varlığını ya da TBK m.66/f.2'de öngörülen kurtuluş kanıtı koşullarını ispat ederek kurtulabilir^{73 74}.

⁶⁵ Furrer/Muller-Chen/Çetiner, s. 414.

⁶⁶ Deschenaux/Tercier, s. 74, Tandoğan, Kusura Dayanmayan Sorumluluk, s. 62, Ulsan, s. 128, Antalya, C.V/1,2, S. 344-345, Eren, s. 704-705, Oğuzman/Öz, C. II, s. 146, Caniklioğlu, İş Kazası, s. 67, Furrer/Muller-Chen/Çetiner, s. 415.

⁶⁷ Ünlütepe, Organizasyon Sorumluluğu, s. 427, Oğuzman/Öz, C.II, s. 142, Kılıçoğlu, Genel Hükümler, s. 429.

⁶⁸ Kaplan, s. 98, Ulsan, s. 128, Oğuzman/Öz, C. II, s. 147, Antalya, C. V/1,2, s. 346, Ünlütepe, Organizasyon Sorumluluğu, s. 427. Bu konuda, iki işçinin birbiriyle kavga etmesi halinde işveren bu işçilere karşı TBK m.66 (818 sayılı TBK m. 55) bakımından sorumluluğu doğmaz. Çünkü bu işçilerin hukuka aykırı fiili işin yapılması ile ilgili değildir (Karahasan, Sorumluluk Hukuku, s. 507, aynı yönde görüş için bkz. Deschenaux/Tercier, s. 75).

⁶⁹ Alman Hukukunda, zarar gören kişi, adam çalıştırının başka bir işçisi olamaz (Kılınç, Ayşe Nur, Adam Çalıştırının Organizasyon Sorumluluğu, 1. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018, s. 130.). Aynı yönde görüş için bkz. Kılıçoğlu, Genel Hükümler, s. 429, Nomer, s. 199.

⁷⁰ Kaplan, s. 98, Ulsan, s. 128, Oğuzman/Öz, C.II, s. 147, Antalya, C. V/1,2, s. 346, Caniklioğlu, İş Kazası, s. 67, Süzek, İş Hukuku, s. 437, Süzek, İş Güvenliği, s. 237-238, Oğuzman, s. 338,340, 342.

⁷¹ Kaplan, s. 98, Ünlütepe, s. 427.

⁷² Bu konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Buz, Vedat, " Aynı Şahsın Farklı Hukuki Sebeplerle Sorumluluğu: TBK m.60 Üzerine Düşünceler" , Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi (BATİDER), C. 29, S.2, Haziran 2013, s. 19-57.

⁷³ Deschenaux/Tercier, s. 75 vd. , Furrer/Muller-Chen/Çetiner, s. 418 vd. , Antalya, C. V/1,2, s. 348 vd. , Oğuzman/Öz, C.II, s. 148 vd. , Kılıçoğlu, Genel Hükümler, s. 432, Kaplan, s. 98.

⁷⁴ Yarg. 10. HD, T. 07.03.2023, E. 2022/6945, K. 2023/2150 : "Davacılar desteği sigortalı ...'ın davalıya bağlı Hatay Serinyol Orman Fidanlık Müdürlüğünde işçi olarak çalıştığı, olay günü işyeri müdürü olan ...'ın aynı işyerinde işçi olarak çalışan ...'nın alkollü olduğunu ailevi sebeplerden dolayı tüpü açıp intiharı düşündüğü bilgisini verip, ...'nın işyerinde çalışan diğer işçilerle beraber hastaneye götürmelerini istediği, sigortalı ...'ın bu amaçla işyeri çalışanları ... ve ... ile beraber yardım amacıyla ...'nın evine gittiği, ...'nın alkollü olduğu ve intihar etmek için hava gazını açmış olduğu, yardıma gelen işçilerin ...'ı evin dışına çağırılmalarına rağmen, ...'ın eve girmeleri hususunda ısrarı üzerine işçilerin eve girdikleri, ...'ın bu esnada sigarasını yakmak için çakmağını ateşlemesi sonucu meydana gelen patlama ve yangın neticesinde sigortalı ...'ın ağır yaralandığı ve kaldırıldığı hastanede vefat ettiği anlaşılmakla, anılan şekilde gerçekleşen iş kazasının yapılan işin niteliği ile ilgili olmadığı

1.1.3.3.3. Yardımcı Kişinin Sorumluluğu

Kusursuz sorumluluğun bir diğer hali, TBK m.116'da düzenlenmiştir. Bu hüküm uyarınca, “ *bir borcun yerine getirilmesini veya bir borç ilişkisinden doğan hakkın kullanılmasını, birlikte yaşadığı kişilere veya yanında çalışanlar gibi yardımcılara bırakan borçlu, bu bırakma kanuna uygun olsa bile, onların işi yürüttükleri sırada diğer tarafa verdikleri zararı gidermekle yükümlüdür* ”. İşte, işveren koruma yükümlülüğünü diğer bir deyişle, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirleri alma yükümlülüğünü bazı işçilerine (iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, işletme şefi ya da ustabaşı gibi teknik konularda uzman olan bir başka işçiye) bırakmışsa⁷⁵, işverenin kusuru olmasa bile bu kişiler söz konusu borcun ifası sırasında başka bir işçi zarara uğrarsa (iş kazasına uğrarsa ya da meslek hastalığına yakalanırsa) , işçinin bu zararından işveren TBK m.116 hükmü uyarınca sorumludur⁷⁶. Belirtelim ki yardımcı kişinin fiilinden doğan zarar ile işverene ait koruyucu önlemleri alma borcunun gereği gibi ifa edilmemesi arasında fonksiyonel bir bağlantının bulunması gerekir. Bununla birlikte, yardımcı kişi olan işçinin davranışı işverenin farazi bir kusuru olarak kabul edilir. Böylece, zarar gören işçi işverenden kusursuz sorumluluk ilkesi (TBK m.116) gereğince uğramış olduğu zararı talep eder. Son olarak, TBK m.116'da işverene kurtuluş kanıtı getirme imkânı da tanınmamıştır⁷⁷.

Adam çalıştıranın fiili hem haksız fiil hem de borca aykırılık teşkil ediyorsa, TBK m.66/f.1 ile TBK m.116 hükümlerinden doğan talepler yarışır. Bu durumda, zarar gören işçi her iki hükme de başvurabilir⁷⁸. Fakat, böyle bir durumda zarar gören işçinin TBK m.116 hükmünü tercih etmesi daha lehinedir⁷⁹.

gibi, işçileri yardım amacıyla görevlendiren işyeri yetkilisi ...'nın da bu kazayı öngörerek tedbir almasının beklenmeyecek olmasına ve olayın gerçekleşmesinde ...'nın tam kusurlu olduğunun açıkça anlaşılabilir olmasına göre, iş kazasını işverene bağlayan illiyet bağının ... eylemi ile kesildiği, ...'nın olay anındaki eyleminin yapılan işle ilgili olmamasına göre kusurundan davalı işverenin adam çalıştıranın sorumluluğu kapsamında kusursuz olarak sorumlu tutulmasının da mümkün olmamasına göre davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hatalı değerlendirmeler içeren kusur raporuna itibarla kabul karar verilmesi hatalıdır.” (Erişim Tarihi: 13.11.2023) <https://lib.kazanci.com.tr/>

⁷⁵ Bu işçilere dar anlamda koruma yardımcısı denir (Eren/Dönmez, C.III, s. 2331.) .

⁷⁶ Akdeniz, s. 25, Kaplan, s. 99, Süzek, İş Güvenliği, s. 238, Oğuzman, s. 342, Ünlütepe, Organizasyon Sorumluluğu, s. 428, Eren/Dönmez, C.III, s. 2331, Süzek, İş Hukuku, s. 433.

⁷⁷ Kaplan, s. 99, Oser/Schönenberger, s. 509, Deschenaux/Terciher, s. 70, Oğuzman/Öz, C.II, s. 141-142, Tandoğan, Kusura Dayanmayan Sorumluluk, s. 79-81, Kılınç, s. 356, Antalya, C.V/1,2, s. 334, Eren/Dönmez, C.III, s. 2320, Furrer/Muller-Chen/Çetiner, s. 421.

⁷⁸ Kaplan, s. 100, Eren, s. 699, Caniklioğlu, İş Kazası, s. 69, Eren/Dönmez, C.II, s. 1484, Kılınç, s. 356-357, Furrer/Muller-Chen/Çetiner, s. 421.

⁷⁹ Kaplan, s. 100, Eren, s. 699, Eren/Dönmez, C.II, s. 1484, Kılınç, s. 356-357, Furrer/Muller-Chen/Çetiner, s. 421.

1.1.3.3.4. Organizasyon Sorumluluğu (TBK m.66/f.3)

TBK m.66/f.3 hükmü uyarınca, “ bir işletmede adam çalıştıran, işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe, o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla sebep olunan zararı gidermekle yükümlüdür.” şeklindedir.

818 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda yer almayan bu düzenlemede adam çalıştıranın objektif özen yükümlülüğünden ayrı olarak adam çalıştıranın organizasyon yükümlülüğü de getirilmiştir. İşte, adam çalıştıranın bu yükümlülüğe aykırı bir davranışı sonucunda doğan sorumluluğa “organizasyon sorumluluğu”⁸⁰ adı verilir. Gerçi, bu düzenleme yürürlüğe girmeden önce bile adam çalıştıranın organizasyon sorumluluğu doktrin ve yargı kararlarında kabul edilmekteydi⁸¹.

Organizasyon sorumluluğu, işletmelerin⁸² yürüttükleri faaliyetlerinde organizasyondan kaynaklanan bir zararın tazmin edilmesine ilişkindir. Organizasyon sorumluluğunun hukuki niteliği, tıpkı TBK m.66/f.1’deki gibi, işletme organizasyonuna (çalışma düzeni) ilişkin objektif özen yükümlülüğünün ihlalinden doğan olağan sebep sorumluluğudur⁸³. Böylece, işletme organizasyonuna ilişkin objektif özen yükümlülüğünün yerine getirilmemiş olması durumunda, adam çalıştıranın kusuru bulunmasa bile bu faaliyet nedeniyle ortaya çıkan zarardan adam çalıştıran sorumludur⁸⁴.

TBK m.66/f.3 hükmü, işletmesel nitelikte bir sorumluluk tayin etmekle birlikte, tehlikeli bir faaliyete ilişkin değildir⁸⁵. TBK m.66/f.1’deki düzenlemede, işin yapılması sırasında

⁸⁰Doktrinde, organizasyon sorumluluğuna aynı zamanda “işletmenin amaca uygun örgütlenmesini gerçekleştirme yükümlülüğü” denilmektedir (bkznz. Altay, Sabah, “ 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Uyarınca Adam Çalıştıranın İşletme Faaliyeti (Organizasyonu) Dolayısıyla Sorumluluğu (TBK 66/3) ” , Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmalar Dergisi, Özel Hukuk Sempozyumu Özel Sayısı, Prof. Dr. Cevdet Yavuz’a Armağan, İstanbul 2012, s. 164, Tandoğan, Kusura Dayanmayan Sorumluluk, s. 69 .

⁸¹ Altay, s. 164, Eren/Dönmez, C.II, s. 1503, Tandoğan, Kusura Dayanmayan Sorumluluk, s. 69-70, Deschenaux/Tercier, s. 73, Eren, İş Kazası, s. 92-93, Antalya, C.V/1,2, s. 356.

⁸² Ekonomik veya mesleki amaçla faaliyette bulunma ya da birden fazla adam çalıştıran yerlere işletme olarak tanımlamıştır (Altay, s. 170, Kılınç, 287-293.) . İşletme kavramı hakkında daha fazla bilgi için bkznz. Doğan Yenisey, Kübra, İş Hukukunda İş yeri ve İşletme, Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı bir İnceleme, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007.

⁸³ Antalya, C.V/1,2, s. 360, Ünlütepe, Organizasyon Sorumluluğu, s. 192, Altay, s. 170, Eren/Dönmez, C.II, s. 1505.

⁸⁴ Ünlütepe, s. 4, Altay, s. 170, Eren/Dönmez, C.II, s. 1505, Antalya, C.V/1,2, s. 360.

⁸⁵ Ünlütepe, s. 4, Antalya, C.V/1,2, s. 362, Eren/Dönmez, C.II, s. 1514.

⁸⁶ “ İşletme faaliyeti nedeniyle ortaya çıkan zararın hem organizasyon eksikliğinden hem de tipik tehlikenin gerçekleşmesi halinde örneğin, patlayıcı madde üreten bir işletmede işçilerin, yorgun çalıştırılmasının patlamaya sebep olması halinde, sorumlulukların yarışabileceğini kabul etmektedir. Benzer şekilde bir diğer görüş ise tehlike sorumluluğunun işletmenin teknik boyutu ile ilgili olmasına dayalı olarak, teknik unsurun zarara kaynaklık etmesi halinde TBK m. 71 hükmünün; organizasyon unsurunun zarara sebebiyet vermesi durumunda ise TBK m. 66/3 hükmünün uygulama alanı bulacağını ve meydana gelen zararın organizasyon eksikliğine ile işletmenin teşkil ettiği tehlikeye dayanması halinde hangi unsurun ağır bastığının tespiti yapılarak hüküm kurulması gerektiği ileri sürülmüştür (Ünlütepe, s. 25) .”

ortaya çıkan başkalarına verilen zarar iken; TBK m.66/f.3'te işletme faaliyeti sonucunda ortaya çıkan zarardan bahsedilir⁸⁷.

Burada şu noktaya da değinmek gerekir ki adam çalıştıran, işin ve işletmenin üçüncü kişilerin zarara uğramasını engelleyecek bir şekilde organize edildiğini de (TBK m.66/f.3) ispat etmelidir^{88 89}. Bu olgu adam çalıştıran tarafından ispat edilmezse işletmenin faaliyeti dolayısıyla ortaya çıkan zarardan kusursuz olarak sorumlu tutulur^{90 91}.

Organizasyon sorumluluğu için TBK m.66/f.1'deki gibi işin yapılması sırasında ortaya çıkan zarar arasında fonksiyonel bir bağın bulunması gerekli değildir. Hemen belirtelim ki burada işletme faaliyeti ile mekânsal ve zamansal bir ilişkinin kurulmuş olması yeterlidir⁹². Bununla birlikte, teknik arızalardan doğan zarar ile çalışanın faaliyetleri arasında bir bağlantının bulunması hali de organizasyon sorumluluğu olarak kabul edilir^{93 94}.

İncelediğimiz konu açısından değerlendirildiğinde, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin organizasyon yükümlülüğünün temelinde TBK m.417/f.3 ile İSGK m.4/f.1 yer alır⁹⁵. Bu arada, İSGK kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlara tatbik edilir (İSGK m.2/f.1)⁹⁶.

Organizasyon kavramı, İşK m.2/f.3'te işyeri tanımında, “ *işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür*” şeklinde

⁸⁷ **Antalya**, C.V/1,2, s. 359, **Altay**, s. 169, **Ünlütepe**, Organizasyon Sorumluluğu, s. 193.

⁸⁸ **Tandoğan**, Kusura Dayanmayan Sorumluluk, s. 69-70, **Altay**, s. 169, 170, **Ünlütepe**, Organizasyon Sorumluluğu, s. 195, **Antalya**, C.V/1,2, s. 363, **Eren/Dönmez**, C.II, s. 1509, **Kılınç**, s. 339.

⁸⁹ Yukarıda belirtilen kurtuluş kanıtının yanı sıra adam çalıştıran, kendisinden beklenen bütün özeni yerine getirmiş olsa bile zararın meydana gelişini önleyemez olduğunu ispat etmelidir. Ayrıca, illiyet bağımlı kesen tüm olaylarda (mücbir sebep, zarar görenin ve üçüncü kişinin ağır kusuru) adam çalıştıranın sorumlu tutulması mümkün değildir (**Tandoğan**, Kusura Dayanmayan Sorumluluk, s. 70.).

⁹⁰ **Altay**, s. 169, **Antalya**, C.V/1,2, s. 363, **Eren/Dönmez**, C.II, s. 1516-1517.

⁹¹ İşletmenin organizasyon düzenine özen gösterme yükümlülüğünün, objektif özen yükümlülüğünün ayrı bir dördüncü unsuru mu olduğu, yoksa adam çalıştıranın çalışanını seçme, talimat verme ve gözetip denetleme yükümlülüğünün kapsamında mı yer aldığı doktrinde tartışmalıdır (**Antalya**, C.V/1,2, s. 363.). Bu konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Altay**, s. 170 vd.

⁹² **Ünlütepe**, Organizasyon Sorumluluğu, s. 195, **Altay**, s. 171, **Eren/Dönmez**, C.II, s. 1515.

⁹³ **Altay**, s. 171, **Antalya**, C.V/1,2, s. 361.

⁹⁴ Dosyadaki kayıt ve belgelerden davacının davalı işverene ait işverenin diğer bir işçisinin sevk ve yönetiminde olan çekici de taşınırken çekiciye bağlı roley tankı körüğünün patlaması, frenin tutmaması nedeniyle iniş eğimli yolda çekicinin hızının artması ve buna bağlı olarak sürücünün direksiyon hakimiyetini kaybederek çekicinin şerit değiştirmesi üzerine paniğe kapılarak araçtan atlaması sonucu öldüğü anlaşılmaktadır. Gerek işverence tutulan 29.09.2004 tarihli tutanakta gerekse ceza davasında yargılama sırasında mahkemece alınan raporlardan olayın roley tankının körüğünün patlaması sonucu frenlerinin tutmamasından kaynaklandığı tartışmasızdır. Daha açık bir anlatımla olay teknik arızaya dayalıdır. Teknik arıza; araçtaki bozukluğun kazayı etkileme hali olup arabanın eskimesinden dolayı malzeme yorulması, malzeme bozulması veya malzemedeki imalat hatası nedenlerinden kaynaklanır. Teknik arızanın bu üç sebebinden işleten, işveren, araç sahibi tam sorumludur. Aynı nedenle, teknik arıza hukukta kaçınılmazlık kategorisinin tamamen dışında kalmaktadır (**Yarg. 21. HD, T. 26.02.2007, E. 2006/13566, K. 2007/2765.**). (Erişim Tarihi: 16.11.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr>.

⁹⁵ **Ünlütepe**, Organizasyon Sorumluluğu, s. 461, **Kılınç**, s. 335.

⁹⁶ İSGK bazı faaliyetlere ve kişilere uygulanmaz bkz. İSGK m.2/f.2.

kullanılmıştır. Bununla birlikte, İSGK m.3/f.1, b. (h)'de işyerine ilişkin daha ayrıntılı bir tanımda da organizasyon ifadesi kullanılmıştır^{97 98}.

İşverenin genel yükümlülüğü başlığı altında İSGK m.4/f.1, b.(a): “ *Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.*” şeklindeki düzenleme de işverenin organizasyon yükümlülüğünden bahsedilmiştir.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyeri, çalışma süreleri ya da işin mahiyeti gereği sadece mevzuat hükümlerinde yer alan tedbirleri almakla kalmayıp aynı zamanda bilimin ve teknolojinin gerekli kıldığı tüm önlemleri almalıdır^{99 100}. Şöyle ki işveren işçiyi iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı koruma borcu kapsamında işletmesindeki faaliyetine ilişkin organizasyonu özenli bir şekilde oluşturmalıdır. Bu konuda işveren iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan tedbirlere işçilerin uyup uymadığının takibini sağlamalı ve işçilerini denetlemelidir¹⁰¹. İşveren, işçilerini iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçlendirmeli ve bunun kazanımı için de ilgili eğitimlerin verilmesini sağlamalıdır¹⁰². İşveren faaliyeti ile ilgili İSGK m.5'te yer alan ilkelere uygun bir şekilde risk değerlendirmesi yapmalıdır¹⁰³.

İşte verilen bu örneklere benzer işverenin yükümlülükleri, işverenin iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik tüm etkinlikler İSGK ve ilgili yönetmelik hükümlerinde¹⁰⁴ işverenin organizasyon yükümlülüğü içinde organizasyon gereklerini de doğrudan belirler. Bu bakımdan, TBK m.66/f.3 ile TBK m.417 hükümleri benzer bir niteliğe sahip olup işleten sayılan işveren, işçilerinin işletme faaliyetlerinden dolayı zarara uğramalarını önleyecek bir şekilde organize etme yükümlülüğünü yerine getirmelidir¹⁰⁵.

⁹⁷ Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren bir organizasyondur (İSGK m.3/f.1, b. (h)) .

⁹⁸ **Kılınç**, s. 335. TBK m.66/f.3'te yer alan organizasyon 'sosyo-teknik' bir modeldir. Bu modelleme aynı zamanda İŞK m.2/f.3 ile İSGK m.3/f.1, b.(h)'de görülür (**Ünlütepe**, Organizasyon Sorumluluğu, s. 113-115) .

⁹⁹ **Süzek**, İş Güvenliği, s. 250-251, Sümer, Haluk Hadi, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Güncelleştirilmiş 3. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara 2019, s.106, Akın, Levent, ” İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, C.7, S.2, 2017, s. 15.

¹⁰⁰ İşveren, ilgili mevzuatlarda yer alması bile bilim ve teknolojinin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm önlemleri alırken iş sağlığı ve güvenliği hiyerarşisi de kurması gerekir (**Akın**, İş Sağlığı, s. 15.) .

¹⁰¹ Bknz. İSGK m.4/f.1, b.(b) .

¹⁰² İSGK m.17/f.1, c.2: “ *Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.*”

¹⁰³ Bu kapsamda sayılabilecek diğer örnekler için bknz. **Ünlütepe**, Organizasyon Sorumluluğu, s. 463.

¹⁰⁴ Bknz. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (İSGHY), RG, 29.12.2012, T. 28512. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Diğer Yönetmelikler için bknz. **Sümer**, s. 32-33.

¹⁰⁵ **Ünlütepe**, Organizasyon Sorumluluğu, s. 465.

Bu konuya ilişkin, Yarg. 10. HD, T. 06.11.2014, E. 2014/17377, K. 2014/22870 sayılı kararında¹⁰⁶: “Davaya konu iş kazasının bina inşaatının tünel kalıplarının kurutulması sırasında meydana geldiği, her odanın branda ile çevrilip dışına LPG tüpü ve ona bağlı oda içine bir ısıtma ocağı konularak tünel kalıplarının oda içinden ısıtılarak kurutulmaya çalışıldığı, kazadan yaklaşık yarım saat önce odalardan birinde gaz birikmesi nedeniyle patlama meydana geldiği ancak o patlamada ölen ya da yaralanan olmadığı, sonrasında sigortalının da bulunduğu odada benzer şekilde bir patlama meydana geldiği, kaza sonrasında tüp ile bağlantı noktasında dedantör veya conta bulunmadığının tespit edildiği anlaşılmaktadır. İşyerindeki söz konusu çalışma usul ve yönteminin son derece ilkel ve tehlikeli olduğu açıktır. Sigortalıya herhangi bir iş güvenliği eğitimi verilmediği gibi ortamda iş güvenliği riskleri değerlendirilerek güvenli bir iş organizasyonu oluşturulup, alınacak tedbirlerin belirlenmediği; sigortalının ise meydana gelen patlama ile uygun illiyet bağlı ile bağlı herhangi bir eyleminin de tespit edilemediği, dolayısıyla kazanın meydana gelmesinde kendisine atfedilebilecek kusuru bulunmadığı nazara alınmaksızın oluşa uygun olmayan ve yeterli gerekçe içermeyen bilirkişi kusur raporu esas alınarak yazılı şekilde hüküm kurulması; usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.” ifadelerine yer verilmiştir¹⁰⁷.

Şunu da belirtelim ki işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koruma borcunun kapsamı organizasyon yükümlülüğünün bir kısmını oluşturur. İşverenin sadece İSGK'deki faaliyetine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmiş olması TBK m.66/f.3'te yer alan kurtuluş kanıtının getirildiği anlamına gelmez. Bunun sebebi, işletmenin faaliyet alanına göre işverenin organizasyon sorumluluğunu her somut olayın koşuluna göre değerlendirilmesi icap eder¹⁰⁸.

Organizasyon sorumluluğunda işverenin kusurlu olup olmadığına bakılmaksızın tazminat miktarı belirlenir. Ancak, işverenin ayrıca kusurlu olduğu haller munzam (ek) kusur olarak kabul edilir¹⁰⁹. Nitekim, böyle bir durumda işveren TBK m.66/f.3'te yer alan kurtuluş kanıtından yararlanamaz. Bununla birlikte, işverenin ek kusuru varsa hâkim tazminat

¹⁰⁶ (Erişim Tarihi: 15.11.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰⁷ **Yarg. 10. HD, T. 30.06.2022, E. 2022/2448, K. 2022/10170**: “Davalı ... ile ilgili olarak genel ifadelerle organizasyon yapmadığı şeklindeki kusur nitelemesinin olayla ilgili somutlaştırmasının yapılarak hangi organizasyonu yapması gerektiğini, hangisini eksik yaptığını, vinç kullanımı ilgili olarak kullanım ve kapasite, giderek yüklemeye ne gibi bir sorumluluğu bulunduğu somut ifadelerle ortaya konularak kusurunun buna göre değerlendirilmesi, davalı ... Vinç şirketinden temin edilen vincin teknik kapasitesi belli olup çatıya çıkarılacak malzeme ve malzeme ağırlığının da belli olması karşısında uygun vinç temin edilmediği hususunun ne şekilde gerçekleştiği ortaya konularak işçi sağlığı ve ... güvenliği ile ... kazasının vuku bulduğu ... kolunda uzman ... güvenliği uzmanlarından oluşan bilirkişi heyetinden; kusur oran ve aidiyeti konusunda yeniden rapor alınarak hasil olacak sonuca göre hüküm kurulmalıdır.” (Erişim Tarihi: 15.11.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰⁸ Ünlütepe, s. 464, Kılınç, s. 336.

¹⁰⁹ Oğuzman/Öz, C.II, s. 152, Eren/Dönmez, C.II, s. 1238, Ünlütepe, s. 532, Kılınç, 345.

miktardır. hesabında TBK m.51/f.1¹¹⁰ ile TBK m.52/f.2'de¹¹¹ bulunan indirim sebeplerini uygulamaz¹¹². Buna karşın, zararın ortaya çıkmasında ya da artmasına işletme faaliyeti yanında zarar gören işçinin de etkisi varsa tazminatın belirlenmesinde TBK m.52/f.1 uygulanabilir¹¹³. Son olarak, işverenin kusuru TBK m.66/f.4'teki rücu talep hakkının kapsamının tespit edilmesinde de oldukça önemlidir. Çünkü işverenin ödemiş olduğu miktar için kusurlu olan işçisine rücu edebilir. Rücu hakkının kapsamı işverenin ödemiş olduğu miktarı geçemez¹¹⁴.

1.1.3.4. Yargıtay'ın Görüşü

Yargıtay'ın eski içtihatlarına bakıldığında işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğunun niteliği olarak kusursuz sorumluluk ilkesinin benimsendiği görülmektedir¹¹⁵. Buna karşın, işverenin sorumlu olduğu tazminat miktarının hesaplanmasında işverenin kusuru dikkate alındığı için¹¹⁶ bu durum doktrin tarafından haklı olarak eleştirilmiştir¹¹⁷. Daha sonra, Yargıtay bu görüşünü 2006 yılında terk etmiştir¹¹⁸¹¹⁹.

Nihayet, Yargıtay uzun süreden beri işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun hukuki niteliğini, işçiyi koruma borcu kapsamında kusur sorumluluğu olarak kabul etmiştir¹²⁰¹²¹. Yargıtay kararlarında işverenin sorumluluğunun niteliği hususunda şu ifadeler yer verilmiştir¹²²: “*Türk Borçlar Kanunu 417. maddenin 2. fıkrası ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (özellikle 4. ve 5. maddeler) ile ilgili yönetmelikler çerçevesinde işveren iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her türlü önlemi almakla yükümlü kılınmıştır. İşte bu önemleri almayan işverenin objektif ölçütlere dayalı olarak kusuru değerlendirilir. Bunun yanı*

¹¹⁰ Ünlütepe, s. 532, Kılınç, 345.

¹¹¹ Kusurun bulunmadığı hallerde TBK.m.52/f.2'ye göre, hakkaniyet gereği tazminat miktarında indirimle gidilebilir (Ünlütepe, s. 532, Oğuzman/Öz, C.II, s. 152) .

¹¹² Ünlütepe, s. 532, Kılınç, s. 345.

¹¹³ Ünlütepe, s. 530, Kılınç, 345. Kusursuz sorumluluk hallerinde zarar verenin munzam (ek) kusuru varsa zarar görenin kusurunu ortadan kaldırır (Eren/Dönmez, C.II, s. 1238) .

¹¹⁴ Nomer, s. 214-215, Oğuzman/Öz, C.II, s. 153, Eren/Dönmez, C.II, s. 1520, Antalya, C. V/1,2, S. 366, Von Tuhr, s. 397, Karahasan, Sorumluluk Hukuku, s. 521, Ünlütepe, s. 540, Kılınç, s. 345.

¹¹⁵ Yargıtay, eski kararlarında sırasıyla, işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunu haksız fiil sorumluluğu, akdi sorumluluk ve sosyal, ekonomik ve kültürel alanda ortaya çıkan gelişmelerin etkisinde belli bir süre boyunca da tehlike sorumluluğunu kabul etmiştir. (bkz. Yarg. HGK, T. 09.10.2013, E. 2013/102, K. 2013/1456.) (Erişim Tarihi: 20.11.2023) <https://lib.kazanci.com.tr/>

¹¹⁶ Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s. 419, Süzek, İş Hukuku s. 436, Kaplan Senyen , s. 298.

¹¹⁷ Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s. 419. Eleştiri için bkz. Eren, İş Kazası, s. 93, Ulsan, s. 118.

¹¹⁸ Hatemi, s. 322, Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s. 419.

¹¹⁹ Bknz. 21. HD, T. 12.06.2006, E. 2006/4895, K. 2006/6303. (Erişim Tarihi: 20.11.2023) <https://lib.kazanci.com.tr/>

¹²⁰ Yarg. HGK, T. 15.12.2022, E. 2021/21-297, K. 2022/1760: “Türk hukuk sistemi uyarınca, özel bir düzenleme söz konusu olmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur.” (Erişim Tarihi: 20.11.2023) <https://lib.kazanci.com.tr/>

¹²¹ Mollamahmutoğlu/ Astarlı / Baysal, s. 1513-1514, Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s. 419, Süzek, İş Hukuku s. 436, Kaplan Senyen, s. 298, Hatemi, s. 322, Kılıçoğlu, Genel Hükümler, s. 430, Çelik, İş Kazaları, s. 731.

¹²² Bknz. Yarg. 10. HD, T. 06.04.2021, E. 2020/6091, K. 2021/4787. (Erişim Tarihi: 16.11.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/> , Yarg. 10. HD, T. 11.07.2023, E. 2022/6606, K. 2023/7750, Yarg. 10. HD, T. 11.07.2023, E. 2023/1414, K. 2023/7747. (Erişim Tarihi: 20.11.2023) <https://lib.kazanci.com.tr/>

sıra, işveren sadece yazılı olan kurallara uymakla yükümlü olmayıp aynı zamanda yazılı olmayan bilim ve teknolojinin gerekli kıldığı tüm önlemleri de almakla yükümlüdür. Böylece, işverenin kusurunun objektifleştirilmiş olması işverenin sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaşmasını sağlamış olsa da asla kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Nitekim, işveren iş sağlığı ve güvenliğinin gerekli kıldığı tüm önlemleri aldığını diğer bir ifadeyle, kusursuzluğunu ispat ederse sorumlu olmaz.”

Görüldüğü üzere, Yargıtay TBK m.417 ve İSGK m.4 ila 5 (ve bunlara uygun çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelik maddeleri de dikkate alındığında) hükümlerini dikkate alarak işverenin kusurunu tespitin de objektif kriterlerden yararlanır. İşveren, işçinin sağlığına ve güvenliğine yönelik kendisinden beklenen tedbirleri almaması halinde kusurlu kabul edilir. Bu bakımdan, makul, dürüst ve dikkatli olan soyut işveren modeli çizilerek iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli tedbirlerin alınıp alınmadığı mevzuat ve yazılı olmayan kurallar bütününde değerlendirilir^{123 124}.

Böylece, işverenin işçiyi koruma borcunun kapsamı da genişlemiş olduğundan adeta kusursuz sorumluluğa yaklaştığı iddia edilmiş olsa da asla kusursuz sorumluluk hali olarak kabul edilmez. Bunun nedeni, kusursuz sorumluluk hallerinde kusurun kurucu unsurlardan biri olmamasıdır¹²⁵. İşveren kusurlu olmadığını, daha açık bir ifadeyle, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gereken önlemleri aldığını ya da zararlandırıcı olayla (iş kazası ya da meslek hastalığı) ilgili olarak illiyet bağının kesildiğini ispat ettiği takdirde sorumluluktan kurtulur¹²⁶.

1.1.3.5. Kanaatimiz

Yukarıda açıklanan sebeplerden dolayı, Türk Borçlar Hukuku'na göre, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olarak kabul edilmesi mümkün görülmez¹²⁷. Ancak şunu da belirtelim ki işverenin her türlü önlemi almasına rağmen işçinin iş kazasına uğraması ya da meslek hastalığına yakalanması ve gerçek zararının SGK tarafından tamamen karşılanmaması halinde, işçinin uğradığı zarara kendisinin katlanmasını beklemek adil bir çözüm yolu değildir¹²⁸.

Doktrinde her iki görüşü de savunanlar, işçinin iş kazası ve meslek hastalığından doğan maddi zararlarının tamamının Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanmasına yönelik yasal

¹²³ Kaplan Senyen , s. 311, Akın, Kusur Esası, s. 41, Süzek, İş Hukuku, s. 433, Ertürk, s. 254.

¹²⁴ Bu konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, İş Güvenliği, s. 242 vd. , Eren, s. 646 vd.

¹²⁵ Kaplan Senyen , s. 311, Akın, Kusur Esası, s. 41, Süzek, İş Hukuku, s. 433-434, Ertürk, s. 254.

¹²⁶ Kaplan Senyen, s. 312, Akın, Kusur Esası, s. 41, Süzek, İş Hukuku, s. 434, Ertürk, s. 254.

¹²⁷ Bknz. I. Bölüm, başlık 1.1.3.2.1. Kusursuz Sorumluluk Görüşünün Değerlendirilmesi

¹²⁸ Süzek, İş Hukuku, s. 437, Akdeniz, s. 22.

düzenlemelerin yapılmasının gerekli olduğunu ileri sürerler¹²⁹. SGK tarafından zararın tamamen karşılanmaması iş hukukunun işçiyi koruma amacına ters düşer. Aslında olması gereken hukuk, ekonomik ve sosyal yönden zayıf olan işçiyi işverenle tek başına bırakmak yerine işçi veya işçinin ölümü halinde hak sahiplerinin maddi zararlarının SGK tarafından tamamen karşılanmasıdır. Daha sonra SGK'nin kusurlu olan işverene başvurusu, bazı çağdaş yabancı ülkeler hukukundaki¹³⁰ gibi, çok daha adil bir çözüm yolu oluşturur¹³¹. Böylece, işçi ya da hak sahiplerinin SGK'ye ve işverene karşı haklarını ayrı ayrı talep etmelerine gerek olmaz. Sadece SGK ile ilişkilerinde bir uyuşmazlık çıkması durumunda SGK'ye karşı dava açılması söz konusu olacaktır¹³². Ayrıca, bu şekilde getirilecek olan düzenleme ile çalışma barışı da sağlanmış olur¹³³.

Açıklanan bu sebeplerle, Sosyal Güvenlik Kurumunun, işçi ya da hak sahiplerine yaptığı ödemeler ve yardımlar, rücu davası yoluyla (5510 sK.m.21) kusurlu olan işverenden talep edilebilecektir. Bu konuda kanunda düzenleme bulunduğu için bir değişikliğe de gidilmesine gerek yoktur¹³⁴.

1.2. İşveren Sorumluluk Sigortası Kavramının Temelleri

1.2.1. Genel Olarak Sorumluluk Sigortası

Sorumluluk sigortası, sigorta ettirenin üçüncü kişilere verdiği zararların sonucunda ortaya çıkan tazminat istemlerine karşı yaptırılan sigorta olarak tanımlanabilir¹³⁵. Bu sigortada sigorta ettirenin malvarlığı, sorumluluğa ilişkin talep ve davaların iktisadi neticelerine karşı korunur¹³⁶.

Sorumluluk sigortalarındaki amaç sigorta ettirenin üçüncü bir kişiye vermiş olabileceği zarar neticesinde vuku bulacak tazminat taleplerine karşı sigorta ettireni korumak ve bu taleplerle sigortacının muhatap olmasını sağlamaktır¹³⁷. Anlaşıldığı üzere, bu sigorta da

¹²⁹ Eren, İş Kazası, s. 94, Yıldız, s. 11, Süzek, s. 437, Gerek, s. 38, Akın, Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Yetkin Yayınları, Ankara, 2001, s. 98.

¹³⁰ Ulsan, İlhan, Fransız, Alman ve İsviçre Hukuklarında İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşveren Sorumluluğunun Düzenlenmesi -1996-, 1. Bası, Aristo Yayınevi, İstanbul, 2021, s. 1-25, Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s. 196 vd. , Tekinay, s. 80 vd. , Oğuzman, s. 326 vd. , Akın, Maddi Tazminat, s. 63 vd.

¹³¹ Akın, Maddi Tazminat, s. 98, Süzek, İş Hukuku, s. 437, Akdeniz, s. 22.

¹³² Akın, Maddi Tazminat, s. 98, Süzek, İş Hukuku, s. 437, Akdeniz, s. 22.

¹³³ Ulsan, s. 85, Süzek, İş Hukuku, s. 437, Akdeniz, s. 26.

¹³⁴ Süzek, İş Hukuku, s. 437, Akdeniz, s. 22, Akın, Maddi Tazminat, s. 98.

¹³⁵ Çipil, Mahir, Dünyada Zorunlu Sigorta Uygulamaları ve Türkiye Örneklerinin İncelenmesi, Milli Reasürans T.A.Ş., İstanbul, 2004, s. 7, Şenocak, Kemal, Mesleki Sorumluluk Sigortası, Turhan Kitapevi, Ankara, 2000, s. 14.

¹³⁶ Karayalçın, Yaşar, Mesuliyet ve Sigorta Hukuku Bakımından Başlıca İşletme Zararları, Güzel İstanbul Matbaası, Ankara, 1960, s. 50, Şenocak, Mesleki, s. 16.

¹³⁷ Kender, Rayegan, “Mesuliyet Sigortalarının Mahiyeti ve Türleri”, Teori ve Uygulama Açısından Mesuliyet Sigortaları, III. Sigorta Semineri, Sigorta Hukuku Türk Derneği, İstanbul, 1977, s. 3, Şenocak, Mesleki, s. 14.

yalnızca sigorta ettirenin değil, aynı zamanda sigorta ettirenin eylemlerinden dolayı zarar gören üçüncü kişilerin de korunması sağlanır¹³⁸.

Türk Ticaret Kanunu'nda¹³⁹ Sorumluluk Sigortaları Bölümü Genel Hükümler (I) , Sözleşmenin Konusu ve Kapsamı başlığı altında sorumluluk sigortası : “*Sigortacı sorumluluk sigortası ile, sözleşmede aksine hüküm yoksa, sigortalının sözleşmede öngörülen ve zarar daha sonra doğsa bile, sigorta süresi içinde gerçekleşen bir olaydan kaynaklanan sorumluluğu nedeniyle zarar görene, sigorta sözleşmesinde öngörülen miktara kadar tazminat öder (m.1473/f. 1)*” şeklinde ifade edilmiştir.

TTK'deki sorumluluk sigortasının tanımından yola çıkarak sorumluluk sigortasının temel unsurları¹⁴⁰:

- Sigorta sözleşmesinde belirtilen sigorta ettirenin sorumluluğunu doğuran zarar verici bir olayın varlığı gerekir¹⁴¹.
- Sigorta ettirenin sorumluluğunu doğuran olay sigorta süresi içinde gerçekleşmelidir. Fakat, bu olayın zararlı sonuçları sigorta süresinden sonra da ortaya çıkabilir.

Yukarıda belirtilen sorumluluk sigortasının unsurları emredici bir niteliğe sahip değildir. Taraflar bu unsurların aksini sigorta sözleşmesiyle kararlaştırabilirler¹⁴².

Madde metnin de yer alan “olaydan kaynaklanan bir sorumluluk” ifadesi çok geniş bir anlama sahiptir. Olayın hangi anlamda kullanıldığına ilişkin herhangi bir açıklık yoktur. Bu açıdan, sorumluluk anlamında bir sınırlama bulunmaz. Ayrıca, zarardan ne anlaşılması gerektiği konusu da belirtilmemiştir. Fakat, madde metninden çıkarılan sonuç şudur: Olaydan kaynaklanan bir zarar ortaya çıkmalı ve bu olay nedeniyle de sorumluluk doğmuş olmalıdır¹⁴³.

Sorumluluk sigortalarında iki önemli kavramdan biri olan zarar, zarar görenin iradesi dışında malvarlığında meydana gelen eksilmedir¹⁴⁴. Bir diğer önemli kavram olan sorumluluk ise zararı giderme yükümlülüğünün doğmasıdır¹⁴⁵. Sorumluluğun sadece özel hukuk hükümleri

¹³⁸ Ulaş, Işıl, **Uygulamalı Zarar Sigortaları Hukuku Genel Hükümler, Mal ve Sorumluluk Sigortaları**, 8. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2012, s. 764.

¹³⁹ 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu 13.01.2011 kabul tarihli, 14.02.2011 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanmıştır.

¹⁴⁰ Ünan, Samim, **Türk Ticaret Kanunu Şerhi Sigorta Türlerine İlişkin Özel Hükümler Birinci Bölüm: Zarar Sigortaları (Madde1453-1486)**, C.II, I. Bası, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2016, s. 285.

¹⁴¹ Sorumluluğa neden olacak zararı doğuran olay baştan bellidir. Ancak bu olaydan ne gibi zararların doğacağı sigortacı tarafından bilinmemektedir (**Kender**, Mesuliyet Sigortası, s. 4.).

¹⁴² TTK m. 1486'daki koruyucu hükümler başlığı altında, TTK m.1473 hükmü zikredilmemiştir.

¹⁴³ Ünan, Zarar Sigortaları, s. 286, Ayhan, Rıza/ Çağlar, Hayrettin/Özdamar, Mehmet, **Sigorta Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş, 5. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021, s. 323.

¹⁴⁴ Tandoğan, Haluk, **Türk Mesuliyet Hukuku**, 1961 yılı 1. Basıdan Tıpkı Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2010, s. 63. Ünan, Zarar Sigortaları, s. 286, Ayhan/Çağlar/Özdamar, s. 323.

¹⁴⁵ Sorumluluk kavramı için bkz. **Deschenaux/ Tercier**, s. 2 vd. , **Tandoğan**, s. 3 vd, **Kender**, Mesuliyet, s. 24, Hacıömeroğlu, Abdülhamid Oğuzhan, **Sorumluluk Sigortasında Sigorta Himayesinin Kapsamı**, 1. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 13 vd.

bakımından doğmuş olması gerektiği hususunda TTK'de herhangi bir açıklık bulunmaz¹⁴⁶. Bundan dolayı, ceza kanunlarından doğan para ödeme yükümlülüğü, vergi kanunu ve yönetim hukukundan doğan parasal yükümlülükler de sorumluluk sigortası kapsamında sigorta korumasına dahil edilebilir¹⁴⁷.

Özetle, sigorta ettirenin eylemleri dolayısıyla zarar verici bir olay sonucunda üçüncü bir kişiye karşı tazmin yükümlülüğü doğmuşsa ve bu sorumluluktan doğan zararın sigorta sözleşmesiyle güvence altına alınmasına engel olan bir hukuk kuralı yoksa bu sigorta sorumluluk sigortası olarak adlandırılır¹⁴⁸.

Bir diğer önemli husus ise, TTK m.1473/f.1 uyarınca, sigortacı sigorta tazminatını sigorta ettirene değil, sigorta sözleşmesinin tarafı olmayan üçüncü bir kişiye (zarar görene) ödemede bulunarak edim yükümlülüğünün ifa edilmesinden bahsedilmiştir. Daha önce de belirtildiği üzere, TTK m.1473 düzenleyici bir hükümdür, ancak tarafların sigorta tazminatını zarar görene değil de sigorta ettirene ödenmesi konusunda bir düzenleme yapabilecekleri sonucu çıkarılmaz¹⁴⁹. Zira TTK m.1478'de zarar gören üçüncü kişiye doğrudan talep ya da dava hakkı tanınmıştır. Ayrıca, TTK m.1473 hükmünün yanında TTK m.1478 değerlendirildiğinde, her iki hüküm de içerik olarak farklı amaçlara sahip, ancak birbirini tamamlayan hükümler oldukları görülmektedir. Kanun koyucunun anılan maddelerdeki amacı zarar görenin korunmasına yöneliktir¹⁵⁰.

İlaveten, zarar görenin sigorta sözleşmesinin tarafı olmamasına rağmen onun hukuki durumunun aleyhine olan bir düzenlemenin getirilmesi borçlar hukukunun temel ilkelerine de aykırıdır¹⁵¹. Açıklanan bu sebeplerle, sigorta sözleşmesinde aksine bir düzenlemenin varlığı zarar gören açısından hukuki bir etki yaratmaz. Böylece, zarar gören sigorta tazminatını talep etme hakkını kanun koyucunun iradesiyle (TTK m.1473/f.1) ve sigorta sözleşmesinin amacına uygun olarak elde eder¹⁵².

¹⁴⁶ Ünan, Zarar Sigortaları, s. 286.

¹⁴⁷ Ünan, Zarar Sigortaları, s. 286. Ayrıntılı bilgi için bkz. Hacıömeroğlu, s. 33-37.

¹⁴⁸ Ünan, Zarar Sigortaları, s. 286.

¹⁴⁹ Aras Yeşilova, Ecehan, **Sorumluluk Sigortalarında Zarar Görenin Doğrudan Dava Hakkı (TTK.m.1478)**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, s. 31, Ünan, Zarar Sigortaları, s. 286, Hacıömeroğlu, s. 250.

¹⁵⁰ Aras Yeşilova, s. 30, Ünan, Zarar Sigortaları, s. 285-286.

¹⁵¹ Aras Yeşilova, s. 31-32. Üçüncü kişi aleyhine borç kurulamaması ilkesi hakkında daha fazla bilgi için bkz. Eren, s. 21.

¹⁵² Aras Yeşilova, s. 34, Ünan, Zarar Sigortaları, s. 285-286.

1.2.2. İşveren Sorumluluk Sigortası Kavramı

İşveren sorumluluk sigortası, işverenin hukuki sorumluluğunu doğuran bir iş kazasının gerçekleşmesi halinde, işçinin ya da işçinin ölümünden dolayı sahiplerinin uğradığı zararlar ile SGK'nin rücu davalarına dayalı zararlarını da teminat altına alan bir sigorta türüdür.

İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartlarında (İSSGŞ) Sigortanın Teminatının Kapsamı kenar başlığı altında : “ *Bu poliçe işyerinde meydana gelebilecek iş kazaları sonucunda işverene terettüp edecek hukuki sorumluluk nedeniyle işverene bir hizmet akdi ile bağlı ve Sosyal Sigortalar Kanununa tabi işçiler veya bunların hak sahipleri tarafından işverenden talep edilecek ve Sosyal Sigortalar Kurumunun sağladığı yardımların üstündeki ve dışındaki tazminat talepleri ile yine aynı Kurum tarafından işverene karşı iş kazalarından dolayı ikame edilecek rücu davaları sonunda ödenecek tazminat miktarlarını, poliçede yazılı meblağlara kadar temin eder (m.1/f.1).*” şeklinde belirtilmiştir¹⁵³.

Bu sigorta türünde, işverenin hukuki sorumluluğundan kaynaklanan iki tür tazminat talebi teminat altına alınmaktadır: İşçinin veya ölümü halinde hak sahiplerinin doğrudan tazminat talepleri ile SGK'nin işverene yönelttiği rücu talepleridir^{154 155}.

Ayrıca, İSSGŞ.m.1/f.2'de, “ *Sigortacı, ayrıca bu sigorta ile ilgili olarak bir dava açılması halinde hükmolunan mahkeme masrafları ile avukatlık ücretlerini de ödemekle yükümlüdür. Şu kadar ki hükmolunan tazminat sigorta bedelini geçerse sigortacı, avukatlık ücreti dâhil dava masraflarına, ancak sigorta bedeli nispetinde iştirak eder.*” şeklindeki düzenleme ile hukuki koruma teminatından bahsedilmiştir.

1.2.3. Fransız, Alman, İngiliz ve Amerikan Hukukunda İşverenin Sorumluluğunun Sigorta Edilmesinin Tarihsel Gelişimi

Fransa'da, ilk kez modern anlamda sorumluluk sigortaları kaza ve kasko sigortası şeklinde uygulanmıştır¹⁵⁶. Ayrıca, sanayi sorumluluk sigortası ilk kez 1861 yılında bir Fransız şirketi tarafından ‘Geniş Teminatlı Grup Sigorta Poliçesi’ ile uygulanmıştır. Bu poliçe, iş

¹⁵³ İşveren sorumluluk sigortası oldukça eski bir genel şart olduğundan İSSGŞ m.1/f.1'deki bazı kavramlar güncelliğini yitirmiştir. Bu sebeple, özellikle iş hukuku ve sosyal güvenlik mevzuatındaki değişiklikler dikkate alınarak yeni bir genel şartın hazırlanması gerekir.

¹⁵⁴ Kender, Rayegan, “İşveren Sorumluluk Sigortasında Akit Öncesi İhbar Görevi” , Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Vecdi Aral’a Armağan, Kocaeli, 2001, s. 430.

¹⁵⁵ İşverenin hukuki sorumluluğu iki yönden incelenebilir: Birincisi, işçinin sosyal sigortalar yardımı ve ödeneği ile karşılanmayan zararlarına ilişkin sorumluluktur. İkincisi ise Sosyal Sigortalar Kurumu'nun işverene rücu edebileceği hallerdeki sorumluluktur. Bu iki yöndeki sorumluluk, özel bir sigorta türü olan işveren sorumluluk sigortası ile teminat altına alınabilmektedir (Oğuzman , Kemal, “ **İşverenin Hukuki Mesuliyeti ve Bu Mesuliyetin Sigorta Edilmesi**” , Teori ve Uygulama Açısından Mesuliyet Sigortaları, III. Sigorta Semineri, Sigorta Hukuku Türk Derneği, İstanbul, 1977, s. 95.) .

¹⁵⁶ Fransa'da 1825'te kurulan *Automedon* sigorta şirketi tarafından yük arabası sürücülerine, at veya yük arabasından kaynaklanan zararlardan doğan sorumluluklarına karşı teminat verilmiştir (**Şenocak**, Mesleki , s. 12.).

kazasına uğrayan işçiye belirli bir miktar ödeme yapılmasını veya işçinin, işverenin kusurunu ispatlayarak zararının tamamını talep etme hakkını teminat altına almıştır^{157 158}.

İş kazaları ve meslek hastalıkları için mevcut tazminat sistemi (Accident du Travail - Maladies Professionnelles, AT -MP) 9 Nisan 1898 tarihli bir Kanunla kurulmuş ve 25 Ekim 1919 tarihli meslek hastalıklarına ilişkin bir Kanunla tamamlanmıştır¹⁵⁹. Bu kanunda iş yerinde gerçekleşen iş kazaları sonucunda ortaya çıkan zararların götürü bir tazminat şeklinde ödenmesini sağlamıştır¹⁶⁰. Ayrıca, işverenleri özel sigorta şirketlerine sigorta yaptırmaya teşvik etmiştir^{161 162}. 25 Ekim 1919 tarihli Kanun, kazaların kapsamını tablolarda özel olarak tanımlanan belirli meslek hastalıklarını da kapsayacak şekilde genişletmiştir. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, 30 Ekim 1946 tarihli ve 46-2426 sayılı yeni bir kanun ile mesleki risklerin sigortalanması zorunlu hale getirilmiş ve bu sigortanın, 1945 yılında oluşturulan Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılması öngörülmüştür¹⁶³.

İş kazaları için tazminat planı, daha sonra Sosyal Güvenlik Kanunu'nun (Code de la sécurité sociale) L 411-1 ve devamı maddelerinde yer almaktadır. 1967 yılında yapılan bir reform sonucunda, Fransa'nın sosyal güvenlik sistemi yeniden yapılandırılmıştır. Bu reformla birlikte, Sosyal Güvenlik Ulusal Fonunun yerini üç bağımsız fon almıştır. Bu fonlar, Fransız sosyal güvenlik sisteminin dört temel kolunu yönetmektedir: Hastalık (Maladie) , iş kazaları ve meslek hastalıklarını kapsayan Mesleki Riskler (Accidents du travail-maladies professionnelles) , Aile (Famille) ve Yaşlılık (Vieillesse). Bu yapılanmada, işçiler için Ulusal Sağlık Sigortası Fonu (Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés, Cnamts)

¹⁵⁷ Şenocak, Mesleki, s. 12.

¹⁵⁸ İşçi kazaları ve meslek hastalıkları için mevcut tazminat sistemi (Accident du Travail-Maladies Professionnelles, AT-MP) 9 Nisan 1898 tarihli bir Kanunla kurulmuş ve 25 Ekim 1919 tarihli meslek hastalıklarına ilişkin bir Kanunla tamamlanmıştır. Bu kanuni metinler, çalışanların ve işverenlerin menfaatleri arasında bir 'sosyal uzlaşma' temeline dayanmaktadır. Mesleki tehlikeleri kapsayan sistem, işçilerin yaralanmalarının Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından otomatik olarak tazmin edilmesini sağlamaktadır. Buna karşılık, tazminat miktarı sabit bir orana sınırlıdır. İşçiler, işverenlerine karşı sadece bağışlanamaz kusurun varlığı veya işverenlerinin kasıtlı olduğu durumlarda tazminat davası açabilirler (Sosyal Güvenlik Kanunu'nun 451-1-1. maddesi, Code de la Sécurité Sociale, CSS) (G'sell, Florence/ Veillard, Isabelle, "Employers' Liability and Workers' Compensation: France", Employers' Liability and Workers's Compensation, **European Centre of Tort and Insurance Law**, Vol 31, Germany, 2012, s. 203.) .

¹⁵⁹ G'sell/ Veillard, s. 203.

¹⁶⁰ Vergès, Etienne, Risks and Uncertainties of Scientific Innovations in French Liability Law: Between Radical Departure and Continuity, **McGill Law Journal**, V. 59, N. 4, Y. 2014, s. 897.

¹⁶¹ G'sell/ Veillard, s. 204.

¹⁶² Bunun yanı sıra, Fransa'daki sorumluluk hukukunun gelişmesinde önemli bir dava olan, "1896 tarihli "Teffaine"- römorkörün üzerindeki buhar makinesinin patlaması sonucunda makine işçisinin ölümüyle ilgili verilen bir mahkeme kararıdır. Bu karar sorumluluk hukukundaki ilk önemli kanuni yeniliktir. 1804'te yayımlanan Fransız Medeni Kanun'unda kusura dayanan sorumluluk ilkesi hakimdi. Bu mahkeme kararıyla birlikte kusursuz sorumluluk rejimine ilişkin düzenleme yapılması gerekliliği ortaya çıkmış oldu (Vergès, s 892).

¹⁶³ G'sell/ Veillard, s. 204.

önemli bir rol oynamaktadır¹⁶⁴. Bu fon hem hastalık hem de mesleki riskler (iş kazaları ve meslek hastalıkları) branşlarını yönetmektedir¹⁶⁵.

Fransız hukukunda, iş kazaları ve meslek hastalıkları için özel bir sigorta yoktur. Bu mesleki risklere karşı koruma Sosyal Güvenlik Kurumu (Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam)) tarafından sağlanır. Sosyal Güvenlik tarafından sağlanan bu sosyal yardım sigortası zorunludur. Buna ek olarak, trafik kazaları için sorumluluk sigortası zorunludur: 1985 yılından itibaren araç sahibi olanlar trafik kazasının haksız fiil sonuçlarına karşı sigorta yaptırmak zorundadır. Diğer hallerde sorumluluk sigortası zorunlu olmamakla birlikte, işverenler genellikle sigorta yaptırmayı tercih ederler. İşverenin cezai sorumluluğu söz konusu olduğunda, işverenin mahkumiyetinin hukuki sonuçları sorumluluk sigortası tarafından karşılanırken, cezai sonuçlar (para cezası) sigorta tarafından karşılanmaz. Şirketler, sorumluluklarının olası sonuçlarına karşı genellikle yöneticiler (mandataires sociaux) için özel sorumluluk sigortası yaptırırlar¹⁶⁶. Ayrıca, sorumluluk sigortasında, işverenin sorumluluk konusu olayı kasten gerçekleştirmesi halinde ortaya çıkan zararlar teminat kapsamı dışında tutulmuştur (madde L 113-1 al 2 C assur)¹⁶⁷. Buna karşılık, işçilerin sorumluluk konusu olayı kasten gerçekleştirmeleri halinde ortaya çıkan zararların karşılanması için sigorta yaptırılması mümkündür (madde L 121-2 C assur)^{168 169}.

Almanya'da, sorumluluk hukukunun ilk izlerine, 1871 tarihinde kabul edilen Sorumluluk Kanunu'nda (Reichshaftpflichtgesetz) rastlanmaktadır. Bu kanun, demiryolu işletmeleri, endüstri tesisleri, madenler, taş ocakları ve fabrika gibi yerlerde meydana gelen kazalardan zarar gören kişilerin (işçiler ve üçüncü kişiler) uğradığı zararlardan kaynaklanan işverenin sorumluluğunu düzenlemiştir¹⁷⁰. Ancak, bu kanunla işverenin sorumluluğu her ne kadar ağırlaştırılmış olsa da Sanayi Devrimi'nin de etkisiyle ortaya çıkan sorunların çözümünde

¹⁶⁴ İşçiler için Ulusal Sağlık Sigortası Fonu (Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés, Cnamts) Fransa'nın sosyal güvenlik sisteminde önemli bir rol oynamaktadır. 1 Ocak 2018 tarihinden itibaren bu kurum, ismini Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam) olarak değiştirmiş ve kapsamını genişletmiştir. Bu değişiklik, kurumun artık sadece ücretli çalışanları değil, tüm sigortalıları kapsadığını vurgulamak amacıyla yapılmıştır. (Erişim Tarihi: 05.10.2024) (<https://www.assurance-maladie.ameli.fr/qui-sommes-nous/histoire>).

¹⁶⁵ G'sell/ Veillard, s. 204.

¹⁶⁶ G'sell/ Veillard, s. 259.

¹⁶⁷ Fransız Sigorta Kanunu (Code des assurances), madde L113-1, 2. fıkra, 7 Ocak 1981 tarihli ve 81-5 sayılı Kanunun 28. maddesiyle değiştirilmiş hali (8 Ocak 1981 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanmış, 8 Şubat 1981 tarihli Resmî Gazete'de düzeltilmiştir (Code des assurances, Article L113-1 connexe 2, Modifié par Loi n°81-5 du 7 janvier 1981 - art. 28 () JORF 8 janvier 1981 rectificatif JORF 8 février 1981.) (Erişim Tarihi: 02.06.2024) <https://www.legifrance.gouv.fr/>

¹⁶⁸ Fransız Sigorta Kanunu (Code des assurances), madde L121-2, sözleşmeler hukuku, genel rejim ve yükümlülüklerin ispatı hakkında reform yapan 10 Şubat 2016 tarihli ve 2016-131 sayılı Kararnamenin 6. maddesiyle değiştirilmiş hali.(Code des assurances, Article L121-2, Modifié par Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 - art. 6) (Erişim Tarihi: 02.06.2024) <https://www.legifrance.gouv.fr/>

¹⁶⁹ G'sell/ Veillard, s. 204.

¹⁷⁰ Sergici, Erdoğan, “ **Mesuliyet Sigortası Türleri** ”, Teori ve Uygulama Açısından Mesuliyet Sigortalıları, III. Sigorta Semineri, Sigorta Hukuku Türk Derneği, İstanbul, 1977, s. 65.

yetersiz kalmış ve 1881’de Bismarck Sosyal Güvenlik Sistemi¹⁷¹ kabul edilmiştir^{172 173}. Almanya’da kabul edilen bu sistemin etkisiyle 1884 yılında Kaza Sigortası Kanunu kabul edilmiştir¹⁷⁴.

Alman yasal kaza sigortası sistemi, (Gesetzliche Unfallversicherung), işçinin işi ile ilgili bir iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına yakalanması durumunda, işçiyi korumak ve desteklemek amacına sahiptir^{175 176}. Yasal kaza sigortası etkin ve önleme odaklı bir sigorta ile teminat sağlamayı ve işvereni özel hukuk sorumluluğundan muaf tutmayı hedefler^{177 178}.

Yasal kaza sigortası primleri yalnızca işverenler tarafından ödenir. Sigorta, tüm ticaret ve sanayi dalları için kurulan meslek birlikleri (Berufsgenossenschaften) tarafından yönetilir. Prim miktarı, meslek birlikleri tarafından belirlenir. Bu belirleme yapılırken ilgili ticaret ve sanayi dalındaki iş kazası riski, önceki iş yılındaki iş kazası kayıtları ve ilgili tüm çalışanların toplam yıllık ücretleri dikkate alınır¹⁷⁹. İşçiler, iş sözleşmeleri kapsamındaki görevlerin ifası sırasında veya bu görevlerle bağlantılı olarak meydana gelen bir iş kazası durumunda tazminat almaya hak kazanırlar. Bu tanım, işçinin işyeri ile evi arasında gidiş-geliş sırasında meydana gelen kazaları da kapsar. Geçici iş göremezlik durumunda işçiye normal ücretinin tamamı ödenir. Sürekli tam iş göremezlik halinde, işçi emeklilik yaşına kadar yıllık gelirin üçte ikisi

¹⁷¹ “Sanayi Devrimi ile artan sosyal sorunlar ve toplumsal huzursuzluklar, günümüz çağdaş sosyal güvenlik sistemlerinin önemli bir parçasını oluşturan sosyal sigorta uygulamalarının hayata geçirilmesini sağlamıştır. Öncelikle Bismarck, 1881 yılında bir imparatorluk fermanı olarak hazırlamıştır. Bahse konu fermanla, ülkedeki iç huzuru yeniden tesis etmek ve yardıma muhtaç kişilere daha fazla sosyal güvenlik sağlayabilmek için çeşitli kanunların çıkarılacağı duyurulmuştur.” (Erişim Tarihi: 25.10.2020) <https://www.ailevecalisma.gov.tr/>

¹⁷² **Sergici**, s. 65.

¹⁷³ Bismarck modeline geçiş ile 1883’te hastalık sigortası, 1884 ‘de kaza sigortası, 1889’da maluliyet sigortaları zorunlu sigortalar olarak kabul edilmiştir (**Sergici**, s. 65).

¹⁷⁴ Waltermann, Raimund, “Employers’ Liability and Workers’ Compensation: Germany”, Employers’ Liability and Workers’s Compensation, **European Centre of Tort and Insurance Law**, Vol 31, Germany, 2012, s. 265.

¹⁷⁵ **Waltermann**, s. 265.

¹⁷⁶ Ancak günümüzde bu yasal kaza sigortası modeli istihdam kapsamının ötesine geçmiştir; yıllar içinde, başlangıçta sadece yasal iş kazası sigortası için tasarlanmış olan modele istihdamla ilgili olmayan çok sayıda ek durum entegre edilmiştir. Örneğin, kreşlere devam eden çocuklar, okullara devam eden öğrenciler ve üniversitelerdeki eğitimleri sırasında öğrenciler, kaza durumlarında yardım sağlayan kişiler Alman Sosyal Güvenlik Kanunu’nun (Sozialgesetzbuch [Social Code], SGB) VII. Kitabı’nın 2. maddesinin 1. fıkrasının 8. bendinin a-c alt bentleri (§ 2 Abs. 1 Nr. 8 a-c SGB VII), Alman Sosyal Güvenlik Kanunu’nun VII. Kitabı’nın 2. maddesinin 1. fıkrasının 13. bendinin, (a) alt bendi (SGB VII § 2 Abs. 1 Nr. 13 a) kapsamında sigortalıdır. Bu vakalar esasen sosyal güvenlik vakaları olmakla birlikte, geleneksel iş kazası sigortası modelini takip etmektedirler (**Waltermann** s. 265.).

¹⁷⁷ **Waltermann**, s. 266.

¹⁷⁸ Rücu hakkı, işverenin sigortalılara verdiği bedensel zararlar açısından pratik önem taşımaktadır. Alman Sosyal Güvenlik Kanunu’nun (Sozialgesetzbuch, SGB) VII. Kitabı’nın 110. maddesi (SGB VII § 110) uyarınca, işverenlerin kasıtlı olarak veya ağır ihmali sonucu sigorta olayına sebebiyet vermeleri halinde yasal kaza sigortası kurumu rücu hakkına sahip olur. Ayrıca, haksız fiil sorumluları (işverenler) yasal kaza sigortası kurumuna karşı ancak özel hukuk uyarınca kabul edilen tazminat miktarı kadar sorumludur (**Waltermann**, s. 290.).

¹⁷⁹ Lützel, Martin/ Wisskirchen, Gerlind, “**Labour and Employment Compliance in Germany**”, International Labour and Employment Compliance Handbook, 3. Edition, Wolters Kluwer Law & Business, 2015, s. 64.

oranında tazminat alır. Sürekli kısmi iş göremezlik durumunda ise tazminat miktarı, işçinin çalışma kabiliyetindeki azalma oranına göre hesaplanır¹⁸⁰.

İşverenin, iş kazaları veya meslek hastalıklarından kaynaklanan zararlar için özel bir sigorta yaptırmasına gerek yoktur. Bu sigorta sisteminde, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçinin işverene ayrıca başvurma hakkı bulunmaz. Zaten, bu sigortanın finansmanı işverene aittir¹⁸¹.

Görüldüğü üzere, işveren, iş kazaları veya meslek hastalıklarından kaynaklanan zararlar için özel bir sigorta yaptırmak zorunda değildir. Bu sigorta, Alman sosyal güvenlik sisteminin yasal kaza sigortasına dayalı çözümü kapsamında yer almaktadır. İşverenin maddi zararı sigorta ile karşılama imkânı genel kurallara tabidir ve işçi doğrudan sigorta şirketinden tazminat talep etme hakkına sahip değildir. Bununla birlikte, sorumluluk sigortası yaptırmak yaygın bir uygulamadır. Nitekim, bir araç sahibi için işveren olup olmadığına bakılmaksızın, sorumluluk sigortası zorunludur. Bu tür sigorta mevzuatta özel bir düzenleme bulmuş olsa da temelde genel sorumluluk sigortası için belirlenen kurallara tabidir¹⁸².

İngiltere’de, haksız fiil sorumluluğunun kökeni Orta Çağ’dan önceki dönemlere uzanmasına rağmen, 1837 yılına kadar işçinin işverene, iş kazası nedeniyle dava açtığına dair herhangi bir kayda rastlanmamıştır. O dönemde iş kazaları gündelik hayatın olağan bir parçası olarak görülüyor ve bu kazaların meydana gelmesi, işverenin sorumluluğundan ziyade işçilerin kendi kaderi olarak kabul ediliyordu¹⁸³.

19. yüzyılın ilk yarısında, işverenin işçi karşısında sorumluluğunun sınırlı olmasına rağmen, *Priestly v. Fowler (1837)* davası, işçinin işini ifa ederken, uğradığı iş kazası ile ilgili olarak işverene karşı açtığı, kayıt altına alınan en eski ve ilk davadır¹⁸⁴. 19. yüzyılda İngiltere’de genel hukuk uygulamalarının başarısızlığı, yaralanmış işçilerin zararlarının hiçbir şekilde tazmin edilmemesinin, en büyük nedeni haksız fiilin dışında kusursuz sorumluluk halinin düzenlenmemiş olmasıdır¹⁸⁵. Açıkçası 1880 yılına kadar işverenin tek yükümlülüğü yetkili yöneticiler atamak ve kişisel olarak da ihmalkâr olmamaktı. 1880 yılında, maden, fabrika ve demiryolu kazalarındaki artışın etkisiyle seçilmiş bir komite tarafından İşveren Sorumluluk Kanunu (Employers’ Liability Act) çıkarıldı¹⁸⁶. Bu düzenleme ile işçi, uğradığı bedensel

¹⁸⁰ Lützel/ Wisskirchen, s. 64.

¹⁸¹ Korkusuz, M. Refik/ Uğur, Suat, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 8. Bası, Ekin Yayın, 2022, s. 14.

¹⁸² Waltermann, s. 290.

¹⁸³ Lewis, Richard, “Employers’ Liability and Workers’ Compensation: Germany”, *Employers’ Liability and Workers’ Compensation*, **European Centre of Tort and Insurance Law**, Vol 31, Germany, 2012, s. 138-139.

¹⁸⁴ Whitmore, Edward, **Employers’ Liability Insurance**, **Insurance Handbook No.13**, Sir Isaac Pitman&Sons Ltd., London, 1962, s. 3.

¹⁸⁵ Lewis, s. 140.

¹⁸⁶ Whitmore, s. 3.

zararın bir kusurdan kaynaklandığını ispat etmek zorundaydı. Bu kusurun, işten, makineden, tesisten veya gözetimi altında bulunan kişilerin ihmallerinden ya da bunların emirlerini yerine getirmek zorunda kaldığı hallerden doğduğu kanıtlandığında, işçi İşveren Sorumluluk Kanunu çerçevesinde davayı kazanabilirdi. Böylece Kanun, bir yandan işçinin hukuki konumunda sınırlı bir iyileşme sağlarken, diğer yandan işverenlere de işçinin müşterek kusurlu (Volenti non fit injuria) olduğunu iddia ederek sorumluluğun paylaştırılmasını talep etme hakkını tanıdı¹⁸⁷.

1897 yılında kabul edilen İş Kazası Teminatı Kanunu (The Workmen's Compensation Act) ile işverenlere, kusurlarının bulunup bulunmadığına bakılmaksızın iş kazası mağduru işçilere, belirli bir miktar ödeme yapma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu kanun sadece demiryolları, madenler, fabrikalar, taş ocakları, mühendislik ve belirli inşaat sektörü gibi daha tehlikeli mesleklere uygulanmıştır. 1900 yılında Kanun kapsamındaki meslek grupları genişletilmiş ve tarım işçileri de bu kapsama dahil edilmiştir¹⁸⁸. Bu sözleşmenin yürürlüğe girmesiyle iş kazasına uğrayan işçiler, İş Kazası Teminatı Kanunu'na ya da genel hukuk uygulamalarına (Common Law) başvurarak zararlarının tazmin edilmesini talep edebilirdi¹⁸⁹. Bu alternatif çözüm yolları yerine Beveridge sistemi¹⁹⁰ kabul edildi. Bu sigorta sisteminde iş kazasına uğrayan işçilere yeterli tazminatın ödenmesi amaçlanmıştır¹⁹¹. Bu ünlü rapor 20 Kasım 1942 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu raporda mevcut olan durumun iptali ve iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin hükümlerinin birleştirilerek sosyal güvenlik sisteminin içine dahil edilmesini tavsiye etmiştir. Ancak 1944 yılında bir kurul tarafından alternatif çözüm yolları oluşturulmuştur. Böylece, 1945 yılında Müterafik Kusur Kanunu (Contributory Negligence Act) ve daha sonrasında 1948 yılında Ferdi Kazalar Kanunu (Personal Injuries Act) kabul edilmiştir¹⁹².

1968 yılında Glasgow'da bulunan döşemelik kumaş fabrikasında çıkan yangından dolayı 22 işçinin ölümünün etmesinin etkisiyle 1969 yılında İşveren Sorumluluğu (Zorunlu Sigorta) Kanunu (Employers' Liability (Compulsory Insurance) Act) (ELIA) kabul edilmiştir. Kanun 1 Ocak 1972 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla Büyük Britanya'daki tüm

¹⁸⁷ Whitmore, s. 3,4.

¹⁸⁸ Whitmore, s. 4.

¹⁸⁹ Parsons, Chris, "Employers' Liability Insurance- How Secure is the System?", *Industrial Law Journal*, V.28, Y.1999, s. 111.

¹⁹⁰ William Beveridge başkanlığında yeniden sosyal güvenlik sisteminin yapılandırılması amacıyla bir komisyon oluşturuldu. Komisyon raporuyla birlikte sosyal güvenlik alanında yepyeni bir anlayış ortaya çıkarıldı. İngiliz sosyal güvenlik sisteminde "sosyal devrim" sayılan bu ünlü rapor hem İngiltere hem de diğer başka ülkeler için de sosyal güvenlik sisteminin temelidir (Güzel, Ali/ Okur, Ali Rıza/ Caniklioğlu, Nurşen, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 16. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, s. 21.).

¹⁹¹ Parsons, s. 111.

¹⁹² Whitmore, s. 8.

işverenlere, işçilerin görevlerini yerine getirirken uğradığı yaralanmalar ve işten kaynaklanan hastalıklar nedeniyle doğan sorumluluklarını, yetkili bir sigortacı veya sigortacılar aracılığıyla sigortalatma zorunluluğu getirilmiştir¹⁹³.

Amerika’da, işçi tazminatı Texas hariç tüm eyaletlerde zorunlu olan ve devlet tarafından yönetilen bir sistemdir. Bazı küçük istisnalar dışında tüm çalışanlar bu sistem kapsamındadır. İşverenler, yasal yükümlülüklerini yerine getirmek için eyaletin düzenlemesine göre özel sigorta yaptırmak, belirli finansal koşulları sağlamaları halinde kendi kendini sigorta etmek veya eyalette mevcut ise devlet fonuna katılmak seçeneklerinden birini tercih etmek zorundadır¹⁹⁴.

İşçi tazminatı sisteminin ortaya çıkışı, 19. yüzyılın ikinci yarısında Sanayi Devrimi’nin etkisiyle artan endüstriyel işyeri kazaları ve bunların işçiler üzerindeki olumsuz etkilerine ilişkin duyulan büyük endişeye dayanmaktadır. O dönemde, iş kazasına uğrayan işçilerin zararlarının tazmini için başvurabilecekleri ne genel hukuk uygulamaları kapsamında etkili bir yasal yol ne de yetkili bir merci bulunmaktaydı¹⁹⁵.

Yapılan bir araştırmaya göre, 1909 yılında New York’ta 252’den fazla işçi işyerinde hayatını kaybetmiş, ancak işverenlere karşı genel hukuk uygulamalarına dayalı açılan tazminat davası sayısı bunun çok altında kalmıştı. 1900’lerin başında eyaletler, iş kazasına uğrayan işçilerin durumunu iyileştirmenin yollarını araştırmaya başladı ve ilk işçi tazminatı sistemi bu dönemde kabul edildi. Şikago’da 1910 yılında tek tip bir İşçi Tazminat Yasası (Workmen’s Compensation Law) hazırlandı ve uygulanabilir bir sistemin hayata geçirilmesi için önemli bir adım oluşturdu. Amerikan hukukunda ilk önemli işçi tazminatı yasası 1910 yılında New York’ta yürürlüğe girdi. Ancak bu yasa, işverenin kusuru ispat edilmeden işverene hukuki sorumluluk yüklediği gerekçesiyle, işverenin eyalet ve federal anayasal yargılama haklarını ihlal ettiği için anayasaya aykırı bulundu. 1913 yılında eyalet meclisi, bu tür bir yasaya olanak tanıyan anayasa değişikliğini kabul etti ve işçi tazminatı sistemi daha sonra Amerika Birleşik Devletleri Yüksek Mahkemesi tarafından onaylandı. Sonraki yıllarda eyaletler kademeli olarak işçi tazminatı sistemlerini uygulamaya koydu ve günümüzde bu sistemler 50 eyaletin tamamında uygulanmaktadır¹⁹⁶.

¹⁹³ **Parsons**, s. 112. Parlamento, iflas eden işverenlere karşı açılan davalarda davacıların mağduriyetini önlemek amacıyla sigortayı zorunlu hale getirdi (Bennett, Daniel, **Munkman On Employer’s Liability**, Sixteenth Edition, LexisNexis, 2013, s. 375.) .

¹⁹⁴ Green, Micheal D. , Murdock, Daniel S. , “Employers’ Liability and Workers’ Compensation : United States”, Employers’ Liability and Workers’s Compensation, **European Centre of Tort and Insurance Law**, Vol 31, Germany, 2012, s. 437.

¹⁹⁵ **Green/Murdock**, s. 437.

¹⁹⁶ **Green/Murdock**, s. 437-438.

Her eyalet, ihtilaflı davaları karara bağlamak için kendi idari mekanizması ile işçi tazminatı sistemini yürütmektedir. Her eyalet, İşçi Tazminatı Yasası'nı uygulama konusunda farklılıklar göstermektedir. Bununla birlikte Federal hükümet, uzun yol işçileri ve madenciler gibi bazı özel meslek grupları için ayrı işçi tazminatı sistemleri oluşturmuştur¹⁹⁷.

Görüldüğü üzere, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin sigorta uygulamaları, bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemine dahil edilmiş, bazı ülkelerde ise özel zorunlu sigorta modeli olarak düzenlenmiştir.

1.2.4. Türkiye'deki İşveren Sorumluluğunun Sigorta Edilmesinin Tarihsel Gelişimi

Türkiye'deki tarihi gelişim incelendiğinde¹⁹⁸, 1936 yılında kabul edilen ilk İş Kanunu'nda^{199 200} işverenin iş kazasından doğan sorumluluğu düzenlenmiştir. Daha sonra, bu konuya ilişkin 1945 tarihli 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu çıkarılmıştır²⁰¹. İlgili Kanun 1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu (506 sK)²⁰² içine dahil edilmiştir. Böylece, zorunlu sosyal sigorta ihdas edilmiştir. Bu düzenlemeden sonra da eski tabirle işveren mali mesuliyet sigortası ortaya çıkmıştır²⁰³. İşveren sorumluluk sigortası genel şartları 27 Nisan 1983 tarihinde yürürlüğe girmiştir. En son düzenleme 12 Nisan 2005 tarihinde yapılmıştır.

Günümüzde, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, kısa vadeli sigorta kolları kapsamında, iş kazası ve meslek hastalığı riskine karşı işçileri sağlık ve ekonomik yönden korumaktadır. İşveren sorumluluk sigortası, iş kazasına uğrayan işçinin veya hak sahiplerinin zararları SGK tarafından tamamen karşılanamadığı hallerde, işverene yöneltilen maddi tazminat talepleri ile SGK'nin rücu hakkına ilişkin tazminat talepleri karşısında, işverenin malvarlığının korunması amacıyla düzenlenmiştir.

¹⁹⁷ Green/Murdock, s. 438.

¹⁹⁸ Bu konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 24 vd.

¹⁹⁹ 3008 sayılı Türk İş Kanunu 08.06.1936 kabul tarihli, 15.07.1936 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

²⁰⁰ 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ile ilk kez Türkiye'de sosyal sigortaların kuruluşu ve sosyal sigortalara ilişkin temel ilkeler ortaya çıkarılmıştır. Ancak ikinci dünya savaşının araya girmesinden 1945 yılına kadar bu temel ilkeler teorik olmaktan öteye geçememiştir. (Erişim Tarihi: 17.02.2023) <http://www.sgk.gov.tr/>

²⁰¹ 4772 sayılı 27.06.1945 kabul tarihli, 01.01.1946 Resmî Gazete'de yürürlüğe giren İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunudur. Bu Kanunla kazazede işçiler lehine kaza sigortası esasına dayanan kolektif teminat sistemi 1946 yılından beri ülkemizde uygulanmaya başlamıştır (**Karayalçın**, Mesuliyet, s. 86.) .

²⁰² 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun 17.07.1964 kabul tarihli, 29, 30, 31.07.1964- 01.08.1964 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

²⁰³ **Sergici**, s. 66. Ayrıca, “ mali sorumluluk /mali mesuliyet” tabiri İngiliz sigortacılığındaki hukuki sorumluluk sigortasından “ Financial Liability Insurance “ mehzaz alınarak ülkemizde sigortacılık uygulamasında kullanılmaya başlamıştır (**Karayalçın**, Mesuliyet, s. 31.) .

1.3. İşveren Sorumluluk Sigortasının Hukuki Niteliği

1.3.1. Zarar Sigortası

Sigortacının ediminin şekline göre, sigorta zarar sigortası ve meblağ (tutar) sigortası²⁰⁴ şeklinde ikiye ayrılır²⁰⁵. Yapılan bu ikili ayrıma göre, sigortacı, sigorta sözleşmesiyle teminat altına alınan bir rizikonun gerçekleşmesiyle birlikte sigortalının uğradığı zararı tazmin eder veya sigortalı/hak sahiplerine belirli bir tutar (toptan veya dönemsel olarak) ödenir. Buna göre, sigortacının ilk edimi zarar sigortası (tazminat sigortası) , ikinci edimi ise hayat veya kaza sigortalarına özgü bir yükümlülüktür²⁰⁷²⁰⁸.

Zarar sigortalarında, sigortacının edimi riziko gerçekleştiği anda ortaya çıkan somut ihtiyacı tazmin etmektir²⁰⁹. Zarar sigortalarında sigortacının edim yükümlülüğü ortaya çıkan zarar miktarı kadardır²¹⁰. Bunun yanı sıra, TTK m.1461/ f. 1'e göre, “ *Sigortacının sorumluluğu sigorta bedeli ile sınırlıdır. Sigorta bedeli, rizikonun gerçekleştiği andaki sigortalı menfaatin değerini aşsa bile, sigortacı uğranılan zarardan fazlasını ödemez*²¹¹. ” şeklindeki hükmü zarar sigortalarının en önemli ilkesi olan zenginleşme yasağı veya tazmin ilkesinin temelini oluşturur. Bu hüküm uyarınca, sigorta ettiren veya sigortadan yararlanan kimsenin sadece somut olarak uğramış olduğu gerçek zararı tazmin edilir. Zarar sigortalarında sigorta bedeli, sigorta edilen menfaatin değerine eşit olmalıdır. Eğer sigorta bedeli, sigorta olunan menfaatin değerini aşarsa ,değeri aşan kısım batıldır. Bu ilkenin temel amacı sigortalıyı hasardan önceki durumuna getirmektir²¹². Buna karşın, tutar sigortalarında, belirli bir hadisenin gerçekleşmesi halinde zarar dikkate alınmaksızın belirli bir meblağı toptan (sermaye) veya dönemsel (aylık irat) şeklinde ödemeyi ya da sözleşmede öngörülen edimi yerine getirmeyi taahhüt eden sigortalardır²¹³.

Tutar sigortalarında, sigorta ettirenin rizikonun meydana gelmesiyle ortaya çıkan soyut ihtiyacının tazmin edilmesi sağlanır²¹⁴. Bu sigorta türünde sigortacının sorumluluğu zarar

²⁰⁴ Çalışmamızda tutar sigortası kavramının kullanılması tercih edilmiştir.

²⁰⁵ Türk Ticaret Kanunu tutar sigortası kavramı yerine “Can Sigortası” kavramını kullanmıştır.

²⁰⁶ Şenocak, Mesleki, s. 59.

²⁰⁷ Sayhan, İsmet, **Sigorta Sözleşmelerinin Konusu**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2001, s. 59, Kender, Rayegan, **Türkiye’de Hususi Sigorta Hukuku**, Güncelleştirilmiş 17. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 208, Şenocak, Mesleki, s. 18.

²⁰⁸ Hayat sigortalarında ölüm masrafları, kaza sigortalarında ilaç masrafları ve hastalık sigortalarında tedavi masrafları da zarar sigortaları niteliğine sahiptir (Omağ, Merih Kemal, “Sigorta Hukukunda Zenginleşme Yasağı” , **Özel Sigorta Hukukuna Hâkim ilke ve Kurumlar (1975- 2016) Makaleler ve Tebliğler**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 290.) .

²⁰⁹ Omağ, Zenginleşme Yasağı, s. 290, Şenocak, Mesleki, s. 208, Kender, Hususi, s. 208.

²¹⁰ TTK’nin bu ayrımı benimsediği TTK m.1409/f.1’de görülmektedir. Buna göre, “ *Sigortacı sözleşmede öngörülen rizikonun gerçekleşmesinden doğan zarardan veya bedelden sorumludur.*” şeklindedir.

²¹¹ Bu kuralın istisnaları için bkznz. yeni değer sigortaları (TTK m. 1461/f.2) ve takseli sigorta (TTK m.1464.) .

²¹² Omağ, Zenginleşme Yasağı, s. 291.

²¹³ Hirsch, Ernest E. , **Deniz Ticareti ve Sigorta Hukuku**, Arkadaş Matbaası, İstanbul, 1942, s. 130.

²¹⁴ Şenocak, Mesleki, s. 18.

miktarı veya sigorta değeri ile sınırlandırılmamıştır. Sigorta ettirene, uğradığı zararın miktarı göz önüne alınmadan önceden belirlenen bir tutar ödenir. Sonuç olarak, tutar sigortalarında sigortacının edim yükümlülüğünün sınırı sigorta sözleşmesinde belirtilen tutar kadardır. Bundan dolayı, tutar sigortalarında zenginleşme yasağı prensibi ya da tazmin ilkesi geçerli değildir²¹⁵. Bu sigortada mal veya malvarlığı üzerinde bir riziko gerçekleşmez, bir gerçek kişi (sigortalı veya riziko kişisi) üzerinde riziko gerçekleşir²¹⁶.

Sorumluluk sigortaları zarar sigortalarının bir türü olup²¹⁷, bu sigorta türünde sigortacı, sigorta ettirenin üçüncü bir şahsa verdiği zarar neticesinde tazminat talebiyle karşılaşması sonucunda malvarlığında meydana gelebilecek azalmaları veya eksilmeleri sigortacı üzerine alır²¹⁸. Bu sigortanın sağlayacağı teminat sigorta ettirenin neden olduğu zarar verici olaydan kaynaklanan tazminat taleplerini veya sigorta ettirenin herhangi bir kusurunun bulunmadığı durumlarda sadece takip ve dava dolayısıyla yapmak zorunda kalacağı masrafları kapsar^{219 220}.

Şunu da belirtmekte fayda vardır ki sorumluluk sigortalarında sigortacının temel edimlerinden biri de sigorta ettirene hukuksal koruma teminatı sağlama yükümlülüğünün bulunmasıdır. Şöyle ki sigortacı kendisine yöneltilen tazminat talebini değerlendirerek tazminat talebinin haklı ya da haksız olduğu kanısına vardığında hukuksal koruma teminatını işletmek zorundadır²²¹²²².

TTK’de hukuksal koruma teminatı iki farklı madde de ele alınmıştır. Bunlar TTK m.1474 ile TTK m. 1476’dır. Hemen belirtelim ki TTK m.1474 hükmünün kenar başlığında “hukuki koruma” ; TTK m.1476 hükmünün kenar başlığında “sigortacının yardımları” şeklindeki düzenlenmelere rağmen ilgili hükümler birbirini tamamlayan bir niteliğe sahiptir²²³.

TTK m.1474/f.1’e göre, “ *Sigortalı aleyhine bir istem ileri sürüldüğünde, isteme ilişkin makul giderler sigortacı tarafından karşılanır; sigorta bedelini aşan giderlerin ödenebilmesi*

²¹⁵ Omağ, Merih Kemal, **Türk Hukukunda Sigortacının Kanuni Halefiyeti**, Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği Yayını, İstanbul, 1983, s. 93, Öztuna Sopacı, Birgül, **Yönetici Sorumluluk Sigortası**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2015, s. 59, **Şenocak**, Mesleki, s. 18.

²¹⁶ Ünan, Samim, **Türk Ticaret Kanunu Şerhi Sigorta Türlerine ilişkin Özel Hükümler, İkinci Bölüm: Can Sigortaları (Madde 1487-1520)**, C. III, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017, s. 1.

²¹⁷ Doktrinde bu konuda fikir birliği söz konusudur (bknz. **Omağ**, Halefiyet, s. 93, **Kender**, Mesuliyet Sigortaları, s. 8, **Ünan**, Zarar Sigortaları, s. 263, **Şenocak**, Mesleki, s. 30, **Omağ**, Zenginleşme Yasağı, s. 290, **Öztuna Sopacı**, s. 60.) .

²¹⁸ **Kender**, Mesuliyet Sigortaları, s. 8, **Omağ**, Halefiyet, s. 93, **Ünan**, Zarar Sigortaları, s. 266.

²¹⁹ **Kender**, Mesuliyet Sigortaları, s. 8.

²²⁰ Georgi’ye göre, sigortacıya yüklenen bu yükümlülük, sorumluluk sigortalarının zarar sigortası olmadığı, hukuki koruma sigortası olduğu yönünde görüş bildirmiştir. Ancak sorumluluk sigortalarına ilişkin ilk genel şartlar ve sigorta şirketlerinin uygulamalarına bakıldığında, sorumluluk sigortalarının zarar sigortası olarak kabul edildiği görülmektedir. Ayrıca, TTK’de hukuki himaye taahhüdü içermeyen bir sorumluluk sigortası sözleşmesi yapılmasına engel teşkil eden bir hüküm bulunmamaktadır. TTK’nin sistematığına bakıldığında sorumluluk sigortalarının zarar sigortası olarak kabul edildiği aşıkardır (**Şenocak**, Mesleki, s. 31, **Öztuna Sopacı**, s. 60, 62.) .

²²¹ **Ünan**, Zarar Sigortaları, s. 303, **Ayhan/Çağlar/Özdamar**, s. 337,

²²² Aksi görüş için bknz. **Öztuna Sopacı**, s. 62.

²²³ **Ünan**, Zarar Sigortaları, s. 303.

için sözleşmede hüküm bulunmalıdır .” şeklindedir. Görüldüğü üzere, sigortacı sadece makul niteliğe sahip olan tazminat talebiyle ilgili giderleri ödemekle yükümlüdür. Belirtelim ki madde metninde ifade edilen sigorta bedeli, sorumluluk sigortaları poliçelerinde belirtilen teminat sınırı diğer bir deyişle, sigortacının sorumlu olduğu azami miktardır. Ayrıca, sigorta bedelini aşan kısmın sigortacı tarafından ödenebilmesi için sigorta sözleşmesinde hüküm bulunması gerekir²²⁴. Sigortacı zarar gören kişinin kendisine yönelttiği tazminat taleplerine ilişkin sigorta ettiren tarafından yapılan ya da ileri de yapılacak olan makul giderlere ilişkin avans vermesi de zorunludur (TTK m.1474/f.2) .

Hukuki koruma kapsamında bir diğer yükümlülük ise, TTK m.1475’e göre sigortalı tarafından gerekli bildirimin yapılmasından itibaren beş gün içinde sigortacının, gerekli yardımları (gerekli hukuki işlemleri gerçekleştirme, kararların alınması ve savunmaya yardımcı olma) üstlenip üstlenmeyeceğinin sigortalıya bildirilmesidir (TTK m.1476/f.1). Sigortacı, sigortalıya hukuki süreç ile ilgili hiçbir bildirimde bulunmamışsa veya hukuki süreci yürütmeyeceğini açıkça bildirmişse, sigortalı aleyhine kesinleşen tazminatı ödemekle yükümlüdür (TTK m.1476/f.4) ²²⁵ .

Zarar sigortalarında geçerli olan zenginleşme yasağı veya tazmin ilkesi²²⁶ işveren sorumluluk sigortası için de geçerlidir ki bu durumun zorunlu sonucu olarak özel bir hükümle sigortacıya kanuni halefiyet hakkı (TTK m. 1481) tanınmıştır²²⁷.

Sigortacıya tanınan kanuni halefiyet hakkının amacı sigortalının sigorta vasıtasıyla zenginleşmesinin önüne geçilmesidir. Bu nedenle, sigortacı sigorta tazminatını ödedikten sonra hukuken sigortalı yerine geçer (TTK m.1481/f.1, c.1) . Şöyle ki sorumluluğu sigorta ile teminat altına alınan kişi ile aynı zarardan diğer kişilerinde müşterek ve müteselsilen sorumlu olduğu hallerde, sigortacı zarar görenin zararını tamamen karşıladığı takdirde fazla ödediği miktar kadar zarardan sorumlu olan kişilere (varsa diğer sigortacılara) karşı rücu etme hakkı tanınmıştır²²⁸.

Bu konuya ilişkin bir diğer önemli husus da sigortacının, zarar görene sigorta tazminatını ödedikten sonra sadece sigortalı yerine geçmesidir. Bunun nedeni, sorumluluk sigortalarında sigorta ettiren bizzat zarardan sorumlu olan kişi olmasıdır. Sigortacının, üçüncü kişinin zararını ödedikten sonra zarar gören kişiye halef olması durumunda, sigorta ettirenin hem prim ödemesi hem de zarara kendisinin katlanması beklenecektir. Bu durum sorumluluk sigortalarının amacına ters düşer. Bu sebeple, sorumluluk sigortalarında sigortacı zarar görene

²²⁴ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. **Ünan**, Zarar Sigortaları, s. 305 vd.

²²⁵ **Ünan**, Zarar Sigortaları, s. 333.

²²⁶ Sorumluluk sigortalarında zenginleşme yasağına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Şenocak**, Mesleki, s. 18 vd.

²²⁷ **Omağ**, Halefiyet, s. 93, **Şenocak**, Mesleki, s. 37, **Öztuna Sopacı**, s. 64.

²²⁸ **Omağ**, Halefiyet, s. 95, **Şenocak**, Mesleki, s. 40, **Öztuna Sopacı**, s. 64.

değil, sadece sigortalıya halef olur²²⁹. Ancak, sigortacının zarar görene halef olabilmesi sadece zorunlu sorumluluk sigortalarında mümkün kılınmıştır. Zira zorunlu sorumluluk sigortalarında sigortacı edim yükümlüğünden kurtulduğu savunmasını zarar görene karşı ileri süremez. Sigortacı sigorta tazminatı ödemek zorundadır (TTK m.1484/f.1) . Bu durumda sigortacı, ödediği zorunlu sigorta miktarı kadar zarar görenin halefi olarak sigorta ettirene rücu edebilir²³⁰.

TTK’de zarar sigortaları hakkında “genel hükümler” başlığı altındaki bölüm içerisinde bütün zarar sigortalarına uygulanacak ortak hükümler toplanmadığından, halefiyet konusunu sorumluluk sigortalarında özel olarak düzenlenmiştir. Oysaki, mal sigortalarında sigortacının kanuni halefiyet hakkını düzenleyen TTK m.1472 hükmü vardır. Bu iki hüküm incelendiğinde, aralarında iki açıdan farklılık bulunur. İlki, TTK m.1481/f.3’te, sigortalının yanında zarar görenin de halefiyeti ihlal edici davranışından dolayı sigortacıya karşı sorumlu olacağından bahsedilmiştir²³¹. İkincisi ise, TTK m.1472/f.2, c.2’de, sigortacı, sigortalının zararını kısmen tazmin etmişse sigortalının geri kalan zararın tazmini için sorumlulara başvurma hakkına sahip olduğuna yer verilmiştir. Bu farklılıklara rağmen, genel olarak değerlendirildiğinde, TTK m.1471’in, TTK m.1481’e göre daha genel ve kapsayıcı bir hüküm niteliğinde olduğu söylenebilir. Bundan dolayı, sorumluluk sigortalarında sigortacının kanuni halefiyetini düzenleyen TTK m.1481 hükmüne gerek yoktur. Sadece, halefiyete ilişkin TTK m.1472 hükmünün sorumluluk sigortalarında da uygulanacağı belirtilebilirdi. Daha açık bir ifadeyle, TTK m.1485’teki, “ Sorumluluk Sigortalarına Uygulanacak Hükümler” başlığı altında TTK m.1472’nin de sayılması yeterliydi²³².

Açıklanan bu sebeplerle, TTK m.1481 hükmünde sorumluluk sigortalarında sigortacıya ayrıca kanuni halefiyet hakkının tanınması, sorumluluk sigortalarının bir zarar sigortası olarak kabul edildiğini açıkça gösterir. Dolayısıyla, işveren sorumluluk sigortası, bir sorumluluk sigortası olarak zarar sigortası içinde yer alır²³³.

1.3.2. Malvarlığı Sigortası

Sigorta hukukunda zarar sigortaları sigorta olunan menfaatin türüne göre ikili bir ayrıma tabi tutulur. Buna göre, sigortalının bir mal üzerindeki menfaatinin sigorta edilmesi durumunda mal sigortası; sigortalının malvarlığının belli başlı tehlikelere karşı sigorta edilmesi durumunda ise malvarlığı sigortası söz konusu olur²³⁴.

²²⁹ Omağ, Halefiyet, s. 94, Şenocak, Mesleki, s. 37-38, Öztuna Sopacı, s. 64.f

²³⁰ Ünán, Zarar Sigortaları, s. 421, Öztuna Sopacı, s. 65.

²³¹ Ünán, Zarar Sigortaları, s. 375, Öztuna Sopacı, s. 65.

²³² Ünán, Zarar Sigortaları, s. 375, Öztuna Sopacı, s. 65.

²³³ Öztuna Sopacı, s. 65.

²³⁴ Karayalçın, Yaşar, Risk- Sigorta- Risk Yönetimi, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Olgaç Matbaası, Ankara, 1984, s. 32, Şenocak, Mesleki, s. 43-45.

Mal sigortasında, sigorta ettirenin menfaat değerinin altında sigorta söz konusu olmadıkça sigortalı menfaatin konusu şeyin doğrudan doğruya uğradığı zararın gerçekleştiği andaki değeri tamamen tazmin edilir²³⁵.

Malvarlığı²³⁶ sigortası, sigortalının malvarlığında beklenen artışın (malvarlığındaki gelir artışının meydana gelmesi) ya da malvarlığında meydana gelecek kaybın (malvarlığındaki gider artışının meydana gelmesi) sigorta edilmesine denir²³⁷. Daha açık bir ifadeyle, malvarlığı sigortası ile, sigortalının malvarlığında riziko olarak belirlenen olayların gerçekleşmesi halinde meydana gelen zarar sigortacı tarafından tazmin edilir.

Malvarlığı sigortası ile mal sigortası arasında ince bir çizgi vardır. Şöyle ki mal sigortasında zarara uğramış olan malın maddi değeri tazmin edilirken, malvarlığı sigortası zararı doğrudan takip eden diğer zararları da teminat altına alır²³⁸. Örneğin, bir işyerinin yanmasına sebep olan kimse, sorumluluk hukukuna göre, sadece işyerinin mal olarak değerinden değil, yangın olayıyla doğrudan bağlantılı diğer zararları, işyerinin işletilmemesinden kaynaklanan kazanç kayıpları ile üçüncü kişilerin yöneltebileceği sorumluluk taleplerini de temin etmek zorundadır. Oysaki, mal sigortacısı sadece zarara uğrayan işyerinin mal olarak değerini temin eder²³⁹.

Açıklanan bilgiler doğrultusunda, işveren sorumluluk sigortası bir malvarlığı sigortasıdır. Zira zarar görenin (işçinin) ileri sürebileceği tazminat talepleri neticesinde sigortalının (işverenin) malvarlığında meydana gelebilecek azalmaları ya da eksilmeleri sigortacı teminat altına alır.

Son olarak, mal sigortası ile malvarlığı sigortası kombine poliçe şeklinde de yapılabilir²⁴⁰. Örneğin, işyeri sigortasına ek teminatla işveren sorumluluk sigortası da dahil edilmişse, işyerinde yangın çıktığında sigortacı sadece işyerinin mal olarak değerinden değildir. Aynı zamanda yangın nedeniyle iş kazası yaşayan işçilerin işverene yöneltebileceği tazminat taleplerinden de sigortacı sorumlu olur.

²³⁵ Şenocak, Mesleki, s. 44.

²³⁶ Malvarlığı (patrimuvan), değişken bir yapıya sahip olan ve hak, alacak ve borçlardan oluşan bir varlıktır (Arseven, Haydar, **Sigorta Hukuku**, 2. Bası, İstanbul, 1999, s. 46.).

²³⁷ Arseven, s. 47, Öztuna Sopacı, s. 65.

²³⁸ Şenocak, Mesleki, s. 44, Kender, Mesuliyet Sigortaları, s. 11.

²³⁹ Şenocak, Mesleki, s. 44.

²⁴⁰ Şenocak, Mesleki, s. 45, Öztuna Sopacı, s. 66.

1.3.3. Pasif Sigortası

Zarar sigortası aktif sigorta ve pasif sigorta olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bu ayrımla ilgili olarak *Moeller'e göre*²⁴¹: “Sigorta tekniği açısından, rizikonun takdir ve sınırlandırılmasında sigortalının her bir iktisadi menfaatinin özel bir şekilde incelenmesi lazımdır. Bu da mamelekteki zarar bir bütün olarak değil, tek tek mameleki durumlar olarak incelenmelidir”²⁴² şeklinde açıklanmıştır.

Bir zarar sigortasında sigortalının malvarlığının aktif kısmında meydana gelen azalmaları karşılıyorsa aktif sigortası, sigortalının malvarlığının pasif kısmında meydana gelen artmaları karşılıyorsa pasif sigortasıdır²⁴³.

Aktif, bir kişinin malvarlığında bulunan, örneğin taşınır ya da taşınmaz bir malı, alacak, marka, patent ve fikri hakları vb. değerleridir. Ancak, aktif sigortanın konusu sigorta edilen aktif değerler değildir, aktif değerler üzerindeki belirli bir kişinin sahip olduğu para ile ölçülebilir menfaati sigorta edilir²⁴⁴. Bu sebeple, aktif sigortaya dar anlamıyla menfaat sigortası da denir²⁴⁵. Aktif sigorta türleri şunlardır: Mal sigortaları, alacak sigortası, diğer hakların sigortası ve kazanç sigortası²⁴⁶.

Sigortalının malvarlığındaki aktif kısmına ilişkin menfaat sigorta poliçesinde gösterilecek olan sigorta değerinin karşılığını oluşturur. Hemen belirtelim ki sigorta değeri sigorta olunan menfaatin tam değeridir²⁴⁷. Bundan dolayı, aktif sigortada sigorta değeri olarak aktif değerlere gelecek olan zararlar karşılanır²⁴⁸. Ayrıca, sigortacının aktif değerlere gelecek olan zarardan doğan sorumluluğu sigorta poliçesinde belirtilen sigorta bedeli kadardır (TBK m.1461/f.1). Daha açık bir ifadeyle, sigorta poliçesinde bulunması zorunlu olan sigorta bedeli sigortacının ödeyeceği azami miktarı belirler²⁴⁹.

²⁴¹ Moeller, Hans, Menfaat ve Değerlendirilmesi, çev. Fırat Öztan, **Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi**, C. 4, S. 2, Y. 1967, s. 258.

²⁴² Koenig, Moeller'i şu şekilde eleştirmiştir: “Malvarlığı sigortasında zararın ayrımı yapılırken tek tek değil, malvarlığının bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmüştür” (Koenig, W., Sigorta Menfaati ve Değerlendirilmesi, çev. Fırat Öztan, **Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi**, C. 5, S. 1, Y. 1969, s. 51.) .

²⁴³ Can, Mertol, **Birden Çok Sigorta**, İmaj Yayınevi, Ankara, 2004, s. 10, Kubilay, Huriye, **Yeni Değer Sigortası**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 51, Ankara, 1994, s. 52. **Kender**, Hususi, s. 236, **Şenocak**, Mesleki, s. 60, **Sayhan**, s. 63.

²⁴⁴ **Can**, s. 11-12, **Kubilay**, Yeni Değer Sigortası, s. 54, **Sayhan**, s. 63, **Arseven**, s. 42, **Kender**, Hususi, s. 239, **Ünan**, Zarar Sigortaları, s. 115.

²⁴⁵ **Şenocak**, Mesleki, s. 60, **Sayhan**, s. 63.

²⁴⁶ **Kender**, Hususi, s. 237, **Şenocak**, Mesleki, s. 60, **Can**, s. 11 vd.

²⁴⁷ Bknz. TTK.m.1460/f.1.

²⁴⁸ **Can**, s. 11, **Sayhan**, s. 63, **Moeller**, s. 258-259, **Şenocak**, Mesleki, s. 60.

²⁴⁹ **Kubilay**, Yeni Değer Sigortası, s. 54, **Sayhan**, s. 159, **Can**, s. 20.

Yukarıda açıklanan “sigorta bedeli, sigorta zararı²⁵⁰ ve sigorta değeri”, terimleri aktif sigortada sigortalının yararlanacağı sigorta himayesinin kapsamının tespit edilmesinde dikkate alınır²⁵¹. Şunu da belirtmekte fayda vardır ki sigorta korumasının kapsamının tespitinde sigorta edilen menfaatin değerinin sigorta bedeline eşit olduğu varsayılır. Buna karşın, sigorta ettiren menfaat değerini bilerek ya da bilmeyerek yanlış bildirimde bulunabilir. Böyle bir durumda sigorta bedeli, sigorta değerinden yüksekse aşkın sigorta, düşükse eksik sigorta söz konusu olur²⁵².

Pasif sigorta, akit ya da haksız fiilden kaynaklanan bir borç sebebiyle bazı pasiflerinin ortaya çıkması veya mevcut pasifteki artış halinde sigortalının malvarlığındaki zararlara karşı sigorta yapılmasıdır²⁵³. Burada malvarlığı belirli aktif değerler ile sınırlanmamıştır, aksine sigortalının malvarlığı bütün olarak sigorta korunmasından yararlanır²⁵⁴. Yapılan bu açıklama doğrultusunda, akdi borçlara karşı reasürans ve kanuni borçlara karşı sorumluluk sigortaları, pasif sigorta türleri arasında yer alır²⁵⁵. Ayrıca, sigortalının ödemesi gereken zaruri masraflara ilişkin sigortanın yapılması halinde de pasif sigorta söz konusudur. Keza, kaza ya da hastalık sigortasında sigortalının tekrar sağlığına kavuşması amacıyla yaptığı ilaç ve tedavi masrafları zaruri masrafların sigortasına örnek teşkil eder²⁵⁶.

Anlaşıldığı üzere, işveren sorumluluk sigortası, kanuni borçlara karşı yapılan pasif bir sigorta türüdür. Böylece, sigortacı işverenin iş kazasından doğan sorumluluğu sebebiyle yöneltilecek tazminat talepleri dolayısıyla malvarlığındaki pasiflerinin artışını teminat altına alır. Bununla birlikte, sorumluluk sigortalarında hukuki koruma teminatının mevcut olması, sigortalının malvarlığında pasifin artma tehlikesine karşı koruma sağlayarak, haksız tazminat taleplerine karşı yapılan giderleri de teminat altına alır²⁵⁷.

Doktrinde, sorumluluk sigortalarında sigorta konusu menfaatin değerinin bulunup bulunmadığı ve bunun sonucu olarak aşkın sigorta (TTK m.1463) veya eksik sigorta (TTK m.1462) hükümlerinin sorumluluk sigortalarına tatbiki konusunda farklı fikirler ileri sürülmüştür.

²⁵⁰ Sigorta zararı, rizikonun gerçekleşmesiyle birlikte sigortalının uğradığı zarara denir. Ancak, aktif sigortalarda sigortalının uğradığı zarar tespit edilirken, takseli sigortalar hariç, sigortalanan menfaatin rizikonun gerçekleştiği andaki değeri ve sigorta bedelinin sınırı dikkate alınarak tazmin edilir (**Can**, s. 25.) .

²⁵¹ **Can**, s. 20, **Kubilay**, Yeni Değer Sigortası, s. 52.

²⁵² **Kubilay**, Yeni Değer Sigortası, s. 56, **Sayhan**, s. 157, **Can**, s. 27-31. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Ünan**, Zarar Sigortaları, s. 137 vd.

²⁵³ **Moeller**, s. 258, **Sayhan**, s. 63, **Kender**, Hususi, s. 239.

²⁵⁴ **Ünan**, Zarar Sigortaları, s. 263.

²⁵⁵ **Kender**, Hususi , s. 239, **Şenocak**, s. 60, **Can**, s. 16 vd. ,

²⁵⁶ **Sayhan**, s. 64, **Kender**, Hususi, s. 239, **Can**, s. 20, **Şenocak**, Mesleki, s. 63.

²⁵⁷ **Şenocak**, pasif sigorta türleri arasında somut kayıp ihtimaline karşı sigorta adı altında sigortacının hukuki koruma teminatından bahsetmiştir (**Şenocak**, Mesleki, s. 64-65.) .

*Bozer'e göre*²⁵⁸, bir şeyin muhafazası için yapılan sorumluluk sigortalarında bu şeyin menfaat değeri bulunduğundan, aşkın sigorta ve eksik sigorta hükümleri bu gibi hallerde uygulanabilir²⁵⁹. *Can'a göre*²⁶⁰, istisnai olarak sigortalının malvarlığının pasif kısmında ortaya çıkacak artışın azami miktarı belli olduğundan sigorta değerinden bahsedilir. Örneğin, sorumluluğun miktar veya konu itibarıyla sınırlı olduğu hallerde yapılacak sorumluluk sigortasında sigorta bedeli, azami sorumluluk miktarını aşamaz.

Bu görüşün aksini savunan *Kender'e göre*²⁶¹, sigorta edilen sorumluluğun miktar olarak sınırlandırılması durumunda bile sorumluluk sınırı aslında sigorta zararının azami haddini gösterir ki bu da sigorta değeri değildir. Kaldı ki sorumluluk sigortalarında sigortacı sadece üçünü kişinin uğradığı zarardan değil, dava veya icra takip masrafları ile tazminat talebi için işlenmiş olan veya ileride işleyecek olan faiz miktarından da sorumlu tutulur. Bu yüzden, sigortalının malvarlığının pasifinde gerçekleşecek artış miktarının önceden tespiti mümkün olmadığından sigorta değeri kavramından bahsedilemez.

*Şenocak'a göre*²⁶², sorumluluk sigortası sözleşmesinde sigorta bedelinin tespit edilip edilmemesine göre ikili bir ayırım yapılır. Sorumluluk sigortalarında sigorta bedelinin tespiti mümkün olmadığı hallerde ne aşkın sigortanın ne de eksik sigortanın varlığından söz edilir. Bunun nedeni, sigorta bedelinin aşkın sigorta veya eksik sigortanın asli unsuru olmasıdır. Sorumluluk sigortası sözleşmesinde sigorta bedelinin belirtildiği haller de farklı bir sonuç ortaya çıkarmaz. Çünkü sigorta değerinin miktarı tahmini olarak belirlenir. Bu durumda da aşkın veya eksik sigorta hükümleri sorumluluk sigortalarına uygulanmaz²⁶³.

Bizim de katıldığımız ve doktrinde çoğunluğun kabul ettiği görüş, sorumluluk sigortalarında sigorta edilen menfaatin sigorta değerinin söz konusu olmadığı yönündedir. İşveren sorumluluk sigortası özelinde de işverenin iş kazası veya meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğunun yani “sigortalanan menfaatin” sigorta sözleşmesi yapıldığı zamanda bilinmesi mümkün değildir. Bir iş kazası sonucunda işçinin ne ölçüde zarar göreceği, maluliyetinin derecesi, tedavi masrafları gibi unsurlar önceden öngörülemez. İşveren sorumluluk sigortasında belirlenen sigorta bedeli, sigortacının ödeyeceği maksimum sigorta tazminat miktarını ifade eder. Bu sebeple, menfaat değerinin sigorta sözleşmesi yapıldığı

²⁵⁸ Bozer, Ali, **Sigorta Hukuku**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1965, s. 180.

²⁵⁹ **Kender**, Mesuliyet Sigortası, s. 11.

²⁶⁰ **Can**, s. 27.

²⁶¹ **Kender**, Mesuliyet Sigortası, s. 10.

²⁶² **Şenocak**, Mesleki, s. 68-69.

²⁶³ Aynı görüşte olan **Moeller**, s. 260, Omağ, Merih Kemal, “Türk Ticaret Kanunu ile 25 Haziran 1992 Tarihli Belçika Kara Sigortası Mukavelesi Kanunu Açısında Hukuki Sorumluluk Sigortaları”, **Özel Sigorta Hukukuna Hâkim ilke ve Kurumlar (1975- 2016) Makaleler ve Tebliğler**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 206, **Ulaş**, Zarar Sigortaları, s. 764, **Koenig**, s. 54.

zamanda tespit edilmesi mümkün olmadığından, aşkın sigorta ve eksik sigorta hükümleri işveren sorumluluk sigortasına da uygulanmaz²⁶⁴.

1.3.4. İsteğe Bağlı Sorumluluk Sigortası

Özel sigorta sözleşmelerinin kurulması serbest iradeye bağlı olup olmamasına göre zorunlu (mecburi) ve isteğe bağlı (ihtiyari) sigorta sözleşmeleri şeklinde ikiye ayrılır²⁶⁵.

Sigorta ettirenin, kanun hükmü gereğince sözleşme yapmaya zorunlu olmamasına rağmen salt kendi iradesiyle sigorta sözleşmesini akdetmesi halinde isteğe bağlı sigortadan²⁶⁶, kanun koyucunun iradesiyle sigorta sözleşmesinin akdedilmesi halinde ise zorunlu sigortadan²⁶⁷ bahsedilir²⁶⁸. Özel sigorta sözleşmelerinde sigorta ilişkisi kural olarak isteğe bağlıdır. Özel hukukta sözleşme yapma serbestisi asıl olmakla birlikte²⁶⁹, bazı durumlarda kanun hükmü gereğince sözleşme yapma zorunluluğu getirilmiştir. Bu hallerden biri de zorunlu sigortalarda kendini gösterir²⁷⁰.

Bu konuda TTK m. 1483/ f. 1’de, “*sigortacılar, diğer kanunlardaki hükümler saklı kalmak üzere, faaliyet gösterdikleri dalların kapsamında bulunan zorunlu sigortaları yapmaktan kaçınamazlar.*” şeklindeki düzenleme ile kamu yararının gerekli görüldüğü hallerde sözleşme yapma özgürlüğüne müdahalenin yapıldığını gösterir²⁷¹.

Zorunlu sigorta örneklerini daha çok sorumluluk sigortalarında karşımıza çıkar²⁷². Örneğin, karayolları motorlu araçlar zorunlu mali sorumluluk sigortası, tıbbi kötü uygulamaya ilişkin zorunlu mali mesuliyet sigortası, tehlikeli maddeler ve tüpgaz zorunlu sorumluluk sigortası vb²⁷³.

²⁶⁴ Benzer görüş için bkz. **Arseven**, s. 47, **Kender**, Mesuliyet Sigortası, s. 10, **Omağ**, Hukuki Sorumluluk Sigortaları, s. 206, **Sayhan**, s. 160, **Ünan**, Samim, İsteğe Bağlı Genel Sorumluluk Sigortalarında Riziko, Beta Yayınları, İstanbul, 1998, s. 17.

²⁶⁵ Omağ, Melih, **Türk Hukukunda Mecburi Sigortalara ve Sorunlarına Genel Bir Bakış**, Zorunlu Sigortalar Paneli, Sigorta Hukuku Türk Derneği, İstanbul, 1993, s. 9, **Öztuna Sopacı**, s. 66.

²⁶⁶ **Ünan**, Riziko, s. 5.

²⁶⁷ **Kender**, Hususi, s. 223-233, **Ünan**, Riziko, s. 3-4, **Çipil**, s. 5.

²⁶⁸ **Omağ**, Mecburi Sigorta, s. 10, **Çipil**, s. 5.

²⁶⁹ Türkiye Cumhuriyeti Anayasamızın 48. maddesinde sözleşme özgürlüğü bir temel hak ve özgürlük olarak teminat altına alınmıştır. Ayrıca, TBK m.26 hükmü uyarınca, “ *taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler.*” şeklindeki düzenleme kapsamına sözleşme yapıp yapmama özgürlüğü, sözleşmenin karşı tarafını seçme özgürlüğü, sözleşmenin konusunu istenen biçimde düzenleme ve buna bağlı olarak sözleşmenin tipini belirleme özgürlüğü, şekil özgürlüğü, sözleşmede değişiklik yapma ve sözleşmeyi ortadan kaldırma özgürlüğü de dahildir (Kocayusufpaşaoğlu, Necip, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 5. Basıdan Tıpkı 6. Bası, C.1, Filiz Kitapevi, İstanbul, 2014, s. 501-503.).

²⁷⁰ Can, Mertol, **Türk Özel Sigorta Hukuku**, C. 1, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018, s. 19, **Omağ**, Mecburi Sigorta, s. 11, f, **Sigorta Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 4. Bası, Filiz Kitapevi, İstanbul, 2021, s. 86.

²⁷¹ Cumhurbaşkanı, kamu yararı açısından gerekli gördüğü hallerde zorunlu sigortalar ihdas edebilir. Sigorta şirketleri, 20. maddenin ikinci fıkrasının (b) bendi ile üçüncü fıkrası hükümleri saklı kalmak kaydıyla faaliyet gösterdiği sigorta branşlarının kapsamında bulunan zorunlu sigortaları yapmaktan kaçınmaz (SK m.13/f.1.).

²⁷² **Ünan**, Riziko, s. 4.

²⁷³ Zorunlu sigorta örnekleri için bkz. **Yazıcıoğlu/Şeker Ögüz**, s. 93, dpnt.35.

Daha önce de bahsedildiği üzere²⁷⁴, birçok ülkede işveren sorumluluğu sosyal güvenlik sistemi içerisine dahil edilmiştir. Sadece İngiliz hukukunda işveren sorumluluğuna ilişkin zorunlu sigorta kanunu (ELIA) kabul edilmiştir. Türk hukuk sisteminde işveren sorumluluk sigortasının akdedilmesi hususunda bir kanun hükmü mevcut değildir. Bu sebeple, işveren sorumluluk sigortası zorunlu olmayıp, isteğe bağlı sorumluluk sigortaları arasında yer alır²⁷⁵.

1.4. İşveren Sorumluluk Sigortasına Uygulanacak Hukuk Kuralları

1.4.1. Genel Olarak

Öncelikle, kanunların niteliğine bakılmaksızın uyuşmazlıkla bağlantılı olan tüm emredici kurallar uyuşmazlığa uygulanmalıdır. Bununla birlikte, ikinci sıraya emredici ticari hükümleri tespit eden “Koruyucu Hükümler” başlığı altında 1452 ile TTK m.1486’daki düzenlemenin dikkate alınması icap eder. Bilindiği üzere, TTK’nin yüzde yetmiş beşi emredici hükümlerden oluşur. İlgili maddelerde sigorta hukukuna özgü üç kademeli emredici hüküm maddelerine yer verilmiştir. TTK m.1452/f.1 ile TTK m.1486/f.1 hükümlerine aykırı sözleşmeler geçersizdir; TTK m.1452/f.2 ile TTK m.1486/f.2 hükümlerine aykırı olan sözleşme şartları geçersizdir; son olarak 1452/f.3 ile 1486/f.3 hükümleri, sigorta ettiren ile sigortalı aleyhine ise değiştirilemez (nispi emredici hüküm), değiştirilirse bu kanun hükümleri tatbik edilir. İşte, bu emredici hükümler dikkate alınarak, sigorta sözleşmelerinde tarafların serbest iradelerinin saptanmasıyla uyuşmazlık çözümlenmelidir²⁷⁶.

1.4.2. İşveren Sorumluluk Sigorta Sözleşmesi Şartları

1.4.2.1. İşveren Sorumluluk Sigorta Sözleşmesi Genel Şartları

Sigortacılık Kanunu²⁷⁷ (SK) m.11/f.1’de, sigorta sözleşmesinin ana muhtevasını oluşturan sigorta genel şartları Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme

²⁷⁴ Bknz. I. Bölüm, başlık 1.2.3. Fransız, Alman, İngiliz ve Amerikan Hukukunda İşverenin Sorumluluğunun Sigorta Edilmesinin Tarihsel Gelişimi.

²⁷⁵ 1969 tarihli İşveren Sorumluluk (Zorunlu Sigorta) Kanunu (ELIA) uyarınca, işveren sorumluluk sigortasının (ELI) minimum 5 milyon £ değerinde yaptırılması zorunludur. Büyük Britanya’da işyeri bulunmayan bir işveren, bu Kanun kapsamında Büyük Britanya’da iş yapmıyor sayılır. İşverenler, normalde Büyük Britanya’da ikamet etmeyen işçiler için sigorta yaptırmak zorunda değildir. Ancak Büyük Britanya’da 14 günden fazla çalışan işçiler için, işçinin ikametgahı veya işverenin işyeri nerede olursa olsun, sigorta yaptırılması zorunludur (Bennett, s. 376.) . Daha fazla bilgi için bknz. Gürses, 148, 157.

²⁷⁶ Bu konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bknz. Ünán, Samim, Türk Ticaret Kanunu Şerhi Altıncı Kitap, Genel Hükümler (Madde 1401-1452) , C.I, 1. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016. s. 554 vd. , Ünán, Zarar Sigortaları, s. 511 vd. , Arkan, Sabih, Ticari İşletme Hukuku, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 23. Baskı, Ankara, 2017, s. 95, Atamer, Kerim, “ Özel Sigorta Sözleşmeleri Hukukunda Uygulanacak Hükümler”, Türkiye’de Sigorta Hukukunun Sorunları ve Geleceği, Türkiye Barolar Birliği, 19-20 Kasım 2004, s. 117, Karayalçın, Yaşar, “Taşıma Sigortalarında <All Risk Kızı>”, Sorumluluk ve Sigorta Hukuku Bakımından Eşya Taşımacılığı Sempozyumu: Bildiriler ve Tartışmalar, 26-27 Ocak 1984 Maçka İstanbul, Ankara 1984, s. 204.

²⁷⁷ RG, T. 14.06.2007, S. 26552.

Kurumu²⁷⁸ (SEDDK) tarafından onaylanır. Anılan hükmün gerekçesinde²⁷⁹, sigorta mevzuatının teknik ve ayrıntılı bilgiler gerektirmesi sebebiyle sigortalı olmak isteyenlerin, sigortanın kapsam ve ilgili diğer hükümlerine ilişkin doğru ve yeterli bilgiye sahip olarak sözleşme yapması, sigortalının korunması açısından büyük bir öneme sahip olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle, sigorta sözleşmelerinin TTK'nin sigorta sözleşmelerine ilişkin hükümlerine uygun olarak ve SEDDK tarafından onaylanan sigorta genel şartlarına göre yapılmasının gerekli olduğu ifade edilmiştir.

İlgili maddenin gerekçesinde belirtildiği üzere, sigorta mevzuatının teknik ve ayrıntılı bilgi içermesi dolayısıyla sigorta sözleşmesi yapmak isteyenlerin korunması için sigorta genel şartları onaya tabi kılınmıştır. Bunun yanı sıra, sigorta genel şartlarını düzenleme yetkisi de SEDDK'ye aittir^{280 281}.

Sigorta genel şartlarının herhangi bir mevzuatta tanımı yapılmamıştır. Doktrin tarafından sigorta genel şartları²⁸²: *“Mukavelelerin temel şartları olup her bir sigorta dalının kendisine has ve o dalda yapılan bütün sigorta mukavelelerinde bulunması gerekli şartlardır. Bunlar sigorta mukavelesini düzenleyen kanun hükümleri gibidir.”* şeklinde tanımlanmıştır²⁸³.

²⁷⁸Sigorta sözleşmelerinin ana muhtevası, Müsteşarlıkça onaylanan ve sigorta şirketlerince aynı şekilde uygulanacak olan genel şartlara uygun olarak düzenlenir (SK m.11/f.1.) . Ancak, 09.07.2018 tarihinde 203 sayılı “ Anayasada yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 13. maddesine göre, 13.12.1983 tarihli, 178 sayılı Maliye Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile yürürlükten kaldırılmıştır. Böylece, Başbakanlık'a Bağlı Olan Hazine Müsteşarlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı'na bağlanmıştır. Daha sonra, 18 Ekim 2019 tarihli 30922 sayılı 47 sayılı Cumhurbaşkan Kararnamesi ile Hazine ve Maliye Bakanlığına ait yetkiler Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kuruluna ve de Hazine ve Maliye Bakanına verilen yetkiler ise Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kuruluna verilmiştir (Kararname m.19/f.1.) .

²⁷⁹ 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/1218), TBMM 23. Dönem, 1. Yasama Yılı, Madde 11 Gerekçesi. (Erişim Tarihi: 11.07.2024) <https://www.lexpera.com.tr/>

²⁸⁰ Memiş, Tekin, **Sigorta Sözleşmesi Şartlarının Yargısal Denetimi**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2016, s. 17, Ünan, Samim, **Sigorta Tüketici Hukuku**, 1. Bası, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2016, s. 33, **Yazıcıoğlu/Şeker Ögüz**, s. 14.

²⁸¹ 47 sayılı Cumhurbaşkan Kararnamesi ile kapatılan Sigortacılık Genel Müdürlüğü'nün yetkileri arasında sigorta genel şart ve tarifelerini hazırlamakta vardı. Ancak, İlgili Kararnamenin 19. maddesinin 1. fıkrasına göre, sigorta genel şartları düzenleme yetkisi SEDDK'ye verilmiştir.

²⁸² Kender, Rayegan, **“Sigorta Mukavelesinin Akdedilmesi ve Şartları”**, Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar, Ankara, 6-7 Ocak 1984, s. 51.

²⁸³ Karayalçın'a göre, “ yetkili Bakanlık tarafından incelenmiş ve sigorta ettirenlerin menfaatleri göz önüne alınarak tasdik edilmiş standart kurallardır (**Karayalçın**, All Risk, s. 206.) . ” ; Bahtiyar'a göre, “ tek tek rizikolar ve sözleşmeler göz önüne alınmaksızın önceden belirlenen, gelecekte belli bir sigorta dalında yapılacak tüm sözleşmelerin içeriğine girmek (temel oluşturmak) üzere poliçelerde bulunan, genellikle basılı ve yazılı olan kayıtlardır (Bahtiyar, Mehmet, **“Sigorta Poliçesi Genel Koşulları”**, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C. 19, S. 2, Y. 1997, s. 93.) . ” ve **Yazıcıoğlu/ Şeker Ögüz**'e göre, “ benzer rizikolara maruz kalan kişilere mümkün olan eşit kapsam ve şartları sunarak teminat sağlanması ve bu şekilde bir sigorta dalında var olan riskler tespit edilip yönetilmesi mümkün kılmak amacıyla meydana getirilen genel ve soyut sözleşme koşullarıdır (**Yazıcıoğlu/ Şeker Ögüz**, s. 14.) ” şekillerinde tanımlanmıştır.

²⁸⁴ Avrupa Sigorta Sözleşmesi Hukuku İlkeleri 2:209 (3)'de sigorta genel şartlarının tanımı : “ Sınırsız sayıda sözleşmenin ana muhtevası için öncesinde formüle edilmiş ve sözleşen taraflar arasında ayrı olarak müzakere edilmeksizin oluşturulan şartlara denir.” şeklinde tanımlanmıştır (Atamer, Yeşim/ Ünan, Samim, Transparency

Anlaşıldığı üzere, sigorta genel şartları sigorta hukukunun önemli kaynakları arasında yer alır. Sigorta genel şartları, bir nevi sözleşme koşullarıdır²⁸⁵. Bunun yanı sıra, sigorta sözleşmeleri sözleşme özgürlüğü ilkesine tabi olsa da sigorta sözleşmesi içeriğinin her sözleşme için hazırlanması oldukça zordur. Bu nedenle, uygulamada sigortacıların önceden hazırlanmış standart sözleşme koşullarını kullanılır ve böylece bir sigorta türüne ilişkin hangi rizikonun hangi şartlarda teminat altına alınacağını önceden tespit edilerek yeknesak bir uygulama yaratılır²⁸⁶.

İlaveten, sigorta poliçesinin içeriğini düzenleyen TTK m.1425/f.1’de, genel ve varsa özel şartların rahat ve kolay okunacak bir şekilde düzenlenmesi gerektiğinden bahsedilmiştir.

Çalışma konumuz olan işveren sorumluluk sigortası sözleşmeleri, “İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartlarına” tabi olarak akdedilir. İşveren sorumluluk sigortası genel şartları, işverenin iş kazası veya meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğunun kapsamını belirlerken, aynı zamanda sigorta teminatının sınırlarını da çizer.

1.4.2.1.1. İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartlarına Aykırı Olan Anlaşmalar

Yukarıda da belirtildiği üzere, sigorta genel şartları sigorta sözleşmesine bağlı olan sözleşme bir kamu otoritesi tarafından hazırlanan sözleşme şartlarıdır. Bunula birlikte, sigorta genel şartları emredici kurallara aykırı olamaz^{287 288}. Sigorta genel şartlarının tıpkı bir kanun gibi Resmî Gazetede yayımlanması bu sonucu değiştirmez²⁸⁹.

İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartlarının 16. maddesinde, “*İşbu genel şartlara ve varsa bunlara ilişkin klozlara aykırı düşmeyen özel şartlar konulabilir.*” şeklindeki düzenlemeye rağmen, tarafların sigorta genel şartlarına aykırı olan özel şartlar tayin etmeleri mümkün ve geçerlidir. Hatta, sigorta genel şartları metninde, genel şartlara aykırı olarak

in Insurance Law , “ **Control of General and Special Conditions of Insurance Under Turkish Law with Special Regard to the Transparency Requirement**”, Sigorta Hukuku Derneği, İstanbul, Nisan 2012, s. 65.) .

²⁸⁵ Arseven, s. 40, Ünan, Samim, “**Sigorta Genel Şartları İle İlgili Olarak Uygulamada Karşılaşılan Bazı Sorunlar**”, Prof. Dr. Rayegan Kender’e Saygı Günü, Sigorta Genel Şartlarının Düzenlenmesi, Denetlenmesi ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar Sempozyumu, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2020, s. 177.

²⁸⁶ Partal Çelik, E. Çağla, **Tekne Sigortalarında Teminatın Rizikolar Bakımından Kapsamı**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 29, Yazıcıoğlu/Şeker Öğüz, s. 14.

²⁸⁷ Ünan, Samim, **Hayat Sigortası Sözleşmesi**, Beta Yayın, İstanbul, 1998, Bahtiyar, **Genel Koşullar**, s. 95-96, Sevinç Kuyucu, Aslıhan, “**Sigorta Genel Şartlarının Hukuki Niteliği Ve Uygulanacak Hükümlerin Belirlenmesine İlişkin Esaslar**” , Prof. Dr. Rayegan Kender’e Saygı Günü, Sigorta Genel Şartlarının Düzenlenmesi, Denetlenmesi ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar Sempozyumu, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2020, s. 11.

²⁸⁸ Nitekim, bu husus Özel Daire’nin 30.11.1984 tarih ve 1984/5893 5944 sayılı kararında: “*Bizatihi emredici olarak düzenlenmiş ve kıyasen olaya uygulanması gereken kanun hükmü uyarınca, davalı sigortacının poliçe ile temin etmiş olduğu taşımadan kaynaklanan riziko ile sorumlu tutulması icap eder. Poliçeye veya kloza aksine hüküm derciyle davalı sigortacının sorumluluktan kurtulması mümkün değildir.*” (bknz. Ulaş, Zarar Sigortaları, s. 67)

²⁸⁹ Ünan, Hayat Sigortası, s. 73.

düzenlenen özel şartların geçersiz sayılacağı yönünde bir hüküm mevcut olsa da tarafların kabul ettiği sözleşme hükümleri geçerli sayılır²⁹⁰²⁹¹. Ayrıca, poliçeye eklenen ve sözleşme dahil edilen özel kloz, TTK m.1452/f.3 ile TTK m.1486/f.3 hükümleri bakımından sigortalı zararına sözleşme hükmünün değiştirilmesi anlamında yorumlanamaz²⁹².

Sigortacılık Kanunu ise bu durumu farklı bir açıdan ele almıştır. Şöyle ki sigorta genel şartlarına aykırı olarak sigorta sözleşmesinin düzenlenmesi halinde, SK m.34/f.2, (f) bendi uyarınca, sigorta şirketlerine on bin Türk lirası (TL) idari para cezası uygulanır. Ancak, bu hüküm özel hukuk açısından kabul edilen “genel şartlara aykırı olarak yapılan anlaşmaların” geçerliliğini etkilemez²⁹³.

1.4.2.1.2. İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartlarının Sonradan Değişmesi

TTK m.1425/f.3 hükmü uyarınca, “kanunlarda aksine hüküm bulunmadıkça, genel şartlarda sigorta ettirenin, sigortalının veya lehtarın lehine olan bir değişiklik hemen ve doğrudan uygulanır. Ancak, bu değişiklik ek prim alınmasını gerektiriyorsa, sigortacı değişiklikten itibaren sekiz gün içinde prim farkı isteyebilir. İstenilen prim farkının sekiz gün içinde kabul edilmemesi hâlinde sözleşme eski genel şartlarla devam eder.”

Sigorta genel şartlarında yapılan değişiklik sonucunda, daha önce teminat kapsamı dışında tutulan bir hal teminat kapsamına alındığında, bu genişletilmiş teminat, yeni genel şartın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren tüm sigorta sözleşmelerinde uygulanır. Fakat bu durum, sigortacı açısından sözleşme dengesini bozar niteliktedir²⁹⁴.

Kanun koyucu, TTK m.1425/f.3’te sözleşme dengesinin bozulmasını önlemek amacıyla sigortacıya “ek prim” talep etme hakkı tanımıştır. Sigortacı, genel şartlardaki değişiklik tarihinden itibaren sekiz günlük süre içinde prim farkı talep edebilir. Buradaki sekiz günlük süre hak düşürücüdür. Sigorta ettirenin sekiz günlük süre içinde ek prim farkına ilişkin olumlu beyanda bulunmaması ek prim ödemeyi kabul etmediği anlamına gelir ve sözleşme eski genel şartlarla devam eder²⁹⁵.

²⁹⁰ Bahtiyar, Mehmet, “Sigorta Poliçesi Özel Koşulları, Genel Koşullardan Ayırdedilmesi ve Bazı Sorunlar”, Prof. Dr. Ali Bozer’e Armağan, Ankara, 1988, s. 143, Ünan, Hayat Sigortası, s. 78, Ünan, Genel Hükümler, s. 178, Sevinç Kuyucu, s. 9, Atamer, s. 119, Aksi görüş için bkz. Arseven, s.33, Kender, Sigorta Mukavelesi, s. 52, Memiş, s. 34.

²⁹¹ Yarg. 11. HD, T. 28.09.2009, E. 2008/ 5160, K. 2009/9680: “Poliçe özel koşul ya da koşullarının taraflarca sözleşme hürriyeti kapsamında serbestçe kararlaştırılabileceği, taraflarca bu kapsama alınan poliçe özel koşulunun sözleşme hükmü haline getirildiği aşikâr olup, poliçede emredici nitelikte olmayan poliçe genel şartlarına aykırı özel şartlara da yer verilebilir.” (Erişim Tarihi: 10.10.2022) <https://lib.kazanci.com.tr/>

²⁹² Ulaş, Zarar Sigortaları, s. 67.

²⁹³ Ünan, Zarar Sigortaları, s. 78, Ünan, Genel Hükümler, s. 179. Aksi görüş için bkz. Memiş, s. 35.

²⁹⁴ Ünan, Genel Hükümler, s. 255.

²⁹⁵ Ünan, Genel Hükümler, s. 255, Yazıcıoğlu/Şeker Ögüz, s. 42.

İşveren sorumluluk sigortası genel şartlarında yapılan değişiklik, teminat kapsamını genişletebilir. Ancak değişiklik tarihinden önce gerçekleşmiş olan rizikolar için sigorta ettiren, bu genişletilmiş teminattan yararlanamaz. Bu nedenle, sigorta teminatının kapsamı, rizikonun gerçekleştiği andaki genel şartlara göre değerlendirilmelidir²⁹⁶.

1.4.2.1.3. TBK m.20 Bakımından Sigorta Genel Şartlarının İncelenmesi

Sigorta genel şartları acaba bir genel işlem şartı (GİŞ veya GİK) mıdır? Bunun tespiti için TBK m. 20 hükmü değerlendirilmesi gerekir. TBK m.20/f. 1’de: “*Genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir*”²⁹⁷.

Doktrinde genel işlem şartları²⁹⁸, “*Çok sayıda benzer sözleşmede kullanılmak üzere önceden düzenlenmiş olan ve sözleşmenin taraflarından birinin (kullanan) diğer tarafa sözleşme yapılırken sunduğu sözleşmelerdir.*” şeklinde tanımlanmıştır.

Yukarıda verilen tanımlar doğrultusunda, genel işlem şartlarının varlığının kabul edilebilmesi için birtakım unsurların mevcut olması icap eder. Bu unsurlar özetle şunlardır: Bir sözleşme koşulunun oluşturulması için, sözleşme kurulmadan önce²⁹⁹ düzenleyen tarafından tek taraflı hazırlanan³⁰⁰, ileride birden fazla sözleşme ilişkisinde kullanılma amacı güden³⁰¹, genel³⁰² ve soyut³⁰³ niteliğe sahip olan kurallardır.

Bir sözleşme türünün genel işlem şartı içerip içermediğinin tespitinde herhangi bir ayırım yapılmaz. Bu nedenle, genel işlem şartını içeren sözleşmeler genellikle noterler, sigorta

²⁹⁶ Ünán, Genel Hükümler, s. 257.

²⁹⁷ Alman Medeni Kanunu’nun 305. paragrafında (BGB § 305 /f.1): “*Genel işlem şartları, bir sözleşmenin kurulması sırasında, sözleşmenin bir tarafının diğer tarafa, çok sayıda sözleşmede kullanılmak üzere önceden formüle ettiği sözleşme şartlarıdır.*” (Kılıçoğlu, Genel Hükümler, s. 113.) .

²⁹⁸ Altop, Atilla, “ **Türk Borçlar Kanunu Tasarısındaki Genel İşlem Koşullarının Düzenlenmesi**”, Prof. Dr. Ergon A. Çetingil ve Prof. Dr. Rayegan Kender’e 50. Birlikte Çalışma Yılı Armağanı, İstanbul, 2007, s. 5, Kılıçoğlu, Genel Hükümler, s. 113.

²⁹⁹ Önceden düzenlenmiş olma, sözleşme koşullarının belirli bir sözleşme için değil, ileride kurulabilecek birden fazla sözleşme için hazırlandığını gösterir (Atamer, Yeşim, “ **Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Uyarınca Genel İşlem Koşullarının Denetlenmesi- TKHK M. 6 ve TTK M. 55, F.1, (f) ile Karşılaştırmalı Olarak**”, Türk Hukukunda Genel İşlem Şartları Sempozyumu Bildiriler-Tartışmalar, Ankara 8 Nisan 2011, s. 14.) .

³⁰⁰ GİŞ’in kamusal bir makam tarafından onaylanmış veya hazırlanmış olması da GİŞ’in niteliğini ortadan kaldırmaz (Atamer, s. 15, Altop, s. 7, Havutçu, Ayşe, **Tüketicinin Genel İşlem Şartlarına Karşı Korunması**, Güncel Hukuk Yayınları, İzmir 2003, s. 80.) .

³⁰¹ Atamer’e göre, “*Birden fazla sözleşme ilişkisinde kullanma niyeti, genel işlem şartlarının çıkış sebeplerinin en önemli gerekçelerinden biridir, zira kitlesel sözleşme olgusunun somut bir yansımasıdır. Burada önemli olan ileride çok sayıda benzer sözleşmelerde kullanılma amacının varlığıdır. Bu amacın var olduğu durumlarda ilk kullanımda dahi GİŞ’in varlığı kabul edilir. Hatta daha sonra birden fazla kullanımın fiilen gerçekleşmiş olması da aranmaz.*” (Atamer, s. 16) .

³⁰² Genel işlem şartları, sözleşmelerde kullanılmak üzere önceden düzenlendiği ve kiminle yapılacağı belli olmadığı için genel niteliktedir (Havutçu, s. 80.) .

³⁰³ Genel işlem şartlarının, gelecekte akdedilecek sınırsız veya belirsiz sayıda sözleşme için kullanılması, onun soyut niteliğini gösterir (Havutçu, s. 80.) .

şirketleri, seyahat ve taşıma şirketleri, inşaat firmaları gibi çok sayıda kişiyle aynı tipte sözleşmeler yapmak zorunda kalanlar tarafından kullanılır³⁰⁴.

Türk Hukukunda doktrin tarafından çoğunlukla kabul edilen görüş, sigorta genel şartları tıpkı bir genel işlem şartıdır. Bu fikri savunan bazı yazarların görüşleri şu şekildedir:

Bahtiyar' a göre³⁰⁵, “Sigorta genel koşulları, genel ve soyut olmaları ve tek yanlı belirlenmiş olmaları nedeniyle genel işlem koşullarının tipik örneğini oluştururlar.”

Ünan'a göre³⁰⁶, “Sigorta genel şartlarının her ne kadar devlet tarafından hazırlansa da bu şartları kimin hazırladığının önemli olmadığını, önemli olanın, bu şartların karşı tarafla müzakere edilmemiş ve değiştirme imkânı sunulmaması olduğunu belirterek, devletin hazırladığı sigorta genel şartlarının da denetime tabi olduğunu belirtmiştir.”

Kocayusufpaşaoğlu'na göre³⁰⁷, “Genel işlem şartlarının, önceden idari makamlarca denetlenmesi ve ancak onlar tarafından onaylanan hükümlerin taraflar arasında kurulacak sözleşmelerde kullanılmasına izin verilmesi, bizde sigorta genel şartları alanında öteden beri yürürlükte olan bir sistemdir.” şeklindedir.

Yapılan bu açıklamalarda sigorta genel şartlarının açıkça genel işlem şartı olduğu kabul edilmektedir. Ancak, *Memiş ve birçok Yargıtay kararında sigorta genel şartlarının GİŞ olmadığı ileri sürülmüştür. İlk olarak Memiş'e göre³⁰⁸, “ Sigorta genel şartları, devletin bir organı tarafından hazırlanmakta ve çıkarılmaktadır, tarafların bu şartlar üzerinde tasarrufu bulunmamaktadır. Her ne kadar sigorta şirketlerinin görüşü alınsa bile bu görüşler idare için bağlayıcı değildir. Asıl olan genel şartların, aynen yasa gibi, genel, soyut ve objektif kurallar getirmektedir. İdarenin isimsiz düzenleyici işlemi olarak tanımlanabilecek olan genel şartlar kural işlem mahiyetinde olup, tarafların iradesine bağlı değil, kamu gücüne dayalı tesis edildiğinden, genel işlem şartı olarak kabul edilmesine olanak yoktur³⁰⁹. ”* şeklinde açıklamıştır.

Yargıtay 17. Hukuk Dairesinin 2018/ 4200 E. , 2020/1354 K.'de: “Sigortası genel şartları, teminat tutarları ile tarife ve talimatları Hazine Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Bakanlıkça tespit edilir ve Resmî Gazetede yayımlanır. Böylece Hazine Müsteşarlığı kanundan aldığı yetki ile zorunlu sigorta genel şartlarını belirler. Bu nedenle zorunlu sigorta genel şartlarını Türk Borçlar Kanunu'nun 20. maddesinde düzenlenen genel işlem koşulu kapsamında değerlendirmek mümkün değildir. Bir sözleşmenin genel işlem koşulu kapsamında

³⁰⁴ Zevkliler, Aydın/ Özel, Çağlar, **Tüketicinin Korunması Hukuku**, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s. 120, **Kocayusufpaşaoğlu**, s. 226, **Kılıçoğlu**, Genel Hükümler, s. 112.

³⁰⁵ **Bahtiyar**, Sigorta Genel Koşulları, s. 92.

³⁰⁶ **Ünan**, Tüketici Hukuku, s. 30-31.

³⁰⁷ **Kocayusufpaşaoğlu**, s. 239.

³⁰⁸ **Memiş**, s. 41-43.

³⁰⁹ Ayrıntılı bilgi için bknz. **Memiş**, s. 32- 43.

olması için sözleşme yapılırken taraflardan birinin önceden tek taraflı olarak sözleşme şartlarını hazırlayarak diğer tarafa sunması gerekir. Sigorta Genel Şartları, sözleşmede taraf olmayan Kamu otoritesi tarafından kanundan aldığı yetkiye dayalı olarak belirlenir. Ayrıca Genel şartları, Türk Borçlar Kanunu 20. maddesinin son fıkrasında “Genel işlem koşullarıyla ilgili hükümler, sundukları hizmetleri kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütmekte olan kişi ve kuruluşların hazırladıkları sözleşmelere de niteliklerine bakılmaksızın uygulanır.” düzenlemesi kapsamında düşünmekte mümkün değildir. Çünkü kanunda açıkça belirtildiği üzere kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle kişi ve kuruluşların hazırladıkları sözleşmeler yürütmekte oldukları bir hizmet ile ilgili olmalıdır. Oysa, Kamu otoritesi, sigorta hizmeti veren bir kuruluş olmadığı gibi hizmeti alan taraf ile bir sözleşme ilişkisi içinde bulunmaz³¹⁰.”

Bütün bu açıklanan gerekçelerle, sigorta genel şartlarının TBK m.20’de düzenlenen genel işlem şartının tüm unsurları içermesine rağmen, sigorta genel şartlarının bir kamu otoritesi (SEDDK) tarafından düzenlenmesi, doktrinde ve uygulamada temelde fikir ayrılığına yol açmıştır.

Aslında, sigorta genel şartları, iltihaki sözleşme niteliğine haiz olan, SEDDK’nin kamusal tasarruf alanı dışında, özel hukuk kişisi gibi hareket ederek sözleşme koşullarını düzenler³¹¹. Genel işlem şartının bir sözleşme koşulunda bulunması ve bunun denetlenmesindeki asıl amaç taraflar arasındaki güç dengesinin sağlanmasıdır. Sigorta genel şartlarının düzenlenmesi aşamasında sigorta şirketlerinin görüşüne başvurulması, her ne kadar en son kararı veren kamu gücü olsa bile, taraflar arasındaki güç dengesinin bozulmasına sebebiyet verecektir. Bu nedenle, sigorta genel şartlarının bir kamu otoritesi tarafından düzenlenmesi genel şartların genel işlem şartı olma özelliğini ortadan kaldırmaz³¹².

Ayrıca, TBK m.20 hükmünün son fıkrasında: “Genel işlem koşullarıyla ilgili hükümler, sundukları hizmetleri kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütmekte olan kişi ve kuruluşların hazırladıkları sözleşmelerin niteliklerine bakmaksızın uygulanır.” şeklindeki düzenlemenin lafzi ve gai yorumu, sigorta genel şartlarının TBK’deki

³¹⁰ Bknz. Yarg. 17. HD, E. 2018/ 4748, K. 2020/ 1401, Yarg.17. HD, E. 2018/4304, K. 2020/ 975. (Erişim Tarihi: 11.10.2022) <https://kazanci.com.tr/>

³¹¹ Havutçu, s. 80.

³¹² Benzer fikri savunanlar Havutçu, s. 80, Atamer, s. 15, Akgün, Evrim, Ferdi Kaza Sigortası Sözleşmesi, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2017, s. 39, Antalya, Gökhan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. V/1,1, Seçkin Yayınları, 2. Bası, Ankara, 2019, s. 473-474, Özdamar, Mehmet, Sigortacının Sözleşme Öncesi Aydınlatma Yükümlülüğü, Yetkin Yayınları, Ankara 2009, s. 131-147, Oğuzman, M. Kemal/ Öz, M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. I, Vedat Kitapçılık, 11. Bası, İstanbul, 2014, s. 166-167, Kılıçoğlu, Genel Hükümler, s. 112, Altop, s. 7.

genel işlem şartlarından farklı değerlendirilmesini engellemekte ve bunların genel işlem şartı olarak değerlendirilmesi gerektiğini açıkça ortaya koyar³¹³.

Yukarıda açıklanan teorik tartışmalar ve TBK m.20 kapsamındaki değerlendirmeler, çalışmamızın konusunu oluşturan işveren sorumluluk sigortası genel şartları bakımından da önem arz eder. İşveren sorumluluk sigortası genel şartlarının da bir genel işlem şartı olarak değerlendirilmesi, özellikle iş kazası veya meslek hastalıklarından doğan tazminat talepleri açısından sigorta ettiren işverenin ve zarar gören işçinin menfaatlerinin korunması bakımından kritik öneme sahiptir. Bu çerçevede, işveren sorumluluk sigortası genel şartlarının içeriği ve kapsamı, sigorta hukuku, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunun temel ilkeleri gözetilerek değerlendirilmelidir.

1.4.3. İşveren Sorumluluk Sigortası Sözleşmesi Özel Şartları

Sigorta sözleşmelerinde sigorta ettirenle herhangi bir müzakere yapılmadan düzenlenen ve uyulması zorunlu olan genel şartların yanında, sigorta ettirenin talebiyle sözleşmeye eklenen özel şartlarda mevcuttur. Bu konuya ilişkin SK m.11/f.1, c.2 'de: *“Sigorta sözleşmelerinde işin özelliğine uygun olarak özel şartlar tesis edilebilir. Bu hususlar, sigorta sözleşmesi üzerinde ve özel şartlar başlığı altında herhangi bir yanılığa neden olmayacak şekilde açık olarak belirtilir.”* şeklindedir.

Sigorta genel ve özel şartların ayrımının yapılması hususunda doktrinde fikir ayrılığı vardır. Bu fikir ayrılığının temel nedeni ise bu şartlara uygulanacak hukuk kurallarının farklı olmasıdır³¹⁴. Bu konuya ilişkin doktrindeki görüşler şu şekildedir:

³¹³**Yarg. 17. HD, T. E. 2018/ 4200, K. 2020/1354 :** *“ Bu madde hükmüne dayanarak (TBK m.20 son fıkra) Hazine Müsteşarlığının sigorta hizmeti vermediğini ve sözleşme ilişkisi içinde bulunmadığını ileri sürmüştür. Ancak sigorta hukukunun ana kaynaklarından biri olan sigorta genel şartlarını hazırlaması (onaylaması) sigorta hizmeti verdiğinin açık bir kanıtıdır. Ayrıca, düzenleyen ve kullananın aynı kişi olma zorunluluğunun bulunmadığı gibi bu genel şartların kamusal bir makam tarafından hazırlanması veya onaylanmasının genel işlem şartı olarak değerlendirilmesi noktasında herhangi bir engel teşkil etmez.”*

³¹⁴**Bahtiyar,** s. 137, **Özdamar,** s. 212.

*Kender'e göre*³¹⁵, özel şartlar, bir sigorta sözleşmesi akdedilirken özellikle sigorta ettirenin isteğiyle münferiden tespit edilebilen ferdi şartlardır ki ETTK m. 1266/f.1'de³¹⁶ gösterilen hususlar özel şarttır^{317 318}.

*Karayalçın'a göre*³¹⁹, sigorta genel şartları ve özel şartları kanun hükümlerindeki ayrıma benzetilmiştir. Bunları genel hüküm (lex generalis) – özel hüküm (lex specialis) olarak değerlendirilmesi gerektiği ileri sürmüştür. Örneğin, bir hukuki ihtilafın çözümünde sigorta genel şartlarının (genel hüküm) yeterli olmadığı takdirde standart Enstitü klotlarının (özel hüküm) sözleşmede uygulanacağını kararlaştırabilirler. Bu durumda, Enstitü klotları sigorta özel şartıdır.

*Bahtiyar'a göre*³²⁰, bir şart sigorta ettirenin isteğiyle sözleşmeye dahil edildiği takdirde buna özel şart denir. Bu koşulun mutlaka taraflarca kaleme alınması şart değildir. Şöyle ki bir şartın uzman kişiler ya da kurumlarca ele alınması özel şartın niteliğini etkilemez. Buradaki belirleyici rol taraf iradeleridir³²¹.

Memiş'e göre ise³²², öncelikle uygulamada sigorta akdine genel şartların yanında sigortacılar tarafından önceden hazırlanan ve özel şartlar başlığı altında yer alan bir takım ilave şartlar vardır. Bu özel şartların sigorta genel şartlarından temel farkı, somut ve özel rizikolar için düzenlenmiş olmalarıdır. Bu özel şartların sigorta sözleşmesinin parçası haline gelmesi ancak taraf iradesiyle gerçekleşir.

Kanımızca, özel şartlar sigorta sözleşmesinin veya poliçenin unsurlarından ve genel işlem şartlarından farklı olarak taraf iradeleriyle sözleşmeye veya poliçeye eklenen şartlardır³²³.

³¹⁵ **Kender**, Sigorta Mukavelesi, s. 52.

³¹⁶ Poliçe ve ilmühaberin aşağıda yazılı hususları ihtiva etmesi lazımdır:

1. Sigortacının ve sigorta ettirenin ve varsa sigortadan faydalanan kimsenin adı ve soyadı veya ticaret unvanı ve ikametgahları;
2. Sigortanın mevzuu;
3. Sigortacının üstüne aldığı rizikolarla bunların başlayacağı ve son bulacağı an;
4. Sigorta bedeli;
5. Primin tutarı ile ödeme zamanı ve yeri;
6. Sigortacının üstüne aldığı rizikoların hakiki mahiyetlerini tamamen tayine yarayacak bütün haller;
7. Tanzim tarihi.

³¹⁷ Aynı görüş için bkz. Doğanay, İsmail, **Türk Ticaret Kanunu Şerhi**, C.3, Olgaç Matbaası, Ankara, 1979, Aynı görüş için bkz. **Kubilay**, s. 57, **Bozer**, s. 136, **Akgün**, s. 41.

³¹⁸ Aksi görüşte olan Bahtiyar'a göre: "*ETTK.m.1266'da gösterilen hususların özel şart olarak kabul edilmesi, özel şartların niteliğiyle bağdaşmaz. Sigorta sözleşmesinin veya poliçenin unsurlarının her bir sözleşme bütününi oluşturan temel parçalar iken, özel şartlar olmaksızın da sözleşmeler yapılabilir ve poliçe düzenlenebilir.*" (**Bahtiyar**, s. 135.) . Benzer görüş için bkz. **Karayalçın**, All Risk, s. 235.

³¹⁹ **Karayalçın**, All Risk, s. 213. Aksi görüş, özel şartlar standart veya tip klot olamaz (**Kender**, Sigorta Mukavelesi, s. 52.) .

³²⁰ **Bahtiyar**, s. 138.

³²¹ Memiş'e göre, "*Uygulamada özel şartlar sigortacılar tarafından hazırlanan genel işlem şartıdır hatta bir şartın genel veya özel şart olarak nitelendirilmesi de önemli değildir.*" (**Memiş**, s. 46.) .

³²² **Memiş**, s. 46-48

³²³ Şunu belirtmekte yarar vardır ki 2006 yılına kadar doktrinde ve uygulamada özel şart ve klot³²³ kelimeleri aynı anlamda kullanılmaktaydı. 16.03.2006 tarihinde Mesleki Sorumluluk Sigortası Genel Şartları C.10 hükmünde,

Ayrıca, uygulamada birçok sigorta şirketi tarafından sigorta özel şartları (tıpkı sigorta genel şartları gibi) müzakere edilmeksizin sigorta genel şartlarının yanında düzenlenir. Bu durumda, sigorta ettirenlerle müzakere edilmeden hazırlandığı için her ne kadar özel şart olarak adlandırılmış olsalar da genel işlem şartı olarak değerlendirilir³²⁴.

Özel şartlar, birçok sigorta sözleşmesinde belli başlı rizikoların niteliğini tespit etmede kullanılıyorsa genel işlem şartı olarak değerlendirilmelidir. Buna karşın, yalnızca bir sigorta sözleşmesindeki rizikonun tespit edilmesinde kullanılıyorsa genel işlem şartı olarak değerlendirilmez^{325 326}. Bununla birlikte, özel şartlarda hukuki açıdan taraflarca belirlenip sözleşme içeriğine dahil edildiği için hukuki açıdan sözleşme niteliğine sahiptir³²⁷.

Özel şartlarla ilgili bir diğer husus ise, genel şartların aksine bu şartlarla düzenleme yapılıp yapılmayacağıdır. Genel şartları değiştiren özel şartların geçerliliği, sigorta ettirenin menfaatine göre belirlenir³²⁸.

Daha öncesinde de ifade edildiği üzere, uygulamada genel şartların son maddelerinde bu genel şartlara veya klozlara aykırı düşmeyen özel şartlar konulabilir şeklinde ifadelere yer verildiği görülür³²⁹. Ancak, kullanılan bu ifadeler sigorta genel şartlarını emredici kanun hükmü mertebesine çıkarır. Oysaki, genel şartlara ilişkin bu düzenlemenin kabul edilmesi ancak yasama organı tarafından kanun yoluyla gerçekleştirilebilir³³⁰. Bu nedenle, taraflar özel şartları düzenlerken kanunun emredici hükümlerine, ahlaka ve adaba aykırı olmamak (TBK m.27) ve sigorta ettiren aleyhine olmamak kaydıyla, genel şartın aksini kararlaştırabilirler^{331 332}.

Son olarak, sigorta sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda emredici hükümlerden sonra özel şartlar, daha açık bir ifadeyle taraf iradeleriyle kurulan sözleşme hüküm veya şartları

kloz ve özel şart ayrı ayrı tanımlanarak anlam farkının bulunduğu ortaya çıkarılmıştır³²³. Kloz: “*Müşterilik tarafından düzenlenen ve onun denetiminden geçen ayrıca genel şartların tamamlayan ve eki niteliğinde olan kayıtlardır.*”, özel şart ise, “*sigorta ettiren veya sigortalı aleyhinde olmamak kaydıyla taraflarca düzenlenen genel şart ve klozların dışında kalan tüm sözleşme hüküm veya şartlarıdır.*” şeklinde açıklanmıştır. Ayrıca, İngiliz Sigorta Hukukunda da ‘clause’ kelimesinin karşılığı tarafların kararlaştırdığı sözleşme hükümü veya şartı anlamındadır (Atamer, Kerim, “**Yargıtay Kararları Işığında Deniz Ticareti ve Deniz Sigortası Hukukunda Güncel Sorunlar ve Gelişmeler**”, XXIII. Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu, Ankara, 12 Haziran 2009, s. 265.) .

³²⁴ Memiş, s. 46.

³²⁵ Memiş, s. 46.

³²⁶ Sigorta ettiren serbest iradesiyle sözleşmeye veya poliçeye konulan ilave kayıtları kabul etmişse, bu kayıtlar geçerli kabul edilmelidir. Aksi takdirde, genel şartlar vasıtasıyla sözleşme özgürlüğü ilkesinin ölçüsüz bir şekilde sınırlandırılması sonucu doğacaktır (Özdamar, s. 214.) .

³²⁷ Bahtiyar, s. 134.

³²⁸ Bahtiyar, s. 143.

³²⁹ İSSGŞ m.16: “*İşbu genel Şartlara ve varsa bunlara ilişkin klozlara aykırı düşmeyen özel şartlar konulabilir.*”

³³⁰ Ünün, Hayat Sigortası, s. 78, Bahtiyar, s. 142-143. Aksi görüş için bkz. Atamer, Uygulanacak Hükümler, s. 120, Kender, Rayegan, “*Sigorta Hukukunda Tüketicinin Korunması*”, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (YÜHFD), C.8, S.2, Y. 2011, s. 20.

³³¹ Atamer, Güncel Gelişmeler, s. 263.

³³² Özel Daire, 28.09.2009 gün ve 2008/5160 E., 2009/9680 K. sayılı kararında, yasanın emredici hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla genel şartlardan farklı düzenlemelerin özel şartlarla kararlaştırılabileceğini kabul etmiştir (Ulaş, Zarar Sigortaları, s. 67.) .

dikkate alınmalıdır. Böylece, özel şartlar sigorta sözleşmesine ilişkin uyumsuzlukların çözümünde uygulanacak hükümler açısından genel şartların önünde yer almalıdır³³³.

Bu teorik çerçeve, çalışmamızın konusunu oluşturan işveren sorumluluk sigortası bakımından da büyük önem taşır. İşveren sorumluluk sigortası sözleşmelerinde de genel şartların yanında, sigorta şirketlerinin hazırladığı veya tarafların müzakere ederek belirlediği özel şartlar mevcuttur. Bu özel şartların niteliği ve genel şartlarla ilişkisi, özellikle iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan tazminat taleplerinde sigorta teminatının kapsamının belirlenmesi açısından kritik öneme sahiptir. İşveren sorumluluk sigortasındaki özel şartların değerlendirilmesinde, yukarıda açıklanan ilkeler ışığında sigorta hukuku, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunun temel prensipleri dikkate alınmalıdır.

1.4.4. Sorumluluk Sigortalarına İlişkin Hükümler³³⁴

1.4.5. Türk Ticaret Kanunu'nun Altıncı Kitabı Olan Sigorta Hukukundaki Genel Hükümler ile Mal Sigortalarına İlişkin Bazı Hükümler

TTK m.1485 hükmünde, sorumluluk sigortalarına genel hükümlerin uygulanacağından bahsedilmiştir. Bu hükümler tüm sigorta sözleşmelerinde sigorta türü ayrımı yapılmaksızın - özel bir hükümle devre dışı bırakılmadıkça- tatbik edilir. Bu hükümler içinde sigorta sözleşmesinin kuruluşu, menfaati, süresi, sona ermesi, zamanaşımı, tarafların borç ve yükümlülükleri vb. gibi konular düzenlenir³³⁵.

TTK m.1485 hükmünde ayrıca, sigorta genel hükümlerinin yanı sıra mal sigortaları bölümünde düzenlenen bazı hükümler de sorumluluk sigortalarına uygulanır. Bunlar, TTK m.1454 (başkası lehine sigorta)³³⁶, TTK m.1458 (geçmişe etkili sigorta)³³⁷, TTK m.1466/ f.1 (müşterek sigorta)³³⁸, TTK m.1471 (zarar gören mal ve zararın gerçekleştiği yerde değişiklik yapmama görevi)³³⁹.

³³³ Doğanay, s. 712. Aksi görüşte olan Atamer'e göre, "Emredici hükümlerden sonra özel şartın uygulanabilmesi için hem özel şartın sigorta ettiren aleyhine olmaması hem de bazı genel şartlarda belirtilen genel şartlara aykırı düşmemesi gerekir." (Atamer, Uygulanacak Hükümler, s. 120-121.).

³³⁴ TTK m.1486'da belirtilen emredici hüküm niteliğine sahip olmayan diğer 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, İkinci Kısım, Sigorta Türlerine İlişkin Özel Hükümler, Birinci Bölüm, Zarar Sigortaları, Sorumluluk Sigortaları kısmında yer alan hükümler tatbik edilir.

³³⁵ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Ünan, Zarar Sigortaları, s. 505.

³³⁶ Başkası hesabına sigorta (TTK m.1454), TTK'de "zarar sigortaları" bölümünde, mal sigortaları kısmında düzenlenmiş olmasına karşın, sorumluluk ve can sigortalarında tatbiki söz konusu olduğundan genel hükümler başlığı altında düzenlenmesi gerekirdi (Ünan, Samim, "Mal sigortalarında Başkası Hesabına Sigorta", Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (AÜHFHD), C.2, S.2, Aralık 2012, s. 1, Ünan, Zarar Sigortaları, s. 28.).

³³⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. Ünan, Zarar Sigortaları, s. 77 vd.

³³⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. Ünan, Zarar Sigortaları, s. 189 vd.

³³⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Ünan, Zarar Sigortaları, s. 223 vd.

Yukarıda ifade edildiği üzere, başkası lehine sigorta³⁴⁰ pasif sigortalarda oldukça geniş uygulama alanına sahip olmasına karşın acaba işveren sorumluluk sigortası başkası lehine (TTK m.1454) sigorta olarak değerlendirilir mi?

Bu konuya ilişkin değerlendirme yapılırken değinilmesi gereken TBK m.130 hükmüdür. Anılan hüküm uyarınca, “ *başkasını çalıştıran kişi, çalıştırdığı kişiye karşı hukuki sorumluluğunu güvence altına almak üzere sigorta yaptırmışsa, sigortadan doğan haklar doğrudan doğruya çalışana ait olur (f.1)*”³⁴¹ şeklindedir.

TBK m.130/f.1 hükmü doğrultusunda, işveren sorumluluk sigortasının işçiler lehine yapılmış bir sigorta olduğu anlamı çıkarılır³⁴². Bununla birlikte, başkası lehine sigorta, üçüncü kişi yararına sözleşmenin (TBK m.129) özel bir türü olarak kabul edilir³⁴³³⁴⁴.

Bilindiği üzere sigorta sözleşmeleri sigortacı ile sigorta ettiren arasında akdedilir. Nispiyet ilkesi gereğince de sözleşmeden doğan haklar ve borçlar da taraflara aittir. Ancak, başkası lehine sigortada, nispiyet ilkesinin istisnası olarak, sigorta ettiren sigortacıdan bir başkasının menfaatinin (sigortalının) sigorta güvencesinden yararlanmasını; sigortacı da sigorta ettirenden prim alacağını talep etme hakkına sahip olur³⁴⁵. Böylece, menfaati sigorta edilen şahıs (sigortalı) riziko gerçekleştiğinde sigorta tazminatını sigortacıdan talep etme hakkına sahip olur.

İşveren sorumluluk sigortasında üçlü bir ilişki mevcuttur. Bu ilişkide sigortacı, sigorta ettiren (işveren) ve sözleşmenin tarafı olmayan üçüncü kişi konumundaki işçi yer alır. Önemle belirtmek gerekir ki iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda zarar gören işçi, TTK m. 1478 açısından özel bir konuma sahiptir. Bu maddeye göre, işçi, “zarar gören” sıfatıyla, uğradığı zararın sigorta bedeline kadar olan kısmının tazminini doğrudan sigortacıdan talep etme hakkına sahiptir. Bu hükümde geçen “zarar gören” sıfatı, sorumluluk sigortalarına özgü bir durumdur.

³⁴⁰ TTK m.1454’te başkası lehine sigorta deyiminin kullanılması yerine Türk Hukuk diline yerleşmiş olan başkası hesabına sigortanın kullanılması daha uygun olurdu (**Kender**, Hususi, s. 253, **Ünan**, Zarar Sigortaları, s. 26, **Ünan**, Başkası Hesabına Sigorta, s. 11.) .

³⁴¹TBK m.130/f.2: “ *Ancak, çalışana ödenecek sigorta tazminatı, genel hükümlere göre ödenecek tazminattan düşürülür.*” Bu hüküm, TTK’nin sigortaya özgü hükümleri ve mevcut uygulama dikkate alınmadan tekrar amaçlı getirilmiştir. Bu sebeple, herhangi bir işleve sahip değildir (**Ünan**, Başkası Hesabına Sigorta , s. 12.) .

³⁴² Akyol, Şener, **Tam Üçüncü Şahıs Yararına Sözleşme**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2008, s. 40, **Aras Yeşilova**, s. 74.

³⁴³ Atamer, Kerim, “Yeni Türk Ticaret Kanunu Uyarınca Zarar Sigortalarına Giriş”, **Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi (BATİDER)** , Mart 2011, C. XXVII, S. 1, s. 54, **Ünan**, Başkası Hesabına Sigorta, s. 11, **Ünan**, Zarar Sigortaları, s. 26, **Aras Yeşilova**, s. 72, **Kender**, Hususi, s. 252, **Bozer**, s. 162, Aksi görüş için bkznz. **Karayalçın**, Mesuliyet, s. 65.

³⁴⁴ Başkası lehine sigorta, tam üçüncü kişi yararına sözleşme (TBK m.129/f.2) olarak kabul edilir (**Furrer/Muller-Chen/Çetiner**, s. 782, **Eren/Dönmez**, C.III, s. 2491, **Nomer**, s. 518, **Akyol**, s. 40.) .

³⁴⁵ **Kender**, Hususi, s. 252, **Ünan**, Zarar Sigortaları, s. 26.

İşveren sorumluluk sigortasının başkası lehine sigorta olup olmadığının değerlendirilmesinde dikkate alınması gereken en önemli husus, sigortalanan menfaatin kime ait olduğunun belirlenmesi ve sigortadan yararlanacak olan şahsın, diğer bir deyişle sigortalının tespit edilmesidir³⁴⁶.

İşveren sorumluluk sigortası, iş kazası durumunda işverenin malvarlığını korumak için akdedilir. Bu sigorta hem zarar gören işçinin veya hak sahiplerinin haklı tazminat taleplerine karşı güvence sağlar, hem de haksız taleplere karşı işvereni korur.

Anlaşıldığı üzere, işveren sorumluluk sigortasında prim borçlusu, sigorta ettiren sıfatıyla işverendir. Bu sigortada işveren, başkasının menfaatinin değil, kendi menfaatinin sigorta ettirmektedir. Böylece işveren, olası bir iş kazası veya meslek hastalığı durumunda ödemek zorunda kalacağı tazminatların malvarlığının pasifinde yaratacağı artışı önlemeyi amaçlar. Sonuç olarak, işveren bu sigorta güvencesinden yararlanarak kendi ekonomik çıkarlarını korumaktadır. Pek tabii ki zarar gören işçinin de uğramış olduğu zarar karşılanır³⁴⁷. TTK m. 1473/f.1'e uyarınca, sigortacının sigorta tazminatını zarar görene sigorta sözleşmesinde belirtilen miktara kadar ödeme zorunluluğu mevcut olsa da sigorta sözleşmesi yine işverenin lehinedir³⁴⁸. Zarar görenin talep hakkının haklı olması halinde sorumluluk hukuku bakımından tazminat ödemekle yükümlü olan, pasifi artan kişi sorumluluk sigortasında sigortalı işverendir³⁴⁹. Bu sebeple, işveren hem sigorta ettiren hem de sigortalı sıfatına sahiptir.

Zarar görenin doğrudan sigortacıya karşı talep hakkının mevcudiyeti de (TTK m.1478) işveren sorumluluk sigortasını TTK m.1454 kapsamında başkası lehine sigorta haline dönüştürmez. Çünkü zarar görenin, sigortacıya karşı talep hakkı kanun koyucunun iradesinden doğar³⁵⁰. Ayrıca, TTK m.1478 hükmünün gerekçesinde³⁵¹ bu düzenlemenin bir sonucu olarak hiçbir sorumluluk sigortasının “üçüncü kişi lehine sözleşme” haline dönüşmeyeceğini, zira menfaati sigorta edilenin zarar gören üçüncü kişi değil, sigortalı olduğu özellikle belirtilmiştir. Ancak, kanun koyucunun gerekçede kullandığı “üçüncü kişi lehine sözleşme” ifadesi isabetli değildir. Bunun nedeni, gerekçenin devamında “menfaati sigorta edilen bizzat sigortalıdır” ifadesi ile zarar gören lehine sigortanın söz konusu olmayacağının kesin olarak anlaşılmasıdır³⁵².

³⁴⁶ Aras Yeşilova, s. 70, Kender, Hususi, s. 252, Ünan, Başkası Hesabına Sigorta, s. 12.

³⁴⁷ Aras Yeşilova, s. 69, Atamer, Zarar Sigortaları, s. 53.

³⁴⁸ Aras Yeşilova, s. 70, Atamer, Zarar Sigortaları, s. 53.

³⁴⁹ Karayalçın, Mesuliyet, s. 65, Bozer, s. 160, Aras Yeşilova, s. 69, Atamer, Zarar Sigortaları, s. 53.

³⁵⁰ Aras Yeşilova, s. 79.

³⁵¹ 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/324), TBMM 23. Dönem, 2. Yasama Yılı, Madde 1478 Gerekçesi. (Erişim Tarihi: 11.07.2024) <https://www.lexpera.com.tr/>

³⁵² Aras Yeşilova, s. 71.

Yapılan açıklamalar doğrultusunda, işveren sorumluluk sigortası kanun gereği (TBK m.130) zarar gören lehine bir sözleşme olmasına rağmen³⁵³, sigorta hukuku hükümleri ve prensipleri dikkate alındığında, TTK m.1454 hükmü bakımından zarar gören işçi lehine sorumluluk sigortası olarak nitelendirilemez³⁵⁴. Son olarak, TTK m.1473/f.1 ile TTK m.1478 hükümleri mevcut iken, TBK m.130 hükmünün herhangi bir anlamı yoktur ve bu hüküm yanlış kurgulanmıştır³⁵⁵.

1.4.6. Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'un İlgili Hükümleri

Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kanun'un³⁵⁶ (TKHK) 3. maddesinin/f. 1, (I) bendi uyarınca, tüketici işlemi : *“Mal veya hizmet piyasalarında kamu tüzel kişileri de dâhil olmak üzere ticari veya mesleki amaçlarla hareket eden veya onun adına ya da hesabına hareket eden gerçek veya tüzel kişiler ile tüketiciler arasında kurulan, eser, taşıma, simsarlık, sigorta, vekâlet, bankacılık ve benzeri sözleşmeler de dâhil olmak üzere her türlü sözleşme ve hukuki işlemidir. “* şeklinde tanımlanmıştır.

Görüldüğü üzere, TKHK'de 'sigorta' tüketici işlemi olarak kabul edilir³⁵⁷. TKHK'nin 3. maddesinin/ f.1 (a) bendinde: *“Ticari veya mesleki olmayan amaçlarla hareket eden gerçek veya tüzel kişiye tüketici denir³⁵⁸. ”* Sigorta tüketicileri, sigorta himayesinden yararlanan bütün kişileri ifade eder. Bunlar sigortalı, lehtar, sigorta ettiren ve sorumluluk sigortalarında zarar gören şahıslardır³⁵⁹. Ayrıca, TKHK kişiler bakımından genelleme yaparak hem gerçek kişilerin hem de tüzel kişilerin tüketici sıfatına sahip olabileceğini düzenlemiştir. Şöyle ki tüzel kişi tacirlerin tüm işleri ticaridir. Sadece gerçek kişi tacirlerin işlemlerine yönelik adi ve ticari iş ayrımı yapılmıştır (TTK m.19/f.1). Bu nedenle, tüzel kişi tacirlere TKHK uygulanmaz³⁶⁰³⁶¹.

Yukarıdaki TKHK m.3/f.1 (I) ve (a) bentlerine göre, ticari veya mesleki olmayan amaçlarla hareket eden gerçek veya tüzel kişinin, sigortacı veya onun acentesiyle akdettiği sigorta sözleşmesi tüketici işlemi olarak kabul edilir.

³⁵³Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. **Aras Yeşilova**, s. 78 vd. , **Akyol**, s. 40, **Ayhan/Çağlar/Özdamar**, s. 333.

³⁵⁴**Ünan**, Başkası Hesabına Sigorta, s. 12, **Aras Yeşilova**, s. 80.

³⁵⁵**Ünan**, Başkası Hesabına Sigorta, s. 12.

³⁵⁶RG, T. 28.11.2013, S. 6502.

³⁵⁷ TTK m.3'te ticari iş kriterleri belirtilmiştir. Bu maddeye göre, TTK'de düzenlenen hususlar ticari iş niteliğindedir. Buna rağmen, TKHK istisnai bir düzenlemeyle sigorta sözleşmesini tüketici işlemi olarak kabul etmiştir.

³⁵⁸ Büyük riskler ile diğer riskler ayrımı yapan ülkelerde tüketici hukukunda tanımlanan tüketici kavramıyla sigorta hukukundaki tanım farklıdır. Sigorta tüketicisi, küçük ve orta ölçekli işletmelerdir (**Ünan**, **Tüketici**, s. 4.) .

³⁵⁹ **Kender**, Tüketici, s. 1.

³⁶⁰ **Kender**, Tüketici, s. 4. Daha ayrıntılı bilgi için bkz. **Zevkliler/Özel**, s. 92-93.

³⁶¹ “ *TKHK'de tüketici kavramına tacir olan tüzel kişiler dahil edilemez. Sadece tacir olmayan tüzel kişiler bu kapsamda yer alır.* ” (**Arkan**, s. 70/dpnt.4.) .

Böylece, sigorta tüketicileri çifte korumadan- TKHK'nin ve sigorta hukukunun koruyucu hükümlerinden- yararlanır. Aynı konu hem TKHK'de hem de sigorta hukukunda düzenlenmiş olup bazı farklılıklar içermekteyse tüketici lehine olan hükümler tatbik edilir³⁶². Fakat, ticari ve mesleki amaçlarla hareket eden kişiler tüketici olarak kabul edilmediklerinden bu kişilere öncelikle ticaret hukuku ve genel hükümler uygulanır³⁶³.

İşveren sorumluluk sigortası sözleşmelerine TKHK'nin tatbik edilip edilmeyeceği hususuna bakıldığında, işverenin tacir olup olmadığına veya işletmenin ölçeğine bakılmaksızın, ticari veya mesleki amaçla hareket ettiği için işverenin “tüketici” sıfatına sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Tacir olmayanlar ve küçük ölçekli işletme sahipleri de bu sigortayı mesleki amaçlarla yaptırdığından, TKHK'nin işveren sorumluluk sigortasına tatbiki mümkün gözükmez.

1.4.7. Türk Borçlar Kanunu'nun İlgili Hükümleri

Türk Ticaret Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde sigorta sözleşmesi hakkında Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır (TTK m.1451). Sigorta sözleşmeleri TTK'de özel olarak düzenlendiği için TTK'de hüküm bulunmayan hallerde, TBK'nin uygulanması icap eder. Aynı zamanda, TTK m.1/ f.1'de, Türk Ticaret Kanunu'nun, Türk Medeni Kanunu'nun ayrılmaz bir parçası olduğundan da bahsedilmiştir.

Özetle, işveren sorumluluk sigortasına sırasıyla TTK'nin 6. kitabı olan sigorta hukuku, burada hüküm bulunmayan hallerde ise TTK'nin diğer kitapları, o da yoksa Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümleri tatbik edilir.

1.5. İşveren Sorumluluk Sigortasıyla Bağlantısı Olan Diğer Sigorta Türleri

1.5.1. Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası

Ülkemizde madencilik, tehlikeli ve çok tehlikeli işler listesinin başında yer alan, aynı zamanda maden iş kazalarının da sıklıkla yaşandığı en önemli sanayi kollarından birisidir. 13 Mayıs 2014 tarihinde Manisa'nın Soma ilçesinde meydana gelen maden iş kazasında 301 maden çalışanı hayatını kaybetmiştir. Bu büyük felaketin ardından, 2015/7249 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla (BKK) , maden çalışanlarına söz konusu mesleki faaliyetlerinin icrası sırasında meydana gelebilecek maden kazalarının sonuçlarına karşı kaza sigortası yaptırılması zorunlu kılınmıştır³⁶⁴. Bu konuya ilişkin daha sonra *Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza*

³⁶² Ünan, Tüketici, s. 4.

³⁶³ Ünan, Tüketici, s. 6.

³⁶⁴ RG, T. 06.02.2015, S. 29259. Daha sonra bu karar ile ilgili bazı değişiklikler yapılmıştır bkz. RG, T. 24.06.2015, S. 29396. (Erişim Tarihi: 20.03.2024) <https://www.resmigazete.gov.tr/>

Sigortası Tarife ve Talimatı Tebliği (Tarife ve Talimat Tebliği)³⁶⁵ ile Hazine Müsteşarlığı tarafından 27.05.2015 tarihinde Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası (Maden Çalışanları ZKS) Genel Şartları (GŞ) çıkarılmıştır.

Kaza sigortası sigortalı sayısına göre ferdi ve grup kaza sigortası şeklinde ikiye ayrılır. Ferdi sigorta, sigorta sözleşmesinde belirlenen bir kişinin sigortadan yararlanmasıdır. Grup sigortası³⁶⁶, bir ortaklığın, belirli bir işyerinde çalışanların, mesleki birlik üyelerinin ya da belirli bir sanayi kolunda çalışan kişilerin aynı şartlar altında toplu bir şekilde sigortadan yararlanmasıdır³⁶⁷.

Görüldüğü üzere, maden çalışanlarının zorunlu kaza sigortasına yönelik çıkarılan tüm mevzuatlarda, sigortalı sayısına göre yapılan bu ikili ayırmadan, ferdi sigorta terimi kullanımı tercih edilmiştir. Şunu da belirtelim ki grup sigortaları, TTK m.1496’da hayat sigortaları için getirilmiş olmasına rağmen, TTK m.1510 hükmü uyarınca kıyasen kaza sigortaları içinde uygulanır. TTK m.1496 hükmüne göre, grup kaza sigortası için en az on kişinin sigortalanması gerekir. Ancak, sözleşmenin devamı sırasında sigortalı sayısının onun altına düşmüş olması sözleşmenin geçerliliğini etkilemez³⁶⁸.

Grup şeklinde sigortanın yapılması hem sigorta ettiren hem de sigortacı açısından daha avantajlı olacaktır. Sigorta ettiren daha düşük prim öderken, sigortacı ise daha az masrafla tek bir poliçe düzenleyerek toplu prim tahsil edecektir³⁶⁹.

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda, maden sektöründe birden fazla çalışanın maden iş kazalarının sonuçlarına karşı korunmaları amacıyla zorunlu hale getirilen bu sigortanın sigorta başlığında ferdi sigorta deyiminin kullanılmasının yerinde olmadığı kanaatindeyiz^{370 371}.

³⁶⁵ RG, T. 06.05.2015, S. 29347 . Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurulundan Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası Tarife ve Talimatı Tebliği 29.07. 2021 tarihli 2015/ 11 sayılı Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası Kapsamında Yapılacak Risk İncelemesine İlişkin Genelgede Değişiklik Yapılmasına Dair 2021/12 sayılı Genelge çıkarılmıştır. Son olarak da Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurulu tarafından 19.03.2024 tarihli 3294 sayılı Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası Tarife ve Talimatı Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ çıkarılmıştır.

³⁶⁶ Grup Sigortaları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Akmut, Özdemir, **Hayat Sigortası Teori ve Türkiye’deki Uygulama**, Ankara, 1980, s. 14 vd., Coşkun, Gülay, **Türk ve Amerikan Hukukunda Grup Sigortası ve Çeşitleri**, Ankara, 1969, s. 4 vd. , Ünân, Hayat Sigortaları, s. 8-13, Ünân, Can Sigortaları, s. 112-138, Ulaş, Işıl, **Uygulamalı Can Sigortası Hukuku Hayat ve Kişisel Kaza Sigortası**, Turhan Kitabevi, Ankara, 1997, s. 156-160.

³⁶⁷ Bozer, s. 376, Ulaş, Can Sigortası, s. 136, Akgün, s. 29.

³⁶⁸ Grup sigortaları için bkz. I. Bölüm, başlık 1.5.2. Grup Kaza Sigortası.

³⁶⁹ Ulaş, Can Sigortası, s. 11, Bozer, s. 158.

³⁷⁰ Kubilay, Huriye/ Akdemir, Pınar, “ **Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası Taraflarının Yükümlülükleri**”, Maden Hukuku Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Astana Yayınları, Afyonkarahisar, 3-4 Ekim 2015, s. 459, Ünân, Can Sigortaları, s. 380.

³⁷¹ Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası yerine, Maden Çalışanları Zorunlu Grup Kaza Sigortası şeklinde ifade edilmesi daha yerinde olacaktır(Ünân, Can Sigortaları, s. 380.).

Ayrıca, Maden Çalışanları ZKS, bir kaza sigortasının türüdür. Kaza sigortaları bir tutar sigortasıdır. Tutar sigortalarında, zarar sigortalarının aksine, riziko gerçekleştiğinde meydana gelen gerçek zarar tespit edilmez. Tutar sigortalarında, sözleşmede belirtilen riziko (maden iş kazası) gerçekleştiği takdirde, sigortalı ve hak sahiplerine sigorta sözleşmesinde belirtilen sigorta bedeli ödenir³⁷². Nitekim, 2015/7249 sayılı BKK m. 4/f.1’de, “ zarar hesabı yapılmaz ” ifadesiyle de Maden Çalışanları ZKS’nin bir tutar sigortası olarak kabul edildiği açıkça belirtilmiştir. Böylece, sigorta ettirenler bu zorunlu sigortanın yanında isteğe bağlı olarak kaza sigortası veya işveren sorumluluk sigortası vb. sigorta sözleşmelerini de tercih edebilirler.

1.5.1.1. Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortasının Tarafları

Maden çalışanları zorunlu kaza sigortasının taraflarından biri sigorta şirkettir. Bu hususta Türkiye’de ilgili “ferdi kaza” branşı ruhsatı bulunan bütün sigorta şirketleri sigorta poliçesi yapmak zorundadır (2015/7707 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Hakkında Değişiklik Yapılmasına İlişkin Karar, m. 3)³⁷³. Şunu da belirtmekte yarar vardır ki Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimat Tebliği uyarınca, sigorta konusu işletmelerde gerçekleşen kazalarda sakatlanma ve ölüm teminatları için ayrı ayrı olmak üzere kaza başına 10.000.000 TL’yi (On milyon) aşan hasarlarla ilgili olarak sigortacı reasürans sözleşmesi yapmak zorundadır (zorunlu reasürans sözleşmesi). Diğer bir deyişle, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimat Tebliğinde, kaza başına 10.000.000 TL’yi (On milyon) teminat miktarı belirlendiğinden üretim ve üretim hazırlığı faaliyetinde on kişiyi aşan personele sahip işletmelerde Özel Riskler Yönetim Merkezine (Merkez) zorunlu olarak reasüre edilir³⁷⁵. Bunun dışında kalan haller de (reasürans limitine kadar olan hasarlarda) sigortacı ihtiyari reasürans sözleşmesi yapabilir³⁷⁶.

Bu sigorta yükümlülüğünün kapsamına, “yer altı ve yer üstü kömür madencilik faaliyetleri ile kömür dışında yer altı madencilik faaliyetleri ile uğraşan gerçek ve tüzel kişiler” girmektedir (2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimat Tebliğinin A. Tarife, 1. madde) . Bu sigorta kapsamı incelendiğinde, tüm yer altı madencilik faaliyetlerini

³⁷² Ayrıntılı bilgi için bkz. I. Bölüm, başlık 1.3.1. Zarar Sigortası.

³⁷³ RG, T. 24.06.2015, S. 29396.

³⁷⁴ Daha öncesinde 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimat Tebliği, A. Tarife, m. 3’e göre, “ Türkiye’de genel sorumluluk sigortası branşında ruhsatı bulunan bütün sigorta şirketleri sigorta poliçesini yapmak zorundadır.” şeklindeki düzenleme mülga edilmiştir.

³⁷⁵ 06.05.2015 tarihli ve 29347 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimat Tebliği, 19.03.2024 tarihinde, 3294 sayılı Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu tarafından Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimat Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğinin A. Tarife başlıklı bölümünün 2. maddesine göre, aynı Tebliğin A. Tarife başlıklı bölümünün ikinci maddesinde yer alan tablo ile aynı maddenin ikinci paragrafının birinci cümlesinde yer alan “1.500.000 TL’yi (Bir buçuk milyon)” ibaresi “10.000.000 TL’yi (On milyon TL)” şeklinde değiştirilmiştir.

³⁷⁶ 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimat Tebliği, A. Tarife, m.2/ f.2, c.2.

yürüten kişilerin bu sigortayı yaptırmaları zorunludur. Bununla birlikte, kömür madenciliğinde kapsam genişletilmiş ve açık ocak işletmeciliği yapan kişilerin de bu sigortayı yaptırmaları zorunlu hale getirilmiştir³⁷⁷.

Madencilik faaliyeti, maden ruhsatına sahip olan kişiler tarafından yürütülmektedir. 2015/7249 sayılı BKK m.2 uyarınca, madencilik faaliyetinde bulunmak için ilgili kamu kurumlarına yapılan başvurularda sigorta poliçesinin ibrazı zorunludur. Bu düzenleme ile Maden Çalışanları ZKS yaptırılması, maden ruhsatının verilmesi için aranan kurucu unsurlardan biri haline getirilmiştir.

Maden hukuku uygulamasında sıklıkla karşılaşılan bir sözleşme tipide rödovans sözleşmesidir. Rödovans sözleşmesi³⁷⁸: “ *Ruhsat sahalarındaki madenlerin üretilerek değerlendirilmesi amacıyla üçüncü kişilere veya kuruluşlara tasarruf hakkı sağlamak üzere ruhsat sahasının tamamı ya da bir kısmı için ruhsat sahiplerinin bu kişilerle yapmış oldukları bir sözleşmedir*³⁷⁹.” şeklinde tanımlanmıştır.

6592 sayılı Maden Kanunu ve Bazı Kanunlarda değişiklik yapılmasına dair Kanun’un³⁸⁰ 22. maddesine göre, 3213 sayılı Maden Kanunu’nu³⁸¹ Ek 7. maddesinin birinci fıkrasından önce gelmek üzere³⁸², “ *Ruhsat sahipleri ile üçüncü kişiler arasında rödovans sözleşmeleri Bakanlığın iznine tabidir. İzin alınmaksızın yapılan rödovans sözleşmesi ile yürütülen madencilik faaliyetleri durdurulur. Kamu kurum ve kuruluşları ile iştirakleri hariç olmak üzere yer altı kömür işletmelerinde maden ruhsat sahipleri, ruhsat sahalarının bir kısmında veya tamamında üçüncü kişiler ile üretim faaliyetlerine yönelik rödovans sözleşmeleri yapamaz. Aksi takdirde rödovans sözleşmesi ile yapılan madencilik faaliyetleri durdurulur.*” şeklindedir.

6592 sayılı Maden Kanunu’nun 22. maddesi ile geçici 23. maddesi birlikte değerlendirildiğinde, ruhsat sahipleri ile üçüncü kişilerin rödovans sözleşmesi yapmalarına izin

³⁷⁷ Ünán, Can Sigortaları, s. 380, Kubilay /Akdemir, s. 634.

³⁷⁸ Bknz. RG, T. 06.11.2010, S. 27751, Madencilik Faaliyetleri Uygulama Yönetmeliği 4. madde.

³⁷⁹ Rödoans sözleşmelerinin hukuki niteliği Yargıtay ve doktrin tarafından ürün (hasılat) kirası sözleşmesinin bir çeşidi olarak kabul edilir. Rödoans sözleşmesi yapılması sırasında idari nitelikte (Bakanlıktan) izin alınarak maden ruhsatı kiralanır. Burada bir maden işletmesinin (taşınmazın) kiralanması söz konusu değildir. Şunu da belirtmekte yarar vardır ki Türk Borçlar Kanunu’nda yer alan ürün kirasına ilişkin hükümlerin tamamının rödoans sözleşmelerine ilişkin uyumsuzlukların çözümünde yeterli olarak kabul edilmesi mümkün değildir (Topaloğlu, Mustafa, “Rödoans Sözleşmelerinin Şekli ve Tescili”, Maden Hukuku Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Astana Yayınları, Afyonkarahisar, 3-4 Ekim 2015, s. 208-209).

³⁸⁰ Bknz., RG, T. 18.02.2015, S. 2927.

³⁸¹ RG, T. 04.06.1985, S. 18785.

³⁸² Maden Kanunu Ek 7. madde 1. fıkra: “ *Ruhsat sahipleri ile üçüncü kişiler arasında rödoans sözleşmeleri Genel Müdürlüğün iznine tabidir. İzin alınmaksızın yapılan rödoans sözleşmesi ile yürütülen madencilik faaliyetleri durdurulur.*”

verme yetkisi başlangıçta Maden İşleri Genel Müdürlüğüne aittir. Ancak daha sonra bu yetki Bakanlığa³⁸³ devredilmiştir³⁸⁴.

Belirtmek gerekir ki rödovans sözleşmesi yapılmasıyla madencilik faaliyetlerinden doğacak İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari, mali ve hukuki sorumluluklar rödovansçıya aittir. Ancak, bu durum ruhsat sahibinin Maden Kanunu'ndan doğan sorumluluklarını bertaraf edemez³⁸⁵. Bu sorumluluk kapsamında, 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimat Tebliğinin, A. Tarife, 1. maddesinde sadece maden ruhsat sahibine değil, “yer altı ve yer üstü kömür madenciliği, kömürden gayri yer altı madenciliği faaliyetlerinde bulunan gerçek ve tüzel kişiler” ifadesine yer verilmiştir. Bu düzenleme gereğince, rödovansçı da madencilik faaliyetini gerçekleştirmeden önce Maden Çalışanları ZKS yaptırmakla yükümlü kılınmıştır³⁸⁶. Zira rödovans sözleşmesi ile yapılan madencilik faaliyetinde İş Kanunu ve özellikle iş sağlığı ve güvenliğinden doğan hukuki sorumluluk rödovansçıya aittir³⁸⁷.

Aynı madde de sigortalı (riziko şahsı)³⁸⁸, “istihdam ettikleri, üretim ve üretim hazırlığı faaliyetinde bulunan personel” şeklinde genel bir ifadeyle tanımlanmıştır. Maden Çalışanları ZKSGŞ'nin A.1 maddesi bu genel tanımlı somutlaştırarak sigortalı kapsamını ayrıntılı şekilde düzenlemiştir. Bu düzenlemeye göre, üretim hazırlığı faaliyetinde bulunan personel; yer altı maden ocaklarında üretim panoları haricinde yer altının tüm açıklıklarında çalışan personeli (tahkimat, tarama, nakliyecisi, tulumbacı, elektrikçi, makinacı, haritacı, sondajcı, barutçu vb.) ve yer üstü kömür ocaklarında ocak alanı içinde sigorta konusu faaliyet gereği bulunması gereken personeli (sürücüler, haritacılar, operatörler, yağcılar, tamirciler, sondajcılar, tulumbacılar, ateşleyici ekip vb.) kapsamaktadır. Sigorta kapsamının genişletilmesi amacıyla, bunların dışında kalan tesis personeli için de isteğe bağlı sigorta yaptırılabilir³⁸⁹.

³⁸³ Bakanlık: Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı (Maden Kanunu.m.3).

³⁸⁴ 6592 sayılı K. geçici 23. Maddesi uyarınca, 6592 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce mevcut olan rödovans sözleşmeleri için 18 Mayıs 2015 tarihine kadar Maden İşleri Genel Müdürlüğüne bildirimde bulunmalıdır. Aksi takdirde, rödovansla gerçekleştirilen madencilik faaliyetleri durdurulur. Ayrıca, Kamu kurum ve kuruluşları ile işbirlikleri hariç olmak üzere, yer altı kömür madenciliğine dair rödovans sözleşmeleri sona erdirilmeyen ruhsat sahiplerinin süre uzatım talepleri kabul edilmez.

³⁸⁵ Bknz. Maden Kanunu Ek madde 7/ f.3.

³⁸⁶ Topaloğlu, Mustafa, “Yeni Bir Sigorta Türü: Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası”, Prof. Dr. Merih Kemal Omağ'a Armağan, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (İKÜHFD)**, C. 16, S. 2, Seçkin Yayınları, Temmuz 2017, s. 251, **Ünan**, Can Sigortaları, s. 381.

³⁸⁷ Bu konuya ilişkin bknz. **Yarg. 21. HD, T. 12.03.2019, E. 2018/3313, K. 2019/1906**. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.12.2023)

³⁸⁸ Riziko şahsı, hayatı sigorta edilen, kaza sonucu ölen, engelli olan ya da işgörmelik durumuna gelen şahıs diğer bir deyişle, sigortalı işçidir. Kaza sigortası sözleşmesinde yer alan ilgililer için doktrinde haklı olarak riziko şahsı teriminin kullanıldığını görmekteyiz. Ancak, bu çalışmamızda riziko şahsı terimi yerine, TTK'ye uygun olarak sigortalı terimini kullanmayı tercih edilmiştir.

³⁸⁹ **Kubilay /Akdemir**, s. 462, **Ünan**, Can Sigortaları, s. 381.

1.5.1.2. Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortasında Risk İncelemesi ve Sigorta Poliçesinin Düzenlenmesi

Sigorta yapılma sürecince, asgari sigortalama şartlarının koşulları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın görüşü dikkate alınarak SEDDK tarafından tespit edilir³⁹⁰. Maden ruhsatının alınması için yapılan başvuruda sigorta poliçesinin ibrazı bir ön şarttır³⁹¹. Sigorta konusu faaliyeti gerçekleştiren gerçek ve tüzel kişilerin sigorta taleplerinin sigorta şirketine ulaşmasını takiben, sigorta şirketi bu talebi beş gün içinde Sigorta Bilgi ve Gözetim Merkezi'ne (SBM) bildirir ve SBM risk inceleme heyetini oluşturur³⁹².

Risk inceleme heyeti asgari sigortalama şartlarının sağlanıp sağlanmadığının tespiti SBM nezdindeki veri tabanına kayıtlı uzman ve eksperler tarafından gerçekleştirilir. Risk inceleme heyetinin kuruluşundan itibaren risk inceleme raporu yirmi gün içinde tanzim edilir. Risk incelemesi sonucunda asgari sigortalama şartlarının varlığı tespit edilirse, sigorta priminin tamamının veya taksitle ödemenin taraflarca kararlaştırılması ve primin ilk taksitinin ödenmesi üzerine, risk inceleme raporunun ilgili sigorta şirketine teslimini takip eden beş gün içinde sigorta poliçesi düzenlenir^{393 394}. Risk inceleme bedeli ve incelemeyle ilgili diğer masraflar, sigorta poliçesini düzenleyen sigorta şirketi tarafından ödenir. Risk inceleme heyetini atayan sigorta şirketi ile poliçeyi düzenleyen sigorta şirketinin farklı olması durumunda ise, heyet ücretleri ve masraflar öncelikle atamayı yapan sigorta şirketi tarafından ödenir ve bu tutarlar daha sonra poliçeyi düzenleyen sigorta şirketine rücu edilir³⁹⁵.

Risk incelemesi sonucunda işletmenin asgari sigortalama şartlarını sağlamadığının tespit edilmesi durumunda, risk inceleme bedeli ve incelemeyle ilgili diğer masraflar sigorta şirketi tarafından heyet üyelerine ödendikten sonra ilgili işletmeye rücu edilebilir³⁹⁶. İlgili tebliğ

³⁹⁰ Bknz. 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği, B. Talimat, m. 15, 2024/32494 sayılı Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği m. 14.

³⁹¹ Ünan, Can Sigortaları, s. 381.

³⁹² Risk inceleme heyeti ile ilgili geniş bilgi için bknz. 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği, A. Tarife, m. 2,3,4,5.

³⁹³ Bknz. Sigortacılık ve Özel Emeklilik ve Düzenleme ve Denetleme Kurumundan 29.07.2021 tarihli 2015 /11 sayılı Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası Kapsamında Yapılacak Risk İncelemesine İlişkin Genelgede Değişiklik Yapılmasına Dair 2021/12 sayılı Genelge 2. madde.

³⁹⁴ *Poliçe primi ve prime bağlı kanuni yükümlülükler peşinen ödenir. Ancak taraflar, primin en az Devletçe sunulan zorunlu reasürans bedeli kadarını poliçenin teslimi karşılığında peşin olmak koşuluyla, taksitler halinde ödenmesini kabul edebilirler. Bu durumda ilgili sigorta şirketi primin ödenmemesi sebebiyle ilgili mevzuat çerçevesinde sahip olduğu poliçeyi fesih hakkından vazgeçmiş sayılır (2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği, A. Tarife, m. 7, c. 2) .”*

³⁹⁵ Bknz. 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği, B. Talimat, m. 4, 2024/32494 sayılı Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği m. 9/f.4.

³⁹⁶ Bknz. 2015/7249 sayılı BKK. Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği, B. Talimat, m. 4/f. 2,c. 2, 2024/32494 sayılı Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği m. 9/f. 4-5.

kapsamında, teminatın askıya alınması veya poliçe talebinin reddi halinde aynı heyet tarafından yapılacak müteakip risk incelemelerinin bedeli SEDDK tarafından ayrıca belirlenebilir. SEDDK, ayrıca ilgili tebliğ kapsamındaki risk inceleme bedeli ve incelemeyle ilgili diğer masraflar için üst sınır tespit edebilir³⁹⁷.

Risk incelemesi sonucunda düzenlenecek rapor SBM nezdinde hazırlanır. Bu raporlar ilgili sigorta şirketlerinin, Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğü'nün (MAPEG) ve Merkezin erişimine açılır³⁹⁸ ³⁹⁹. Risk incelemesi sonucunda ilgili tesisin asgari sigortalama şartlarını sağladığının tespit edilmesi halinde, sigorta kapsamındaki çalışanlar için sigorta poliçesi düzenlenir⁴⁰⁰.

Sigorta şirketinin ret bildirimi üzerine, ilgili gerçek veya tüzel kişi bir buçuk ay içinde yeniden risk incelemesi talep edebilir. Bu talep üzerine sigorta şirketince yaptırılacak yeni risk incelemesinde, ilgili tesisin asgari sigortalama şartlarını yerine getirdiğinin tespit edilmesi halinde, sigorta kapsamındaki çalışanlar için sigorta poliçesi düzenlenir⁴⁰¹.

Poliçenin düzenlenmesinden itibaren altı ay içinde aynı risk incelemesi tekrar yapılır. Bu incelemede asgari sigortalama şartlarının kaybedildiğinin tespiti halinde mevcut sigorta teminatı askıya alınır. Sigorta şirketi bu durumu, ruhsat vermeye yetkili kamu kurumlarına ve sigorta ettirene derhal hem yazılı olarak hem de elektronik iletişim yöntemleriyle de bildirir. Ayrıca SBM, durumu tüm sigorta şirketlerine, MAPEG'e ve Merkeze elektronik iletişim yöntemleriyle de derhal bildirir⁴⁰². Kamu kurumlarınca faaliyet sahasında izin verilen faaliyetleri yürüten işletme personeli için sigorta teminatı, verilen izin ile sınırlı olmak üzere devam eder. Sigorta şirketi, teminatın askıya alındığı süre ile sınırlı olmak kaydıyla ilgili prime hak kazanır⁴⁰³.

Risk incelemesi sonucunda poliçe talebinin reddi halinde durum ruhsat vermeye yetkili kamu kurumlarına ve madencilik faaliyetinde bulunan ilgili gerçek ve tüzel kişilere sigorta şirketince derhal yazılı olarak ve ayrıca elektronik iletişim yöntemleri kullanılarak bildirilir.

³⁹⁷ Bknz. 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği, B. Talimat, m. 4/f.2, c.2, 2024/32494 sayılı Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği m. 9/f.5.

³⁹⁸ Bknz. 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği, B. Talimat, m. 5/f.2, c.1, 2024/32494 sayılı Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği m. 10.

³⁹⁹ Bu Tebliğ çerçevesinde, SEDDK'nin belirlediği durumlar hariç olmak üzere, risk incelemesi sonucunda ilgili işletmenin asgari sigortalama şartlarını taşımadığının tespit edildiği durumlarda mükerrer eksper heyeti görevlendirmesinin ve risk incelemesinin yapılmasının önlenmesini teminen SBM gerekli bilişim altyapısını kurar (2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği, B. Talimat, m. 5/f.2) .

⁴⁰⁰ 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği, B. Talimat, m. 6.

⁴⁰¹ 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği, B. Talimat, m. 7.

⁴⁰² Bknz. 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği, B. Talimat, m. 9, 2024/32494 sayılı Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği m. 12.

⁴⁰³ 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği, B. Talimat, m.8/f.1, c.2.

Keyfiyet ayrıca SBM tarafından ilgili tüm sigorta şirketlerine, MAPEG'e ve Merkeze elektronik iletişim yöntemleri kullanılarak derhal bildirilir⁴⁰⁴.

Sigorta teminatının askıya alınmasına ilişkin bildirimden itibaren, Kararda belirtilen sürenin yarısı kadar ek süre tanınır. Bu süre içinde sigorta ettirenin talebi üzerine yapılacak risk incelemesi sonucunda teminat yeniden yürürlüğe alınmazsa mevcut poliçe, fesih bildirimi tarihinden itibaren geçerli olmak üzere feshedilir. Bu durum, ruhsat vermeye yetkili kamu kurumlarına ve sigorta ettirene yazılı ve elektronik iletişim yöntemleriyle derhal bildirilir. Askıya alma süresi dahil prim sigorta ettirene iade edilir. İlgili talimatın 8. maddesinin son cümlesi (...sigorta şirketi teminatın askıya alınma süresiyle sınırlı olarak ilgili prime hak kazanır) saklıdır⁴⁰⁵.

Askıya alınan sigorta teminatının tekrar yürürlüğe alınması durumunda, keyfiyet ruhsat vermeye yetkili kamu kurumlarına ve sigorta ettirene sigorta şirketince yazılı olarak ve ayrıca elektronik iletişim yöntemleri kullanılarak bildirilir ve mevcut poliçe yeni duruma göre aynı şartlarda uzar. Bu madde kapsamındaki hususlar, ayrıca SBM tarafından MAPEG'e ve Merkeze elektronik iletişim yöntemleri kullanılarak derhal bildirilir⁴⁰⁶.

Belirtelim ki poliçe talebinin reddedildiği, sigorta teminatının askıya alındığı veya feshedildiği hallerde, sigorta şirketince yapılan bildirim üzerine madencilik faaliyeti ilgili kamu kurumlarınca durdurulur⁴⁰⁷. Sigorta poliçesi düzenlenmediği takdirde madencilik faaliyeti yapılamaz. Madencilik faaliyeti durdurulan sahalarda 3213 sayılı Maden Kanunu'ndaki ruhsat iptallerine yönelik hükümler tatbik edilir⁴⁰⁸. Bu durumda kalan günlerin primleri, gün esasına göre, sigorta ettirene iade olunur. Sigorta teminatının tekrar yürürlüğe alınması durumunda, mevzuatın aradığı diğer şartlar saklı kalmak kaydıyla, bu durumun bildirimi üzerine ilgili kamu kurumlarınca faaliyetlerin devamına karar verilebilir⁴⁰⁹.

Ayrıca, sigorta ettirenin (madencilik faaliyetinde bulunan gerçek veya tüzel kişinin) poliçe vadesi içinde ilgili mevzuata uygun olarak değişmesi halinde sigorta şirketi bu durumun

⁴⁰⁴ Bknz. 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği, B. Talimat, m. 9, 2024/32494 sayılı Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği m. 11.

⁴⁰⁵ Bknz. 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği, B. Talimat, m. 10/f.1, c.1-2, 2024/32494 sayılı Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği m. 13/f.1, c.1.

⁴⁰⁶ Bknz. 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği, B. Talimat, m. 10, f.1, c.3, 2024/32494 sayılı Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği m. 13/f.1, c.2.

⁴⁰⁷ Bknz. 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği, B. Talimat, m. 11/f.1, c.1-2, 2015/7707 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Hakkında Değişiklik Yapılmasına İlişkin Karar, m.2, c. 2.

⁴⁰⁸ Bknz. 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği, B. Talimat, m. 12, c.1, 2015/7707 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Hakkında Değişiklik Yapılmasına İlişkin Karar, m.2, c. 2.

⁴⁰⁹ Bknz. 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği, B. Talimat, m. 12/c. 2.

kendisine bildirilmesinden itibaren asgari sigortalama şartları sağlanıyorsa mevcut poliçe yeni sigorta ettirenle devam eder⁴¹⁰.

Tekrar vurgulamakta yarar vardır ki Maden Çalışanları Ferdi Kaza Sigortasının üretim faaliyetinin başlangıcından, üretim faaliyetinin sona ermesine kadar her aşamada bulunması zorunlu olan bir sigorta türüdür.

1.5.1.3. Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortasında Teminatın Kapsamı

Maden Çalışanları ZKSGŞ'nin A.2'de, kaza : “..... faaliyetlerinin icrası esnasında, sigorta konusu sahada işin yürütümü nedeniyle sigortalının iradesi dışında meydana gelen ve sigortalının sürekli sakatlığa maruz kalmasına veya ölmesine sebebiyet veren ani ve harici olaya denir.” şeklinde tanımlanmıştır. İlgili maddenin devamında⁴¹¹, “ birdenbire ve beklenmeyen bir şekilde ortaya çıkan gazların solunması, yanık ve ani bir hareket neticesinde aadele ve sinirlerin incinmesi, burkulması ve kopması ” halleri de kaza olarak kabul edilir.

Maden Çalışanları ZKSGŞ A.2, f.2'de kaza sayılmayan haller açıklanmıştır. Buna göre, her türlü hastalıklı hal, sigortanın kapsamına giren bir kaza neticesinde meydana gelmediği takdirde sıcaklık, donma, güneş çarpması ve konjestion gibi tesirler, akıl ve ruh durumuna bakılmaksızın intihar veya intihara teşebbüs, belirgin sarhoşluk, uyuşturucu ve zararlı madde kullanımı, sigortanın kapsamına giren bir kazanın gerektirmediği cerrahi müdahale, her türlü ışın tedavisi ve ilaç kullanımından kaynaklanan ve sigortalının sürekli sakatlığına veya ölümüne neden olan olaylar kaza olarak kabul edilmez.

Maden Çalışanları ZKSGŞ'de belirtilen teminat türleri ölüm teminatı ile sürekli sakatlık teminatıdır. Ölüm teminatı, sigortalının kaza tarihinden itibaren iki yıl içinde ölmesi halinde sigortalının hak sahiplerine sigorta teminatının tamamı ödenir⁴¹². Sürekli sakatlık teminatı, sigortalının sürekli sakatlığının kesin olarak tespit edilmesi durumunda sigorta teminatının tamamı üzerinden sigortalının sakatlık türü ve oranı dikkate alınarak sigortalıya ödeme yapılır⁴¹³.

Maden Çalışanları ZKSGŞ'de yer alan sakatlık türleri ve oranlarına ilişkin hesaplama cetvelinin, Karayolu Yolcu Taşımacılığı Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası Genel Şartlarından⁴¹⁴ esas alındığı görülür. Belirtelim ki ilgili cetvelde yer almayan sakatlığın, cetvelde yer alan diğer

⁴¹⁰ Bknz. 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği, B. Talimat, m. 14.

⁴¹¹ Bknz. ZKSGŞ. A.2, f. 2.

⁴¹² Sigorta ile teminat altına alınan bir kaza, sigortalının ölümüne yol açtığı takdirde, teminatın tamamı, sigortalının kanuni varislerine ödenir (2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği, A. Tarife,m.6/f. a) .

⁴¹³ Bknz. ZKSGŞ A.3.

⁴¹⁴ Karayolu Yolcu Taşımacılığı Zorunlu Koltuk Ferdi Kaza Sigortası Genel Şartları 25.05.2004 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

sakatlık türlerinden hafif olması durumunda, önem derecesi dikkate alınarak cetvelde yazılı oranlar kıyasen uygulanır⁴¹⁵.

Maden Çalışanları ZKSGŞ'de yer alan teminatların dışında kalan diğer teminatlar (geçici iş görmezlik teminatı ya da tedavi ve bakım giderleri) için isteğe bağlı kaza sigortası sözleşmesi yapılabilir. Maden kazalarının diğer kaza türlerine göre çok daha tehlikeli nitelikte olması sebebiyle, Maden Çalışanları ZKSGŞ'de belirtilen sürekli sakatlık teminatının hesaplanmasında kullanılan cetveldeki oranların yükseltilmesi veya maden iş kazalarının kendine özgü risklerini dikkate alan özel bir hesaplama cetvelinin oluşturulması gereklidir.

1.5.1.4. Sigorta Bedeli ve Rücu Hakkı

Sigortalı ve hak sahipleri rizikonun gerçekleştiğinin öğrendikleri tarihten itibaren otuz iş günü içinde, sigorta ettiren ise gecikmeksizin sigortacıya bildirimde bulunulur (Maden Çalışanları ZKSGŞ B.2) . Sigortalı ve hak sahipleri, poliçede öngörülen teminat miktarına kadar doğrudan sigortacıya başvurma hakkına sahiptirler (Maden Çalışanları ZKSGŞ B.1) .

Maden çalışanlarına ödenecek olan sigorta bedelinin tespitinde zarar dikkate alınmaz⁴¹⁶. Bu durum, söz konusu sigortanın hukuki niteliği gereği tutar sigortası olmasından kaynaklanır. Sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödeme, bir tazminat değil, önceden belirlenen sabit bir sigorta bedelidir. Bununla birlikte, zararı giderme amacı bulunmayan bu sigortada sigortalı ve hak sahiplerine ödeme yapılmış olması zarardan sorumlu olanlara (maden işleticisi/rödovansçıya) karşı tazminat talep etme hakkını ortadan kaldırmaz⁴¹⁷. Zira tutar sigortalarında zenginleşme yasağı ilkesi uygulanmaz⁴¹⁸.

Maden Çalışanları ZKSGŞ B.3'e göre, sigortalı veya hak sahiplerine ödenen miktar özel hukuk mevzuatları çerçevesinde sahip oldukları zarara bağlı İşveren Sorumluluk Sigortası tazminatları dahil diğer tazminatların hesabından mahsup edilir⁴¹⁹. Ancak, tutar sigortalarında, sigortacı tarafından yapılan ödeme zararın giderilmesi amacını taşımamaktadır. Bu sebeple, tazminat hesaplamasında (bedensel zarar/destekten yoksun kalma tazminatı) düşürülmemesi gerekir. Buna rağmen, kamu otoritesi bu sigorta türüne özel bir düzenleme yaparak zararın karşılığı olmayan bu ödemenin tazminat alacağından düşürüleceğini kararlaştırmıştır. Bu düzenleme, tutar sigortalarının hukuki yapısına aykırı olduğu gibi, tüm mevzuat hükümleri ve

⁴¹⁵ Bknz. ZKSGŞ A.3, 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği, A. Tarife, m.6/f. b.

⁴¹⁶ 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği, A. Talimat, m. 4/ f.1, ZKSGŞ B.3.

⁴¹⁷ Ünan, Samim, Maden Çalışanları İçin Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası. (Erişim tarihi: 02.11.2023) www.sigortacigaztesi.com.tr

⁴¹⁸ Ulaş, Can Sigortası, s. 11, Bozer, s. 333.

⁴¹⁹ Bknz. 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği Tarife ve Talimatı Tebliği, A. Talimat, m. 4/f.1, c.2.

genel hukuk ilkeleri karşısında maddi açıdan korunması gerekli olan maden çalışanlarının tazminat hakkını da olumsuz etkilemektedir⁴²⁰.

Tutar sigortalarında sigortacı ödemiş olduğu sigorta bedeli üzerinden sigortalı ya da hak sahiplerine halef olamaz. Ancak, bazı hallerde sigortacı tarafından rizikonun gerçekleştiğinde ortaya çıkan zararın karşılanacağı (tedavi ve bakım giderlerinin) öngörülmüşse, zarar sigortasına ilişkin hükümler uygulanır. Bu tür hallerde, sigortacı zarar sorumlusuna karşı halefiyet hakkına sahiptir⁴²¹.

Yukarı da açıklanan genel bilgiler doğrultusunda, Maden Çalışanları ZKS'de istisnai durumlar haricinde, sigortacının rücu hakkı bulunmaz. Fakat, Maden Çalışanları ZKSGŞ A.8'de sigortacının özel olarak rücu hakkı düzenlenmiştir. Maden Çalışanları ZKSGŞ m.8/f.1'de düzenlenen rücu hallerine bakıldığında⁴²², sigortacının karşılaştığı her sigorta olayında (maden kazası) sigortacının rücu hakkı bulunur.

Rücuyla ilişkin bir diğer önemli hüküm olan, Maden Çalışanları ZKSGŞ m.8/f.2'ye göre, ödemedede bulunan sigortacı, sigorta sözleşmesine ve bu sözleşmeye ilişkin kanun hükümlerine göre tazminatın kaldırılmasını ve azaltılmasını sağlayabileceği oranda sigorta ettirene hatta ilgili mevzuat kapsamındaki sorumlulara da başvurabilir⁴²³. Buna göre, maden kazasında sigortacının rücu miktarının tespitinde sigorta olayından doğan zarar dikkate alınacaktır. Daha açık bir ifadeyle, sigortacı tarafından sigorta ettirene ya da hak sahiplerine ödenecek sigorta bedelinin tespitinde zarar dikkate alınmazken⁴²⁴; sigortacının, sigorta ettirene veya sorumlu olan diğer kişilere karşı rücu hakkının doğduğu hallerde rücu miktarının tespitinde zarar dikkate alınacaktır.

Hal böyle olunca, bu sigorta kapsamında sigorta ettirenin, asıl sigortalı ya da hak sahiplerine karşı değil, sigorta bedelini ödeyen sigortacıya karşı sorumluluğu bulunur⁴²⁵. Sonuç olarak, Maden Çalışanları ZKS'de asıl kazançlı olan taraf sigortacıdır.

⁴²⁰ Ünan' a göre, "Eğer bir kişi, başkalarının yararlandığı bir sigorta yaptırırsa ve o sigortanın primlerini de kendisi karşılamışsa, o sigorta kapsamında ödenecek sigorta parasının hiç değilse onun sigortalıya veya yakınlarına karşı sorumluluğunu azaltması sağlanmalıdır. Nitekim, İsviçre Karayolları Trafik Kanunu'nda bu yolda bir hüküm mevcuttur. Bu sebeple, düzenlemenin doğru olduğunu, ancak BKK ile değil, yasayla getirilmesi gerektiğini haklı olarak ileri sürmüştür." (Ünan, Can Sigortaları, s. 380, 383)

⁴²¹ Ünan, Can Sigortaları, s. 321.

⁴²² Sigorta ettirene başlıca şu nedenlerle rücu edilir: Tazminatı gerektiren olay;

a) Sigorta ettirenin veya eylemlerinden sorumlu olduğu kişilerin kasti bir hareketi veya kusuru sonucunda meydana gelmişse,

b) Sigorta ettirenin ilgili mevzuattaki yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucunda meydana gelmişse,

c) Sigorta ettirenin rizikonun gerçekleşmesi halinde B.2. maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemesi nedeniyle, artan zarar miktarı ile sınırlı olmak kaydıyla, zarar miktarında bir artış olmuşsa sigorta ettirene rücu edilir.

⁴²³ Bknz. Maden Çalışanları ZKSGŞ m.8/f. son.

⁴²⁴ 2015/7249 sayılı BKK, Maden Çalışanları ZKS Tarife ve Talimatı Tebliği Tarife ve Talimatı Tebliği, A. Talimat, m. 4/ f.1, ZKSGŞ B.3.

⁴²⁵ Ünan, Can Sigortaları, s. 383.

1.5.2. Grup Kaza Sigortası

Türkiye’de, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi raporuna göre, 2024 yılının ilk altı ayında en az sekiz yüz yetmiş sekiz işçi hayatını kaybetmiştir. İlgili rapordaki bu sayıya, iş kazasında yaralanan işçilerinde eklenmesiyle birlikte ülkemizde iş kazalarının yüksek oranda yaşandığı maalesef açıkça ortadadır. Bundan dolayı, işçinin ölümü halinde hak sahipleri ya da işçinin yaralanması halinde bizzat işçi tarafından işverene karşı açılacak tazminat davaları gündeme gelir⁴²⁶.

İşverenlerin işçilerin ölümü ya da sakat kalma ihtimali riski için yaptırdıkları sigortaların başında grup kaza sigortası bulunur. Uygulamada işverenlerin asıl teminat sağlayan işveren sorumluluk sigortası yerine çoğunlukla grup kaza sigortasını yaptırmayı tercih ettikleri görülmektedir. Bu tercihin temel nedeni, işçinin kazaya uğraması (rizikonun gerçekleşmesi) durumunda sigorta bedelinin hızlı bir şekilde işçi veya hak sahiplerine ödenmesi ve işverenin ödeyeceği sigorta priminin daha düşük miktarda olmasıdır⁴²⁷. Ayrıca, işverenler sorumlu olmadıkları haller için sigorta yaptıрма gereksinimi duymazlar, sadece iş kazası sonucunda ölüm ya da engellilik halleri için grup kaza sigortasını tercih ederler⁴²⁸.

Grup kaza, kollektif kaza deyimi ile tanımlanır. Bu sözleşmede, aynı özelliği taşıyan bir topluluğun (işçilerin) sigortalanması anlamındadır. Grup kaza sigortasında, grup üyeleri lehine olan bir sigorta sözleşmesi akdedilir⁴²⁹. Buna göre, grubu oluşturan kişilerin tamamı kazaya karşı sigorta güvencesinden yararlanır ve grubun üyeleri her türlü kazaya karşı ya da belirli bir işin yürütülmesi esnasında meydana gelen kazaya karşı sigortalanır. Bu sözleşmede sigortalılar ismen belirtilir ya da hiç isim belirtilmeden o işyerinde çalışan herkes sigorta güvencesinden yararlanır⁴³⁰. Grup kaza sigortası, uygulamada çoğunlukla, işçilerin (sigortalıların) kimlikleri belirtilmeden ve ferdi değişiklikler dikkate alınmadan, işletmedeki işçi grubunun tek bir sigorta sözleşmesiyle sigortalanmasını sağlayan sigorta türüdür⁴³¹.

Yukarıda açıklandığı üzere⁴³², kaza sigortası, Türk Ticaret Kanunu 1507 ila 1510 maddeleri arasında düzenlenmiştir. TTK’de grup kaza sigortalarına ilişkin özel bir düzenleme bulunmaz. Ancak, TTK m.1496’de hayat sigortalarında, grup sigortalarının kuruluşu ve

⁴²⁶ Ayrıntılı bilgi için <https://ankahaber.net/haber/> (Erişim Tarihi: 11.12.2023)

⁴²⁷Ünan, Samim, **Türk Ticaret Kanunu Şerhi Altıncı Kitap Sigorta Hukuku Yargı Kararları**, C. VII, On İki Levha Yayınları, Şubat 2021, s. 193.

⁴²⁸ Ünan, Yargı Kararları, s. 195.

⁴²⁹Kayıhan, Şaban/ Günergök, Özcan, **Türk Özel Sigorta Hukuku Dersleri**, Gözden Geçirilmiş 6. Bası, Umutepe Yayınları, İstanbul, 2021, s. 238, Bozer, s. 376, Akmut, s. 14-15, Ünan, Hayat Sigortaları, s. 9, Çoşkun, s. 4-5, Can, C.I, s. 202, Ulaş, Can Sigortası, s. 136-137.

⁴³⁰ Bozer, s. 380, Akmut, s. 15, Can, C.I, s. 202, Ulaş, Can Sigortası, s. 157, Ünan, Can Sigortaları, s. 127, Akmut, s. 14-15, Kubilay, s. 55, Kayıhan, Şaban/Günergök, Özcan, “Kaza Sigortaları”, **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (İMÜHFD)**, C. 5, S. 9, Y. 2020, s. 238.

⁴³¹ Çoşkun, s. 5.

⁴³² Bknz. I. Bölüm, başlık 1.5.1. Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası.

yapısına ilişkin genel bir düzenleme mevcuttur. TTK'deki kaza sigortalarına ilişkin düzenleme ise esas itibariyle ferdi kaza sigortaları hakkındadır. Bu kapsamda, ferdi kaza sigortalarına ilişkin hükümler kıyas yoluyla grup kaza sigortaları bakımından uygulanır.

Kaza sigortası hayat sigortasının özel bir uygulama şeklidir⁴³³. Nitekim ilgili kişilerin ölümü halinde sigorta güvencesi sağlanır ve hayat sigortalarında sigortalıyı düzenleyen ilgili madde (TTK m.1490/f. 2-4) kaza sigortasına da uygulanır (TTK m.1501/f.1). Ayrıca, kaza sigortasına, hayat sigortasının bazı hükümleri de kıyasen tatbik edilir (TTK m.1510/f.2).

Grup kaza sigortası bir tutar sigortası türüdür. Yukarıda da belirtildiği üzere⁴³⁴, tutar sigortalarında rizikonun gerçekleşmesiyle ortaya çıkan zararın hesabı dikkate alınmadan sigortacı sözleşmede belirtilen tutarı sigortalı ya da hak sahibine öder⁴³⁵.

TTK'nin ilgili maddelerinde kaza tanımı yapılmamıştır. Ferdi Kaza Sigortası Genel Şartlarının (FKSGŞ) ⁴³⁶ 2. maddesinde ise kaza, “ *ani ve harici bir hadisenin tesir ile sigortalının iradesi dışında ölmesi veya cismani bir arızaya maruz kalmasıdır.* ” şeklinde tanımlanmıştır⁴³⁷. Daha açık bir ifadeyle kaza, sigortalının iradesi dışında beklenmedik bir anda ve dışarıdan gelen şiddetli bir olay sonucunda beden (can) zararına uğramasıdır⁴³⁸.

Önemle belirtmek gerekir ki her iş kazası bir kaza olmakla birlikte, her kaza bir iş kazası değildir. Dolayısıyla, sigorta olayının iş kazası olup olmadığının tespit edilmesine gerek duyulmaksızın işveren veya hak sahibi sigorta güvencesinden yararlanır⁴³⁹.

1.5.2.1. Grup Kaza Sigortasında Teminatın Kapsamı

Öncelikle, bir kaza dolayısıyla sigorta teminatından yararlanılması için kazanın (rizikonun) sigorta süresi içinde gerçekleşmesi gerekir. TTK m.1507/f.1'e göre, kaza sigortasında sigortacının teminatının kapsamı; ölüm teminatı, engellilik teminatı⁴⁴⁰ ile geçici ve sürekli iş görmezlik halleridir. TTK m.1520/f.2 hükmünde emredici madde hükümleri düzenlenmiş olup, TTK m.1507/f.1 hükmüne aykırı olan sözleşmeler geçersiz kabul edilir.

⁴³³ **Kayhan/ Günergök**, s. 41, **Akmut**, s. 17.

⁴³⁴ Bknz. 1.5.1 Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası.

⁴³⁵ **Bozer**, s. 377, **Ünan**, Genel Hükümler, s. 15-16, **Ünan**, Can Sigortaları, s. 321.

⁴³⁶ Ferdi Kaza Sigortası Genel Şartları en son 1 Temmuz 2006 tarihinde düzenlenmiştir.

⁴³⁷ Kaza kavramının unsurları hakkında geniş bilgi için bknz. **Bozer**, s. 373-374, **Akgün**, s. 90-114, **Ünan**, Can Sigortaları, s. 333-334, **Kayhan /Günergök**, Kaza Sigortaları, s. 225-228.

⁴³⁸ **Bozer**, s. 373-374.

⁴³⁹ Kaza sayılan halleri için bknz. FKSGŞ m.3, kaza sayılmayan haller için bknz. FKSGŞ.m.4, ek teminatla dahil edilenler bknz. FKSGŞ m.6, teminat dışı kalan haller için bknz. FKSGŞ m.5.

⁴⁴⁰ RG, T. 25.04.2013, S. 6462, Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmündeki Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 1. maddesinin 82. fıkrası uyarınca, TTK m.1507/f. 1'de yer alan ‘ sakatlık’ ibareleri ‘engellilik’ şeklinde değiştirilmiştir.

Anılan maddenin devamında, geçici olarak çalışma gücünden mahrum kalınması hali için sigortalıya poliçede yazılı süre ile sınırlı olmak şartıyla günlük olarak tazminat ödenir (TTK m.1507/f.2) . Bu hükümde, ‘tazminat’ ifadesinin kullanılmış olması kaza sigortasının tutar sigortası niteliğini değiştirmez⁴⁴¹. Ancak, kanun koyucunun, ‘tazminat’ terimi yerine sigorta bedeli terimini tercih etmesi kaza sigortalarının hukuki niteliği açısından daha uygun olacaktır.

TTK m.1508 uyarınca, kaza sigortasında tedavi giderleri kural olarak teminat kapsamında yer alır; ancak, taraflar bunun aksini kararlaştırabilir. Sigortalının yapmış olduğu tedavi giderleri malvarlığında bir azalmaya sebep olduğundan tedavi giderleri için verilen teminat zarar sigortası niteliğindedir. Nitekim sigortalının malvarlığındaki bu azalmanın giderilmesi için gerçek zararın sigortacı tarafından karşılanması gerekir. Bu sebeple, TTK m.1510/f.3 uyarınca, zarar sigortalarına ilişkin hükümler kıyas yoluyla kaza sigortasına da uygulanır. Dolayısıyla hastane, doktor ve ilaç masrafları gibi giderlerin zarar sigortası hükümleri çerçevesinde talep edilmesi gerekir. Bu itibarla, kaza sigortası esas itibarıyla tutar sigortası niteliğinde olmakla birlikte, bazı hallerde zarar sigortası, bazı hallerde ise hem zarar hem de tutar sigortası özelliği gösterebilir⁴⁴².

İlk olarak, ölüm teminatı hem kaza sigortası hem de hayat sigortasında bulunmaktadır. Bu iki sigorta türü, ölüm olaylarının meydana geliş nedenleri bakımından birbirinden ayrılır. Kaza sigortasında, sigortalının ‘kaza’ olarak nitelendirilen bir olay sonucunda ölümü teminat kapsamındayken, hayat sigortalarında sigortalının (veya riziko şahsının) ‘doğal’ ölümü teminat kapsamında değerlendirilir⁴⁴³.

Kaza sonucu ölüm teminatında kazanın hemen ardından ölüm olayının gerçekleşmesi aranmaz. Kaza tarihinden itibaren en fazla bir yıl içerisinde ölüm gerçekleşirse ölüm teminatı geçerlidir (TTK m.1507/f.1, c.2). Bununla birlikte, kanunda belirlenen bir yıllık sürenin aşılması durumunda, kazadan kaynaklanan ölüm olayı teminatı kapsamı dışındadır^{444 445}.

Engellilik teminatının kapsamını ele almadan önce engelli kavramı açıklanmalıdır. Engelli, *“doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal veya sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmiş, toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri çeken kimsedir.”* şeklinde tanımlanır⁴⁴⁶. Kaza sigortası bakımından engellilik, kazadan kaynaklanan sigortalının fiziksel (bedensel) veya

⁴⁴¹ Ünün, Can Sigortaları, s. 322.

⁴⁴² Ünün, Can sigortası, s. 321, Kayıhan /Günergök, Kaza Sigortaları, s. 232.

⁴⁴³ Ünün, Can Sigortaları, s. 337, Akgün, s. 137.

⁴⁴⁴ Akgün, s. 139.

⁴⁴⁵ Bknz. FKSGŞ m.8, b.(A)

⁴⁴⁶ <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 15.12.2023)

ruhsal yeterliliğinin etkilenmesidir⁴⁴⁷. Engellilik teminatı, geçici ve sürekli olmak üzere ikiye ayrılır. Kazanın fiziksel veya ruhsal etkisinin belirli bir süreyle sınırlı olması halinde geçici engellilikten, sürekli olması halinde ise sürekli engellilikten bahsedilir⁴⁴⁸.

TTK’de engellilik halinin hangi yöntemle tespit edileceği ile ilgili bir hüküm bulunmaz. Bu konuya ilişkin Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca, sigortalı sayılanların maluliyet ve çalışma gücü kaybı ile bunların bakmakla yükümlü oldukları veya hak sahibi çocuklarının maluliyet ve başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engellilik durumlarının tespitine ve bu tespitlerde esas alınacak sağlık kurulu raporlarına ilişkin usul ve esaslar **Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği**⁴⁴⁹ tarafından düzenlenir. Böylece, özel sigorta hukuku alanında yaratılan bu boşluk sosyal güvenlik hukuku alanındaki düzenlemeden yararlanılarak doldurulur⁴⁵⁰.

İş göremezlik teminatının açıklanmasından önce engellilik ve iş göremezlik kavramlarının birbirinden ayrı olduğunu belirtmekte yarar vardır. Engellilik hali, çalışma gücünden tamamen bağımsız bir kavram niteliğindedir. Nitekim bir kişinin engelinin bulunması, onun mesleki faaliyetlerini gerçekleştirmesine her zaman engel oluşturmaz. Örneğin, görme engelli bir kişi hukuki danışmanlık yapabilir. Bunun yanı sıra, işsiz olan sigortalılar da bir kaza sonucunda engelli hale gelebilir ve bu durumda engellilik teminatından yararlanabilirler⁴⁵¹.

Yapılan açıklamalar doğrultusunda iş göremezlik, sigortalının sigorta olayı (kaza) sonucunda fiziksel ya da ruhsal sağlığında meydana gelen olumsuzluklardan dolayı son icra ettiği mesleğini icra edememesi halidir. İş göremezlik hali, sürekli ve geçici olmak üzere ikiye ayrılır. Sigortalı, son mesleğini sürekli olarak icra edemezse sürekli iş göremezlik hali; geçici olarak icra edemezse geçici iş göremezlik hali vardır⁴⁵².

Geçici iş göremezlik halindeki sigortalıya, poliçede yazılı süreyle sınırlı olmak üzere, iş göremezliğin devam ettiği süre için gün başına tazminat ödenir (TTK m.1507/f.2) . Kanun koyucu ödenecek tutarı ‘tazminat’ olarak nitelendirmesine rağmen, geçici iş göremezlik halinde günlük olarak belirli bir tutar ödenir⁴⁵³.

⁴⁴⁷ Ünan, Can Sigortaları, s. 339, Akgün, s. 144.

⁴⁴⁸ Ünan, Can Sigortaları, s. 337, Akgün, s. 144.

⁴⁴⁹ RG, T. 28.09.2021, S. 31612.

⁴⁵⁰ Bu konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkzn. Ünan, Can Sigortaları, s. 338-339, Akgün, s. 147.

⁴⁵¹ Ünan, Can Sigortaları, s. 338-339.

⁴⁵² Ünan, Can Sigortaları, s. 339, Akgün, s. 163.

⁴⁵³ Ünan, Can Sigortaları, s. 340.

Uygulamada, sigorta şirketleri tarafından sigortalının ölüm veya sürekli engellilik teminatlarından doğan talep haklarını önlemek amacıyla sigorta sözleşmelerine bu teminatlardan sadece birinden ödeme yapılacağı hususunda özel bir kloz konulmaktadır⁴⁵⁴.

1.5.2.2. Grup Kaza Sigortasında Geçerlilik Şartı

Hayat sigortalarında yer alan geçerlilik şartı (TTK m.1490/f.2-4) kaza sigortaları için de geçerlidir. Ayrıca, başkasının hayatı üzerine yapılan (ölüm ve hayatta kalma koşullu) sigortalarda menfaat aranırken, kaza sigortalarında menfaat sadece ölüm teminatının bulunduğu hallerde aranır⁴⁵⁵. Bunun dışında kalan diğer teminat hallerinde (engellilik ve iş göremezlik teminatı) sigortalı işçi aynı zamanda lehtar olacağından sigorta menfaatinin varlığı aşikârdır. Bu hallerde sigortalıdan başkasına teminat ödenmez⁴⁵⁶.

Burada asıl değinilmesi gereken husus, başkası üzerine yapılan ve ölüm teminatı içeren kaza sigortasında menfaatin varlığı için riziko kişinin hayatının devamında lehtarın menfaatinin bulunmasıdır⁴⁵⁷. Üstelik, ölüm ihtimaline karşı yapılan kaza sigortasında, sigorta bedeli mutat cenaze giderlerini aşarsa sigortalının veya varsa yasal temsilcisinin yazılı izni gerekir⁴⁵⁸. Eğer, sigortalı on beş yaşından büyükse yasal temsilcinin yazılı izni yanında kendisinin de izni aranır⁴⁵⁹.

Sigortalı işçinin yazılı izni ‘soyut’ anlamda değil; sigorta bedeli, süre, lehtar ve ölüm ihtimaline karşı kaza sigortasının yapılacağı konusunda -sigorta için önemli sayılan konular hakkında- bilgi verilerek izin koşulu sağlanmalıdır⁴⁶⁰. Sigortalı işçinin yazılı izninin aranması, kendi hayatı üzerinden bir başkasının tehlikeli bir oyun oynamasını engellemek amacıyla getirilen bir kuraldır. Bu düzenleme ile sigortalı kendi kaderini kendisi tayin eder.

TTK m.1490/f.2 son cümlesine göre, izin alınmadan yapılan sigorta sözleşmelerine sonradan icazet verilmemesi halinde sözleşme geçersizdir. Bu kapsamda, kaza sigortası sözleşmesinin kuruluşunda sigortalının izni bulunmasa dahi bu eksiklik en geç rizikonun gerçekleşeceği ana kadar onay verilerek tamamlanabilir. İzin eksikliğinin bulunduğu hallerde sözleşmenin hüküm ve sonuç doğurması askıdadır. Bu durumun giderilmemesi halinde sözleşme geçersiz sayılır. Ayrıca, işçi kendi yazılı iznini ortadan kaldıran sözleşme koşullarını onaylasa dahi, bu sözleşme geçersiz kabul edilir (TTK m.1520/f.3)⁴⁶¹.

⁴⁵⁴ Ünán, Can Sigortaları, s. 340.

⁴⁵⁵ Ünán, Can Sigortaları, s. 330.

⁴⁵⁶ Ünán, Can Sigortaları, s. 330.

⁴⁵⁷ Ünán, Can Sigortaları, s. 330, Kayıhan /Günergök, Kaza Sigortaları, s. 229.

⁴⁵⁸ Ünán, Can Sigortaları, s. 330, Kayıhan /Günergök, , Kaza Sigortaları, s. 229.

⁴⁵⁹ Bknz. TTK m.1490/f. 2.

⁴⁶⁰ Ünán, Can Sigortaları, s. 345.

⁴⁶¹ Ünán, Yargı Kararları, s. 204.

Ölüm ihtimaline karşı yapılan kaza sigortasında rizikonun gerçekleşmesi durumunda, işçinin yakınları tarafından verilecek onayın geçerliliği hususu önem arz eder. Bu bağlamda, işveren tarafından ölen işçisine sigortanın varlığı hakkında bilgi verilmemiş olması halinde, rizikonun gerçekleştiğini öğrenen ve sigorta hakkında bilgi sahibi olan işçi yakınlarına (mirasçılara) onay vermeleri için uygun bir süre tanınması hakkaniyete uygun bir çözüm teşkil edecektir⁴⁶².

Yukarıda da bahsedildiği üzere, yazılı izin koşulunun yanında lehtar, diğer bir deyişle kendisine sigorta bedeli ödenecek kişi (TTK m.1493/f.7) , sigortalının (riziko şahsının) hayatının devamında maddi veya manevi menfaate sahip olmalıdır⁴⁶³. Kural olarak, ölüm ihtimaline karşı yapılan kaza sigortası sözleşmelerinde lehtarın bulundurulması zorunlu değildir. Lehtar atama yetkisi kural olarak sigorta ettirene aittir (TTK m.1493/f. 2) ancak, grup sigortalarında aksi kararlaştırılmamışsa lehtar atama yetkisi sigortalıya aittir (TTK m.1496/f.3) . Lehtar atamasının yapılmadığı hallerde, kanun tarafından lehtar belirlenir (TTK m.1494/f.2). Sigorta ettiren, sözleşme süresi boyunca lehtar ataması yapabilir ve bu hakkından açıkça vazgeçmediği sürece lehtar atamasını geri alabilir⁴⁶⁴.

Daha önce de belirtildiği üzere, lehtar atanması halinde, sigortalının hayatı üzerinde lehtarın menfaatinin bulunması zorunludur. Söz konusu menfaatin, sigorta sözleşmesinin kurulduğu andan (TTK m.1408/f.1) rizikonun gerçekleştiği ana kadar kesintisiz devam etmesi gerekir⁴⁶⁵. Menfaatin bulunmaması veya sonradan ortadan kalkması halinde sözleşme geçersiz sayılır; ancak bu durumda sigorta ettirene, o zamana kadar olan iştirak değeri ödenir (TTK m.1490/f.2, 4)⁴⁶⁶.

Ölüm ihtimaline karşı yapılan grup kaza sigortasında, “ *Sigorta ettiren işveren kendisini lehtar olarak atayarak sigortacıdan sigorta bedelini tahsil edebilir mi?* ” sorusu önem arz eder. Grup sigortalarında aksi kararlaştırılmayan hallerde lehtar atama yetkisi sigortalıya (işçiye) aittir (TTK m.1496/f.3). Ancak, lehtar atama yetkisinin kaza sigortası sözleşmesinde sigorta ettirene ait olduğu kararlaştırılmışsa işveren kendini lehtar olarak atayabilir.

Grup kaza sigortası sözleşmelerinde, işverenin sigorta bedelini sigortacıdan tahsil edebilmesi için iki temel şartın birlikte gerçekleşmesi gerekir. Birincisi, sigortalı işçinin yazılı izninin/onayının alınmış olması; ikincisi ise işverenin, sigortalı işçilerin hayatı üzerinde maddi ve manevi menfaatinin bulunmasıdır. İlk şartın gerçekleştiği kabul edilmiş olsa bile menfaatin

⁴⁶² Ünvan, Yargı Kararları, s. 194.

⁴⁶³ Ünvan, Can Sigortaları, s. 346, Kayıhan /Günnergök, , Kaza Sigortaları, s. 230, Bu konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Ünvan, Can Sigortaları, s. 38 vd.

⁴⁶⁴ Ünvan, Can Sigortaları, s. 347.

⁴⁶⁵ Ünvan, Can Sigortaları, s. 347.

⁴⁶⁶ Ünvan, Can Sigortaları, s. 346, Kayıhan /Günnergök, , Kaza Sigortaları, s. 229-230

varlığı tartışmalıdır. Bu noktada, işverenin sigortalı işçilerinin hayatlarının devamında maddi ve manevi menfaate sahip olup olmadığının değerlendirilmesi gerekir. Maddi menfaat açısından iki durum öne çıkmaktadır: Birincisi, işverenin işletmesinde çalıştırdığı kalifiye işçilerin hayatı üzerinde maddi menfaatinin bulunduğu kabul edilebilir⁴⁶⁷. İkincisi ise iş kazası sonucu işçinin ölümü halinde, işverenin kusurlu sayılması ve ölen işçinin hak sahiplerine karşı tazminat sorumluluğunun doğması durumunda, işverenin sigortalı işçilerinin hayatları üzerinde maddi menfaatinin varlığı kabul edilebilir⁴⁶⁸.

Ünan'a göre, işveren grup kaza sigortası ile işveren sorumluluk sigortası da yaptırmışsa işverenin artık maddi menfaati bulunmaz⁴⁶⁹. Ancak, işveren sorumluluk sigortasında teminat miktarı işverenin hukuki sorumluluğunu tam olarak karşılamaya yeterli değilse, işverenin sigortalı işçilerin hayatları üzerinde maddi menfaatinin devam ettiği söylenebilir.

Manevi menfaatin anlamı TTK'de açıklanmamıştır⁴⁷⁰. İşverenin sigortalı işçilerinin hayatları üzerinde manevi menfaate sahip olması imkânsız görülür. Manevi menfaatin varlığına ilişkin ispat yükü lehtar olan işverene aittir ve bunun ispatı da oldukça zordur⁴⁷¹. Açıklanan bu sebeplerle, ölüm ihtimaline karşı grup kaza sigortalarında işverenin kendisini lehtar olarak göstermesi halinde sigorta sözleşmesi geçersiz sayılmalıdır^{472 473}.

Ölüm ihtimaline karşı grup kaza sigortalarında lehtar atamasının bulunmadığı hallerde lehtarın nasıl tayin edileceği önemli bir sorun teşkil eder. TTK'de kaza sigortalarında bir lehtarın bulunması zorunludur. Lehtar ataması yapılmadığı takdirde kanun tarafından lehtar ataması gerçekleştirilir.

TTK m.1494/f.2 hükmü uyarınca, ölüm rizikosuna karşı yapılan sigortalarda lehtar belirtilmemişse, sözleşmenin sigorta ettirenin mirasçıları lehine yapıldığı kabul edilir. Ancak, bu hükmün düzenlenişi hatalıdır. İlgili maddenin gerekçesinde⁴⁷⁴, ölüm ihtimaline karşı kaza sigortasında lehtar tayin edilmediği hallerde sigorta ettiren ile sigortalının aynı kişi olduğu

⁴⁶⁷ Aksi görüş için bkz. **Ünan**, Can Sigortaları, s. 349.

⁴⁶⁸ **Ünan**, Can Sigortaları, s. 350.

⁴⁶⁹ **Ünan**, Can Sigortaları, s. 350.

⁴⁷⁰ Sigortalı ile lehtar arasındaki manevi menfaatin tespiti oldukça güç olmakla birlikte, bu menfaatin varlığının belirlenmesinde birtakım kriterler dikkate alınmaktadır. Bu kriterler arasında; sigortalı ve lehtar arasındaki ilişkinin kaynağı, taraflar arasındaki duygusal bağın derinliği ve sigortalının vefatının lehtar üzerinde yaratacağı manevi etki özellikle önem taşımaktadır (Topsoy, Fehmi, “ Başkasının Hayatı Üzerine Yapılan Sigorta Sözleşmelerinde Menfaat ”, **Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi (BATİDER)**, C. 31, S. 2, Y. 2015, s. 155) .

⁴⁷¹ **Ünan**, Can Sigortaları, s. 350, **Topsoy**, s. 158.

⁴⁷² Yargıtay, işçinin ölümü ihtimaline karşı yapılan grup kaza sigortası sözleşmelerinde işverenin lehtar olarak belirlendiği hallerde, sözleşmenin geçerliliğini tartışma konusu yapmamıştır (**Yarg. 21. HD, T. 22.01.2018, E. 2016/10847, K. 2018/291.**) . (Bknz. **Ünan**, Yargı Kararları, s. 188 vd.)

⁴⁷³ Tek istisnai durum olarak, işverenin eşi, çocukları gibi yakın aile üyelerinin işletmede işçi olarak çalışması halinde, işverenin bu kişilerin hayatı üzerinde hem maddi hem de manevi menfaatinin bulunduğu açıktır.

⁴⁷⁴ 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/324), TBMM 23. Dönem, 2. Yasama Yılı, Madde 1494 Gerekçesi. (Erişim Tarihi: 20.12.2023) <https://legalbank.net/>

durumlarda sigorta bedelinin kime ödeneceği sorununun yaşanacağı belirtilir⁴⁷⁵. Buna karşın, sigorta ettiren ile sigortalının farklı kişiler olduğu hallerde ilgili hükmün uygulanması mümkün olmaz⁴⁷⁶. Bu durumda, sigorta ettiren işverenin, sigortalı olan işçisinin ölüm ihtimaline karşı grup kaza sigortası yaptığı ve lehtar ataması yapmadığı hallerde sigortalının mirasçılarının, diğer bir deyişle ölen işçinin mirasçılarının lehtar olarak kabul edilmesi gerekir⁴⁷⁷.

Son olarak belirtmek gerekir ki sigortalı olan işçinin engellilik ya da iş göremezlik hallerinde TTK m.1507/f.1'e göre sigorta bedeli sigortalı işçiye (dönülemez lehtara) ödenir. Bunun aksine yapılan sözleşme koşulları geçersizdir (TTK m.1520/f.2)⁴⁷⁸. Diğer bir deyişle, riziko gerçekleştiğinde sigorta bedelinin işverene veya başka bir lehtara ödeneceğine ilişkin sigorta sözleşmesinde bir hüküm mevcutsa yalnızca ilgili sözleşme hükmü geçersiz sayılır ve sigortacı sigorta bedelini sigortalı işçiye ödemek zorundadır.

1.5.2.3. Grup Kaza Sigortasının İşverenin Sorumluluğuna Etkisi

İşverenlerin grup kaza sigortası yaptırmaları kural olarak işverenin sorumluluğunu azaltıcı bir etkiye sahip değildir. Daha önce de belirtildiği üzere⁴⁷⁹, bunun temel sebebi kaza sigortasının tutar sigortası niteliğine sahip olmasıdır⁴⁸⁰. Kaza sigortasında, kaza sonucu ortaya çıkan zararın tazmin edilmesi amacı bulunmaz. Sigortalı işçi veya hak sahipleri, kaza sonucu hem sigortacıdan sigorta bedelini talep edebilir hem de meydana gelen zararın giderilmesi için işverene karşı tazminat davası açabilir. Zira bu sigorta türünde sigortacı, sigorta ettirenin sorumluluğunu devralmaz. Sigortacı ödemedi bulunduktan sonra da hukuken sigortalının yerine geçemez; bir başka deyişle kanuni halefiyet ilkesi uygulama alanı bulmaz⁴⁸¹.

Yukarıda açıklanan nedenler doğrultusunda, işverenler için sorumluluğu azaltıcı etkiye sahip olan sigorta türü işveren sorumluluk sigortasıdır. Bu açıdan, işveren sorumluluk sigortası ile grup kaza sigortaları birbirinden tamamen farklı amaçlara ve hukuki normlara tabidir.

⁴⁷⁵ Şenocak'a göre, " Lehtar atanmamış olması halinde zaten mirasçıların külli halef ilkesi gereğince mirasçılık sıfatıyla , aslen sigorta bedelini talep etme hakkına sahiptirler, ancak bu hükümle mirasçılarının sigorta bedeli üzerinde bu haklara sahip olmadıkları şeklinde yorumlama yapılabilir (Şenocak, Kemal, **Üçüncü Şahıs Lehine Hayat Sigortaları Sözleşmeleri**, Turhan Kitapevi, Ankara, 2009, s. 326.) . "

⁴⁷⁶ Şenocak, ilgili hükmü bir başka açıdan değerlendirmiştir. Yazara göre, bankalarca yapılan kredi hayat sigortalarında kredi alanın ölüm rizikosunun gerçekleşmesi halinde, sigorta bedelinin banka tüzel kişiliği yerine bankanın mirasçıları tarafından talep edilebileceği gibi mantık dışı bir sonuç doğuracağından, ilgili hükmün Kanun tasarısından çıkarılması gerektiğini savunmuştur (Şenocak, s. 326.) .

⁴⁷⁷ Ünán, Can Sigortaları, s. 107, 350.

⁴⁷⁸ Ünán, Can Sigortaları, s. 197-198.

⁴⁷⁹ Bknz. I. Bölüm, başlık 1.5.2. Grup Kaza Sigortası.

⁴⁸⁰ Ünán, Can Sigortaları, s. 301 vd, Ünán, Yargı Kararları, s. 192 vd.

⁴⁸¹ Ünán, Can Sigortaları, s. 2, Ünán, Yargı Kararları, s. 192-193, Kayıhan /Günergök, , Kaza Sigortaları, s. 231.

Yargıtay'ın bu konuya ilişkin verdiği karar oldukça ilginçtir. İlgili kararda⁴⁸² uyuşmazlık, işçinin ölümü ihtimaline karşı yapılan grup kaza sigortasında sigortacının ödeyeceği bedelin, iş kazası sonucu ölen işçinin yakınlarına ödenecek maddi ve manevi tazminat tutarının hesaplanmasında dikkate alınması hususuna ilişkindir. Yargıtay gerekçeli kararında şu tespitlere yer vermiştir: *“Bu konuya ilişkin kanun dayanağı TBK m.55/f.1 hükmüdür. İşveren işçisinin lehine grup kaza sigortası yaptırmış ve primleri işveren tarafından ödenmiştir. Sonuç olarak, işveren bu sigortayı iş kazaları sonucunda ortaya çıkan maddi ve manevi zararlarını karşılamak amacıyla yaptırmıştır. Bundan dolayı, sigortacının yaptığı ödeme ifa amacına yönelik olduğundan tazminattan indirim sebebi sayılmalıdır.”*

Yargıtay tarafından verilen bu kararla grup kaza sigortası, tıpkı işveren sorumluluk sigortası gibi, zararı önleyici bir işleve sahip kılınmıştır. Daha önce belirtildiği üzere, TTK tarafından sistematik ayrımı yapılan ve farklı hukuki rejimlere tabi kılınan bu iki sigortanın işlevi birbirinden tamamen farklıdır. Ayrıca, ölüm olayı ile sigorta bedelinin ödenmesi arasında illiyet bağı kurulamaz ve sigorta bedelinin ödenmesinin sebebi primleri ödenmiş olan sigorta sözleşmesinin varlığıdır.

Yargıtay kararının gerekçesinde, TBK m.55/f.1 uyarınca kaza sigortasında sigortacının yaptığı ödemenin ifa amacına yönelik olduğu ve tazminattan indirilmesi gerektiği belirtilmiştir. İlgili karar değerlendirildiğinde, öncelikle rücu edilemeyen SGK ödemeleri bir zararın karşılığı değil, belirli bir süre prim ödenmenin karşılığında kazanılan haklardır. Bu sebeple, tazminatın hesaplanmasında dikkate alınmaz⁴⁸³. İfa amacı taşımayan ödemeler ise, zarar veren veya üçüncü bir kişinin yaptığı zararı giderme amacı olmayan ödemeler ya da yardımlardır⁴⁸⁴. Nitekim sigortacının yapmış olduğu her türlü ödeme ifa amacına yöneliktir. Zira sigortacı sözleşmeye dayalı olan edimini, riziko gerçekleştiğinde sigorta bedelini ödemesiyle ifa eder. Ancak, kaza sigortalarında yapılan bu ödeme ifa amacına yönelik olsa da zararın karşılığı için değildir⁴⁸⁵.

Tutar sigortalarında sigortacının yaptığı ödemeler, kural olarak tazminatın hesaplanmasında dikkate alınmaz, bir başka deyişle denkleştirmeye tabi değildir. Ancak, Maden Çalışanları ZKSGŞ B.3'te düzenlendiği gibi, işverenin işçi yararına yaptığı ve primlerini ödediği sigortalarda denkleştirme kabul edilebilir. Bununla birlikte, bu konuya ilişkin genel bir sorumluluk kuralı kanun koyucu tarafından getirilmelidir⁴⁸⁶.

⁴⁸² Yarg. 21. HD, T. 12.06.2017, E. 2017/2399, K. 2017/5167 (Bknz. Ünan, Yargı Kararları, s. 205 vd.)

⁴⁸³ Ünan, Yargı Kararları, s. 202.

⁴⁸⁴ Antalya, C. V/1, 2, s. 198, Ünan, Yargı Kararları, s. 202-203.

⁴⁸⁵ Ünan, Yargı Kararları, s. 203.

⁴⁸⁶ Ünan, Yargı Kararları, s. 200.

Yargıtay, ilgili kararında sigortacının ödeyeceği tazminat miktarının işverenin sorumluluğunu azaltıcı etkiye sahip olduğu yönünde içtihat oluşturmuştur. Ancak, yasal bir hüküm mevcut olmadan, kaza sigortasının hukuksal niteliğine aykırı olarak getirilen çözümün uygun olmadığı kanısındayız. Kısacası, mevcut normlar nezdinde Yargıtay tarafından verilen bu karar isabetsizdir. Çözüm önerisi olarak işverenler, TTK m.1510/f.3 hükmü doğrultusunda, zarar sigortası niteliğinde, işverene rücu edilemez kaydını da ekleyerek grup kaza sigortası akdedebilir⁴⁸⁷. Böylece, işverenlerin ölüm, engellilik ile iş göremezlik rizikolarına karşı sigorta teminatından yararlanmasının yanı sıra sigortacının yaptığı ödemeyle işverenin ödeyeceği tazminat miktarı da azalır. Ancak, uygulamada bu türde sigortanın sadece tedavi giderlerine ilişkin yapıldığı görülmektedir⁴⁸⁸.

⁴⁸⁷ Ünán, Can Sigortaları, s. 353.

⁴⁸⁸ Ünán, Can Sigortaları, s. 353.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞVEREN SORUMLULUK SİGORTASINDA RİZİKO VE RİZİKONUN SINIRLANMASI

2.1. Sorumluluk Sigortalarında Riziko Kavramı ve Rizikonun Gerçekleştiği Anın (Sigorta Olayının) Tespiti

Sigorta sözleşmesinin en önemli unsurlarından biri rizikodur, bu kavram günlük dilimizde, risk veya tehlike anlamının karşılığıdır⁴⁸⁹. Ancak tehlike kavramı, Türkçe olmasına rağmen sigorta hukuku terminolojisinde önemli bir yeri olan riziko kavramını tam olarak karşılığı değildir^{490 491}. Sigorta hukukunda riziko, sigorta ettirenin iradesine bağlı olmayan, genel olarak ne zaman gerçekleşeceği belli olmayan; fakat ileride gerçekleşme olasılığı bulunan ve zararlı bir sonuç doğurabilecek olan olaylara denir^{492 493}.

Sigorta sözleşmesi kurulmadan önce rizikoyu taşıyan sigorta ettiren iken; sigorta sözleşmesinin kurulmasıyla riziko devredilerek sigortacıya geçer^{494 495}. Sigorta sözleşmesinde sigortacının riziko taşıma borcu, asli bir edim yükümlülüğüdür. Rizikonun gerçekleşmesinden önce sigorta teminatı statik; gerçekleşmesinden sonra dinamik hale gelir⁴⁹⁶.

Sorumluluk sigortalarında rizikodan bahsedebilmek için, sigorta ettirenin pasif malvarlığı değerinin artması veya en azından böyle bir olasılığın ortaya çıkmış bulunması gerekir⁴⁹⁷. Bu tür sigortalarda rizikoyu özelleştiren husus sigorta ettirenin belirli bir

⁴⁸⁹Riziko kavramı, İtalyanca “rischio” tehlike veya risk sözcüğünden dilimize aktarılmıştır. (<https://www.etimoloji.com/>) . Tehlike kavramı ise, büyük zarar veya yok olmaya yol açabilecek durum, muhatara, gerçekleşme olasılığı bulunan fakat istenmeyen durum olarak tanımlanmıştır (<https://sozluk.gov.tr/>). (Erişim Tarihi: 06.08.2022)

⁴⁹⁰ **Kubilay**, s. 47, **Uluğ**, İlknur, “**Sigorta Hukukunda Riziko (Risk) Kavramı ve Bu Kavramdaki Değişiklikler**”, Türkiye’de Sigorta Hukukunun Sorunları ve Geleceği Sempozyumu, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, İstanbul 19-20 Kasım 2004, 1. Bası, Temmuz 2015, s. 309.

⁴⁹¹ Riziko soyut anlamda tehlike demektir. Bu tehlikenin belli bir zaman ve mekân içerisinde gerçekleşmesi halinde ortaya somut anlamda “bir tehlikeli olay” (sinistre) çıkmaktadır (Omağ, Melih Kemal, “**Riziko Kavramı Açısından Kıdem Tazminatlarının İşverenlerce Sigorta Edilmesi Sorunu**”, Özel Sigorta Hukukuna Hâkim İlke ve Kurumlar (1975-2016) Makaleler ve Tebliğler, On İki Levha Yayınları, 1. Bası, Ağustos 2019, s. 4. Tehlike ve riziko kavramı ayrımı için bkz. Kaner, İnci, “Zarar Sigortalarında Sigorta Ettirenin Tehlike ile İlgili Görevleri”, **İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası (İHFM)** , C. IV, Y.1994, s. 303-308.

⁴⁹²**Yazıcıoğlu/Şeker Ögüz**, s. 76, **Omağ**, Riziko Kavramı, s.4, **Ünan**, Riziko, s. 27.

⁴⁹³ Ayrıca, riziko kavramının hukuki nitelikleri için bkz. **Bozer**, s. 101-105, **Omağ**, Riziko Kavramı, s. 5-8, **Kubilay**, s. 48, **Uluğ**, s. 309.

⁴⁹⁴ **Karayalçın**, Risk, s. 11.

⁴⁹⁵ Sigorta sözleşmesi, iki tarafa borç yükleyen sinallagmatik bir sözleşmedir. Sigortacının rizikoyu taşıma taahhüdünün karşılığında sigorta ettiren sigortacıya belirli bir miktarda prim ödeyecektir. Sigortacının talep edeceği prim miktarı, taşıyacağı rizikonun değerlendirilmesi ve bu rizikoya uygun bir kıymet biçilmesi sürecinin sonucunda belirlenir. (Omağ, Merih Kemal, **Türk Sigorta Hukukunda Rizikonun Ağırlaşması, Sigorta Hukuku Türk Derneği**, Olgaç Matbaası, Ankara, 1985, s. 4.) .

⁴⁹⁶ **Kender**, Hususi, s. 332.

⁴⁹⁷ **Ünan**, Riziko, s. 27, **Yazıcıoğlu/Şeker Ögüz**, s. 77, **Uluğ**, s. 334.

davranışından veya faaliyetinden ya da sıfatından kaynaklanabilecek belirli zararlardan sigorta koruması sağlanmasıdır. Sorumluluk sigortalarında sigorta ettiren, malvarlığının pasif kısmında meydana gelen bir artışa maruz kalındığında sigortacının koruma edimi dinamik hale gelir⁴⁹⁸. Sigorta ettirenin, üçüncü kişi karşısındaki sorumluluğunun her zaman doğmuş olması da aranmaz; sigortacı, sigorta ettireni haksız tazminat taleplerine karşı da korumakla yükümlüdür⁴⁹⁹.

Sorumluluk sigortasında sınırları çizilen veya tarif edilmiş olan rizikonun, diğer bir deyişle sigorta olayının meydana gelmesiyle sigortacının dinamik koruma edimi olan sigorta tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar⁵⁰⁰. Öte yandan, sorumluluk sigortasında, sigorta teminatından faydalanabilmek için rizikonun sözleşmede belirtilen sürede ve coğrafi sınır içinde gerçekleşmiş olması gerekir⁵⁰¹. Sigortacı tarafından teminat altına alınan sorumluluğun veya zararın tespiti tek başına yeterli değildir. Bunun yanında, sigorta olayı maddi sigorta süresi⁵⁰² (sorumluluk süresi veya material süre) içinde gerçekleşmelidir⁵⁰³. Rizikonun ne zaman gerçekleşmiş olduğu hususunda ihtimaller mevcuttur. Bu ihtimaller zararın meydana geldiği anda veya zarar görenin tazminat talep hakkının kullanıldığı yahut tazminatın sulh, kabul, kesinleşmiş mahkeme kararıyla sigorta olayının gerçekleştiği kabul edilir⁵⁰⁴. Rizikonun gerçekleştiği zamanın tespiti ayrıca, zamanaşımı süresi, geçmişe etkili sigorta yapılabilmesi, sigorta ettirenin rizikonun gerçekleşmesinden sonraki bildirim yükümlülüğünün başlayacağı an vb. konularda da önem arz eder⁵⁰⁵.

TTK m.1473/f.1'de rizikonun gerçekleştiği an düzenlenmiş olmakla birlikte, bazı sorumluluk sigortası genel şartlarında bu konuda düzenleme yapılmamış; bazılarında ise kanundaki düzenlemeden farklı bir yöntem benimsenmiştir. Bu nedenle, TTK m.1473/f.1'in, sigorta genel şartları karşısındaki niteliğinin açıklanması zaruridir⁵⁰⁶.

2.1.1. Sebep Olayı Teorisi (Olay Esası)

Bu teoriye göre, sigortacının hukuki koruma sağlama yükümlülüğünün başlangıcı, sigorta ettirenin sorumluluğunu doğuran bir davranışta veya olayda bulunduğu andır, diğer bir

⁴⁹⁸ Ünán, Riziko, s. 27, Uluğ, s. 334, Yazıcıoğlu, Riziko, s. 423.

⁴⁹⁹ Ünán, Riziko, s. 28, Uluğ, s. 335.

⁵⁰⁰ Yongalık, Aynur, *Çevre Sorumluluk Sigortası*, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1998, s. 183-184, Dinç, İnan Deniz, *Ürün Sorumluluk Sigortasında Rizikonun Konusu ve Teminatın Kapsamı*, On İki Levha Yayınları, 1. Bası, İstanbul, 2017, s. 28-29.

⁵⁰¹ Ünán, Riziko, s. 28, Yongalık, s. 184-185, Uluğ, s.336.

⁵⁰² Bknz. Kender, Hususi, s. 268,

⁵⁰³ Ünán, Riziko, s. 28, Yongalık, s. 184. İstisnası bknz. Geçmişe etkili sigorta (TTK.m.1458)

⁵⁰⁴ Karayalçın, İşletme Kazaları, s. 60, Yongalık, s. 186, Yazıcıoğlu, Riziko, s. 425.

⁵⁰⁵ Yazıcıoğlu, Riziko, s. 424, Yongalık, s. 184-186, Karayalçın, İşletme Kazaları, s. 60-62.

⁵⁰⁶ Yazıcıoğlu, Riziko, s. 424.

deyişle, rizikonun gerçekleştiği an sigorta ettirenin davranışından kaynaklı sorumluluğuna yol açan olayın meydana gelmesidir⁵⁰⁷. Örneğin, işçinin sigorta teminat süresi içinde iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına yakalanmasıdır⁵⁰⁸.

Sigortalının sorumluluğa yol açan davranış, genellikle zarar gören tarafın tazminat talebinde bulunmasından bir süre önce meydana geldiğinden, sigortacının sorumluluğunu tetikleyen sigorta olayı poliçede tanımlanmalıdır. Bedensel yaralanma veya mala verilen hasarlar için sorumluluğu kapsayan poliçelerde, olay esasının daha yaygın olarak kullanıldığı görülür⁵⁰⁹. Olay esaslı poliçeler, talebin ne zaman bildirildiğine bakılmaksızın, poliçe süresi boyunca meydana gelen yaralanma veya hasar için teminat sağlar. Olay esaslı bir poliçede, bedensel yaralanma veya mal hasarının sonucuyla doğrudan bağlantılı olan “sebeup olay” teminatı tetikler⁵¹⁰.

Bu görüşün olumlu yönü, sigortacının sorumlu olduğu süre boyunca sigorta ettirenin sorumluluğuna yol açan davranışından doğan tüm zararların, munzam sigortaya ihtiyaç duyulmaksızın sigorta koruması altında olmasıdır⁵¹¹.

Bu görüşün olumsuz yönü, sorumluluğa sebebiyet veren davranış/olayın sigorta akdi öncesinde gerçekleşmesi; ancak zararın teminat süresi içinde meydana gelmesi halinde, sigorta ettiren sigorta himayesinden yararlanamayacaktır⁵¹². Bir diğer olumsuz yönü, birden çok sorumluluğa yol açan davranışın farklı zamanlarda aynı zarara neden olması hali veya olası sorumluluk sebeplerinin bir araya gelmesi ile zarar meydana gelmişse veyahut kusursuz sorumluluk hallerinde rizikonun gerçekleştiği anın tespit edilmesi oldukça zordur. Böyle bir durumda, teminat süresi içinde sebep olayının gerçekleştiğini sigorta ettirenin ispat etmesi gerekir. Bu gibi durumlarda rizikonun gerçekleştiği an sigorta genel şartlarında belirtilmelidir. Aksi halde, sigorta ettirenin ispat yükü ağır olacaktır⁵¹³. Şunu da belirtmekte fayda vardır ki sigorta genel şartlarında olay kavramı yeterince açık değilse bu durumun açıklığa kavuşturulması için sigorta özel şartlarına gereken eklemeler yapılmalıdır⁵¹⁴.

⁵⁰⁷ Yazıcıoğlu, Riziko, s. 425, Şenocak, Mesleki, s. 79, Yongalık, s. 187, Ünan, Riziko, s. 81.

⁵⁰⁸ İşveren sorumluluk sigortası genel şartlarındaki asıl riziko iş kazasıdır. Ancak, taraflar meslek hastalığı rizikosunu ek teminatla sigorta kapsamına dahil edebilirler. Bundan dolayı, rizikonun gerçekleşme anı iki riziko açısından da incelenecektir.

⁵⁰⁹ Koch, Robert, “Transparency in Liability Insurance Law, Particularly in the Claims Settlement “, **Transparency in Insurance Law**, Joint Seminar Organized by Turkish & German Chapters of AIDA, İstanbul, 2012, s. 92.

⁵¹⁰ Koch, s. 93.

⁵¹¹ Şenocak, Mesleki, s. 82, Yongalık, s. 188.

⁵¹² Şenocak, Mesleki, s. 84, Yazıcıoğlu, Riziko, s. 426.

⁵¹³ Şenocak, Mesleki, s. 86, Yazıcıoğlu, Riziko, s. 426.

⁵¹⁴ Yazıcıoğlu, Riziko, s. 432.

2.1.2. Zarar Teorisi (Zarar Esası)

Bu teoriye göre, sigortacının hukuki koruma sağlama yükümlülüğünün başlangıcı, sigorta ettirenin davranışı sonucunda üçüncü kişinin (mağdurun) zarara uğradığı ve bu zarardan sigorta ettirenin sorumlu olduğu andır⁵¹⁵. Buna göre, sigorta ettirenin sorumluluğunu doğuran davranış maddi sigorta süresi başlamadan önce gerçekleşse bile, zararlı sonuç bu süre içinde ortaya çıkmışsa sigorta himayesi sağlanacaktır⁵¹⁶. Ayrıca, bu teoride sigorta ettirenin sorumluluğunu doğuran davranışın ne zaman gerçekleştiği, üçüncü kişinin (mağdurun) sigorta ettirene yönelik tazminat talebinde bulunması ve bunu sorumluluk sigortacısına bildirmesinin herhangi bir önemi yoktur^{517 518}.

Bu teorinin de olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır⁵¹⁹. Olumlu yönü, sigorta ettirene geçmiş kapsayan bir nitelikte sigorta himayesi sağlamasıdır. Böylece, bu sigortanın maddi sigorta süresi başlamadan önce gerçekleşen sebep olayların varlığı halinde sigorta ettiren sigorta teminatından faydalanabilecektir⁵²⁰. Diğer olumlu yönü, zarar esasının, olay esasına nazaran çok daha kolay tespit edildiği ileri sürülmektedir. Ancak bu durum her somut olay için geçerli değildir. Çünkü zarar olayın gizli ve tedricen meydana geldiği durumlarda zararın ortaya çıktığı tarihi tam ve doğru bir şekilde tespit etmek oldukça güçtür. Zarar tarihi ayrıca rizikonun yer ve zaman bakımından koruma kapsamında olup olmadığının tespit edilmesi açısından da oldukça önemlidir. Bu durum özellikle çevre sorumluluk sigortasında⁵²¹ veya işveren sorumluluk sigortasında (meslek hastalığı rizikosunun ek teminatla sigorta kapsamına alınması halinde) karşımıza çıkabilir.

Örneğin, işçiler tedrici bir gelişmenin sonucunda meslek hastalığına yakalanırlar. Çoğu meslek hastalığı kronik bir yapıya sahiptir. Kronik hastalıklar ise üç aşamadan oluşur: Kriz, kronik ve terminal şeklidir⁵²². Bu gibi durumlarda, zararın tam olarak ne zaman gerçekleşmiş sayılacağı sorusu ortaya çıkar. Zarar tarihinin belirlenmesinde hangi aşamanın esas alınacağı belirsizdir: Meslek hastalığının ilk belirtilerinin görüldüğü ve tanı konulduğu kriz dönemi mi,

⁵¹⁵ Şenocak, Mesleki, s. 88, Yazıcıoğlu, Riziko, s. 426, Yongalık, s. 191, Ünan, Riziko, s. 29.

⁵¹⁶ Şenocak, Mesleki, s. 89.

⁵¹⁷ Yongalık, s. 191.

⁵¹⁸ Alman genel sorumluluk poliçelerinde, rizikoyu tetikleyen zarar esası (Schadensereignis), üçüncü şahsın doğrudan yaralanmasına veya zarar görmesine neden olan nihai olay olarak tanımlanır. Zarar , ilk nedensel bağlantıyı oluşturan olay, eylem veya ihmalden daha sonraki bir zamanda gerçekleşir ve bunun sonucunda yaralanma veya zarar meydana gelir (Fogleman, Valerie, **Germany Improving financial security in the context of the Environmental Liability Directive No 07.0203/2018/789239/SER/ENV.E.4**, European commission (annex), May 2020, s. 12.) (Erişim Tarihi: 17.08.2022) https://ec.europa.eu/environment/legal/liability/pdf/Annex-I_Germany.pdf.

⁵¹⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Şenocak, Mesleki, s. 91 vd.

⁵²⁰ Şenocak, Mesleki, s. 92.

⁵²¹ Çevre sorumluluk sigortası hakkındaki örnek için bkz. Yongalık, s. 192, Şenocak, Mesleki, s. 93 vd.

⁵²² Hastalık evreleri için bkz. (<https://www.journalagent.com/>) (Erişim Tarihi: 13.08.2022)

tedavi sürecinin başladığı ve iş gücü kaybının yaşandığı kronik dönem mi, yoksa hastalığın terminal döneme girdiği an mı?

İşte bu durum bu teorinin olumsuz yönü olarak karşımıza çıkar⁵²³. Böyle bir durumda, kronik hastalık niteliğine sahip olan meslek hastalığının ilk evresi olan kriz dönemi içinde zararın gerçekleştiği kabul edilmelidir. Kısaca, hastalığın zarar verici etkilerinin ortaya çıktığı ve işçinin sağlığını etkilemeye başladığı an esas alınmalıdır.

Daha önce de bahsedildiği üzere, sigorta ettiren, sorumluluğu doğuran olay veya davranış sigorta süresi içinde gerçekleşmiş olsa dahi, sigorta sözleşmesinin sona ermesinden sonra ortaya çıkan zararlar için sigorta korumasından yararlanamaz. Sigorta ettiren aleyhine oluşan bu teminat boşluğu, ilave (sonraki) sorumluluk sigortası ile giderilebilir⁵²⁴.

Sorumluluk sigortalarında önemli hususlardan biri, sigortacının sigorta ettirene sağladığı hukuksal koruma teminatıdır. Sigortacının koruma yükümlülüğü, yalnızca haklı taleplere ilişkin ödemeleri değil, aynı zamanda sigorta ettirene yönelik haksız taleplere karşı savunma sağlama sorumluluğunu da kapsar⁵²⁵. Zarar esası ve sebep esası teorilerinde, haksız taleplere ilişkin rizikonun gerçekleşme anının belirlenmesi önemlidir. Sigortacının bu yükümlülüğünün doğması için, haksız talebin sigorta süresi içinde ileri sürülmesi gerekir. Sigorta ettirene yönelik taleplerin haklı veya haksız olduğu mahkeme kararı ile belirlenir. Ancak, mahkeme kararının sonucuna göre talebin haklı olduğuna karar verilmesi durumunda, tüm yargılama giderleri sigorta ettirene ait olacaktır⁵²⁶.

Türk Ticaret Kanunu'nun 1474. ve 1476. maddeleri ile sorumluluk sigortalarının genel şartlarında, haksız taleplere karşı hukuki koruma yükümlülüğü açıkça düzenlenmiştir⁵²⁷. TTK m.1474 uyarınca, sigortacının sigorta ettirene sağladığı hukuki koruma teminatı, sigorta tazminatını ödeme borcu gibi asli edim yükümlülüğü niteliğindedir. Bu durumda, rizikonun gerçekleşme anı bakımından haklı ve haksız talepler arasında bir fark bulunmamaktadır. Bununla birlikte, uygulamada sigortacıların haklı taleplerin varlığı halinde dahi mahkeme kararının sonucunu bekleme eğiliminde oldukları görülmektedir.

⁵²³Amerikan Hukukunda, zarar esası yaklaşımının olumsuz bir sonucu olarak, zararın beyan edildiği tarihin esas alınması durumunda sigortacılar, zarar olayının meydana geldiği süreçte ortaya çıkabilecek birçok tazminat talebiyle karşı karşıya kalırlar. Bu nedenle, sigortalılar için yeni bir sigorta sözleşmesi yapmayı reddederler. Bu durum, 'cut and run concept' (kaçış planı) olarak adlandırılır (Clarke, A. Malcolm, **The Law of Liability Insurance**, Second Edition, Routledge, Great Britain, 2017, s. 65.) .

⁵²⁴Şenocak, Mesleki, s. 96, Yongalık, s. 193.

⁵²⁵Ünan, Riziko, s. 25, Şenocak, Mesleki, s. 97, Kender, Mesuliyet Sigortası, s. 5.

⁵²⁶Şenocak, Mesleki, s. 97.

⁵²⁷İSSGŞ m.1/f.2: "Sigortacı ayrıca bu sigorta ile ilgili olarak bir dava açılması halinde hükmolunan mahkeme masrafları ile avukatlık ücretlerini ödemekle yükümlüdür. Şu kadar ki hükmolunan tazminat sigorta bedelini geçerse sigortacı, avukatlık ücreti dahil dava masraflarına, ancak sigorta bedeli nispetinde iştirak eder."

Bu bağlamda, haksız talepler için sigorta süresi içinde, sebep esasında sigorta ettirenin sorumluluğunu doğurabilecek bir davranışta veya olayda bulunduğu iddiasının ileri sürüldüğü an; zarar esasında ise zararın gerçekleştiğinin iddia edildiği an, rizikonun gerçekleştiği an olarak kabul edilir⁵²⁸.

2.1.3. Zararın Tespiti Teorisi

Bu teori, özellikle meslek hastalıkları⁵²⁹ ve çevre sorumluluk sigortalarında uygulama alanı bulmaktadır. Alman çevre sorumluluk sigortasında (Umwelthaftungsgesetz), sigorta olayının zaman bakımından sınırlandırılmasında keşif ilkesi esas alınmıştır. Bu teoriye göre sigorta olayı, bedensel yaralanma, mal hasarı veya istisnai olarak mali kaybın davacı, sigortalı veya üçüncü kişiler tarafından doğrulanabilir şekilde ilk kez keşfedildiği an olarak kabul edilir^{530 531}.

Bu teorinin olumsuz yönü, sigorta olayının önemli ölçüde geriye doğru kaymasıdır. Teorinin uygulanabilmesi için sigorta olayına ilişkin tanımlanabilir maksimum sürenin belirlenmesi gereklidir. Bu sorun özellikle çevresel zararlarında ortaya çıkar. Çünkü uygulamada zararın tespiti genellikle güçtür. Çoğu durumda kirliliğin başlangıç noktasını saptamak mümkün değildir⁵³². Zarar esasının aksine bu teoride, zararın meydana gelmesi ile tespit edilmesi arasında uzun bir süre bulunabilir. Bu durumda, zararın tespiti ve buna bağlı olarak talebin doğru poliçe dönemine tahsis edilmesi nerdeyse imkânsız hale gelebilir⁵³³.

2.1.4. Tazminat Talebinin İleri Sürülmesi Teorisi (Talep Esası)

Bu teori, uzun süre devam eden kayıpların (long tail losses) yarattığı sorunları ve sebep olayı teorisinin olumsuz yönlerini gidermek amacıyla geliştirilmiştir⁵³⁴. Bu teoriye göre, sigortalanan rizikonun gerçekleşme anı, zarar görenin (mağdurun) sigorta ettirene tazminat talebini ileri sürdüğü an olarak kabul edilir sigortalanan rizikonun gerçekleştiği an, zarar gören

⁵²⁸ Şenocak, Mesleki, s. 98, Yazıcıoğlu, Riziko, s. 427.

⁵²⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. III. Bölüm, başlık 3.1.1.4.2 Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Talepleri Karşısında Sigorta Güvencesinden Yararlanılması.

⁵³⁰ Koch, s. 93, Schreier, Vincent, “*Pollution Insurance—Methods, Coverage and Beneficiaries Under German Policies*”, German National Report: World Congress of the International Law Association (AIDA) 2018, Springer-Verlag GmbH Germany, 2020, s. 75. (Erişim Tarihi: 15.08.2022) <https://springer.com/>

⁵³¹ Zarar tespiti teorisine göre, sigorta süresi içinde doğrudan zarar gören kişinin, sigorta ettiren veya üçüncü kişi tarafından sonradan kontrol edilebilen zararı ilk kez tespit ettiği an, sigorta olayının (rizikonun) gerçekleşme anı olarak kabul edilir. Bu teori, zarar görenin zararının keşfi rizikosunun sigortalananması esasına dayandığından, doktrinde Keşif Teorisi olarak da adlandırılmaktadır (Şenocak, Mesleki, s. 99, Yongalık, s. 199.).

⁵³² Schreier, s.75.

⁵³³ Fogleman, s. 12.

⁵³⁴ Clarke, Liability Insurance, s. 70.

(mağdur) tarafından sigorta ettirene tazminat talebinin ileri sürülmesidir⁵³⁵. Sebep olayı teorisi ve zarar teorisinde, zarar görenin tazminat talebinde bulunup bulunmayacağı belli değildir⁵³⁶. Oysa, talep talebinin ileri sürülmesi teorisinde (veya talep esasında) zarar görenin tazminat talebinde bulunması tüm hukuki yollara başvurucağının açıkça bir göstergesidir⁵³⁷.

Talep esasına dayanan sigorta sözleşmelerinde, sigorta ettirenin sorumluluğunu doğuran bir olay/davranışın veya zararın sigorta teminatı süresi içinde meydana gelmesi şartı aranmaz. Sigortalanan rizikonun gerçekleşmesi için yalnızca talebin sigorta teminatı süresi içinde ileri sürülmesi yeterlidir⁵³⁸. Bu nedenle, talep esasında sigorta sözleşmesi öncesinde meydana gelen olaylar veya zararlardan dolayı sigortacının edim yükümlülüğü doğabilir.

Örneğin, işçinin önceki işyerinde meslek hastalığına yakalanması, daha sonra yeni işvereniyle çalışmaya başlamasından sonra meslek hastalığının teşhis edilmesi durumunda, yeni işverenin sigortacısından sigorta teminatı süresi içinde talepte bulunması -zamanaşımı veya hak düşürücü sürenin dolmaması şartıyla- sigortacı ortaya çıkan zararı gidermekle yükümlüdür⁵³⁹. Belirsizlik ve risk içeren sigorta dönemleri, sigortacıları teminat vermeden ya da yenilemeden önce olası talepler konusunda ayrıntılı bilgi toplamaya iter. Bu bilgi toplama süreci, sigortacıların teminatın başlangıç veya yenilenme tarihinde var olan olası talepleri ödemekten kaçınmalarına olanak sağlar^{540 541}. Ayrıca sigortacılar, ilk kez düzenleyecekleri talep esaslı sigorta sözleşmelerinde geriye dönük bir tarih (retrospective date) belirleyerek sözleşme öncesi yükümlülüklerini sınırlandırır ve bu tarihten önceki olay ya da zararlardan doğan sorumlulukları üstlenmezler⁵⁴². O halde, geriye dönük tarih ile sigorta süresi içinde ortaya çıkan olay/davranış veya zararlar, sigortacıya aynı süre içinde tazminat talebinin ileri sürülmesi şartıyla, sigorta teminatı kapsamında değerlendirilir⁵⁴³. Bu durumda, yeni sigortacı sigorta ettirenden ek prim talep eder⁵⁴⁴. Sigorta teminatının zaman yönünden geçmişe etki kızı ile

⁵³⁵Genellikle belirli türdeki sorumluluk sigortası poliçeleri, sigorta tazminatını sınırlandırmak amacıyla bir kazanın meydana gelmesine veya kazadan kaynaklanan bir zararın sorumluluğuna atıfta bulunur (Birds, John, **Insurance Law In The United Kingdom**, Third Edition, Wolters Kluwer, UK, 2015, s. 154.).

⁵³⁶Yazıcıoğlu, Riziko, s. 427.

⁵³⁷Ünan, Riziko, s. 31

⁵³⁸Ünan, Riziko, s. 31, Yazıcıoğlu, Riziko, s. 427.

⁵³⁹Ünan, Riziko, s. 31.

⁵⁴⁰Clarke, Liability Insurance, s. 70.

⁵⁴¹Örneğin, tek bir tüketici şikâyeti sonucunda imalatçının tehlikeli bir üründen binlerce adet ürettiğinin ortaya çıkması, imalatçının gelecekteki sigortalıların güvenliği üzerinde kritik etkiler yaratmaktadır. Bu durum karşısında imalatçı, gelecekte benzer taleplerin oluşturduğu risk potansiyeli sebebiyle, ya çok yüksek sigorta primleri ödemek ya da hiç teminat alamamak durumu ile karşı karşıya kalmaktadır. Sigortacılar alternatif olarak poliçe düzenlemeyi veya yenilemeyi kabul edebilmekte, ancak tespit edilen kusurdan doğan sorumlulukları teminat kapsamı dışında tutabilmektedir (Clarke, Liability Insurance, s. 70.) .

⁵⁴²Ünan, Riziko, s. 31, Clarke, Liability Insurance, s. 73.

⁵⁴³Ünan, Riziko, s. 31-32.

⁵⁴⁴Clarke, A. Malcolm, **The Law of Insurance Contracts**, Sixth Edition, London, 2009, s. 524.

genişlemesi sınırsız olmayıp, bu klozun temel amacı talep esasına dayalı birbirini takip eden poliçelerde ortaya çıkabilecek teminat boşluklarını önlemektir.⁵⁴⁵

Talep esasına dayanan sigorta sözleşmelerinde uzatılmış bildirim süresi (extended reporting period) , sigorta ettiren lehine kullanılan bir klozdur ⁵⁴⁶. Sigorta olayı ile zararın ortaya çıkması arasında uzun süre geçebilir. Zarar, sigorta süresinin bitiminden sonra ortaya çıkarsa sigorta ettiren ve üçüncü kişiler için teminat boşluğu oluşabilir⁵⁴⁷. Bu kloz sayesinde sigorta ettirene, sözleşme bitiminden sonra ek bir talep süresi tanınır. Böylece talebin sigorta süresi içinde ileri sürülmesi şartı genişletilmiş olur. Taraflar bu kloz için ilave prim belirleyebilir⁵⁴⁸. Bu itibarla, sigorta sözleşmesinde kullanılan bu kloz ile ek sorumluluk güvencesi sağlanır ve taraflar aralarında uzatılmış bildirim süresi içinde ek bir primin ödenmesine de karar verebilirler^{549 550}.

Bir diğer önemli husus ise, bir talebin; gerçek talep veya şikâyet/ potansiyel talep olduğunun tespit edilebilmesi için poliçenin içeriğine bakılması gerekir. Talebin ne şekilde yapıldığında gerçek bir talep olarak kabul edileceği konusunda bir açıklık yoktur^{551 552}. Talep esasında rizikonun gerçekleştiği anı tespit etmek diğerlerine göre daha kolaydır. Fakat, talebin sözlü olarak ileri sürülmesi halinde, talep tarihinin belirlemek zorlaşacaktır.⁵⁵³ Bu sebeple, talebin ne şekilde yapılması gerektiği sigorta genel şartlarında veya özel şartlarında belirtilmelidir.

⁵⁴⁵ **Yongalık**, s. 196. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkznz. **Şenocak**, Mesleki Sigorta, s. 106.

⁵⁴⁶ Yongalık tarafından bu kloza ek sorumluluk güvencesi (**Yongalık**, s. 196); Şenocak tarafından müteakip garanti klozu (**Şenocak**, s. 106) adı verilmiştir.

⁵⁴⁷ Motsonelidze, Natalia, “**Peculiarities of Doctor's Professional Insurance- Comparative Legal Analysis**” Journal of Law (TSU), Vol. 2019, No. 1, 2019, s. 84. (<http://www.heinonline.com>) (Erişim Tarihi: 20.08.2022)

⁵⁴⁸ **Clarke**, Insurance Contracts, s. 509, **Clarke**, Liability Insurance, s. 70, **Şenocak**, Mesleki, s. 106, **Yongalık**, s. 196.

⁵⁴⁹ **Yongalık**, s. 196.

⁵⁵⁰ Sigortacılık uygulamasında gönüllü kısıtlamalar (voluntary restrictions) birçok ülkede yaygın olarak kullanılmaktadır. Hollanda’da sigortacılar genellikle geriye dönük teminat (retroactive coverage), durum ve varsayım maddeleri (circumstances/conditions clauses) ve uzatılmış bildirim süresi (extended reporting period) sunmaktadır. Danimarka’da 2-5 yıllık geriye dönük teminat ve sınırlı ileriye dönük bildirim uygulanmaktadır. Fransa’da Yüksek Mahkeme bu poliçeleri kabul etmese de sigortacılar sunmaya devam etmektedir. Belçika’da ise gelecekteki tazminat taleplerine yönelik yasal düzenleme mevcuttur. Bu düzenlemeye göre, hasarın poliçenin yürürlüğü sırasında meydana gelmesi halinde, poliçenin sonra ermesinden itibaren 36 ay içinde yapılan – yeni (sonraki) sigortacı tarafından karşılanmayan –talepleri ile poliçenin yürürlüğü sırasında bildirilen talepler de teminat kapsamına dahil edilmektedir (Spier, Jaap, “**Long Tail (Liability) Risks and Claims Made Policies**”, Geneva Papers on Risk and Insurance, Issues and Practice, Vol. 23, Published by Springer, No. 87, Y.1998, s. 157.) . (Erişim Tarihi: 20.08.2022) <https://www.jstor.org/>

⁵⁵¹ Birçok yönetici sorumluluk sigortası genel şartlarında talebin yazılı olarak ileri sürülmesi öngörülmüştür (**Sopacı Öztuna**, Yönetici Sorumluluk Sigortası, s. 33).

⁵⁵² Ontario Yüksek Adalet Mahkemesi kararında, resmi bir yasal işlem olmaksızın ilgili kişiye yönelik talebin yapılmasını yeterli görmüştür. Avustralya’da resmi tebligat belgesi veya teyit mektubunun gönderilmesi bu talep için yeterlidir. İngiltere’de ise talep ancak resmi bir nitelik taşıdığı ve somut olduğunda kabul edilir (**Clarke**, Liability Insurance, s. 73-74.) .

⁵⁵³ **Ünan**, Riziko, s. 31.

Talep esaslı poliçelerin sigortacı açısından avantajı, poliçedeki riskleri tespit ettiğinde sözleşmeyi sona erdirerek veya yenilemeyerek yönetemeyeceği risklerden kurtulabilmesidir. Bu durum sigorta ettiren için büyük bir dezavantaj oluşturur. Sigorta ettiren bu kapsamda teminat boşluğuyla karşı karşıya kalabilir. Sigorta priminin ödenmemesi, sigortalının iş değişikliği, kötü çalışma koşullarından kaynaklanan olumsuz tazminat talebi geçmişi, üretilen ürünlerin yetersiz kontrolü veya kalitesiz işçilik gibi durumlar dışında, sigorta sözleşmesinin sona ermesinin temel sebebi sigortacının öngöremediği risklerden kaçınmak istemesidir. Bu durumda, sonraki sigortacının geriye dönük teminat sağlaması pek mümkün değildir⁵⁵⁴. Bu varsayımın geçersiz olması durumunda, ya sonraki sigortacı söz konusu riskleri hafife almış (dolayısıyla riskli sorumluluklara girmiş) ya da önceki sigortacının sözleşmeyi feshetme kararı aşırı ihtiyatlı olmuştur⁵⁵⁵. Teorik açıdan, sonraki sigortacının bu durumda geriye dönük teminat sağlamaması için daha az gerekçesi bulunur. Ancak sigortacılar gelecek konusunda tedirgindir. Gelecekteki gelişmeler geçmişi etkileyebileceğinden, geçmişe etkili teminat konusunda isteksiz davranmaları makul görünmektedir⁵⁵⁶.

Talep esaslı poliçelerde, olay esaslı poliçelerden farklı olarak, uygulanacak sorumluluk limitleri poliçenin yürürlükte olduğu dönemde yapılan talepler için geçerlidir ve talebin yapıldığı zamana göre belirlenir. İşçinin artan maruziyeti göz önüne alındığında, bu limit muhtemelen “olay” anındaki limitten daha yüksek olacaktır. Bu durum özellikle geç ortaya çıkan zarara ilişkin tazminat talepleri (long tail claims) açısından kritiktir ve geçmişe yönelik teminat bu noktada önem kazanır. Talep esaslı poliçelerde, sigortacıların maruz kaldığı risk, belirli koşullarda ve özel şartların varlığında olay esaslı poliçeyle kıyaslandığında daha kontrol edilebilir niteliktedir. Bu sebeple, prim daha düşük olabilir. Bu durum sigorta ettiren için avantaj oluşturur⁵⁵⁷. Ancak, talep esaslı poliçenin daha uzun sürmesi halinde artan risk nedeniyle bu avantaj ortadan kalkabilir.

Primlerin hesaplanması sigortacılar için daha kolay olacaktır. Bunun nedeni, sigorta olayının gerçekleşmesi ile tazminat talebi arasındaki sürenin kısılmasıdır. Sigortacılar bu kısıtlı zaman dilimindeki taleplere odaklanabilecektir. Risk değerlendirmesinde güncel verileri kullanabileceklerdir⁵⁵⁸. Aynı zamanda, sigortacı öngörülebilir bir teminat miktarını belirleyebilecektir⁵⁵⁹.

⁵⁵⁴ Spier, s. 155.

⁵⁵⁵ Spier, s. 155.

⁵⁵⁶ Spier, s. 155.

⁵⁵⁷ Spier, s. 156.

⁵⁵⁸ Spier, s. 156, Motsonelidze, s. 83.

⁵⁵⁹ Motsonelidze, s. 83.

2.1.5. Sigortalanan Olay Teorisi

Bu teoriye göre, sigorta olayının (rizikonun) gerçekleşmesi, belirli bir zaman noktasındaki olay, zarar veya talebin tespiti ile değil, belirli bir zaman aralığında sebep olayından başlayıp tazminat talebinin ileri sürülmesine kadar geçen sürecin tamamlanması ile kabul edilir⁵⁶⁰. Sigorta olayı, sigortanın maddi süresi içinde belirlenen bu safhaların sonunda gerçekleştiğinden, sigortacının edim yükümlülüğü o anda doğmuş olacaktır⁵⁶¹. Bu teorinin olumsuz yönü, rizikonun gerçekleştiği tarihi tespit etmenin oldukça güç olmasıdır. Sigorta olayı, vakıa zincirinin tespiti ile gerçekleşmiş kabul edileceğinden, bunu belirli bir zaman noktasına yerleştirmek mümkün değildir.

Ayrıca, rizikonun gerçekleştiği veya gerçekleşme ihtimalinin yüksek olduğu durumlarda, sigorta ettiren (hatta sigorta ettirenin aynı zamanda sigortalı olmadığı durumlarda sigortalı), TTK m. 1448'de düzenlenen zararı önleme ve azaltma yükümlülüğü ile TTK m. 1446 uyarınca rizikonun gerçekleştiğini bildirme yükümlülüğüne sahiptir⁵⁶². Sigorta ettirenin bu yükümlülüklerinin hangi tarihten itibaren doğacağı önemli bir sorundur. Eğer bu süreç tazminat talebinin ileri sürülmesinden itibaren sigorta ettirenin yükümlülüklerini doğuracaksa, daha önce bahsedilen talep esasına (claims made) ilişkin olumsuz eleştiriler bu teori için de geçerlidir. Bu teorinin kabulü, özellikle kısa süreli sigorta sözleşmelerinde sigorta ettiren aleyhinedir. Örneğin, 5 yıllık sigorta süresi içinde sigorta ettirenin sorumluluğunu doğuran davranış veya olayın meydana gelmesi ile sigorta ettirenin tazminat talebini altıncı yılda ileri sürmesi halinde sigorta ettiren sigorta korumasından yararlanamayacaktır⁵⁶³.

2.1.6. Süreklilik Gösteren Sigortalanan Olay Teorisi (Yaygın Riziko Görüşü)

Bu teoride, sigortalanan olay üç aşamadan oluşmaktadır: Sebep olayı, zarar olayı ve tazminat talebinin ileri sürülmesi. Sigorta süresi içinde bu üç aşamadan herhangi birinin gerçekleşmesiyle sigortacının edim yükümlülüğü doğacaktır. Bu aşamalardan hangisinin gerçekleştiği, sigorta hukuku kuralları, bu kuralların konuluş amacı ve sözleşme hükümleri dikkate alınarak her somut olayda ayrıca değerlendirilmelidir⁵⁶⁴.

2.1.7. Kombinasyon Teorisi

Bu görüşte, tazminat talebinin haklı veya haksız olması rizikonun gerçekleşme anını belirler. Talebin haklı olması durumunda zarar olayı, haksız olması durumunda ise talep tarihi

⁵⁶⁰ Şenocak, s. 111.

⁵⁶¹ Şenocak, s. 112.

⁵⁶² Şenocak, s. 113-114.

⁵⁶³ Şenocak, s. 114.

⁵⁶⁴ Ünan, Riziko, s. 36.

rizikonun gerçekleşme anı kabul edilir. Bu teorinin zayıf yönü, talebin haklılığının çoğunlukla mahkeme kararıyla belirlenmesinden dolayı uzun ve belirsiz bir süreci gerektirmesidir⁵⁶⁵.

2.1.8. Türk Ticaret Kanunu'nda Kabul Edilen Teori

Sorumluluk sigortalarında rizikonun gerçekleştiği anın tespitine ilişkin teoriler içerisinde, günümüz sigortacılık uygulamasında daha çok olay esası, zarar esası ve talep esası teorileri tercih edilmektedir. Bu teorilerin tek başına veya birlikte uygulandığı görülmektedir⁵⁶⁶.

TTK m.1473/f.1'de: *"..... zarar daha sonra doğsa bile, sigorta süresi içinde gerçekleşen bir olaydan kaynaklanan sorumluluğu nedeniyle"* ifadesine göre sorumluluk sigortalarında rizikonun gerçekleştiği anın tespitinde olay esasının benimsendiği görülmektedir. İlgili madde gerekçesine göre⁵⁶⁷, sigortacıların geçmişte meydana gelen ve yüksek risk içeren olayların sonuçlarından sorumlu tutulmaması amaçlanmıştır⁵⁶⁸.

Sorumluluğu doğuran olaydan ne anlaşılması gerektiğiyle ilgili TTK'de açıklama bulunmaz. Sorumluluk sigortalarında, sorumluluğu doğuran olay sözleşme veya haksız fiil sorumluluğundan kaynaklanabilir⁵⁶⁹. Ayrıca, sigorta ettirenin yasal sorumluluğunun sözleşme ile genişletilmesi durumunda, sigortacının edim yükümlülüğü ilgili yasanın çizdiği sınırlar içinde kalmaktadır. Bu durum genellikle teminat dışı haller olarak değerlendirilir⁵⁷⁰.

TTK m.1473/f.1 hükmü emredici bir nitelik taşımamaktadır. Bu sebeple, taraflar sigorta sözleşmesinde olay esası yerine farklı bir esası veya birden fazla esası (karma esası) kararlaştırabilirler⁵⁷¹.

2.1.9. İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartlarında Kabul Edilen Teori

Sigorta sözleşmelerinin ana muhtevası sigorta genel şartlarına uygun olarak düzenlenir⁵⁷². Dolayısıyla, sorumluluk sigortası sözleşmelerinin de ilgili genel şartlara uygun düzenlenmesi gerekir. Tarafların sözleşmeyi genel şartlara uygun düzenlememesi veya sözleşmede rizikonun gerçekleşme anına ilişkin açıklık bulunmaması durumunda, TTK m.1473/f.1'de düzenlenen sebep olay teorisinin benimsendiği sonucu çıkarılır⁵⁷³.

⁵⁶⁵ Ünan, Riziko, s. 33.

⁵⁶⁶ Yazıcıoğlu, Riziko, s. 429.

⁵⁶⁷ 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/324), TBMM 23. Dönem, 2. Yasama Yılı, Madde 1473 Gerekçesi. (Erişim Tarihi: 19.08.2022) <https://www.lexpera.com.tr/>

⁵⁶⁸ Ünan, Zarar Sigortaları, s. 288-289, Yazıcıoğlu, s. 424-425.

⁵⁶⁹ Ünan, Zarar Sigortaları, s. 287-289.

⁵⁷⁰ Bu konuya ilişkin detaylı bilgi için bkznz. III. Bölüm, başlık 3.1.2.2 Bir Sözleşmenin İfasıyla İlgili Olarak ya da Özel Bir Anlaşmaya Dayanan Sigorta Ettirenin Yasal Sorumluluğunu Aşan Tazminat Talepleri.

⁵⁷¹ Yazıcıoğlu, Riziko, s. 433, Ünan, Zarar Sigortaları, s. 285.

⁵⁷² Bknz. SK m.11/f.1, c.1.

⁵⁷³ Yazıcıoğlu, Riziko, s. 434.

İSSGŞ m.1/f.1: “Bu poliçe işyerinde meydana gelebilecek iş kazaları sonucunda işverene terettüp edecek hukuki sorumluluk nedeniyle” şeklindedir. Bu hükümde, iş kazası sonucunda işverenin hukuki sorumluluğunun doğmasından bahsedilmiştir. İşverenin iş kazasından hukuki sorumluluğunun doğabilmesi için sadece işverenin koruma borcuna aykırı davranması yeterli değil, ayrıca işçinin zarara uğraması gerekir. İSSGŞ m.8’de “Zarar Vukuunda Sigorta Ettirenin Yükümlülükleri” kenar başlığı altında, rizikonun gerçekleşmesinden sonra sigorta ettirenin görevleri açıklanmıştır. Bu düzenlemeler doğrultusunda, İSSGŞ’de zarar esası teorisinin benimsendiği görülmektedir⁵⁷⁴.

İSSGŞ’ye göre, sigortacının sorumluluğu sigorta süresi içinde zarar olayının (iş kazasının) gerçekleşmesiyle doğar. Taraflar İSSGŞ’ye uygun olarak bir sözleşme yaptıkları takdirde sigorta süresi içinde işverenin koruma borcuna aykırı davranması (olay esası) veya işçi/hak sahiplerinin tazminat talebinde bulunması (talep esası) gibi durumlar dikkate alınmaz⁵⁷⁵.

2.1.10. Employers’ Liability (Compulsory Insurance) Act 1969 (İşveren Zorunlu Sorumluluk Sigortası Kanunu) Göre Kabul Edilen Teori

İngiltere’de işveren sorumluluk sigortası poliçelerinin önemli bir özelliği, bu poliçelerin genellikle ‘nedensellik’ esasına göre düzenlenmiş olmasıdır. Sigorta teminatı sadece yaralanma ya da hastalığın sigorta süresi içinde iş ile ilgili veya işten kaynaklandığı durumlarda işçilerin tazminat taleplerini kapsar⁵⁷⁶.

1969 tarihli İşveren Sorumluluğu (Zorunlu Sigorta) Kanunu’nun (ELIA) yürürlüğe girmesinden önce ve sonra düzenlenen eski tip işveren sorumluluk sigortası poliçelerinin sağladığı teminat kapsamı tartışma konusu olmuştur. Bu tartışmalar ilgili davalarda ve hukuki süreçlerde detaylı olarak ele alınmıştır. 1980’lerden bu yana işveren sorumluluk sigortası poliçeleri ‘nedensellik’ esasına göre düzenlenirken, daha önceki dönemlerde çeşitli sigortacılar tarafından ‘maruz kalınan yaralanma’ veya ‘hastalığa yakalanma’ ifadelerine göre düzenlenmiştir.

⁵⁷⁴ Yazıcıoğlu, Riziko, s. 459. Aksi görüşe göre, iş kazası sonucunda Sosyal Güvenlik Kurumunun sağladığı yardımların üstündeki ve dışındaki bir zararın bulunması ve bu zararın işverenden talep edilmesi ya da Sosyal Güvenlik Kurumunun işverene rücu etmesi durumlarında riziko gerçekleşeceğinden, İSSGŞ’de talep esası teorisi kabul edilmektedir (Ölmez, Fatih, “ İşveren Sorumluluk Sigortası”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 22, S. 3, Y. 2016, s. 2147, **Oğuzman**, Mesuliyet, s. 99, **Kender**, İşveren Sorumluluk, s. 433.). Ancak bu görüşe katılmak mümkün değildir. Zira ilgili hükümde, Sosyal Güvenlik Kurumunun sağladığı yardımların üstündeki ve dışındaki tazminat talepleri ile Kurumun işverene rücu davası açması, sadece rizikonun tazminat kapsamını sınırlandırmaktadır.

⁵⁷⁵ Yazıcıoğlu, Riziko, s. 459.

⁵⁷⁶ Gürses, s. 153.

Bazı sigortacılar, işverenlere yönelik mezotelyoma iddialarının, sigorta poliçelerinin bu tür ifadeler içermesi halinde teminat kapsamında sayılamayacağını savunmaktadır. Mezotelyomanın yüksek düzeyde asbest tozuna maruz kalındıktan sonra semptomatik hale gelmesi 50 yıla kadar sürebilmektedir. Sigortacıların iddiasına göre, hastalık sigorta döneminde ‘maruz kalınmadığı’ veya ‘ortaya çıkmadığı’ için (örneğin maruziyetin gerçekleştiği 1965-1966 yıllarında) teminat kapsamı dışındadır. Bu tür talepler, zararın 2007 yılında ortaya çıkmış olması durumunda bile, poliçenin ‘nedensellik’ esasına göre düzenlenmemiş olması nedeniyle, o dönemdeki poliçe kapsamında değerlendirilemez. Geçtiğimiz yıllar boyunca sürekli işveren sorumluluk sigortası teminatına sahip olan işverenler, sigortacıların bu yaklaşımı benimsemeleri ve mezotelyoma talepleri için teminat kapsamına itiraz etmeleriyle karşılaşmışlardır. Bu durum, uzun süre sonra ortaya çıkan zararlar açısından işveren sorumluluk sigortası teminatında adeta bir ‘kara delik’ yaratmıştır⁵⁷⁷.

Durham v BAI (Run Off) Ltd davasında, ilk derece mahkemesinde Burton J, poliçe metinlerinde açık bir belirsizlik olduğunu tespit etmiştir. Bu belirsizlik, metinlerin gerçekten meydana gelen yaralanmaları mı kapsadığı, yoksa işverenin sigorta süresi içinde ve yaralanmaların olduğu sırada işçisi olan kişilere karşı sorumluluğunu mu kapsadığı noktasındaydı. Burton J, tarihsel uygulamalarla uyumlu olan yorumu tercih etmiştir. Buna göre, sigortacılar geçmişte her zaman meslek hastalığına ilişkin tazminat taleplerini maruz kalma esasına göre, diğer bir deyişle nedensellik temelinde ele almışlardı. Dolayısıyla, poliçe ‘maruz kalınan’ veya ‘yakalanılan’ ifadelerini kullansa bile, sigortanın koruma kapsamı işverenin ilgili sigorta dönemi içinde çalışanlarının uğradığı yaralanmalardan kaynaklanan sorumluluğunu içeriyordu^{578 579}.

⁵⁷⁷ Gürses, s. 153.

⁵⁷⁸ Evans, s. 646.

⁵⁷⁹ Temyiz Mahkemesinde Rix LJ, Bolton Metropolitan Borough Council v Municipal Mutual Insurance Ltd davasındaki yaklaşımı benimsedi. Bu davada, kamu sorumluluğu (PL) poliçesi bağlamında ‘yaralanmanın’ tümör gelişene kadar gerçekleşmediğine hükmedilmişti. Dolayısıyla, PL poliçesi açısından maruz kalma tarihinde bir yaralanmanın ‘meydana geldiği’ söylenemezdi.

Rix LJ, Bolton kararını uygulamak zorunda kalarak, Durham davasında yaralanmanın acı çekildiğinde ya da ortaya çıktığında, yani tümör geliştiğinde gerçekleştiği sonucuna vardı. Bu durum, maruz kalma anında yürürlükte olan poliçenin geçerli olmadığı anlamına geliyordu, çünkü o noktada henüz bir yaralanma ‘gerçekleşmemişti’. Tümörün yıllar sonra geliştiği tarihteki yürürlükte olan poliçe, eğer nedensellik esasına göre düzenlenmişse, koruma sağlamayacaktı. Üstelik, o zamana kadar işveren muhtemelen faaliyetini sonlandırmış olabilir ve hiç sigorta koruması bulunmayabilirdi.

Yüksek Mahkeme oybirliğiyle Temyiz Mahkemesinin kararını bozdu. Yüksek Mahkeme, işveren sorumluluğu bağlamında ‘yaralanmanın gerçekleşmesi’ ifadesinin, mezotelyoma vakalarında işçinin asbest liflerine maruz kaldığı anda geçerli olduğuna hükmetti. Mahkeme üyeleri oybirliğiyle ‘gerçekleşmek’ (sustain) kelimesinin doğal anlamının maruz kalmak veya deneyimlemek olduğunu kabul etti. Ancak mahkeme, tek kelime veya ifadelerin anlamına aşırı odaklanmak yerine sigorta sözleşmelerine daha geniş bir bakış açısıyla yaklaşılması gerektiğini vurguladı. Yüksek Mahkeme, ‘gerçekleşen’ kelimesinin lafzi yorumunun, poliçenin maruz kalma tarihinde yürürlükte olması halinde, neredeyse hiçbir mezotelyoma vakasında koruma sağlamayacağını kabul etti. Bu nedenle mahkeme, poliçe hükümlerini bir bütün olarak değerlendirdi ve her sigorta dönemi boyunca yapılan iş ile sigortacıların o dönem için üstlendikleri riskler karşılığında ödenmesi kabul edilen prim arasında yakın bir bağlantı

Durham v BAI (Run Off) Ltd davasında, Yüksek Mahkeme önemli bir noktada Temyiz Mahkemesindeki Rix LJ ile aynı görüşü paylaştı. Bu nokta, 1969 tarihli İşveren Sorumluluğu (Zorunlu Sigorta) Kanunu (ELIA) kapsamında işverenlerin, işçilerine karşı sorumluluklarına ilişkin sigorta yaptırma ve devam ettirme yükümlülüklerini sadece nedensellik esaslı bir poliçe ile yerine getirebilecekleri yönündeydi. Bu yorum önemliydi çünkü yaralanmanın ortaya çıktığı yılda faaliyetini sonlandırmış olan bir işverenin, o tarihte yürürlükte bir sigortası bulunmayacaktı. Bu durum, işçilerin korunması açısından önemli bir boşluk yaratabilirdi. Yüksek Mahkeme'nin bu kararı, işveren sorumluluk sigortalarının yorumlanmasında nedensellik ilkesinin önemini vurgulamaktadır. Bu yaklaşım, özellikle asbest maruziyeti gibi uzun vadede ortaya çıkan meslek hastalıklarında kritik öneme sahiptir. Nedensellik esaslı yorum, maruz kalma anını sigorta korumasının başlangıç noktası olarak kabul ederek, işçilerin haklarının daha etkin bir şekilde korunmasını sağlamaktadır. Bu karar, İngiliz sigorta hukukunda önemli bir içtihat oluşturmuş ve işveren sorumluluk sigortalarının kapsamının belirlenmesinde yol gösterici olmuştur⁵⁸⁰.

2.2. İşveren Sorumluluk Sigortasında Rizikonun Sınırlanması

Sigorta sözleşmesinde sigortalanan rizikonun açık bir şekilde belirtilmesi, gerektiğinde de tarif edilmelidir⁵⁸¹. Aksi takdirde, sigortacı bütün tehlikeleri üstlenmek zorunda kalır. Bu nedenle sigortacının devraldığı rizikonun sınırlarının çizilmesi gerekir⁵⁸². Riziko sınırlanması a birincil (asli) ve ikincil (tali) olmak üzere iki şekilde gerçekleşir⁵⁸³. Birincil riziko sınırlanması, rizikonun genel özellikleri ile sigorta sözleşmesinin sınırlarının tespit edilmesidir. İkincil riziko sınırlaması, teminat kapsamında yer alan bazı hallerin istisna edilmesidir^{584 585}.

olduğu sonucuna vardı. Primler, sigorta dönemi boyunca yapılan iş dikkate alınarak hesaplanıyordu, çünkü sigortacıların üstlendiği riskler bu işe bağlı risklerdi. Sigortaların, mevcut iş ve faaliyetler yerine geçmişteki iş ve faaliyetlere ilişkin koruma sağlayacak şekilde yorumlanması mümkün değildi. ‘Gerçekleşen’ kelimesinin bu şekilde yorumlanması, istenmeyen bir sonuç daha doğuracaktı: Sigortacılar, işçilerin asbeste maruz kaldığı bilinen durumlarda poliçeleri yenileyerek sorumluluktan kaçabilecekti.

Temyiz Mahkemesinde Rix LJ, bu hususların tarafların kullandığı dilde bir yanlışlık olduğu sonucuna varılmadığını belirtirken, Yüksek Mahkemede Lord Mance, bir sözleşmenin birden fazla yoruma açık olduğu durumlarda, ticari hayatın sağduyusuyla en tutarlı yorumun tercih edilmesi gerektiğini vurguladı. Lord Mance, bir sigorta poliçesinin, iş sözleşmesinin sona ermesinden veya sigortanın süresinin dolmasından sonra ortaya çıkan hastalıklar için koruma sağlamamasının, poliçelerin ticari amacıyla çelişeceğini belirtti (Gürses, s. 154-155).

⁵⁸⁰ Gürses, s. 155.

⁵⁸¹ Şeker, Zehra, **Deniz Yoluyla Yük Taşımada Sigorta Himayesinin Kapsamı**, Beta Yayınları, İstanbul 2001, s. 32, Yetiş Şamlı, Kübra, “**Zarar Sigortalarında Teminat Kapsamındaki Rizikoların Belirlenmesine İlişkin Bazı Sorunlar**”, Sigorta Genel Şartlarının Düzenlenmesi, Denetlenmesi ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar Sempozyumu, Prof. Dr. Rayegan Kender’e Saygı Günü, Filiz Kitapevi, İstanbul, 2020 Sorunlar, s. 92-93, Yazıcıoğlu/Şeker Ögüz, s. 77.

⁵⁸² Şeker, s. 31.

⁵⁸³ Şeker, s. 32-36. Karayalçın, riziko sınırlanmasını, olumlu ve olumsuz sınırlanma olarak ikiye ayırmıştır (Bknz. Karayalçın, All Risk, s. 215.).

⁵⁸⁴ Ünán, Riziko, s. 65, Karayalçın, All Risk, s. 215, Yetiş Şamlı, Sorunlar, s. 92-93.

⁵⁸⁵ İkincil riziko sınırlanması için bknz. 3.1 İkincil Riziko Sınırlaması (İstisnalar)

Birincil riziko sınırlanması, rizikonun genelliği (All risk) ve rizikonun özelliği (Named perils) olmak üzere iki yöntemle yapılır. Rizikonun genelliği ilkesinde, ana riziko olarak belirlenen bir olayın yol açacağı tüm sonuçlar sigorta teminatı kapsamındadır. Bu yöntemde, tek tek rizikolar sayılmaz, genel bir tanımlama tercih edilir. Sigorta güvencesinin kapsamını, teminat dışında kalan haller (mutlak veya nispi istisnalar) belirler. Dolayısıyla, mutlak ya da nispi istisna kapsamına girmeyen tüm haller sigorta teminatı kapsamındadır^{586 587}.

Ayrıca, doktrin tarafından rizikonun genelliği anlam bakımından gerçek ve gerçek olmayan şekilde ikiye ayrılmıştır⁵⁸⁸. Bu açıdan, sözleşmede tespit edilen şekil ve nitelikte zararın sebebi olabilecek tüm rizikolar sigorta teminatının kapsamındaysa gerçek olan rizikonun genelliğinden; yalnızca belirli bir durum ya da faaliyetle ilişkili olan rizikolar sigorta teminatı kapsamındaysa gerçek olmayan anlamda rizikonun genelliğinden bahsedilir^{589 590}.

Rizikonun özelliği ilkesine göre, sigorta sözleşmesinde açıkça belirtilen rizikolar sigorta teminatı kapsamındadır. Bu yöntemde, hangi rizikoların sigorta teminatı kapsamına alınacağı teker teker belirtilir; aksi belirtilmeyen rizikolar teminat kapsamı dışında kalır⁵⁹¹.

Türk Ticaret Kanunu'nda, TTK m.1409 hükmü doğrultusunda rizikonun özelliği ilkesi kabul edilmiştir⁵⁹². Zira sigortacı “sözleşmede belirtilen” rizikonun gerçekleşmesinden sonra sigorta tazminatı ödemekle yükümlü kılınmıştır. Buna karşın, SK m.11/f.4'e göre, “*Sigorta sözleşmelerinde kapsam dahiline alınmış olan riskler haricinde kapsam dışında bırakılmış riskler açıkça belirtilir. Belirtilmemiş olan riskler teminat kapsamında sayılır*” şeklindeki düzenlemede, SK'de rizikonun genelliği ilkesinin kabul edildiği görülmektedir.

Belirtelim ki TTK'nin yeni tarihli genel kanun olması, esaslı farklı olan maddesinin (TTK m.1409/f.1) , SK m.11/f.4'ü örtülü olarak kaldırdığı kabul edilmelidir. Ayrıca, teminat kapsamı dışında kalan tüm hallerin tek tek sayılması mümkün olmamakla birlikte, sigorta

⁵⁸⁶ Ünán, Genel Hükümler, s. 91, Şeker, s. 33-34, Karayalçın, All Risk, s. 215-217, Yetiş Şamlı, Sorunlar, s. 93, 94.

⁵⁸⁷ İnşaat Sigortası Genel Şartları, “Sigorta Kapsamı” başlıklı A.1. maddesine göre, “*Bu sigorta, konusunu teşkil eden değerlerin teminat müddeti içinde, inşaat sahasında bulunduğu sırada, inşaat süresinde bu poliçede gösterilen istisnalar dışında kalan, önceden bilinmeyen ve ani bir sebeple herhangi bir ziya ve hasara uğraması halini temin eder.*”

⁵⁸⁸ Omağ, Merih Kemal, “Özel Sigorta Hukukunda Muafiyet Kızları”, Özel Sigorta Hukukunda Hâkim İlke ve Kurumlar (1975-2016) Makaleler- Tebliğler, İstanbul 2019, s. 341, Yazıcıoğlu, Emine, Tekne Sigortası Sözleşmesi, Beta Yayınları, İstanbul, 2003, s. 123, Yetiş Şamlı, Sorunlar, s. 93.

⁵⁸⁹ Omağ, Muafiyet Kızları, s. 341, Yazıcıoğlu, Tekne Sigortası, s. 123, Yetiş Şamlı, Sorunlar, s. 93.

⁵⁹⁰ Daha ayrıntılı bilgi için bkz. Yetiş Şamlı, Sorunlar, s. 94.

⁵⁹¹ Karayalçın, All Risk, s. 215, Ünán, Genel Hükümler, s. 91, Yetiş Şamlı, Sorunlar, s. 93.

⁵⁹² Ünán, Genel Hükümler, s. 89 - 90, Yetiş Şamlı, Sorunlar, s. 115 - 116.

sözleşmelerini düzenleyen asıl yasa TTK olmalıdır ve SK'de sigorta sözleşmelerine ilişkin herhangi bir düzenleme getirmemelidir⁵⁹³⁵⁹⁴.

Rizikonun genelliği ilkesi, rizikonun özelliği ilkesinden daha kapsamlı sigorta güvencesi sağlar. Taraflar birinci yöntem olan rizikonun genelliği ilkesini de kabul edebilirler⁵⁹⁵. Zira TTK m.1452/f.2'e göre, TTK m.1409 nispi emredici niteliğe sahip olan bir hükümdür.⁵⁹⁶

Son olarak rizikonun özelliği ilkesine göre, sigorta ettirenin sıfatı, üçüncü kişilerle arasında kurduğu hukuki ilişki veya faaliyetleri, zarar gören şahsın niteliği, sigorta ettirenden talep edilebilecek tazminatın niteliği, miktarı, zararın türü, yer ve zaman gibi çeşitli nedenlerle teminatın kapsamı sınırlandırılabilir⁵⁹⁷.

2.2.1. Riziko: İş Kazası

İş kazası kavramının incelenmesinde, öncelikle kaza kavramının hukuki tanımının ve kapsamının ele alınması önem taşımaktadır. Kaza kavramı, dar ve geniş anlamda olmak üzere iki açıdan değerlendirilmektedir. Geniş anlamda kaza, aniden ve istenilmeyen bir şekilde ortaya çıkan, eşya üzerinde hasar oluşturan, beden bütünlüğünü ihlal eden veya ölümle sonuçlanan olayları kapsar. Dar anlamda kaza, eşyaya ilişkin zararlar hariç olmak üzere, yalnızca ölüm veya beden bütünlüğünün ihlaline yol açan olayları kapsar⁵⁹⁸.

⁵⁹³ Ünan, Genel Hükümler, s. 99, Yetiş Şamlı, Sorunlar, s. 117 - 118.

⁵⁹⁴ Yarg. 11. HD, T. 25.01.2023, E. 2021/5843, K. 2023/512: “ Bu durumda SK m.11/4 hükmü ile TTK m. 1409/1 hükmünün çeliştiği aşikârdır. SK'ya göre; Sigorta Sözleşmesinde teminat kapsamında sayılan rizikoların yanı sıra TTK'den farklı olarak teminat kapsamında olmayan rizikoların da belirtilmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Belirtmek gerekirse böylece Sigortacılık Kanunu ile aksi ispat edilemeyen bir kanun karineye yer verilmiştir. Bu durum karşısında TTK hükümlerine üstünlük tanınırsa, teminat kapsamında sayılmayan bir rizikonun gerçekleşmesinden dolayı sigortacının sorumlu olmayacağı sonucuna varılır. Sigortacılık Kanunu'na üstünlük tanındığı halde ise sigortacının, sözleşmede öngörülmeleyen bir riziko sebebi ile sigortalanan olayın meydana gelmesinden de sorumlu olacağı ortaya çıkacaktır. Zira, Sigortacılık Kanunu uyarınca teminat dışında olan rizikoların da tek tek sayılması gerekir ve teminat dışında sayılmayan bir riziko teminat kapsamında kabul edilir. Böylece ortaya çıkan çelişkili durumun çözüme kavuşturulmasında, normlar çatışması halinde uygulanacak ilkeler yol gösterici olabilir. Ancak her ne kadar Türk Ticaret Kanunu, Sigortacılık Kanunu'na nazaran genel kanun niteliğinde olsa da özel kanun olan Sigortacılık Kanunu'ndaki bir husus, yeni tarihli olan genel kanunda özel hüküm ile yeniden düzenlendiğinden sonraki tarihli olan TTK m.1409 hükmünün önceki tarihli özel kanun niteliğindeki SK m. 11 hükmünden üstün tutulması gerekir. Ayrıca SK m.11/4, sigorta koruması kapsamında olmayan hallerin sigorta sözleşmesinde “açıkça” belirtilmiş olması gerektiğini öngörmektedir. Bunun “sayım yöntemiyle” yapılabilirliği bulunmamaktadır. Kaldı ki bir şey ismiyle belirtildiği takdirde, aynı zamanda olmayan her şeyde belirtilmiş olur. Kısaca yalnızca teminata giren hususların belirtilmesi aynı zamanda teminata girmeyen hususlarında belirtilmiş olması anlamını taşır. Böylece TTK m.1409 sadece sözleşmede kararlaştırılan rizikoların teminata dahil olacağını belirtmiş olmakla, SK m.11/f.44 uygulama yeteneğinin kalmadığı ve hiç dikkate alınmaması gerekir “ (Erişim Tarihi: 12.08.2024) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

⁵⁹⁵ Ulaş, Zarar Sigortaları, s. 48, Yetiş Şamlı, Sorunlar, s. 116.

⁵⁹⁶ All risk sigortası hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Karayalçın, All Risk, s. 203, Ünan, Genel Hükümler, s. 90-92, Şeker, s. 36-46, Yazıcıoğlu, Tekne Sigortası, s. 123, Ayli, Ali, İnşaat Bütün Riskler Sigortasında Riziko, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s. 34-35.

⁵⁹⁷ Ünan, Riziko, s. 65, Omağ, Muafiyet Klozları, s. 341-342.

⁵⁹⁸ Eren, Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara, 1974, s. 6, Mutlay, Faruk Barış, Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi, Beta Yayınları, 1. Bası, Eylül 2014, s. 181, Akın, Maddi Tazminat, s. 19.

Dar anlamda kaza kavramı, iş kazası kavramıyla doğrudan bağlantılıdır. Bu nedenle, bundan sonraki açıklamalarımızda dar anlamda kaza kavramı ele alınacaktır. Bir olayın dar anlamda kaza olarak nitelendirilebilmesi için beş temel şart gereklidir: vücut bütünlüğünün ihlali veya ölüm, harici (dışsal) bir olay, istenilmeyen bir olay, ani olay ve olay ile ortaya çıkan zararlı sonuç arasında uygun illiyet bağının bulunmasıdır⁵⁹⁹.

İngiliz hukuk sisteminde, zararlı sonuç doğuran olayların sırasına bakılır. Bu olaylar dizisinin başlangıcında sigortalının bakış açısından, tesadüfi ve beklenmedik bir yaralanma meydana gelirse bir kaza vardır. Aksine, bir eylemin ya da bir eylem şeklinin doğal ve olası sonucu olan bir etki, yani çoğunlukla meydana gelen bir sonuç, kaza değildir. Bu nedenle, sigortalının kasıtlı ve pervasız bir şekilde riski göze alması veya zararlı sonucun sigortalı tarafından istenmesi hallerini mahkemeler kaza olarak değerlendirmez⁶⁰⁰. Eğer kasıtlı ve beklenen durumların kaza sayılabileceği kabul edilseydi, gün boyu donmuş malzeme ile bilerek ve isteyerek çalışan bir çiftlik işçisinin, soğuk yanığı nedeniyle yaralanması durumunda işverenden tazminat talep etme hakkına sahip olması gerekirdi⁶⁰¹.

Ayrıca, bir yaralanma kasıtlı veya beklenen bir durumsa ve dolayısıyla kaza niteliğinde değilse, yaralanmanın boyutunun beklenmedik veya olağandışı olması durumunda bile kaza sayılmaz. Örneğin, sahil tatiline giden sigortalının güneş çarpması geçirmesi durumunda, bu beklenmedik şekilde ölümle sonuçlansa bile, hastalık olarak kabul edildiğinden kaza sayılmaz. Tüm bunların önemli bir sonucu, kazanın sigortalının ihmali nedeniyle meydana gelmesi halinde bile kaza olma niteliğini koruyacağıdır⁶⁰².

İş kazası kavramı, bireysel iş hukuku ile sosyal güvenlik hukuku olmak üzere iki farklı açıdan ele alınmaktadır⁶⁰³. Bireysel iş hukuku anlamında iş kazası ne İş Kanunu'nda ne de Türk Borçlar Kanunu'nda açıkça tanımlanmıştır. Daha önceki bölümlerde belirtildiği üzere, İş kazasının kanuni dayanağını, işverenin koruma borcunun kapsamını düzenleyen, “ İşçinin Kişiliğinin Korunması” kenar başlıklı, TBK m.417/f.2 hükmüdür⁶⁰⁴ ⁶⁰⁵. Bu hükümde, işçinin fiziksel tehlikelere karşı sağlık ve bedensel bütünlüğünün korunması, diğer bir ifadeyle işverenin dar anlamda koruma borcu ele alınmıştır⁶⁰⁶. TBK m.417/f.3 uyarınca işveren, iş sözleşmesinden doğan koruma borcuna veya iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerine

⁵⁹⁹ Ayrıntılı bilgi için bknz. **Eren**, İş Kazası, s. 6-22, **Akın**, Maddi Tazminat, s. 20-23.

⁶⁰⁰ **Clarke**, Insurance Contracts, s. 544.

⁶⁰¹ **Lewis**, s. 154.

⁶⁰² **Clarke**, Insurance Contracts, s. 544.

⁶⁰³ **Akın**, Maddi Tazminat, s. 23.

⁶⁰⁴ **Çelik/ Canikoğlu/ Canbolat**, s. 367, **Narmanlıoğlu**, s. 321, **Süzek**, İş Hukuku , s. 430.

⁶⁰⁵ TBK m.417 hükmü ile işverenin işçiyi yalnızca fiziksel değil, psikososyal tehlike ve risklere karşı da koruma yükümlülüğü öngörülmüştür (**Çelik/ Canikoğlu/ Canbolat**, s. 367.) .

⁶⁰⁶ **Çelik/ Canikoğlu/ Canbolat**, s. 367.

aykırı davranması sonucunda meydana gelen iş kazasından dolayı, işçinin uğradığı maddi ve manevi zararları sözleşmeye aykırılık hükümleri çerçevesinde tazmin etmekle yükümlüdür. Belirtmek gerekir ki TBK kapsamında iş kazasının hukuki dayanağını oluşturan bu maddede yalnızca işverenin koruma borcu düzenlenmiş olup, iş kazasının unsurları açıklanmamıştır.

İşverenin işçiyi dar anlamda koruma borcunu ayrıntılı bir şekilde düzenleyen İSGK'nin 3. maddesinin (g) bendine göre, “*İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay*” şeklinde iş kazası tanımı yapılmıştır.

Sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası, 5510 sayılı Kanunu'nun 13. maddesinin birinci fıkrasına göre, “*a) Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada b) (Değişik: 17/4/2008-5754/ m.8.) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,*⁶⁰⁷ *d) (Değişik: 17/4/2008-5754/ m.8.) Bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında*⁶⁰⁸, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaylar” şeklinde açıklanmıştır. Bu hükme göre, işçinin bedensel bütünlüğüne ilişkin zararın, yukarıda sayılan hallerden biri sebebiyle meydana gelmesi durumunda olay iş kazası olarak kabul edilir⁶⁰⁹.

Doktrinde ise iş kazası⁶¹⁰, “*sigortalı işçinin, işverenin otoritesi altındayken, onun için ifa ettiği iş veya işin gereği olarak dıştan gelen, ani ve arızı bir olay sonucunda uğradığı bedensel veya ruhsal zarar*” şeklinde tanımlanmıştır.

Anlaşıldığı üzere, sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazası, bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazasından daha geniş kapsamlıdır⁶¹¹. Bireysel iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası kavramları, yalnızca işyerinde gerçekleşen kazalar yönünden

⁶⁰⁷ İŞSSGŞ m.2/A-2'de aksine sözleşme yoksa teminat dışı kalan hallerden biri olarak düzenlenmiştir. Bu konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. III. Bölüm, başlık 3.1.1.2 İşçilerin, İşveren Tarafından Görev İle Başka Bir Yere Gönderilmesi Yüzünden Asıl İş Yapmaksızın Geçen Zamanlarda, Meydana Gelen İş Kazaları.

⁶⁰⁸ 506 sayılı Kanun'un 11/A maddesinde yer alan “işverence işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilme koşulu”, 5510 sayılı Kanun'un 13/A maddesinde değişikliğe uğramıştır. Böylece, işverence sağlanan taşıtla işçinin tek başına götürülmesi sırasında uğradığı kazalar da iş kazası olarak kabul edilmiştir. Ancak İŞSSGŞ m.2/A-1'de, 506 sayılı Kanun m.11/A'daki düzenleme korunmuştur. Bu düzenlemede, aksine sözleşme yoksa, söz konusu durum teminat dışı kalan hallerden biri olarak gösterilmiştir. Bu konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. 3.1.1.1 İşçilerin, İşverence Sağlanan Bir Taşıtla İşin Yapıldığı Yere Toplu Olarak Getirilip Götürülme Sırasında Meydana Gelen İş Kazaları.

⁶⁰⁹ Akın, Maddi Tazminat, s. 24.

⁶¹⁰ Güzel/Okur/ Caniklioğlu, s. 333, Tuncay/Ekmekçi, s. 337, Eren, İş Kazası, s. 12, Sözer, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncelleştirilmiş 5. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2021, s. 331.

⁶¹¹ Mutlay, s. 177.

benzerlik göstermektedir. Buna göre, bireysel iş hukuku anlamındaki her iş kazası, sosyal güvenlik hukuku anlamında da iş kazası olarak kabul edilir. Buna karşılık, sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası olarak kabul edilen haller, 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde beş bent halinde sınırlı olarak sayıldığından, sosyal güvenlik hukuku anlamındaki her iş kazası, bireysel iş hukuku anlamında iş kazası niteliğini taşımayabilir⁶¹². Ayrıca, bireysel iş hukuku anlamında iş kazası işverenin hukuki sorumluluğuna yol açarken, sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası sayılan hallerde işçilere Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sosyal sigorta yardımları sağlanır^{613 614}.

2.2.1.1. İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartları Kapsamında Kabul Edilen İş Kazası

Yukarıda incelenen, bireysel iş hukuku veya sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası tanımlarından hangisinin işveren sorumluluk sigortası genel şartlarında benimsendiğinin tespitinde yararlanılacak olan İSSGŞ m.1'deki ".....işyerinde meydana gelen iş kazaları sonucunda işverene terettüp edecek hukuki sorumluluk....." ile İSSGŞ m.2'de, "Aksine Sözleşme Yoksa Teminat Dışında Kalan Haller" kenar başlığındaki A. 1 ve 2 halleri dikkate alınmalıdır⁶¹⁵. İSSGŞ m.2/A.1-2'de, iş kazası olarak kabul edilebilecek olaylar, aynı zamanda sosyal güvenlik anlamında 5510 sK m.13/ (c) ve (e) bentlerinde⁶¹⁶ tanımlanan sosyal güvenlik hukuku kapsamındaki iş kazalarına karşılık gelmektedir. Ancak, bu hallerin teminat kapsamına

⁶¹² Akın, Maddi Tazminat, s. 44.

⁶¹³ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 329, Akın, Maddi Tazminat, s. 45.

⁶¹⁴ İngiliz hukukunda iş kazası yardımının tanımı ve koşulları, "Social Security Contributions and Benefits Act 1992" (1992 Sosyal Güvenlik Katkıları ve Yardımları Kanunu) m.94/f.1'de şöyle düzenlenmiştir: "İş kazası yardımı, bir ücretli çalışanın, işin yürütümü sırasında ve işin niteliğinden kaynaklanan bir kaza nedeniyle bedensel zarar görmesi durumunda ödenecektir." (Erişim Tarihi:05.10.2024) <https://www.legislation.gov.uk/>

İngiliz Hukukunda işverenler, işyerinde meydana gelen belirli kazaları, meslek hastalıklarını ve tehlikeli olayları, "Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations 2013 (RIDDOR)" (Kazaların, Hastalıkların ve Tehlikeli Olayların Bildirilmesi Yönetmeliği) kapsamında yetkili mercilere bildirmekle yükümlüdür. Bu yönetmelik öncelikle işçilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarına odaklanmakla birlikte, "işin yürütümünden kaynaklanan veya işle bağlantılı bir kaza sonucunda" (as a result of an accident arising out of, or in connection with work) meydana gelen olayları da kapsamaktadır. Bu nedenle işyeri ile bağlantılı üçüncü kişiler ve öğrenciler de belirli durumlarda bildirim yükümlülüğü kapsamına girmektedir. Örneğin, bir öğrencinin işyerinde kullanılan araç tarafından yaralanması veya işyerini ziyaret eden bir kişinin işyerinde düşmesi sonucu meydana gelen kazaların da yetkili mercilere bildirilmesi gerekmektedir. (Erişim Tarihi: 05.10.2024) <https://www.exeter.ac.uk/>

Health and Safety at Work etc. Act 1974 (1974 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu), İngiliz hukukunda iş sağlığı ve güvenliği alanındaki birincil mevzuatı oluşturmaktadır. Bu kanun, işverenlerin, işçilerin ve serbest çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal yükümlülüklerini düzenlemektedir. (Erişim Tarihi: 05.10.2024) <https://www.hse.gov.uk/>

⁶¹⁵İSSGŞ m. 2: A-1) İşçilerin, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak getirilip götürülmeleri sırasında, A-2) İşçilerin, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, meydana gelen iş kazaları.

⁶¹⁶ Bu konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkzn. III. Bölüm, başlık 3.1.1.1 İşçilerin, İşverence Sağlanan Bir Taşıtla İşin Yapıldığı Yere Toplu Olarak Getirilip Götürülme Sırasında Meydana Gelen İş Kazaları, başlık, 3.1.1.2 İşçilerin, İşveren Tarafından Görev İle Başka Bir Yere Gönderilmesi Yüzünden Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda, Meydana Gelen İş Kazaları.

dahil edilebilmesi için sigorta sözleşmesinde açıkça belirtilmesi gerekir. Aksi halde, bu haller teminat kapsamı dışında sayılır.

5510 sK m.13, (b) ve (d) bentlerinde⁶¹⁷ yer alan ve sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası sayılan diğer olaylar, İSSGŞ’de yer almaz. Nitekim, sosyal güvenlik hukuku anlamında beş bent şeklinde sayılan iş kazası hallerinden sadece (a) bendi, diğer bir ifadeyle sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada meydana gelen iş kazaları, İSSGŞ anlamında iş kazası olarak kabul edilmiştir. Bu durum aynı zamanda bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazası tanımına da uygundur. Dolayısıyla İSSGŞ’nin, daha dar kapsamlı olan bireysel iş hukuku anlayışını benimsediği görülmektedir. Bu nedenle, konunun devamında yalnızca bireysel iş hukuku anlamında iş kazalarının genel özellikleri ele alınacaktır⁶¹⁸.

2.2.1.1.1. Bireysel İş Hukuku Anlamında İş Kazasının Unsurları

2.2.1.1.1.1. Harici Bir Etkenle İstenilmeyen Bir Olayın Varlığı

İş kazasının unsurlarından biri hariciliktir. Harici bir etken, işçinin bünyesinden kaynaklanmayan, dışsal faktörlerin etkisiyle oluşan zararları ifade eder. Örneğin, işçinin önceden bilinmeyen kanama diatezi bozukluğu (faktör XIII eksikliği) nedeniyle yaşadığı kanamalar kaza olarak değerlendirilmez. Bu bağlamda haricilik, dış etkenden kaynaklanan ve işçinin bedensel ve ruhsal bütünlüğüne zarar veren olayları kapsar⁶¹⁹.

Harici olayların sebepleri mekanik (düşme, vurma, çarpma, kayma vs.) veya ısı (sıcaklık veya soğukluk) niteliğinde olabilir. Ayrıca, zehirli veya bulaşıcı nitelikte harici sebepler de söz konusu olabilir⁶²⁰. Nitekim, işçinin işverence yürütülmekte olan işi ifa ederken elektrik

⁶¹⁷ İlgili maddeler için bkznz. II. Bölüm, başlık 2.2.1 Riziko: İş Kazası.

⁶¹⁸ ELI (İşveren sorumluluk sigortası) kapsamında, sigortacının tazmin yükümlülüğü genellikle işçinin ‘işinden kaynaklanan ve işi sırasında’ meydana gelen yaralanmalarla sınırlıdır. ELI, işverenleri işçilerinin iş ile ilgili yaralanma veya hastalıklarından dolayı ortaya çıkabilecek tazminat taleplerine karşı korumayı amaçlar. Sigortacı, poliçede bir ek teminat bulunmadığı sürece, işçinin iş ile ilgili olmayan yaralanmaları nedeniyle işverene karşı yöneltilen tazminat taleplerinden sorumlu değildir. Örneğin, bir işçi işverenin kişisel bir işini yaparken yaralanırsa ve bu iş poliçede tanımlanan iş kapsamına girmiyorsa, bu durum ELI kapsamı dışında kalır. Birçok durumda, işçinin ‘işinden kaynaklanmayan ve işi sırasında meydana gelmeyen’ yaralanmalarında, işverenin tazminat sorumluluğu zaten doğmayacağından, sigorta teminatı meselesi de gündeme gelmeyecektir. İngiliz hukuk sistemi, işveren sorumluluğunu ve buna bağlı olarak ELI’nın kapsamını belirlerken ‘işinden kaynaklanan ve işi sırasında’ kavramını kullanır. Bu kriter, sigortacıların tazmin yükümlülüğünün sınırlarını belirlemede temel rol oynar. İşverenler, risk değerlendirmesi yaparken ve ELI poliçesi seçerken bu sınırlamaları göz önünde bulundurmalı, gerektiğinde standart teminatın ötesinde ek teminat seçeneklerini tercih etmelidir (Gürses, s. 172-173.).

⁶¹⁹ Ayrıntılı bilgi için bkznz. **Ulus**, s. 72, **Eren**, İş Kazası, s. 9, **Akın**, Maddi Tazminat, s. 45.

⁶²⁰ Ayrıntılı bilgi için bkznz. **Eren**, İş Kazası, s. 9.

çarpması⁶²¹, işyerinde meydana gelen patlama⁶²² veya karbonmonoksit zehirlenmesi⁶²³ vb. olaylar Yargıtay içtihatlarında da harici nitelikte kabul edilmektedir⁶²⁴.

Şunu belirtmek gerekir ki kazanın haricilik unsuru öğretide tartışmalıdır⁶²⁵. Kazanın sonucunda ortaya çıkan zarar açıkça mesleki nitelikteyse, haricilik unsurunun varlığı aranmaz⁶²⁶. Bununla birlikte, doktrinde tartışma konularından biri de işçinin işyerinde kalp krizi geçirmesi halidir. Bu konuyla ilgili verilen yargı kararlarında, harici etken ile yürütülen iş arasındaki illiyet bağının varlığı aranmamıştır. Zarar verici olay doğrudan iş kazası kabul edilmekte ve Sosyal Güvenlik Kurumu sigortalıya sosyal yardımlarda bulunmaktadır. Kalp krizinin işyerinde gerçekleşmiş olması, tek başına iş kazası sayılması için yeterli görülmektedir.

Sigortalının sosyal sigorta edimlerine hak kazanması, işverenin hukuki sorumluluğunun doğması için yeterli değildir. Bir olayın iş kazası olarak kabulü ile işverenin iş kazasından hukuki sorumluluğu aynı anlama gelmemektedir. İşverenin hukuken sorumlu tutulabilmesi için, iş kazasının meydana gelmesini önlemeye yönelik yeterli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamış olması (özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranışı veya ihmalinin kanıtlanması) ve kalp krizi ile alınmayan önlemler arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekir^{627 628}. Bu noktada, işverenin hukuki sorumluluğunun doğumu için işçinin kalp krizi geçirmesinde bünyesel faktörlerin varlığı araştırılmalıdır⁶²⁹.

İş kazasının bir diğer önemli unsuru, harici olayın ve sonucunun işçinin iradesi dışında gerçekleşmesidir. İşçinin istek ve arzusuyla meydana gelen olaylar, kaza kavramının hukuki

⁶²¹Yarg. HGK, T. 22.6.2022, E. 2020/21-600 , K. 2022/1019. (Erişim Tarihi: 08.10.2022) <https://lib.kazanci.com.tr/>

⁶²²Yarg. 10. HD, T. 14.10.2021 , E. 2021/6453, K. 2021/12215. (Erişim Tarihi: 08.10.2022) <https://lib.kazanci.com.tr/>

⁶²³ Yarg. 21. HD, T. 6.11.2014, E. 2014/10968, K. 2014/19971. (Erişim Tarihi: 08.10.2022) <https://lib.kazanci.com.tr/>

⁶²⁴ Eren, İş Kazası, s. 9.

⁶²⁵ Bu konu ile ilgili bknz. Mutlay, s. 184.

⁶²⁶ Ulusan, s. 72, Eren, İş Kazası, s. 72.

⁶²⁷ Saraç, Coşkun, İşyerinde Kalp Krizinden Ölüm ve İşverenin İş Kazasından Dolayı Sorumluluğu, Sicil, Haziran 2012, s. 128-130.

⁶²⁸ Bu konu ile ilgili bknz. Yarg. HGK, T. 20.3.2013, E. 2012/1121, K. 2013/386 (Erişim Tarihi: 09.10.2022) <http://www.lexpera.com.tr/> ; Yarg. 10. HD, T. 20.3.2017 , E. 2015/10611, K. 2017/2289. (Erişim Tarihi: 09.10.2022) <https://lib.kazanci.com.tr/>

⁶²⁹ “ Uyuşmazlığın çözümünde öncelikle sigortalının iş yerinde yaptığı iş ile ölüm olayı arasında illiyet bağının olup olmadığının tespiti gerekmektedir. Bu itibarla ilgili tedavi kayıtları da celp edilmek suretiyle ilgili Üniversitenin Kardiyoloji Ana Bilim Dalı Başkanlığından rapor alınarak kalp krizine neden olan hususlar irdelenmeli, vefat olayında sigortalıya ilişkin bünyesel faktörlerin bulunup bulunmadığı gözetilmeli, illiyet bağının varlığı irdelenerek tespit edilmeli, sonucuna göre gerekirse yeniden olayın gerçekleştiği iş kolunda iş güvenliği bakımından uzman kişilerden oluşan bilirkişi heyetinden ihlal edilen mevzuat hükümlerini, zararlı sonuçların önlenmesi için koşulların taraflara yüklediği özen ve dikkat yükümlüne aykırı davranışın doğurduğu sonuçları irdelleyen, bu bağlamda işverenin, sigortalının kusur aidyet ve oranlarını gerekçeleriyle belirleyen, denetime elverişli kusur raporu alınmalı, tazminat dosyasının olup olmadığı araştırılarak yapılacak incelemede bu dosyada tespit edilen hususlarda değerlendirilmelidir (Yarg. 10. HD. T. 15.11.2021, E. 2021/5458, K. 2021/14206). ” (Erişim Tarihi: 09.10.2022) <https://lib.kazanci.com.tr/>

niteliğiyle bağdaşmaz. Bu bağlamda, işçinin kusurunun ağırlığı, işverenin sorumluluğunu tamamen ortadan kaldıran veya tazminat miktarını azaltan bir etkiye sahip olacaktır^{630 631}.

2.2.1.1.1.2. Uygun İlliyet Bağının Varlığı

İlliyet kavramı, zaman akışı içinde birbirini takip eden olayların birinin nedeni diğer olayın sonucunu oluşturması şeklinde ifade edilmektedir⁶³². Uygun illiyet bağı, doktrin ve yargı içtihatlarında⁶³³: “*Olayların normal akışına ve hayat tecrübelerine göre, niteliği ve ana konusunun zararlı bir sonucun meydana gelmesinde etkili olan veya zararlı bir sonucun doğma ihtimalini objektif olarak kolaylaştıran sebep sonuç ilişkisidir.*” şeklinde tanımlanmaktadır. Buna göre, zararlı sonucun tipik özelliği fiile (nedene) uygun olmalı ve onun sonucu olarak kabul edilmelidir⁶³⁴.

İşverenin hukuki sorumluluğunu doğuran şartların başında, kaza ile zarar arasında ve kaza ile işverence yürütülen iş (mesleki faaliyet) arasında illiyet bağının bulunması gerekir⁶³⁵. İlliyet bağı, yalnızca hukuki sorumluluğu doğuran bir şart olmayıp, aynı zamanda tazminatın kapsam ve miktarının belirlenmesi açısından da belirleyici niteliktedir⁶³⁶.

2.2.1.1.1.2.1. Kaza İle Zarar Arasında İlliyet Bağı

İşverenin kazadan sorumlu tutulabilmesi için zararın, olayın uygun illiyet bağı kapsamında değerlendirilebilecek bir sonucu olarak ortaya çıkması gerekir. Kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağının kurulamaması halinde işverenin hukuki sorumluluğu doğmaz⁶³⁷. Uygun illiyet bağının kapsamı, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun emsal nitelikli kararında⁶³⁸: “*Eğer zararlı netice ile işverence hiç alınmayan ya da eksik alınan önlemler arasında doğrudan bir bağ kurulamıyor ise bu zararlı neticeden işverenin sorumlu tutulması doğru olmayacaktır. Aksinin kabulü işverenin oldukça geniş sınırlar içeren akdi sorumluluğunun sınırlarının daha da genişletilmesi olur ki bu kabul edilebilir bir hal değildir.*” şekilde açıklanmıştır.

⁶³⁰ Eren, İş Kazası, s. 10, Akın, Maddi Tazminat, s. 46.

⁶³¹ 5510 sayılı Kanun anlamında iş kazası kavramı içinde istenilmeme unsurunun varlığı tartışmalıdır. Bu konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay/Ekmekçi, s. 381-382, Mutlay, s. 188.

⁶³² Eren, Fikret, Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 361, Sevinç Matbaası, Ankara, 1975, s.11.

⁶³³ Eren, İlliyet Bağı, s. 52, Ulsan, s. 73, Tandoğan, s. 72. Bu konu ile ilgili bkz. Yarg. 3. HD, T. 02.06.2015, E. 2014/20989, K. 2015/10112, Yarg. HGK, T. 24.06.2021, E. 2021/307 K. 2021/833, Yarg. HGK, T. 05.10.2021, E. 2017/3072 K. 2021/1164. (Erişim Tarihi: 11.10.2022) <https://www.dejure.ai/>

⁶³⁴ Tandoğan, s. 77.

⁶³⁵ Ulsan, s. 73, Akın, Maddi Tazminat, s. 46.

⁶³⁶ Eren, İlliyet Bağı, s. 3.

⁶³⁷ Ulsan, s. 78, Akın, Maddi Tazminat, s. 46.

⁶³⁸ Bknz. Yarg. HGK, T. 05.10.2021, E. 2017/3072, K. 2021/1164 (Erişim Tarihi: 11.10.2022) <https://www.dejure.ai/>

Örneğin, işçi işini ifa ederken güneş çarpması sonucunda hastaneye kaldırılır ve tedavisi sürerken iyileşme döneminde kalp krizi geçirerek ölmesi halinde, bu durum iş kazası olarak değerlendirilemez. Zira işyerindeki kaza ile nihayetinde ortaya çıkan zarar arasında uygun illiyet bağı kurulamadığından işveren sorumlu tutulamaz^{639 640}. Bu gibi hallerde işverenin ortaya çıkan zarardan sorumluluğunun doğabilmesi için iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kusuru ile oluşan zarar arasında uygun illiyet bağının varlığı ispat edilmelidir^{641 642}.

2.2.1.1.1.2.2. Kaza İle İşverence Yürütülen İş Arasında İlliyet Bağı

İş kazasının varlığından söz edilebilmesi için yalnızca kaza ile zarar arasında illiyet bağının varlığı yeterli değildir. Bu şarta ek olarak ikinci illiyet bağı “ kaza ile işverence yürütülen iş arasındaki ” illiyet bağının varlığı da aranır⁶⁴³.

Kazanın işverenin işiyle ilgili olması” ifadesinden ne anlaşılması gerektiği öncelikle açıklığa kavuşturulmalıdır. İSSGŞ m.1 hükmüne bakıldığında, işyerinde meydana gelen iş kazalarından bahsedilmiştir. Zira kazanın işverenin yürüttüğü işle olan ilgisine ilişkin olarak ilk akla gelen, kazanın işyerinde meydana gelmesidir. Bu bakımdan riziko, yer bakımından da sınırlanmıştır. İşyeri kavramının veya işyeri sınırlarının belirlenmesi açısından, işyeri kavramını açıklayan mevzuat hükümlerine bakılması gerekir.

İşyeri kavramı ile ilgili İşK’de yer alan başlıca düzenlemeler şu şekildedir: *İşK m.2/f.1,c.2’de işyerinin tanımı: “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.”* Kanunun devamında, işyerinin kapsamı genişletilerek, “ İşyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün (*İşK m.2/f.3*)” olduğu belirtilmiştir⁶⁴⁴.

⁶³⁹ Akın, Maddi Tazminat, s. 47, Tuncay, A. Can, “İş Kazası Karar İncelemesi”, Çimento İşveren Dergisi, Mart, 1993, s. 20.

⁶⁴⁰ Bu konu ile ilgili daha fazla bilgi için bkznz. Çelik, İş Kazaları, s. 69.

⁶⁴¹ Yarg. 21. HD, T. 22.04.2014 E. 2014/1282, K. 2014/8662, Yarg 21. HD, T. 01.12.2015, E. 2015/5616, K. 2015/21474, Yarg. 21. HD, T. 10.02.2020, E. 2019/3324, K. 2020/657 (Erişim Tarihi: 11.10.2022) <https://www.dejure.ai/>

⁶⁴² Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, T. 24.12.2018, E. 2017/5422 K. 2018/9595: " Dosya kapsamından, davacının farklı işverenler yanında çalışmakta iken 13/08/1985 ve 30/10/1995 tarihinde olmak üzere iki kez iş kazası geçirdiği, davalılar yanında geçirdiği iş kazasının 1995 tarihli olduğu, Adli Tıp Genel Kurul raporunda davacının yapılan muayenesi ve mevcut tıbbi belgelerinin tetkiki ile kişide her iki gözde görme kaybı ve kafa travması sonrası gelişen psikişik bozukluk saptandığı, kişide tespit edilen görme kayıpları ve psikişik bozukluk arızaları ile 1985 ve 1995 tarihlerinde meydana gelen iş kazaları arasında tıbben illiyet kurulamadığının belirtildiği anlaşılmaktadır." (Erişim Tarihi: 11.10.2022) <https://www.dejure.ai/>

⁶⁴³ Uluşan, s. 73, Akın, Maddi Tazminat, s. 47, Eren, İş Kazası, s. 11, Çelik, İş Kazaları, s. 69.

⁶⁴⁴ 5510 sayılı Kanunda işyeri tanımı: “ Sigortalı sayılanların maddi olan veya olmayan unsurlar ile işlerini yaptıkları yerdir (m.11/f.3) “. İşyeri kavramı, birçok mevzuatta da benzer ifadeler kullanılarak açıklanmaya çalışılmıştır. Örneğin, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, “ mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyondur (m.3/f.1, (h) bendi) .” ; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda, işyeri

İşK m.2/f.2 uyarınca, “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.”

Bu düzenlemelerden anlaşılacağı üzere işyeri, yalnızca işin fiilen yapıldığı yeri değil, işin niteliği ve ifası bakımından iş organizasyonu içinde bağlı bulunan yerler, eklentiler ve araçlardan oluşan bütünü ifade etmektedir⁶⁴⁵.

İşyeri kavramı, işverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğunun belirlenmesinde ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemleri alma yükümlülüğünün yer bakımından sınırının tespit edilmesinde kritik öneme sahiptir⁶⁴⁶. İşyeri, İşK m.2/f.2’de işyeri eklentilerinin (dinlenme, çocuk emzirme ,yemek, uyku, yıkanma, avlu vb. yerler) ve işyerinde işin ifasında kullanılan araçlar (nakliye aracı, otobüs, kamyon, otomobil, iş makineleri vb. araçlar) işyerinden sayılmıştır ve bunların tespit edilmesi oldukça kolaydır. Ancak, işyerine bağlı yerler kavramının işyeri olarak sayılabilmesi için belirli unsurların varlığı aranır. Öncelikle yerler arasında hukuki bağlılığın varlığı araştırılmalı ve bu yerlerin aynı işverene ait olması gerekir ⁶⁴⁷ ⁶⁴⁸.

İşyerine bağlı yerlerin tespitinde aranan koşullardan biri, işin niteliği bakımından bağlılıktır. İşin niteliği bakımından bağlılık, yapılan işlerin birbirini tamamlar nitelikte olmasını ifade eder. Şöyle ki yapılan işler birbirlerinin asli veya tali teknik amaçlarını gerçekleştirmesine hizmet etme niteliğine sahip olduğu takdirde işin niteliği yönünden bağlılık söz konusudur⁶⁴⁹. İkinci koşul ise işin yönetimi bakımından, yerlerin mal ve hizmet üretimlerinin tek yönetim birimi altında gerçekleştirilmesidir⁶⁵⁰.

İşK’de belirtildiği üzere, işyeri kavramı, işveren tarafından belirlenen bir yerde belli bir amacın gerçekleştirilmesi için iş gücünün örgütlenmesi ve iş bölümünün yapılması sonucunda oluşan iş organizasyonu içinde bulunan yerleri kapsamaktadır⁶⁵¹. Ancak günümüzde teknolojik ve ekonomik gelişmeler, geleneksel işyeri kavramının dönüşümüne ve yeni çalışma

kavramı 4857 sayılı İş Kanunda tanımlandığı gibidir (m.1/f.3) ; 857 sayılı Deniz İş Kanunu’nda gemiler işyeri olarak kabul edilmiştir. Bu Kanunda ne türdeki gemilerin işyeri olarak sayılacağı da gösterilmiştir (m.1/f.1;3) ; 5953 sayılı Basın İş Kanunu’nda, gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajansları işyeri olarak kabul edildiği anlaşılmıştır (m.1/f.1) .

⁶⁴⁵ **Ulusan**, s. 77, **Süzek**, İş Hukuku, s. 194, **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 144.

⁶⁴⁶ **Ulusan**, s. 77, **Doğan Yenisey**, s. 107.

⁶⁴⁷ **Süzek**, İş Hukuku, s. 196.

⁶⁴⁸ Örneğin, bir kozmetik fabrikasına sahip olan işverenin aynı zamanda kozmetik ürünlerinin ambalaj kutularını üreten başka bir binada işyerinin bulunması halinde, bu yerler bağlı işyerleri olarak nitelendirilir.

⁶⁴⁹ Örneğin, ev aletlerinin üretimi, depolanması, nakliyesi ve satışa sunulması aynı amacı gerçekleştirdiğinden, bu süreçlerin tamamı tek bir işyeri olarak kabul edilir (**Süzek**, İş Hukuku, s. 196.) .

⁶⁵⁰ **Süzek**, İş Hukuku, s. 196.

⁶⁵¹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 197. Daha fazla bilgi için bkz. **Doğan Yenisey** , s. 397 vd.

biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu kapsamda iş organizasyonu; işçinin evi, irtibat büroları, yurt genelinde faaliyet gösteren çalışanlar (ilaç fabrikası satış elemanları) ve il sınırları içinde hizmet sunan personel (beyaz eşya bakım ve onarım işlerinde çalışanlar) gibi unsurları da içerecek şekilde genişlemiştir⁶⁵².

Bu kapsamda işyeri dışındaki çalışmalar esnek çalışma yeri ya da genişleyebilen işyerleri olarak adlandırılmış olup, evde çalışma, tele çalışma ve işverenin talimatıyla işçinin siparişi yerine getirdiği yerler de işyeri kapsamında değerlendirilmektedir⁶⁵³. Bu yerler birbirinden fiziksel olarak uzak olsalar dahi, iş organizasyonu içinde bulunmaları ve aynı yönetim altında örgütlenmeleri halinde tek bir işyeri olarak kabulü gerekir⁶⁵⁴.

Yukarıda belirtildiği gibi, işverenin yürüttüğü işle bağlantılı çalışmalarda mutlak bir yer sınırlamasına gidilmesi ve kazanın yalnızca işyerinde gerçekleşmesi şartının aranması, hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu durum aynı zamanda işçinin menfaatine de zarar verir. Bu nedenle, işyeri dışında gerçekleşen ve işin ifasının doğal bir parçası olarak değerlendirilebilecek fiiller de bu kapsama dâhil edilmelidir⁶⁵⁵.

İşyeri kavramının modern yaşamla birlikte geçirdiği dönüşüm ve işyeri sınırlarının tespitindeki güçlükler nedeniyle, günümüzde işle olan bağlantının kurulabilmesi için olayın çalışma süresi içinde gerçekleşmesi yeterli kabul edilmektedir⁶⁵⁶. Dolayısıyla, kazanın işyerinde meydana gelmesi mutlak bir şart olmayıp, işverenin yürüttüğü işle ilgili olan kazanın çalışma süresi içinde gerçekleşmesi, olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi için yeterlidir.

Çalışma süresi ise “*işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir*” şeklinde tanımlanmaktadır⁶⁵⁷. İşçinin izinli olduğu veya çalışma süresi dışında işyerinde bulunduğu sırada gerçekleşen kazalar iş kazası sayılmaz⁶⁵⁸. Çalışma süresinin kapsamına yalnızca olağan çalışma süresi değil, fazla çalışma süresi, çalışma süresinden sayılan haller⁶⁵⁹ ve fiili çalışma olmasa dahi işçinin işverenin emir ve talimatı altında bulunduğu durumlar da girer⁶⁶⁰.

Çalışma süresi, işin muhtevası ile işçi ve işverenin menfaatine uygun bir şekilde iş görme ediminin yerine getirilip getirilmediği dikkate alınarak belirlenir. Bu nedenle çalışma süresi geniş anlamda yorumlanmalıdır⁶⁶¹. Daha açık bir anlatımla, kazanın çalışma süresinde

⁶⁵² Bknz. 4857 sayılı İşK.m.2 gerekçesi.

⁶⁵³ Doğan Yenisey, s. 108.

⁶⁵⁴ Süzek, İş Hukuku, s. 196.

⁶⁵⁵ Akın, Maddi Tazminat, s. 48.

⁶⁵⁶ Akın, Maddi Tazminat, s. 48.

⁶⁵⁷ 06.04.2004 tarihli, 25425 sayılı İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği madde 3.

⁶⁵⁸ Eren, İş Kazası, s. 18, Ulus, s. 77.

⁶⁵⁹ Çalışma süresinden sayılan haller için bknz. İşK.m.66.

⁶⁶⁰ Ulus, s. 78, Eren, İş Kazası, s. 19.

⁶⁶¹ Eren, İş Kazası, s. 19, Ulus, s. 19.

veya çalışma süresinden sayılan hallerden birinde gerçekleşmesi durumunda uygun illiyet bağı kurulmuş olur⁶⁶².

Son olarak belirtmek gerekir ki illiyet bağının varlığı değerlendirilirken yalnızca basit zaman ve mekân kriterleri değil, her somut olayın özel koşulları ile yapılan işin niteliği de dikkate alınmalıdır⁶⁶³.

2.2.1.1.1.2.3. Uygun İlliyet Bağının Kesilmesi

Uygun illiyet bağının kesilmesi, mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusuru olmak üzere üç temel sebebe dayanır⁶⁶⁴. Bu nedenlerden birinin kazanın içinde yer alması halinde uygun illiyet bağı kurulamaz ve işverenin sorumluluğu doğmaz. Bu halde, bireysel iş hukuku anlamında iş kazasının unsurları oluşmadığından, işçi yalnızca sigorta yardımlarından yararlanabilir⁶⁶⁵.

Uygun illiyet bağını kesen sebeplerden ilki **mücbir sebeptir**. Mücbir sebep, sorumlu kişinin veya sorumlu kişinin faaliyeti ve tesisi dışında oluşan ve sorumlu kişinin hukuka aykırı davranışta bulunmasına sebebiyet veren harici, öngörülemez ve kaçınılmaz olağanüstü bir olaydır⁶⁶⁶. Mücbir sebep halleri, doğal bir olay (yıldırım düşmesi, don, çığ, deprem, tsunami, kasırga vb.) , beşerî veya sosyal bir olay (savaş, ihtilal, isyan vb.) veya hukuki bir olay (ithalat veya ihracat yasakları, kamulaştırma, sınırların kapatılması, sokağa çıkma yasağı vb.) olabilir⁶⁶⁷.

Görüldüğü üzere, işverenin sözleşmeden doğan sorumluluğu sınırsız değildir. Örneğin, bir deprem sonucunda işçinin ölümünden işverenin ilk bakışta sorumlu tutulmaması gerekir. Zira mücbir sebep illiyet bağını kesen sebeplerin başında gelir. Deprem nedeniyle binanın yıkılması sonucu işçinin ölümünden işverenin sorumlu tutulabilmesi, işverene kusur isnat edilebilmesi halinde mümkündür.

⁶⁶² Akın, Maddi Tazminat, s. 48.

⁶⁶³ İngiliz hukukunda ve ELI uygulamasında çalışma süresi kavramı geniş yorumlanmaktadır. Günlük işyeri aktiviteleri kapsamında çay fincanı yıkama, kantinden dönme veya öğle yemeği molasında dart oynama gibi faaliyetler iş süresinden sayılmaktadır. İşe giriş ve çıkışlarda işverenin tesislerinin merdivenlerini kullanma da iş kapsamında değerlendirilmektedir. Çay molasını birkaç dakika uzatma gibi kısa süreli sapmalar genellikle tolere edilmektedir. İşverenin talimatıyla yapılan seyahatler ve fiziksel eğitim kurslarına katılım da işle bağlantılı kabul edilmektedir. Ancak işverenin futbol takımında oynama gibi sosyal faaliyetler her durumda iş kapsamında değerlendirilmemektedir. İşçinin görev sırasındaki dikkatsiz veya ihmalkâr davranışları ile görev tanımından makul sapmalar, işle bağlantılı oldukları sürece iş kapsamında sayılmaktadır. Buna karşılık, işçinin tamamen kendi amacı doğrultusunda işten uzaklaşması (örneğin bir tren görevlisinin yetkisiz olarak treni kullanması gibi) iş kapsamı dışında kabul edilmektedir. Her somut olay kendi özelinde değerlendirilmekle birlikte, genel olarak işverenin verdiği görevler ve bunlarla makul şekilde bağlantılı faaliyetler iş kapsamında, işyerinde veya işle bağlantılı yerlerde meydana gelen kazalar ise iş kazası olarak nitelendirilmektedir (Gürses, s. 173-174) .

⁶⁶⁴ Tandoğan, s. 81, Eren, İlliyet Bağı, s. 174, Antalya, Cilt V/1,2, s. 301-307, Ulusan, s.79.

⁶⁶⁵ Akın, Maddi Tazminat, s. 49.

⁶⁶⁶ Eren, İlliyet Bağı, s. 177, Antalya, Cilt V/1.2, s. 301.

⁶⁶⁷ Eren, İlliyet Bağı, s. 177, Antalya, Cilt V/1.2, s. 301.

İşverene kusur isnat edilebilecek hallerin belirlenmesinde, 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesi birinci fıkrasının son cümlesinde düzenlenen kaçınılmazlık kavramı yol göstericidir⁶⁶⁸. Bu kavrama göre, işverenin sorumluluğunun doğabilmesi için hukuki ve teknik anlamda fennen önlenmesi mümkün olmayan olaylardan işveren sorumlu tutulamaz. Kaçınılmazlık kavramını iş hukuku tabiriyle kısaca ifade etmek gerekirse, işverence mevzuatta belirtilen iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmış olmasına rağmen önlenmesi olanaksız olan herkes yönünden mutlak bir nitelik taşıyan durum ve sonuçlardır^{669 670}.

Kaçınılmazlık bir nevi kurtuluş beyyinesidir. Ancak, çoğu Yargıtay kararında kaçınılmazlık hali tespit edilmiş olsa bile, işverenin sorumluluğunun tamamen ortadan kaldırılması yerine, kaçınılmazlık oranında hakkaniyet ölçüsüne göre işverene tazminat yükletilmiştir^{671 672}. Bununla beraber, bir kazada tümüyle kaçınılmazlık olduğu takdirde işverenin sorumluluğu doğmayacaktır⁶⁷³.

Belirtmeliyiz ki 5510 sK m.13/(a) bendine göre, işyerinde meydana gelen bir depremde işçinin ölümü de bir iş kazasıdır. Fakat işveren koruma yükümlülüğüne aykırı davranmamış, başka bir ifadeyle mevzuatta belirtilen iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almış olmasına rağmen zararlı sonuçtan kaçınılamamışsa, bireysel iş hukuku anlamında iş kazası olarak kabul edilemez. Bu durumda işverenin tazminat yükümlülüğünden söz edilemez ve sigortalı işçi ve aile üyeleri için muhatap sadece Sosyal Güvenlik Kurumudur⁶⁷⁴.

İşçinin (zarar görenin) kusuru illiyet bağıını kesen sebepler arasındadır. İşçinin kusurlu davranışı ile uygun illiyet bağının kurulamadığı takdirde işveren sorumluluktan kurtulacaktır. Bu konuda dikkate alınması gereken husus, işçinin kusurunun ağırlığı ve yoğunluğudur. İşçinin kusurlu davranışı, zararlı sonucun ortaya çıkmasında etkili ve işverenin sorumluluğunu tamamen bertaraf edecek ağırlıkta ise işverenin sorumluluğuna gidilemez⁶⁷⁵.

⁶⁶⁸ Kaçınılmazlık bir ilke değildir. Kaçınılmazlık, işvereni tazmin borcundan kurtaran bir durumdur ve işverenin fiili ile buna bağlanan hukuki sonuç arasındaki uygun illiyet bağıını kesen mücbir sebebin veya umulmayan halin en önemli unsurudur (Tuncay, A. Can, “**Kurumun İşverene Rücuu , Olaydan Kaçınılmazlık Durumu**”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 4, Aralık, 2006, s. 186.) .

⁶⁶⁹ Eren/Dönmez, C.II, s. 1144.

⁶⁷⁰ Deprem ile ilgili bkz. Yarg. 21. HD, T. 10.05.2011, E. 2010/11670, K. 2011/4482, Yarg. 21. HD, T. 11.05.2017, E. 2016/16707, K. 2017/3822, Yarg. 21. HD, T. 03.10.2002, E. 2002/7847, K. 2002/8012 (Erişim Tarihi: 27.10.2022) <https://lib.kazanci.com.tr/>

⁶⁷¹ Tuncay, A. Can, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, “**Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri**“, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2014, s. 536,537.

⁶⁷² Yarg. 10. HD, T. 21.05.2018, E. 2016/7375, K. 2018/4978, (Erişim Tarihi: 27.10.2022) <https://www.dejure.ai/>

⁶⁷³ Tuncay, Kaçınılmazlık, s. 186.

⁶⁷⁴ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 329.

⁶⁷⁵ Tandoğan, s. 318, Eren/Dönmez, C. II, s. 1145-1147, Antalya, C.V/1,2 , s. 305, Eren, İlliyet Bağı, s. 187-188.

Örneğin, işçinin işyerinde intihar etmesi, bireysel iş hukuku anlamında iş kazası olarak kabul edilemez⁶⁷⁶. İşçinin kasten gerçekleştirdiği intihar eylemi ile işverence yürütülen iş arasında uygun illiyet bağı kurulamaz. Bu konu ile ilgili Yargıtay içtihatlarında, 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinin (a) bendine göre, işçinin işverenin otoritesi altında bulunması nedeniyle, işverenin kusuru bulunmasa dahi, intihar vakası iş kazası olarak kabul edilmektedir⁶⁷⁷. Başka bir ifadeyle, işyerinde gerçekleşen intihar vakaları sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası sayılmaktadır. Öte yandan, işçinin kasıtlı davranışı nedeniyle uygun illiyet bağı kurulamadığından, bireysel iş hukuku anlamında iş kazası olarak değerlendirilmez. Bu durumda, işverenin işçiye, onun hak sahiplerine veya Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı herhangi bir sorumluluğu doğmaz. İşçinin veya hak sahiplerinin tek muhatabı Sosyal Güvenlik Kurumudur.

Uygun illiyet bağının kesilmesinde işçinin kastı⁶⁷⁸ veya ağır ihmalinin bulunması halinde işverenin sorumluluğuna gidilemez. İşçinin ağır ihmali illiyet bağını kesiyorsa ve kazanın meydana gelmesinde işverene atfedilecek bir kusur bulunmadığı takdirde, işverenin tazminat ödeme borcu doğmayacaktır⁶⁷⁹. Buna karşılık, işçinin kusuru illiyet bağını kesecek ağırlıkta değilse, işverence ödenecek tazminattan indirim sebebi olarak kabul edilecektir⁶⁸⁰.

⁶⁷⁶ İşyerinde meydana gelen kazanın tetiklediği ruhsal bozukluk sonucu gerçekleşen intihar vakalarına örnek olarak İngiliz hukukundan Thomas Corr davası gösterilebilir. 1996 yılında iş kazası sonucu sağ kulağının büyük kısmını kaybeden 36 yaşındaki Thomas Corr, rekonstrüktif cerrahi sürecine rağmen dengesizlik, kulak çınlaması ve şiddetli baş ağrıları yaşamaya devam etmiştir. Yaşadığı travma sonrası stres bozukluğu ve ciddi depresyon geliştiren Corr, kazadan yaklaşık altı yıl sonra intihar etmiştir.

Başlangıçta Corr'un işverene karşı açtığı iş kazasından doğan maddi tazminat davasını, ölümünden sonra devralan eşi, intihardan da işverenin sorumlu tutulması gerektiğini ileri sürmüştür. Yargılamayı yapan mahkeme, işçinin intiharının iş kazasının makul olarak öngörülebilir bir sonucu olmadığı gerekçesiyle davayı reddetmiş; ancak bu karar Temyiz Mahkemesi tarafından bozulmuştur.

Lord Bingham, novus actus interveniens (araya giren beklenmedik yeni eylem) ilkesinin adalet temelinde olduğunu kabul ederek, işvereni sorumlu tutmanın adil olduğunu ve Corr'un intiharını ağır depresif hastalığın sonucu olarak değerlendirmiştir. Bununla birlikte, başta Lord Scott olmak üzere üç yargıç, Corr'un ölümüne yüzde yirmi oranında kendi katkısının olduğunu kabul etmiştir. Bu vaka, iş kazaları sonucu ortaya çıkan ruhsal sorunların ciddiyetini ve işveren sorumluluğunun kapsamını tartışmaya açması bakımından hukuk literatüründe önemli bir yer tutmaktadır. O'Sullivan'a göre, mahkemeler hala psikiyatrik hastalıkları fiziksel hastalıklardan daha az önemli görmektedir. Yazar, Corr'un intiharının, kazanın tetiklediği bir kanserden ölmesi kadar kaçınılmaz bir sonuç olduğunu ve Corr gibi mağdurların ailelerinin daha iyi bir muameleyi hak ettiğini savunmaktadır (O'Sullivan, Janet, **Employer's Liability for Injured Employee's Suicide**, The Cambridge Law Journal, Vol. 67, Y. 2008, s.241-244.) . (Erişim Tarihi: 28.10.2022) <https://www.cambridge.org/>

⁶⁷⁷ Bu konu ile ilgili bkznz. **Yarg. 10. HD, T. 05.07.2004, E. 2004/4465, K. 2004/6425** (Erişim Tarihi: 27.10.2022) <https://lib.kazanci.com.tr/> , **Yarg. 10. HD, T. 06.02.2019, E. 2015/19362, K. 2019/801** (Erişim Tarihi: 27.10.2022) <https://www.dejure.ai/>

⁶⁷⁸ **Yarg. 21. HD, T. 12.02.2007, E. 2006/19242 K. 2007/1779**: “ İşverenin iş kazası sonucu meydana gelen zararlar nedeniyle hukuki sorumluluğu, yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayırık haller dışında ‘ilke olarak’ iş akdinden doğan işçiyi koruma borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluk olup işçinin ya da üçüncü kişinin tam kusurlu olduğu hallerde ise sorumluluğun koşullarından olan zararlandırıcı eylem sonuç arasındaki illiyet bağı (nedensellik bağı) kesildiğinden işverenin sorumluluğu söz konusu olamaz. (Erişim Tarihi: 29.10.2022) <https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/is-kazasi->

⁶⁷⁹ **Yarg. 21. HD, T.09.03.2009, E.2008/12304, K. 2009/3393**. (Erişim Tarihi: 29.10.2022) <https://www.lexpera.com.tr/>

⁶⁸⁰ **Yarg. 10. HD, T. 14.12.2021, E. 2021/472, K. 2021/15945**: “ İş kazasından doğan tazminat davalarının özelliği gereği, İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işverenin niteliğine

İllyet bağı kesen sebeplerin sonuncusu **üçüncü kişinin kusurunun ağırlığıdır**. Üçüncü kişi, işverenle hukuki bağlantısı olan veya olmayan bir kişi olabilir⁶⁸¹. İllyet bağının kesilmesi için üçüncü kişinin kusurunun belirli özelliklere sahip olması gerekir. Üçüncü kişinin kusuru nitelik ve yoğunluk bakımından “ağır” olmalı ya da üçüncü kişinin fiili, kazanın diğer tüm muhtemel nedenlerini geri plana atacak derecede önemli ve objektif bir nitelik taşımalıdır. Bu iki şarttan birinin varlığı halinde illiyet bağı kesilir ve bu durum işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırır. Bundan dolayı, üçüncü kişinin fiilinin illiyet bağı kesip kesmediği değerlendirilirken, bu fiilin niteliği ve olay örgüsü içindeki etkisi dikkatle incelenmelidir⁶⁸².

Üçüncü kişi işverenin işçisi de olabilir. Örneğin, işyerinde işçiler arasında çıkan bir kavgada işçilerden birinin ölmesi veya yaralanması durumunda işverenin sorumluluğu, TBK m.66 kapsamında adam çalıştırmanın (istihdam edenin) sorumluluğu çerçevesinde değerlendirilir. İşverenin bu sorumluluktan kurtulabilmesi için, işçisini seçmede, denetlemede ve talimat vermede gereken dikkat ve özeni gösterdiğini ispat etmesi gerekir. İşveren, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gereken tüm tedbirleri almasına rağmen zararın yine de gerçekleşeceğini ispat ederse illiyet bağı kesilir. Bu durumda işverene atfedilebilecek bir kusur söz konusu olmadığından zararın ortaya çıkışı işveren tarafından öngörülemez ve önlenemez niteliğe sahiptir⁶⁸³. Ayrıca, işin ifası ile zararın ortaya çıkması arasında işlevsel bir bağlantı bulunmalıdır. İşlevsel bağlantı kurulurken dikkat edilmesi gereken husus ifa edilen iş ile ortaya çıkan zarar arasında sadece zaman, yer veya iş aracı bir bağlantının kurulması değil; aynı zamanda ifa edilen iş ile ortaya çıkan zarar arasında amaçsal açıdan bir bağlantı da kurulmalıdır. Bu bakımdan, işlevsel bağlantı dar yorumlanmamalıdır⁶⁸⁴. Verilen bilgiler doğrultusunda, işyerinde iki işçinin birbiriyle kavga etmeleri ve işçilerden birinin ölmesi veya yaralanması durumunda, işin görülmesi amacıyla yapılan bir hareket söz konusu olmadığından ve salt yer bağlantısı dışında işlevsel bir bağlantı bulunmadığından zarar ile iş arasında illiyet bağı kurulamaz. Bu nedenle, işverenin yaralanan işçiye veya işçinin ölmesi halinde hak sahiplerine

göre, iş yerinde uygulanması gereken İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin iş yerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelenmek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmelidir. (Hukuk Genel Kurulunun 16.06.2004 gün ve 2004/21-365 E.-369 K. sayılı ilamı da aynı yöndedir.) (Erişim Tarihi: 27.10.2022) <https://lib.kazanci.com.tr/>

⁶⁸¹ Tunçomağ, Kenan, “ **İş Kazasından Doğan Sorumluluk ve Yargıtay Kararları** “, Yargıtay Dergisi, Ocak-Ekim 1989, s. 573, Akın, Maddi Tazminat, s. 50.

⁶⁸² Eren/ Dönmez, C. II, s. 1153, Kaplan, s. 94.

⁶⁸³ Tandoğan, Kusura Dayanmayan Sorumluluk, s. 66-71, Karahasan, Sorumluluk Hukuku, s. 514 -518, Kılınç, s. 111-118, Antalya, C.V/1,2, s. 346-356, Eren, s. 706- 710, Nomer, 231, 214.

⁶⁸⁴ Kılınç, s. 108-111, Eren, s. 705, Kılıçoğlu, Genel Hükümler, s. 430, Deschenaux/Terciher, s. 74, Tandoğan, Kusura Dayanmayan Sorumluluk, s. 62, Ulusan, s. 128, Antalya, C.V/1,2, S. 344-345, Eren, s. 704-705, Oğuzman/Öz, C.II, s. 146.

karşı sorumluluğu doğmaz⁶⁸⁵. Ancak işveren, bu iki işçi arasındaki önceki tartışmalardan veya husumetin varlığından haberdar olmasına rağmen gerekli tedbirleri almamışsa, objektif özen yükümlülüğünü ihlal ettiği kabul edilerek sorumlu tutulabilir.

İşverenle hiçbir bağlantısı olmayan üçüncü kişi tarafından işçiye zarar verilmiş olması da mümkündür. Bu konuya ilişkin Yargıtay kararında ⁶⁸⁶ : “ İşverence sosyal yardım amacıyla temin edilen araca binerek işyerine gitmekte olan işçinin karşı istikametten gelen ... Köyü Belediyesine ait minibüs şoförünün hatalı sollaması sonucunda işçinin ölmesinde işverenin tamamen kusurlu bulunduğu iddiası ileri sürülerek tazminat davası açılmıştır. Somut olayda gerek trafik kazasının hemen ardından gerekse mahkeme tarafından yaptırılan bilirkişi incelemesinde ...Köyü Belediyesine ait minibüs şoförünün % 100 kusuru olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kusurlu minibüs şoförünün bağlı bulunduğu şirketin kendisinin de herhangi bir hizmet ve denetim kusurunun mevcut olmadığı tespit edilmiştir. Bu kusur durumu mahkemece de kabul edilmiştir. Bu dava kusur sorumluluğundan değil, kusursuz sorumluluk türlerinden tehlike sorumluluğundan istek hüküm altına alınmıştır. Bu tehlike sorumluluğu ile ilgili kuram 27.03.1957 gün 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı ile açıklığa kavuşturulmuştur. Kısaca ifade etmek gerekirse, işyerinde işin yürütülmesi ile ilgili oluşabilecek tehlikelerin sonucunda ortaya çıkan zararlardan işçi veya işverenin kusuru bulunmasa bile işçinin uğramış olduğu zararın tamamını hakkaniyet gereği bir kısmından onun faaliyet ve iş görmesinden en önde faydalanan işveren sorumlu tutulmalıdır. Bu açıklamalar ışığı altında işverenin sorumluluğu için yer ve zaman bakımından bağlantı yeterli değildir, tehlikenin işin yürütülmesi ile ilgili olarak meydana gelmiş olması ve bu bağlantının işçinin ya da üçüncü kişinin ağır ve tam kusuru ile kesilmemesi gerekecektir. Doktrinde ve Yargıtay’da illiyet bağıni kesen sebeplerin tümü bütün sorumluluk halleri içinde geçerlidir. Nitekim tehlike sorumluluğunda kusurlu olmayan ve kendisinden beklenen özen yükümlülüğünü yerine getiren bir işveren, işyeri ve işletmesinden uzak bir tehlikeden sorumlu tutmak adalete ve hakkaniyete aykırıdır. Bu nedenle, somut olayda üçüncü kişinin tam kusurlu davranışıyla kazanın gerçekleşmesi illiyet bağıni kesmiştir. Davalı işverenin bu iş kazasından sorumluluğu doğmayacaktır.” şeklinde karar verilmiştir.

Yargıtay’ın verdiği bu karar, somut olayda gerçekleşen kazanın bireysel iş hukuku anlamında iş kazası olarak nitelendirilemeyeceğini ortaya koymaktadır. Zira üçüncü kişinin ağır

⁶⁸⁵ Tandoğan, Kusura Dayanmayan Sorumluluk, s. 63, Karahasan, Sorumluluk Hukuku, s. 507, Oğuzman/Öz, C.II, s. 147.

⁶⁸⁶ Yarg. HGK, T. 18.03.1987, E. 1986/9772, K. 1987/ 203. (Erişim Tarihi: 26.10.2022) <https://legalbanknet/> , Yarg. HGK, T. 05.10.2021 , E. 2017/3072, K. 2021/1164. (Erişim Tarihi: 26.10.2022) <https://www.dejure.ai/>

kusuru, işverenin iş kazasından doğan sorumluluğu ister kusur isterse kusursuz sorumluluk esasına dayansın, illiyet bağıını kestiğinden işverenin sorumluluğu doğmayacaktır⁶⁸⁷.

2.2.1.1.1.3. İşçinin Zarara Uğraması

Bireysel iş hukuku anlamında iş kazasının şartları arasında yer alan son şart işçinin zarara uğramasıdır. Söz konusu zararlar, işçinin yaralanması veya ölümü şeklinde maddi veya manevi (ruhsal) nitelikte olabilir⁶⁸⁸.

İşçi, iş kazası sonucunda TBK m.54'te yer alan maddi zararları ile TBK m.56 kapsamındaki manevi zararını işverenden talep edebilir. Bu zararların ortaya çıkışı bakımından zamana ilişkin bir sınırlama öngörülmemiştir. Bununla birlikte, kaza ile ortaya çıkan zarar arasında uygun illiyet bağının varlığı zorunludur⁶⁸⁹.

2.2.2. Zarar Gören Bakımından Sınırlanma

2.2.2.1. Zarar Gören: “İşçi”

Daha önce de belirtildiği üzere, işveren sorumluluk sigortası sigortacı ile işveren arasında akdedilir. Bu sigortayla ilgisi olan üçüncü kişi de işçidir. İşçi, riziko olan iş kazasının gerçekleşmesi halinde, işveren sorumluluk sigortasında zarar gören kişidir. İşveren sorumluluk sigortası genel şartlarına göre zarar görenler “ *işverene bir hizmet akdi*⁶⁹⁰ *ile bağlı ve Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olanlardır*⁶⁹¹ ” (İSSG m. 1) . Bu hükümden yola çıkarak öncelikle zarar gören işçinin tespit edilmesi gerekir.

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir (İşK m.2/f.1)⁶⁹² . İşçiyi tanımlayan diğer kanunlar örneğin, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda⁶⁹³ (m.2/ b bendi) gemi adamı : “*Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimseler .* ” şeklinde açıklanmıştır. Deniz İş Kanunu

⁶⁸⁷ Bu konu ile ilgili bkzn. **Yarg. HGK, T. 09.10.2013, E. 2013/21-102, K. 2013/1456.** (Erişim Tarihi: 26.10.2022) <https://legalbanknet/> Konu ile ilgili daha fazla bilgi için bkzn. Akın, Levent, **Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay Kararları**, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan Sorumluluk ve Tazminat Sempozyumu, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1996, s. 35-37.

⁶⁸⁸ **Ulusan**, s. 79, **Kaplan**, s. 82, **Akın**, Sorumluluk, s. 54.

⁶⁸⁹ **Ulusan**, s. 80, **Kaplan**, s. 82.

⁶⁹⁰ Çalışmamızda anlam bütünlüğü olması adına hizmet sözleşmesi yerine iş sözleşmesi kullanılması tercih edilmiştir.

⁶⁹¹ İSSGS'de atf yapılan mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yerine 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu sebeple, çalışmada 5510 sayılı Kanuna tâbi işçiler ifadesi kullanılmıştır.

⁶⁹² Bu maddede belirtilen iş sözleşmesi : “ *Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir (İşK m.8/f.1).* ” şeklinde tanımlanmıştır.

⁶⁹³ RG, T. 20.04.1967 , S. 854.

kapsamında gemi adamı da işçidir. 5953 sayılı Basın İş Kanunu⁶⁹⁴(m.1/f.2) bakımından gazeteci ise: “*Bu kanunun kapsamına giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığında çalışanlar*” olarak ifade edilmiştir. Basın İş Kanunu kapsamında yalnızca fikir ve sanat işlerinde çalışanlar gazeteci sayılmıştır. Oysaki İş Kanunu, fikri veya bedeni çalışma ya da faaliyet türüne (sektör) göre ayırım yapmaksızın, iş sözleşmesine dayalı olarak bir işverene bağlı çalışanları işçi kabul eder⁶⁹⁵. Nihayet, işçi bir ücret karşılığında, belirli veya belirsiz süre içerisinde işverene bağımlı olarak iş görmeyi taahhüt eden ve karşılığında da ücrete hak kazanan gerçek kişidir⁶⁹⁶.

Yapılan bütün bu açıklamalar doğrultusunda, İş Kanunu’nun kapsamı dışında kalan işyerlerinde çalışanların işçi sıfatına sahip olup olmadıkları belirlenirken İş Kanunu’ndaki işçi kavramı dikkate alınmalıdır. Bu nedenle, diğer iş kanunlarına göre de sadece iş sözleşmesiyle çalışan gerçek kişiler işçi kabul edilir⁶⁹⁷.

İSSGŞ m.1’de, ayrıca işçinin Sosyal Güvenlik Kanuna tabi olması aranmıştır⁶⁹⁸. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu anlamında sigortalı iş sözleşmesine dayanarak bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar 5510 sK m. 4/ f. 1 / (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar. Bu kanunda sözü edilen iş sözleşmesi, Borçlar Kanunu’nda⁶⁹⁹ ve İş Kanunu’nda düzenlenen iş sözleşmeleri ile aynı niteliktedir⁷⁰⁰. Bu nedenle, sigortalı sayılmanın ilk koşulu, iş ilişkisinin kural olarak iş sözleşmesine dayanması gerekir. Bu sözleşme, 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu veya Borçlar Kanunu kapsamındaki çalışma ilişkilerini kapsayabilir. Buradaki önemli husus, çalışma ilişkisinin bir iş sözleşmesine dayanmasıdır⁷⁰¹.

Anayasa Mahkemesinin 1968 tarihli kararında⁷⁰², iş sözleşmesinin iş, ücret ve bağımlılık olmak üzere üç unsurundan bahsedilmiştir. Bağımlılık unsuru, iş görme ediminde bulunan kişinin işçi olup olmadığının tespiti ile 5510 sK m.4/f.1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılması açısından oldukça önemlidir. İkinci unsur, işçinin iş görme edimini İş Kanunu

⁶⁹⁴ Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, RG, T. 20.06.1952, S. 5953.

⁶⁹⁵ Şakar, Müjdat, **İş Hukuku Uygulaması**, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 12. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, s. 29, Ertürk, s. 52, Süzek, İş Hukuku, s. 140.

⁶⁹⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 168.

⁶⁹⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 172, Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 88. Aksi görüş için bkz. Narmanlioğlu, s. 96.

⁶⁹⁸ Bknz. dpnt. 691.

⁶⁹⁹ TBK’de işçi, hizmet sözleşmesi kapsamında işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi üstlenen kişidir (TBK m.393/f.1). Bu tanım, İş Kanunu’ndaki işçi tanımı ile benzer unsurları içermektedir.

⁷⁰⁰ Hizmet akdi: 22/4/1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu’nda tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesini veya hizmet akdini (5510 sK m.3/f. 11) .

⁷⁰¹ Tuncay, Can/ Ekmekçi, Ömer, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 19. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2017, s. 290.

⁷⁰² AYM. T. 26-27.09.1967, E. 1963/ 336, K. 1967/ 29, RG, 19.10.1968, 13031.

çerçevesinde işyeri ve işyeri sayılan yerde ifa etmesidir⁷⁰³. Üçüncü ve son unsur olarak kişi, 5510 sK.m.6’ da belirtilen sigortalı sayılmayanların arasında yer almamalıdır⁷⁰⁴. Sigortalı sayılmak için bu unsurların aynı anda bulunması gerekir; başka bir deyişle, bir unsurun eksikliği 5510 sayılı Kanun’un m. 4/ f.1, (a) bendi bakımından sigortalı sayılmaya engeldir⁷⁰⁵.

İSSGŞ m.1’de işçi işverene iş sözleşmesiyle bağlı olduğundan, doğal olarak 5510 sayılı Kanun’un m.4/f.1 (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacaktır. O halde İSSGŞ’deki ‘5510 sayılı Kanuna (eski tabirle, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’na) tabi olma’ ifadesi gereksiz bir

⁷⁰³ İşyeri, sigortalı sayılanların maddi ve maddi olmayan unsurlarla işlerini yaptıkları yerlerdir. İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle; dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri; avlu ve büro gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. (5510 sK m.11/f.1,2) . Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tuncay/ Ekmekçi**, s. 293, **Güzel/ Okur/ Caniklioğlu**, s. 88-89, **Güzel**, s. 120.

⁷⁰⁴ Bu hükme göre, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında;

- a) İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi,
- b) Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dâhil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar,
- c) (Değişik: 17/4/2008-5754/4 md.) Ev hizmetlerinde çalışanlar (Kanunun ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç),
- d) Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay ve yedek astsubay okulu öğrencileri,
- e) (Değişik: 10/9/2014-6552/40 md.) Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı kalmak kaydıyla; yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye’ye üç ayı geçmemek üzere bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye’de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar,
- f) (...) (2) yüksek okullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler,
- (g) Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen, hasta veya malûller,
- h) (Değişik: 17.04.2008-5754/4 md.) 4’üncü maddenin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri gereği sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmamış olanlar,
- ı) Kamu idarelerinde ve Kanunun ek 5 inci maddesi kapsamında sayılanlar hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler ile 65 yaşını dolduranlardan talepte bulunanlar, faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler,
- j) (Mülga: 17.04.2008-5754/4 md.)
- k) (Değişik: 17.04.2008-5754/4 md.) Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler,
- l) Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin Sosyal Güvenlik Kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde, işverenleri tarafından bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar,
- m) (Ek: 04.07.2012-6353/m.36.) Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü, Türkiye Futbol Federasyonu, bağımsız spor federasyonları tarafından yapılan her türlü gençlik ve spor faaliyetleri ile bu faaliyetlerle ilgili kamp, eğitim ve hazırlık çalışmalarında süreklilik arz etmeyecek şekilde görevlendirilenler,
- n) (Ek fıkra: 29.01.2016-6663/m.23) 30 uncu maddenin üçüncü fıkrasının (b) bendi kapsamında olanlar hariç olmak üzere, yaşlılık aylığı almaktayken bu aylıkları kesilmeksizin 4’üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında çalışanlar, 4’üncü ve 5 inci maddelere göre sigortalı sayılmaz.

⁷⁰⁵ **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 80. Bu konu ile ilgili bkz. **Yarg. HGK, T. 28.9.2021, E. 2017/10-2696, K. 2021/1104**. (Erişim Tarihi: 21.07.2022) <https://lib.kazanci.com.tr/>

tekrardan ibarettir. Zira iş sözleşmesinin varlığı, kişinin sigortalı statüsünü kendiliğinden belirlemektedir.

Bu tekrarın tarihsel nedeni, 506 sayılı Kanun dönemindeki uygulamada yatmaktadır. Bu dönemde şirket ortakları, müdürler, yönetim kurulu üyeleri gibi kişilerin iş sözleşmesine bağlı çalışmalarına rağmen sigortalı çalışan olarak kabul edilip edilemeyeceği konusunda kanunda açık bir düzenleme bulunmamaktaydı. . Bu belirsizlik, mahkemelerin somut olayların özelliklerine göre farklı kararlar vermesine yol açmıştır⁷⁰⁶.

5510 sayılı Kanun döneminde bu konuda ayrıntılı bir düzenleme getirilmiş olup bütün tartışmalara son verilmiştir. Buna göre, “ *anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları m.4/f.1, (b) bendi kapsamında sigortalıdır (5510 sK m.4/f.1, b.3)* ”⁷⁰⁷ şeklinde düzenleme yapılmıştır. Bu hüküm doğrultusunda, diğer şirketlerin tüm ortaklarından kasıt, ilgili hükümde yer almayan kollektif şirket, limited şirket, adi komandit şirket ve donatma iştirakinin tüm ortaklarıdır. Bu ortaklar 5510 sK m.4/f.1, (b) bendi kapsamında bağımsız çalışan kabul edilmiştir. Ayrıca, bu ortaklar, kendilerine ait veya ortak oldukları işyerlerinden dolayı, m.4/f.1 (a) bendi kapsamında sigortalı olarak bildirilemezler (5510 sK m. 53/f.2) .

Kısacası, kollektif şirket, limited şirket, adi komandit şirket ve donatma iştirakinin tüm ortakları ile anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları kendilerine ait veya ortak oldukları işyerlerinde 5510 sK m. 4/f. 1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmazlar. Bu nedenle, işveren sorumluluk sigortası sözleşmesinde işçi olarak kabul edilmezler. Öte yandan, anonim şirketteki yönetim kurulu üyesi olmayan ortaklar ile sermayesi paylara bölünmüş olan komandit şirketteki komanditer ortaklar 5510 sK m. 4/f. 1, (b) bendi kapsamında, bağımsız çalışan olarak sayılmamıştır^{708 709}. Hal böyle olunca, kanun koyucu tarafından kapsam dışında bırakılan bu ortaklar, işverenle aralarında bir iş sözleşmesi bulunması halinde, 5510 sayılı Kanun’un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.

⁷⁰⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 90, Tuncay/Ekmekçi, s. 296-297.

⁷⁰⁷ 5510 sK m. 4/f. 1, (b) bendinde kapsamında yer alanlar, iş sözleşmesine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız şekilde çalışanlardır.

⁷⁰⁸ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 90, Tuncay/Ekmekçi, s. 296-297.

⁷⁰⁹ Yarg. HGK, T.14.09.2021, E. 2017/11-2408, K. 2021/998: “Anonim şirket ortaklarının yönetim kurulu üyesi olarak tayinleri durumunda dahi şirkette çalışan ortağın hangi işte ne kadar süre çalıştığı, özellikle iş sözleşmesinin en önemli unsuru olan bağımlılık unsurunun varlığı göz önüne alınarak sigortalılık statüsü de belirlenmiştir. Bu doğrultuda yönetim kurulunda yer almayan ortağın diğer unsurların da varlığı halinde iş sözleşmesi çerçevesinde ortağı olduğu şirkette çalışmasının iş ilişkisi olarak kabulü de mümkündür.” (Erişim Tarihi: 30.07.2022) <https://lib.kazanci.com.tr/>

Görüldüğü üzere, 5510 sayılı Kanunda anonim şirketlerde yönetim kurulu üyesi olan ve olmayan ortaklar arasında bir ayırım yapılmıştır. 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde, yalnızca anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortaklar, iş sözleşmesine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar olarak sayılmıştır⁷¹⁰. Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyeleri tam ehliyetli olan gerçek kişiler veya tüzel kişiler arasından seçilir (TTK m.359/f. 2-3)⁷¹¹. Ayrıca, yönetim kurulu üyeliği için kurucu ortak ya da pay sahibi olma zorunluluğu bulunmaz ve şirket ortağı olmayan kişiler de yönetim kurulu üyesi olarak seçilebilir⁷¹². Nitekim, kurucu ortaklar yönetim kurulu üyesi değilse ve şirketle aralarında iş sözleşmesi varsa, 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar. Bu durumda, işveren sorumluluk sigortası bakımından da işçi olarak kabul edilirler⁷¹³.

İş sözleşmesiyle çalışan veya genel müdür olarak görev yapan bir kişinin sonradan yönetim kurulu üyesi seçilmesi durumunda İSSGŞ'de işçi sayılıp sayılmayacağı hususunun açıklığa kavuşturulması gerekir. Öncelikle belirtmek gerekir ki anonim şirket ile yönetim kurulu üyesi arasındaki hukuki ilişki doğrudan kanundan doğmaz. Doktrinde, bu ilişkinin niteliğini belirlemek için iki temel unsur üzerinde durulmuştur. İlk olarak, TTK'ye göre, yönetim kurulu üyesi anonim şirketlerde organ sıfatına haiz olduğundan yönetim ve temsil yetkisine sahiptir. İkinci olarak, TBK'ye göre yönetim kurulu üyesinin görevi itibarıyla şirketle arasında temsil benzeri veya iş sözleşmesi benzeri bir hukuki ilişki vardır. Bu açıdan bakıldığında, organsal ve sözleşmeye dayalı olmak üzere iki hukuki ilişki mevcuttur. Ancak, TTK m.375'te yönetim kurulunun devredilmez ve devralınmaz nitelikteki görev ve yetkilerinden bahsedilmiştir. Bu görev ve yetkilerin nitelikleri göz önüne alındığında şirket ile yönetim kurulu üyesi arasındaki hukuki ilişkinin bir iş sözleşmesi olma ihtimali tamamen ortadan kalkmıştır. Dolayısıyla, şirket ve yönetim kurulu üyesi arasındaki hukuki ilişkinin bir

⁷¹⁰ 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun (BAĞ-KUR Kanunu) 24. maddesinin 1. fıkrasının (g) bendine göre, anonim şirketlerin hem kurucu ortakların hem de yönetim kurulu üyesi olanlar bu Kanun kapsamında sigortalı, bir başka deyişle Bağ-Kur'lu sayılırdı. Bu Kanunun, bazı hükümleri hariç olmak üzere, 1 Ekim 2008 tarihinde 5510 sK m.106 hükmüyle yürürlükten kaldırılmıştır (Demir, Vakkas, "Anonim Şirketlerinin Kurucu Ortaklarının Sosyal Güvenlik Durumlarının Açıklanması", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.30, Y. 2013/ II , s. 151.) .

⁷¹¹ 6102 sayılı TTK tarafından getirilen bir yenilik olarak m. 359/ f. 2'ye göre, artık tüzel kişiler de yönetim kurulu üyesi olarak seçilebilir. Konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Pulaşlı, Hasan, **Şirketler Hukuku Şerhi**, C.1, tıpkı 2. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015, s. 982-984.

⁷¹² **Pulaşlı**, s. 980-981. Bağımsız yönetim kurulu üyeleri hakkında bilgi için bkz. TTK m. 360.

⁷¹³ Bu konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Demir**, s. 151-153.

vekalet sözleşmesi olarak kabul edilmesi daha uygun olacaktır⁷¹⁴ ⁷¹⁵. Ancak belirtelim ki çalışanın sigorta statüsünde bir değişiklik olacaktır. 5510 sK m.4/f.1, b.3 kapsamında, bir iş sözleşmesine bağlı olmaksızın kendi nam ve hesabına çalışan anonim şirketin yönetim kurulu üyesi olan ortaklar bağımsız çalışan kişilerdir⁷¹⁶. Çalışanın 5510 sK m.4/f.1 (a) ve (b) bentlerinde belirtilen sigortalılık statülerine aynı anda tabi olması halinde (sigortalılık hallerinin çakışması) , kural olarak (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır⁷¹⁷. Ancak bu kural, kişinin kendisine ait veya ortak olduğu işyerinde çalışması halinde uygulanmaz (5510 sK m.53/f.2). Bu durumda kişi 5510 sK m.4/f.1 (b) bendine göre sigortalı sayılır⁷¹⁸.

Yapılan tüm açıklamalar ışığında, anonim şirkette çalışan genel müdürün yönetim kurulu üyesi seçilmesiyle iş sözleşmesi sona ereceğinden, 5510 sK m.4/f.1, (b) bendine göre bağımsız çalışan sayılır. Buna göre, İSSGŞ kapsamında işçi olarak kabul edilmez.

Bir kişinin anonim şirkette yönetim kurulu üyesi iken aynı zamanda bir başka şirkette iş sözleşmesine dayalı olarak çalışması halinde o işyerindeki İSSGŞ kapsamında işçi sayılıp sayılmayacağı konusunu da değerlendirelim.

5510 sayılı Kanunda birden fazla sigortalılık statüsünde çalışmaya olanak sağlanmıştır. Bu durumda kişi bir yandan 5510 sK m.4/f.1 (b) bendi kapsamında bağımsız çalışan olarak kabul edilirken, diğer yandan bir başka şirkette iş sözleşmesine dayalı çalışması nedeniyle 5510

⁷¹⁴ **Pulaşlı**, s. 972-974, Bu konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkzn. Doğan Yenisey, Kübra, “Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeliği ve İş Sözleşmesi”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası (İÜHFİM)**, Özel sayı, C.74, 2016, s. 313-336.

⁷¹⁵ 2003 tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurulun Kararı da doktrinle aynı görüşü benimsemiştir. Şirket (banka) genel müdürü iken yönetim kuruluna seçilen kişinin şirketle arasında kurulan hukuki ilişki vekalet sözleşmesidir. Dolayısıyla, şirket ile genel müdür arasında iş sözleşmesi sona ermiştir (**Doğan Yenisey**, Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeliği, s. 313-314.) .

⁷¹⁶ 5510 sK m.4/f.1, b.3’e göre, bağımsız çalışanlar grubuna anonim şirketin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketin komandite ortakları, diğer şirket (kollektif şirket, limited şirket, adi komandit şirket) ve donatma iştiraklerinin tüm ortakları bu kapsamda sigortalı sayılırlar.

⁷¹⁷ 01.03.2011 tarihine kadar olan süre için, sigortalının faaliyetlerinden biri m.4/f.1 (a) bendi, diğeri ise (b) bendi kapsamındaysa, sigorta statüleri çakışıyorsa önce başlayan sigortalılık statüsüne üstünlük tanınırken, 01.03.2011 tarihinden sonrası için m.4/f.1 (a) bendi kapsamındaki sigorta statüsüne üstün kabul edilmiştir. Sonradan yapılan bu değişiklik, 6111 sayılı Kanunla getirilmiştir (**Tuncay/Ekmekçi**, s. 343).

⁷¹⁸ 5510 sK m.53/f.1, c.2: “ m.4/f.1 (a) ve (b) bentlerinde yer alan sigortalılık statülerine tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi halinde ise aynı maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır. Ancak, sigortalılık hallerinin çakışması nedeniyle Kanunun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılığı esas alınanlar, yazılı talepte bulunmak ve Kanunun 82’nci maddesine göre belirlenen prime esas kazanç alt sınırı ve üst sınırına ilişkin hükümler saklı olmak kaydıyla, esas alınmayan sigortalılık statüsü kapsamında talep tarihinden itibaren prim ödeyebilirler. Bu şekilde ödenen primler; iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar yönünden, Kanunun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalılık statüsünde, kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan diğer yardımlar ile uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlar yönünden ise Kanunun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık statüsünde değerlendirilir. Bu fıkra hükümlerine göre ödeme talebinde bulunulduğu halde ait olduğu ayı izleyen ayın sonuna kadar ödenmeyen primlerin ödenme hakkı düşer. 4’üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendinin (4) numaralı alt bendi ile aynı maddenin birinci fıkrasının (b) bendindeki diğer sigortalılık statülerine aynı anda tabi olacak şekilde çalışılması durumunda, (b) bendinin (4) numaralı alt bendi dışındaki diğer sigortalılık durumu, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında muhtar sigortalılığı ile aynı maddenin birinci fıkrasının (b) bendindeki diğer sigortalılık statülerine aynı anda tabi olacak şekilde çalışılması durumunda muhtar sigortalılığı dikkate alınır.” Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkzn. **Tuncay/Ekmekçi**, s. 340-345.

sK m.4/f.1 (a) bendi kapsamında sigortalı çalışan olarak bildirilmesi halinde sigortalılık statülerinin çakışması durumu ortaya çıkar. Kişinin 5510 sK m.4/f.1 (a) ve (b) bentlerinde düzenlenen sigortalılık statülerine aynı anda tabi olması halinde, 53. madde uyarınca m.4/f.1 (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır. Bu durumda, bir başka şirkette iş sözleşmesine dayalı olarak çalışması halinde o işyeri bakımından İSSGŞ kapsamında işçi olarak kabul edilir.

İşveren sorumluluk sigortası bakımından önem arz eden hususlardan biri, işçinin SGK'ye bildirilmemiş olmasının İSSGŞ kapsamında işçi sayılmasına engel teşkil edip etmeyeceğidir. Bu konunun açıklığa kavuşturulması için, işverenin 5510 sayılı Kanun'un m.4/f.1 (a) bendine tabi sigortalıları (işçileri) SGK'ye bildirme yükümlülüğünün (5510 sK m.8/f.1) incelenmesi gerekir.

5510 sK m.4/f.1 (a) bendi kapsamındaki sigortalıları çalıştıran işveren, sigortalının işe giriş bildirgesini, aynı Kanunun 7. maddenin (a) bendinde gösterilen sigortalılık ilişkisinin başlangıcından önce (en az bir gün önce) SGK'ye bildirmekle yükümlüdür⁷¹⁹. Ancak, işveren tarafından bu yükümlülük yerine getirilmediğinde 5510 sayılı Kanunun 86. maddesi uyarınca, sigortalı olması gerektiği halde sigortalı olmayanların tespiti halinde, SGK re'sen sigortalıyı tescil eder⁷²⁰. İşverenin bu yükümlülüğe aykırı davrandığı tespit edilirse hakkında idari para cezası uygulanır⁷²¹. Bunun yanı sıra, sigortalı sayılmasını gerektiren bir işte çalıştığı halde işveren tarafından SGK'ye hiç bildirilmeyen işçi de sosyal güvenlikle doğan haklarını korumak için hizmet tespitine ilişkin yargı yoluna başvurma hakkına sahiptir⁷²².

5510 sK m.4/f.1 (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar çalışmaya, başladıkları tarihten itibaren sigortalının hak ve yükümlülüklerine sahip olur (5510 sK m.7/f.1, b. a) . Bu hüküm doğrultusunda, işçinin sigortalı sayılabilmesi için fiilen çalışmaya başladığı tarih esas alınır. Bu nedenle, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih veya sigortalının SGK'ye bildirildiği tarih

⁷¹⁹ Yukarıda bahsedilen genel kural dışında, 5510 sK m.8/a, b, c'de belirtilen grupların SGK'ye bildirilmesi süresi farklıdır. Ayrıca 5510 sK m.8/f.2'de, m.4/f.1, a bendi kapsamındaki sigortalılar da çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde çalışmaya başladıklarını, sigortalı bildirim belgesi ile doğrudan veya internet ya da benzeri ortamda SGK'ye bildirirler. Ancak sigortalı bu yükümlülüğe uymadığı takdirde herhangi bir yaptırıma tabi kılınmamakla birlikte, bu durum kendisi aleyhine delil kabul edilemez (Alper, Yusuf, **Sosyal Sigortalılar Hukuku**, Dora Yayınları, 10. Baskı, Bursa, Eylül 2019, s. 128, **Tuncay/Ekmekçi**, s. 255) .

⁷²⁰ SGK'nin denetim ve kontrolle görevli memurlarınca işyerinde fiilen yapılan tespitlerden ve kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden kayıt ve belgelere dayanmaksızın çalıştığı belirlendiği halde, hizmetlerinin veya prime esas kazançlarının SGK'ye bildirilmediği anlaşılan veya eksik bildirildiği tespit edilen sigortalıların geriye yönelik hizmetlerinin veya prime esas kazançlarının, en fazla tespit yapıldığı tarihten geriye yönelik bir yıllık süreye ilişkin kısmı dikkate alınır (5510 sK m.86/7) .

⁷²¹ **Tuncay/Ekmekçi**, s. 261-263, **Alper**, s. 132-133.

⁷²² Ayrıntılı bilgi için bkznz. **Tuncay/Ekmekçi**, s. 263-280.

önem arz etmez⁷²³ ⁷²⁴. Anlaşıldığı üzere, işveren tarafından 5510 sK m.4/ f.1, (a) bendi kapsamında işçinin SGK'ye bildirilmesi, sigortalılığın başlamasında etkisi kurucu değil, bildirici (açıklayıcı) niteliktedir.

Yapılan bütün bu açıklamalar ışığında, bir işçinin SGK'ye bildirilmemiş olması, işçinin işveren sorumluluk sigortasına doğrudan başvurmasını engellemez. Burada asıl önemli olan husus, işçinin sigortalı olup olmaması değil, meydana gelen olayın bir kaza olarak tespit edilmesi ve bu kazanın İSSGS'de (veya poliçenin özel şartlarında) tanımlanan iş kazası kapsamına girmesidir.

Bir diğer önemli husus da geçerli olmayan bir iş sözleşmesi ile çalıştırılan kişinin İSSGS kapsamında işçi olarak kabul edilip edilmeyeceğidir. Öncelikle, bir sözleşmenin hukuken varlık kazanabilmesi için irade beyanlarının karşılıklı ve birbirine uygun olması gerekir. Aksi halde, bu sözleşme hiç doğmamış sayılır, diğer bir deyişle yok hükmündedir. Taraflar, kurucu unsurları tam olan bir sözleşmenin içeriğini TBK m. 27/f.1'de yer alan sınırlamalara uygun olacak bir şekilde özgürce belirleyebilirler (TBK m. 26). TBK m.27 hükmüne aykırı bir şekilde yapılan sözleşmeler başlangıçtan itibaren (ex tunc) geçersizdir⁷²⁵. Kesin hükümsüz yaptırımına tabi olan bu sözleşmelerde edim yükümlülüğü doğmadığından edimini ifa eden taraf istihkak davası (TMK m.683, 1025) veya sebepsiz zenginleşme davası (TBK m.77 vd.) açarak ediminin iadesini talep edebilir⁷²⁶. Ancak, iş sözleşmesinin başlangıcından itibaren geçersiz sayılması hem iş hukukunun işçiyi koruyan yapısına hem de iş sözleşmesinin sürekli borç ilişkisi doğuran yapısına uygun düşmez⁷²⁷. Bu sebeple kanun koyucu iş sözleşmesinin geçersizliğine ilişkin özel bir düzenleme getirmiştir. Buna göre, TBK m. 394/f.3'te, “ *Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur.* “ şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir. İlgili maddenin gerekçesinde⁷²⁸, geçersizliğin ileriye dönük hüküm ve sonuç doğurabilmesinin için işçi

⁷²³ Şakar, Müjdat, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Beta Yayınları, Yenilenmiş 11. Bası, Ekim 2014, İstanbul, s. 93, Uşan, Fatih, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2009. s. 125, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 144.

⁷²⁴Sigortalılık statüsünün oluşumu için herhangi bir şekil koşulu öngörülmemiştir. Resmi veya yazılı bir sözleşme biçimi şart değildir. Asıl olan sigortalının çalışmaya başlama durumudur. Eylemli olarak gerçekleşen bu durum sonucu sigortalılık statüsü kendiliğinden oluşur (Yarg. 21. HD. E. 2009/1927, K. 2010/955) . (Erişim Tarihi: 23.07.2022) <https://www.kararara.com/>

⁷²⁵Eren, s. 358, Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 566, Süzek, İş Hukuku, s. 337.

⁷²⁶Eren, s. 379, Antalya, C.V/1,1, s. 187, Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 566, Süzek, İş Hukuku, s. 339.

⁷²⁷Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 568, Süzek, İş Hukuku, s. 339, Güneş, Başak/ Mutlay, Faruk Barış, “ **Yeni Borçlar Kanunu'nun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi** “ , Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/3, s. 237.

⁷²⁸ Türk Borçlar Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/499), TBMM 23. Dönem, 3. Yasama Yılı, Madde 394 Gerekçesi. (Erişim Tarihi: 23.07.2022) <https://www.lexpera.com.tr/>

tarafından geçersizliğin bilinmemesi şartı aranmıştır⁷²⁹. İşveren açısından geçersizliğin bilinmesi halinde geçersizliğin ileri sürülemeyeceği ifade edilmiştir⁷³⁰.

Ne yazık ki bu düzenleme ile işçinin aleyhinde olan bir hüküm getirilmiştir. 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde bu konuda özel bir düzenleme bulunmamasına rağmen gerek doktrin gerekse Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı⁷³¹ iş sözleşmesinin geçersizlik hallerinin işçi aleyhine geçmişe etkili sonuç doğurmaması gerektiğini kabul etmişti. Bu görüşün temelinde, kamu düzeninin ağır bir şekilde ihlal edilmediği hallerde (örneğin, çocuk işçilerin veya kadınların çalıştırılmasının yasak olduğu yerlerde çalışması gibi) sözleşmenin başlangıçtan itibaren geçersiz sayılmaması düşüncesi yatmaktadır⁷³².

İşçinin iş sözleşmesinin geçersizliğini doğuran durumları bilmesiyle geçmişe etkili olacak (ex tunc) şekilde iş sözleşmesi sona erecektir⁷³³. Başlangıçtan itibaren geçersiz kabul edilen sözleşmede ifa edilen edimlerin sebepsiz zenginleşme hükümleri (TBK m.77 vd.) çerçevesinde iade edilmelidir. Ancak, sürekli borç ilişkisi doğuran iş sözleşmesinin tasfiyesi konusunda önemli sorunlar ortaya çıkaracaktır. Bunun nedeni, işçinin geçmişte ifa ettiği iş görme ediminin iadesinin fiilen imkânsız olması ve işçi ile işveren arasında kurulmuş olan işçiyi koruma ve sadakat borçları gibi kişisel ilişkilerin de iade edilemez nitelikte olmasıdır⁷³⁴. Ayrıca, bu durumda işçi iş ve sosyal güvenlik hukukundan elde ettiği haklarını da kaybedecektir⁷³⁵.

TBK m.394/f.3'ün, iş hukukunun amacına ve temel ilkelerine aykırı olması nedeniyle bu hükmün uyarlanması gerekir⁷³⁶. Bu nedenle, iş sözleşmesinin mevcut yapısından dolayı taraflar geçersizlik hallerini bilsin ya da bilmesin iş sözleşmesi geleceğe etkili (ex nunc) bir şekilde sona erdirilebilir⁷³⁷.

Yapılan açıklamalar çerçevesinde, iş sözleşmesini geçersiz kılan haller mevcut olsa bile sözleşmenin ortadan kaldırılacağı ana kadar geçerli bir sözleşmenin hüküm ve sonuçlarını

⁷²⁹ Süzek, Sarper, “ **Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İş Akdinin Geçersizliği** “, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, İstanbul, 2014, s. 136, **Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal**, s. 570, **Güneş/ Mutlay**, s. 237, **Ertürk**, s. 183.

⁷³⁰ **Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal**, s. 570, **Güneş/ Mutlay**, s. 237.

⁷³¹ Yarg. İBK, T. 18.06.1958, E. 1957/20, K. 1958/9, RG, 30.09.1958, S. 10020. (bknz. **Süzek**, İş Hukuku, s. 339.)

⁷³² **Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal**, s. 568, **Çelik/Caniklioğlu/Canpolat**, s. 296-297.

⁷³³ **Süzek**, İş Akdinin Geçersizliği, s. 137, **Güneş/ Mutlay**, s. 237, **Ertürk**, s. 183.

⁷³⁴ **Süzek**, İş Akdinin Geçersizliği, s. 137, **Ertürk**, s. 183, **Güneş/Mutlay**, s. 237.

⁷³⁵ **Süzek**, İş Akdinin Geçersizliği, s. 139, **Ertürk**, s. 183.

⁷³⁶ Uyarılama hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, İş Akdinin Geçersizliği, s. 138-139.

⁷³⁷ **Güneş/Mutlay**, s. 237, **Süzek**, İş Akdinin Geçersizliği, s. 139, **Ertürk**, s. 184.

doğurur⁷³⁸. Böylece, iş sözleşmesinin geçerliliğinin kabul edildiği dönemde İSSGŞ kapsamında işçi olarak kabulü gerekir⁷³⁹.

2.2.2.2. Zarar Gören “İşçi Benzeri Kişiler” : Çırak/ Stajyer

Çırak, işçi niteliğine sahip olmamakla birlikte, işverenin mesleki anlamda sahip olduğu bilgi ve becerileri ile iş alışkanlıklarını aktardığı kişidir⁷⁴⁰. Çıraklık sözleşmesi, doğrudan bir iş görme borcuna dayanmayan, işverenin çırağa belli bir meslek ve sanatı öğretmeyi, çırağın da bu öğrenme amacıyla işverene hizmet etmeyi taahhüt ettiği bir sözleşme türüdür^{741 742}. Genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, özel kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla (3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu)⁷⁴³, çıraklık sözleşmesine de uygulanır^{744 745}.

Stajyer, bir meslek dalında teorik öğrenim gören veya öğrenimini tamamlamış olan ve edindiği teorik bilgiyi çalışma hayatına aktararak mesleki bilgi, görgü, tutum ve davranışlarını geliştirmek amacıyla işyerinde çalışan kişidir⁷⁴⁶.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu 25. maddesi (f.1) stajyerlere belirli ücret ödenir, fakat bu ücretin niteliği yasadan doğan sosyal ücrettir⁷⁴⁷. Ayrıca, çıraklar ve stajyerler, 6331 sayılı İSGK'nin uygulama kapsamına dahil edilmişlerdir⁷⁴⁸. Buna göre, bir çırak veya stajyerin

⁷³⁸ Narmanlioğlu, s. 247, Süzek, İş Akdinin Geçersizliği, s. 139, Çelik/Caniklioğlu/Canpolat, s. 297.

⁷³⁹ İş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren geçersiz olduğu haller hakkında ayrıntılı bilgi için bkzn. Narmanlioğlu, s. 245, Süzek, İş Akdinin Geçersizliği, s. 140, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 568.

⁷⁴⁰ 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu 3. maddesi c bendinde çırak: “Çıraklık sözleşmesi esaslarına göre, bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişiye denir.” şeklinde tanımlanmaktadır.

⁷⁴¹ Süzek, İş Hukuku, s. 142, Narmanlioğlu, s. 106, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 90. Daha fazla bilgi için bkzn. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 178 vd.

⁷⁴² 1939 tarihli ILO Çıraklık Tavsiye Kararı (The Apprenticeship Recommendation (R60, 1939)) ve 1962 tarihli ILO Mesleki Eğitim Tavsiyesinde (Vocational Training Recommendation (R117, 1962)) çıraklığın önemli nitelikleri belirlenmiştir. Buna göre çıraklık: ‘ Bir işveren tarafından denetlenen işyerinde, gençler için tasarlanmış olan, temel amacı bir ticareti öğrenmek/bir beceri edinmek olan, işveren tarafından verilecek eğitimin önceden tanımlanmış sistematik bir planı takip ettiği, çırak ile işveren arasında yapılan sözleşmeye dayalı olarak, tanınmış bir meslek için belirlenen standartlar çerçevesinde yürütülen uzun süreli bir eğitimidir.’

Alman, İsviçre ve İngiliz akademisyenler tarafından kaleme alınan bir makalede çıraklık kavramı şu şekilde tanımlanmıştır: “ Orta düzeyde bir mesleki beceri (diğer bir deyişle, rutin iş eğitiminden daha fazlası) için mesleki eğitimi iş temelli öğrenmeyle birleştiren ve eğitim standartlarına bağlı olan eğitim programlarını ifade eder.” (Erişim Tarihi: 26.07.2022) <https://www.ilo.org/>

⁷⁴³ RG, 05.06.1986, S. 3308.

⁷⁴⁴ Bknz. TBK m.393/f.3.

⁷⁴⁵ Yarg. 10. HD, T. 03.11.2020, E. 2020/6436, K. 2020/6249: “ Taraflar arasındaki ilişkinin niteliği belirlenirken, başka bir ifade ile, davacının belirtilen devrede çırak olup-olmadığına karar verilirken, çalışma ilişkisine bakılarak karar verilmelidir. Gerçekten de çıraklık sözleşmesinde, akdi ilişkinin üstün niteliği çalışma olgusu değil, sigortalıya bir meslek ve sanatın öğretilmesidir. Çırak, işyerinde üretimle ilgili çalışmalara bilfiil katılıyor, meslek ve sanat eğitimi arka planda tutuluyorsa, bu durumda çıraklık ilişkisinden söz edilemeyecektir.” (Erişim Tarihi: 26.07.2022) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

⁷⁴⁶ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Ulaş, s. 181, Güzel/Okur/Caniklioğlu/Özkaraca, s. 93, Süzek, İş Hukuku, s. 146-147.

⁷⁴⁷ Süzek, İş Hukuku, s. 147.

⁷⁴⁸ Bknz. İSGK m. 1/f. 2.

iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına yakalanması durumunda, iş yerindeki diğer tüm çalışanlar gibi, bu Kanunun sağladığı hak ve güvencelerden yararlanır⁷⁴⁹.

5510 sayılı Kanun'un 5. maddesinin (b) bendi uyarınca, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda tanımlanan aday çırak ve çırak hakkında yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası hükümleri uygulanır ve bunlar 5510 sK m.4/f.1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar⁷⁵⁰. Benzer şekilde, stajyerler de 5510 sK m.4/f.1 (a) bendi kapsamında kısmen sigortalı sayılırlar. Bu kapsamda stajyerler de iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerinden faydalanırlar⁷⁵¹.

Daha önce de belirtildiği üzere, İSSGŞ m.1/f.1'de “*işverene bir iş sözleşmesi ile bağlı ve Sosyal Güvenlik Kanunu'na tabi işçiler*” ifadesine yer verilmiştir. Çırak/stajyer ile işveren arasında bir iş sözleşmesi bulunmadığından İSSGŞ m.1/f.1'de aranan işçi niteliklerinden birini taşımamaktadır. Bununla birlikte, çırak ve stajyerler 5510 sK m.4/f.1 (a) bendi kapsamında sigortalı sayıldıklarından, İSSGŞ'de aranan ikinci niteliği taşımaktadırlar. Bu durumda, işveren sorumluluk sigortası özel şartlarında ‘çırak’ veya ‘stajyer’ ifadelerine açıkça yer verilmediği takdirde, çırak ve stajyerler işveren sorumluluk sigortası sözleşmesinde yer alan teminattan yararlanma hakkına sahip değildir. Bu husus, sigorta kapsamının belirlenmesinde ve potansiyel tazminat taleplerinin değerlendirilmesinde önem arz eder.

İngiliz Hukukunda, ELIA (2/1)'de, “*Bu Kanunun amaçları bakımından ‘işçi’ terimi ister bedenen çalışma ister büro işleri veya başka türde bir iş olsun, isterse sözleşme açık veya zımni, sözlü veya yazılı şekilde yapılmış olsun, bir işverenle iş sözleşmesi veya çıraklık sözleşmesi akdetmiş olan veya böyle bir sözleşme kapsamında çalışan gerçek kişi*” şeklinde açıklanmıştır⁷⁵².” Ayrıca, ELIA (2/2)'de, “*Bu Kanunun amaçları doğrultusunda, işveren aşağıdaki durumlarda işçinin maruz kaldığı bedensel yaralanma veya hastalık nedeniyle doğan sorumluluğa karşı işçiyi sigortalamakla yükümlü değildir: (a) işçinin, işverenin kocası, karısı, babası, annesi, büyükbabası, büyükannesi, üvey babası, üvey annesi, oğlu, kızı, erkek torunu, kız torunu, üvey oğlu, üvey kızı, erkek kardeşi, kız kardeşi, üvey erkek kardeşi veya üvey kız kardeşi olması halinde, (b) işçinin mutad olarak Büyük Britanya dışında ikamet etmesi halinde, ancak (4). fıkra uyarınca yapılan düzenlemelerde aksi belirtilirse veya işçi mutad olarak Kuzey*

⁷⁴⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu/Özkaraca, s. 95, Mollamahmu toğlu/ Astarlı/ Ulaş, s. 182.

⁷⁵⁰ Tuncay/Ekmekçi, s. 318, Şakar, Sosyal Sigortalar, s. 103.

⁷⁵¹ Tuncay/Ekmekçi, s. 319, Şakar, Sosyal Sigortalar, s. 104.

⁷⁵² ELIA (2/1) : “*For the purposes of this Act the term “employee” means an individual who has entered into or works under a contract of service or apprenticeship with an employer whether by way of manual labour, clerical work or otherwise, whether such contract is expressed or implied, oral or in writing.*” (Erişim Tarihi: 27.07.2022) <https://www.legislation.gov.uk/>

*İrlanda’da, Man Adası’nda veya Channel Adaları’nda ikamet ediyorsa bu istisna uygulanmaz*⁷⁵³.”

Belirtelim ki sigortalı işverenle iş sözleşmesi veya çıraklık sözleşmesi yapan işçilerin yanı sıra, işverenlerin taleplerini daha fazla karşılamak amacıyla bazı kişileri de (sigortalının işiyle ilgili edim ifa edenleri) ELI kapsamında işçi olarak kabul edilmiştir^{754 755}. Bu durum, İngiliz hukukundaki ELI’nın işverenlere daha kapsamlı bir koruma sağladığını göstermektedir.

Türk hukukundaki işveren sorumluluk sigortasının mevcut versiyonu, iş hayatının dinamiklerini ve çalışma ilişkilerinin karmaşık yapısını tam olarak yansıtmaktan uzaktır. İngiliz hukukunun benimsediği yaklaşımla uyumlu olarak, işveren sorumluluk sigortası genel şartının güncellenmesi, geleneksel iş sözleşmesi yapısının ötesinde, farklı çalışma biçimlerini de kapsayacak şekilde düzenlenmesi, bu sigortanın işverenler açısından cazibesini artıracaktır. Ayrıca, bu şekilde yapılacak olan düzenlemede standart istihdam ilişkilerinin dışında kalan taşeron işçiler, geçici işçiler, çıraklar, stajyerler, gönüllü çalışanlar ve benzeri işçi gruplarını da koruma altına alarak hem işveren hem de işçi güvenliği güçlendirilmiş olacaktır.

2.2.3. Sigorta Ettiren “İşveren Sıfatı “ Bakımından Sınırlanması

2.2.3.1. İşveren Kavramı

Öncelikle, sigorta teminatı sigorta ettirenin hukuki niteliği, hukuki ilişki ve faaliyetleri dolayısıyla ortaya çıkan sorumluluk halleriyle sınırlanır⁷⁵⁶. İşveren sorumluluk sigortasında işveren, sigorta sözleşmesi kapsamındaki borçlarını ifa etmekle yükümlü olan kimsedir.

İş Kanunu’nun 2. maddesinin ilk fıkrasına göre işveren, “*Bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek ve tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar*” şeklinde

⁷⁵³ ELIA (2/2) : “ *For the purposes of this Act, an employer shall not be liable to insure an employee against liability for bodily injury or disease sustained by the employee where— (a) the employee is the husband, wife, father, mother, grandfather, grandmother, stepfather, stepmother, son, daughter, grandson, granddaughter, stepson, stepdaughter, brother, sister, half-brother or half-sister of the employer, or (b) the employee is ordinarily resident outside Great Britain, unless regulations under subsection (4) provide otherwise, or the employee is ordinarily resident in Northern Ireland, the Isle of Man or the Channel Islands.*” (Erişim Tarihi: 27.07.2022) <https://www.legislation.gov.uk/>. Ayrıca, bkzn. Gürses, s. 145.

⁷⁵⁴ Gürses, s. 171.

⁷⁵⁵ Gürses, s. 171: “ Bu türde bir sigorta talep eden işverenlerin taleplerini karşılamak amacıyla, aşağıdaki kategorilerdeki kişiler genellikle sigortalı işverenin işi ile bağlantılı olarak onun adına çalışırken (tanımlandığı şekliyle) sigortalı işverenle bir iş sözleşmesi veya çıraklık sözleşmesi kapsamında bir kişi olarak kabul edilecektir:

1. Tüm taşeron işçi çalıştıran işverenler ve onlar tarafından sağlanan kişiler;
2. Sigortalıya temin edilen herhangi bir kişi;
3. Sigortalı tarafından başka bir işverenden kiralanılan herhangi bir kişi;
4. Sigortalı tarafından başka bir işverenden ödünç alınan herhangi bir kişi;
5. Salt işçi temin eden alt işverenler;
6. Kendi nam ve hesabına çalışan kişiler;
7. Gönüllü çalışanlar;
8. Resmi istihdam kurumlarının stajyer programlarına katılan kişiler ve
9. İşbaşı eğitim programları kapsamındaki kişiler.”

⁷⁵⁶ Ünán, Riziko, s. 66.

tanımlanmıştır. “ Bu hükme göre, iş sözleşmesinin varlığı işveren sıfatının tespitinde belirleyicidir. Örneğin, istisna veya vekâlet sözleşmesi gibi başka bir sözleşmeyle işçilerin çalıştırılması durumunda, çalıştıran kişi işveren olarak kabul edilemez. O halde, İş Kanunu anlamında işveren, bir iş sözleşmesinin tarafı olan ve bu sözleşmeye dayanarak işçi çalıştıran kişi veya kişi gruplarıdır⁷⁵⁷.

İşveren gerçek kişi ise ve sigortalanabilir bir menfaati bulunuyorsa, tam fiil ehliyetine sahip olması durumunda işveren sorumluluk sigortası sözleşmesini tek başına yapabilir. Ayırt etme gücüne sahip küçüğün anne ve babası tarafından bir meslek ve sanatla uğraşması için izin verilmesi halinde (TMK m.359), küçük işveren sıfatını kazanacaktır. Ancak işverenin küçük olması nedeniyle emir ve talimat verme yetkisini bizzat kullanamadığı durumlarda, bu yetkinin yasal temsilcileri vasıtasıyla kullanılması gerekir⁷⁵⁸.

Sınırlı ehliyetsiz olan küçük veya kısıtlı, TMK m.16 hükmü uyarınca yasal temsilcinin rızası olmadıkça kendi fiilleriyle aleyhlerine borç yaratamazlar. Sigorta sözleşmeleri iki tarafa borç yükleyen sözleşmeler olduğundan, yasal temsilcinin veya vasinin izni ya da onaması hukuki sonuç doğuracaktır⁷⁵⁹. Bununla birlikte, anne ve baba tarafından çocuğa meslek ve sanatla uğraşması için izin verildiği takdirde, çocuğun kendi malından verilen kısmın veya kendi kişisel kazancının yönetimi ve bunlardan yararlanma hakkı çocuğa aittir (TMK m. 359/f.1). Benzer şekilde, ayırt etme gücüne sahip kısıtlanmış kişiye vesayet makamı tarafından bir meslek veya sanatla uğraşması için izin verilmişse, kısıtlı meslek ve sanatıyla ilgili olağan hukuki işlemleri tek başına yapmaya yetkilidir (TMK m.453) .

TMK m.453'te bir meslek ve sanatın yürütülmesine izin verilen kısıtlının olağan hukuki işlemleri yapabileceği açıkça belirtilmiş olmakla birlikte, TMK m.359/f.1'de çocuğun hangi nitelikte işlemleri tek başına yapmaya yetkili olduğundan bahsedilmemiştir. Bu iki maddenin düzenleniş amacı aynı olduğundan, burada kanun koyucunun bilinçli bir boşluk yarattığı söylenebilir. Çocuğa tanınan, kendi malından verilen kısmın veya kendi kişisel kazancının yönetim yetkisi ve yararlanma hakkının anlamı, çocuğun da meslek ve sanatıyla ilgili 'olağan

⁷⁵⁷ Engin, E. Murat, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren**, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: 25, 1993, s. 33.

⁷⁵⁸ **Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Ulaş**, s. 190. Ayrıca, burada doktrinde kabul edilen, hukuki bir yapıya sahip olmayan ve sadece sosyolojik bir ayırım niteliğindeki 'somut-soyut işveren' kavramı karşımıza çıkmaktadır. Sınırlı ehliyetsiz küçük, iş sözleşmesinin tarafı - iş sözleşmesinin alacaklısı- olsa da emir ve talimat verme yetkisini tek başına kullanamadığı için 'soyut işveren' ; emir ve talimat yetkisi küçüğün yasal temsilcileri tarafından kullanıldığından, bu temsilciler de 'somut işveren' olarak adlandırılmaktadır. Doktrin, soyut-somut işveren ayırımını sadece küçükler için değil, mirasçılık ve tüzel kişilik durumları için de kullanmıştır (**Engin**, s. 118) .

⁷⁵⁹ Akipek, Jale/ Akıntürk, Turgut/ Ateş, Derya, **Kişiler Hukuku**, C.1, Yenilenmiş 16. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2020, s.328.

işlemleri' tam fiil ehliyetliler gibi tek başına yapabilmesi gerektiği şeklinde yorumlanmalıdır⁷⁶⁰. Doktrinde baskın görüşe göre, olağan işlemler serbest meslek faaliyetleri kapsamında değerlendirilerek geniş yorumlanmalıdır⁷⁶¹. Ayrıca, sınırlı ehliyetsizlerden olan kısıtlı, vesayet makamı tarafından izin verilen meslek veya sanatıyla ilgili olan yasaklı işlemleri (TMK m.449) bile tek başına yapabilecektir⁷⁶². Bu nedenle, sınırlı ehliyetsizler, mesleğiyle bağlantılı sayılabilecek işveren sorumluluk sigortası sözleşmesinde sigorta ettiren sıfatıyla tek başına borç altına girebilecektir.

Sınırlı ehliyetli işverenin işveren sorumluluk sigortası sözleşmesini tek başına yapma ehliyeti, TMK m.429 hükmü çerçevesinde değerlendirilmelidir. Bu hükme göre, ergin kişilerin kısıtlanmaları için yeterli sebep bulunmamakla birlikte, korunmaları amacıyla fiil ehliyetleri belirli işlemlerle sınırlandırılmıştır. Bu kişiler, ilgili maddede sayılan işlemleri yapabilmek için yasal danışmanlarının onayını (olumlu oyunu) almak zorundadırlar. Ancak, ilgili maddede belirtilen işlemler dışında kalan konularda, sınırlı ehliyetliler tam fiil ehliyetine sahip kişiler gibi hareket edebilirler. İşveren sorumluluk sigortası sözleşmesi, TMK m.429'da sayılan sınırlı işlemler arasında yer almadığından, sınırlı ehliyetli işveren bu sözleşmeyi tek başına yapmaya ehildir. Bu durum, sınırlı ehliyetlilerin kısıtlama kapsamı dışındaki işlemlerde tam ehliyetliler gibi hareket edebilme prensibiyle de uyumludur.

İşveren, özel hukuk veya kamu hukuku tüzel kişisi olabilir. TMK'nin 49. maddesine göre, tüzel kişinin fiil ehliyeti için kanunda veya kuruluş belgelerinde belirtilen zorunlu organlara sahip olması gerekir. Aynı Kanun'un 50. maddesi uyarınca, tüzel kişiler sözleşme yapma iradelerini organları aracılığıyla açıklarlar.

İşveren ticaret şirketi olduğunda, işveren sorumluluk sigortası sözleşmesi tüzel kişi adına, şirketin yetkili organları veya temsilcileri aracılığıyla yapılır. Şirket türlerine göre sözleşme yapmaya yetkili organlar şunlardır: Anonim şirketlerde yönetim kurulu (TTK m.371), limited şirketlerde müdür veya müdürler (TTK m.625), kollektif şirketlerde yönetici ortak (TTK m.218), komandit şirketlerde komandite ortak (TTK m.318) ve kooperatiflerde yönetim kurulu (KoopK m.55)⁷⁶³. İşçi çalıştıran dernek ve vakıflar da işveren sıfatıyla bu sözleşmeyi yapabilir; bu durumda sözleşme yapma yetkisi yönetim kuruluna aittir (TMK m.85, m.109)

⁷⁶⁰ Akipek/Akıntürk/Ateş, s. 328. Benzer görüş için bkz. Özdemir, Hayrunnisa, "Çocuk Mallarının Yönetimi, Kullanılması, Harcanması ve Korunması", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (GÜHFD)*, C. XVII, Y.2013, S. 3, s. 91.

⁷⁶¹ Dural, Mustafa/ Ögüz, Tufan/ Gümüş, Mustafa Alper, *Türk Özel Hukuku Aile Hukuk*, C. III, Filiz Kitapevi, İstanbul, 2013, s. 422.

⁷⁶² Dural/ Ögüz/ Gümüş, s. 422.

⁷⁶³ RG, T. 24.04.1969, S. 1163.

Kamu hukuku tüzel kişisi, özel hukuk tüzel kişisi gibi iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştırdığında, İş Kanunu'na göre işveren sıfatını kazanır⁷⁶⁴. Buna göre, devletten ayrı kamu tüzel kişiliğine sahip olsun ya da olmasın, kamu kurum ve kuruluşları da işveren olarak kabul edilmektedir⁷⁶⁵. Uygulamada, kamu tüzel kişilerinin, özel hukuk tüzel kişisi gibi iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştırdıkları hallerde işveren sorumluluk sigortası sözleşmesi yapmadıkları görülmektedir.

İşK m.2/f.1'e göre, tüzel kişiliğe sahip olmayan adi şirketler işveren olarak kabul edilirken, adi şirket ortakları ise işveren olarak kabul edilmez⁷⁶⁶. Bu düzenleme karşısında, işveren kabul edilen ve aynı zamanda tüzel kişiliğe sahip olmayan adi şirketlerin, hak süjesi sayılıp sayılmayacağı önemli bir tartışma konusudur. İş Kanunu'nda yapılan bu düzenleme, genel hukuk kaidesi olan "adi şirketin hak ve taraf ehliyetinin yokluğunu" ortadan kaldırmaz⁷⁶⁷. Bununla birlikte, adi şirketlerde ayrı bir yönetim organı bulunmadığından temsil yetkisi ayrı bir önem taşır. İşveren sorumluluk sigortası sözleşmesi temsil yetkisine sahip olan yönetici ortak tarafından veya tüm ortakların katılımıyla yapılabilir⁷⁶⁸.

⁷⁶⁴ Narmanlıoğlu, s. 108.

⁷⁶⁵ Bu konuda daha ayrıntılı bilgi için bkz. Canbolat, Talat, "4857 Sayılı İş Kanunu'nun Temel Kavramlara İlişkin Hükümlerinden Doğan Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri", 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri Sempozyumu, 26-27 Nisan 2013, Ankara 2016, s. 31.

⁷⁶⁶ İşK m.2/f.1'in gerekçesinde, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 2. maddesi dikkate alınmıştır. Buna göre, 'gerçek ve tüzel kişiler' dışında, iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran ve tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşların da 'işveren' sayılacakları, birinci fıkra hükmünde açıkça belirtilmiştir. 2821 sayılı Kanun'da sadece tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarından bahsedilmesine rağmen, aynı durumun özel hukuk alanında da geçerli olabileceği (örneğin adi ortaklıklar gibi) göz önünde bulundurularak, kamu ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın, işçi olarak kabul edilen gerçek kişileri istihdam eden ancak tüzel kişiliğe sahip olmayan tüm kurum ve kuruluşların 'işveren' olarak kabul edileceği belirtilmiştir (Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Ulaş, s. 201.).

⁷⁶⁷ Bodur Yücel, Mehtap, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik**, Yayınlanmış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2017, s. 152 (Açık Erişim), Canbolat, s. 32, Barlas, Nami, **Adi Ortaklık Temeline Dayalı Sözleşme İlişkileri**, Yenilenmiş 3. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2012, s. 89. Bu konu ile ilgili bkz. Yarg. 7. HD, T. 03.03.2015 E. 2014/17779, K. 2015/3097. (Erişim Tarihi:19.07.2022) <https://calismatoplum.org/> , Yarg. 10. HD, T. 02.04.2019, E. 2018/7169, K. 2019/3022. (Erişim Tarihi:19.07.2022) <https://lib.kazanci.com.tr/> Emsal Yargı kararlarına göre, "Adi ortaklığın tüzel kişiliği olmadığı gibi taraf ehliyeti de bulunmamaktadır. Adi ortaklığın taraf olduğu işlemlerden doğan davaların (6100 Sayılı HMK'nın 60. maddesi gereği) tüm ortaklar tarafından açılması gerekir. Ortaklar arasında zorunlu dava arkadaşlığı mevcuttur. Bu halde adi ortaklık ile sözleşme yapılarak bu sözleşmeden kaynaklanan bedel talep edildiğinde davanın adi ortaklığı oluşturan tüm gerçek ya da tüzel kişiler tarafından açılması veya dava açmayan ortağın sözleşmeden doğan haklarını dava açan ortağa temlik etmesi ya da açılan davaya muvafakatinin sağlanması gerekir. İtirazın iptali davaları da itiraz üzerine duran takibin devamı için açılan davalar olduğundan itirazın iptali davası için geçerli olan muvafakat, icra takibine muvafakatini de kapsar (Yarg. 15. HD, T.01.03.2016, E. 2016/920, K. 2016/1313, Yarg. HGK. T.08.10.2003 , E.2003/12-574, K. 2003/564, T.17.01.1991 E. 1989/13-457, K. 1990/2 ile Yarg. 15. HD, T.23.06.2005, E. 2004/3211, K. 2005/3782, T. 28.03.2006 E. 2005/2401 K. 2006/1794 ve T.13.12.2010, E. 2009/4791, K. 2010/6856 sayılı ilâmları)." (Erişim Tarihi:19.07.2022) <https://lib.kazanci.com.tr/>

⁷⁶⁸ Bu konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Barlas, s. 127-140.

2.2.3.2. Bazı İşveren Grupları

2.2.3.2.1. Birlikte İstihdam

Birlikte istihdam, bir işçinin aynı anda birden fazla işverene iş görme edimini ifa etmesi durumunda ortaya çıkan bir hukuki ilişkidir. Birlikte istihdam işveren sorumluluk sigortası bakımından önem arz etmektedir. Yargıtay birlikte istihdam ilişkisini, aynı holding ve şirketler grubu içinde çalışan işçinin birden fazla işverene karşı iş görme edimini yerine getirdiği bir çalışma modeli olarak değerlendirir⁷⁶⁹.

İşçinin bir iş sözleşmesine dayanarak, aynı anda ve aynı nitelikteki bir işi, birden fazla işverene (veya işveren gruplarına) karşı ifa etmesi olarak tanımlanan birlikte istihdam, özellikle şirketler topluluğunda sıklıkla karşılaşılan bir uygulamadır⁷⁷⁰. Yargıtay, şirket grupları arasındaki bu ilişkinin belirlenmesinde, ayrı tüzel kişilikleri bulunan şirketler arasında organik bağın varlığını araştırmaktadır. Bu organik bağın varlığı halinde şirketlerin birlikte sorumluluğuna hükmedilmektedir^{771 772}.

Şirket grupları dışında, birden fazla işverenin aynı işçiden yararlanması ve iş görme ediminin ifa edilmesi halinde de birlikte istihdamdan bahsedilir. Bu durumda işverenler arasında organik bağ aranmaz, ancak hukuki bir bağlantının varlığı gereklidir. Eğer bir işçi, birden fazla işveren için aynı faaliyeti yürütüyorsa ve bu faaliyet kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilemiyorsa, işverenler arasında ortak amaç ve menfaat birliği olduğu kabul edilir. Bu halde, işçinin tüm işverenler için ortak bir edimi yerine getirdiği sonucuna varılarak işverenler arasında ‘birlikte istihdam ilişkisi’ olduğu kabul edilir⁷⁷³. İşverenlerin her biri, işçiye karşı bu sözleşmeden doğan (TBK m.162 vd.) hak ve borçlardan birlikte sorumludurlar⁷⁷⁴.

⁷⁶⁹Süzek, İş Hukuku, s. 156, Koç, Sedef, “İş Hukukunda Birlikte İstihdam”, **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (BÜHFD)**, C. 8, S. 107, Temmuz 2013, s. 178. Grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdamda, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene hizmet vermektedir. Yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda faaliyet göstermekte ve bazı işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı kişi tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin tüm işverenlere karşı verilmesi buna örnek gösterilebilir (Yarg. 9. HD, T. 27.05.2015, E. 2015/9682, K. 2015/19341). (Erişim Tarihi:16.07.2022) <https://www.calismatoplum.org/>

⁷⁷⁰ Mollamahmutoğlu/ Astarlı / Baysal, s. 191.

⁷⁷¹ Koç, s. 179, 180. Ayrıntılı bilgi için bkz. Bodur Yücel, s. 72-76, Çelik, Nuri, “ Grup Şirketlerinde İşçilerden Bir Kısımının Aynı Anda Birden Fazla İşverene Hizmet Vermesinden Doğan Sorun” , **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (DEÜHFD)**, C. 15, Özel Sayı, Y. 2013, s. 25-31.

⁷⁷² Organik bağ ilişkisinde tüzel kişi işveren, işçinin yasal haklarını kullanmasını engellemek amacıyla temsilde farklı kişiliklere başvurabilmektedir. Bu durumda tüzel kişinin bağımsızlığı sınırlanır ve organik bağ içinde olunan kişi ile özdeş kabul edilir. Tüzel kişilik hakkının kötüye kullanılması, kanuna karşı hile, işçi haklarının engellenmesi, tarafta muvazaa ve namı müstear nedeniyle dolaylı temsil söz konusu olabilir. Bu hallerde tüzel kişilik perdesinin aralanması yoluyla gerçek işveren ve organik bağ içindeki tüm işverenler sorumlu tutulur. Organik bağın varlığı, şirketlerin adresleri, faaliyet alanları, ortakları ve temsilcilerinin aynı olmasından ve aralarındaki hukuki ilişkilerden anlaşılır (Yarg. 9. HD, T. 21.01.2019, E. 2015/28898, K. 2019/1666) . (Erişim Tarihi:16.07.2022) <https://www.calismatoplum.org/>

⁷⁷³ Mollamahmutoğlu/ Astarlı / Baysal, s. 192, Koç, s. 183. Bu konuya ilişkin bkz. Yarg. 9. HD, T. 17.10.2007, E. 2007/2624, K. 2007/30654). (Erişim Tarihi:16.07.2022) <https://www.calismatoplum.org/>

⁷⁷⁴ Çelik, İş Kazaları, s. 26, Mollamahmutoğlu/ Astarlı / Baysal, s. 193, Koç, s. 186.

İşverenlerin işçiyi koruma borcu kapsamında, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerinin ihlaliyle oluşan iş kazası veya meslek hastalığından da birlikte sorumludurlar. İşçiyi koruma borcu tüm işverenlere yüklenen bir borç olduğundan gerçek işverenlerin tespiti büyük önem taşır. İşçinin çalıştığı işyerinin resmi kayıtlarında yer alması ve sigortalı olarak gösterilmesi dahi gerçek işverenin belirlenmesi için yeterli olmayabilir. Gerçek ve fiili işverenin tespiti, hukuki süreçlerde davanın doğru kişilere yöneltilmesi bakımından gereklidir⁷⁷⁵.

İşçi açısından işveren sorumluluk sigortasına başvurabilmesinin şartı işveren ile iş sözleşmesinin varlığı ve 5510 sK m.4/f.1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmasıdır. İşveren veya sigortacı tarafından işçi ile aralarında gerçek ve fiili işveren ilişkisinin kurulmadığı yönündeki iddialarda ispat yükü işveren veya sigortacıya ait olacaktır. Ancak, bunun aksinin ispatı oldukça güçtür.

Uygulamada birlikte istihdam halinde işveren sorumluluk sigortası işverenlerden biri adına düzenlenmişse, diğer işveren ek sigortalı olarak sigorta poliçesinde gösterilir. Bu durumda, sigorta poliçesinde birlikte istihdam eden işverenlerin müteselsil sorumluluğu ve işverenlerin faaliyetlerinden kaynaklanan iş kazası veya meslek hastalığı riskleri açıkça belirtilmelidir. Ayrıca, birlikte istihdam halinde işveren sorumluluk sigortası primlerinin işverenler arasında nasıl paylaştırılacağı gibi önemli hususlar açıklığa kavuşturulmalıdır.

Birlikte istihdam halinde, işveren sorumluluk sigortası poliçesinde diğer işveren ek sigortalı olarak gösterilmemiş olsa dahi, işçi ya da hak sahipleri sigortacıya doğrudan başvurabileceklerdir. Zira birlikte istihdam halinde işverenler müteselsilen sorumlu olduğundan işçi veya hak sahipleri dilediği işverene başvurma hakkına sahiptir. Sigortalı işveren nasıl tüm zarardan sorumluysa, sigortacı da poliçedeki teminat limitleri dahilinde aynı şekilde sorumludur. Daha sonra, sigortacı diğer işverene fazla ödediği tazminat miktarı oranında rücu edebilecektir.

2.2.3.2.2. Alt İşveren

Alt işverenlik, teknolojik gelişmeler ve sanayileşmenin etkisiyle ortaya çıkan bir hukuki ilişkidir. Bu hukuki ilişki, kaliteli ve seri üretim ile uzmanlaşma gibi işletme gereklerinin karşılanması amacıyla başka bir işverenin işçilerinden yararlanılması esasına dayanır⁷⁷⁶.

⁷⁷⁵ Koç, s. 186.

⁷⁷⁶ Narmanlıoğlu, s. 115, Sümer, s. 63, Süzek, İş Hukuku, s. 163, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 200, Ekmekçi/Yiğit, s. 116.

Alt işverenlik, başta İş Kanunu olmak üzere birçok mevzuatta⁷⁷⁷ özel olarak düzenlenmiştir. İş Kanunu’nun 2. maddesinin 6. fıkrasında asıl işveren -alt işveren ilişkisi: “*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren- alt işveren ilişkisi denir.*” şeklinde açıklanmıştır.

İş Kanunu anlamında alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için⁷⁷⁸ asıl işverenin varlığı⁷⁷⁹, işin asıl işverene ait iş yerinde yapılmış olması⁷⁸⁰, işin işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerden⁷⁸¹ veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin

⁷⁷⁷ 5510 sK m. 12, son fıkrasında alt işveren: “*Bir işverenden iş yerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye denir. Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla bir sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülükten dolayı alt işveren ile sorumludur.*” şeklinde tanımlanmıştır. Aynı fıkra da, “*Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumludur.*” hükmüne yer verilmiştir. Alt işvereni ayrıntılarıyla düzenleyen diğer önemli mevzuat ise, 27010 sayılı Alt İşveren Yönetmeliği’dir. Bu Yönetmelik 27.09.2008 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. Alt İşveren Yönetmeliği’nin 3. maddesinin (a) bendinde alt işveren, “*Bir işverenden, iş yerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu iş yerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi veya tüzel kişi olmayan kurum ve kuruluşlar.*” şeklinde tanımlanmıştır.

⁷⁷⁸ Alt İşveren Yönetmeliğinin 4. maddesinde: (1) Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için;

a) Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır.
b) Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır.

c) Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.

ç) Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalıdır.

d) Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır. Ancak daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez.

⁷⁷⁹ Alt işveren kavramının ilk unsuru asıl işverenin varlığıdır. Asıl işverenin o işyerinde işçi çalıştırarak işveren sıfatını koruması, işin tamamını başka bir işverene devretmemiş bulunması gerekir (Süzek, İş Hukuku, s. 165) .

⁷⁸⁰ Asıl işverene ait işyeri (İşK m. 2/ f. 1, c. 2) ve işyerinden sayılan yerlerde (İşK m. 2/ f. 2-3) işin ifa edilmesi gerekir. Fakat, bu unsur dar yorumlanmamalıdır (Mollamahmutoğlu/ Astarlı / Baysal, s. 212, Süzek, İş Hukuku, s. 171) .

⁷⁸¹ Alt İşveren Yönetmeliği’nin m. 3/ f. 1, (ğ) bendinde yardımcı iş, “*İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işler.*” şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik/ Caniklioglu/ Canbolat/Özkaraca, s. 112-114, Süzek, İş Hukuku, s. 167-168.

gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olması⁷⁸² ve işçilerin sadece bu işyerinde çalışması gerekir⁷⁸³.

Asıl işveren ile alt işveren arasındaki hukuki ilişki eser, kira, taşıma vb. sözleşmelere dayanır. Asıl işveren ile alt işverenin işçileri arasında bir iş sözleşmesi bulunmaz. Alt işverenin işçileri, asıl işverene ait işi yaparken emir ve talimatları kendi işverenleri olan alt işverenden alırlar⁷⁸⁴. Kanun koyucu İşK m.2/f.6’da alt işverenlik ilişkisinde müteselsil sorumluluk ilkesini benimsemiştir. Bu düzenlemeye göre asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı, o işyeriyle ilgili İş Kanunu’ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işverenle müteselsilen sorumludur⁷⁸⁵. Müteselsil sorumluluk, iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde de uygulama alanı bulur. Ayrıca, asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan ve alt işverenin işçisinin iş kazası veya meslek hastalığına ilişkin tazminat sorumluluğunu tek başına üstleneceğine dair anlaşmalar, işçi veya mirasçılara karşı ileri sürülemez^{786 787}. Ancak, asıl işveren tazminat ödemesinde bulunduğu takdirde, işverenler arasındaki sorumluluğa ilişkin yapılan sözleşme gereği, iç ilişkide alt işverene rücu etme hakkına sahip olur⁷⁸⁸.

İşveren sorumluluk sigortasında sigorta ettiren asıl işverenin, alt işveren işçisinin iş kazasına uğraması halinde, işçi veya hak sahiplerinin sigortacıya karşı tazminat talep hakkını değerlendirelim. Daha önce de belirtildiği üzere, İSSGS m.1’e göre, işbu sigortadan yararlanmanın ön şartı işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesinin bulunmasıdır⁷⁸⁹. Ancak, asıl işveren ile alt işverenin işçisi arasında bir iş sözleşmesi yoktur. Bu sebeple, alt işverenin işçisi veya hak sahiplerinin asıl işverenin sigortacısına karşı tazminat talebinde bulunamaz.

⁷⁸² Alt İşveren Yönetmeliği’nin m. 3/ f. 1, (c) bendinde asıl iş, “ *Mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iştir.*” şeklinde tanımlanmıştır. Yardımcı işlerde alt işverenlik ilişkisi, muvazaa oluşturmamak şartıyla, bir koşula bağlanmaksızın kurulurken; asıl işin bir bölümünde bırakılan iş, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş olmalıdır. Asıl işin bir bölümünde bulunmakla birlikte alt işverenlere bırakılabilecek işler, uzmanlık gerektiren, yani işletmenin ve işin gereği olarak veya teknolojik olarak teknik bilgi ve donanım bakımından asıl işveren tarafından gerçekleştirilemeyecek nitelikteki işlerdir (Mollamahmutoğlu/ Astarlı / Baysal, s. 209) .

⁷⁸³ Alt işveren, bir iş için görevlendirdiği işçilerini kural olarak münhasıran bu işte çalıştırmalıdır (Süzek, İş Hukuku, s. 171, Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/Özkaraca, s. 107-108, Canbolat, Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkileri, Kazancı Kitap, İstanbul 1992, s. 68.)

⁷⁸⁴ Sümer, s. 64, Süzek, İş Hukuku s. 163-164,

⁷⁸⁵ Yiğit, Esra, ” Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Paylaştırılması ve Asıl İşverenin Sorumluluğu “, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 41, Y. 2019, s. 216. Daha fazla bilgi için bkz. Mollamahmutoğlu/ Astarlı / Baysal, s. 215-220, Süzek, İş Hukuku, s. 172-174, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 118-124.

⁷⁸⁶ Yiğit, s. 216, Süzek, İş Hukuku s. 172, Sümer, s. 71, Ekmekçi/Yiğit, s. 163.

⁷⁸⁷ Bknz. Yarg. 21. HD, T. 22.02.2016, E. 2015/9450, K. 2016/2469. (Erişim Tarihi: 07.01.2024) <https://legalbank.net/>

⁷⁸⁸ Yiğit, s. 217, Süzek, İş Hukuku s. 172, Mollamahmutoğlu/ Astarlı / Baysal, s. 220, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 118-119, Sümer, s. 72.

⁷⁸⁹ Bknz. 2.2.2.1 Riziko Şahsı: “ İşçi ” .

Bununla birlikte, Yargıtay bu konuda İSSGŞ m.1'deki düzenlemenin aksine⁷⁹⁰, “*sigorta poliçelerinde iş sözleşmesiyle bağlı olma şartının, sigortalının adresi ve faaliyet alanı yazılı işyerindeki mutad işletme faaliyetleri sırasında ve poliçe süresi içerisinde SGK’ye tabi olarak çalışan personelin sadece mutad olarak yaptıkları işin ifasına bağlanarak genişletildiği, buna göre asıl işveren-alt işveren ilişkisi içinde yer alan da dahil olmak üzere mutad faaliyet alanı içinde iş yapan herkesin işbu poliçe kapsamında sigorta güvencesinden yararlanır*” ifadelerine yer vermiştir. Yargıtay böylece, İSSGŞ m.1'deki düzenlemenin aksine, sigorta teminatının kapsamını işverenin tüm işçilerine karşı olan sorumluluğunu içerecek şekilde genişletmiştir.

Alt işveren ilişkisinde muvazaa tespit edildiğinde⁷⁹¹, alt işverenin işçisi başlangıçtaki işe giriş tarihinden itibaren asıl işverenin işçisi sayılır ve asıl işverenin işçilerinin sahip olduğu haklardan yararlanır (İşK m. 2/f.7)⁷⁹². Bu durumda, işveren ile alt işverenin işçisi arasında iş sözleşmesinin varlığı kabul edilir. Sosyal sigorta primlerinin hangi işveren tarafından ödendiği önem taşımaz. Dolayısıyla, alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespiti ile asıl işverenin işçisi sayılan alt işveren işçisi, işveren sorumluluk sigortası kapsamında sigortacıya doğrudan başvurabilir.

Tüm bu belirsizliklerin giderilmesi için İSSGŞ’de yeni bir düzenleme yapılmalıdır. Bu düzenleme ile sigorta ettiren işverenin, İş Kanunu’nda iş kazası veya meslek hastalığından sorumlu tutulduğu tüm hallerde sigorta teminatından yararlanması sağlanmalıdır^{793 794}.

2.2.3.2.3. Geçici İş İlişkisinde İşveren

Geçici iş ilişkisi, genel anlamda bir iş sözleşmesine bağlı olan işçinin, yazılı onayı alınarak, başka bir işverenin gözetimi altında geçici bir süreyle çalışmasını öngören üçlü hukuki

⁷⁹⁰ **Yarg. 11. HD, T. 27.09.2017, E. 2016/7325, K. 2017/4774.** (Erişim Tarihi: 07.01.2024) <https://legalbank.net/>

⁷⁹¹ Muvazaanın incelenmesinde dikkat edilecek hususlar Alt İşveren Yönetmeliği’nin 12. maddesinde düzenlenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Mollamahmutoğlu/ Astarlı / Baysal**, s. 220- 228, **Süzek**, İş Hukuku, s. 175-183.

⁷⁹² Bu konuyla ilgili bkz. **Yarg. 9. HD, T. 08.12.2021, E. 2021/ 11977, K. 2021/ 16280, Yarg. 9. HD, T. 24.11.2021, E. 2021/ 11541, K. 2021 / 15757.** (Erişim Tarihi:13.07.2022) <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>

⁷⁹³ **Ünan**, Yargı Kararları, s. 46.

⁷⁹⁴ “ İşbu poliçe, işverenin hukuki sorumluluğunu doğuran bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçinin ve hak sahiplerinin Sosyal Güvenlik Kurumunun sağladığı yardımların üstündeki ve dışındaki tazminat talepleri ile yine aynı Kurum tarafından işverene karşı iş kazaları veya meslek hastalıklarından dolayı açılan rücu davaları sonunda ödenecek tazminat taleplerini, poliçede belirtilen miktarda temin eder.” şeklinde düzenlenme yapılmasıyla, işverenin tüm işçilerine karşı olan sorumluluğunu sigorta teminatı kapsamına alınarak işverenin daha geniş bir sigorta korumasından yararlanması sağlanacaktır.

ilişkidir^{795 796}. İşK m.7/f.1 hükmü uyarınca, geçici iş ilişkisi, kuruluş amacına göre iki farklı şekilde ortaya çıkabilmektedir: Birincisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi; ikincisi ise holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yoluyla kurulan mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisidir⁷⁹⁷.

Özel istihdam bürosu⁷⁹⁸ kendisine bağlı olan işçiyi geçici süreyle bir başka işverene devreder. Bu üçlü ilişkide özel istihdam bürosu asıl işveren konumundadır. Bu hizmetin karşılığında hizmet bedeline hak kazanır⁷⁹⁹. Geçici iş ilişkisi, holding bünyesi içinde veya grup içi şirketler topluluğuna bağlı işçinin -yazılı rızasıyla- geçici bir süreyle başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmesi şeklinde de ortaya çıkabilir^{800 801}. Geçici iş ilişkisinin kurulabileceği haller⁸⁰², süresi⁸⁰³, yasak olduğu durumlar⁸⁰⁴ ve geçici iş ilişkisinde işverenin hak ve yükümlülükleri⁸⁰⁵ İşK m.7’de ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Geçici iş ilişkisinde geçici işçi ile geçici işveren arasında bir iş sözleşmesi kurulmaz. Ancak geçici işçi, geçici işverenin iş organizasyonuna dahil olması ve onun emir ve talimatları altında çalışmasından dolayı aralarında iş sözleşmesi benzeri bir ilişkinin varlığı kabul edilir⁸⁰⁶.

Özel istihdam bürosunun asıl işveren olduğu geçici iş ilişkisinde, geçici işverenin talimat verme yetkisi sadece işin icra edilmesiyle sınırlı değildir. Bu yetki, işyeri düzeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını da kapsar⁸⁰⁷. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin olarak geçici işveren, geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. ve 14. maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür (İşK m.7/f.9, b. (c)) . İş Kanunu’nda (m.7/f.11) özel istihdam bürosu ile geçici işverenin müteselsil

⁷⁹⁵ **Narmanlıoğlu**, s. 258, İren, Ertan, “ Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (AÜHFD)**, C.60, S.2, Haziran 2011, s. 283-284.

⁷⁹⁶ İşçinin iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işvereni asıl işveren, geçici iş ilişkisinin işveren tarafı geçici işveren, yazılı rızasıyla bu hukuki ilişkiye girmeyi kabul eden geçici işçidir (**Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 243-244) .

⁷⁹⁷ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 243-244.

⁷⁹⁸ 29854 sayılı Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, 11.10.2016 tarihinde Türkiye İş Kurumu tarafından Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. Bu yönetmelik geçici iş ilişkisini m.5-11’de ayrıntılı olarak düzenlemiştir.

⁷⁹⁹ Bknz. İşK m.7/f. 11, **Süzek**, İş Hukuku, s. 295.

⁸⁰⁰ Bknz. İşK m.7/f. son

⁸⁰¹ ‘Ödünç iş ilişkisi’ kavramı ise mesleki amaçlı geçici iş ilişkisini değil, mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisini daha iyi tanımlamaktadır. Keza, Fransız İş Hukukunda da bu ayrıma gidilmekte, mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisi ödünç iş ilişkisi olarak tanımlanırken; diğeri mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi olarak nitelendirilmektedir (Güzel Ali/ Heper, Hande, “ Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama! Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi” , **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.52, 2017/1, s. 26.) .

⁸⁰² İşK m.7/f.2, b. (a-g)

⁸⁰³ İşK m.7/f.3

⁸⁰⁴ İşK m.7/f.4-6.

⁸⁰⁵ İşK m.7/f.9, b. (a-f)

⁸⁰⁶ **Mollamahmutoğlu/ Astarlı / Baysal**, s. 360, **Süzek**, İş Hukuku, s. 305, **İren**, s. 286, **Güzel/Heper**, s. 45.

⁸⁰⁷ **Güzel/Heper**, s. 45. Bu konuda bknz. İşK m.7/f. 9, b. (f)

sorumluluk hali sadece ödenmeyen işçi ücretlerine ilişkindir. Ayrıca, geçici iş ilişkisi kurulan işçilerin sosyal sigorta primlerinin ödenmesinde özel istihdam bürosu ile geçici işveren müteselsilen sorumludurlar (5510 sK m.12/f.2) ⁸⁰⁸.

Geçici işveren, İş Kanunu'nda veya 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda belirtilen yükümlülükleri yerine getirmediği için geçici işçi iş kazasına uğrarsa özel istihdam bürosu ile geçici işverenin müteselsil sorumluluğu doğmalıdır⁸⁰⁹. Üstelik, geçici işverenin iş kazasının gerçekleşmesinde bağışlanamaz kusuru varsa ortaya çıkan tüm zararı karşılaması hakkaniyet gereğidir⁸¹⁰.

Yukarıda açıklanan bilgiler ışığında, geçici işveren ile geçici işçi arasında iş sözleşmesi benzeri bir ilişki bulunmasına rağmen, İş Kanunu'nda geçici işverenin iş kazasından doğan sorumluluğuna ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle, geçici işveren sorumluluk sigortasına sahip olsa bile, geçici işçinin işverenin sigortacısına başvurma hakkı yoktur. Bir çözüm önerisi olarak, geçici iş ilişkisinin kurulduğu hallerde işveren sıfatına sahip olan özel istihdam büroları için işveren sorumluluk sigortası zorunlu hale getirilebilir. Böylece bu ilişkide bulunan işçilerin daha etkin korunması sağlanmış olur.

Holding bünyesi içinde veya grup içi şirketler aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkilerinde⁸¹¹, özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkilerinden farklı olarak, işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile sorumludur (İşK.m.7/f. son) ^{812 813}.

Uygulamada nadir görülen bu tür geçici iş ilişkisine gerek devreden gerekse devralanın mevcut işveren sorumluluk sigortası uygulanamaz. Bir çözüm önerisi olarak, asıl işverenin sigortası geçici iş ilişkisini de kapsayacak şekilde genişletilebilir ya da grup şirketleri için özel düzenlenmiş bir sorumluluk sigortasından yararlanılabilir.

⁸⁰⁸ Güzel/Heper, s. 46,47, Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 257-258.

⁸⁰⁹ Güzel/Heper, s. 47.

⁸¹⁰ Güzel/Heper, s. 47.

⁸¹¹ Geçici işveren, geçici işçisine işin icrası kapsamında talimat verme yetkisine sahiptir. İSGK m. 17/f. 6 hükmü uyarınca, işveren gerekli eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Geçici işçi de verilen bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür (Çelik/ Caniklioglu/ Canbolat/Özkaraca, s. 259).

⁸¹² Çelik/ Caniklioglu/ Canbolat/Özkaraca, s. 259, Süzek, İş Hukuku, 312.

⁸¹³ Anılan düzenleme, geçici iş ilişkilerinde her iki işverenin iş sağlığı ve güvenliği koşullarının sağlanmasından müteselsilen sorumlu olacağını kabul etmiştir. Böylece işçiyi geçici olarak çalıştıran işveren ile onu geçici olarak gönderen işveren sorumluluğu paylaşmaktadır. Yasa koyucu bu düzenlemeyle, işçisini geçici olarak başka bir işverene gönderen işverene, işçinin çalışacağı işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği koşullarını denetleme yükümlülüğü getirmiştir. Dolayısıyla, geçici işverenin yanında çalışan işçinin uğradığı iş kazasından, aksi ispatlanmadıkça veya uygun illiyet bağının kesildiği kanıtlanmadıkça, işçiyi gönderen işverenin de sorumlu olacağı kabul edilmelidir (Yarg. 10. HD, T. 23.05.2016, E. 2014/ 26377, K. 2016/8183) . (Erişim Tarihi:13.07.2022) <https://www.isgkutuphanesi.com/tr/>

2.2.3.3. İşveren Fonksiyonuna Sahip Olan İşveren Vekili

İş Kanunu'nun 2. maddesinin dördüncü fıkrasında işveren vekili, “*İşveren adına hareket eden ve işin, iş yerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kişiler*⁸¹⁴” şeklinde tanımlanmıştır⁸¹⁵. Bu tanımdan hareketle bir kişinin işveren vekili sayılabilmesi için işveren adına hareket etme yetkisine sahip olması ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alması gereklidir⁸¹⁶.

İşveren ve işveren vekili arasındaki temsil yetkisinin dayanağı vekâlet sözleşmesi, şirket sözleşmesi, hizmet sözleşmesi veya kanundan doğabilir. İşveren temsil yetkisini açıkça veya örtülü bir şekilde işveren vekiline verebilir. Temsil yetkisinin devrine ilişkin herhangi bir şekil şartı bulunmaz⁸¹⁷.

İşveren vekilleri, işletmenin tamamı üzerinde veya sadece bir bölümü üzerinde yönetim yetkisine sahip olabilirler. Bu nedenle, genel müdür veya fabrika müdürü, genel müdür yardımcısı, insan kaynakları yöneticisi, atölye şefi, finans şefi, ustabaşı vb. kişiler işveren vekilidirler⁸¹⁸.

İşveren vekilinin işveren sorumluluk sigortası sözleşmesi akdetme yetkisinin kapsamı, temsil yetkisinin sınırları açısından önem arz etmektedir. Temsil yetkisi genel hükümler çerçevesinde değerlendirildiğinde, işveren tarafından işveren vekiline belirli konularda doğrudan temsil yetkisi verilmesi halinde, işveren vekili işverenin ad ve hesabına hukuki işlem yapabilme yetkisine sahip olur⁸¹⁹. İşveren ile işveren vekili arasındaki doğrudan temsil ilişkisinin yasal dayanağı İşK m.2/f.4, c.2'dir⁸²⁰.

Bununla birlikte işveren vekilinin sahip olduğu genel yetkinin bazı sınırları bulunmaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun 504. maddesinin 3. fıkrasında sayılan işlemler için işveren vekilinin özel bir temsil yetkisine sahip olması gerekir⁸²¹. Ancak, özel olarak belirtilen bu işlemler için sınırlı sayı ilkesi (numerus clausus) geçerli değildir. Bu konuda Yargıtay, TBK

⁸¹⁴ 5510 sK m.12/f.2'ye göre işveren vekili, *işveren adına ve hesabına işin veya görülen hizmetin bütününi yönetim görevi yapan kimsedir.*” şeklinde tanımlanmıştır.

⁸¹⁵ Deniz İş Kanunu'nun 2. maddesinin, 1. fıkrası, (ç) bendine göre, “*Kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye işveren vekili denir.*”

⁸¹⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 236, Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/Özkaraca, s. 97, Süzek, s. 189, Narmanlioğlu, s. 112.

⁸¹⁷ Süzek, İş Hukuku, s. 190, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 97, Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 237.

⁸¹⁸ Süzek, İş Hukuku, s. 190, Çelik/Caniklioğlu/ Canbolat/Özkaraca, s. 97, Narmanlioğlu, s. 114.

⁸¹⁹ TBK m. 40/f.1: “*Yetkili bir temsilci tarafından bir başkası adına ve hesabına yapılan hukuki işlemin sonuçları, doğrudan doğruya temsil olunanı bağlar.*”

⁸²⁰ İşK m.4/f.2, c.2: “*İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.*”

⁸²¹ TBK m.504/f.3: “*Vekil, özel olarak yetkili kılınmadıkça dava açamaz, sulh olamaz, hakeme başvuramaz, iflas, iflasın ertelenmesi ve konkordato talep edemez, kambiyo taahhüdünde bulunamaz, bağışlama yapamaz, kefil olamaz, taşınmazı devredemez ve bir hak ile sınırlandıramaz.*”

m.504/f.3'te belirtilen işlemlerle benzer olanların olağandışı bir niteliğe sahip olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır^{822 823}.

Öncelikle, işveren vekilinin işçilerle iş sözleşmesi yapabilmesi için kendisine bu konuda özel bir yetkinin verilmesi gerekir⁸²⁴. İşveren vekilinin yetkisi, işverenin kendisine bıraktığı görev ve yetki alanı ile sınırlıdır. Bununla birlikte, işveren vekili tamamen yetkisiz olduğunda veya yetki sınırlarını aştığında yaptığı işlemlere işveren daha sonra icazet verebilir (TBK m.46/f.1) .

İşveren vekilinin iş sözleşmesi yapabilme yetkisine sahip olabilmesi için özel bir yetkinin gerekli olup olmadığının tayinin de iş güvencesini düzenleyen İşK m.18 son fıkrasının dikkate alınması gerekir⁸²⁵. İşletmenin veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden işveren vekillerinin, işçileri işe alma yetkisi, diğer bir deyişle iş sözleşmesi akdetme yetkisi için işverenden özel bir yetki almaları gerekmez. Bu bağlamda, iş sözleşmesini özel bir yetki almadan akdedebilen işveren vekilinin, işveren sorumluluk sigortası sözleşmesini evleviyetle yapabileceği sonucuna varılabilir. Buna karşın, işletmenin veya işyerinin bütününe sevk ve idare etme yetkisine sahip olmayan işveren vekilleri için işveren sorumluluk sigortası sözleşmesi akdetme yetkisinin işveren tarafından özel olarak verilmesi gerektiği sonucuna varılabilir.

İşveren vekili yetkisizse (işin ve işletmenin bir bölümünü yöneten işveren vekili özel bir yetki almadan veya işin ve işletmenin tümünü yöneten işveren vekilinin yetkisinin geri alınması) işveren sorumluluk sigortası sözleşmesinin hukuki akıbetini belirlemek için öncelikle TTK m. 1406 hükmünün incelenmesi gerekir. Bu düzenlemeye göre sigortacı, yetkisiz temsilciden ilk sigorta döneminin primlerini talep edebilir. Bu talep hakkı, sigortacının herhangi bir zararının bulunması şartına bağlı değildir⁸²⁶. İlgili maddenin gerekçesinde⁸²⁷, bu

⁸²² **Antalya**, C. V/1,1, s. 614. Bu konu ile ilgili bkznz. **Yarg. 3. HD, T.04.02.2002, E. 2002/414, K. 2002/1200.** (Erişim Tarihi:02.07.2022) <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>

⁸²³ Ticaret hukuku açısından ise, işveren vekili bir ticari vekildir. İşveren tacir ise kendisine ticari temsilcilik yetkisi verilmeksizin işletmesini yönetmek veya bazı işlerini yürütmek için görevlendirdiği kişiye ticari vekil denir. Genel yetkili ticari vekil, işletmenin olağan bütün işlerini yapmaya yetkilidir; özel yetkili ticari vekil ise sadece özel olarak yetkilendirildiği işleri yapabilir. Bu kapsamda, genel yetkili ticari vekil işçilerle iş sözleşmesi yapabileceği gibi, işletmenin olağan faaliyetleri çerçevesinde değerlendirilebilecek işveren sorumluluk sigortası sözleşmesini de özel bir yetkilendirmeye gerek olmaksızın akdedebilir. Zira işveren sorumluluk sigortası sözleşmesi akdetmek, niteliği gereği TBK m.551/f.2'de özel yetki gerektiren işlemler arasında yer almadığı gibi, ticari vekilin yapamayacağı işlemler arasında da bulunmaz (Ayrıntılı bilgi için bkznz. Ülgen, Hüseyin/ Helvacı, Mehmet/ Kaya, Arslan/Nomer Ertan, N. Fusun, **Ticari İşletme Hukuku**, 6. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2019, s. 753, **Arkan**, s. 194) .

⁸²⁴ Yarg. HGK 19.03.1986 tarihli kararında, işveren tarafından iş sözleşmesi yapılması konusunda özel bir yetkiye sahip olmayan genel müdür iş sözleşmesini işveren adına yapamaz (**Süzek**, İş Hukuku, s. 189.).

⁸²⁵ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkznz. Göktaş, Seracettin, “İşveren Vekilinin İş Güvencesi”, **Çalışma ve Toplum**, C. 1, S.2, Y. 2009, s. 61-74.

⁸²⁶ **Yazıcıoğlu/ Şeker Ögüz**, s. 81, **Ünan**, Genel Hükümler, s. 77.

⁸²⁷ 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/324), TBMM 23. Dönem, 2. Yasama Yılı, Madde 1406 Gerekçesi. (Erişim Tarihi: 02.08.2022) <https://www.lexpera.com.tr/>

düzenlemenin yetkisiz temsilcinin genel hükümlerden kaynaklanan sorumluluğunu ortadan kaldırmadığı belirtilmiştir⁸²⁸. Buradan hareketle, bu düzenlemenin yetkisiz temsilcinin sorumluluğunun alt sınırını belirlediği sonucuna ulaşılmaktadır⁸²⁹. Dolayısıyla sigortacı, yetkisiz temsilcinin kusurunun varlığını ve ilk dönem priminden daha fazla bir zarara uğradığını ispat etmek şartıyla, bu fazla zararın tazminini de talep edebilir⁸³⁰. Ancak uygulamada, sigorta sözleşmelerinin niteliği gereği ilk dönem primini aşan bir zararın gerçekleşmesi olağan değildir⁸³¹. Nitekim, yetkisiz temsilci, sigorta sözleşmesini akdettiği sırada sigortacının, kendisinin yetkisiz olduğunu bildiğini veya bilmesi gerektiğini ispat ederse, ilk dönem primini ödemekten kurtulur (TBK m.47/f.1,c.2) .

Yetkisiz temsil durumunda bir diğer önemli husus da icazet kurumudur. Adına haberi veya bilgisi olmadan sigorta sözleşmesi yapılan bir kişi, riziko gerçekleşmeden sözleşmeye icazet verebilir ya da geçmişe etkili sigorta hükümleri saklı kalmak kaydıyla (TTK m.1458) riziko gerçekleşmiş olsa bile sonradan sözleşmeye icazet verebilir (TTK m.1406/f.2) . Yetkisiz temsilcinin akdettiği sigorta sözleşmesinde riziko gerçekleştikten sonra dahi icazet verilmesi halinde, sigorta sözleşmesi temsil edileni bağlar. Bunun nedeni, hüküm ve sonuçları askıda olan sigorta sözleşmesinin, icazet verildiği andan itibaren temsil edileni, sözleşmenin başından itibaren alacaklısı ve borçlusu haline getirmesidir⁸³². Bu bakımdan, TBK m.46/f.1 ile TTK m.1406/f.2’de düzenlenen icazet koşulu birbiriyle uyumludur.

Belirtelim ki rizikodan sonra verilen icazetin geçerli olabilmesi için sigorta ettiren sıfatını kazanacak kişinin icazet sırasında rizikonun gerçekleştiği hakkında bilgi sahibi olmaması gerekir⁸³³. Nitekim, TTK m.1458 hükmüne yollama yapılmasındaki amaç, sigorta hukukunun temel kaidesi olan rizikonun gerçekleştiği bilgisine sahip olunduğunda sigorta korumasından yararlanılamayacağı ilkesini vurgulamaktır⁸³⁴.

Yetkisiz temsil konusunda TTK’nin getirdiği bir diğer önemli düzenleme ise başkası adına yapıldığı anlaşılmayan veya yetkisiz yapılan bir sözleşme, menfaatin bulunması şartıyla, temsilci adına yapılmış sayılır (TTK m.1406/ f. 3) . Bu hüküm, işveren sorumluluk sigortası açısından özel önem taşımaktadır. Nitekim, İş Kanunu’nda işverenler için öngörülen her türlü sorumluluk ve yükümlülük işveren vekilleri için de geçerlidir (İŞK m.2/f.5.c.1) . Benzer bir düzenleme İSGK m.3/f.2’de de yer almakta olup , işveren adına hareket eden ve işyeri

⁸²⁸ “Culpa in contrahendo” sorumluluğu devam etmektedir (Kayıhan/Günergök, s. 135) .

⁸²⁹ Ünán, Genel Hükümler, s. 77.

⁸³⁰ Ünán, Genel Hükümler, s. 77. Aksi görüş için bkz. Yazıcıoğlu/ Şeker Öğüz, s. 81.

⁸³¹ Ünán, Genel Hükümler, s. 77.

⁸³² Eren, s. 515, Antalya, C. V/1,1, s. 646. Ayrıntılı bilgi için bkz. Kocayusufpaşaoğlu, s. 721-732.

⁸³³ Ünán, Genel Hükümler, s. 78, Yazıcıoğlu/ Şeker, Öğüz, s. 81.

⁸³⁴ Ünán, Genel Hükümler, s. 78.

yönetiminde görev alan işveren vekilleri ilgili kanunun uygulanması bakımından işveren kabul edilir⁸³⁵. Bu düzenlemelerin pratikteki yansıması şu şekilde ortaya çıkmaktadır: Örneğin, iş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunan işveren vekili, işverenle müteselsilen sorumludur⁸³⁶. TTK m.1406/f.3 uyarınca, işveren vekili yetkisiz olsa dahi menfaatinin bulunması halinde, işveren sorumluluk sigortası işveren vekili adına yapılmış sayılır. Bu düzenleme gereğince işveren vekili, sigorta sözleşmesinin bizzat tarafı ve sigorta ettiren sıfatını kazanabilir. Böylece TTK m.1406/f.3 hükmüyle, TBK'den tamamen farklı bir yol tercih edilmiştir. Kanun koyucu bu hükümle, TBK'ye hâkim olan sözleşme özgürlüğü ilkesini göz ardı etmiştir. Sadece menfaat kavramını esas alarak sözleşmeyi ayakta tutmaya çalışması aşırıya kaçan bir tercih olmuştur⁸³⁷.

2.2.4. Rizikonun Zarar Türleri Bakımından Sınırlanması

Sorumluluk sigortasında teminat altına alınabilecek zararlar şunlardır: Can (şahsi) zararı, mal (eşya) zararı, malvarlığı zararı (bir can veya bir mal zararı sonucunda oluşan zarar) ve saf malvarlığı zararıdır⁸³⁸ (bir can veya bir mal zararından tamamen ayrı veya bağımsız olan zarar)⁸³⁹.

Sorumluluk sigortasının genel ve özel şartlarında sigortacının hukuki sorumluluğunu doğuracak zarar türleri açıkça belirtilmelidir⁸⁴⁰. İşveren sorumluluk sigortası zarar sigortasının bir türü olduğundan, işçilerin veya hak sahiplerinin uğradığı gerçek zararın telafi edilmesi amaçlanır⁸⁴¹.

İSSGŞ m.1'de teminat altına alınan zarar türleri açıkça belirtilmemiştir. İşveren sorumluluk sigortasında işverenin koruma borcunu yerine getirmemesi veya iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri almaması sonucunda ortaya çıkan malvarlığı zararları teminat altına alınır. Söz konusu malvarlığı zararları, iş kazası sonucunda işçinin ölümü yahut bedensel bütünlüğünün ihlali halinde işverene yöneltilen maddi tazminat taleplerinden oluşur. İşveren sorumluluk sigortasında, sigortacının edim yükümlülüğünün konusunu doğrudan işçinin uğradığı zarar değil, işverenin hukuki sorumluluğundan kaynaklanan malvarlığı zararı oluşturur. Bu sebeple, can zararı, eşya zararı ve saf malvarlığı zararları sigorta teminatının

⁸³⁵ Mollamahmutoğlu/ Astarlı / Baysal, s. 248.

⁸³⁶ Yarg. 21. HD, T. 06.12.2018, E. 2017/1807, K. 2018/9042. (Erişim Tarihi:02.07.2022) Çevrimiçi <https://www.kazancı.com.tr/>

⁸³⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. Ünan, Genel Hükümler, s. 80-81.

⁸³⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. Ünan, Riziko, s. 95-97.

⁸³⁹ Saf malvarlığı zararına örnek olarak bir yeminli mali müşavirin mesleki hizmetini kusurlu olarak yerine getirmesi veya gereği gibi yerine getirmemesi sonucu ortaya çıkan zarardır (Ünan, Riziko, s. 80.) .

⁸⁴⁰ Ünan, Riziko, s. 77, Kender, Mesuliyet Sigortası, s. 12.

⁸⁴¹ Ulaş, Zarar Sigortaları, s. 779, Ünan, Yargıtay Kararları, s. 192.

kapsamı dışındadır. Bunun yanında, TTK m.1474 ve İSSGŞ m.1/f.2 hükümleri uyarınca, sigortacı, açılan bir dava sonucunda ortaya çıkan mahkeme masrafları ile avukatlık ücretlerini de karşılamakla yükümlüdür⁸⁴². İşveren sorumluluk sigortasında yargılama giderlerine ilişkin talepler, tazminat talebinden ayrı ancak onunla bağlantılı bir yükümlülük olduğu için doğrudan zarar kapsamında değerlendirilir. Buna karşılık, işveren sorumluluk sigortalarında işverenin dolaylı zararları teminat kapsamı dışındadır. Örneğin, iş kazası sonucunda işyerinde üretimin durması veya yavaşlaması nedeniyle ortaya çıkan kâr kaybı gibi dolaylı zararlar, İSSGŞ bakımından teminat kapsamı dışındadır.

2.2.5. Rizikonun Tazminat Talepleri Bakımından Sınırlanması

İSSGŞ m.1’de , “...Sosyal Güvenlik Kurumunun sağladığı yardımların üstündeki ve dışındaki tazminat talepleri ile Sosyal Güvenlik Kurumunun işverene karşı açacağı rücu davaları sonucunda ödenecek tazminat miktarlarını...” sigortacı tazmin etmekle yükümlüdür. Buna göre sigortacı birbirinden bağımsız iki tür tazminat talebini tazmin etmekle yükümlüdür. Bunlardan ilki iş kazasına uğrayan işçinin SGK tarafından karşılanmayan zararlarına ilişkin tazminat talepleri, diğeri ise SGK’nin işverene yönelteceği rücu davalarından doğan tazminat talepleridir. Bu tazminat taleplerinin kapsamının belirlenmesinde, öncelikle 5510 sayılı Kanun çerçevesinde işçiye sağlanan sağlık⁸⁴³ ile parasal yardımlar ardından rücu davaları incelenecektir.

2.2.5.1. Sosyal Güvenlik Kurumunca Sağlanan Yardımların Üstündeki Tazminat Talepleri Bakımından Sınırlanması

İş kazasına uğrayan işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanan sigorta yardımlarından faydalanması halinde işçinin uğramış olduğu maddi zarar kısmen de olsa azalır⁸⁴⁴. İş kazası sonucu ortaya çıkan maddi zarardan işveren ve sigortacı müteselsilen sorumludur. Ancak bu sorumluluk SGK tarafından karşılanmayan zarar miktarı ile sınırlıdır. Bu sebeple işçi, SGK tarafından karşılanan kısım için işverenden veya sigortacıdan tekrar tazminat talebinde bulunamaz⁸⁴⁵.

Ayrıca bu konuyla ilgili TTK.m 1484/f.3’te: “Zarar, sosyal güvenlik kurumları tarafından karşılandığı ölçüde sigortacının sorumluluğu sona erer.” hükmü yer almaktadır. Böylece, zarar gören işçinin gerçek zararının belirlenmesiyle mükerrer ödemelerin önüne

⁸⁴² Ulaş, Zarar Sigortaları, s. 779, Daha fazla bilgi için bkz. Ünán, Zarar Sigortaları, s. 303 vd.

⁸⁴³ Genel Sağlık Sigortası, 5510 sK’nin üçüncü kısmında 60 ila 78’inci maddeler arasında düzenlenmiştir.

⁸⁴⁴ Akın, Maddi Tazminat, s. 187.

⁸⁴⁵ Oğuzman, s. 342.

geçilmesi amaçlanmıştır. İSSGŞ m.1’de yer alan, “SGK’nin sağladığı yardımların üstündeki ve dışındaki tazminat talepleri” ifadesi de bu hususu teyit etmektedir⁸⁴⁶.

Açıklanan bu hususlar göz önüne alındığında, iş kazası sonucu zarara uğrayan işçinin veya ölümü halinde hak sahiplerinin öncelikle SGK’nin sağladığı yardımlardan faydalanır. Daha sonra işçi veya ölümü halinde hak sahipleri, ancak SGK tarafından sağlanan yardımların üstünde kalan zararları için işverene ve sigortacıya tazminat talebinde bulunabilirler. Bu durumda SGK yardımlarının üstünde bir zararın varlığını ve miktarını ispat yükü, talepte bulunan işçiye veya hak sahiplerine aittir. Bu sebeple, SGK’nin sağladığı sağlık ve parasal yardımların çalışmamızda incelenmesi gerekir.

2.2.5.1.1. Sağlık Yardımları

Bir iş sözleşmesi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar, sözleşme türlerine (tam süreli, kısmi süreli⁸⁴⁷ vb.) veya işçilerin tabi oldukları Kanunlara (5953 sayılı Basın İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu vb.) bakılmaksızın Genel Sağlık Sigortası (GSS) kapsamındadır⁸⁴⁸.

İşçilerin sağlık hizmetlerinden faydalanabilmeleri için işverenlerinin (Kanunda belirtilen süre zarfında) SGK’ye bildirimde bulunması, GSS tescili için yeterlidir. İşçilerin ayrı bir bildirimde bulunmaları gerekli değildir (bildirimsiz tescil) ⁸⁴⁹. GSS’de yer alan sağlık edimlerinden sigortalıların yararlanması için bekleme süresini tamamlamaları şarttır⁸⁵⁰. Ancak iş kazası sonucu iş göremezlik durumunda sigortalının sağlık edimlerinden yararlanması için bekleme süresini tamamlaması gerekmez ⁸⁵¹.

İş kazası sonucunda sigortalılara yapılacak sağlık yardımları, 5510 sayılı Kanun’un Genel Sağlık Sigortası Kısımının İkinci Bölümünde “Finansmanı Sağlanan Sağlık Hizmetleri ve Süresi” kenar başlığı altında 63. madde ve devamında ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. İş kazası sonucunda sigortalı işçiye yapılacak olan sağlık yardımlarının amacı, tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanması ve iş göremezlik halinin ortadan kaldırılması veya azaltılmasıdır⁸⁵².

⁸⁴⁶ Zararın SGK tarafından tamamen karşılanmış olması sigortalının sorumluluğunu tamamen sona erdirmez. Çünkü rücu davasına ilişkin şartların gerçekleşmesi halinde sigortalının SGK’ye karşı sorumluluğu sigorta teminat miktarı oranında devam eder (Ünan, Zarar Sigortalıları, s. 434) .

⁸⁴⁷ Kısmi süreli çalışanlar ile ilgili eksik kalan GSS primlerini kendilerinin ödemesi hususu kabul edilmiştir (Sözer, Ali Nazım, **Türk Genel Sağlık Sigortası**, Güncellenmiş 3. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2020, s. 134.)

⁸⁴⁸ **Sözer**, Türk Genel Sağlık Sigortası, s. 134.

⁸⁴⁹ **Uşan**, s. 275, **Sözer**, Türk Genel Sağlık Sigortası, s. 217, **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 742,

⁸⁵⁰ Bekleme süresi ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkznz. **Sözer**, Türk Genel Sağlık Sigortası, s. 349-353.

⁸⁵¹ **Sözer**, Türk Genel Sağlık Sigortası, s. 334.

⁸⁵² Bknz. 5510 sK m.63/f.1, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği (SUT) m.1. (RG, T. 24.03.2013, S.28597.)

5510 sayılı Kanun'un 76. maddesinin 1. fıkrasına göre, işveren, iş kazasına uğrayan işçinin (genel sağlık sigortalısının) sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerinden derhal yararlanmasını sağlamalıdır. Bu doğrultuda, işverence yapılacak sağlık hizmetleri giderleri ile 65. maddeye göre yapılacak tüm masraflar, işverenin sunduğu belgelere dayanarak SGK tarafından karşılanır.

Bu durumlarda sunulan sağlık hizmetleri tedavi edici nitelikte olup SGK tarafından sunulacak olan edimler şunlardır: Acil sağlık hizmetleri⁸⁵³ ⁸⁵⁴, teşhis ve tedavi hizmetleri, tedavi için gerekli ilaç araç ve gereçlerin tedarik edilmesi (m.63/f.1,b.b) ; teşhis ve tedaviler için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbî araç ve gereç, kişi kullanımına mahsus tıbbî cihaz, tıbbî sarf, iyileştirici nitelikteki tıbbî sarf malzemelerinin sağlanması, takılması, garanti süresi sonrası bakımı, onarılması ve yenilenmesi hizmetleri (m.63/f.1,b.f) , yataklı tedavi, ayakta tedavi ve Kanunda açıkça belirtilmemekle birlikte SUT uyarınca karşılanan evde ve günübirlik tedavi masrafları⁸⁵⁵, 65. madde çerçevesinde yapılan sigortalının tedavisi için başka bir yere gönderilmesi halinde ortaya çıkacak olan yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri, tedavi sonrası takip ile eski hale getirme⁸⁵⁶ vb. hallerdir. Kısacası, SUT kapsamında belirlenen tüm tedavi giderlerinin finansmanı SGK tarafından sağlanır. SGK tarafından sunulan bu sağlık hizmetleri, işçinin kastıyla iş kazasına uğraması halinde bile, sağlık durumu iyileşinceye kadar devam eder⁸⁵⁷.

2.2.5.1.2. Parasal Yardımlar

İş kazası sonucunda işçinin uğradığı zararın giderilmesi amacıyla çeşitli parasal yardımlar öngörülmüştür. İşçinin çalışamaz duruma gelmesi sonucunda kendisinin veya ölümü halinde hak sahiplerinin ücret kaybının telafi edilmesi amacıyla yapılacak olan parasal yardımlar şunlardır: 1. İşçiye geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi. 2. İşçiye sürekli iş göremezlik geliri bağlanması. 3. İş kazası sonucunda ölen işçinin hak sahiplerine gelir bağlanması (Ölüm geliri) . 4. Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi. 5. İş kazası sonucu ölen işçinin yakınlarına cenaze ödeneği verilmesidir⁸⁵⁸.

⁸⁵³ Sigortalı, iş kazası sonucu SGK ile anlaşmalı veya anlaşmasız özel hastanelere acil olarak başvurması halinde, yapılan tedavi için herhangi bir ücret ödemeyecektir. Bununla birlikte, SGK ile anlaşması olmayan vakıf üniversite hastaneleri ve özel hastanelerde yapılan tedavi giderlerinin sigortalıya geri ödenmesi, Sağlık Uygulama Tebliği'nde (SUT) belirtilen şartlara uygunluğuna göre değerlendirilecektir.

⁸⁵⁴ Ayrıntılı bilgi için bkznz. **Sözer**, Türk Genel Sağlık Sigortası, s. 330.

⁸⁵⁵ **Sözer**, Türk Genel Sağlık Sigortası, s. 254. Ayrıca bkznz. SUT. m. 2.1 Tedavi kategorileri ve ilişkili tanımlar hakkında.

⁸⁵⁶ **Sözer**, Türk Genel Sağlık Sigortası, s. 254.

⁸⁵⁷ **Akın**, Maddi Tazminat, s. 188.

⁸⁵⁸ Bknz. 5510 sK m.16/f.1.

2.2.5.1.2.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği

İş kazasına uğrayan işçinin SGK tarafından yapılan parasal yardımların başında geçici iş göremezlik ödeneği gelir. Geçici iş göremezlik, işçinin iş kazası geçirmiş olması nedeniyle geçici olarak çalışamaması haline denir⁸⁵⁹. Diğer bir deyişle, iş kazasına uğrayan işçinin kalıcı bir sakatlığının veya organ kaybının olup olmadığının yetkili sağlık kurullarınca tespit edilmesine kadar geçen tedavi sürecidir^{860 861}.

Geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazası nedeniyle geçici süreyle çalışma gücünü kaybeden ve tedavi sürecinin ardından bu gücünü yeniden kazanması beklenen işçiye sağlanan bir ödemedir. Bu bağlamda işçiye yapılacak ödeme de geçici nitelikte olacaktır. Geçici iş göremezlik ödeneğinin temel işlevi, işçinin ücret kaybının kanunda öngörülen oranda telafi edilmesidir⁸⁶².

Geçici iş göremezlik ödeneğinden⁸⁶³ yararlanmanın tek şartı sigortalı işçi olmaktır. Dolayısıyla, işçinin belirli bir süre çalışmış olması veya işverenin SGK'ye belirli miktarda prim ödeme şartı bulunmaz⁸⁶⁴. Ancak, işçinin SGK tarafından yetkilendirilen doktor veya sağlık kurullarından istirahat raporu almış olması gerekir. Bu durumda, iş kazasına uğrayan işçiye ilk gün dahil olmak üzere iyileşinceye kadar olan süreçte geçici iş göremezlik ödeneği SGK tarafından ödenir⁸⁶⁵.

Yargıtay kararlarında geçici iş göremezlik ödeneği ile ilgili maddi zarar kapsamının tespitinde⁸⁶⁶: “Sigortalının zararlandırıcı olay nedeniyle tedavisinin devam ettiği ve çalışmadığı sürelerdeki maddi zararı bu dönemde %100 iş gücü kaybına uğradığı kabulüne göre yapılmalıdır. Bilirkişi aracılığıyla maddi zararı tespit edilip Kurumca sigortalıya ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneği var ise bunun rücuyla tabi kısmının hesaplanan maddi zarardan düşülmesi ile elde edilecek sonuç kazalının geçici iş göremezlik dönemi de denilen istirahatli dönemdeki karşılanmamış zararını ortaya koyacaktır.” şeklindedir⁸⁶⁷.

⁸⁵⁹ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin (SSİY) 38. maddesinin 1. fıkrasında geçici iş göremezlik tanımı: “Sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde SGK tarafından yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince geçici olarak çalışamama halidir.”

⁸⁶⁰ Tuncay/Ekmekçi, s. 410, Güzel/Okur/ Caniklioğlu, s. 362, Çelik, İş Kazaları, s. 222.

⁸⁶¹ Bu konuyla ilgili ayrıca bkznz. SSİY.m.38.

⁸⁶² Tuncay/Ekmekçi, s. 410, Güzel/Okur/ Caniklioğlu, s.362, Akın, Maddi Tazminat, s. 189, Mutlay, s. 255.

⁸⁶³ SSİY m.38/f.2'de geçici iş göremezlik ödeneği, “ İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde Kanunda belirtilen geçici iş göremezlik sürelerinde verilen ödenektir.” şeklinde tanımlanmaktadır.

⁸⁶⁴ Tuncay/Ekmekçi, s. 410, Güzel/Okur/ Caniklioğlu, s.362.

⁸⁶⁵ Tuncay/Ekmekçi, s. 410, Güzel/Okur/ Caniklioğlu, s.362, Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 361-362.

⁸⁶⁶ Yarg. 21. HD, T. 24.03.2015, E. 2014/17118, K.2015/6121. (Erişim Tarihi: 16.11.2022) <https://www.calismatoplum.org/> . Bu konu ile ilgili benzer Yargıtay kararları için bkznz. Yarg. 21. HD, T.23.02.2009, E. 2008/ 19456, K.2009/2545, Yarg. 21. HD, T.25.02.2014, E. 2013/5972, K. 2014/5925, . Yarg. 21. HD, T.16.09.2008, E. 2008/10354, K. 2008/13574 . (Erişim Tarihi: 16.11.2022) <https://legalbank.net/>

⁸⁶⁷ Geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanması ile ilgili bkznz. 5510 sK m.17/f.1-3 ile 5510 sK m.18/f.3. Bu konuya ilişkin bkznz. Yarg. HGK, T. 12.11.2019, E. 2016/21-1528, K. 2019/1169.

Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesinde zamana ilişkin bir sınırlama yoktur. SGK, işçinin tedavi ve iyileşme süreci tamamlanana kadar geçici iş göremezlik ödeneği verir. Bu ödeneği esas olarak SGK öder, ancak belirli durumlarda işveren de ödeme yapabilir. Bu istisnai durumlar, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idarelerinin işverenlerini kapsar. Bu işverenler, SGK tarafından belirlenen usul ve esaslara göre SGK adına sigortalılara ödeme yapabilir ve sonrasında SGK ile mahsuplaşabilir (5510 sK m.18/f.6) .

Geçici iş göremezlik ödeneklerinin ödeme zamanı ve diğer uygulama esasları, SGK tarafından çıkarılan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde (SSİY) ayrıntılı olarak düzenlenir (5510 sK m.18/f.7) ⁸⁶⁸. İlgili yönetmeliğe göre SGK, işçinin istirahatli olduğu günlere ilişkin belge ve bilgilerin kendisine ulaşmasını takip eden yedi iş günü içinde geçici iş göremezlik ödeneğini öder. Bu ödeme; işçilerin kendilerine, kanuni temsilcilerine, vekillerine veya işçinin tanımlı banka hesap numarasına ya da anlaşmalı banka şubelerine yapılır. Ancak istirahat süresinin on günü aşması halinde, asgari on günlük tutar kadar ödeme yapılır⁸⁶⁹.

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçının aynı olayda birleşmesi durumunda ise, işçiye en yüksek olan geçici iş göremezlik ödeneği verilir⁸⁷⁰. Geçici iş göremezlik ödeneği, işçinin kusurlu davranışları nedeniyle tedavi süresinin uzaması veya iş göremezlik derecesinin artması halinde SGK tarafından kanunda öngörülen oranda indirilir⁸⁷¹.

2.2.5.1.2.2. Sürekli İş Göremezlik Geliri

Sürekli iş göremezlik kavramı, genel anlamda bedensel zararlar içinde yer alan 'kalıcı sakatlığı' ifade eder. Yargıtay kararları ve Adli Tıp Kurumu raporlarında sürekli iş göremezlik kavramının karşılığı olarak 'beden gücü kaybı', 'çalışma gücü kaybı' veya 'meslekte kazanma gücü kaybı' terimleri kullanılır⁸⁷².

İş kazasına uğrayan işçiye SGK tarafından yapılan parasal yardımlardan bir diğeri de sürekli iş görmezlik geliridir ⁸⁷³. İş kazası geçiren işçinin meslekten kazanma gücünü kaybetmesi sonucunda sürekli iş göremezlik geliri bağlanır ⁸⁷⁴.

(Erişim Tarihi: 16.11.2022) <http://legalbank.net/>

⁸⁶⁸SSİY (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği) , 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 107'nci maddesi hükmüne dayanılarak hazırlanmıştır. Bu yönetmelik, 5510 sayılı Kanun'a tabi işyerleri, işverenler, sigortalılar, hak sahipleri ile diğer ilgili kişi ve kuruluşlar açısından sosyal sigorta işlemlerinin uygulanmasına ilişkin usul ve esasları kapsamaktadır.

⁸⁶⁹ Bknz. SSİY m.40/f.8.

⁸⁷⁰ Bknz. 5510 sK m.18/f. 5.

⁸⁷¹ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bknz. 5510 sK m.22; SSİY m.44.

⁸⁷² **Yarg. HGK, T. 27.04.2021, E. 2018/927 K. 2021/531.** (Erişim Tarihi: 29.11. 2022) <https://www.dejure.ai/>

⁸⁷³ Bknz. 5510 sK m.16/f. 1, b. (b).

⁸⁷⁴ Bknz. 5510 sK m.19/f. 1.

“Meslekten kazanma gücünün kaybedilmesi” ifadesine ilişkin Türk mevzuatında açık bir tanıma yer verilmemiştir. Yargıtay bu konuya ilişkin bir kararında⁸⁷⁵ meslekte kazanma gücünün kaybedilmesini, “ *İş kazası sonrasında bedensel bütünlüğü ihlal edilen sigortalının (işçinin) bu durumu, mesleğini tam ve gereği gibi yürütmesine engel olması veya zorlaştırmasıdır.*” şeklinde açıklamıştır.

Meslekte kazanma gücü kaybı değerlendirilirken iki durum dikkate alınır: İş kazasına uğrayan işçinin tedavi sürecinde SGK tarafından sağlanan geçici iş göremezlik ödeneğinin bitiminden sonra tam anlamıyla iyileşememesi veya işçinin geçici iş göremezlik hali tespit edilmeden doğrudan sürekli iş göremezlik durumuna girmesi. Her iki durumda da işçinin meslekte kazanma gücünün en az %10'unu yitirdiğinin tespit edilmesi halinde, işçi sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır⁸⁷⁶.

Sürekli iş göremezlik halinde meslekte kazanma gücündeki kayıp oranının tespiti, SGK tarafından çıkarılan “*Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği'ndeki*”⁸⁷⁷ usul ve esaslara göre belirlenir⁸⁷⁸. Ancak belirtelim ki işçinin sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanması için en az %10 meslekte kazanma gücü kaybının SGK tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları⁸⁷⁹ tarafından belgelendirilmesi ve bu durumu gösteren raporun işçi tarafından alınması gerekir⁸⁸⁰. Ayrıca, işçi tarafından alınan bu rapor Kurum Sağlık Kurulu tarafından da onaylanması zorunludur⁸⁸¹.

Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği'ne göre, Kurum Sağlık Kurulunca verilen kararlara karşı yapılan itirazlar için Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna

⁸⁷⁵Bknz. **Yarg. HGK, T. 16.11.2005, E. 2005/577, K. 2005/630.** (Erişim Tarihi: 29.11. 2022) <https://www.dejure.ai/>

⁸⁷⁶ **Güzel/Okur/Caniklioglu**, s. 369-370, **Tuncay/Ekmekçi**, s. 411, **Alper**, s. 246, **Mutlay**, s. 271-272.

⁸⁷⁷ RG, T. 28.09.2021, S. 31612.

⁸⁷⁸ 5510 sK m.19/f. 10.

⁸⁷⁹ *Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliğinin 11.maddesi: “(1) Çalışma gücü kaybı ile kadın sigortalının başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğunun tespitinde esas alınacak sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye; a) Sağlık Bakanlığı tarafından sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye yetkilendirilmiş devlet hastaneleri ile eğitim ve araştırma hastaneleri, b) Devlet üniversite hastaneleri, c) Belgelenmesi kaydıyla, (a) ve (b) bentlerinde belirtilen hastaneler dışında kalan yataklı sağlık hizmeti sunucularının yoğun bakımında tedavisi devam eden ve başka bir hastaneye nakli hayati risk taşıyanlar için yatmakta olduğu hastaneler, yetkilidir.*

(2) Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülkelerde çalışan müşterek sigortalının veya çocuğunun sözleşme hükümlerine göre maluliyet tespitlerinde, sosyal güvenlik sözleşmesi yapılan ilgili ülkenin sigorta kurumunun gönderdiği raporlar değerlendirmeye alınır.”

⁸⁸⁰ **Sözer**, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 365, **Tuncay/Ekmekçi**, s. 411, **Güzel/Okur/Caniklioglu**, s. 369, **Alper**, s. 246.

⁸⁸¹ *Kurum Sağlık Kurulunun tanımı: “Çalışma gücü kaybını, vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücü kaybını, erken yaşlanma halini ve kadın sigortalı çocuğunun başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli olup olmadığını belirlemeye yetkili hekimlerden ve/veya dış hekimlerinden oluşan kurullarıdır (5510 sK m.3/f.20) . “*

başvurulur (m.16) ve bu başvuru sonucunda Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca verilen kararlar Kurum Sağlık Kurullarını bağlar (m.17) ⁸⁸².

Sürekli iş göremezlik hali⁸⁸³, tam (%100) veya kısmi (%10 - %99) olmak üzere ikiye ayrılır. Bu ayrımın yapılması işçiye bağlanacak gelirin hesaplanması açısından önemli bir rol oynar. Adli Tıp terminolojisinde, sürekli kısmi iş göremezlik, “ *organ yitimi veya organ zayıflaması nedeniyle işçinin beden gücünün belli bir oranda azalması*” şeklinde tanımlanmıştır⁸⁸⁴. Bu durumda, “...işçi çalışma hayatına devam etse bile, yaşlıtlarına ve emsal işi yapanlara göre (sakatlığı oranında daha fazla güç ve çaba sarf edeceğinden), kazancında herhangi bir azalma olmasa bile (sakatlığı oranında) tazminat isteme hakkı bulunduğu kabul edilmektedir. Bu tazminata Yargıtay kararlarında “güç kaybı ya da efor kaybı” tazminatı da denilmektedir” ⁸⁸⁵.

Sürekli tam iş göremezlik, beden gücünün tamamen yitirilmesidir. Bunun sonucunda, işçi hiç çalışamaz hale gelir ve dolayısıyla gelir de elde edemez. Ayrıca, işçinin bir başkasının bakımına muhtaç olarak yaşamını sürdürmesi söz konusu olduğunda, tazminat tutarına bakıcı giderleri de eklenir^{886 887}.

⁸⁸² **Yarg. 21. HD, T. 15.04.2014, E. 2013/7194 K. 2014/7922:** “İş kazası veya meslek hastalığı sonucu tespit edilen meslekte kazanma gücünün kaybına veya meslekte kazanma gücünün kaybı derecelerine ilişkin usulüne uygun düzenlenmiş sağlık kurulu raporları ve diğer belgelere istinaden Kurumca verilen karara ilgililerin itirazı halinde, durum Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır. Adli Tıp Kurumu ilgili İhtisas Dairesi raporu ile Yüksek Sağlık Kurulu Kararı arasında çelişki bulunması halinde çelişki Adli Tıp Kurumu Genel Kurulu'ndan alınacak rapor ile giderilmelidir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 28.06.1976 günlü, 1976/6-4 sayılı kararı da bu yöndedir.” (Erişim Tarihi: 29.11.2022) <https://www.dejure.ai/>

Yarg. 10. HD, T. 12.06.2012, E. 2012/10406, K. 2012/11315: “ 5510 sayılı Kanunun uygulanmasından kaynaklanan tıbbi uyumsuzlukları gideren makam konumundaki Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun aldığı kararın Sosyal Güvenlik Kurumu hakkında mutlak surette bağlayıcıdır. Ancak, yargı aşamasında ilgililerce Kurul kararına itiraz edildiği takdirde Adli Tıp Kurumu Başkanlığı veya Tıp Fakültelerinin ilgili kürsü konseylerinden Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü çerçevesinde rapor alınması, 28.06.1976 gün ve 1976/4-6 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı gereğidir. Bununla birlikte, yasama organınca kabul edilen 2659 sayılı Adli Tıp Kurumu Kanununun 15'inci maddesiyle Adli Tıp Genel Kurulu'na verilen, inceleme ve kesin olarak karara bağlama görev ve yetkisi, kuşkusuz, bu tür uyumsuzlukların sürekli itiraz yolu kullanılarak sürüp gitmesini önleme ve bir an önce en geniş katılımlı bir kurul kararı ile çekişmeyi sona erdirmeye amacını taşımakta olup, bu kapsamda, Adli Tıp Kurumu Başkanlığı'nun ilgili ihtisas kurulu ile üniversitelerin tıp fakülteleri ilgili bilim dalı başkanlıklarınca düzenlenen raporlar arasında beliren çelişkinin Adli Tıp Kurumu Başkanlığı Adli Tıp Genel Kurulu tarafından giderilip kesin olarak karar bağlanması da zorunludur. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 17.02.2010 gün ve 2010/21-60 Esas, 2010/90 Karar sayılı ilamı ile 06.10.2010 gün ve 2010/10-390 Esas, 2010/448 Karar sayılı ilamında da aynı yaklaşım ve görüşler benimsenmiştir.” (Erişim Tarihi: 29.11.2022) <https://www.calismatoplum.org/>

⁸⁸³ Sigortalının sürekli iş göremezlik geliri, geçici iş göremezlik ödeneğinin sona erdiği tarihten; geçici iş göremezlik tespit edilemeden sürekli iş göremezlik durumuna girilmişse, buna ait sağlık kurulu raporu tarihini, takip eden ay başından başlar (5510 sK.m.19/f.5) .

⁸⁸⁴ Çelik, İş Kazaları, s. 229.

⁸⁸⁵ Bu konuyla ilgili benzer kararlar için bkznz. **Yarg. 17. HD, T. 29.05.2014, E. 2014/7328 K. 2014/8576, Yarg. 17. HD, T. 05.02.2019, E. 2016/2455 K. 2019/1005 , Yarg. 17. HD, T. 02.04.2018, E. 2015/7913 K. 2018/3722, Yarg. 17. HD, T. 29.01.2018, E. 2015/6586 K. 2018/357.** (Erişim Tarihi: 29.11.2022) <https://www.dejure.ai/>

⁸⁸⁶ Bknz. <https://www.tazminathukuku.com/> (Erişim Tarihi: 29.11.2022) . Bu konu ile ilgili bkznz. **Yarg. HGK, T. 27.04.2021, E. 2018/927 K. 2021/531.** (Erişim Tarihi: 29.11.2022) <https://www.dejure.ai/>

⁸⁸⁷ Sürekli ve kısmi iş göremezlik gelirinin hesaplanması ile ilgili bkznz. 5510 sK.m.19. Bu konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkznz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 371, **Sözer**, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 366, **Alper**, s. 47.

İş kazasına uğrayan işçinin meslekte kazanma gücü kaybının en az %60 olduğu Kurum sağlık kurulu raporunca tespit edildiği takdirde işçi ‘malul’ sayılır. Bu durumda işçi, SGK tarafından sağlanan parasal yardımlardan biri olan malullük aylığına hak kazanır⁸⁸⁸. İşçinin bu aylığa hak kazanabilmesi için en az on yıldan beri sigortalı olması ve toplam 1800 gün prim ödemesi yapması gerekir. Ancak, başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl olan işçiler için sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük primi bildirilmiş olması yeterlidir^{889 890}.

2.2.5.1.2.3. Ölüm Geliri

İş kazası sonucunda ya da sürekli iş göremezlik geliri bağliken, işçinin ölmesi halinde hak sahiplerine ölüm geliri bağlanır⁸⁹¹. Ölüm geliri talep etme hakkına sahip olanlar, işçinin eşi, çocukları ve anne-babasıdır. Ölen işçinin hak sahiplerine ölüm gelirinin bağlanabilmesi için prim gün sayısı veya sigortalılık süreleri önem arz etmez^{892 893}. Başka bir ifadeyle, işçi bir gün bile sigortalı olarak çalışmış olsa da geride kalan hak sahipleri varsa bunlara ölüm geliri bağlanır^{894 895}.

2.2.5.1.2.4. Evlenme Ödeneği ve Cenaze Ödeneği

5510 sayılı Kanun’un 37. maddesinin 1. fıkrasına göre, “ *evlenmeleri nedeniyle gelir ve aylıkları kesilmesi gereken kız çocukları, evlendiklerinde ve talepte bulunduklarında, almakta oldukları gelir ve aylıkların iki yıllık toplam tutarı, bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak kendilerine peşin ödenir.* ” İlgili hükme göre, sigortalı anne veya babanın ölümü nedeniyle gelir bağlanmış olan kız çocuklarına, evlenmeleri halinde bir imkân sağlanmıştır. Kız

⁸⁸⁸ Akın, Maddi Tazminat, s. 197, Çelik, İş Kazaları, s. 229.

⁸⁸⁹ Bknz.5510 sK m.26/f. 2, b. (b) .

⁸⁹⁰ Malullük ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse, sigortalıya veya hak sahibine bu aylık veya gelirlerden yüksek olanın tamamı, az olanın yarısı, eşitliği halindeyse iş kazası ve meslek hastalığından bağlanan gelirin tümü, malullük aylığının ise yarısı ödenir (5510 sK m.54/f. c) .

⁸⁹¹ İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçinin ölümü halinde hak sahiplerine bağlanan gelire (paraya) ölüm geliri; ölüm sigortasında hak sahiplerine bağlanan sosyal gelire ölüm aylığı denilmektedir (Şakar, Sosyal Sigortalar, s. 210.) .

⁸⁹² Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 378, Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 459, Tuncay/Ekmekçi, s. 413-414, Mutlay, s. 283, Şakar, Sosyal Sigorta, s. 210.

⁸⁹³ Ölüm sigortasından hak sahiplerinin ölüm aylığına hak kazanabilmesi için belirli bir süre (5 yıllık) sigortalılık ile prim şartı (en az 900 gün) aranırken, ölüm geliri için böyle bir şart aranmaz. Bu durum hakkaniyet ilkesine uygun değildir. Bu nedenle, eşitsizliğin giderilmesi için kanun değişikliği yapılması gerekmektedir (Şakar, Sosyal Sigortalar, s. 211.) .

Eğer bir olayda hem ölüm sigortasından ölüm aylığı hem de iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm geliri hakkı kazanılmışsa, 5510 sK m.45 hükmü uygulanır. Buna göre, “ *Malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları ve vazife malullüğü ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse, sigortalıya veya hak sahibine bu aylık veya gelirlerden yüksek olanın tamamı, az olanın yarısı, eşitliği halinde ise iş kazası ve meslek hastalığından bağlanan gelirin tümü, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığının yarısı bağlanır.* ”

⁸⁹⁴ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 378.

⁸⁹⁵ Ölüm gelirinin hesaplanması hakkında bknz. 5510 sK m.20.

çocuklarının evlenmeleri durumunda normal şartlarda kesilmesi gereken gelirlerinin yerine, iki yıllık gelirlerinin toptan ödenmesi, SGK tarafından evlenme ödeneği adı altında gerçekleştirilir. Bu ödeme, ilgili kişinin talebi üzerine yapılır. Evlenme ödeneğini talep etme hakkı, gelirin kesildiği tarihten itibaren başlar^{896 897}.

Evlilik iki yıl içinde herhangi bir sebeple sona ererse kız çocukları iki yıllık sürenin sonuna kadar tekrar gelire hak kazanamazlar. Ancak bu durumda, gelire hak kazanamamaları da genel sağlık sigortalısı olarak sağlık hizmetlerinden yararlanırlar⁸⁹⁸.

Şunu da belirtmekte fayda vardır ki evlenme ödeneği bir defaya mahsus verilir. Evlenme ödeneği aldıktan sonra evliliğin herhangi bir sebeple sona ermesi ve tekrar ölüm geliri veya aylığına bağlanan kız çocuklarının yeniden evlenmesi durumunda, bir daha evlenme ödeneği verilmez⁸⁹⁹.

Bir diğer önemli konuda, 5510 sayılı Kanun'un 37 maddesinin 3 ila 5. fıkralarında düzenlenen, işçinin iş kazası sonucu ölümü⁹⁰⁰ halinde hak sahiplerine cenaze ödeneğinin ödenmesidir⁹⁰¹. Cenaze ödeneğinin miktarı, Kurum yönetim kurulunca tespit edilerek Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı tarafından onaylanan tarife üzerinden hesaplanır⁹⁰². Cenaze ödeneği, ölen işçinin ailesine bir defaya mahsus olmak üzere yapılan parasal bir yardımdır. Ayrıca, hak sahiplerinin cenaze ödeneğini talep etme hakkına sahip olmaları için işçinin ölüm tarihinde sigortalı olma koşulu da aranmaz⁹⁰³.

Cenaze ödeneğini talep etme hakkına sahip olanlar, öncelik sırasıyla şunlardır: Ölen işçinin eşi, eşi yoksa çocukları, çocukları da yoksa anne ve babası, bunların da bulunmaması halinde kardeşleridir⁹⁰⁴. Cenaze ödeneğinin sayılan bu kişilere ödenmemesi halinde ve işçinin cenazesinin gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırılması durumunda, Kurum yönetim kurulunca belirlenen ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı tarafından onaylanan tarifede yer alan bedeli geçmemek kaydıyla belgelere dayanan masraflar, masrafı yapan gerçek

⁸⁹⁶ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 383.

⁸⁹⁷ SSİY m.64/f.2: “ Evlenme ödeneğinin ödenmesi için hak sahiplerinin bir dilekçe ile SGK’ye başvurması gerekir. Evlenme tarihi nüfus kütüğüne işlenmemişse, dilekçeyle birlikte evlenme cüzdanının bir örneğinin de SGK’ye verilmesi zorunludur.”

⁸⁹⁸ Bknz. 5510 sK m.37/f. 1, c.2.

⁸⁹⁹ Tuncay/ Ekmekçi, s. 420.

⁹⁰⁰ 5510 sK m.37/f.3, c.1 : “ İş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya kendisi için en az 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da ölen sigortalılar”

⁹⁰¹ SSİY m.65: “ Cenaze ödeneğinin ödenmesi için, hak sahiplerince bir dilekçe ile Kuruma başvurulması yeterlidir. Sigortalının ölümü ve ölüm tarihi nüfus kütüğüne kaydedilmemişse dilekçeyle birlikte sigortalının ölüm tarihini belirten ilgili makamlarca usulüne göre düzenlenen bir belgenin de Kuruma verilmesi gerekir.”

⁹⁰² Bknz. 5510 sK m.37/f. 3.

⁹⁰³ Şakar, Sosyal Sigortalar, s. 209. Buna karşın, uzun vadeli sigorta kollarında (yaşlılık, malullük ve ölüm sigortaları) en az 360 gün sigortalı olunması şartı gerekir (bknz. 5510 sK m.37/f.3) .

⁹⁰⁴ Bknz. 5510 sK m.37/f. 3.

veya tüzel kişilere ödenir⁹⁰⁵. Cenaze ödeneğinin miktarı, her yıl bir önceki yıl için Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığınca tespit edilen Tüketici Fiyatları Endeksi (TÜFE) değişim oranına göre, bu yıl için (2025 yılı) 4.888,00 TL'dir⁹⁰⁶. Ödenek hakkın doğduğu andan itibaren beş yıl içinde talep edilmezse zamanaşımına uğrar⁹⁰⁷.

2.2.5.2. Sosyal Güvenlik Kurumunca Sağlanan Yardımların Dışındaki Tazminat Talepleri Bakımından Sınırlanması

TBK m.417/f.3'e göre, işverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümüne bağlı zararların tazmini sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine dayanır. İş kazasında işçinin ölümü halinde, SGK'nin sağladığı yardımların dışındaki, işverenin hukuki sorumluluğunu doğuran tazminat türlerinden biri destekten yoksun kalma tazminatıdır.

Daha önce de belirtildiği üzere, işverenin koruma borcuna aykırı davranışı sonucunda gerçekleşen iş kazasında işçinin ölmesi halinde, hak sahiplerinin uğramış olduğu zarardan işveren ve sigortacı müteselsilen sorumludurlar. Bu sebeple, ölen işçinin hak sahipleri, TTK m. 1478 uyarınca, destekten yoksun kalma tazminatı talebine ilişkin olarak sigortacıya karşı doğrudan dava açma hakkına da sahiptirler⁹⁰⁸.

Bu noktada, sigorta ettiren işveren ile sigortacı arasında ihtiyari bir dava arkadaşlığı söz konusudur. Böylelikle, zarar gören (ölen işçinin hak sahipleri) davayı yalnızca sigortacıya veya sigorta ettiren işveren ile sigortacıya karşı açabilir. Ancak belirtmek gerekir ki sigorta hukukundan doğan davalarda dava açılmadan önce zorunlu dava şartı olarak arabuluculuk kurumuna başvurulması gerekir.

2.2.5.2.1. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

2.2.5.2.1.1. Destek Kavramı

Destekten yoksun kalma tazminatı olarak ifade edilen bu maddi tazminat türünü açıklamadan önce destek kavramı ele alınmalıdır. Destek kavramı Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda ⁹⁰⁹: “ *Genel yaşam deneyimlerine ve hayatın olağan akışına göre, bir kimseye yardım etmek zorunda bulunan kişi değil, eylemli ve düzenli olarak onun geçiminin bir kısmını*

⁹⁰⁵Bknz.5510 sK m.37/f. 4.

⁹⁰⁶Bknz. <https://www.sgk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 05.12.2022)

⁹⁰⁷Bknz. başlık 1.1.1 İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğunun Kapsamı .

⁹⁰⁸Ünan, Zarar Sigortaları, s. 348.

⁹⁰⁹Yarg. HGK, T. 01.02.2012, E. 2011/17-787, K. 2012/92 (Erişim Tarihi: 20.03.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>. 4. HD, T. 18.10.2018, E. 2018/1697, K. 2018/6317, (Erişim Tarihi: 20.03.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, İst. BAM. 40. HD, T. 05.10.2021, E. 2019/3235, K. 2021/1379. (Erişim Tarihi: 20.03.2023) <https://emsal.uyap.gov.tr/>

veya tamamını temin edecek şekilde fiilen ve düzenli olarak yardım edenler ile eğer ölüm gerçekleşmeseydi az veya çok yakın bir gelecekte de bu yardımı devam ettirecek kimseler destek sayılır.” şeklinde açıklanmıştır⁹¹⁰.

Öncelikle, destekten yoksun kalma tazminatı hakkının doğumu için talep hakkına sahip kişinin ekonomik yardıma veya bakıma muhtaç durumunda olması gerekir. Ayrıca, bu tazminatı talep etme hakkına sahip olanların ölen kişiyle aralarında hukuki değil; fiili bir bağlantının bulunması yeterli görülmüştür. Ölen kişi ile tazminat talep eden arasında hısımlık, mirasçılık sıfatı ya da kanuni/akdi nafaka yükümlülüğünün bulunması şart değildir. Dolayısıyla, kanuni bir zorunluluk olmaksızın ölen kişi tarafından fiilen bakılan ya da ileride bakılma ihtimali bulunanlar da bu tazminatı talep edebilir⁹¹¹.

Sonuç olarak, aile bireyleri, desteğin varlığını kanıtlamak koşuluyla bazı özel durumlarda kardeşler veya aralarında kan bağı ve akrabalık ilişkisi bulunmayan ancak ölen kişinin desteğinin varlığını ispatlayan kimseler de destekten yoksun kalmış sayılırlar.

2.2.5.2.1.2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Hukuki Dayanağı, Tanımı ve Zararın Niteliği

Zarar verici bir olay sonucunda, kişinin ölümüyle ölenin desteğinden yoksun kalanlar uğradıkları zararı TBK m.53/f.1, b. 3 uyarınca tazmin edilmesini talep edebilirler. İş kazası sonucu ölümlerde ise, tazminat talebi TBK m.417/f.3 uyarınca sözleşmeye aykırılık hükümlerine tabi olmakla birlikte TBK m.53/f.1, b.3'teki destekten yoksun kalma tazminatı hükümleri uygulanır⁹¹².

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun kararında⁹¹³, destekten yoksun kalma tazminatı: “ Eylemin karşılığı bir zarar olmayıp, ölüm sonucu ölenin yardımından yoksun kalan kimsenin muhtaç durumuna düşmesini önlemek ve yaşamın, desteğin ölümünden önceki düzeyde tutulması amacına yönelik sosyal karakterde kendine özgü bir tazminat türüdür.” şeklinde tanımlanmıştır⁹¹⁴.

⁹¹⁰ Narter, Sami, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı ve Davaları**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s. 3-4, Seratlı, Gaye Burcu, **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2003, s. 64, **Oğuzman/Öz**, C. II, s. 101-103.

⁹¹¹ **Ulus**, s. 161-162, **Seratlı**, s. 83, **Narter**, s. 3, **Eren/Dönmez**, C.II, s. 1276, **Antalya**, C.V/1,2, s. 176-177, **Nomer**, s. 273.

⁹¹² **Kaplan Senyen**, s. 333, **Eren/ Dönmez**, C.II, s. 1269, **Süzek**, İş Hukuku, s. 453.

⁹¹³ Bknz. YİBBGK, T. 06.03.1978, E. 1978/1, K. 1978/3.

⁹¹⁴ **Balcı**, Mesut/ **Soner**, Birol/ **Aydoğan**, Bahri/ **Yener**, Ahmet, **İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları El Kitabı**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022, s. 368.

Destekten yoksun kalma, hukuki değil fiili bir durumu ifade eder. Bu tazminat hakkı, miras hakkından bağımsız nitelikte olup, destek sayılanın ölümüyle mirasçılara intikal etmeyen, kendine özgü bir haktır^{915 916}.

Destek kaybından doğan zararın hukuki niteliğine ilişkin doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre⁹¹⁷, bu zarar yansıma zarar olarak nitelendirilmektedir. Bu görüşe göre, zarar doğrudan destek sayılan kişinin ölümünden değil, bu ölüm nedeniyle desteğin ortadan kalkmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla ortada dolaylı zararın alt türü olan yansıma zarar söz konusudur. Diğer görüş ise⁹¹⁸, destekten yoksun kalma zararını doğrudan zarar olarak kabul etmektedir. Bu görüşün temelinde, zararın destek görenlerin malvarlığında doğrudan doğruya meydana gelmesi yatmaktadır. Zira destek görenler, destek sayılan kişinin ölümüyle birlikte kendilerine düzenli olarak yapılan yardımlardan mahrum kalmakta ve bu durum onların malvarlığında doğrudan bir azalmaya neden olmaktadır. Dolayısıyla, ortada bir yansıma zarardan değil, doğrudan zarardan söz edilmelidir.

Kanaatimizce, destekten yoksun kalma zararı, yansıma zarar niteliğindedir. Şöyle ki hukuka aykırı fiil doğrudan işçinin yaşam hakkına yönelik olup, destekten yoksun kalanlar bu fiilin doğrudan muhatabı değildir. Ancak bu fiil nedeniyle, destekten yoksun kalanların malvarlığında bir azalma meydana gelmektedir. İşte tam da bu noktada, destekten yoksun kalma zararı, klasik bir yansıma zarar örneği teşkil etmektedir. Zarar, ilk olarak işçinin şahıs varlığında (yaşam hakkı) gerçekleşmekte, ardından bu zarar destek görenlerin malvarlığına yansımaktadır. Kanun koyucu, TBK m.53/f.1, b.3 hükmü ile bu yansıma zararın tazminini özel olarak düzenlemiştir⁹¹⁹. Nitekim iş kazası sonucu ölen işçinin kendisinin bir malvarlığı zararından söz edilemezken, onun desteğinden mahrum kalan üçüncü kişilerin malvarlığında ortaya çıkan zarar, ancak yansıma zarar şeklinde açıklanabilir⁹²⁰. Doğrudan zarar görüşü, hukuka aykırı fiilin muhatabı olmayan kişilerin zararını açıklamakta yetersiz kalmaktadır.

⁹¹⁵ Eren/Dönmez, C. II, s. 1271, Antalya, C.V/1,2, s. 173 vd. , Tandoğan, s. 299 vd, Narter, s. 9 vd. , Çelik, Çelik Ahmet, **Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Güncelleştirilmiş 3. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2021, s. 26 vd.

⁹¹⁶ Bknz. Yarg. HGK, T. 15.06.2011, E. 2011/17-142, K. 2011/ 411, Yarg. HGK, T. 22.02.2012, E. 2011/ 17-787, K. 2012/92, Yarg. HGK, T. 16.01.2013, E. 2012/17-1491, K. 2013/74. (Erişim Tarihi: 22.04.2024) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

⁹¹⁷ Narter, s. 53, Eren/Dönmez, C. II, s. 1269, Antalya, C.V/1,2, s. 174-175, Nomer, s. 273, Kılıçoğlu, Mustafa, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, 2. Bası, Bilge Yayınevi, Ankara, 2014, s. 33, Gökyayla, Kadir Emre, “**Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**”, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmış Doktora Tezi, 2004, s. 46, Balcı/Soner/Aydoğan/ Yener, Manevi Tazminat, s. 370 vd.

⁹¹⁸ Çelik, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, s. 38 vd.

⁹¹⁹ Ayrıntılı bilgi için bknz. s. Gökyayla, s. 44 vd.

⁹²⁰ Eren/Dönmez, C. II, s. 1269, Gökyayla, s. 52. Karşı görüş bknz. Çelik, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, s. 40 vd.

2.2.5.2.1.3. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Talebinin Şartları

2.2.5.2.1.3.1. Destek Olan Kişinin Ölmesi

Daha önce de belirtildiği üzere ‘destek’ sayılan kişinin diğer bir deyişle, işçinin bir iş kazası sonucunda ölümünün gerçekleşmiş olması gerekir. İşçinin iş kazasına uğradığı anda ölümün hemen gerçekleşmesi şartı aranmaz⁹²¹.

Destegin bedensel zararı nedeniyle açtığı dava sonuçlanmadan ölmesi, dava sonuçlandıktan sonra ancak tazminatı almadan ölmesi, tazminatı tahsil ettikten uzun bir süre sonra ölmesi veya bedensel zarara uğradıktan çok kısa bir süre sonra ölmesi hallerinde de destekten yoksun kalanlar destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilirler⁹²².

2.2.5.2.1.3.2. Destek İlişkisinin Bulunması

Destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesi için tazminat talep eden kişiler ile iş kazası sonucu ölen işçi arasında destek ilişkisinin bulunması şarttır. Ölen işçinin desteği fiili (gerçek) veya farazi (varsayımsal) nitelikte olabilir⁹²³.

Fiili (gerçek) destek ilişkisi, ölüm olayı gerçekleşmeden önce işçinin destekten yoksun kalana düzenli olarak yardımda bulunduğu durumu ifade eder⁹²⁴. Fiili (gerçek) destek ilişkisinin varlığından söz edilebilmesi için, işçinin hayatta olduğu süre boyunca üçüncü kişinin geçimini kısmen veya tamamen sağlaması ve bu desteği sürekli olarak sürdürmüş olması gerekir⁹²⁵. Süreklilik arz etmeyen yardımlar, örneğin bayram veya doğum günü hediyeleri, bağışlar, eğitim bursu gibi geçici yardımlar ve bir ivaz doğrultusunda yapılan ödemeler, destek ilişkisinin varlığı için yeterli değildir. Benzer şekilde, belirli aralıklarla haftalık ya da aylık olarak yapılan geçici nitelikteki yardımlarda da destek ilişkisinin varlığından söz edilemez⁹²⁶.

Destegin (ölen işçinin) destekten yoksun kalanın geçimini tamamen sağlaması şart değildir; kısmi yardım sağlanması da destek ilişkisinin kurulması için yeterlidir. Destek, nakdi veya aynı yardım ile iş görme veya bakım hizmeti şeklinde gerçekleşebilir. Destek ilişkisinin varlığı için önemli olan, sağlanan yardımın iktisadi bir değer taşımasıdır⁹²⁷.

⁹²¹ Narter, s. 19, Antalya, C. V/1,2, s. 184, Kılıçoğlu, Tazminat, s. 133.

⁹²² Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 31 vd.

⁹²³ Narter, s. 19, Kılıçoğlu, Tazminat, s. 136, Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 495.

⁹²⁴ Karahasan, Mustafa Reşit, Tazminat Hukuku, Beta Yayınları, 1996, s. 254, Seratlı, s. 85, Deschenaux/Tercier, s. 197, Gökyayla, s. 88. Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 49, Kaplan, s. 126, Antalya, C. V/1,2, s. 177, Oğuzman/Öz, C. II, s. 103, Eren/Dönmez, C. II, s. 1276.

⁹²⁵ Karahasan, Tazminat Hukuku, s. 254, Tandoğan, s. 300-301, Eren/Dönmez, C. II, s. 1277, Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, S. 49, Kaplan, s. 126-127, Eren, s. 855, Ulusan, s. 161-162, Oğuzman/Öz, C. II, s. 102, Antalya, C. V/1,2, s. 177.

⁹²⁶ Tandoğan, s. 301, Oğuzman/Öz, C. II, s. 102, Kılıçoğlu, Tazminat, s. 135, Eren/ Dönmez, C. II, s. 1277.

⁹²⁷ Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 52, Tandoğan, s. 301, Oğuzman/Öz, C. II, s. 102, Kılıçoğlu, Tazminat, s. 135, Eren/ Dönmez, C. II, s. 1277, Seratlı, s. 84-85.

Farazi (varsayımsal) destek ilişkisi, ölüm anında işçi ile destekten yoksun kalan arasında fiili bir bakım ilişkisi bulunmamasına rağmen, işçi yaşasaydı gelecekte böyle bir ilişkinin kurulacağının kuvvetle muhtemel olduğu durumları ifade eder⁹²⁸. Ayrıca, farazi destek kaybının iddia edildiği durumlarda, hayat tecrübelerine ve olayların olağan akışına göre bu güçlü varsayım ispat edilmelidir⁹²⁹.

2.2.5.2.1.3.2.1. Kimlerin Destek Olacağı

Kimlerin birbirlerine destek olacağına ilişkin yasada bir hüküm bulunmamaktadır. Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlar doğrultusunda destek olması gerekenler aşağıda incelenecektir.

2.2.5.2.1.3.2.1.1. Anne ve Babanın Çocuklara Destek Olması

Anne ve baba, çocuklarının gerçek (fiili) desteği olarak kabul edilirler. Zira TMK m.185/f.2 ile TMK m.327/f.1 hükümleri uyarınca, eşler çocukların bakımından, eğitiminden ve gözetiminden birlikte sorumludurlar. Anne ve babanın çocuklarına ilişkin bakım borcunun süresi TBK m.328'de belirlenmiştir. Buna göre, anne ve babanın bakım borcu çocuklar ergin oluncaya kadar devam eder. Hatta ergin olan çocukların eğitimleri devam ediyorsa, anne ve babanın bakım yükümlülükleri, bu eğitim sona erinceye kadar devam eder⁹³⁰.

Yargıtay'ın yerleşik içtihatları uyarınca, kural olarak erkek çocukların 18, kız çocukların ise 22 yaşına kadar; yüksekokula devam ediyor olması hali ya da kaydolma ihtimali olan çocuklarda da cinsiyet ayrımı yapılmaksızın 25 yaşına gelene kadar destek tazminatı alabilecekleri kabul edilmiştir⁹³¹. Bunun yanı sıra Yargıtay, kural olarak kız çocuklarına ilişkin bir yaş şartı getirmişse de evlenmemiş ve ana veya babasıyla birlikte yaşamlarını sürdüren kız çocuklarının çalışmasını engelleyen bir özrü veya sağlık sorunun bulunduğu ispat edilmesi halinde de destek ilişkisinin bulunduğu karar vermiştir⁹³². Öte yandan, kendi başlarına yaşamlarını idame ettirmeleri mümkün olmayan diğer bir deyişle, ruhsal veya bedensel engeli

⁹²⁸ Deschenaux/ Tercier, s. 197, Karahasan, Tazminat, s. 255, Tandoğan, s. 303, Eren/ Dönmez, Cilt II, s. 1283, Antalya, C. V/1,2, s. 183, Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 50, Kaplan, s. 129, Seratlı, s. 86.

⁹²⁹ Deschenaux/ Tercier, s. 198, Seratlı, s. 87, Kaplan, s. 129.

⁹³⁰ Ulsan, s. 163, Seratlı, s. 107, Eren/Dönmez, C.II, s. 1277, Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 50, Kaplan, s. 127.

⁹³¹ Eren/Dönmez, C. II, s. 1279. Bu konuya ilişkin bkz. 17. HD, T. 04.03.2019, E. 2016/6984, K. 2019/2341, 17. HD. T.14.10.2020, E. 2019/4261, K. 2020/5606, 17. HD. T. 15.05.2017, E. 2014/22758, K. 2017/5435. Yarg. HGK, T. 10/06/2015, E. 2013/17-2343, K. 2015/1534, 17. HD. T. 09.04.2015, E. 2013/17627, K. 2015/5572, 21. HD. T. 10.12.2013, E. 2013/17221, K. 2013/23524, 4. HD. T. 24.01.2011, E. 2010/1818, K. 2011/512. (Erişim Tarihi: 11.04.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

⁹³² Ulsan, s. 163, Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 65. Bu konuyla ilgili bkz. Yarg. 4. HD. 19.09.2022, E. 2021/13822, K. 2022/10501. (Erişim Tarihi: 11.04.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

bulunan çocuklarda anne ve babanın destek süresi, anne ve babanın yaşam süresi olarak kabul edilmektedir⁹³³.

Belirtelim ki çocuğun destekten yoksun kalma tazminatını talep edebilmesi için çocuğun evlilik birliği içinde ya da dışında doğmuş olmasının bir önemi yoktur. Çocuğun doğumundan sonra babasıyla soybağının kurulmamasına rağmen, çocuk ile baba arasında fiilen destek ilişkisinin bulunması ve bu durumun ispat edilmesi halinde baba, çocuğun desteği olarak kabul edilmelidir⁹³⁴.

Eşler birlikte evlat edinmişlerse evlatlığın öz çocuktan herhangi bir farkı bulunmaz. Çocuk, eşlerden yalnız biri tarafından evlat edinilmiş olsa bile sonuç farklı olmayacaktır. Zaten, destek ilişkisinin kuruluşunda hukuki ilişkinin niteliği önemli değildir. Çocuğun bakımını, eğitimi ve gözetimini üstlenen kimse, çocuğun desteği sayılır⁹³⁵. Ayrıca çocuk evlat edinilmiş olsa da çocuğun üstün yararı ilkesi gereğince biyolojik anne ve babası da çocuğun desteği olarak kabul edilmelidir⁹³⁶.

Üvey çocuklar açısından TMK m.338’de, eşlerin, ergin olmayan üvey çocuklarına karşı da özen ve ilgi göstermekle yükümlü olduklarından bahsedilmiştir. Böyle bir düzenleme olmasaydı dahi somut olayın özellikleri ve koşulları dikkate alınarak, üvey ana veya baba tarafından çocuğun sürekli ve düzenli bakımı sağlanmışsa, bu kişilerin ölümleri durumunda da çocuğun desteği olarak kabul edilirler⁹³⁷. Cenin açısından, ana karnındayken babanın ölümüyle desteğini kaybetmiş sayılabilmesi için öncelikle cenin tam ve sağ doğması (TMK m.28/f.2) ile babanın ölüm tarihinde ceninin ana rahmine düşmüş olması gerekir⁹³⁸.

⁹³³ **Uluslan**, s. 163, **Çelik**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 64.

⁹³⁴ **Tandoğan**, s. 301, **Gökyayla**, s. 111, **Serathlı**, s. 109, **Antalya**, C.V/1, 2, s. 180, **Eren/Dönmez**, C. II, s. 1280.

⁹³⁵ **Uluslan**, s. 163, **Kaplan**, s. 128, **Serathlı**, s. 110- 111, **Çelik**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 65.

⁹³⁶ **Yarg. 4. HD. T. 17.06.2021, E. 2021/14789, K. 2021/3202**: “*Davacılar vekili meydana gelen kazada ölen desteğin geride kalan eşi ve çocukları ... ve ... için destekten yoksun kalma tazminatı talebinde bulunmuş, mahkemece de desteğin geride kalan eşi ve iki çocuğu yönünden destekten yoksun kalma tazminat hesabı yapılarak sonucuna göre karar verilmiştir. Ancak, desteğin nüfus aile kayıt tablosunun incelenmesinde desteğin davacılar dışında ... isminde bir çocuğunun daha olduğu ancak bu çocuğun evlat edinme kararı ile evlatlık verildiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar desteğin oğlu ... evlatlık verilse de evlatlığın miras hakkı devam ettiği ve destek tazminatının niteliği göz önüne alındığında davacı sıfatı ile yer almasa da yapılacak destek hesabında evlatlık olarak verilen bu çocuğa da pay ayrılarak hesaplama yapılması gerekmekte olup anılan hususlar doğrultusunda bilirkişiden ek rapor alınarak hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmek üzere hükmün bozulmasına karar vermek gerekmiştir.*” (Erişim Tarihi: 11.04.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Yargıtay’ın bu görüşü yerinde olmakla birlikte hukuki gerekçelendirilmesinde hataya düşülmüştür. Belirtmeliyiz ki destekten yoksun kalma tazminatı miras hakkıyla bağlantılı bir hak olmayıp, bu hak bağımsız bir niteliğe sahiptir. Ancak, evlatlık verilen bir çocukla biyolojik anne ve babası arasında farazi bir desteğin varlığından söz edilmelidir (bkz. **Tandoğan**, s. 299, **Gökyayla**, s. 31, **Eren/Dönmez**, C.II, s. 1271, **Kılıçoğlu**, Genel Hükümler, s. 531, **Narter**, s. 9, **Antalya**, C.V/1, 2, s. 173.) .

⁹³⁷ **Gökyayla**, s. 102, **Çelik**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 65, **Serathlı**, s. 111, **Eren/Dönmez**, C. II, s. 1278.

⁹³⁸ **Gürsoy**, K. Tahir, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.29, Y. 1972, s.153, **Serathlı**, s. 110. Bu konu ile ilgili bkz. **Yarg. 4. HD, 23.10.1984, E. 1983/6447, K. 1984/2849, Yarg. 4. HD, T. 16.06.2010, E. 2009/11806, K. 2010/7278**. (Erişim Tarihi: 11.04.2023)

2.2.5.2.1.3.2.1.2. Eşlerin Birbirine Destek Olması

Evlilik süresince eşler birbirlerine bakmakla yükümlüdür (TMK m. 185) . Esasen, eşlerin bu yükümlülükleri boşanmaya ilişkin mahkeme kararının kesinleşmesiyle birlikte sona erer. Eşler arasındaki destek ilişkisi, maddi kazanç sağlayan çalışma faaliyetlerinin yanı sıra ev işlerinin görülmesi gibi maddi karşılığı olmayan emek şeklinde de ortaya çıkabilir. Bu nedenle, evlilik birliği devam ettiği müddetçe eşler arasındaki destek ilişkisini ispat etmek oldukça kolaydır⁹³⁹.

Evlilik birliğini etkileyen veya sona erdiren durumlarda da destek ilişkisinin varlığı kabul edilebilir. Bu kapsamda, boşanma veya ayrılık kararı verilmeden önce eşlerin ayrı yaşamaları halinde tedbir nafakasına (TMK m.197, m.169), boşanma kararı sonrasında ise yoksulluk nafakasına (TMK m.184/f.5) hükmedilmesi durumunda destek ilişkisi devam eder. Hatta mahkeme kararı olmaksızın, boşanmadan sonra eşler arasında sürekli ve düzenli bir bakım ilişkisi fiilen devam ediyorsa da destek ilişkisinin varlığı kabul edilmelidir^{940 941}.

Ayrıca, evliliğin yok hükmünde sayılması veya evliliğin sakat olması (mutlak butlan veya nispi butlan) hallerinde de destek ilişkisinin varlığı kabul edilebilir. Zira destek ilişkisinin varlığı için destek ile destek gören arasında geçerli bir hukuki ilişkinin varlığından ziyade fiili bir bakım ilişkisi aranır. Örneğin ölen işçinin, ölümüne kadar sürekli ve düzenli bir şekilde destek görene yardım etmesi, aralarında destek ilişkisinin bulunduğunu gösterir⁹⁴².

Nikahsız birlikte yaşayanların birbirlerine destek olma durumu da özellik arz eden bir konudur. Doktrinde, evlilik sözleşmesi akdetmeden birlikte yaşayan kadın ve erkeğin birbirlerinin desteği olarak destekten yoksun kalma tazminatı talep etme hakkına sahip olacakları kabul edilmektedir⁹⁴³. Yargıtay da yerleşik içtihatlarında bu görüşü benimsemektedir⁹⁴⁴. Fiili birliktelik yaşayan kişiler arasındaki ilişkinin manevi açıdan güçlü ve sürekli olması, birlikte yaşamı paylaşımları, dayanışmaları ve ileride de bu fiili beraberliğin devam edeceği öngörülmesi durumunda, aralarında destek ilişkisinin varlığı kabul edilir. Bu nedenle, her somut olayın bu şartları taşıyıp taşımadığına bakılması icap eder⁹⁴⁵.

<http://www.ilhanhelvevacidersleri.com/> , **Yarg. 3. HD, T. 19.02.2020, E. 2019/4760, K. 2020/1421** (Erişim Tarihi: 11.04.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/> .

⁹³⁹ **Ulus**, s. 164-165, **Serath**, s. 97-98, **Kaplan**, s. 127, **Antalya**, C. V/1,2, s. 181.

⁹⁴⁰ **Gökyayla**, s. 99, **Ulus**, s. 164- 165, **Serath**, s. 101, **Antalya**, C. V/1,2, s. 181.

⁹⁴¹ İş kazası sonucunda ölen eşin mahkemece tespit edilen nafakadan daha fazla nafaka ödediğinin destek gören eş tarafından ispat edilmesi halinde işveren gerçek destek miktarı üzerinden tazminat ödemekle yükümlüdür (**Serath**, s. 100.) .

⁹⁴² **Serath**, s. 102.

⁹⁴³ **Gökyayla**, s. 108-109, **Çelik**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 59-62, **Antalya**, C. V/1,2, s. 181-182, **Serath**, s. 103-105, **Eren/Dönmez**, C. II, s. 1282.

⁹⁴⁴ **Yarg. HGK, T. 13.04.2011, E. 2011/17-3, K. 2011/142, Yarg.17. HD, T. 05.06.2018, E. 2015/11851, K. 2018/5867**. (Erişim Tarihi: 23.04.2023) <https://legalbank.net/arama>

⁹⁴⁵ **Gökyayla**, s. 110, **Çelik**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 59-62, **Antalya**, C. V/1,2, s. 181-182, **Serath**, s. 104, **Eren/Dönmez**, C. II, s. 1282.

2.2.5.2.1.3.2.1.3. Nişanlıların Birbirine Destek Olması

Nişanlanma, evlenme vaadiyle yapılan aile hukukuna ilişkin bir sözleşmedir (TMK m.118) . Nişanlanma herhangi bir şekil şartına bağlı olarak yapılmaz. Bu sebeple, nişanlanma açık veya örtülü bir irade beyanıyla kurulabilir. Böylelikle, nişanlılık ilişkisinin kurulmasıyla tarafların ileride evlenecekleri ve birbirlerinin desteği olacakları da farazi olarak kabul edilir. Bu sebeple, nişanlılardan birinin iş kazası geçirmesi sonucu ölmesi halinde destekten yoksun kalanın bu tazminatı talep hakkı doğacaktır. Esasen, nişanlılar arasında farazi desteğin varlığından söz edilir^{946 947}.

2.2.5.2.1.3.2.1.4. Çocuğun, Anne ve Babaya Destek Olması

Çocuğun, anne ve babaya destekliğini açıklamadan önce Türk Medeni Kanunu başta olmak üzere, İş ve Sosyal Güvenlik Kanunu ve diğer kanunlarda ‘çocuk’ , on sekiz yaşını tamamlamamış olan küçük olarak kabul edilir⁹⁴⁸. Bu yönden, incelediğimiz konuyla ilgili olarak çocuk ve genç işçi kavramlarını açıklamak faydalı olacaktır.

İşK m.71 uyarınca⁹⁴⁹ çıkarılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin ⁹⁵⁰ 4. maddesine göre, 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiye çocuk işçi; 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiye genç işçi denir⁹⁵¹. Anne ve babanın destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanabilmesi için, çocuğun yalnızca aile bütçesine parasal katkıda bulunması değil,

⁹⁴⁶Doktrinde farazi desteğin kabulü yönündeki görüşler için bkz. **Karahasan**, Tazminat, s. 262, **Çelik**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 62, **Serathı**, s. 106. Daha fazla bilgi için bkz. **Gökyayla**, s. 103 vd.

⁹⁴⁷ **İst. BAM 40. HD, T. 30.06.2022, E. 2020/1519, K. 2022/1286**: “ Nişanlılık evlilikten önceki döneme ilişkin bulunduğu bu dönemde nişanlıların birbirlerine karşı nafaka yükümlüğü yahut başka bir bakım ve gözetim mükellefiyeti yoktur. Kaldı ki destek tazminatı, fiili ve sürekli olarak bakımdan yoksun kalınması halinde takdir edilen bir tazminattır. (Yarg. 17. HD, E. 2015/13218, K. 2018/9634 kararı, Yarg. 4. HD, E. 2013/15109, K. 2014/9623, aynı daire E. 2010/8484, K. 2011/9785) Somut olayda, davacı nişanlı, evlilik sonrası dönem için destekten yoksun kaldığını iddia ettiğine ve ölüm tarihi öncesinde de nişanlılık döneminde müteveffa ile davacı ... arasında destek ilişkisi bulunmadığına ve uygulamada, nişanlı kişiler, ileride annesine babasına bakacak olan çocuklarda olduğu gibi farazi destek şahsı olarak kabul edilmediğine göre, mahkemenin destekten yoksun kalma tazminatı koşullarının oluşmadığına ilişkin kabul şeklinde herhangi bir isabetsizlik bulunmamaktadır.” Aynı yönde bkz. **İst. BAM 40. HD, T. 18.02.2021, E. 2019/1957, K. 2021/223** (Erişim Tarihi: 23.01.2024) <https://emsal.uyap.gov.tr/> , **Yarg. 17. HD, T. 09.05.2019, E. 2016/15154, K. 2019/5802**. (Erişim Tarihi: 23.01.2024) <https://legalbank.net/>

⁹⁴⁸ **Çelik**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 70.

⁹⁴⁹ **İşK.m.71/f.1**: “On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.”

⁹⁵⁰ RG, T. 06.04.2004, S. 25425.

⁹⁵¹ Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Ek-1’de çocuk işçiler, Ek-1, 2’de genç işçiler, Ek-1, 2, 3’ de, 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin çalıştırılabilecekleri işler ayrıca düzenlenmiştir. Bu kişiler belirtilen işlerin dışında çalıştırılmazlar.

parasal nitelik taşımayan ev işleri gibi hizmet ve yardımları da yeterli kabul edilmelidir⁹⁵². Ayrıca, anne ve babanın sosyal güvenlik kapsamında emeklilik, sağlık gibi hakları bulursa dahi, gelecekte yardıma muhtaç duruma düşmeyeceklerinin garantisi verilemez⁹⁵³. Bu sebeple gerek hayatın olağan akışı gerekse Türk örf ve adetleri bakımından çocuk, her koşulda anne ve babasının desteği olarak kabul edilir. Bunun yanı sıra, anne ve babanın birden fazla çocuğunun bulunması da destekten yoksun kalma tazminatı talebine engel oluşturmaz⁹⁵⁴.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 22.06.2018 tarihli kararında⁹⁵⁵, çocukların anne ve babaya destek oldukları karine olarak kabul edilmiştir. Böylece anne ve babanın, destek çocuklarının ölümü nedeniyle açtığı destekten yoksun kalma tazminatı davalarında bu husus içtihat haline getirilmiştir⁹⁵⁶.

Bu konuyla ilgili bir diğer önemli husus da yetişkin çocukların durumudur. Yetişkin çocuklar, 18 yaşını tamamlamış olmalarına rağmen anne ve babaları için çocuk olarak değerlendirilen kişilerdir. Yukarıda ifade edildiği üzere, anne ve babasıyla birlikte yaşayan yetişkin çocuklar da her koşulda anne ve babanın desteği kabul edilirler⁹⁵⁷.

Sonuç olarak, anne ve babanın işveren sorumluluk sigortası teminatından yararlanabilmesi için desteğin iş sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılması (diğer bir deyişle, 5510 sK m. 4/ f. 1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılması) ve iş kazası sonucunda ölümü üzerine, anne ve babanın çocuğun desteğini kaybetmesi halinde söz konusu olacaktır⁹⁵⁸.

2.2.5.2.1.3.2.1.5. Kardeşlerin Birbirine Destek Olması

Kardeşlerin birbirine karşı bakım yükümlülüğü bulunmamasına rağmen kardeşler birbirlerinin desteği olabilirler. Kardeşlerin birbirine desteği iki farklı şekilde karşımıza çıkabilir. İlk olarak, kardeşlerden birinin ölüm anına kadar geçen sürede ihtiyari olarak diğer kardeşine sürekli ve düzenli fiili yardımda bulunması halinde destek ilişkisi kurulmuş olur. Böyle bir durumda sağ kalan kardeş ölüm gerçekleşmeden önce desteğin sürekli ve düzenli bir şekilde fiili yardımda bulunduğunu ispatlayarak destekten yoksun kalma tazminatına hak

⁹⁵² Bu konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 69-80.

⁹⁵³ **Ulus**, s. 164, **Serath**, s. 113.

⁹⁵⁴ **Çelik**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 80-88.

⁹⁵⁵ **YİBBGK**, T. 22.06.2018, E. 2016/5, K. 2018/6. (Erişim Tarihi:23.04.2023)

<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

⁹⁵⁶ **İst. BAM 40. HD**, T. 30.12.2019, E. 2019/402, K. 2019/871. (Erişim Tarihi: 23.01.2024)

<https://emsal.uyap.gov.tr/>

⁹⁵⁷ **Çelik**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 80-81. Bu konuya ilişkin bkz. **İst. BAM 8. HD**, T. 28.03.2019, E. 2017/2057, K. 2019/608. (Erişim Tarihi: 23.01.2024) <https://emsal.uyap.gov.tr/>

⁹⁵⁸ Anne ve babanın destekten yoksun kalma tazminatına dayalı olarak işveren sorumluluk sigortası teminatına başvurabildiği hallerde, destek çocuğun iş kazasında ölmesiyle anne ve baba farazi desteğini değil, hayatın olağan akışı ve tecrübelerine göre gerçek desteğini kaybettiği sonucuna varılabilir (**Çelik**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 76.) .

kazanır⁹⁵⁹. Ölen kardeşin gerçek destek olduğu bu halde, desteğin refah içinde yaşadığının ayrıca kanıtlanması gerekmez⁹⁶⁰.

İkinci durum, farazi destek kavramı çerçevesinde, TMK m.364/f.1-2’de düzenlenen yardım nafakası yükümlülüğüyle bağlantılıdır. Buna göre, refah içinde olan desteğin sağlığında kardeşine yardım etmemesi halinde, kardeşin yoksulluğa düşecek olması durumunda yardım nafakası yükümlülüğü doğar⁹⁶¹.

Farazi destek niteliğindeki kardeşin ölümünden önceki dönemde hiç yardımda bulunmadığı veya düzenli yardım yapmadığı hallerde, sağ kalan kardeş destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilmek için kendisinin yoksulluğa düşeceğini veya halihazırda yoksul olduğunu ve ölen kardeşin refah içinde yaşadığını ya da gelecekte refaha kavuşma olasılığının bulunduğunu ispat etmelidir⁹⁶².

TMK’de nafaka yükümlüsü kardeşin refah içinde bulunması şartı öngörülmüş, ancak refah kavramının kapsamı belirlenmemiştir. Bu kanun boşluğu, hâkim tarafından hukuka ve hakkaniyete uygun biçimde doldurulacaktır. Bu konuyla ilgili bir Yargıtay kararında refah⁹⁶³: “*Bir kimsenin geleceği için kaygı duymadan toplumun lüks kabul ettiği ihtiyaçları da dahil olmak üzere, bütün ihtiyaçlarını karşılayabilmesi halidir.*” şeklinde tanımlanmıştır. Bununla birlikte, farazi destek niteliğindeki kardeşin ölümü halinde refah içinde bulunma şartının her somut olayda mutlak biçimde aranması hakkaniyete aykırı sonuçlar doğurabilir.

Ölen ile sağ kalan kardeş arasındaki duygusal bağ ve sorumluluk duygusunun birlikte değerlendirilmesi gerekir. Ölüm gerçekleşmeseydi hayatın olağan akışı içerisinde taraflar arasında destek ilişkisinin kurulacağı sonucuna varılabiliyorsa, ölen kardeşin refah içinde bulunması şartı aranmamalıdır. TMK m.364’te öngörülen refah şartı yalnızca nafaka yükümlülüğüne ilişkindir. Anne ve babanın hayatta olup olmamasından bağımsız olarak, destekten yoksun kalma tazminatı talebinde refah şartının aranması, tazminatın temel amacıyla bağdaşmayacağı gibi hakkaniyete aykırı sonuçların doğmasına da yol açabilir⁹⁶⁴.

⁹⁵⁹ **Ulus**, s. 165, **Tandoğan**, s. 302, **Karahasan**, Tazminat, s. 261, **Gökyayla**, s. 197, **Antalya**, C.V/1,2, s. 181. Bu konuya ilişkin bkz **Yarg. 17. HD, T.18.01.2018, E. 2015/6467, K. 2018/214** (Erişim Tarihi: 11.04.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>.

⁹⁶⁰ **Karahasan**, Tazminat, s. 261, **Gökyayla**, s. 197, **Ulus**, s. 165, **Çelik**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 88 vd.

⁹⁶¹ **Ulus**, s. 165, **Gökyayla**, s. 197, **Serath**, s. 116, **Çelik**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 92, **Eren/Dönmez**, s. 1281.

⁹⁶² **Karahasan**, Tazminat, s. 261, **Çelik**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 92, **Serath**, s. 117. Kardeşlerin birbirine destek olmasıyla ilgili bkz. **Yarg. 17. HD, T. 21.06.2016, E. 2016/359, K. 2016/759**. (Erişim Tarihi: 11.04.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>.

⁹⁶³ **Yarg. 2. HD, T. 23.03.1974, 1921/1961, YKD, 1977/8-1072**. (**Çelik**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 93, **Serath**, s. 116.)

⁹⁶⁴ **Yarg. 17. HD, T. 07.12.2010, E. 2010/6331, K. 2010/10675**: “*Olay tarihinde davacı ... 12 yaşında olup anne babasını ve ağabeyini kaybetmiştir ve yaşı itibarıyla bakım ve desteğe ihtiyacı olduğu açıktır. Ölen ağabey olay tarihinde 19 yaşında olup gelir elde edebileceği ve 12 yaşındaki kardeşine destek olabileceği yaşta ölmüştür.*

2.2.5.2.1.3.3. Desteğin Destek Olana Bakması (Bakım Gücü -Bakım İhtiyacı)

Öncelikle, destek ilişkisinin varlığı açısından ‘bakma’ kavramının açıklığa kavuşturulması gerekir. İçtihadı Birleştirme Kararında⁹⁶⁵, bakma kavramı: “*Para ve para ile ölçülebilecek bir değer olabileceği gibi bir hizmet ifası ve yahut benzeri yardımlar şeklinde olabilir. Bu nedenle, desteğin yardımının yalnızca parasal nitelikte olması bakım gücünün varlığı için koşul değildir*” şeklinde açıklanmıştır.

Destekten yoksun kalma tazminatı talebinin temel şartlarından biri, işçinin bakım gücüne sahip olmasıdır. Desteğin yardımının yalnızca parasal nitelikte olması, bakım gücünün varlığı için zorunlu değildir. Bununla birlikte, işçinin destek görenin tüm ihtiyaçlarını karşılaması gerekli değildir; ihtiyaçların bir kısmını karşılaması yeterlidir. Bakım gücünün ölen işçinin kendi malvarlığından karşılanması da zorunlu değildir. Örneğin, ölen işçinin aldığı yardım veya bağışla çocuğunun eğitim masraflarını karşılaması veya ailesinin geçimini sağlaması durumunda da bakım gücünün varlığı kabul edilir⁹⁶⁶. Ayrıca, destek görenin başka kişiler tarafından bakımının sağlandığı veya sağlanacağı haller, tazminat hakkının varlığına etki etmez⁹⁶⁷. Bu durum yalnızca tazminat miktarının tespit edilmesi sırasında dikkate alınır⁹⁶⁸. Bundan başka, destek görenin destek ihtiyacı bulunduğu, desteğin bakım gücüne sahip olduğunu ya da sahip olacağının destek gören tarafından ispatı gerekir⁹⁶⁹.

İş kazasından kaynaklanan ölümlerde işçinin ücretinin tespit edilmesi oldukça kolaydır. Zira işveren, İş Kanunu ve diğer mevzuat hükümleri uyarınca tutmakla yükümlü olduğu ücret tediye bordroları ve diğer belgeler, ölen işçinin gerçek ücretini somut şekilde ortaya koymaktadır. Bunun yanında toplu iş sözleşmeleri de ücretin belirlenmesinde dikkate alınır⁹⁷⁰.

Ağabeyin anne ve babanın da ölmüş olması durumunda küçük kız kardeş için farazi destek olduğunun kabulü gerekir. Somut olayın özelliğine göre davacının ölenin refah içinde olduğunu kendine destek olunmadığı takdirde zarurete düşecek olmasının ispat edilmesi davacıdan beklenemez.” (Erişim Tarihi: 19.04.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

⁹⁶⁵ **YİBBGK, T. 22.06.2018, E. 2016/5, K. 2018/6.** Bu konu ile ilgili bkznz. **Yarg. 21. HD, T. 09.06.2020, E. 2019/4204, K. 2020/2141.** (Erişim Tarihi: 25.04.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

⁹⁶⁶ **Gökyayla, s. 111, Narter, s. 21.**

⁹⁶⁷ **Gökyayla, s. 97, Gürsoy, Tazminat, s. 157, Gökyayla, s. 97.**

⁹⁶⁸ **Gökyayla, s. 112.**

⁹⁶⁹ **Gürsoy, Tazminat, s.150, Seratlı, s. 91.**

⁹⁷⁰ **Narter, s. 22, Seratlı, s. 91- 92.**

⁹⁷¹ **Yarg. 21. HD, T. 05.11.2019, E. 2019/2310, K.2019/6538** : “*Sigortalının ya da iş kazasında ölüm halinde hak sahiplerinin açtıkları maddi tazminat davalarında maddi zarar kazalının gerçek net ücreti üzerinden yapılacak hesaplama ile belirlenmelidir. Sigortalının maddi tazminatının saptanmasında ilke olarak öncelikle tazminat hesabını doğrudan etkileyecek olan sigortalının gerçek ücretinin açıkça saptanması gerekmektedir. Gerçek ücretin ise işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarından saptanacağı, işçinin imzasının bulunmadığı iş yeri ve sigorta kayıtlarının nazara alınamayacağı, işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarının bulunmaması durumunda işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu dikkate alınarak, emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret göz önünde tutularak belirlenmesi gerektiği, Dairemizin giderek Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindendir.”* (Erişim Tarihi: 26.04.2023) <http://kazanci.com.tr/>

Diğer bir şart, desteğe muhtaç olan kişinin de bakım ihtiyacı içinde bulunmasıdır. 5434 sayılı Kanuna⁹⁷² Tabi Olanların İş ve İşlemlerine İlişkin 2020/22 sayılı SGK Genelgesinde ‘muhtaç’ kavramı tanımlanmıştır. Buna göre, “*Kanunun mülga 108 inci maddesi uyarınca, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 39. maddesi uyarınca, tespit edilen asgarî ücretin net tutarından daha az aylık geliri olup, kendisini ve Türk Medeni Kanunu hükümlerine göre bakmaya mecbur olduğu ailesi fertlerini geçindirmeye yetecek kadar malı da (para veya o mahiyetteki kıymetler dahil) olmayanlar muhtaç sayılacaktır*”⁹⁷³.

Yukarıda ifade edilen ‘muhtaç’ kavramı ile bakım ihtiyacı kavramı açıklanırken kullanılan ‘muhtaç’ ifadesi birbirinden farklı anlam taşımaktadır⁹⁷⁴. Dolayısıyla bakım ihtiyacı destek görenin yoksulluğa düşmüş olması anlamında değildir. Bakım ihtiyacı, destek görenin desteğin ölmesiyle birlikte önceki hayat seviyesinin altına düşmesidir. Daha net bir ifadeyle, ölen işçinin sürekli ve düzenli yardımı olmadan, desteğin önceki hayat standardını kısmen veya tamamen sağlaması mümkün değilse, destek gören ihtiyaç içinde sayılır⁹⁷⁵.

Destek görenin bakım ihtiyacı desteğin ölümü anında veya ölümünden sonra da ortaya çıkabilir. Bakım ihtiyacı, destek görenin halen sürdüğü ve ileride süreceği hayat düzeyine göre belirlenmesi gerekir⁹⁷⁶. Bununla birlikte, destek görenin bakım ihtiyacı sürmekte olduğu hayat standardına göre belirlenmesi gerekse de desteğin ölümünden önce destek görenin lüks bir hayat sürdürmesi ve artık bunun sağlanmaması halinde bakım ihtiyacı şartı bulunmaz. Burada önemli olan, destek görenin ve ailesinin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik düzeyine göre olağan giderinin karşılanmasıdır⁹⁷⁷.

⁹⁷² RG, T. 08.06.1949, S. 5434. 5434 sayılı Kanunun “Muhtaçlık” başlıklı 108 inci maddesi yürürlükten kaldırılmış ise de 5510 sayılı Kanunun geçici 4’üncü maddesinde; 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 2008 yılı Ekim ayı başından önce, 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi olarak göreve başlamış olanların kendileri ile dul ve yetimleri hakkında, yürürlükten kaldırılan hükümleri de dahil 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre işlem yapılacağı düzenlenmiştir.

⁹⁷³ Ayrıca, 5510 sayılı Kanun (m.19 ve m.55/f.5) ile Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliğinde (m.10) “Başka birinin sürekli bakımına muhtaç olma hali” ifadesi yer almaktadır. Ancak, yukarıda adı geçen mevzuatlarda kullanılan “ başka birinin sürekli bakımına muhtaç olma” ile destekten yoksun kalma tazminatının bir şartı olan bakım ihtiyacı kavramı da birbirinden farklıdır.

⁹⁷⁴ Gökyayla, s. 142.

⁹⁷⁵ Deschenaux/ Tercier, s. 198, Tekinay, s. 49, Eren/Dönmez, C.II, s. 1287, Antalya, Cilt V/1.2, s. 183, Gökyayla, s. 141, Serath, s. 92-93.

⁹⁷⁶ Gürsoy, Tazminat, s. 188, Gökyayla, s. 142, Antalya, C. V/1,2, s. 183-184. Destek ihtiyacının sonradan ortaya çıkması ile ilgili bkz. Yarg. HGK, T. 12.12.1989, E. 1989/11-1233, K. 1989/2757, Yarg. 4. HD, T. 29.11.2007, E. 2007/13191, K. 2007/15103, Yarg. 4. HD, T. 21.10.2010, E. 2009/13638, K. 2010/10663, Yarg. 4. HD, T. 15.03.2012, E. 2011/1496, K. 2012/4208 (Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 115-119).

⁹⁷⁷ Tandoğan, s. 304, Tekinay, s. 49-50, Gürsoy, Tazminat, s. 157, Deschenaux/ Tercier, s. 198. Bu konu ile ilgili Yarg. HGK, T. 27.03.2013, E. 2012/ 21-1047, K. 2013/395. (Narter, s. 25-28.)

2.2.5.2.1.3.4. Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Hesaplanmasında Dikkate Alınan Faktörler

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında, TBK m.55/f.1, c.1 uyarınca sorumluluk hukuku ilkeleri esas alınır. İlgili maddenin gerekçesinde⁹⁷⁸ bu tür zararlar “insan zararı” olarak nitelendirilmiştir. Destekten yoksun kalma ve iş göremezlik tazminatlarının hesaplanmasında, takdiri değerlendirmeden ziyade hesaplamanın objektif kriterlere dayandırılması öngörülmüştür. Kanun koyucu, tazminat hesaplamalarında yeknesak uygulamayı sağlamak amacıyla özel hesaplama kuralları getirmiştir⁹⁷⁹.

Bu tür hesaplamalarda objektif kriterlerin esas alınması öngörülmüş olmakla birlikte, hâkimin denetim ve takdir yetkisi ortadan kalmaz. Hâkim, bilirkişi raporlarındaki hesaplamalarla bağlı değildir. Bilirkişi raporları, tüm davalarda olduğu gibi takdiri delil niteliğindedir⁹⁸⁰. Tazminat hesaplamalarında ülkemizin sosyal-ekonomik yapısına özgü kurallar getirilerek adil ve yeknesak kararların alınması sağlanmalıdır.

Objektif kriterler ve hâkimin takdir yetkisi yanında sorumluluk hukukunun amacı, zarar görenin uğramış olduğu gerçek zararı karşılamaktır. Tazminat miktarı gerçek zarar ile sınırlıdır. Çünkü tazminat, zarar görenin malvarlığındaki eksilmenin giderilmesini amaçlar; zenginleşme aracı olarak kullanılamaz⁹⁸¹. Gerçek zararın ortaya çıkarılmasında denkleştirme kavramı önem kazanmaktadır. Denkleştirme kavramı, ilk defa 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 55. maddesi ile hukuk sistemimize girmiştir. Bu düzenleme özellikle bedensel zararlar ile destekten yoksun kalma zararları için uygulanmaktadır. Denkleştirme, tazminat miktarını belirlemek için değil, zararı hesaplamak için kullanılan bir yöntemdir⁹⁸². Denkleştirme, iş kazası sonucunda destek olunanın eski ekonomik durumunun iadesinin sağlanması için ortaya çıkan yararlardan toplam zararın indirilmesi işlemidir⁹⁸³.

Denkleştirme yapılabilmesi için işçinin ölümüyle destek olunanın ekonomik kazancı veya yararı ortaya çıkmalıdır. Böylece, destek olunanın malvarlığındaki artış oranında destek zararı azalmış olacaktır⁹⁸⁴. Ancak, geçici nitelikte olan yararlar denkleştirmeye tabi olmaz⁹⁸⁵. Ayrıca, sadece destek olunanın lehine ekonomik bir yararın bulunması yeterli değildir, zarar ile

⁹⁷⁸ Türk Borçlar Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/499), TBMM 23. Dönem, 3. Yasama Yılı, Madde 55 Gerekçesi. (Erişim Tarihi: 26.04.2023) <https://www.lexpera.com.tr/>

⁹⁷⁹ **Ulusan**, s. 169, **Antalya**, Cilt V/1,2, s. 185, **Eren/Dönmez**, C. II, s. 1323, **Çelik**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 621 vd. , **Kılıçoğlu**, Genel Hükümler, s. 543.

⁹⁸⁰ **Antalya**, Cilt V/1, 2, s. 185.

⁹⁸¹ **Tekinay**, s. 163, **Serath**, s. 169, **Süzek**, İş Kazası, s. 715, **Eren/Dönmez**, C. I, s. 1323.

⁹⁸² **Eren/Dönmez**, C. I, s. 1323-1325.

⁹⁸³ **Akın**, Maddi Tazminat, s. 204.

⁹⁸⁴ **Tekinay**, s. 163, **Tandoğan**, s. 267, **Gökyayla**, s. 200, **Serath**, s. 169, **Narter**, s. 63, **Akın**, Maddi Tazminat, s. 204-205, **Eren/Dönmez**, C. II, s. 1327-1329.

⁹⁸⁵ Örneğin, desteğin geçici yan gelirleri, proje bazlı kazançları vb.

yarar arasında uygun illiyet bağı bulunmalıdır. Buna göre, tazminatı gerektiren zararların yanı sıra denkleştirmeye esas alınacak yararlar da iş kazasının normal sonucu olmalıdır. Diğer bir deyişle yarar, genel hayat tecrübelerine, olayların olağan akışına göre iş kazasının sonucu olmalıdır. Son olarak, denkleştirmenin yapılabilmesi için bir kanun hükmüne veya tarafların iradesine aykırı bir durumun bulunmaması gerekir⁹⁸⁶.

Bu doğrultuda, öncelikle destek olunanın brüt zararı ortaya çıkarılır. Daha sonra, kaza ile uygun illiyet bağı içinde bulunan ekonomik yararlar belirlenir. Brüt zarardan destek olunanın toplam yararı indirilir⁹⁸⁷. İş kazası sonucunda ölen işçilerin desteğinden mahrum kalanların açtıkları tazminat davasında destek zararının tespiti için Yargıtay tarafından dikkate alınan kriterler şunlardır: Desteğe ait ücretin tespit edilmesi, destekten yoksunluk süresi, destek dönemleri, kusur oranları, SGK tarafından yapılan ödemeler ve bağlanan gelirler, miras kazanımları, destek pay hakkı sahibinin evlenme ve çalışma ihtimali, yetiştirme giderleri, sigortacı tarafından yapılan ödemeler ve kaçınılmazlık vb.⁹⁸⁸.

2.2.5.2.1.3.4.1. Ücret Tespiti

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında öncelikle işçinin ölüm anındaki ücreti tespit edilmelidir. İşK m.32/f.1 uyarınca asıl (çıplak) ücret, işçinin iş görme edimi karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan parasal tutardır. Asıl ücrete ikramiye, prim, sosyal yardımlar gibi ücret ekleri dahil edilmez⁹⁸⁹.

Destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanırken giydirilmiş ücret esas alınır. Giydirilmiş ücret, asıl ücrete sözleşme veya kanundan doğan ikramiye, prim, bahşiş, çocuk yardımı, aile yardımı, giyim yardımı vb. nakdi ve ayni menfaatlerin eklenmesiyle oluşur. Bu hesaplama yöntemi, işçinin iş kazasından kaynaklanan maddi tazminat taleplerinde de uygulanır^{990 991}.

Daha önce belirtildiği üzere, işçinin (desteğin) gerçek ücretinin tespit edilmesi destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında oldukça önemlidir. Gerçek ücretin veya gerçeğe en yakın ücretin belirlenmesi, zararın tam olarak tespitini sağlar. İşçinin ücretinin

⁹⁸⁶ Tekinay, s. 163, Tandoğan, s. 267, Gökyayla, s. 200, Seratlı, s. 169, Narter, s. 63, Akın, Maddi Tazminat, s. 204-205, Eren/Dönmez, C. II, s. 1327-1329.

⁹⁸⁷ Akın, Maddi Tazminat, s. 206, Tekinay, s. 163, Seratlı, s. 169, Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 358, Eren/Dönmez, C. II, s. 1324, Çelik, İş Kazaları s. 211.

⁹⁸⁸ Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında dikkat edilecek faktörler için bkz. Yarg. 21. HD, T. 07.03.2013, E. 2012/1652, K. 2013/4144 (Kılıçoğlu, Tazminat, s. 181-183), Yarg. 21. HD, T. 25.03.2013, E. 2012/17633, K. 2013/ 5572 (Kılıçoğlu, Tazminat, s. 199- 201), Yarg. 17. HD, T. 24.02.2015, E. 2013/ 14419, K. 2015/ 3324 (Erişim Tarihi: 27.04.2023) [http: //legalbank.net/](http://legalbank.net/)

⁹⁸⁹ Şakar, İş Hukuku, s. 98, Süzek, İş Hukuku s. 376, Narmanhoğlu, s. 282.

⁹⁹⁰ Süzek, İş Hukuku, s. 376, Şakar, İş Hukuku, s. 99, Gökyayla, s. 142, Seratlı, s. 136.

⁹⁹¹ Sadece destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında değil, aynı zamanda işçinin iş kazasından doğan maddi tazminata ilişkin talebinin de hesaplanması giydirilmiş ücret üzerinden yapılır (Süzek, İş Hukuku, s. 376.).

belirlenmesinde ücret ödemesi banka aracılığı ile yapılıyorsa banka kayıtlarından, bunun dışındaki hallerde ücret hesap pusulaları, ücret bordroları⁹⁹², sigorta prim bordrosu veya makbuzları, ibraname gibi belgeler, hesap defteri gibi işyeri kayıtları ve tanık ifadelerinden⁹⁹³ yararlanılabilir⁹⁹⁴.

Destekten yoksun kalanlarca ücretin bordro ile tespit edilenden daha fazla olduğunun iddia edilmesi ya da bodro ile tanık ifadesi arasında çelişkinin bulunması hallerinde, işçinin ücret bilgisi ilgili meslek odası ve kuruluşlarından sorulmalıdır⁹⁹⁵. Belirtmek gerekir ki yukarıda anılan tüm yollara rağmen ücretin gerçek miktarı saptanamamışsa, Yargıtay tarafından emsal işçi veya asgari ücrete oranlama yöntemlerini uygulanmaktadır⁹⁹⁶.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, gerçek ücretin tespiti konusunda⁹⁹⁷: “...*çalışma hayatında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek, ilgili işçi ve işveren kuruluşları ile Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı internet sitesinde bulunan “Kazanç bilgisi sorgulama” ekranından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.*” şeklinde karar vermiştir⁹⁹⁸.

⁹⁹²Yarg. 21. HD, T. 05.11.2019, E. 2019/2310, K.2019/6538 : “*Sigortalının ya da iş kazasında ölüm halinde hak sahiplerinin açtıkları maddi tazminat davalarında maddi zarar kazalının gerçek net ücreti üzerinden yapılacak hesaplama ile belirlenmelidir. Sigortalının maddi tazminatının saptanmasında ilke olarak öncelikle tazminat hesabını doğrudan etkileyecek olan sigortalının gerçek ücretinin açıkça saptanması gerekmektedir. Gerçek ücretin ise işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarından saptanacağı, işçinin imzasının bulunmadığı iş yeri ve sigorta kayıtlarının nazara alınamayacağı, işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarının bulunmaması durumunda işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu dikkate alınarak, emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret göz önünde tutularak belirlenmesi gerektiği, Dairemizin giderek Yargıtay’ın yerleşmiş görüşlerindendir.*” (Erişim Tarihi: 26.04.2023) <http://kazanci.com.tr/>

⁹⁹³ Tanık anlatımlarında çelişki veya yetersizliğin bulunması halinde ilgili meslek odası ve kuruluşlarından ücret sorulmalıdır. Bu konu ile ilgili bkz. Yarg. 9. HD, T. 01.05.2003, E. 2002/23577, K. 2003/ 7451, Yarg. 9. HD, T. 30.05.2003, E. 2002/ 26602, K. 2003/9652. (Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 224-226.)

⁹⁹⁴Süzek, İş Hukuku, s. 396, Akın, Maddi Tazminat, s. 125, Seratlı, s. 137.

⁹⁹⁵ Gökyayla, s. 141, Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 216-221.

⁹⁹⁶Süzek, Sarper, “ İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat”, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, Beta Yayınları, İstanbul, 2010, s. 712, Akın, Maddi Tazminat, s. 126, Seratlı, s. 139.

⁹⁹⁷Yarg. 22. HD, T. 07.03.2017, E. 2017/5505, K. 2017/4874, Yarg. 22. HD, T. 01.07.2020, E. 2017/45578, K. 2020/8445. (Erişim Tarihi: 30.04.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

⁹⁹⁸ Bknz. Yarg. 21. HD, T. 05.11.2019, E.2019/2310, K. 2019/6538. (Erişim Tarihi: 24.01.2025) <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 215-221.

Asgari ücret uygulamasına gelince⁹⁹⁹, yukarıda açıklanan yöntemlere başvurulmasına rağmen tarafların önceden belirledikleri ücret tespit edilemiyorsa, asgari ücret üzerinden tazminat hesaplanır¹⁰⁰⁰. Tazminatın hesaplanmasında esas alınan ücret, asgari ücretin altında olamaz¹⁰⁰¹. Asgari ücretin tazminat hesaplamasında kullanıldığı diğer durum, işçinin ücretinin asgari ücrete oranlanmasıdır. Kaza ile bilirkişi rapor tarihi arasındaki dönemde işçi ücretlerinin belirlenememesi halinde, tespit edilebilen hüküm tarihine en yakın ücret ile o dönemin asgari ücreti oranlanır. Bu oran, işçinin ücretinin belirlenemediği dönemdeki asgari ücretlere de uygulanarak, işçinin bu tarihlerde alabileceği muhtemel ücretlerin tespiti yapılır^{1002 1003}.

İşçinin ücretinin tespitinde dikkate alınması gereken bir başka husus, işyerinde toplu iş sözleşmesi uygulanıp uygulanmadığıdır. Toplu iş sözleşmesi uygulanmakta ise, sigortalının sendika üyesi olarak veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanmadığı mutlaka belirlenmelidir. İşyerinde toplu iş sözleşmesi varsa, asgari ücret kriteri dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerinin uygulanması kamu düzenine ilişkin olduğundan, re'sen esas alınmalı ve kaza tarihinden hüküm tarihine kadar işyerindeki tüm toplu iş sözleşmeleri tazminat hesabında dikkate alınmalıdır^{1004 1005}.

2.2.5.2.1.3.4.2. Destekten Yoksunluk Süresi

Destekten yoksunluk süreleri desteğin olası hayat süresiyle sınırlıdır. Destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanırken destek gören veya görenlerin zarar süreleri de dikkate alınır. Zarar süresi, somut olayın niteliğine göre zararın ortaya çıktığı tarihten bakım gücü veya bakım ihtiyacının sona ereceği tarihe kadar geçen süredir¹⁰⁰⁶. Desteğin sürekli olmak kaydıyla belirli dönemlerde yapılması da tazminatın hesaplanmasında önem taşır. Örneğin, anne ve baba

⁹⁹⁹Tazminat hesaplamalarında asgari ücretin uygulanacağı yer ve durumlar: Küçük çocukların destekliğinde veya beden gücü kayıplarında, ev kadınların destekliğinde veya beden gücü kayıplarında, emekli ve yaşlı erkeklerin destekliğinde veya beden gücü kayıplarında, tüm pasif dönem zarar hesaplarında ve yardım ve hizmet ederek desteklikte (Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 233.) .

¹⁰⁰⁰ Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 232.

¹⁰⁰¹ İst. BAM. 9. HD, T. 29.09.2020, E. 2018/2456, K. 2020/3576: “Somut olayda; dava dilekçesinde, desteğin pasta şefi olarak çalıştığı ve asgari ücret üzerinde kazanç elde ettiği iddia edilmiş, bu iddianın ispatı bakımından, maaş bordrosu ve emsal araştırması deliline dayanılmıştır. Dosyada müteveffanın aldığı aylık ücrete ilişkin hiçbir resmi belge (maaş bordrosu, vergi levhası vs.) sunulmamıştır. Dosya içerisinde resmi belge bulunmadığından ve Kütahya Kredi ve Yurtlar Kurumundan da alınan bilgiye göre müteveffanın “mutfak görevlisi” olduğu ve fiilen sadece bir gün çalıştığı tespit edildiğinden mahkemenin asgari ücret üzerinden yaptırılan hesaplama esas alınarak kurduğu hüküm hukuka uygundur. Yargıtay kararlarıyla da sabit olduğu üzere tazminat hesabı yapılırken bilinen ücret yoksa asgari ücret baz alınmalıdır.” (Erişim Tarihi: 24.01.2025) <https://emsal.uyap.gov.tr/>

¹⁰⁰² Süzek, İş Kazası, s. 712, Serath, s. 139.

¹⁰⁰³ Bu konuya ilişkin yargıtay kararları için bkz. Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 235-236.

¹⁰⁰⁴ Akın, İş Kazası, s. 126-127, Serath, s. 140, Süzek, İş Kazası, s. 712, Çelik, İş Kazaları, s. 209.

¹⁰⁰⁵ Yarg. 21. HD, T. 21.11.2016, E. 2016/14104, K. 2016/14358 (Erişim Tarihi: 01.05.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/> , Yarg. 21. HD, T. 28.11.2000, 8538/8519 (Erişim Tarihi: 01.05.2023) <http://www.tazminathukuku.com/>

¹⁰⁰⁶ Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 135.

emekli maaşını üç ayda bir alıyorsa ve işçi (çocuk) maaş almadıkları dönemlerde onlara destekte bulunuyorsa, iş kazası sonucu ölümün gerçekleşmesi halinde tazminat, emekli maaşı alınmayan dönemlerle sınırlı olarak hesaplanır.

Bu genel açıklamalardan sonra, tazminat hesaplamalarında desteğin olası yaşam süresinin belirlenmesinde hayat tablolarından faydalanılmaktadır. Ülkemizde uzun süre Yargıtay tarafından PMF-1931¹⁰⁰⁷ adı verilen Fransız hayat tablosu kullanılmıştır. Bu tabloyla desteğin yaşam süresinin tespiti yapılmıştır¹⁰⁰⁸. Özellikle, 506 sayılı Kanun (m.22) döneminde, iş kazasından doğan tazminat davalarında PMF- 1931 tablosu kullanılmaktaydı. 5510 sayılı Kanun döneminde ise yasal bir düzenleme bulunmamasına rağmen yargı birliğini sağlamak için bu tablo kullanılmaya devam edilmiştir. Ayrıca, SGK'nin gelir bağlama işlemleri için de CSO-1980 Amerikan Tablosu kullanılmaktadır¹⁰⁰⁹. Ancak, bu tablonun eski olması ve ülkemizdeki gerçek hayat sürelerini yansıtmaması nedeniyle Türkiye'ye ait olan “Ulusal Mortalite Tablosu” (TRH-2010 tabloları) ¹⁰¹⁰ hazırlanmıştır.

Belirtelim ki destekten yoksun kalma tazminatı sadece iş kazasında değil, trafik kazası veya ölüm neticesi doğuran haksız fiil olaylarında da karşımıza çıkar. Bu tazminatın hesaplanmasında kullanılacak hayat tablolarına ilişkin olarak, işveren sorumluluk sigortası genel şartlarında herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak Karayolları Trafik Kanunu'nda¹⁰¹¹ (KTK) yapılan değişiklikle birlikte, zorunlu mali sorumluluk sigortası genel şartlarının (ZMSSGŞ) Ek-3 maddesinde¹⁰¹² bu konuya ilişkin düzenleme yapılmıştır. ZMSSGŞ Ek-3, m. 3'e göre, Ek-7'de yer alan hayat tabloları kullanılacaktır. ZMSSGŞ Ek-7'sinde¹⁰¹³ yer alan hayat tabloları TRH-2010'dur. Fakat, Anayasa Mahkemesi'nin 17.07.2020 tarihli ve 2019/40 sayılı esas- 2020/40 sayılı kararı ile KTK'nin 90. maddesinin birinci cümlesinde yer alan “ ... ve bu Kanun çerçevesinde hazırlanan genel şartlarda”, ikinci cümlesinde yer alan “... ve genel şartlar” ifadesi ve 92. maddenin (i) bendi Anayasaya (m. 5 , 13, 17, 35, 48) aykırı

¹⁰⁰⁷ Population Masculine Et- Feminine (PMF 1931) tablosu uzun süre boyunca hayat sürelerini tespit etmek amacıyla kullanılmıştır (Yarg. HGK, T. 02.12.2021, E. 2017/10-1179, K. 2012/1563.) . (Erişim Tarihi: 01.05.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰⁰⁸ Yargıtay tarafından uzun süre kullanılan 'PMF 1931' tablosu, Fransa'nın demografik yapısına uygun olması ve cinsiyet ayrımı gözetmeksizin hesaplama yapılması nedeniyle doktrin tarafından haklı olarak eleştirilmiştir (Karabey, Uğur, “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Hesabında Aktüerya”, Sigorta Hukuku Sempozyumları – Sorumluluk Sigortaları Sempozyumu, 1-2 Aralık 2017, Sigorta Hukukunda Güncel Sorunlar Sempozyumu 2-3 Şubat 2018, 1. Bası, On iki Levha Yayınları, İstanbul, 2018, s. 26.) .

¹⁰⁰⁹ 30.11.2006 tarihli, 2006/11345 sayılı Bakanlar Kurulu Kararnamenin Eki Kararının madde 9/f-b.

¹⁰¹⁰ Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Aktüerya Bilimleri Bölümü, BNB Danışmanlık, Marmara Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi'nin çalışmalarıyla “ TRH 2010 ” adı verilen “ Ulusal Mortalite Tablosu ” hazırlanmıştır. Ayrıca, Sosyal Güvenlik Kurumunun 2012/32 sayılı genelgesiyle ilk peşin sermaye değerlerinin hesaplanmasında da TRH 2010 tablosu kullanılmaktadır.

¹⁰¹¹ RG,T. 13.10.1983, S. 2918.

¹⁰¹² RG,T. 04.12.2021, S.31679.

¹⁰¹³ RG,T. 04.12.2021, S.31679.

olduğu gerekçesiyle iptaline karar verilmiştir¹⁰¹⁴. ZMSSGS’de yer alan ve bilimsel temele dayanan TRH-2010 tabloları gibi teknik düzenlemeler, Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararından sonra da gerçek zararın hesaplanmasında yardımcı araç olarak kullanılmaya devam edilebilir¹⁰¹⁵.

Sosyal Güvenlik Kurumunun 2012/32 sayılı Genelgesi ile ilk peşin sermaye değerinin hesaplanmasında TRH 2010 tablolarının kullanılacağına ilişkin kararından sonra, muhtemel yaşam süresinin belirlenmesinde TRH 2010 tablolarından yararlanılması benimsenmiştir¹⁰¹⁶. İşveren sorumluluk sigortasında sigortacının sorumluluğunun tespiti veya destekten yoksun kalanlara ödenecek tazminat miktarının belirlenmesinde ülke gerçeklerine en uygun güncel yaşam tablosunun kullanılması gerekmektedir¹⁰¹⁷.

2.2.5.2.1.3.4.3. Destek Dönemleri

2.2.5.2.1.3.4.3.1. Aktif ve Pasif Dönem

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında, desteğin yaşam süresince sağlayacağı katkının dönemsel olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu değerlendirme, doktrin ve Yargıtay içtihatları doğrultusunda aktif ve pasif dönem olmak üzere iki aşamada yapılır. Bu ayrım, ölüm tarihinde halihazırda çalışanlar ile gelecekte çalışma hayatına katılacak çocukların durumlarının farklı değerlendirilmesini sağlar¹⁰¹⁸.

Aktif dönem, işçinin çalışabilme gücünün devam ettiği süredir. Bu süre ile işçi eğer ölmesiydi kaç yaşına kadar kazanç elde edeceği hesaplanır. Bu sayede, desteğin bu süre ile çalışma yaşı ya da işgörebilirlik çağı bulunur. Bu süre genellikle 18 ila 60 yaş olarak kabul

¹⁰¹⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. Kaya, Mustafa İsmail/ Karaman, Funda, “Yargıtay 17. Hukuk Dairesi’nin 2019/3292 E., 2021/1848 K. Sayılı Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortası Kapsamında Tazminat Hesaplamasında Kullanılan Yönteme İlişkin Kararının Değerlendirilmesi”, **Karar İncelemeleri Dergisi**, C.1, S. 1-2, Haziran-Aralık 2022, s. 401-426, Keser, Yıldırım, **Destekten Yoksun Kalma ve Bedensel Zarar Tazminatında Güncel Gelişmeler**, 1. Bası, Aristo Yayınları, İstanbul 2020, s. 11-15.

¹⁰¹⁵ Zarar sigortaları açısından en önemli ilkelerden birisi zenginleşme yasağıdır. Bu ilke çerçevesinde gerçek zararın tespit edilmesi gerekir. ZMSSGS’nin içinde destekten yoksun kalma tazminatına ilişkin kurallar düzenlenmiş olmasına rağmen, bilimsel olarak kanıtlanan ve kanuna açıkça aykırı olmayan hükümler Anayasa Mahkemesinin iptal kararından sonra da uygulanmalıdır. Anayasa Mahkemesi’nin iptal gerekçesinde asıl amaç, gerçek zarar ilkesiyle bağdaşmayan tazminat hesaplama yöntemlerinin uygulanmasını önlemektir (**Kaya/Karaman**, s. 410.) .

¹⁰¹⁶ Şahin, Şule, Nevruz, Ezgi, Karageyik Bulut, Başak, Şimşek, Güven, **Aktüerya Bilirkişiliği Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Hesaplama Yöntemleri**, 2. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara 2022, s. 10, **Çelik**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 138. Bu konu ile ilgili bkz. **Yarg. 10 HD, E. 2021/8608, K. 2022/3591**: “Dairemizin kurum tarafından açılan rücu davalarında da istikrarlı bir şekilde uyguladığı üzere, ülkemize özgü ve güncel verileri içeren, “TRH 2010” tablosunun iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklı maddi tazminat davalarında da bakiye ömrün belirlenmesinde nazara alınması gerektiği açıktır. (Dairemizin 23.02.2021 tarih ve 2020/9717 E- 2021/2003 K sayılı ilamı da bu yöndedir).” (Erişim Tarihi: 19.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/> . TRH 2010 tablosunun uygulanması yönünde direnme kararı için bkz. **Yarg. HGK, T. 02.12.2021, E. 2017/10-1179, K. 2012/1563**. (Erişim Tarihi: 19.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/> .

¹⁰¹⁷ Bu konuya ilişkin öneri için bkz. **Kaya/Karaman**, s. 425.

¹⁰¹⁸ **Çelik**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 147.

edilir¹⁰¹⁹. Yargıtay tarafından kabul edilen genel olarak çalışma yaşının sonu 60 yaşıdır¹⁰²⁰. Bu yaşın 5510 sayılı Kanunda yer alan emeklilik yaşı ile ilgisi bulunmamaktadır. Ancak, ileri yaşta olmalarına rağmen fiili çalışma hayatlarını devam ettiren kişiler mevcuttur¹⁰²¹. Özellikle, ülkemizde yaşanan ekonomik buhran nedeniyle çoğunluğun 60 yaşından sonra da fiili çalışma hayatını sürdürmek zorunda kaldığı görülmektedir. Dolayısıyla, fiili çalışma yaşının tespitinde işin özelliği ile desteğin fiziki ve beden yapısı dikkate alınarak aktif dönem belirlenerek tazminat hesaplanmalıdır¹⁰²².

Pasif dönem, aktif dönemin bitiminden sonra, çalışamayan işçinin yakınlarına yardım ve hizmet desteğinin hayatın olağan akışına göre devam edeceği kabul edilen dönemdir¹⁰²³. Örneğin, 33 yaşında ölen bir işçinin TRH 2010 tablosuna göre bakiye ömrü 42 yıl ve muhtemel ömür sonu 75 yaş olarak kabul edildiğinde, çalışma yaşı 60 olarak belirlenmişse, aktif dönem 33-60 yaş arası, pasif dönem ise 60-75 yaş arası olarak hesaplanır. Destek olan işçinin zararı, bu aktif ve pasif dönemler dikkate alınarak tespit edilir¹⁰²⁴.

2.2.5.2.1.3.4.3.2. İşlemiş (Bilinen)– İşleyecek (Bilinmeyen) Dönem

Yukarıda da belirttiğimiz destek dönemlerinin tespitinden sonra desteğin kazanç dönemleri belirlenir. Bu hesaplama yönteminde de ikili ayırım yapılır: Bunlar, işlemiş (bilinen) dönem kazançları ile işleyecek (bilinmeyen) dönem kazançları şeklindedir¹⁰²⁵. İşlenmiş dönem kazançları, ölen işçinin olay tarihinden başlayarak hüküm gününe kadar tespit edilebilen kazançlarıdır. Bu dönemdeki kazançların tespiti için işverene, eğer işçi yaşasaydı bu dönem içinde yapılacak ücret artış oranlarının miktarının ne kadar olacağı sorulacaktır¹⁰²⁶. Uygulamada işverenlerin, işçilerin gerçek kazançlarını bordrolarda göstermedikleri sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Bu sebeple, gerçeğe en yakın kazancın tespitinde ilgili meslek

¹⁰¹⁹ Ülkemizde çalışma yaşı konusunda da herhangi bir araştırma işi yapılmamıştır. İsviçre kaynaklı “Çalışma Yaşı – Aktivite” tablolarına dikkate alınarak süre tayin edilir. Halbuki, bu tablo bizim ülkemiz için uygun olduğu söylenemez. Bu tablonun Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), sigorta kuruluşları ile ilgili bilim çevreleri ülkemizin gerçek koşulları dikkate alınarak hazırlanması icap ederdi (Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 147, 160.).

¹⁰²⁰ Yarg. 4. HD, T. 21.06.2021, E. 2021/2497, K. 2021/3309, Yarg. 17. HD, T. 18.06.2020, E. 2019/1304, K. 2020/3650. (Erişim Tarihi: 25.01.2025) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰²¹ Yarg. 10. HD, T. 05.07.2004, 4728-6385 sayılı Kararında: “Sosyal Güvenlik Yasalarında sosyal amaç ya da istihdam politikalar gözetilerek değişik yaşlara göre tanınan emeklilik yaşının, aktif dönem sonu (çalışma yaşı sonu) olarak ele alınması doğru değildir.” (Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 155)

¹⁰²² Bu konu ile ilgili bkznz. Yarg. 17. HD, T. 26.06.2008, E. 2008/ 1969, K. 2008/ 3549, Yarg. HGK, T. 28.04.1976, E. 1976-9-135, K. 1976/ 1276 (Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 159).

¹⁰²³ Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 148.

¹⁰²⁴ Bu konu ile ilgili bkznz. Yarg. HGK, T. 02.12.2021, E. 2017/10-1179, K. 2021/1563 (Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 228.)

¹⁰²⁵ İşlemiş ve işleyecek dönem ayırımına ilişkin tazminat hesaplamasının nasıl yapılacağına ilişkin bkznz. Şahin/Nevruz/ Bulut Karageyik/Şimşek, s. 11.

¹⁰²⁶ Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 228.

kuruluşlarına başvurulmalıdır¹⁰²⁷. Bu kazançlar hesaplanırken, ilgili dönemdeki tüm artışlar dahil edilir, ancak bu kazançlara ayrıca artırım ya da iskonto uygulanmaz¹⁰²⁸.

İşleyecek dönem kazançlarının tespiti için hüküm tarihinden sonraki desteğin aktif dönemi dikkate alınarak en son kazancı üzerinden belli oranda artırım ve iskonto işlemi yapılır. Yargıtay kararlarında¹⁰²⁹, işleyecek dönemdeki kazancın her yıl ayrı ayrı %10 artış ile %10 iskontoya tabi tutulacağı benimsenmiştir¹⁰³⁰.

2.2.5.2.1.3.4.4. Kusur

İş kazasının gerçekleşmesinde işverenin, işçinin ve üçüncü kişilerin kusuru etkili olabilir. Bu kişilerin kusur oranları ayrı ayrı tespit edilir. Hâkim, tazminatın kapsamını belirlerken özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alır (TBK m.51/f.1)¹⁰³¹.

Görüldüğü üzere, tazminatın miktarının belirlenmesinde etkili olabilecek olan bu ihtimallerin ayrıca değerlendirilmesinin yararlı olacağı kanısındayız.

2.2.5.2.1.3.4.4.1. İşverenin Kusuru

Daha önce belirtildiği üzere, Yargıtay içtihatlarına göre işverenin iş kazasından doğan sorumluluğu sözleşmeye aykırılık hükümlerine tabidir¹⁰³². İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatlarda, işverenin sorumluluğu belirlenirken objektif kritere dayalı olarak ‘kusur’ değerlendirmesi yapılır. Bu kapsamda işverenle aynı kategoride dürüst, makul ve özenli işveren dikkate alınır¹⁰³³. Ayrıca işveren yalnızca yazılı kurallara değil, teknolojinin gerekli kıldığı ve işin niteliğinden doğan yazılı olmayan kurallara uymakla da yükümlüdür¹⁰³⁴.

İşverenin sorumluluğunun doğabilmesi için kaza ile zarar arasında ve kaza ile yürütülen iş arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekir. Eğer bu şekilde illiyet bağı kurulamıyorsa

¹⁰²⁷ Süzek, İş Kazası, s. 707-708, Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 215-221. Bu konu ile ilgili bkz. Yarg. 17. HD, T. 04.02.2021, E. 2020/20, K. 2021/750, Yarg. 17. HD, T. 19.12.2019, E. 2018/1304, K. 2019/12287, Yarg. 4. HD, T. 07.03.2011, E. 2010/2702, K. 2011/2348. (Erişim Tarihi: 19.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>.

¹⁰²⁸ Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 228.

¹⁰²⁹ Yarg. HGK, T. 28.06.1995, E. 1994/9-628, K. 1995/694, Yarg. 4. HD, T. 17.06.2021, E. 2021/2525, K. 2021/3210. (Erişim Tarihi: 19.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>.

¹⁰³⁰ Kılıçoğlu, Mustafa, Aktüerya ve Yargıtayın Hesap Teknikleri ile Zengin İçtihatları Işığında Tazminat Esasları ve Hesaplama Yöntemleri, 5. Bası, Bilge Yayınevi, Ankara, s. 146, Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 231, Şahin/Nevruz/ Bulut Karageyik/Şimşek, s. 12, Karabey, s. 27-28.

¹⁰³¹ Nomer, s. 279-287, Kılıçoğlu, Genel Hükümler, s. 546, Narter, s. 66-67, Furrer/Muller-Chen/Çetiner, s. 527-531, Seratlı, s. 170-176.

¹⁰³² Yarg. 21. HD, T. 27.02.2020, E. 2019/5616, K. 2020/1181. (Erişim Tarihi: 19.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>.

¹⁰³³ Seratlı, 171, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1514-1515. Ayrıntılı bilgi için bkz. I. Bölüm, başlık 1.1.3 İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğunun Niteliği.

¹⁰³⁴ Yarg. 21. HD, T. 07.05.2019, E. 2018/3578, K. 2019/3500. (Erişim Tarihi: 21.06.2023) <https://calismatoplum.org/>

ya da illiyet bağı kesen sebepler (mücbir sebep, zarar görenin kusuru, üçüncü kişinin kusuru)¹⁰³⁵ varsa işverenin bunları ispat etmesi halinde işverenin sorumluluğu doğmaz¹⁰³⁶.

Tazminatın hesaplanmasında işverenin kusur oranı esas alınır¹⁰³⁷. TBK m.52/f.2 uyarınca, işveren hafif kusurlu olduğu hallerde dahi tazminat sorumluluğu devam eder ve bilirkişi heyeti raporunda belirlenen kusur oranı tazminat hesabında dikkate alınır¹⁰³⁸. İşverenin kusurunun yanı sıra, iş kazası sonucu ölen işçinin (desteğin) veya üçüncü kişilerin kusuru tespit edildiğinde, bu kusur oranları tazminat miktarından indirilir¹⁰³⁹.

Konuya ilişkin bir diğer önemli husus kaçınılmazlık halidir¹⁰⁴⁰. Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre¹⁰⁴¹, iş kazasının gerçekleşmesinde kaçınılmazlık halinin bulunması durumunda, öncelikle kazanın meydana gelmesinde etkili olan kaçınılmazlık oranı tespit edilir. İş kazasının oluşumunda kaçınılmazlık durumu ile birlikte tarafların kusuru söz konusu olduğunda, yalnızca işçinin kusuru oranında indirim yapılır. Kaçınılmazlığın tek başına etkili olduğu ve taraflara kusur yüklenemediği hallerde ise, tazminat miktarında hakkaniyet ölçüsünde indirime gidilir¹⁰⁴².

İşverenin veya işçinin kusuru olmasa da iş kazasının meydana gelmesinde 'kaçınılmazlık' unsuru %100 etkiliyse zararın tümüne işçinin veya hak sahiplerinin katlanması hakkaniyete uygun düşmeyeceğinden Yargıtay bu konuya ilişkin bir kararında¹⁰⁴³: *"Olayın kaçınılmazlıktan kaynaklanması hâlinde sorumluluğun işçi ve işveren arasında % 50'şer oranında paylaştırılması uygun gibi görünebilirse de işçinin işverene karşı daha güçsüz oluşu, nimet - külfet dengesi, işçiyi koruma ve sosyal devlet ilkesi gibi nedenler karşısında işverene daha fazla sorumluluk verilmesi hakkaniyet gereğidir. Sonuç itibarıyla, iş kazasının meydana*

¹⁰³⁵ İlliyet bağı hakkında daha fazla bilgi için bkz. II. Bölüm, başlık 2.2.1.1.1.2 Uygun İlliyet Bağının Varlığı.

¹⁰³⁶ **Yarg. HGK, T. 05.10.2021, E. 2017/3072, K. 2021/1164.** (Erişim Tarihi: 21.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰³⁷ İşverenin kusurlu olduğu hallerde sigortacının sorumluluğu konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. III. Bölüm, başlık 3.1.2.1 Kasten İka Olunan veya Bilerek Sebebiyet Verilen Olaylar Sonucu Doğacak Zarar ve Ziyan Talepleri.

¹⁰³⁸ **Yarg. 10. HD, T. 18.01.2022, E. 2021/10298, K. 2022/602.** (Erişim Tarihi: 25.05.2025) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰³⁹ **Ekmekçi/Baysal/ Namlı Yayvak**, s. 200.

¹⁰⁴⁰ Kaçınılmazlık hali, çalışmanın muhtelif bölümlerinde ayrıntılı incelendiğinden, burada ayrı bir başlık altında ele alınmamıştır. bkz. II. Bölüm, başlık 2.21.12.3 Uygun İlliyet Bağının Kesilmesi, II. Bölüm, başlık 2.2.5.3.1.4 Kaçınılmazlık İlkesi.

¹⁰⁴¹ **Yarg. 10. HD, T. 11.09.2017, E. 2015/17658, K. 2017/5580:** *"Meydana gelen trafik-iş kazasında alınan kusur raporuna göre davalı ...'ın %50 oranında kusurlu olduğu, olayda %50 kaçınılmaz ve kötü tesadüfün rolü bulunduğu, kazalı sigortalının ise kusursuz olduğu tespit edilmiştir."* (Erişim Tarihi: 23.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰⁴² Ekmekçi, Ömer/Baysal, Başak/Namlı Yayvak, İrem, **Uygulamalı Tazminat Hukuku**, Güncelleştirilmiş 2. Bası, On iki Levha Yayınları, 2022, s. 151-152, Süzek, Sarper, **"Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay Kararları"**, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996, s. 39.

¹⁰⁴³ **Yarg. 21. HD, T. 20.02.2020, E. 2019/5246, K. 2020/975.** (Erişim Tarihi: 21.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

gelmesinde tamamen kaçınılmazlığın etkili olduğu durumlarda, hâkim tarafından 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 51. maddesi çerçevesinde tazminat belirlenirken hakkaniyet ilkeleri gözetilerek işverenin % 60, işçinin ise % 40 kusurlu olduğunun kabulü adil bir çözüm olacaktır. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 07/03/2019 gün ve 2015/21-983 - 2019/252 Esas ve Karar sayılı ilamı bu yöndedir.) ” şeklinde açıklamıştır.

2.2.5.2.1.3.4.4.2. İşçinin Kusuru

İşçinin (zarar görenin) kusurlu olup olmadığı belirlenirken, işverenin kusurunun tespitinde kullanılan objektif kusur kriterlerine başvurulmalıdır¹⁰⁴⁴. İşçi zararın doğmasında veya artmasında etkili ise ya da tazminat yükümlüsünün (işverenin) durumunu ağırlaştırmışsa hâkim TBK m.51/f.1 uyarınca tazminatı indirebilir veya işvereni sorumluluktan kurtarabilir¹⁰⁴⁵.

İş kazasının gerçekleşmesinde işçi tek başına sorumlu veya ağır kusurluysa, işverenin sorumluluktan kurtulabilmesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirdiğini ve kaza ile zarar arasındaki uygun illiyet bağının kesildiğini ispat etmesi gerekir¹⁰⁴⁶. Örneğin, işyerinde işçinin intihar amacıyla karbondioksit bulunan bir kazanın içine kendisini atarak zehirlenmesi durumunda, işçinin kastı nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğu doğmaz¹⁰⁴⁷.

Bunun yanı sıra, işçinin iş kazasının gerçekleşmesinde kusuru bulunmasa bile ortaya çıkan zararı önleyici veya engelleyici davranışlarda bulunmaması (kazayı kolaylaştırması) kusur sayılmış ve işverenin sorumluluğunun belirlenmesinde etkili olmuştur¹⁰⁴⁸. Bu durumda söz konusu olan işçinin kusuruna müterafik (birlikte) kusur denilmiştir¹⁰⁴⁹.

İşçinin kusuru illiyet bağını kesecek yoğunlukta olmamakla birlikte zararın oluşumuna katkı sağlamışsa, tazminattan kusuru oranında indirim yapılır¹⁰⁵⁰. Bu indirim işçinin zarara razı olması¹⁰⁵¹, zararın doğmasına iştirak etmesi¹⁰⁵², daha önceden doğmuş olan bir zararın

¹⁰⁴⁴Zarar görenin kusuru değerlendirilirken mensup bulunduğu çevrede normal ve makul bir insan modeli standart alınmalıdır. Öte yandan, zarar görenin subjektif unsurları (üzüntü, dalgınlık, yorgunluk veya uykusuzluk vb.) dikkate alınmaz (Eren, s. 658.) .

¹⁰⁴⁵ Seratlı, s. 172, Akın, Maddi Tazminat, s. 210, Narter, s. 66, Çelik, İş Kazaları, s. 74.

¹⁰⁴⁶Eren/Dönmez, C. II, s. 1244. İşçinin ağır kusurlu halleri için bknz. Yarg. 21. HD, T. 12.07.2007, E. 2006/19242, K. 2007/1779. (Erişim Tarihi: 23.06.2023) <https://www.calismatoplum.org/> , Yarg. 21. HD, T. 10.09.2015, E. 2015/8481, K. 2015/16181. (Erişim Tarihi: 23.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/> .

¹⁰⁴⁷ Eren, s. 657.

¹⁰⁴⁸ Tandoğan, s. 321, Akın, Maddi Tazminat, s. 213, Seratlı, s. 173.

¹⁰⁴⁹ Müterafik (Birlikte) Kusur: “ Zarar görenin kendi kusuru, akıllıca iş gören, makul seviyede akla ve zekâ sahibi bir kişinin kendi yararı gereği zarara uğramamak için sakınacağı veya sakınması gereken bir eylemdir. (Tandoğan, s. 319-320, Eren, İlliyet Bağı, s. 190.) ” .

¹⁰⁵⁰ Tandoğan, s. 321-323, Akın, Maddi Tazminat, 210-211, Kaplan, s. 134, Seratlı, s. 172-173.

¹⁰⁵¹ İşçinin, hukuka uygun olmayan rızası anlamına gelmektedir (Tekinay, s. 206-207, Gürsoy, Tazminat, s. 175, Eren/Dönmez, C.II, s. 1449, Seratlı, s. 174) .

¹⁰⁵² Yarg. HGK, T. 22.02.2022, E. 2019/403, K. 2022/163: “İtiraz üzerine alınan makine yüksek mühendisleri ve iş güvenliği uzmanından oluşan bilirkişi kurulu tarafından hazırlanan 03.01.2016 düzenleme tarihli raporda;

artmasına sebep olması¹⁰⁵³ veya tazminatın ödenmesinde zarar verenin mali durumunu ağırlaştırması¹⁰⁵⁴ hallerinde uygulanır¹⁰⁵⁵.

İş kazasının meydana gelmesinde etkili olan kusur oranlarının saptanması gerekir. Mahkemenin yapacağı incelemede, mevzuat hükümlerine aykırılık ile taraflardan beklenen dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranışlar ayrıntılı olarak tespit edilmeli, kusur aidiyeti ve oranları gerekçeleriyle açıklanmalıdır¹⁰⁵⁶. İşçinin müterafik kusuru tespit edildiğinde ise sorumluluk paylaştırılarak tazminattan indirim yapılmalıdır.

İş kazasından doğan maddi tazminat davalarında işçi veya işverenin kusur oranlarının belirlenmesi bilirkişilerce yapılır. Hâkim, dava ile ilgili maddi olguları topladıktan sonra tarafların talebi olmaksızın da kusur oranlarının tespiti için dava dosyasını bilirkişi heyetine re'sen gönderebilir^{1057 1058}.

Yargıtay 3. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir kararda¹⁰⁵⁹, “... Bilirkişiler, raporlarını hazırlarken raporun dayanağı olan somut ve özel nedenleri bilimsel verilere uygun olarak

sürücü ... ile ilgili 15.06.2015 tarihli rapordaki tespitler yanında ayrıca bulunduğu ekibin şefi olarak görevlendirilmiş olup yanında bulunan çalışanların da amiri durumunda iken aracı kullanmak isteyerek kendisinin ve yanındaki çalışanların hayatını tehlikeye soktuğu, bu konuda ihmalkâr davrandığı nedenleriyle %60; davalı şirket yönünden ise olay tarihinde şoför olarak görevlendirilen (ölen) ...'in asıl mesleğinin şoförlük olmadığı, şoför olarak profesyonel bir şekilde çalışmamasına rağmen olay anında şoför ve yedek şoförün izinli olmaları sebebiyle motorlu araç kullanma görevinin diğer işçilere verilmiş olduğu, müteveffa ...'in (ehliyeti olmasına rağmen) asıl işi şoförlük olmadığı hâlde olay günü şoförler izinli oldukları için kendisine şoförlük işi verilmiş olmasından dolayı işverenA.Ş.'nin de kusurunun bulunduğu, kazanın meydana gelmesinde yol şartlarının ya da araçtan kaynaklı herhangi bir sorunun etkisinin olmadığı, ayrıca kazazedelerin yaptıkları işin bir parçası olan karayollarında ulaşımın motorlu taşıtlarla sağlanması hususunun risk ve tehlikeler içermesinden dolayı davalı işverenin sorumluluğunun bulunduğu bu sebeple %40 kusurlu olduğu yönünde görüş bildirilmiş, mahkemece bu rapor benimsenerek karar verilmiştir. Sonuç olarak, somut olay değerlendirildiğinde; davalı işveren şirketin olay günü şoförlerin izinli ve raporlu olmaları nedeniyle asıl işi şoförlük olmayan işçilere araç kullanma görevini vermesi ve aracın görevlendirilmiş şoför haricinde kullanılmaması konusunda işçilere kurallar koyarak bu kurallara uyulması konusunda gerekli eğitim ve denetim görevini yerine getirmemesi nedeniyle kusuru bulunduğundan meydana gelen iş kazası olayı ile zarar arasındaki illiyet bağının sigortalının ağır kusuru nedeniyle kesilmemiştir.” (Erişim Tarihi: 23.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>.

¹⁰⁵³ Örneğin, işçinin kazaya uğramasına rağmen kontrol için hastaneye gitmemesi sonucunda kafa içi (intrakranial) kanamalar geçirip ölmesi hali. Zararın artmasına yardım eden müterafik kusur hakkında daha fazla bilgi için bkz. **Eren/Dönmez**, Cilt II, s. 1253, **Serath**, s. 173, **Furrer/Muller-Chen/Çetiner**, s. 528-529, **Kılıçoğlu**, Genel Hükümler, s. 546.

¹⁰⁵⁴ Hafif kusurlu zarar verenin tazminat ödemesi nedeniyle yoksulluğa düşecek olması, tazminattan indirim sebebidir. Ancak zarar verenin sorumluluk sigortası bulunması veya üçüncü kişiye rücu hakkına sahip olması halinde bu indirim sebebi uygulanmaz (**Eren/Dönmez**, C. II, s. 1253-1254.) .

¹⁰⁵⁵ Bknz. TBK m.52/f.1.

¹⁰⁵⁶ Aynı ilke, **Yarg. HGK, T. 20.06.2019, E. 2017/10-2359, K. 2019/749** tarafından da benimsenmiştir (**Yarg. HGK, T. 04.11.2021, E. 2018/369, K. 2021/1348.**) . (Erişim Tarihi: 23.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰⁵⁷ HMK m.266/f.1 : “ Mahkeme, çözümü hukuk dışında, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hâllerde, taraflardan birinin talebi üzerine yahut kendiliğinden, bilirkişinin oy ve görüşünün alınmasına karar verir.”

¹⁰⁵⁸ Gerçek zararın tespitinde, sigortalının net geliri, kalan ömür süresi, iş görebilirlik çağı, iş göremezlik derecesi, müterafik kusur oranları, destek görenlerin payları ve eşin evlenme olasılığı vb. veriler doğrultusunda bilirkişi tazminat miktarını hesaplar (**Yarg. 10. HD, T. 12.10.2020, E. 2019/6607, K. 2020/5850.**) (Erişim Tarihi: 25.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰⁵⁹ **Yarg. 3. HD, T. 16.02.2021, E. 2020/7074, K. 2021/ 1516.** (Erişim Tarihi: 25.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

göstermek zorundadır. Bilirkişi raporu aynı zamanda Yargıtay denetimine de elverişli olacak şekilde bilgi ve belgeye dayanan gerekçe ihtiva etmelidir. Ancak, bu şekilde hazırlanmış raporun denetimi mümkün olup, hüküm kurmaya dayanak yapılabilir. Bilirkişi raporu kural olarak hâkimi bağlamaz. Hâkim, raporu serbestçe takdir eder. Hâkim, raporu yeterli görmezse, bilirkişiden ek rapor isteyebileceği gibi gerçeğin ortaya çıkması için önceki bilirkişi veya yeniden seçeceği bilirkişi vasıtasıyla yeniden inceleme de yaptırabilir. Bilirkişi raporları arasında çelişki varsa hâkim çelişkiyi gidermeden karar veremez.” ifadeleri kullanılarak hakimler tarafından bilirkişi raporlarının değerlendirilmesinde dikkat edilecek hususları belirtilmiştir.

Bilirkişi raporlarında kusur oranları arasında açıkça fark bulunması halinde bunun nedenleri araştırılmalı ve yeni bir bilirkişi heyeti oluşturularak üçüncü bir değerlendirme yapılmalıdır¹⁰⁶⁰. Ayrıca, kusur raporunu düzenleyen bilirkişi heyetinde iş güvenliği uzmanlarının bulunması ve bilirkişilerin uzmanlık alanlarının dava konusu olaya uygun meslek gruplarından seçilmesi gerekir¹⁰⁶¹.

İş kazasının suç teşkil eden bir fiil olması durumunda ceza davası da açılır. Bu durumda, iş ve ceza mahkemelerince tespit edilen kusur oranları birbirinden farklı olabilir. TBK m.74/f. 2’ye göre, “ *tarafları ve konusu aynı olan bir olayda hukuk mahkemesi, ceza mahkemesinin kusur değerlendirilmesine ve zararı belirlemesine ilişkin kararlarına bağlı değildir.*” Ancak, ceza mahkemesinin suça ilişkin tespit ettiği maddi olguların varlığı ya da yokluğu hukuk mahkemesini bağlar¹⁰⁶². Ayrıca, ceza mahkemesinde maddi olguların varlığının saptanması taraflar açısından kesin delil niteliğindedir¹⁰⁶³. Ancak Yargıtay 17. Hukuk Dairesi bu konuya

¹⁰⁶⁰ Serath, s. 175, Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 301. Bu konu ile ilgili bkznz. **Yarg. 3. HD, T. 04.10.2018, E. 2016/22337, K. 2018/9566.** (Erişim Tarihi: 25.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰⁶¹ **Yarg. 21. HD, T. 05.11.2012, E. 2011/12863, K. 2012/18747:** “ *İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işverenin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı, gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelenmek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmelidir (Hukuk Genel Kurulunun 16.06.2004 gün ve 2004/21-365 E.-369 K. sayılı kararı da aynı yöndedir.) . Somut olayda sigortalının ölümü neticesini doğuran zararlandırıcı olay bir trafik kazası olduğuna göre kusur raporunu oluşturan bilirkişi heyeti içerisinde makina mühendisi veya trafik -iş güvenlik uzmanı bilirkişi olmadığından 21.04.2010 tarihli kusur raporunun hükme dayanak alınacak nitelikte olduğu söylenemez. Mahkemece yetersiz bilirkişi raporuna itibar edilerek karar verilmesi hatalıdır.*

Yapılacak iş; makina mühendisi ve trafik -iş güvenlik uzmanı bilirkişilerden olacak şekilde yine iş güvenliği konularında uzman 3 kişilik bilirkişi heyetine dosyayı tevdi ederek bilirkişilere olayı yeniden incelemek, tüm deliller birlikte değerlendirilerek sonuca göre karar vermekten ibarettir. ” (Erişim Tarihi: 25.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰⁶² **Eren/Dönmez, C. II, s. 1745, Antalya, Cilt V/1,2, s. 628-633, Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 300-302.**

¹⁰⁶³ **Yarg. HGK, T. 24.12.2014, E. 2014/4-846, K. 2014/1091, Yarg. HGK, T. 06.06.2018, E. 2017/15-24, K. 2018/1175 .** (Erişim Tarihi: 25.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

ilişkin bir kararında¹⁰⁶⁴, ceza mahkemesinin kusura ilişkin tespitinin (davalının kusursuz bulunması gibi) maddi olgu olarak kabul edilmeyeceğini ve hukuk mahkemesi tarafından davalının kusurunun bulunup bulunmadığına ilişkin ayrı bir bilirkişi raporu alınması gerektiğini hükme bağlamıştır.

2.2.5.2.1.3.4.4.3. Üçüncü Kişinin Kusuru

İşverenin hukuki sorumluluğunun niteliğine bakılmaksızın (ister kusur sorumluluğu isterse kusursuz sorumluluk hallerinden biri kabul edilsin), üçüncü kişinin kusurunun ağır olması halinde illiyet bağı kesilir ve işverenin hukuki sorumluluğu doğmaz¹⁰⁶⁵. Kusur sorumluluğu hallerinde üçüncü kişinin kusuru, kısmen zararın doğmasına veya artmasına neden olabilir. Üçüncü kişinin kusuru zararlı sonucun doğmasında etkiliyse, işverenin kusurunu azalttığı oranda indirim sebebi sayılır¹⁰⁶⁶.

İş kazasından dolayı işverenin sorumluluğu tehlike sorumluluğu olarak kabul edildiğinde, üçüncü kişinin fiili kusurlu ya da kusursuz olsun uygun illiyet bağına kesebilecek nitelikte ve yoğunlukta olamaz. Üçüncü kişi ile işverenin kusuru iş kazasının gerçekleşmesinde etkili olduğunda, müteselsil sorumluluk kuralları gereği zararın tamamından destekten yoksun kalanlara karşı birlikte sorumludurlar¹⁰⁶⁷. İşveren destekten yoksun kalma tazminatını ödedikten sonra TBK m.61-62 uyarınca üçüncü kişiye rücu edebilir¹⁰⁶⁸.

2.2.5.2.1.3.5. Evlenme ve Çalışma Olasılığı

Destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanırken geride kalan eşin yeniden evlenme olasılığı tazminattan indirim sebebidir. Destekten yoksun kalan eş evlendiğinde yeni bir destek bulmuş sayılır ve bakım ihtiyacı sona erer¹⁰⁶⁹. Destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanırken nişanlının evlenme olasılığı da indirim sebebidir. Nişanlının evlenme olasılığı geride kalan eşe göre daha yüksek kabul edildiğinden tazminattan daha fazla oranda indirim yapılır¹⁰⁷⁰.

Destegin geride kalan eşinin yaşına göre evlenme olasılıklarının gösterildiği üç önemli tablo bulunmaktadır: İsviçreli Hans Moser'in Tablosu, Stauffer/Schaetzle Tablosu ve Askeri

¹⁰⁶⁴Yarg. 17. HD, T. 25.03.2019, E. 2016/7076, K. 2019/3427, Yarg. 10. HD, E. 2021/5380, K. 2022/10376. (Erişim Tarihi: 25.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰⁶⁵Yarg. HGK, T. 05.10.2021, E. 2017/3072, K. 2021/1164, Yarg. 21. HD, T. 05.04.2012, E. 2012/4196, K. 2012/5289 (Erişim Tarihi: 21.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰⁶⁶Tandoğan, s. 329, Eren, s. 869-870, Eren/Dönmez, C. II, s. 1246-1247, Serath, s. 176-177, Çelik, İş Kazaları, s. 78-79.

¹⁰⁶⁷Antalya, C. V/1, 2, s. 307, Eren/Dönmez, C. II, s. 1246-1247, Eren, s. 869-870.

¹⁰⁶⁸Antalya, C. V/1, 2, s. 307, Eren/ Dönmez, C. II, s. 1246-1247, Eren, s. 869-870, Ekmekçi/Baysal/Yayvak Namlı, s. 110-112.

¹⁰⁶⁹Ekmekçi/Baysal/Yayvak Namlı, s. 211-212, Eren/Dönmez, C.II, s. 1294, Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 376.

¹⁰⁷⁰Tandoğan, s. 192, Serath, s. 192.

Yüksek İdare Mahkemesi (AYİM) tablosu. Yargıtay, ülkemiz koşullarına daha uygun olduğu gerekçesiyle AYİM tablosunu esas almaktadır¹⁰⁷¹. AYİM tarafından hazırlanan çocuksuz geride kalan eşin evlenme olasılığı tablosunda yaş faktörü göz önünde bulundurulmuştur. Ayrıca, geride kalan eşin 18 yaşından küçük olan her bir çocuğu için evlenme olasılığı üzerinden % 5 indirim yapılmaktadır¹⁰⁷².

Destekten yoksun kalan eşin yeniden evlenme olasılığı belirlenirken yaşı, çocuk sayısı, fiziki durumu, eşin ölümü nedeniyle içinde bulunduğu sosyo-ekonomik durumu, mahalli örf ve âdetler ve ölen eşine bağlılık durumu gibi kişisel faktörler dikkate alınmalıdır. Bu konuda uzman bilirkişilerin görüşlerine de başvurulabilir¹⁰⁷³. AYİM tablosundaki değerler geride kalan kadınların evlenme olasılıkları üzerinden hazırlanmıştır. Geride kalan erkeklerin evlenme olasılıkları, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) hazırlanan sadece yedi yıllık araştırma verilerine göre belirlenmektedir. Ayrıca, TÜİK tarafından hazırlanan verilere göre, geride kalan erkeklerin evlenme olasılıklarının %77,13 oranla kadınlardan daha yüksek olduğunu saptanmıştır¹⁰⁷⁴. Yargıtay, geride kalan erkeklerin evlenme olasılıkları TÜİK verilerine göre hesaplanması gerektiğini benimsemiştir¹⁰⁷⁵.

Destekten yoksun kalma tazminatında geride kalan eşin yeniden evlenme olasılığı belirlenirken hangi tarihteki yaşı esas alınacağı konusu doktrinde tartışmalıdır¹⁰⁷⁶. Bu konuda Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre¹⁰⁷⁷, “.....geride kalan eşin yeniden evlenme ihtimali tespit edilirken, olay tarihindeki yaşı değil, rapor tarihindeki ve hüküm tarihine en yakın tarihteki yaşına göre evlenme ihtimali dikkate alınması gerekir.” Bu uygulamanın gerekçesi şu şekilde açıklanabilir: Kaza tarihinin üzerinden uzun süre geçmiş ve dava devam ederken evlenmemiş olan geride kalan eşin evlenme olasılığı kaza tarihi esas alınarak hesaplansaydı, tazminat miktarından haksız indirim yapılmış olurdu¹⁰⁷⁸.

¹⁰⁷¹ Yarg. HGK, E. 2017/2038, K. 2019/976, T. 02.02.2011, E. 2010/ 712, K. 2011/4, Yarg. HGK, T. 01.10.2019, E. 2017/2038, K. 2019/976: “Moser'in tablosu 1940'tan önceye ait olup, günümüz koşullarına ve ülkemiz şartlarına uyduğu söylenemez. Gene, İsviçre kaynaklı Stauffer/Schaetzle tablosu daha yakın tarihli olsa bile bu tablonun da Türkiye'nin şartlarına uygun olarak hazırlanmadığı açıktır.” (Erişim Tarihi: 26.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰⁷² Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 379.

¹⁰⁷³ Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 378, Eren, Genel Hükümler, s. 861, Tandoğan, s. 292, Gökyayla, s. 222, Antalya, C.V/1,2, s. 199, Ekmekçi/Baysal/Yayvak Namlı, s. 213, Narter, s. 64. Bu konu ile ilgili bkz. Yarg. HGK, T. 01.10.2019, E. 2017/2038, K. 2019/976. (Erişim Tarihi: 26.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰⁷⁴ Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 379, Ekmekçi/Baysal/Yayvak Namlı, s. 213.

¹⁰⁷⁵ Yarg. HGK, T. 02.02.2011, E. 2010/4712, K. 2011/4. (Erişim Tarihi: 26.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰⁷⁶ Doktrinde, hüküm gününün esas alınması ağırlıktadır. bkz. Tandoğan, s. 307, Gökyayla, s. 225, dpnt.75, Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 381.

¹⁰⁷⁷ Yarg. HGK, T. 01.10.2019, E. 2017/2038, K. 2019/979, Yarg. 17. HD, T. 03.02.2021, E. 2019/2401, K. 2021/613, Yarg. 17. HD, T. 23.03.2021, E. 2021/724, K. 2021/3149. (Erişim Tarihi: 26.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰⁷⁸ Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 380.

Destekten yoksun kalma tazminatı davası açılmadan önce veya dava devam ederken geride kalan eş yeniden evlenmişse, desteğin ölüm gününden yeniden evlenme tarihine kadar geçen süre dikkate alınarak tazminat hesaplanmalıdır. Destekten yoksun kalan eşin yeniden evlenmesi halinde destek süresi dava sırasında somutlaşmış olur¹⁰⁷⁹. Ancak, ikinci evlilik her zaman bakım ihtiyacının tamamen ortadan kalktığı anlamına gelmez. Zira tekrar evlenen eş önceki evliliğindeki sosyal hayat seviyesine ulaşamıyorsa bakım ihtiyacı kısmen devam eder, ancak bu durumda bakım ihtiyacı azalır¹⁰⁸⁰.

Geride kalan eşin ya da nişanlının desteğin ölümüyle birlikte çalışmaya başlaması durumunda bakım ihtiyacı ortadan kalkar ya da azalır. Desteğin ölümünden önce çalışma hayatında olanların, sosyal durumları da dikkate alınarak çalışması beklenir. Ancak desteğin ölümünden önce çalışmayan eş veya nişanlının, ölümünden sonra da çalışması beklenmez¹⁰⁸¹.

Geride kalan eş veya nişanlı desteğin ölümünden sonra çalışmaya başlayıp bakım ihtiyaçlarını tamamen karşılıyorsa, destekten yoksun kalma tazminatı talep edemez. Ancak çalışmasına rağmen desteğin sağladığı bakım ihtiyacı kısmen karşılanıyorsa, aradaki fark oranında tazminat talep edilebilir¹⁰⁸².

Geride kalan eşin bakım ihtiyacı süresi belirlenirken; çocuk durumu (çocuğun varlığı, sayısı ve yaşı), eğitim durumu, fiziki ve sosyal koşulları dikkate alınır. Her somut olay, dürüstlük kuralları çerçevesinde değerlendirilmelidir¹⁰⁸³.

2.2.5.2.1.3.6. Yetiştirme Giderleri

Küçük yaştaki çocuğun ölmesi halinde anne ve babanın farazi destek kaybı söz konusu olur. Bu durumda açılan destekten yoksun kalma davalarında tazminat hesaplanırken “yetiştirme giderleri” adı altında indirim yapılmaktadır¹⁰⁸⁴.

Yetiştirme giderleri, çocuğun ekonomik bağımsızlığını kazanana kadar (genellikle 18 yaş veya eğitimin tamamlanması) gerekli olan temel bakım masraflarını kapsar. Bu masraflar; beslenme, giyim, sağlık hizmetleri, eğitim ve barınma giderlerinden oluşur¹⁰⁸⁵. Yargıtay içtihatlarında¹⁰⁸⁶, desteğini kaybeden ebeveynlerin yetiştirme giderlerinden kurtulması

¹⁰⁷⁹ Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 390-392, Ekmekçi/Baysal/Yayvak Namlı, s. 214, Antalya, C. V/1,2, s. 192-193. Bu konuya ilişkin bkz. Yarg. 17. HD, T. 25.02.2019, E. 2016/7319, K. 2019/2020, Yarg. 17. HD, T. 15.03.2021, E. 2021/2341, K. 2021/2719. (Erişim Tarihi: 27.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰⁸⁰ Tandoğan, s. 307, Gökyayla, s. 181, Antalya, C.V/1,2, s. 193.

¹⁰⁸¹ Gökyayla, s. 134, Seratlı, s. 155.

¹⁰⁸² Gökyayla, s. 134, Seratlı, s. 156, Antalya, C.V/1,2, s. 193.

¹⁰⁸³ Gökyayla, s. 134-135, Seratlı, s. 156, Eren/Dönmez, C.II, s. 1294, Antalya, C.V/1,2, s. 199.

¹⁰⁸⁴ Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 409.

¹⁰⁸⁵ Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 409.

¹⁰⁸⁶ Yarg. 4. HD, T. 20.09.2021, E. 2021/17904, K. 2021/5002: “Her baba ve annenin çocuğunu belli bir yaşa kadar büyütmek, yetiştirmek ödevi olup çocuğun ölümü nedeni ile artık yapılması gerekmeyecek yetiştirme giderlerinin belirlenecek destekten yoksun kalma tazminatından düşülmesi gerekmektedir.”

sebebiyle malvarlıklarında meydana gelen artışın, tazminattan indirim sebebi olarak kabul edildiği görülmektedir.

Yargıtay içtihatlarında¹⁰⁸⁷, yetiştirme giderlerine ilişkin indirim oranı asgari ücret üzerinden %5 olarak belirlenmiştir. Çocukların anne ve babalarına desteğinin başlangıcı ise 18 yaşından itibaren kabul edilmektedir. Yargıtay, anne ve babanın tazminat hesaplamasında çalışma durumuna göre bir ayrıma gitmektedir: Çalışmayan annenin tazminat payına yetiştirme gideri indirimi uygulanmamakta, indirim yalnızca çalışan babanın tazminat payı üzerinden yapılmaktadır¹⁰⁸⁸. Ayrıca, asgari ücret üzerinden %5' in altında veya üstünde yapılan indirimler, Yargıtay tarafından bozma nedeni olarak değerlendirilmektedir.¹⁰⁸⁹

Yargıtay'ın yetiştirme giderleri indirimi uygulaması, ülkenin sosyo-ekonomik yapısı açısından değerlendirildiğinde tutarlı görünmemektedir. TÜİK'in 2022 verilerine göre ülkemizde yaklaşık 2 milyon 16 bin çocuk işçi bulunmaktadır¹⁰⁹⁰. Bu veri ışığında, çocukların ebeveynlerine desteğinin 18 yaşında başlayacağı varsayımı gerçekçi değildir. Özellikle iş kazası sonucu hayatını kaybeden çocuk işçiler açısından¹⁰⁹¹ yetiştirme giderleri indirimi uygulaması sosyal gerçeklikle örtüşmemektedir. Zira bu çocuklar, erken yaşta çalışma hayatına katılarak kendi geçimlerinin yanı sıra, ailelerinin de geçimini sağlamaktadır.

Yargıtay'ın yetiştirme giderleri indirimi uygulaması, Anayasa'nın 41. maddesinde güvence altına alınan ailenin toplumun temeli olduğu ilkesiyle çelişmektedir. Bu uygulama, aile kurumunu ekonomik bir birim olarak değerlendirmekte ve ebeveynlerin çocuklarına sağladıkları bakım, eğitim, sağlık ve koruma gibi temel ihtiyaçları salt gider kalemi olarak nitelendirmektedir. Kapitalist hukuk sistemlerinin etkisiyle benimsenen bu indirim uygulaması, Türk toplumunun aile yapısıyla bağdaşmamaktadır¹⁰⁹². Bu nedenlerle, yetiştirme giderleri adı altında tazminattan indirim yapılması uygulamasından vazgeçilmelidir. Zira hiçbir ebeveyn, çocuğuna yaptığı harcamaları ekonomik bir yük olarak görmemektedir. Evlat kaybının telafi

Yarg. 17. HD, T.27.01.2020, E. 2018/2580, K. 2020/86: “ *Türk Medeni Kanunu'nun 185. madde hükmü gereğince, anne-baba birlikte çocukların bakımından sorumludur, aynı Yasa'nın 327. maddesinde ise “Çocuğun bakımı, eğitimi ve korunması için gerekli giderler ana ve baba tarafından karşılanır” denilmektedir. Her babanın ve annenin çocuğunu belli bir yaşa kadar büyütmek, yetiştirmek ödevi olup çocuğun ölümü nedeni ile artık yapılması gerekmeyecek yetiştirme giderlerinin belirlenecek destekten yoksun kalma tazminatından düşülmesi gerekmektedir.*” (Erişim Tarihi: 27.06.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰⁸⁷ **Yarg. 17. HD, T.26.12.2019, E. 2018/2251, K. 2019/12543.** (Erişim Tarihi: 27.06.2023)

<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰⁸⁸ **Yarg. 17. HD, T.05.12.2018, E. 2016/2766, K. 2018/11777.** (Erişim Tarihi: 27.06.2023)

<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰⁸⁹ **Yarg. 17. HD, T. 19.09.2019, E. 2016/17572, K. 2019/8273.** (Erişim Tarihi: 27.06.2023)

<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰⁹⁰ (Erişim Tarihi: 27.06.2023) <https://www.birgun.net/>

¹⁰⁹¹ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi verilerine göre, son 11 yılda iş kazalarında hayatını kaybeden çocuk işçi sayısı 716'dır. 2023 yılının ilk yedi ayında ise 45 çocuk işçi iş kazalarında yaşamını yitirmiştir (Erişim Tarihi: 05.10.2024) <https://www.isigmeclisi.org/>

¹⁰⁹² Bu konu ile ilgili eleştiri için bkznz. **Çelik**, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 413-418.

edilemez acısı karşısında, yetiştirme giderlerinin bir indirim kalemi olarak değerlendirilmesi hem hukuki hem insani açıdan yerinde değildir. Tazminat hesabında bu indirimin kaldırılması, sosyal adalet ve hakkaniyet ilkeleriyle daha uyumlu bir yaklaşım olacaktır.

2.2.5.2.1.3.7. Sosyal Güvenlik Kurumu Gelirleri

İş kazasından doğan destekten yoksun kalma tazminat davalarının amacı, SGK tarafından karşılanmayan zararın tazmin edilmesidir. SGK'nin hak sahiplerine yaptığı sosyal sigorta yardımları, gerçek zarar miktarını azalttığından, bu ödemeler tazminattan mahsup edilmelidir. Aksi halde mükerrer ödeme yol açılmış olur.¹⁰⁹³

İş kazasında ölen sigortalı işçinin hak sahiplerine yapılabilecek olan yardım ve ödemeler şunlardır: Sigortalı işçinin iş kazasından dolayı ölümü halinde geride kalanlara diğer bir deyişle, sigortalının hak sahiplerine (sigortalının geride kalan eşi, çocukları ve artan hisse bulunması halinde anne ve babası) kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından *ölüm geliri* bağlanırken¹⁰⁹⁴; bu gelirin dışında ölüme bağlı olayın iş kazasından olmasına rağmen uzun vadeli sigorta kollarından ölüm sigortası şartlarını da taşıyorsa (ölen sigortalı işçi, en az 5 yıldan beri sigortalı ve toplam 900 gün prim ödemişse) sigortalının hak sahiplerine (sigortalının geride kalan eşi, çocukları ve 5510 sK m.34'teki şartların varlığı halinde anne ve babasına) *ölüm aylığı*¹⁰⁹⁵ bağlanır.

TBK m.55/f.1, c.2 uyarınca, “*kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri zarar veya tazminattan indirilemez.*” Aksi ile kanıt yoluyla, rücu edilebilen ödemelerin tazminattan indirileceği sonucuna varılır. Bu nedenle, öncelikle rücu edilebilen ve edilemeyen sosyal güvenlik ödemelerinin belirlenmesi gerekir¹⁰⁹⁶.

İş kazası nedeniyle bağlanan ölüm geliri için SGK, belirli koşullar altında ve sınırlı miktarda işverene ve üçüncü kişilere rücu edebilir. Ancak ölüm sigortası kapsamında hak sahiplerine bağlanan ölüm aylıkları için SGK'nin rücu hakkı bulunmaz¹⁰⁹⁷.

¹⁰⁹³ Tekinay, s. 183, Antalya, C. V/1,2, s. 196, Eren/Dönmez, C. II, s. 1335.

¹⁰⁹⁴ Bu konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Uşan, s. 184-187, Tuncay/Ekmekçi, s. 413-420, Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 459- 461.

¹⁰⁹⁵ Bu konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Uşan, s. 227-232, Tuncay/Ekmekçi, s. 530-548, Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 437-440.

¹⁰⁹⁶ Yarg. 4. HD, T. 29.06.2022, E. 2021/13190, K. 2022/9638: “İfade olunan hususlar karşısında; Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından olayın iş kazası olarak kabulü suretiyle davacıya iş kazası nedeniyle ödeme yapılmış ise rücuya tabi olup olmadığı; davacıya bağlanan rücuya tabi ödeme var ise ilk peşin sermaye değerinin ne olduğu ve rücu davasının açılıp açılmadığı hususları sorularak yapılan ödeme rücuya tabi ise, 5510 sayılı yasa uyarınca, tazminattan düşülmesi suretiyle davacı tarafın talep edebileceği destekten yoksun kalma tazminat miktarının belirlenmelidir.” (Erişim Tarihi: 04.07.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰⁹⁷ Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 431-433, Ekmekçi/Baysal/Yayvak Namlı, s. 216. Aksi görüş için bkz. Gökyayla, s. 215.

SGK tarafından rücu edilemeyen ölüm aylıklarına ilişkin Yargıtay'ın 06.03.1978 tarih ve E. 1978/1, K. 1978/3 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararında¹⁰⁹⁸: “ destekten yoksun kalma tazminatının saptanmasında, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (Emekli Sandığı) tarafından bağlanan gelirler indirilmez. Bu itibarla, tazminat ödemekle yükümlü olan kişi, anılan Kurum tarafından hak sahiplerine ödenen tazminatın, hesaplanan destekten yoksun kalma tazminatından indirilmesini istenemez. Haksız eylem sonucu ölen kişi, yaşamı süresince çalışmış ve maaşından düzenli olarak belirli bir miktar para kesilerek Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (Emekli Sandığına) yatırmıştır. Zarar verenin, bu paradan yararlanması söz konusu olamaz. O halde zarar veren, verdiği zararın tamamını, ölenin hak sahiplerince açılan davada ödemesi gerekir.” Kararda, desteğin yaşamı boyunca düzenli prim ödemesi yaptığı ve zarar verenin bu primlerden yararlanamayacağı vurgulanmıştır. Bu doğrultuda, desteğin belirli şartlara bağlı olarak veya farklı amaçlarla yaptığı ödemelerin destekten yoksun kalma tazminatından indirilmesi talep edilemez¹⁰⁹⁹.

Destekten yoksun kalanlara bağlanan ölüm sigortası aylığı, zararın tespitinde dikkate alınmaz ve tazminattan indirilmez¹¹⁰⁰. SGK tarafından rücu edilebilen gelirler, 5510 sK m.21/f.1'e göre, “ ... Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir.” Bu düzenleme uyarınca SGK'nin kusurlu işverene rücu edebileceği miktar, bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değerinin toplamıdır ve bu miktar kadar destekten yoksun kalma tazminatından indirim yapılır¹¹⁰¹.

2.2.5.2.1.3.8. Miras Kazanımları

Desteğin iş kazası sonucunda ölmesi ile destek görenlerin mirasçı veya vasiyet alacaklısı olmaları halinde miras menfaatlerinin indirim sebebi sayılıp sayılmayacağı konusu doktrinde tartışmalıdır .

¹⁰⁹⁸ **Yarg. 4. HD, T. 03.11.2021, E. 2021/20610, K. 2021/8132.** (Erişim Tarihi: 04.07.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰⁹⁹ **Eren/Dönmez, C. II, s. 1337, Antalya, C. V/1,2, s. 197.**

¹¹⁰⁰ **Eren/Dönmez, C.II, s. 1338, Antalya, C. V/1,2, s. 197.**

¹¹⁰¹ **Yarg. 17 HD, T. 23.02.2017, E. 2015/15520, K. 2017/1860:** “...desteğin ölümü, iş yerinde, iş veren tarafından yürütülmekte olan işin yapımı sırasında meydana gelmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumunca kaza, 5510 sayılı Yasa'nın 13. maddesi a ve b bentleri uyarınca iş kazası kabulü sonucunda davacılar iş kazası ölüm geliri bağlanmıştır. Davacılar bağlanan gelir, 5510 sayılı yasanın 21. maddesi gereğince rücuya tabi gelirlerdendir. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından davacılar bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin hesaplanan destekten yoksun kalma tazminatından indirilmelidir.” (Erişim Tarihi: 04.07.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

İlk görüşe göre, miras kazanımları mirasın aslı ve geliri olarak ikiye ayrılır. Mirasın aslı indirim sebebi sayılmazken, geliri indirim sebebi kabul edilmektedir¹¹⁰². Bu görüşün dayandığı gerekçeler şunlardır¹¹⁰³: Desteğin bakım gücü malvarlığının gelirinden sağlanmaktadır. Destekten yoksun kalan mirasçılar miras gelirini külli halefiyet yoluyla elde ettiklerinden, artık bakım ihtiyaçlarını kendileri karşılayabilmektedir. Bu nedenle tazminat hesabında yalnızca miras gelirleri indirim konusu yapılmalıdır¹¹⁰⁴.

Diğer görüşe göre, mirasçı ve destek gören kavramları hukuken farklı niteliktedir. Mirasçılık kanundan doğan bir hak olup miras bırakanın ölümüyle kendiliğinden kazanılır. Destekten yoksun kalma durumu ise fiili bir duruma dayanır ve her destek gören kişinin mutlaka mirasçı olması gerekmez. Zarar verenin kanundan doğan mirasçılık hakkından yararlanarak tazminattan indirim talep etmesi hakkaniyete aykırıdır. Ayrıca desteğin erken ölümü, terekenin aktif değerlerinin artma ihtimalini ortadan kaldırmıştır¹¹⁰⁵. Bu nedenle miras kazanımları tazminattan indirim sebebi sayılmamalıdır¹¹⁰⁶.

Bizim de katıldığımız üçüncü görüş ise, tazminatın amacını esas almaktadır. Bu tazminatın amacı destek görenlerin bakım ihtiyaçlarının karşılanması olduğundan, miras kazanımlarının aslı ve geliri şeklinde ayırım yapılmasına gerek yoktur. Bakım ihtiyacını azaltan veya ortadan kaldıran her türlü menfaat tazminat hesabında dikkate alınmalıdır. Buna göre, destek görenin mirasçı olması nedeniyle bakım ihtiyacı tamamen karşılanıyorsa, destekten yoksun kalma tazminatı talebi reddedilmelidir¹¹⁰⁷. Bu görüş, tazminatın temel amacına uygun olup gereksiz ayrımlardan kaçınarak pratik bir çözüm sunmaktadır.

2.2.5.2.1.3.9. Sigortacı Tarafından Yapılan Ödemeler

Sigortacının ediminin şekline bakılmaksızın sigortacı tarafından yapılan ödemeler kural olarak ifa amacına yöneliktir. TBK m.55/f.1 kapsamında zarar sigortaları açısından yapılan ödemeler tazminat miktarından indirim sebebi sayılır. Örneğin, işveren sorumluluk sigortacısı tarafından iş kazası sonucu destekten yoksun kalanlara yapılan ödeme, işverenin sorumluluğunu azaltıcı bir etkiye sahip olması ve destekten yoksun kalanların bakım ihtiyaçlarını karşılaması nedeniyle tazminat miktarından indirilmelidir. Buna karşılık, sigortacının ödediği tazminatın indirim sebebi sayılmaması halinde aynı zarar için mükerrer ödeme söz konusu olur. Bu durum bir yandan destekten yoksun kalanların sebepsiz

¹¹⁰² Seratlı, s. 187, Antalya, C. V/1,2, s. 194.

¹¹⁰³ Antalya, C. V/1,2, s. 194, Eren/Dönmez, C. II, s. 1334, Karahasan, Tazminat, s. 297-301.

¹¹⁰⁴ Seratlı, s. 188, Antalya, C. V/1,2, s. 194, Eren/Dönmez, C. II, s. 1334, Karahasan, Tazminat, s. 297-301.

¹¹⁰⁵ Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 361, Eren/Dönmez, C.II, s. 1334.

¹¹⁰⁶ Çelik, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 361.

¹¹⁰⁷ Seratlı, s. 188, Tekinay, s. 166-167, Gökyayla, s. 208, Von Tuhr, s. 384, Gürsoy, Tazminat, s. 166, Eren/Dönmez, C.II, s. 1334.

zenginleşmesine yol açarken, diğer yandan işverenlerin sigorta sözleşmesi yapma iradesini olumsuz etkiler. Çünkü işveren sorumluluk sigortasının işverenin malvarlığını koruma amacına bulunmaktadır. Bu nedenle, sigortacının destekten yoksun kalanlara yaptığı ödemenin toplam tazminat miktarından indirilmesi hakkaniyete uygun bir çözümdür¹¹⁰⁸.

Can sigortaları niteliği itibarıyla bir tutar (meblağ) sigortasıdır. Riziko gerçekleştiğinde sigortacı, gerçek zarar tespit edilmeden sözleşmede belirlenen tutarı ödemekle yükümlüdür¹¹⁰⁹. Tutar sigortalarında, rizikonun gerçekleşmesine sebep olan üçüncü kişi olsa dahi, sigortacı kanuni halefiyete dayanarak sigortalının yerine geçemez¹¹¹⁰. Bu nedenle sigortalı, sigortacıdan sigorta sözleşmesi gereğince sigorta bedelini talep edebileceği gibi, sorumlu üçüncü kişiden de uğradığı zararın tazminini isteyebilir. Bu durum sigortalının sebepsiz zenginleşmesi sonucunu doğurmaz, çünkü tutar sigortasında ödenen bedel zararın giderilmesi amacını taşımaz¹¹¹¹. Sigortacı tarafından yapılan bu ödeme yarar niteliği taşımadığından zarardan indirilemez¹¹¹². Dolayısıyla tutar sigortasında ödenen sigorta bedeli, destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında dikkate alınmamalıdır¹¹¹³.

2.2.5.3. Sosyal Güvenlik Kurumunun İşverene Karşı Açtığı Rücu Davaları Bakımından Sınırlanması

İSSGŞ'nin 1. maddesinde yer alan tazminat taleplerinin sınırlandırılması konusunda bir diğer durum, işverenin iş kazalarından dolayı SGK'ye karşı olan sorumluluğudur. Başka bir deyişle, bu sınırlama, SGK'nin kusurlu işverene karşı açtığı rücu davalarından doğan tazminat taleplerini kapsar. Uygulamada sıklıkla karşımıza çıkan durum, SGK'nin iş kazasında kusurlu olan işverene açtığı rücu davalarında sigortacının da sorumluluğunun bulunmasıdır. Bu davalar, SGK'nin hak sahiplerine gelir veya aylık bağlamakta veya giderler yaptığı (geçici iş göremezlik ödenekleri, sürekli iş göremezlik gelirleri, ölüm geliri, cenaze ödenekleri ve tedavi giderleri) durumlar için açılmaktadır. SGK'nin iş kazası sonucunda uğramış olduğu zarar dolayısıyla açtığı rücu davasında, işveren ile sigortacı, TBK m.61 uyarınca aynı zarardan farklı sebeplerle müteselsil borçludurlar. Dolayısıyla SGK, zarar gören sıfatıyla, TTK m.1478 hükmü uyarınca rücu davasını işverenin sorumluluk sigortacısına karşı da açabilir.

¹¹⁰⁸ Benzer görüş için bkz. **Gökyayla**, s. 223, **Antalya**, C.V/1,2, s. 199. Aksi görüş için bkz. **Eren/Dönmez**, C. II, s. 1337.

¹¹⁰⁹ **Von Tuhr**, s. 384, dpnt. 8, **Ünan**, Can Sigortaları, s. 1, **Tandoğan**, s. 271.

¹¹¹⁰ **Ünan**, Can Sigortaları, s. 1, **Tandoğan**, s. 271.

¹¹¹¹ **Gürsoy**, Tazminat, s. 167, **Tekinay**, s. 181, **Bozer**, s. 313, **Karayalçın**, İşletme Kazaları, s. 47, **Ünan**, Can Sigortaları, s. 2.

¹¹¹² **Eren/Dönmez**, C. II, s. 1335.

¹¹¹³ **Eren/Dönmez**, C. II, s. 1337. Aksi görüş için bkz. **Gökyayla**, s. 222, **Tekinay**, s. 181. Bu konuya ilişkin aksi yöndeki yargı kararı için bkz. I. Bölüm, başlık 1.5.2.3. Grup Kaza Sigortasının İşverenin Sorumluluğuna Etkisi .

İşveren sorumluluk sigortasında, tazminat taleplerinin çakışması ve öncelik sıralaması önemli bir hukuki mesele teşkil etmektedir. Bu bağlamda, zarar gören işçinin veya ölüm halinde hak sahiplerinin tazminat talebi ile SGK'nin rücu talebinin eş zamanlı olarak sigortacıya yöneltilmesi halinde, tazminat ödemelerinde izlenecek sıralama kritik önem taşımaktadır.

Daha önce de belirtildiği üzere, SGK tarafından işçiye veya hak sahiplerine yapılan ödemeler, toplam zararı karşılamayabilir. Böyle durumlarda işçi veya hak sahipleri, zararları için işverene ve sigortacıya doğrudan başvurma hakkına sahiptir. Aynı şekilde SGK de rücu hakkı kapsamında sigortacıya başvurabilmektedir. İşveren sorumluluk sigorta poliçe limitinin taleplerin tamamını karşılamaya yetmediği hallerde, iş hukukunun temel prensiplerinden olan işçiyi koruma ilkesi gereğince öncelikle işçi veya hak sahiplerinin tazminat talepleri karşılanmalıdır. Poliçe limitinden artı kalan bir miktar olması durumunda ise bu miktar SGK'ye verilmelidir. Bu yaklaşım, aynı zamanda “Sosyal Güvenlik Kurumunca Karşılanmayan Zararların Giderilmesi İlkesi” ile de örtüşmektedir.

2.2.5.3.1. İş Kazasından Doğan Rücu Davaları

SGK'nin rücu tazminat talebi, Sosyal Güvenlik Hukuku'nun öngördüğü özel sorumluluk esasına dayanır. 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesi uyarınca, SGK tarafından işverene ya da sigortacıya karşı açılacak genel rücu davaları kusur esasına dayanır¹¹¹⁴. Bunun dışında, 5510 sayılı Kanunda özel rücu halleri de düzenlenmiştir. Özel rücu halleri; sigortalıyı süresinde kuruma bildirim yapılmaması, iş kazasının kanunda belirtilen sürede işveren tarafından kuruma bildirilmemesi ve genel sağlık sigortasından doğan rücu davalarıdır. 5510 sayılı Kanun kapsamında, iş kazası sonucu SGK'nin işverene ve sigortacıya karşı açabileceği rücu davaları, işverenin ve sigortacının sorumluluğunu doğurur. Bu davalar aşağıda ayrıntılı bir şekilde incelenecektir¹¹¹⁵.

2.2.5.3.1.1. Rücu Davalarına İlişkin Genel Şartlar

SGK'nin işveren ve sigortacıya karşı açabileceği rücu davalarının genel şartları; zarar görenin sigortalı (işçi) olması¹¹¹⁶, zararın bir iş kazasından doğması, kaza ile zarar arasında

¹¹¹⁴ Alp, Nihat Seyhun, **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları**, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 51, **Tuncay/Ekmekçi**, s. 421, **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 389, **Alper**, s. 258.

¹¹¹⁵ **Alp**, s. 103-136, **Tuncay/Ekmekçi**, s. 433-436, **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 403-408.

¹¹¹⁶ Bu konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. II. Bölüm , başlık 2.2.2.1. Zarar Gören: “İşçi”.

uygun illiyet bağının bulunması¹¹¹⁷, sigortalının (işçinin) zarara uğraması¹¹¹⁸, SGK'nin işçiye veya hak sahiplerine ödeme yapmış olması ya da ödeme yükümlülüğünün doğmasıdır^{1119 1120}.

2.2.5.3.1.1.1. Zararın Bir İş Kazasından Doğması

Yukarıda detaylı bir şekilde açıklanan¹¹²¹, İSSGŞ'de işverenin sorumluluğunu doğuran bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazası kavramıdır. Ancak işverene karşı rücu davası açılabilmesi için sosyal güvenlik hukuku anlamında bir iş kazasının gerçekleşmesi gerekir.

Daha önce de belirtildiği üzere, sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası, 5510 sayılı Kanunu'nun 13. maddesinde sınırlı sayıda belirtilen hal ve durumlarda gerçekleşen sigortalıyı hemen ve sonradan bedenen ve ruhen zarara uğratan olaylar şeklinde açıklanmıştır¹¹²².

İSSGŞ m.1: “ *Bu poliçe, işyerinde meydana gelebilecek iş kazaları sonucunda işverene terettüp edecek hukuki sorumluluk nedeniyle işverene bir hizmet akdi ile bağlı ve Sosyal Sigortalar Kanununa tabi işçiler... yine aynı Kurum tarafından işverene karşı iş kazalarından dolayı ikame edilecek rücu davaları sonunda ödenecek tazminat miktarlarını, poliçede yazılı meblağlara kadar temin eder.*” hükmüne yer verilmiştir.

Genel şartın lafzi yorumuna göre, SGK yalnızca işçinin işyerinde bulunduğu sırada uğradığı kazalardan kaynaklanan rücu tazminatını, poliçede yazılı meblağ tutarında sigortacıdan talep edebilir. SGK'nin doğrudan sigortacıya başvurabilmesi ya da işveren sorumluluk sigortasından yararlanabilmesi için, 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinin (a) bendinde düzenlenen “*sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen ve onu hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen zarara uğratan olayların*” gerçekleşmesi gerekir. Sosyal güvenlik hukuku anlamındaki diğer iş kazası hallerinden doğan SGK zararları, ancak ek teminat alınmışsa sigorta teminatı kapsamındadır.

2.2.5.3.1.1.2. Uygun İlliyet Bağı

Sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazasında sadece kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağının varlığı yeterlidir¹¹²³. 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde sayılan beş halden

¹¹¹⁷ Bu konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkznz. II. Bölüm, başlık 2.2.1.1.1.2. Uygun İlliyet Bağının Varlığı.

¹¹¹⁸ Bu konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkznz. II. Bölüm, başlık 2.2.1.1.1.3. İşçinin Zarara Uğraması.

¹¹¹⁹ Bu konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkznz. II. Bölüm, başlık 2.2.5.1. Sosyal Güvenlik Kurumunca Sağlanan Yardımların Üstündeki Tazminat Talepleri Bakımından Sınırlanması.

¹¹²⁰ Alp, s. 52, Turan, Emel, **Sosyal Güvenlik Hukukunda Rücu Davaları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2010, s. 45-54, Tuncay/Ekmekçi, s. 425-431, Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 389-396, Şakar, Sosyal Sigortalar, s. 214- 217.

¹¹²¹ Bknz. II. Bölüm, başlık 2.2.1.1. İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartları Kapsamında Kabul Edilen İş Kazası.

¹¹²² Bu konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkznz. II. Bölüm, başlık 2.2.1. Riziko: İş Kazası.

¹¹²³ Bu konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkznz. II. Bölüm, başlık 2.2.1.1.1.2.2. Kaza İle Zarar Arasında İlliyet Bağı

birinin gerçekleşmesi durumunda işçi, işveren otoritesi altında sayılır ve kaza ile işverence yürütülen iş arasındaki illiyet bağı karine olarak kabul edilir¹¹²⁴.

2.2.5.3.1.2. Rücu Davalarına İlişkin Özel Şartlar

Yukarıda belirtilen rücu davalarına ilişkin genel şartların yanında bazı özel şartların varlığı da aranır. 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesinin 1.fikrasına göre, iş kazasının işverenin kastı veya İSGK'ye aykırı hareketi sonucunda meydana gelmesi halinde SGK, işveren ve sigortacıya karşı rücu davası açabilir¹¹²⁵.

2.2.5.3.1.2.1. İş Kazasında İşverenin Kastı ya da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Aykırı Hareketi

SGK iş kazasının sonucunda sigortalı işçiye ya da ölümü halinde hak sahiplerine birtakım sağlık ve parasal yardımlarda bulunur¹¹²⁶. Bu yardımlar, SGK'nin zarara uğramasına veya malvarlığında azalmaya neden olduğundan, 5510 sK m.21/f,1 uyarınca, SGK'ye rücu hakkı¹¹²⁷ tanınmıştır. Bu hak kapsamında SGK, zarardan sorumlu olan işveren, işverenin sigortacısı ve üçüncü kişilerden yaptığı ödemeleri geri isteyebilmektedir¹¹²⁸.

SGK'nin rücu hakkının temel gerekçesi, öncelikle SGK'nin malvarlığındaki azalmanın giderilmesidir. Bunun yanında, SGK'nin zararı karşılaması sonucunda, işveren ile işçi ya da hak sahipleri arasında oluşabilecek husumetin de engellendiği söylenebilir^{1129 1130}.

Anılan maddenin asıl amacı, işçinin canının ve sağlığının korunmasıdır. SGK'nin işverene rücu davası açabilme hakkı, işverenleri iş kazalarına karşı önleyici tedbirler almaya teşvik eder¹¹³¹. İşverenin bu konudaki sorumluluğu, iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin primi

¹¹²⁴ Akın, Levent, “ İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 25, S. 2, Mart 2011, s. 32, **Sözer**, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 332-333, **Çelik**, İş Kazaları, s. 67-68, **Uşan**, s. 175, **Alp**, s. 59.

¹¹²⁵ **Alp**, s. 52, **Turan**, s. 52-54.

¹¹²⁶ Bu konu hakkında detaylı bilgi için bkz. II. Bölüm , başlık 2.2.5.1.1. Sağlık Yardımları, 2.2.5.1.2. Parasal Yardımlar.

¹¹²⁷ Rücu hakkının hukuki niteliği için bkz. **Alp**, s. 28- 40, **Tuncay/Ekmekçi**, s. 422-425, **Güzel/Okur/Caniklioglu**, s. 387.

¹¹²⁸ **Güzel/Okur/Caniklioglu**, s. 385, Turan, Ercan, “ **5510 Sayılı Yasa Kapsamında Rücu Tazminat Davaları** ” , Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 15, Y. 2009, s. 193, **Tuncay/Ekmekçi**, s. 421.

¹¹²⁹ **Güzel /Okur/Caniklioglu**, s. 386, **Turan**, Rücu, s.193.

¹¹³⁰ İşverenin iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin primi SGK'ye ödemesi, iş kazalarından doğacak tüm sorumluluğun SGK'ye devredildiği anlamına gelmez (Civan, Orhan Ersun, “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğunun Kapsamı”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (AÜHFD)** , 64(4), Y. 2015, s. 534, **Alp**, s. 20, **Turan**, Rücu, s. 193.) .

¹¹³¹ Keser, Hakan, “ İşverenin İş kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısı ile Kurumun Yaptığı Harcamalardan Sorumlu Olmasının Koşulları ve Kaçınılmazlık”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 2, Y. Haziran 2006, s. 138, **Turan**, Rücu, s. 193, **Alp**, s. 20.

SGK'ye ödemekle sona ermez¹¹³² ¹¹³³. Böylece, işverenin 'nasılsa prim ödüyorum' düşüncesiyle hareket etmesinin önüne geçilir ve iş kazalarına karşı daha dikkatli davranması ile önleyici tedbirler alması teşvik edilmiş olur¹¹³⁴.

Nitekim, SGK'ye tanınan rücu hakkı, işverenlerin hem işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirler almasını hem de can güvenliği ve sağlığının korunmasında daha özenli davranmasını sağlar. Bu yönüyle rücu hakkı, işverenler üzerinde caydırıcı ve önleyici bir etkiye sahiptir¹¹³⁵.

İş kazasının işverenin kastı veya İSGK'ye aykırı hareketi sonucunda meydana gelmesi hali, rücu davasının açılabilmesi için özel şart (5510 sK m.21/f.1) olarak kabul edilir¹¹³⁶. Bu özel şartın gerçekleşmemesi halinde rücu davası açılmaz¹¹³⁷.

Rücu davasının açılmasındaki ilk özel şart işverenin kastıdır. Kast, kusurun en ağır derecesi olup, failin hukuka aykırı fiilinin sonucunu öngörmesi ve bu sonucu istemesi olarak tanımlanır¹¹³⁸. İşveren özelinde kast, işverenin gerçekleştirdiği hukuka aykırı bir fiilin iş kazasına yol açacağını öngörmesi ve bu sonucu kabullenmesi durumunda oluşur. Sorumluluğu doğuran fiilin diğer sonuçlarının istenmiş veya öngörülmüş olması, kastın varlığı için zorunlu bir unsur değildir¹¹³⁹.

Rücu davasının açılmasındaki ikinci özel şart, işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı hareketidir. İşveren, işçinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülük, TBK m.417/2 kapsamında işverenin işçiyi koruma borcu içerisinde düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işveren yükümlülükleri, İSGK'nin 30. maddesine dayanılarak çıkarılan yönetmelikler kapsamında ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu yönetmelikler işverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünden, iş sağlığı ve güvenliği

¹¹³² **Turan**, Rücu, s. 193, **Alp**, s. 20, **Civan**, Rücu, 534.

¹¹³³ Bu konu ile ilgili bkz. **AYM**, T. 23.05.1972, E. 1972/2, K. 1972/28, **RG**, 21.11.1972, S. 14368. (Erişim Tarihi: 22.05.2022) <https://karararama.yargitay.gov.tr>.

¹¹³⁴ **Tuncay/Ekmekçi**, s. 421, **Keser**, s. 138, **Turan**, Rücu, s. 193.

¹¹³⁵ **Civan**, Rücu, s. 534, **Keser**, s. 138, **Şakar**, Müjdat, "İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sebebiyle Sosyal Sigortaların İşverene Rücuunda Kusur Şartının Sınırlanması Sorunu", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.2, Y. 2006, s. 130.

¹¹³⁶ **Alp**, s. 52, **Turan**, s. 52-54.

¹¹³⁷ **Alp**, s. 52, **Tuncay/Ekmekçi**, s. 425-431, **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 389-396, **Şakar**, Sosyal Sigortalar, s. 214- 217.

¹¹³⁸ **Von Thur**, s. 378, **Tandoğan**, s. 46.

¹¹³⁹ **Von Thur**, s. 378, **Tandoğan**, s. 47, **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 391.

hizmetlerinin sunulmasına, iş ekipmanlarının güvenli kullanımından kişisel koruyucu donanımların sağlanmasına kadar geniş bir yelpazede düzenlemeler içermektedir^{1140 1141}.

İSGK sistematığında işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri, genel yükümlülükler ve buna ilişkin hizmetler olmak üzere ikiye ayrılmıştır. İşverenin genel yükümlülükleri İSGK m.4'te ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. İlgili madde kapsamında işveren, mesleki riskleri göz önünde bulundurarak gerekli olan her türlü önlemi almakla yükümlüdür. Bu yükümlülük, işverenin geniş anlamda koruma borcu kapsamındaki en temel yükümlülüğüdür. İşverenin işçiye koruma borcu, hukukun temel ilkelerinden biridir. Gerçek kişilerin yaşama ve vücut dokunulmazlığı hakları mutlak haklar kategorisinde yer aldığından, bu hakların korunması hukuki bir zorunluluktur¹¹⁴². Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) ortak komisyonu, işçi sağlığının temel esaslarını şu şekilde belirlemiştir: Tüm işkollarında işçinin fiziksel, ruhsal ve sosyo-ekonomik bakımdan sağlığını en üst düzeye çıkarmak ve sürdürmek; çalışma koşulları ve zararlı maddelerden kaynaklanan sağlık risklerini önlemek; işçileri fiziksel ve ruhsal yapılarına uygun işlerde çalıştırmaktır. Özetle, işin işçiye ve işçinin işe uyumunun sağlanması hedeflenmektedir¹¹⁴³.

İşveren, İSGK başta olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının tüm hükümlerine uygun davranmalıdır. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında öngörülen önlemleri almadığı takdirde kusurlu sayılır¹¹⁴⁴.

Bu iki halde de SGK karşısında işverenin sorumlu tutulabilmesi için kusurun varlığı şarttır. Dolayısıyla işverenin SGK karşısındaki sorumluluğunun niteliği, Yargıtay ve doktrin tarafından kusur sorumluluğu olarak kabul edilmiştir¹¹⁴⁵. Üçüncü bir kişinin fiilinden kaynaklanan iş kazasında ise, işverenin kusuru bulunmadığı takdirde SGK karşısında sorumluluğu doğmaz¹¹⁴⁶.

¹¹⁴⁰ Sümer, s. 105-106, Ertürk, Şükran, “ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler” , *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 27, Eylül 2012, s. 14-15, Süzek, Sarper, “ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından İşverenlerin Yükümlülükleri” , *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 14, S. 55, Y. 2017, s. 1297-1298.

¹¹⁴¹ Bknz. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (RG, T. 29.12.2012, S. 28512), İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (RG, T. 29.12.2012, S. 28512), İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (RG, T. 25.04.2013, S. 28628), Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (RG, T. 02.07.2013, S. 28695).

¹¹⁴² Ertürk, İş Sağlığı, s. 14-15.

¹¹⁴³ Bknz. **Yarg. HGK, T. 08.11.2006, E. 2006/10-696, K. 2006/704.** (Erişim Tarihi:09.08.2023) <https://lib.kazanci.com.tr/>

¹¹⁴⁴ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 391, Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 153, Tuncay/Ekmekçi, s. 426, Uşan, s. 194, Alp, s. 78, Alper, s. 260-261.

¹¹⁴⁵ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 399, Tuncay/Ekmekçi, s. 426-427, Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 158, dpnt.3, Alp, s. 76-78, Civan, Rücu, s. 555, Şakar, Rücu, s. 132. Bu konu ile ilgili bknz. **Yarg. 10. HD, T. 28.05.2013, E. 2012/19635, K. 2013/11653.** (Erişim Tarihi: 06.08.2023) <https://www.calismatoplum.org/>, **Yarg. 10. HD, T. 02.05.2016, E. 2015/4800, K. 2016/7085, Yarg. 10. HD, T. 04.07.2019, E. 2017/3275, K. 2019/ 5859.** (Erişim Tarihi: 06.08.2023) <http://kazanci.com.tr/>

¹¹⁴⁶ Alp, s. 78.

5510 sK m.21/f.1 kapsamında, kusur sorumluluğunun kabul edilmesindeki temel amaç işverenin iş kazası ve meslek hastalığı primlerinin tamamını ödemesi ve bu riski SGK nezdinde sigortalamış olmasıdır¹¹⁴⁷. Ayrıca, iş kazasının sigortalı işçinin kendi eyleminden kaynaklanması durumunda ise, SGK'nin işverene rücu davası açma hakkı bulunmamaktadır. Bu halde SGK, yalnızca sağladığı parasal yardımlardan belirli oranda indirim yapabilmektedir¹¹⁴⁸.

2.2.5.3.1.2.1.1. İşverenin Kastı

5510 sayılı Kanunda kast kavramının tanımına yer verilmemiştir. 5510 sayılı Kanundaki bu boşluk, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği¹¹⁴⁹ (SSİY) ile doldurulmuştur. SSİY'nin 45. maddesinin birinci fıkrasında kast kavramı: “*İş kazasına veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek hukuka aykırı eylemiyle neden olması halidir.*” şeklinde açıklanmıştır.

Yönetmelikte yer alan tanımdan hareketle, kastın iki temel unsuru bulunur i) bilerek ve isteyerek hareket etme, ii) hukuka aykırılık. Bu hüküm uyarınca, işverenin bilerek ve isteyerek iş kazasına sebebiyet vermesi durumunda kastın varlığından söz edilir¹¹⁵⁰. Buna karşılık, işverenin hukuka aykırı fiili sonucunda iş kazası meydana gelmekle birlikte, eyleminde bilerek ve isteyerek hareket etme unsuru bulunmuyorsa, kastın varlığından söz edilemez¹¹⁵¹.

İşverenin fiilinin hukuka aykırı olmamasına rağmen, gerçekleştirdiği eylemin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini öngörmesi durumunda, ihmal veya ağır ihmal sorumluluğu devam eder (SSİY m. 45/f.1, c.2). Bu düzenlemeyle işverenin ihmal ve ağır ihmal hallerindeki sorumluluğu açıkça ortaya konulmuştur. Ancak, söz konusu hüküm belirsiz bir nitelik taşımaktadır. Bu belirsizliğin temel nedeni, Kanun'da yalnızca işverenin kastına yer verilmişken, Yönetmelik'te işverenin ihmal ve ağır ihmeline de yer verilmiş olmasıdır. Yönetmelik'te ihmal ve ağır ihmal hallerinin düzenlenmesi, Kanun'da öngörülmeven ek yükümlülükler getirerek işverenin SGK karşısındaki sorumluluk alanını genişletmektedir¹¹⁵². Normlar hiyerarşisi gereğince, yönetmelik hükümleri kanuna aykırı olamayacağından ve yönetmelikle kanunda olmayan ek yükümlülükler getirilemeyeceğinden, SSİY'nin söz konusu hükmünün hukuka aykırılık teşkil ettiği sonucuna varılmaktadır¹¹⁵³. Yönetmeliğin söz konusu

¹¹⁴⁷ Alp, s. 78.

¹¹⁴⁸ Tuncay/Ekmekçi, s. 421.

¹¹⁴⁹ RG, T. 12.05.2010, S. 27579.

¹¹⁵⁰ Güzel/Okur/Canikoğlu, s. 390.

¹¹⁵¹ Alp, s. 78.

¹¹⁵² İşverenin, SGK karşısındaki sorumluluğu 5510 sK m.21/f.1'e göre tespit edilir (bkzn. Ergin, Berin, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası İşverene Rücu Nasıl Bakıyor? ”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 4, Y. 2006, s. 137.).

¹¹⁵³ Uşan, s. 194, Alp, s. 79.

belirsiz hükmünün, hukuki güvenlik ilkesi gereğince ya Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi ya da düzenleyici işlemi tesis eden idare tarafından yürürlükten kaldırılması gerekmektedir.

Bu noktada belirtmek gerekir ki sigorta hukukunun temel ilkelerinden biri olarak, sigorta ettirenin (işverenin) rizikoyu kasten gerçekleştirdiği hallerde sigortacının sorumluluğu doğmaz (TTK m. 1477/ İSSGŞ m. 3/ b. a)¹¹⁵⁴. Bu ilke, sigorta sözleşmesinin iyi niyet esasına dayalı olması ve sigorta kurumunun beklenmedik riskleri teminat altına alma amacıyla bağdaşır niteliktedir.

2.2.5.3.1.2.1.2. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Aykırı Hareketi

İşverenin, işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili kanuni yükümlülüklerine aykırı hareketi sonucunda iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmesi durumunda, işveren SGK'ye karşı sorumlu hâle gelir (SSİY m.45/f.2, c.1) . Bu yükümlülükler aykırılık, ihmal şeklinde ortaya çıkabilir. İhmal, failin (işverenin) zarar verici sonucu istememiş olmasına rağmen, bu olumsuz sonucun meydana gelmesini önlemek için hal ve şartların gerektirdiği dikkat ve özeni göstermemesi durumudur¹¹⁵⁵. Bununla birlikte, söz konusu maddede geçen “işçinin sağlığı ve güvenliği” ifadesi geniş bir anlam içerdiğinden, bu kavramın belirgin bir tanımının yapılması ve kapsamının kesin olarak belirlenmesi mümkün görünmemektedir¹¹⁵⁶.

İSGK, iş sağlığı ve güvenliği alanında yasa koyucular ve düzenleyiciler tarafından çıkarılan tüm yazılı hukuk kaynaklarını ifade eder. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bu yazılı hukuk kaynaklarına uymakla yükümlüdür¹¹⁵⁷. Bununla birlikte, yerleşik Yargıtay içtihatları uyarınca işveren, kaçınılmazlık hali dışında, İSGK'de düzenlenmemiş olsa dahi, iş sağlığı ve güvenliği bakımından aklın, bilimin ve tekniğin gerektirdiği her türlü tedbir ve önlemi almakla yükümlüdür¹¹⁵⁸. Bu hukuki çerçeve göz önüne alındığında, işveren kusurun tüm

¹¹⁵⁴ Bu konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkzn. III. Bölüm, başlık 3.1.2.1. Kasten ika olunan veya bilerek sebebiyet verilen olaylar sonucu doğacak zarar ve ziyan talepleri.

¹¹⁵⁵ Oser / Schönenberger, s. 351-352, Von Thur, s. 383, Tandoğan, s. 48, Oğuzman/Öz, C.II, s. 56, Eren, s. 651, Antalya, C.V/1,2, s. 77.

¹¹⁵⁶ Güzel/Okur/Canikoğlu, s. 392, Alp, s. 81.

¹¹⁵⁷ Kanun (mevzuat); yasal olarak yürürlüğe konulmuş ve yürürlüğünü muhafaza eden, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği alanında, yasa koyucu ile yasa koyucunun yürütme veya idareye verdiği yetki sonucu, bu organlarca kabul edilen genel, objektif kural veya hükümlerin tümüdür (SSİY.m.45/f.2, c.1.).

¹¹⁵⁸ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 392, Civan, Rücu, s. 557, Alp, s. 82. Yarg. 21. HD, T. 12.09.2017, E. 2016/3450, K. 2017/6127. (Erişim Tarihi: 06.08.2023) <https://www.calismatoplum.org/>, Yarg. HGK, T. 04.11.2021, E. 2018/369, K. 2021/1348. (Erişim Tarihi: 06.08.2023) <https://lib.kazanci.com.tr/>

nevilerinden, her türlü derecesinden SGK karşısında sorumludur¹¹⁵⁹ ¹¹⁶⁰. Uygulamada rücu davalarının çoğunlukla işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı hareketinden kaynaklandığı gözlemlenmektedir¹¹⁶¹.

Son olarak belirtelim ki işçilerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez (İSGK m.4/f.3). Bu hükümle, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin İSGK’de yer alan yükümlülükleri ayrıca değerlendirilir. Bununla birlikte, işçinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı hareketi sonucunda meydana gelen iş kazasında, işverenin tazminat sorumluluğu etkilenir. Bu halde işçinin müterafik kusuru oranında tazminat miktarından indirim yapılır (TBK m.52/f.1)¹¹⁶² ¹¹⁶³.

2.2.5.3.1.3. Kurumun Rücu Alacağıın Tespiti

2.2.5.3.1.3.1. 5510 sayılı Kanunu’nun 21. Maddesi Bakımından İşverenin Sorumluluğunun Belirlenmesi

5510 sayılı Kanun’un 21. maddenin 1. fıkrasında rücu miktarı, “... *Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir.*” şeklinde açıklanmıştır.

Bu hüküm doğrultusunda, SGK’nin rücu davalarında işverenden talep edebileceği değerler, daha açık bir ifadeyle, SGK’nin rücu tazminat miktarının konusunu oluşturan zarar kalemleri, SGK tarafından yapılan veya ileride yapılması gereken kısa dönemli ödemelerdir.

¹¹⁵⁹ Uygulamada çoğunlukla eğitim ve denetim yükümlülüğüne aykırı davranılmasından kaynaklanan işveren sorumluluğu doğmaktadır. İşverenin sorumluluğunun kapsamı objektifleştirilmiş ölçütlere göre tespit edildiğinden, işverenin SGK karşısındaki sorumluluğunun kusursuz sorumluluğa doğru yaklaştığı söylenebilir (**Civan**, Rücu, s. 557.) .

¹¹⁶⁰ **Yarg. 10. HD, T. 22.03.2023, E. 2023/2709, K. 2023/2970:** “ *Kusur raporlarının, 5510 Sayılı Kanun’un 21. Maddesi ile iş kazası tarihinde yürürlükte bulunan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun’una uygun olarak düzenlenmesi gerekir. Anılan Kanunlarda; İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşverenler, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar, denilmekte, böylece, işçiyi gözetim ödevi ve insan yaşamının üstün değer olarak korunması gereğinden hareketle; salt mevzuatta öngörülen önlemlerle yetinilmeyip, bilimsel ve teknolojik gelişimin ulaştığı aşama uyarınca alınması gereken önlemlerin de işveren tarafından alınmasını zorunlu kılmaktadır.*” (Erişim Tarihi:09.08.2023) <https://lib.kazanci.com.tr/>

¹¹⁶¹ **Yarg. 10. HD, T. 11.04.2019, E. 2018/6289, K. 2019/3373, Yarg. 10. HD, T. 06.02.2020, E. 2020/85, K. 816, Yarg. 10. HD, T. 21.10.2021, E. 20217272, K. 2021/12680. Yarg. 10. HD, T. 25.02.2020, E. 2018/6424, K. 2020/1587.** (Erişim Tarihi: 25.01.2025) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹¹⁶² **Süzek**, İşverenlerin Yükümlülükleri, s. 1230.

¹¹⁶³ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. III. Bölüm, başlık 3.1.2.1.1. Sigorta Ettirenin ve Sigorta Ettirenin Hukuken Fillerinden Sorumlu Oldukları Kişilerin İhmallerinden Doğan Tazminat Talepleri.

Bu ödemeler; tedavi giderleri, geçici iş göremezlik ödeneği, kız çocuklarına sağlanan evlenme ödeneği ve cenaze masrafları gibi kalemlerden oluşmaktadır¹¹⁶⁴.

Kanun metninde yer alan “ileride yapılması gereken ödemeler” ifadesiyle kastedilen, rücu davası açıldıktan sonra iş kazasıyla nedensellik bağı bulunan ve ileride yapılması öngörülen ödemelerdir. Örneğin, iş kazası nedeniyle sigortalıya yapılan sağlık durumunu iyileştirmeye yönelik ek tedavi ve ilaç giderleri veya sigortalıya verilen geçici iş göremezlik süresinin uzatılması halinde ödenecek olan geçici iş göremezlik ödeneği bu kapsamdadır. İş kazası ile nedensellik bağı içinde yapılacak olan bu ödemeler, ayrı bir rücu davasının konusunu oluşturur¹¹⁶⁵.

Kanunda bahsi geçen gelirler, sürekli iş göremezlik geliri (sigortalının çalışma gücünün kaybı nedeniyle aldığı gelir) ile iş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin hayatını kaybetmesi durumunda hak sahiplerine bağlanan ölüm gelirin ilk peşin sermaye değerinin toplamından oluşmaktadır¹¹⁶⁶. 5510 sayılı Kanun’un 21. maddesinde düzenlenen bu gider ve gelir kalemleri sınırlı sayıda olup (numerus clausus), Kanunda açıkça belirtilmeyen diğer masraflar rücu davasının konusunu oluşturamaz¹¹⁶⁷.

5510 sayılı Kanun kapsamında, işverenin SGK karşısındaki sorumluluğu, SGK tarafından sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ve yapılacak ödemeler ile bağlanacak gelirin ilk peşin sermaye değerinin toplamıyla sınırlandırılmıştır¹¹⁶⁸. Uygulamada, bu sınırlandırma *iç tavan* olarak adlandırılmaktadır. Bununla birlikte, Kanun, SGK’nin işverenden talep edebileceği iç tavan değerinin toplamının, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden talep edecekleri miktardan (gerçek zarardan) fazla olamayacağını açıkça düzenlemiştir. Uygulamada, bu ikinci sınırlandırma da *dış tavan* olarak adlandırılmaktadır. Bu çerçevede SGK, dış tavanı aşmamak kaydıyla, iç tavan değerinin toplamını işverenden talep etme hakkına sahiptir¹¹⁶⁹. 5510 sayılı Kanun kapsamında (m.21/f.1) SGK, sigortalı veya hak sahiplerinin gerçek zararını (dış tavan) aşmamak kaydıyla, yaptığı ve yapacağı ödemeler ile bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değeri toplamını (iç tavan) işverenden talep etme hakkına sahiptir.

¹¹⁶⁴ Civan, Orhan Ersun, “ İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk ”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (AÜHFD)**, 64 (4), 2015, s. 1017, s. 1015-1070, **Turan**, s. 58, **Çelik**, İş Kazaları, s. 273-274.

¹¹⁶⁵ **Civan**, Müteselsil Sorumluluk, s. 1018, **Turan**, Rücu, s. 58, **Çelik**, İş Kazaları, s. 274, **Tuncay/Ekmekçi**, s.430, **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 399, Baycık, Gaye, “ Sosyal Güvenlik Kurumunun İş kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirisel Bakış ”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Mayıs 2017, C. 7, S. 1, s. 40.

¹¹⁶⁶ **Civan**, Müteselsil Sorumluluk, s. 1017, **Çelik**, İş Kazaları, s. 273-274.

¹¹⁶⁷ **Civan**, Müteselsil Sorumluluk, s. 1018, **Turan**, Rücu, s. 58, **Ataş/Tuaç Yılmaz**, s. 313.

¹¹⁶⁸ **Güzel/ Okur/ Caniklioğlu**, s. 398, **Tunay/Ekmekçi**, s. 429, **Civan**, Müteselsil Sorumluluk, s. 1017, **Ataş/Tuaç Yılmaz**, s. 313.

¹¹⁶⁹ **Civan**, Müteselsil Sorumluluk, s. 1019, **Ataş/Tuaç Yılmaz**, s. 313, **Turan**, Rücu, s. 59, **Alp**, s. 203.

2.2.5.3.1.3.1.1. İç Tavan

SGK'nin rücu davalarının ana kalemi olan peşin sermaye değeri, 5510 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 28. fıkrasında, “ *Kurumca, bu Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen giderlerin yaş, kesilme ihtimali ve Kurumca belirlenecek iskonto oranı dikkate alınarak hesaplanan tutarıdır.* ” şeklinde tanımlanmıştır.

Bu değerın hesaplanması için SGK, özel tablolar oluşturur. Bu tablolarda sigortalının yaşı, aylığın kesilme olasılığı, yeniden bağlanma ihtimali ve hak sahipliği durumları göz önünde bulundurulur. SGK tarafından hazırlanan bu tablolar, demografik ve ekonomik değişimler nedeniyle gerektiğinde güncellenir. Önemli olan nokta, ilk peşin sermaye değerinin, gelir veya aylığın başlangıç tarihindeki tablolara göre tespit edilmesidir (SSİY m.46)^{1170 1171}.

Yukarıda da açıklandığı üzere, SGK'nin yaptığı ödemeler ile ilk peşin sermaye toplam değerine işverenin kusur oranı uygulanarak iç tavan hesaplanır^{1172 1173}. Bununla birlikte, 5510 sK m.21/f.1'de sigortalı veya hak sahiplerine gelirin bağlandığı tarihteki ilk peşin sermaye değeriyle bir sınırlama getirildiğinden, daha sonra gelirden bir artış olsa bile, ilk bağlama tarihindeki peşin sermaye değeri tablosuna göre rücu miktarı hesaplanır. Söz konusu artışlar için ikinci bir rücu davası açılmaz^{1174 1175}. Ancak iş kazasıyla nedensellik bağı bulunan yeni bir durum ortaya çıkar ve bu durum ek ödemeleri gerektirirse, SGK'nin yeni bir rücu davası açma hakkı doğar^{1176 1177}.

2.2.5.3.1.3.1.2. Dış Tavan

5510 sayılı Kanun'un 21. maddesinde SGK'nin rücu hakkı, “ *...sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarla* ” sınırlandırılmıştır. işverenin sorumluluğunun belirlenmesinde rücu alacağına bir üst sınır veya tavan sınırı getirilmiştir. Bu düzenleme ile

¹¹⁷⁰ Civan, Mütessesil Sorumluluk, s. 1018, Çelik, İş Kazaları, s. 276-279, Alp, s. 248-251.

¹¹⁷¹ İlk peşin sermaye değerinin hesaplanmasında “28.09.2008 tarihli 27011 sayılı İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin, Üçüncü Kişilerin ve Sigortalıların Sorumluluğu ile Peşin Sermaye Değerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğ ile 25.09.2012 tarihli 2012/32 sayılı Genelge” kullanılmaktadır.

¹¹⁷² Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 398, Alp, s. 203, Çelik, İş Kazaları, s. 275, Civan, Mütessesil Sorumluluk, s. 1019.

¹¹⁷³ İşveren, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin tamamından kusur oranı kadar sorumludur (SSİY.m.48/f.2).

¹¹⁷⁴ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 399, Civan, Mütessesil Sorumluluk, s. 1022, Turan, Rücu, s. 58, Baycık, s. 46, Alp, s. 259.

¹¹⁷⁵ Yarg. 10. HD, T. 16.04.2018, E. 2016/2568, K. 2018/3523. (Erişim Tarihi: 18.09.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹¹⁷⁶ Civan, Mütessesil Sorumluluk, s. 1018, Turan, Rücu, s. 58, Çelik, İş Kazaları, s. 274, Tuncay/Ekmekçi, s.430, Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 399, Baycık, s. 40, Alp, s. 209.

¹¹⁷⁷ Yarg. 10. HD, T. 02.04.2018, E. 2018/1825, K. 2018/2878: “Mahkemece davacı tarafından talep edilen tedavi giderlerine ilişkin istem kabul edilmişse de dosyada mevcut tedavi giderleri arasında iş kazası ile ilgili olmayan giderlerin kabul edilemez.” (Erişim Tarihi: 18.09.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

işverenin sorumluluğuna bir üst sınır getirilmiştir. Buna göre, SGK'nin rücu alacağı işçi veya hak sahiplerinin talep edebilecekleri tazminat tutarını aşamaz. Dolayısıyla, bu emredici hüküm karşısında SGK'nin rücu alacağının üst sınırının tespiti için gerçek zararın hesaplanması zorunludur^{1178 1179}.

Daha önce de belirtildiği üzere, TBK m.55'e göre, gerçek zarar sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. İşçinin iş kazası sonucunda uğradığı bedensel zararların hesaplanmasında TBK m.54; işçinin ölümü halinde destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında TBK m.53 maddesi esas alınır¹¹⁸⁰.

Ayrıca, Yargıtay'ın yerleşik içtihadına göre¹¹⁸¹, SGK'nin rücu alacağının hesaplanmasında gerçek zarar (dış tavan) ile ilk peşin sermaye değeri mukayese edilerek, düşük olan değer esas alınır. Bu değere, işverenin kusur oranı uygulanarak SGK'nin rücu alacağı bulunur.

¹¹⁷⁸ Yarg. HGK, T. 30.04.2019, E. 2015/2862, K. 2019/495: “Kurum yararına tazmini mümkün kısmının belirlenebilmesi için gerçek zarar tavan hesabı yapılması zorunluluğu bulunmaktadır. Gerçek zarar hesabı tazminat hukukuna ilişkin genel ilkeler doğrultusunda yapılmalı, sigortalı sürekli iş göremezlik durumuna girmiş ise bedensel zarar hesabı, ölümü hâlinde destekten yoksun kalma tazminatı (Borçlar Kanunu'nun 45-46, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 54-55. maddeleri) hesabı dikkate alınmalıdır.” (Erişim Tarihi: 18.09.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹¹⁷⁹ Yarg. 10. HD, T. 24.05.2016, E. 2015/4316, K. 2016/8345: “Mahkemece, konusunda uzman bilirkişiden gerçek zarar tavan hesabı yaptırarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve yanlış değerlendirme ile gerçek zarar tavan hesabı yapmayan, sigortalıya bağlanan gelir yönünden Kurum zararını salt ilk peşin sermaye değerli gelirin kusur karşılığı olarak değerlendiren bilirkişi raporuna dayanarak yazılı şekilde karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.” (Erişim Tarihi: 18.09.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹¹⁸⁰ Yarg. 10. HD, T. 23.09.2019, E. 2017/4879, K. 2019/6381: “Gerçek zarar hesaplanmasında ise; zarar ve tazminata doğrudan etkili olan işçinin net geliri, bakiye ömrü, iş görebilirlik çağı, iş göremezlik ve karşılık kusur oranları, destek görenlerin gelirden alacakları pay oranları, eşin evlenme olasılığı, gibi tüm verilerin hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde öncelikle belirlenmesi gerekir. Gerçek zarar miktarı; işçinin olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluşmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumunun 2012/32 sayılı Genelgesiyle de ilk peşin sermaye değerlerinin hesabında anılan tablolarının uygulanmasına geçilmiştir. Gerçek zarar hesabı özü itibarıyla varsayımlara dayalı bir hesap olup, gerçeğe en yakın verilerin kullanılması esastır. Bu durumda ülkemize özgü ve güncel verileri içeren bakiye ömrü belirlemede TRH2010 tablosundan yararlanılmalıdır. İşçinin 60 yaşına kadar aktif dönemde günlük net geliri üzerinden, 60 yaşından sonra bakiye ömrü kadar pasif dönemde asgari ücret üzerinden, her yıl için ayrı ayrı hesaplama yapılacağı Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindendir. İşçinin günlük net geliri tespit edilerek bilinen dönemdeki kazancı mevcut veriler nazara alınarak iskonto ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanırken, bilinmeyen dönemdeki kazancı ise; önceki uygulamalarda yıllık olarak %10 arttırılıp %10 iskonto tabi tutulmakta idi. Tazminatların peşin olarak hesaplanması, buna karşılık gelirin taksit taksit elde edilmesi, bu nedenle peşin belirlenen tazminatın her taksitte ödenen kısmın bakiyesinden faiz geliri elde edileceğinden sermayeye ekleneceği nazara alınarak, tazminata esas gelire artırım ve iskonto uygulanmaktadır. Peşin sermayeden elde edilecek yarar reel faiz kadardır. Buna göre önceki uygulamalardaki gibi %10 artırım ve iskonto oranı yerine, enflasyon dışlanarak, değişen ekonomik koşullar ve reel faiz oranları nazara alınıp, ... ilk peşin sermaye değeri hesaplamalarına paralel olarak %5 oranının uygulanması hakkaniyete uygun olacaktır. Ayrıca kaza tarihinde sigortalının asgari ücretle mi yoksa daha fazla bir ücretle mi çalıştığının tespiti ile yapılacak artırım ve indirimlerin bu ücret üzerinden dikkate alınması ve hesaba katılmalıdır.” (Erişim Tarihi: 18.09.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹¹⁸¹ Yarg. 10. HD, T. 15.09.2021, E. 2021/4240, K. 2021/10330, Yarg. 10. HD, T. 22.03.2018, E. 2016/ 1208, K. 2018/ 2380. (Erişim Tarihi: 19.09.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

İşverenin kusurunun bulunduğu hallerde, kusurunun ağırlığı oranında SGK'nin rücu alacağı tespit edileceğinden zararlandırıcı sigorta olayı üzerinden, işverenin kusurunun etkisi ortaya çıkarılmalıdır. Bu nedenle, tüm delillerin takdir edilerek değerlendirilmesi ve kabul edilen maddi olgular üzerinden, konusunda uzman kişilerden oluşan bilirkişi heyetinden rapor alınması icap eder. Aynı olay sebebiyle daha önce açılmış ve kesinleşmiş tazminat ve ceza davaları varsa, alınacak rapor bu davalardaki kusur raporlarıyla çelişkili olmamalı ve kusur oranı ile aidiyeti hakkında açık bir değerlendirme içermelidir¹¹⁸².

Sonuç olarak, SGK iç tavan hesaplamasındaki miktarı işveren ve sigortacıdan talep edebilir. SGK'nin aynı iş kazasından doğan ikinci bir rücu davası açması durumunda, SGK'ye ödenen iç tavan miktarı dış tavan miktarını (gerçek zarar miktarını) aşmadığı sürece, poliçedeki kalan limit üzerinden tekrar ödeme yapılabilir.

2.2.5.3.1.4. Kaçınılmazlık İlkesi

2.2.5.3.1.4.1. Kaçınılmazlığın Rücu Davalarına Etkisi

Kaçınılmazlık kavramının işverenin sorumluluğu ile tazminat miktarı üzerindeki etkisi, önceki bölümlerde ele alınmıştır¹¹⁸³. Bu bölümde ise kaçınılmazlığın rücu davaları üzerindeki etkisi incelenecektir.

5510 sK m.21/f.1'de, işverenin sorumluluğunun tespitinde yalnızca kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınacağı belirtilmiştir¹¹⁸⁴. 5510 sayılı Kanunda kaçınılmazlık kavramının tanımı açıkça yapılmamıştır. SSİY m.45/f.4'te kaçınılmazlık, “*olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur.*” şeklinde tanımlanmıştır.

SSİY m.45/f.4'ün devamında, işverenin gerekli önlemleri ve tedbirleri almaması durumunda kaçınılmazlık halinin ileri sürülemeyeceği belirtilmiştir. Söz konusu gerekli önlemler, teknolojik gelişmelere uygun teknik tedbirleri, işyerinde gösterilmesi gereken azami özeni ve dikkati kapsamaktadır. İşverenin, mevcut teknolojik imkânlar çerçevesinde alınabilecek tüm önlemleri almasına rağmen iş kazasının önlenemediği hallerde, kaçınılmazlık durumu söz konusu olacaktır¹¹⁸⁵.

¹¹⁸² Bknz. Yarg. 10. HD, T. 04.07.2019, E. 2017/3275, K. 2019/5859, Yarg. 10. HD, T. 22.11.2018, E. 2018/6516, K. 2018/9806. (Erişim Tarihi: 19.09.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹¹⁸³ Bknz. II. Bölüm, başlık 2.2.1.1.1.2.3. Uygun İlliyet Bağının Kesilmesi.

¹¹⁸⁴ Kaçınılmazlık ilkesi, yalnızca işçi ve işveren arasında uygulanır. Bunların dışında kalan, üçüncü kişi ya da sigortalının haleflerine bu ilke uygulanmaz (Şakar, Rücu, s. 134.).

¹¹⁸⁵ Ergin, Berin, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası İşverene Rücuyla Nasıl Bakıyor?”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.4, Y. 2006, s. 139, Özyürür, Şerafettin/ Kocakaya, Özgür, “ 5510 sayılı Kanun'un 21/1. Maddesi Uyarınca İş Kazası ve Meslek Hastalığında Kaçınılmazlık İlkesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 41, Y. 2019, s. 79, Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 395, Civan, Rücu, s. 558.

Kaçınılmazlık, mücbir sebebin¹¹⁸⁶ esaslı unsurlarından biridir¹¹⁸⁷. Kaçınılmazlık hali, işverenin iş kazasının meydana gelmemesi için hem kanunun hem de aklın, bilimin ve tekniğin zorunlu kıldığı tüm yükümlülüklerini yerine getirmesine rağmen, karşı konulamaz, objektif veya mutlak bir olayın sonucunda iş kazasının ortaya çıkması durumudur. Bununla birlikte, iş kazasının gerçekleşmesi sadece ilgili işveren için değil, tüm işverenler için önlenemez niteliğe sahip olduğu takdirde, kaçınılmazlık mutlak bir nitelik kazanır¹¹⁸⁸.

Bir diğer hal ise, kaçınılmazlık umulmayan olaylarda da karşımıza çıkabilir. Umulmayan olay , mücbir sebebe benzemekle birlikte aynı anlama sahip değildir¹¹⁸⁹. Mücbir sebep olarak nitelendirilen her olay aynı zamanda umulmayan olay iken; umulmayan her olayın mücbir sebep olarak kabulü mümkün değildir¹¹⁹⁰. Umulmayan olay ile mücbir sebep arasındaki en önemli fark umulmayan olayda kaçınılmazlığın yalnızca sorumlu kişi açısından geçerli olması ve bu nedenle nispi bir nitelik taşımasıdır. Buna karşılık, mücbir sebepte kaçınılmazlık herkes için geçerli olan mutlak bir niteliğe sahiptir¹¹⁹¹.

Bununla birlikte mücbir sebebin unsurlarından biri de hariciliktir; kaçınılmaz olayın sorumlu kişinin faaliyeti ve işletmesinin dışında gerçekleşmesi gerekir. Oysaki, umulmayan olayda kaçınılmazlık işletme içi veya dışında da gerçekleşebilir¹¹⁹².

5510 sK m.21/f.1'in son cümlesinde yer alan kaçınılmazlık kavramı, mutlak ve nispi olmak üzere ikiye ayrılır. Mücbir sebebin kaçınılmazlık unsuru mutlak bir yapıda iken, umulmayan olayda nispi bir yapıya sahiptir¹¹⁹³. Nispi kaçınılmazlık halinde, benzer koşullar altında normal ve makul bir işverenin akli, bedeni ve mesleki yetenekleri temel alınarak, soyut ve genel bir bakış açısıyla değerlendirme yapılır¹¹⁹⁴.

Mücbir sebebin bir unsuru olan mutlak kaçınılmazlık halinde bir iş kazası meydana geldiğinde, işverenin hukuki sorumluluğu doğmayacağı gibi SGK'nin rücu hakkı da doğmaz¹¹⁹⁵. Buna karşılık, umulmayan olayın bir unsuru olan nispi kaçınılmazlık halinde bir iş kazası meydana geldiğinde, işverenin sorumluluğu tespit edilirken kaçınılmazlık hali indirim sebebi olarak değerlendirilir¹¹⁹⁶.

¹¹⁸⁶ Mücbir sebep, doğa olaylarından (deprem, sel, tsunami, kasırga vb.), beşerî olaylardan (savaş, genel grev, askeri darbe vb.) veya hukuki olaylardan (kamulaştırma, ithal yasağı vb.) kaynaklanabilir (**Tuncay**, Kaçınılmazlık, s. 187.).

¹¹⁸⁷ **Keser**, s. 141, **Tuncay**, Kaçınılmazlık, s. 187, **Ergin**, s. 139.

¹¹⁸⁸ **Keser**, s. 141, **Tuncay**, Kaçınılmazlık, s. 187, **Ergin**, s. 139.

¹¹⁸⁹ **Tuncay**, Kaçınılmazlık, s. 187, **Tandoğan**, s. 466.

¹¹⁹⁰ **Tandoğan**, s. 466.

¹¹⁹¹ **Eren**, s. 634, **Civan**, Rücu, s. 559,

¹¹⁹² **Özyürür/Kocakaya**, s. 79. Haricilik hakkında ayrıntılı bilgi için bkznz. **Eren**, s. 632.

¹¹⁹³ **Ergin**, s. 139, **Alp**, s. 89.

¹¹⁹⁴ **Eren**, İlliyyet Bağı, s. 144-145, **Özyürür/Kocakaya**, s. 75, **Ergin**, s. 139.

¹¹⁹⁵ **Civan**, Rücu, s. 560, **Tuncay**, Kaçınılmazlık, s. 186, **Özyürür/Kocakaya**, s. 79

¹¹⁹⁶ **Civan**, Rücu, s. 560.

5510 sK m.21/f.1 ile SSİY m.45/f.4 hükümlerinde benimsenen kaçınılmazlık halinin niteliğinin belirlenmesi önem arz eder. 5510 sK m.21/f.1 hükmünün hangi kaçınılmazlık halini benimsediğine yönelik lafzi anlamda, bir yorum yapılması mümkün değildir. Ancak, SSİY m.45/f.4'te yapılan kaçınılmazlık tanımı incelendiğinde, hükümde mutlak kaçınılmazlığın benimsendiği görülmektedir¹¹⁹⁷.Yönetmeliklerin kanunların uygulanmasını sağlama amacı göz önüne alındığında, 5510 sayılı Kanun'da da mücbir sebebin bir unsuru olan mutlak kaçınılmazlık halinin benimsendiği sonucuna ulaşılmaktadır¹¹⁹⁸.

Hâkimler, iş kazalarında kaçınılmazlık unsurunun tespiti özel ve teknik bilgi gerektirdiğinden bilirkişiye başvurur. Bilirkişi raporlarında işverenin, sigortalının ve üçüncü kişinin kusuru ile birlikte kaçınılmazlık kavramına yer verilmesi dikkate değerdir¹¹⁹⁹. Bilirkişi raporlarındaki bu yaklaşım, mahkemelerin nispi kaçınılmazlık halini benimsediği izlenimini uyandırmakla birlikte, Yargıtay'ın son dönem kararlarında kaçınılmazlık kavramını daha dar bir şekilde yorumladığı ve mutlak kaçınılmazlık halini benimsediği görülmektedir¹²⁰⁰.

Yargıtay'ın bu konuya ilişkin bir kararı şu şekildedir¹²⁰¹: “12.02.2008 tarihinde maden iş yerinde işçinin gözüne çapak kaçması şeklinde meydana gelen iş kazası yönünden Kurumun işverene rücu edebileceği miktarı belirleme amacıyla dosya kapsamında alınan tüm bilirkişi raporları somut olay yönünden hukuki değer taşımamaktadır. Tüm işverenler gibi maden iş yerinin sahipleri de işveren sıfatıyla mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Maden iş yerlerinin çok tehlikeli işyerleri arasında yer alsa bile sigortalının gözüne çapak kaçması olayının kaçınılmazlık olarak değerlendirilmesi hukuka uygun değildir. Sigortalının yaşadığı iş kazasının ‘çalışma anında gözlük kullanılarak engellenmesi’ her daim mümkündür.” Bu kararda mutlak kaçınılmazlığın tanımı da açıklanmıştır¹²⁰².

¹¹⁹⁷ Aksi görüş için bkzn. **Tuncay**, Kaçınılmazlık, s. 188.

¹¹⁹⁸ Kanun koyucunun, 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesinin gerekçesinde kaçınılmazlığın nispi halinin kabul edildiğine ilişkin açık bir ifadeye yer vermemesi nedeniyle, kaçınılmazlığın mutlak halinin kabulü sonucuna varılmaktadır (**Ergin**, s. 139.).

¹¹⁹⁹ **Yarg. 21. HD, T. 20.2.2020, E. 2019/5246, K. 2020/975, Yarg. 10. HD, T. 27.9.2022, E. 2022/1805, K. 2022/11323.** (Erişim Tarihi: 15.08.2023) <https://lib.kazanci.com.tr/>

¹²⁰⁰ **Civan**, Rücu, s. 562.

¹²⁰¹ **Yarg. HGK, E. 2015/2682, K. 2019/986** (Erişim Tarihi: 15.08.2023) <https://lib.kazanci.com.tr/>

¹²⁰² **Yarg. HGK, T. 15.12.2022, E. 2021/21-297, K. 2022/1760**: “Öğretide, yargısal kararlarda ve yasalarda kötü tesadüf, fevkalade hal, umulmayan durum, tesadüfi olay olarak da adlandırılan kaçınılmazlık, hukuksal ve teknik anlamda “fennen önlenmesi olanaksız” başka bir anlatımla işverence mevzuatın öngördüğü tüm önlemler alınmış olursa bile önlenemeyecek olan durumları ifade eder. Kaçınılmazlığın unsurları, 1- İrade dışında meydana gelen olay, 2- Davranış kuralının veya sözleşme borcunun ihlali, 3- İlliyyet bağının bulunması, 4- Olayın önlenemezliği hususlarıdır. Bu unsurlardan özellikle sonuncusu olan olayın önlenemezliği hususunu biraz açmak gerekirse; buradaki önlenemezliği olayla ilgisi yoktur. Önlenemezliği unsuru, tamamen davranış normu ve borca aykırılıkla ilgili olup alınabilinecek tüm tedbirler alınmış olursa dahi bir davranış normunun veya sözleşmeden ... bir borcun ihlalinin ifadesidir. Yani olay önlenemez olmasına rağmen bir davranış kuralına ya da sözleşmeden ... borca aykırılık önlenemiyorsa artık kaçınılmazlıktan söz etme imkânı yoktur. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler önlenemez olaylara karşın bir davranış kuralını ve borca aykırılığı önleme olanağını sağlamaktadır. Örneğin, bir

Özetle, kaçınılmazlık kavramı yorumlanırken iş kazasının tamamen (%100) kaçınılmaz olduğu durumlarda illiyet bağı kesileceğinden, işverenin sorumluluğu ile SGK'nin rücu alacağı söz konusu olmaz¹²⁰³. Bu durumda SGK tarafından olay iş kazası olarak kabul edildiğinden, sigortalı ve hak sahiplerine gerekli sağlık ve parasal yardımlar yapılır. SGK'nin rücu alacağı ancak işverenin kusurlu olduğu hallerde mümkündür¹²⁰⁴.

2.2.5.3.2. Özel Rücu Halleri

5510 sayılı Kanun'da yer alan hükümler emredici niteliğe sahiptir. Bu Kanunda, işverenlerin yasal yükümlülüklerine aykırı davranışları durumunda uygulanacak özel rücu halleri düzenlenmiştir¹²⁰⁵. İSSGŞ'de, işyerinde gerçekleşen iş kazalarından doğan tüm rücu davaları teminat kapsamında değerlendirildiğinden, aşağıda özel rücu halleri kısaca incelenecektir.

2.2.5.3.2.1. Sigortalının Süresinde Bildirilmemesinden Doğan Rücu Davaları

2.2.5.3.2.1.1. İşverenin Sigortalıyı Bildirme Yükümlülüğü

5510 sK m.8 hükmü uyarınca, işveren 5510 sK m.4/f.1, (a) bendi kapsamında olan sigortalıları (işçileri), ***sigortalılık başlangıç tarihinden önce SGK'ye işe giriş bildirgesi ile bildirmekle yükümlüdür***¹²⁰⁶. Buna karşılık, işveren tarafından aynı kapsamda sayılan sigortalılar içinde “ *inşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde* “ işe başlayacak sigortalılar için, ***en geç çalışmaya başlatıldığı gün; yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında alınarak çalıştırılanlar ile SGK'ye ilk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerlerinde, ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten itibaren bir ay içinde çalışmaya başlayan sigortalılar için, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç söz konusu bir aylık sürenin dolduğu tarihe kadar; Kamu idarelerince istihdam edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa***¹²⁰⁷ göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel ile kamu idarelerince

inşaat işçisinin üzerinde çalışacağı tabiiyeti hazırlamak için duvara beton çivisi çakarken çivinin başının kırılıp gözüne kaçması olayında çivinin kırılması irade dışı ve önlenemez bir olay olmakla birlikte kırılan bu çivinin işçinin gözüne kaçması önlenemez bir olay değildir. Zira çalışma esnasında gözlük kullanılarak bu neticenin önüne geçilebilir. O halde böylesi bir durumda olayın önlenemezliğinden bahisle kaçınılmazlıktan bahsetme imkânı yoktur.” Benzer yöndeki kararlar için bkz. Yarg. 10. HD, T. 11.10.2022, E. 2021/7286, K. 2022/12164, Yarg. 10. HD, T. 12.11.2015 E. 2014/14265, K. 2015/19449

(Erişim Tarihi: 15.08.2023) <https://lib.kazanci.com.tr/> .

¹²⁰³ Alp, s. 89, Baycık, s. 59.

¹²⁰⁴ Baycık, s. 59, Doktrinde bazı yazarlar, iş kazalarında işverenin hafif ihmali halinde SGK tarafından işverenin tamamen sorumlu tutulmasını hakkaniyetli ve adaletili bir çözüm olmadığını ileri sürmüştür. Bu yazarlar, istisnai bazı olaylarda nispi kaçınılmazlık halinin kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Bu durumda, kusur ve kaçınılmazlık hallerinin bir arada bulunması halinde, SGK'nin rücu alacağından kaçınılmazlık oranı ölçüsünde indirim yapılması gerektiği öne sürmektedirler (Özyürür/Kocakaya, s. 85, Alp, s. 89.).

¹²⁰⁵ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 403, Turan, s. 92.

¹²⁰⁶ İşe giriş bildirgesi için bkz. SSYİ. Ek.4

¹²⁰⁷ RG, T. 08.09.1999, S. 4447.

yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınanların, **çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde**, SGK'ye işe giriş bildirgesi verilmesi halinde, **sigortalılık başlangıcından önce bildirilmiş sayılır** (5510 sK m.8/f.1; SSİY m.11/f.3, b. (a,b,c,ç)). Bunun yanı sıra, **sigortalılar tarafından da çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde**, sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını SGK'ye bildirirler. Fakat, sigortalı tarafından bildirilme yükümlülüğün yerine getirilmemesi, sigortalı aleyhine delil olarak kabul edilmez (5510 sK m.8/f.2; SSİY m.12/f.1)¹²⁰⁸

5510 sK m.8'de, işe giriş bildirgesinin ne şekilde verilmesi gerektiği hakkında bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak, SSİY m.11 ve m.15 hükümlerinde bu konu ele alınmıştır. Buna göre, işverenler 5510 sK 4/ f.1, (a) bendi kapsamındaki sigortalıların, SGK'ye e-sigorta yoluyla bildirmekle yükümlü oldukları belirtilmiştir. Ayrıca, işverenlerin sigortalının işe giriş bildirgesi dışında, başka şekillerde (dilekçe vb.) yaptıkları bildirimler de geçerli değildir (SSİY m.15/f.1)¹²⁰⁹.

2.2.5.3.2.1.2. Sigortalının Süresinde Bildirilmemesinden Doğan Rücu Davasının Şartları

5510 sK m.23, işverenin sigortalıyı yasal süre içinde SGK'ye bildirmemesi ve bu bildirim yapılmadan önce meydana gelen iş kazası halindeki sorumluluğunu düzenlemektedir. Anılan hüküm gereğince, işverenin sigortalıyı çalışmaya başladığı tarihte SGK'ye bildirmediği, bildirgeyi sonradan verdiği veya SGK tarafından sigortalı çalıştırıldığına tespit edildiği hallerde, bildirim yapılmadan önce meydana gelen iş kazası için sigortalıya ya da hak sahiplerine yapılan ödemeler ve giderler SGK tarafından karşılanır. Bununla birlikte, iş kazasına ilişkin Kurum tarafından yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarları ile gelir bağlanması halinde bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri, “ işverenin kastı ya da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı hareketlerine bakılmaksızın”, işverenden rücu tahsil edilir.

5510 sK m.23 uyarınca, işverenin bildirim yükümlülüğüne aykırı davranışı iş kazasının gerçekleşmesiyle tespit edildiğinde, işverenin iş kazasının meydana gelmesinde kusuru olmasa dahi sorumluluğu doğmaktadır. Bu bağlamda, 5510 sK m.23'te işverenin kusursuz sorumluluğu hali düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemenin temel amacı, kayıt dışı istihdamın önlenmesidir. İşveren, bildirim yükümlülüğüne aykırı davranması ve bunun doğal sonucu olarak prim

¹²⁰⁸Yarg. 10, HD, T. 27.01.2022, E. 11533, K. 2022/1220. (Erişim Tarihi: 22.08.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹²⁰⁹ İşe giriş bildirgesinin mevzuatta belirtilen şekilde veya zamanında SGK'ye verilmemesi halinde işverene uygulanacak olan idari para cezaları için bknz. <https://www.isvesosyalguvenlik.com/sgk-idari-para-cezaları/>

ödememesi nedeniyle, 5510 sayılı Kanun'un 23. maddesi hükmü uyarınca adeta cezalandırılmıştır^{1210 1211}.

5510 sK m.21'de, işveren bildirim ve prim ödeme yükümlülüğünü yerine getirmesine rağmen iş kazasından dolayı sorumlu tutulurken, 5510 sK m.23'te ise işveren hem bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemiş hem de prim ödememiştir. İşveren prim ödeme yükümlülüğünü yerine getirmemiş ancak iş kazasına ilişkin bildirim yükümlülüğünü yerine getirmişse, 5510 sK m.23'e dayalı olarak sorumluluğu doğmaz¹²¹².

Burada önemle üzerinde durulması gereken bir diğer husus, bildirim süresi içinde işçinin iş kazasına uğraması halinde işverenin 5510 sayılı Kanunun 23. maddesi uyarınca sorumluluğunun doğup doğmayacağıdır. Bu konuyu açıklığa kavuşturan SSİY m.45 / f.6'ya göre, "*Sigortalının bildirilmesi gereken kanuni süre içerisinde meydana gelen iş kazalarında 5510 sayılı Kanunun 23. maddesi uygulanmaz.*" şeklindeki düzenleme ile sigortalının SGK'ye bildirilmesi gereken sürelerin azami yasal süreler olduğu açıkça belirtilmiştir. Böylece, kanunda belirtilen bu süreler içinde işçi iş kazasına uğrarsa, işveren bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket etmiş olmadığından, 5510 sK m.23 hükmü uyarınca da sorumluluğu doğmayacaktır^{1213 1214}.

Vurgulamakta yarar vardır ki işverenin SGK karşısındaki kusursuz sorumluluğunun doğumu için işe giriş bildirgesinin SGK'ye hiç bildirilmemesi ya da geç (kanuni süreden sonra) bildirilmesi ile iş kazasının da işe giriş bildirgesinin SGK'ye verilmesinden önce meydana gelmesi halinde söz konusu olur. Bu sebeple, işveren tarafından işçinin (sigortalının) işe giriş bildirgesinin SGK'ye verildiği tarihin kesin bir şekilde açığa çıkarılması icap eder¹²¹⁵.

İşçinin işe giriş bildirgesinin SGK'ye intikal ettiği tarih ile iş kazası aynı tarihte ise, giriş bildirgesinin daha önce verildiğinin ispat yükü işverendedir¹²¹⁶. Özetle, işçinin bildirimi kanunda belirtilen sürelerden sonra yapılırsa bile, zararlandırıcı sigorta olayı (iş kazası) işe giriş bildirgesinin verildiği veya çalışmanın SGK tarafından tespit edildiği tarihten sonra meydana gelmesi durumunda işverenin 5510 sK m.23 hükmü kapsamında sorumluluğu bulunmaz¹²¹⁷.

¹²¹⁰ Çenberci, s. 107, Tuncay/Ekmekçi, s. 434, Alp, s. 106. Ayrıntılı bilgi için bkz. Civan, Rücu Hakkı, s. 567 vd.

¹²¹¹ Yarg. 10. HD, T. 14.03.2019, E. 2016/15934, K. 2019/2447. (Erişim Tarihi: 1.10.2024) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹²¹² Civan, Rücu hakkı, s. 574, Alp, s. 105.

¹²¹³ Ayrıntılı bilgi için bkz. Alp, s. 109.

¹²¹⁴ Bknz. Yarg. 10. HD, T. 06.02.2019, E. 2019/592, K. 2019/770. (Erişim Tarihi: 22.08.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹²¹⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. Alp, s. 108 vd., Civan, Rücu Hakkı, s. 572 vd., Tuncay/Ekmekçi, s. 434 vd.

¹²¹⁶ Yarg. 10. HD, T. 16.05.2013, E. 2012/13407, K. 2013/10522, Yarg. 10. HD, T. 09.12.2021, E. 2021/8666, K. 2021/15696 (Erişim Tarihi: 22.08.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹²¹⁷ Yarg. 10. HD, T. 02.12.2021, E. 2021/8436, K. 2021/15270. (Erişim Tarihi: 22.08.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Çünkü bu durumda geç de olsa sigortalı çalıştırıldığı SGK tarafından öğrenilmiştir. Daha önce de belirtildiği üzere, bu maddenin amacı kayıt dışı istihdamın önüne geçilmesidir. Ancak işverenin 5510 sK m.21 kapsamında sorumluluğu doğuyorsa, bu hüküm çerçevesinde SGK işverene rücu davası açabilir.

2.2.5.3.2.1.3. 5510 sayılı Kanunu'nun 23. Maddesi Bakımından İşverenin Sorumluluğunun Belirlenmesi

Yukarıda da ifade edildiği üzere, 5510 sayılı Kanunu'nun 23. maddesi işverenin kusursuz sorumluluk hali düzenlenmiştir. İşverenin bildirim yükümlülüğüne ihlalinin sonucu , *“ Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21 inci maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir (m. 23/ f. 2).”* şeklindedir.

İşverenin sorumluluğunun belirlenmesinde, 5510 sayılı Kanunu'nun 23. maddesi bir kusursuz sorumluluk halini düzenlemiş olsa da zararlandırıcı sigorta olayının (iş kazasının) meydana gelmesinde işverenin hiç kusuru yoksa, tarafların kusur oranına ve gerçek zarar hesabına bakılmaksızın, SGK'nin yaptığı ödemeler ile ilk peşin sermaye değeri gelir toplamı tutarından TBK m.50-51 hükümleri uyarınca, sigortalının kusurunun %50'sinden aşağı olmamak üzere hakkaniyet indirimi yapılarak SGK'nin rücu alacağı bulunur ¹²¹⁸. Diğer bir durumda ise, işverenin kusurunun yanında işçinin ya da üçüncü bir kişinin kusuru bulunduğu takdirde, tarafların kusur oranlarını dikkate almadan hesaplanan ilk peşin sermaye değerinden TBK m.51-52 hükümleri uyarınca, sigortalının kusurunun %50'sinden aşağı olmamak üzere hakkaniyet indirimi yapılarak SGK'nin rücu alacağı tespit edilir¹²¹⁹.

Görüldüğü üzere, işveren işçi çalıştırmaya başladığını SGK'ye bildirmeden önce bir iş kazası gerçekleşmişse ve SGK, işçi veya hak sahiplerine ödemeler yapmış ya da gelir

¹²¹⁸ Yarg. HGK, T. 15.03.1995, E. 1994/800, K. 1995/ 166, Yarg. 10. HD, T. 30.10. 2018, E. 2016/10809, K. 2018/ 8604. (Erişim Tarihi: 05.09.2023) <https://www.legalbank.net/>

¹²¹⁹ Yarg. 10. HD, T. 04.11.2021, E. 2021/6208, K. 2021/13568: “ Zararlandırıcı sigorta olayında işverenin hiç kusuru olmasa bile, şayet sigortalının işe girişi süresinde SGK'ye bildirilmemiş ise, SGK tarafından yapılan sosyal sigorta yardımlarının tamamından sorumlu tutulması gerekir. Öte yandan; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 51'inci maddesindeki; “Hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler.” ve 52'nci maddesindeki “Zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir.” hükümleri gözetilerek, zarar gören(sigortalının) müterafık kusurları da nazara alınarak söz konusu maddeler kapsamında Hâkim tarafından takdir edilecek uygun bir indirimin yapılması gereği de göz önünde bulundurulmalıdır. Buna göre eldeki dava dosyası irdelendiğinde, 5510 sayılı yasanın 23. maddesinde belirtilen sorumluluk halinin varlığı karşısında, kabule konu bilirkişi raporunda belirtilen asıl işveren, alt işveren ve 3. kişilerin 23. ve 21/4. madde kapsamındaki teselsül sorumluluklarının miktar olarak ayrı ayrı belirlenip sonucuna göre karar verilmemesi isabetsizdir ve bozmayı gerektirir.” (Erişim Tarihi: 23.09.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

bağlamışsa, işveren, yapılan ödemeler ile gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamından SGK'ye karşı sorumlu olur. Bu durumda, işverenin sorumluluğu belirlenmesinde iç tavan hesabı yapılır. Bununla birlikte, 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesindeki gibi SGK'nin rücu alacağı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarla sınırlandırıldığına ilişkin bir ifadeye yer verilmemiştir. Bu nedenle, işverenin sorumluluğunun belirlenmesinde gerçek zararın veya dış tavan hesabının yapılması gerekli değildir^{1220 1221}. Dolayısıyla, işveren ve sigortacısının SGK karşısında ödemesi gereken rücu tazminat miktarında artış olmuştur. Bu durum sigorta hukuku açısından ele alındığında, sigortacının rücu tazminat miktarını ödedikten sonra kanuni halef hakkının doğup doğmayacağı sorusu ortaya çıkabilir. Sigortacının kanuni halefiyet hakkı TTK m.1472 ve TTK m.1481'de düzenlenmiştir. Bu hükümlere göre sigortacı, sigorta tazminatını ödedikten sonra sigortalı yerine geçer. İşveren sorumluluk sigortalarında sigorta ettiren ile sigortalı aynı kişidir, yani işverendir. Bu tür sigortalarda sigortacı sigorta tazminatını zarar görene öder. Ancak, her iki hükümde de kanun koyucu sigortacının ancak sigorta tazminatını ödedikten sonra sigortalı yerine geçtiğini belirtmiştir. Sigortacı, sigorta tazminatını ödedikten sonra zarar görenin yerine geçerek tazminat talep etme hakkına sahip değildir¹²²².

Sorumluluk sigortalarında, sigortacı sigortalının sebep olduğu ve tazmin ettiği bir zarar için, sigortalıyla birlikte sorumlu olan kişilerden tazminat talep etme hakkına sahiptir. Ancak sigortacı, sigortalıya karşı kanuni halef hakkını kullanamaz. Kısacası, sigortacı ödediği tazminatı zararın oluşmasında payı olan diğer sorumlu taraflardan isteme yükümlülüğü altındadır, fakat bu hakkı kendi sigortalısına karşı kullanamaz¹²²³. Bunun nedeni, TTK'de açıkça halefiyete dayalı rücu davalarının sigortalı aleyhine kullanılıp kullanılmayacağı belirtilmemiştir¹²²⁴. Bu durum, sigorta hukuku açısından önemli bir belirsizliğe işaret etmektedir. Bu belirsizlik, hukuki yorumlarda farklılıklara, sigortalı ve sigortacı haklarının net olarak belirlenmemesine, potansiyel hukuki uyuşmazlıklara ve sigorta sektörünün gelişiminde zorluklara yol açabilir. Bu nedenle, bu konunun kanun koyucu tarafından netleştirilmesi, sigorta hukukunun gelişimi ve uygulaması açısından büyük önem taşımaktadır. Bu durumda, TTK

¹²²⁰ Çelik, İş Kazaları, s. 280, Alp, s. 112, Turan, s. 95, Aksi görüş için bkz. Civan, Mütessesil Sorumluluk, s. 1029, Güzel/Okur/ Caniklioğlu, s. 405.

¹²²¹ Yarg. 10. HD, T. 14.09.2015, E.2015/13119, K. 2015/14825, Yarg. 10. HD, T. 04.10.2018, E. 2018/3866, K. 2018/7574, Yarg. 10. HD, T. 25.09.2018, E. 2018/3868, K. 2018/6992, Yarg. 10. HD, T. 27.05.2019, E. 2017/1837, K. 2019/4796. (Erişim Tarihi: 22.08.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹²²² Yazıcıoğlu, Emine, “ Sorumluluk Sigortalarında Sigortacının Kanuni Halefiyeti ”, Sigorta Hukuku Sempozyumları – Sorumluluk Sigortaları Sempozyumu 1-2 Aralık 2017, Sigorta Hukukunda Güncel Sorunlar Sempozyumu 2-3 Şubat 2018, 1. Bası, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2018, s. 470, Ünvan, Zarar Sigortaları, s. 234.

¹²²³ Yazıcıoğlu, Halefiyet, s. 470.

¹²²⁴ Bu konu hakkındaki eleştiri için bkz. Yazıcıoğlu, Halefiyet, s. 471.

m.1429/f.1 uyarınca, aksine bir düzenleme yoksa sigorta ettirenin ihmallerinden kaynaklanan zararlardan (veya artan rücu tazminat miktarından) sigortacı sorumlu tutulacaktır.

2.2.5.3.2.1.4. Kaçınılmazlık İlkesi

Yukarıda da açıklandığı üzere¹²²⁵, rücu davalarında kabul edilen mutlak kaçınılmazlıktır. Mutlak kaçınılmazlık halinde işveren 5510 sK m. 21'e göre, rücu alacağından sorumlu değildir. Buna karşılık, iş kazasının gerçekleşmesinde tamamen (%100) kaçınılmazlık etkili olsa veya üçüncü kişinin tamamen (%100) kusuru bulunsu dahi işveren sorumludur¹²²⁶. Bu durumda, sigortalıyı SGK'ye bildirmeyen işverenin sorumluluğunun tespiti, diğer bir deyişle, rücu alacağının tayininde hakkaniyet gereğince, TBK m.51 ve 52 maddeleri kapsamında indirimle gidilir^{1227 1228}.

2.2.5.3.2.1.5. 5510 Sayılı Kanun'un 21. ve 23. Maddeleri Arasındaki Tatbik Üstünlüğü

Bir iş kazası olayında, 5510 sayılı Kanun'un 21. ve 23. maddelerindeki şartların bir arada bulunması durumunda, SGK isterse yalnızca bir maddeye dayanarak dava açabileceği gibi, her iki maddeye dayalı olarak da dava açabilir¹²²⁹. Buna karşılık, 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre, işverenin kusur sorumluluğunun tespitinde kusur oranı esas alınarak rücu alacak miktarı hesaplanırken, 5510 sayılı Kanun'un 23. maddesine göre, işverenin kusursuz sorumluluğunun tespitinde işveren tamamen (%100) kusurlu kabul edilerek rücu alacak miktarı hesaplanır¹²³⁰.

Görüldüğü üzere, işverenin sorumluluğunun belirlenmesinde farklı hesaplama yöntemlerine başvurulduğundan, mahkemenin öncelikle iş kazasında 5510 sayılı Kanun'un 21. veya 23. madde koşullarının var olup olmadığını araştırması gerekir¹²³¹. Esasen, SGK'nin iki

¹²²⁵ Bknz. II. Bölüm, başlık 2.2.5.3.1.4.1.Kaçınılmazlığın Rücu Davalarına Etkisi.

¹²²⁶ Alp, s. 114, Baycık, s. 61-62.

¹²²⁷ Alp, s. 114, Baycık, s.60.

¹²²⁸ Yarg. HGK, T. 03.12.2019, E. 2015/3340, K. 2019/1274: “Ne var ki söz konusu zararlandırıcı sigorta olayında işveren hiç kusuru olmasa bile, SGK tarafından yapılan sosyal sigorta yardımlarından sorumlu tutulacağı açık olmakla birlikte, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 51 ve 52. maddeleri gereğince SGK'nin rücu alacağından uygun bir indirimin yapılması gerekmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun, 15.03.1995 tarihli ve 1994/800 E., 1995/166 K. sayılı ilamında da “...Hal böyle olunca mahkemece yapılacak iş, hak sahiplerinin işverenden isteyebileceği tazminat (tavan) miktarını önce kusur durumunu hiç gözetmeksizin belirlemek ve belirlenen tazminat miktarını geçmemek üzere davalının olaydaki kusursuzluğu dikkate alınarak Borçlar Kanununun 43 ve 44. maddeleri uygulanarak varılacak sonuç uyarınca rücu alacağına hükmetmekten ibarettir...” şeklinde açıklama yapılarak bu husus vurgulanmış ve işverenin kusursuzluğu göz önüne alınarak hâkim tarafından takdir edilecek uygun bir indirimin yapılması gerektiği belirtilmiştir.” (Erişim Tarihi: 30.08.2023) <https://legakbank.net/>

¹²²⁹ Ataş, Emin, Tuuç Yılmaz, Pelin, “ İş Kazalarında İşverenin Sorumluluğu: Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Bir Değerlendirme”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 12, S. 2, Y. 2022, s. 323, Alp, s. 115.

¹²³⁰ Ataş/ Tuuç Yılmaz, s. 323, Alp, s. 115.

¹²³¹ Yarg. 10. HD, T. 14.03.2019, E. 2016/15934, K. 2019/2447, Yarg. 10. HD, T. 21.09.2020, E. 2020/1019, K. 2020/4598, Yarg. 10. HD, T. 14.09.2021, E. 2021/6928, K. 2021/10204. (Erişim Tarihi: 11.09.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

ayrı sorumluluk sebebine dayanarak, aynı zararı iki defa işverenden talep etme hakkı bulunmaz. Buradaki temel kural, SGK'nin uğradığı gerçek zararın karşılanmasıdır. Bu noktada, sorumluluk hukukunda kabul edilen çifte tazmin yasağı geçerlidir. Böylece, SGK'nin haksız zenginleşmesinin önüne geçilmiştir.

Bu sebeple ki işverenin hem kusuruna dayanan hem de kusuruna dayanmayan iki ayrı sorumluluk sebebi mevcutsa mahkeme TBK m.60 hükmü doğrultusunda hareket eder. Bu bağlamda, SGK'ye en iyi giderim imkânı sağlayan, daha açık bir ifadeyle, işverenin kusursuz sorumluluğunu doğuran hükmü tatbik ederek rücu alacak miktarını belirler¹²³². Buna göre, her iki maddenin koşullarının bir arada bulunması halinde, SGK'nin lehine ve aynı zamanda işverenin aleyhine olan, daha açık bir ifadeyle, işverenin maddi anlamda daha geniş sorumluluğuna sebep olan 5510 sayılı Kanun'un 23. maddesinin tatbiki gerekir^{1233 1234}.

2.2.5.3.2.2. İş Kazasının Kanunda Belirtilen Sürede İşveren Tarafından Kuruma Bildirilmemesinde Doğan Rücu Davaları

Bir olayın iş kazası olarak kabul edilip edilmeyeceği ile ilgili olarak öncelikli soruşturma ve denetim yapma yetkisi Ünite'ye¹²³⁵ aittir¹²³⁶. Ünitece karar verilemeyen, iş kazaları SGK'nin denetim ve kontrolle görevli memurlarınca veya Bakanlık iş müfettişlerince soruşturulur. Bakanlık iş müfettişlerinin rapor ve tutanaklarında gerekli bilgilerin yer alması veya yargı kararının bulunması durumlarında, ünitelerce tekrar inceleme talep edilmez (5510 sK m.13/ f. 3,c.1; SSİY m.37/f. 2,3) . Bütün bu soruşturma ve denetleme; işçinin sigortalılık durumunu, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinde bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağını, işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağını, olayın meydana gelmesinde sigortalının kastının, ağır kusurunun, işverenin kastının veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir

¹²³² Deschenaux/ Tercier, s. 216, Oğuzman/Öz, C.II, s. 288. Kusursuz sorumluluğu bulunan kişinin zarar verici olayda munzam (ek) kusuru olması durumunda dahi, sorumluluğun niteliğinde bir değişme olmaz (Tandoğan, Kusura Dayanmayan Sorumluluk, s. 8.) .

¹²³³ Ataş/ Tuuç Yılmaz, s. 323, Alp, s. 115. Bu konuyla ilgili bkznz. Yarg. 10. HD, T. 28.05.2018, E. 2018/2556, K. 2018/5216, Yarg. 10. HD, T. 13.02.2018, E. 2016/1985, K. 2018/958, Yarg. 10. HD, T. 18.02.2021, E. 2020/1318, K. 2021/1875. (Erişim Tarihi: 11.09.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹²³⁴ Bu konuyla ilgili olarak, Yargıtay'ın 506 sayılı Kanun döneminden bu zamana kadar verdiği kararlarında da 23. maddenin (506 sayılı Kanun döneminde karşılığı olan 10. maddenin) uygulanacağı içtihat edilmiştir. Bknz. Yarg. 10. HD, T. 27.02.2012, E. 2012/2953 , K. 2012/3322, Yarg. 10. HD, T.19.03.2013, E. 2012/8674, K. 2013/5232. (Erişim Tarihi: 11.09.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹²³⁵ SSYİ m.4/f. 1, b. (m) : Ünite: “ Merkezde daire başkanlığını, taşrada sosyal güvenlik il müdürlükleri ile sosyal güvenlik merkezlerini.” ifade etmektedir.

¹²³⁶ Bknz. SSİY m.37/ f.1.

hareketinin ya da üçüncü şahısların kusurlu hâllerinin olup olmadığını belirlemek için yapılır (SSİY m.37/f. 4)¹²³⁷ .

Açıklanan bu hükümler doğrultusunda, işverene karşı açılacak iş kazasından doğan tazminat davalarından öncelikle kazanın iş kazası olup olmadığının tespiti gerekir. Bu sebeple, kazanın SGK'ye bildirilmesi icap eder. İş kazasının bildirim süresi ile ilgili olarak 5510 sK m.4/f.1 (a) bendi kapsamında yer alan sigortalının (işçinin) iş kazasına uğraması halinde işveren tarafından o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve SGK'ye en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde bildirimde bulunmalıdır (5510 sK m.13/f.2, b.(a) ; SSİY m.35/f. 1, b.(a)) ¹²³⁸ . Bununla birlikte, işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelen iş kazaları ve iş kazası ile ilgili bilgi alınmasına engel durumlar için, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren bildirim süresi üç işgünüdür (5510 sK m.13/f.2. b. (c) ; SSİY m.35/f. 2) . İşveren, iş kazası bildirgesini doğrudan veya taahhütlü posta ile SGK'ye bildirmek zorundadır (5510 sK m.13/f.2. b. (c)). Bildirgenin şekli, içeriği ve verilme usulleri SSİY'de düzenlenmiştir. SSİY m.35/f.2 uyarınca, Ek-7'de yer alan iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesini vermekle yükümlü olan işverenler tarafından e-sigorta yoluyla SGK'ye bildirilir¹²³⁹ veya doğrudan ya da posta yoluyla ilgili üniteye gönderilir¹²⁴⁰.

İşverenin bu yükümlülüğe aykırı hareket etmesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre içinde sigortalıya ödenecek geçici iş görmezlik ödeneği, SGK tarafından işverene ödetilir (5510 sK m.21/f.2 ; SSİY m.35/f.4) . Ayrıca, soruşturma sonunda yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası sayılmayacağı anlaşırsa, SGK tarafından 5510 sayılı Kanun'un 96. maddesi kapsamında yapmış olduğu ödemeleri, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren, gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan tahsil eder (5510 sK m.13/f.3,c.2)¹²⁴¹ .

¹²³⁷ **Yarg. 10. HD, T. 28.09.2022, E. 2022/10788, K. 2022/11379, Yarg. 21. HD, T. 19.12.2013, E. 2013/16566, K. 2013/ 24308** : “ SGK tarafından olay iş kazası olarak kabul edilmezse, iş kazasının varlığının ispatı ve sübutu için Kurum ve işveren aleyhine tespit davası açılmalıdır ya da işveren aleyhine daha öncesinde açılmış olan tazminat davası bulunuyorsa, Kurum ve işveren aleyhine iş kazasına ilişkin tespit davasının açılması için davacıya önel vermek ve de tespit davasını da bu dava için bekletici sorun yapılmalıdır. ” (Erişim Tarihi: 26.09.2023) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹²³⁸ İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar (İşK m.77/f.3) .

¹²³⁹ <https://dosyahastane.saglik.gov.tr/Eklenti/270646/0/ek-7-sgk-is-kazasi-bildirim-formupdf.pdf>

¹²⁴⁰ <https://uyg.sgk.gov.tr/IsvBildirimFormu/welcome.do>.

¹²⁴¹ TTK ve İSSGŞ'de işverenin iş kazasını sigortacıya bildirme yükümlülüğü ayrı ayrı düzenlenmiştir. İşveren, TTK m.1446 uyarınca rizikonun gerçekleştiğini öğrendiğinde durumu gecikmeksizin sigortacıya bildirmelidir. Bunun yanında TTK m.1475 gereğince, sigortalı sorumluluğunu gerektirecek olayları öğrendiği tarihten itibaren on gün içinde, kendisine yöneltilen talepleri ise derhal sigortacıya bildirmekle yükümlüdür (Yetiş Şamlı, Kübra, “ **Zarar Sigortalarında Sigorta Ettirenin/Sigortalının Rizikonun Gerçekleşmesine Bağlı Görevleri** ” , Sigorta Hukuku Sempozyumları – Sorumluluk Sigortaları Sempozyumu 1-2 Aralık 2017, Sigorta Hukukunda Güncel Sorunlar Sempozyumu 2-3 Şubat 2018, 1. Bası, On iki Levha Yayınları, İstanbul, 2018, s. 566 .) .

2.2.5.3.2.3. Genel Sağlık Sigortasından Doğan Rücu Davaları

Daha önce de belirtildiği üzere¹²⁴², iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından işçi veya hak sahiplerine birtakım parasal yardımlarda bulunmanın yanı sıra sigortalının uğramış olduğu iş kazası sonucunda GSS kapsamında birtakım sağlık hizmetleri de sağlanır. GSS kapsamında kazalı sigortalıya sağlanan sağlık hizmetleri, tedavi edici ya da eski hale getirici (rehabilite edici) sağlık hizmetleri şeklinde olabilir. Tekrar belirtmekte yarar vardır ki GSS kapsamında sunulan edimlerden yararlanma koşulları arasında yer alan bekleme süresi iş kazası ve meslek hastalığı gibi risk türlerinde geçerli değildir¹²⁴³.

5510 sayılı Kanunun 76. maddesinin 2. ve 4. fıkralarında, genel sağlık sigortalısı işçinin iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına yakalanması durumunda, işverenin SGK'ye karşı sorumlu olduğu durumlar, diğer bir deyişle genel sağlık sigortasından doğan rücu halleri düzenlenmiştir.

2.2.5.3.2.3.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Halinde Gerekli Sağlık Yardımları

İşveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan genel sağlık sigortalısına sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlü olmakla birlikte; işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri, yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri, Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından

TTK m. 1475'in gerekçesi, sorumluluk sigortalarında rizikonun gerçekleşmesinin genel hükümlerden ayrı düzenlendiği izlenimini verse de öğretildeki hâkim görüş, bu madde ile sigortalıya ek bir bildirim görevi getirildiği yönündedir (**Ünan**, Zarar Sigortaları, s. 318-319, **Yazıcıoğlu**, Riziko, s. 443, **Yetiş Şamlı**, s. 567.) .

Olay, zarar ve talep esaslı sorumluluk sigortalarında bildirim yükümlülükleri farklılık göstermektedir:

1. Olay esaslı sorumluluk sigortalarında sigorta ettiren; sigorta teminatı süresindeki sebep olayını gecikmeksizin (TTK m.1446/f.1) , bu olayın zararlı sonuçlarını on gün içinde (TTK m. 1475/f.1) , zarar görenin tazminat talebini ise aksi kararlaştırılmadıkça derhal sigortacıya bildirmelidir (TTK m. 1475/f.1).
2. Zarar esaslı sorumluluk sigortalarında sigorta ettiren; teminat süresindeki zarar olayını gecikmeksizin (TTK m.1446/f.1) , zarar sonucundan önceki olayı on gün içinde (TTK m. 1475/f.1) , kendisine yöneltilen tazminat talebini ise aksi kararlaştırılmadıkça derhal sigortacıya bildirmelidir (TTK m. 1475/f.2) .
3. Talep esaslı sorumluluk sigortalarında sigorta ettiren; teminat süresinde sorumluluğunu gerektirecek olayları on gün içinde (TTK m. 1475/f.1) , zarar görenin talebini ise gecikmeksizin (TTK m.1446/f.1) sigortacıya bildirmekle TTK m. 1475/f.2'deki yükümlülüğünü de yerine getirmiş olur (**Yazıcıoğlu**, Riziko, s. 443, **Yetiş Şamlı**, s. 568) .

İSSGŞ, işverenin bildirim yükümlülüğünü TTK'den farklı düzenlemiştir. İSSGŞ m.8/f.1, b. (a)'ya göre, “ *İşbu sözleşmeye göre, sigorta ettirenin sorumluluğunun mucip olabilecek her hadiseyi, buna muttali olduğu andan itibaren beş gün içinde sigortacıya yazıyla ihbar etmekle yükümlüdür*” şeklinde belirtilmiştir. Buna göre, bildirim süresi beş gündür. Bu durum, aynı konuyu düzenleyen mevzuat hükümleri arasında bir normlar hiyerarşisi sorunu ortaya çıkarır. TTK m. 1475 hükmü nispi emredici niteliğe sahiptir; yani bu hüküm sigorta ettiren aleyhine değiştirilemez. Bu nedenle, asıl uygulanması gereken hüküm TTK m. 1475/f.1'dir. Buna göre, sigorta ettirenin sorumluluğunu gerektirecek olayların on gün içinde sigortacıya bildirilmesi gerekir. Bildirim yükümlülüğünün şekline ilişkin TTK'de herhangi bir hüküm bulunmaz. Ancak, İSSGŞ m.8/f.1,b.(a) hükmü uyarınca, sigorta ettirenin sorumluluğunu doğuran olayların sigortacıya bildirim yazılı bir şekilde yapılmalıdır. Bu sebeple, işveren sorumluluğunu doğurabilecek olayları yazılı bir şekilde sigortacıya bildirmekle yükümlüdür. Bildirim yükümlülüğünün ihlali halinde TTK m. 1446/f.2 uygulanır. Buna göre, sigorta ettirenin kusurunun ağırlığına göre tazminat miktarından indirim yapılır.

¹²⁴² Bknz. II. Bölüm, başlık 2.2.5.1.1. Sağlık Yardımları.

¹²⁴³ **Alp**, s. 123-125, **Sözer**, Türk Genel Sağlık Sigortası, s. 334.

belirlenen tutarı geçmemek üzere SGK tarafından karşılanır (5510 sK m.76/f.1, Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği (GSSUY)¹²⁴⁴ m.38/f.1) .

Belirtelim ki işverenin bu yükümlülüklerine aykırı davranışı -ihmalî ya da geç yerine getirmesi- sonucunda sigortalının tedavi süresinin uzaması ya da malul olması veya maluliyet derecesinde artış meydana gelmesi durumunda, SGK'nin bu sebeple yapmış olduğu her türlü sağlık hizmeti giderini işverenden rücu etme hakkı vardır (5510 sK m.76/f.1;GSSUY m.38/f.2).

Açıklanan bu hükümler doğrultusunda, SGK'nin iş kazasına uğrayan sigortalıya yapmış olduğu tüm sağlık hizmeti giderlerinden işveren sorumlu değildir; işverenin derhal sağlamakla yükümlü olduğu sağlık hizmeti edimini ifa etmemesi nedeniyle ortaya çıkan munzam (ek) zarardan işveren SGK'ye karşı sorumludur. Bu hükümle, işverenin kusur sorumluluğu hali düzenlenmiştir¹²⁴⁵.

İşverenin sorumluluğunun doğması için iki temel koşulun varlığı gerekir. Birincisi, işverenin kazaya uğrayan sigortalının sağlık edimlerini ifa etmesinde ihmalkâr davranışı ya da gecikme halinin bulunmasıdır. İkincisi ise, bu durumun sonucunda sigortalının tedavi süresinin uzaması, malul olması ya da maluliyet derecesinde artış meydana gelmesidir. Diğer bir ifadeyle, işverenin kusurlu davranışıyla ortaya çıkan zarar arasında uygun illiyet bağının varlığı aranır¹²⁴⁶. Ayrıca, işverenin kusurlu davranışı nedeniyle oluşan munzam (ek) zararın varlığının, SGK tarafından uzman hekim ya da sağlık kurulu raporuyla ispat edilmesi gerekir¹²⁴⁷.

Bu durum sigorta hukuku açısından değerlendirildiğinde, işverenin (sigorta ettirenin) iş kazası gerçekleştikten sonra zararı azaltma yükümlülüğüne aykırı davranması halinde TTK m.1448 hükmü uygulanır. Zararı azaltma yükümlülüğüne aykırılık, işverenin kazaya uğrayan işçinin sağlık edimlerini ifa etmesinde ihmalkâr davranması veya gecikme göstermesi şeklinde ortaya çıkabilir. Bu ihmal veya gecikmenin sonucunda, işçinin (zarar görenin) tedavi süresinin uzaması, malul olması ya da maluliyet derecesinde artış meydana gelmesi durumunda, TTK m.1448/f.2 uyarınca işverenin kusurunun ağırlığına göre tazminattan indirim yapılır. Ancak bu indirimin yapılabilmesi için, işverenin zararı azaltma yükümlülüğüne aykırı davranışı ile ortaya çıkan ek zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması ve bu durumun SGK tarafından uzman hekim ya da sağlık kurulu raporuyla ispat edilmesi gerekir.

¹²⁴⁴ RG, T. 18.04.2014, S. 28976.

¹²⁴⁵ Alp, s. 123, Tuncay/Ekmekçi, s. 634, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 776.

¹²⁴⁶ Alp, s. 123.

¹²⁴⁷ Cenberci, s. 136, Alp, s. 123.

2.2.5.3.2.3.2. İşverenin Kastı veya İş Sağlığını Koruma ve İş Güvenliği Mevzuatına Aykırı Hareket Hali

İş kazası ile meslek hastalığı, işverenin kastı veya genel sağlık sigortalısının iş sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu meydana gelirse, SGK tarafından yapılan sağlık hizmeti giderleri işverene tazmin ettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır¹²⁴⁸ (5510 sK m.76/f.4; GSSUY m.38/f. 3) . Ayrıca, SGK tarafından iş kazası ve meslek hastalığına yönelik yapılan veya yapılacak sağlık hizmeti giderleri ile yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri işverene tazmin ettirilir (GSSUY m.38/f. 3) .

Görüldüğü üzere, söz konusu maddelerde işverenin kusur sorumluluğu esas alınmıştır. Bu düzenlemeler, SGK'nin işverene rücu edebileceği halleri düzenleyen 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesinin 1. fıkrasında yer alan sebeplerle paralellik göstermektedir¹²⁴⁹. Ancak, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasında sigortalı veya hak sahiplerine yapılan “parasal yardımların” SGK tarafından işverenden rücu edilebilmesi hali düzenlenirken; GSS kapsamında SGK'nin sigortalıya yaptığı “sağlık hizmetleri giderlerinin” işverenden rücu edilmesi hali düzenlenmiştir¹²⁵⁰.

Belirtelim ki sağlık hizmetlerine ilişkin giderlerin kusurlu olan işverenden rücu halini düzenleyen 5510 sayılı Kanun'un 76. maddesinin 4. fıkrasında, aynı Kanun'un 21. maddesinin 1. fıkrasının aksine, “ileride yapılması gereken giderler” ifadesine yer verilmemiştir. Bu nedenle, SGK'nin rücu hakkı yalnızca sigortalıya yapılmış olan sağlık hizmetleri giderleri ile yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleriyle sınırlıdır¹²⁵¹.

Bu durum sigorta hukuku açısından değerlendirildiğinde, TTK m.1477/f.1'e göre, işveren iş kazasını kasten gerçekleştirmişse, sigortacının tazminat ödeme yükümlülüğü bulunmaz¹²⁵². Bu sebeple, SGK sağlık hizmetleri giderlerine ilişkin sigortacıdan bir talepte bulunamaz. Ancak, işçinin kusurlu hareketi diğer bir deyişle iş sağlığı ve güvenliği mevzuat hükümlerine aykırı hareketiyle bir iş kazası meydana gelmişse ve işçinin ağır veya hafif ihmali bulunuyorsa, TTK m.1429/f.1,c.1'e göre sigortacı -aksine hüküm bulunmayan hallerde- sigorta teminat miktarı ile sınırlı olmak kaydıyla SGK'nin sağlık hizmetleri giderlerini karşılamakla yükümlüdür¹²⁵³.

¹²⁴⁸ Bu madde yer alan “kaçınılmazlık ilkesi” ifadesine yönelik eleştiri için bknz. **Tuncay/Ekmekçi**, s. 634.

¹²⁴⁹ **Güzel/Okur/Caniklioglu**, s. 776.

¹²⁵⁰ **Alp**, s. 124, **Tuncay/Ekmekçi**, s. 634, **Güzel/Okur/Caniklioglu**, s. 776.

¹²⁵¹ **Alp**, s. 124-125.

¹²⁵² Ayrıntılı bilgi için bknz. III. Bölüm, başlık 3.1.2.1.2. Sigorta Ettirenin ve Sigorta Ettirenin Hukuken Fiillerinden Sorumlu Oldukları Kişilerin Kastından Doğan Tazminat Talepleri.

¹²⁵³ Ayrıntılı bilgi için bknz. III. Bölüm, başlık 3.1.2.1.2. Sigorta Ettirenin ve Sigorta Ettirenin Hukuken Fiillerinden Sorumlu Oldukları Kişilerin İhmallerinde Doğan Tazminat Talepleri.

2.2.6. Rizikonun Miktar Bakımından Sınırlandırılması

Daha önce de belirtildiği üzere, işveren sorumluluk sigortası bir zarar sigortası niteliğine sahiptir. Bu nedenle sigortacı, sözleşmede belirlenen sabit bir tutarı değil, meydana gelen gerçek zararı tazmin etmekle yükümlüdür. Rizikonun gerçekleşmesiyle birlikte sigortacının, sözleşmede öngörülen bedeli zarar görene veya hak sahiplerine ödeme yükümlülüğü doğar. Sigorta sözleşmelerinde, mutlaka bir sigorta bedelinin bulunması şart değildir. Bununla birlikte, sigortacılık uygulamasında sigortacının sınırsız sorumluluğunu gösteren bir sigorta sözleşmesine nadiren rastlanmaktadır¹²⁵⁴. Bu durumun sebebi, sorumluluk sigortası ürününün pazarlanabilirliğinin ancak ödenebilir prim miktarlarıyla mümkün olmasıdır. Ayrıca, sigortacının sınırlı sorumluluğunun tespiti açısından reasürans kuvertürü de önem arz eder. Bu sebeplerden dolayı, sigorta sözleşmelerinde genellikle en yüksek miktar tespit edilerek sigortacının sorumluluğu sınırlandırılır¹²⁵⁵.

Uygulamada sigorta sözleşmelerinde sigortacının sigorta süresince yapacağı tüm ödemelere ilişkin azami bir sınır olarak “senelik toplam limit” (aggregate annual limit) yer alır. TTK m. 1428/f. 1’e göre, “*sorumluluk sigortası dışındaki sigortalarda, aksine sözleşme yoksa, sigorta süresi içinde yapılan kısmi tazminat ödemeleri sigorta bedelinden düşürülür*” şeklindedir. Bu düzenlemenin aksi kanıtından, sorumluluk sigortalarında kısmi tazminat ödemelerinin sigorta bedelinden düşürülmeyeceği anlaşılmaktadır. Bu düzenlemeyle kanun koyucu yerleşik uygulamadan tamamen farklı bir yaklaşım benimsemiştir. TTK m.1428/f.1 hükmü ile sorumluluk sigortalarında sigortacının ödeyeceği toplam tazminat miktarına ilişkin “senelik toplam limit” uygulaması yasaklanmıştır¹²⁵⁶. Ayrıca, ilgili hüküm sorumluluk sigortaları açısından nispi emredici bir niteliğe sahiptir. TTK m.1428/f.1 hükmünün aslında sadece zorunlu sorumluluk sigortaları için öngörülmesi gerekirken, isteğe bağlı sigortalar için de kabul edilmesi hatalı olmuştur. Kanun koyucu bu düzenlemede zarar gören üçüncü kişileri koruma konusunda aşırıya kaçmıştır. Bu durum sigortacıların sorumluluk sigortası sözleşmeleri yapma konusundaki iradelerini de olumsuz yönde etkileyecektir¹²⁵⁷.

Sigortacının sorumluluğunun sınırlandırılmasında sigorta poliçelerinde farklı yöntemlere başvurulmuştur. Sigortacılık uygulamasında, sigorta poliçelerinde her sigorta dönemi için sigortacının sorumlu kılındığı toplam teminat limitinin yanında, “Olay/Kaza Başı”, “Kişi Başı” ya da “Araç Başı” gibi limitlere de yer verildiği görülmektedir¹²⁵⁸.

¹²⁵⁴ Ünan, Riziko, s. 105.

¹²⁵⁵ Ünan, Riziko, s. 105.

¹²⁵⁶ Ünan, Genel Hükümler, s. 290-291.

¹²⁵⁷ Ünan, Genel Hükümler, s. 290-291.

¹²⁵⁸ Ünan, Riziko, s. 105.

İncelediğimiz konu açısından değerlendirildiğinde, işveren sorumluluk sigortasında sigortacının sorumluluğunun genellikle “Kişi Başı” ve “Kaza Başı” şeklinde sınırlandırılmaktadır¹²⁵⁹. Bu tahlilde rizikonun gerçekleşmesiyle sadece bir işçi zarara uğradıysa, sigortacı sigorta poliçesinde belirtilen “Kişi Başı” olan teminat miktarını; birden fazla işçi zarara uğradıysa “Kaza Başı” olan teminat miktarını sigortacı ödemekle yükümlüdür. Sigortacılık uygulamasında genellikle kaza başına belirlenen teminat miktarı kişi başına verilen teminat miktarından daha yüksek olduğu görülmektedir¹²⁶⁰. Ayrıca, sorumluluk sigortalarında senelik toplam limit uygulaması yasaklandığından, kişi başı limitin tüketilmesi halinde kaza başı limitten veya kaza başı limitin tüketilmesi halinde kişi başı limitten aktarım yapılabilmektedir¹²⁶¹.

Burada değinilmesi gereken bir diğer önemli konu, sorumluluk sigortalarında sigortacının hukuksal koruma edimini sağlamakla yükümlü kılınmasıdır. Hukuksal koruma başlıklı TTK m.1474/f.1’e göre, “... ileri sürülen tazminat istemi ile ilgili makul giderleri sigortacı karşılamakla yükümlüdür.” Makul giderlerden kastedilen, zarar görenin tazminat talebiyle bağlantısı olan ve bu tazminat talebini etkisiz hale getirecek ya da en azından ödenecek olan tazminat miktarının azalmasına yardımcı olabilecek, sigortacı tarafından karşılanması gerekli olan masraflardır¹²⁶². Ayrıca, sigortacı talep edilen giderin makul olup olmadığını değerlendirirken, giderin yapılacağı andaki şartları da dikkate alır. Sigorta ettiren tarafından tazminat talebine ilişkin giderin yalnızca aşırı miktarda olması, makul olma kıstasına aykırılık teşkil etmez. Bu noktada, her somut olayın kendi içinde ayrı bir şekilde değerlendirilmesi gerekir. Ancak tazminat talebine ilişkin giderin açıkça makul sınırı aştığı tespit edilirse, sigortacı tarafından yine de makul olan miktar kadar ödeme yapılması icap eder¹²⁶³. Buna ilaveten, sigortacının hukuksal koruma giderleri kapsamında yargılama giderleri ile yargılama dışı giderler de yer alır¹²⁶⁴. Bu giderlere örnek olarak şunlar gösterilebilir: avukatlık ücreti, yargı ve icra giderleri, bilirkişilik ücretleri, ceza yargılaması giderleri, idari soruşturma giderleri, teknik ve hukuki mütalaaya ilişkin giderler, teminatlar ve faiz¹²⁶⁵.

¹²⁵⁹ Demirağ, A. İsmet, **Hukuki Yönleriyle İşveren Sorumluluk Sigortası**, 1. Bası, Aristo Yayınevleri, İstanbul 2022, s. 38, Aktaş, s. 118.

¹²⁶⁰ Demirağ, s. 38, Aktaş, s. 118.

¹²⁶¹ Ünan, Genel Hükümler, s. 291.

¹²⁶² Ünan, Zarar Sigortaları, s. 303, Ünan, Samim, “*Türk Ticaret Kanunu Uyarınca Sorumluluk Sigortalarında Sigortacının Hukuksal Koruma Edimi*”, Sigorta Hukuku Sempozyumları – Sorumluluk Sigortaları Sempozyumu 1-2 Aralık 2017, Sigorta Hukukunda Güncel Sorunlar Sempozyumu 2-3 Şubat 2018, 1. Bası, On iki Levha Yayınları, İstanbul, 2018, s. 350, Yıldırım, Ali Haydar, **Sigortacının Koruma ve Kurtarma Masraflarından Sorumluluğu (TTK m.1448/f. 3-4)**, 1. Bası, On iki Levha Yayınları, İstanbul, 2019, s. 143.

¹²⁶³ Ünan, Hukuksal Koruma Edimi, s. 350.

¹²⁶⁴ Ünan, Zarar Sigortaları, s. 309, Yıldırım, s. 143.

¹²⁶⁵ Bu konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Ünan, Zarar Sigortaları, s. 315.

Türk Ticaret Kanunu'nun 1474. maddesinin 1. fıkrasının devamında şu ifadeye yer verilmiştir: “...sigorta bedelini aşan giderlerin ödenebilmesi için sözleşmede hüküm bulunmalıdır.” Bu hüküm uyarınca, sigortacı hukuksal giderlerden ancak sigorta bedeline kadar sorumlu tutulur. Bununla birlikte, taraflar, sigorta bedelini aşan miktardan da sigortacının sorumlu olacağını sözleşme ile kararlaştırabilir¹²⁶⁶. Sigortacılık uygulamasında genellikle hukuksal giderler için ayrı bir teminat limiti belirlenir. Buna karşın, sözleşmede ayrı bir teminat limiti belirlenmemişse ve zarar görene ödenmesi gereken tazminat miktarı ile hukuksal koruma giderlerinin toplamı, toplam teminatı aşıyorsa, sigortacı öncelikle zarar görene tazminat miktarını ödemekle yükümlüdür. Bu durumda toplam teminat miktarından arta kalan sigorta bedeli mevcutsa, sigortacı hukuksal koruma giderlerini bu miktar oranında ödemekle yükümlüdür¹²⁶⁷.

Yukarıda açıklanan konuyla ilgili olarak, İSSGŞ m.1/f.2’de : “*Sigortacı ayrıca bu sigorta ile ilgili olarak bir dava açılması halinde hükmolunan mahkeme masrafları ile avukatlık ücretlerini ödemekle yükümlüdür. Şu kadar ki hükmolunan tazminat sigorta bedelini geçerse sigortacı, avukatlık ücreti dahil dava masraflarına, ancak sigorta bedeli nispetinde iştirak eder.*” şeklinde düzenleme mevcuttur.

TTK m.1474/f.1 ile İSSGŞ m.1/f.2 hükümleri mukayese edildiğinde, İSSGŞ’de yalnızca mahkeme masrafları ve avukatlık ücretine ilişkin hukuksal koruma giderlerinin sigortacı tarafından karşılanacağı belirtilmiştir. Halbuki, yukarıda da belirtildiği üzere, TTK m.1474’te sigortacının karşılamakla yükümlü olduğu tazminat istemlerine ilişkin giderler çok daha kapsamlıdır.

Önemle belirtmek gerekir ki TTK m.1474/f.1 hükmü sigortalı aleyhine değiştirilemez. Bu sebeple, işveren sorumluluk sigortasında sigorta ettiren, sadece genel şartlarda belirtilen hukuksal koruma giderleriyle sınırlı kalmayıp, yukarıda belirtilen TTK m. 1474/f.1 hükmüne uygun olan hukuksal koruma giderlerini de sigortacıdan talep edebilir.

Tekrar belirtelim ki İSSGŞ’nin en son güncellemesinin 2005 yılında gerçekleştirilmiş olduğundan İSSGŞ’nin, 2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’na uygun olacak şekilde güncellenmesi gerekir. İleride yapılması beklenen revizyon işlemlerinde, tavsiye niteliğinde olmak üzere, TTK’de yer alan mutlak veya nispi emredici hükümlerin genel şartlarda ayrıca yer verilmesine gerek olmadığı kanısındayız.

¹²⁶⁶ Ünán, Hukuksal Koruma Edimi, s. 351-352, Yıldırım, s. 144.

¹²⁶⁷ Ünán, Hukuksal Koruma Edimi, s. 351-352, Yıldırım, s. 144.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TEMİNAT KAPSAMI DIŞINDA KALAN HALLER

3.1. İkincil Riziko Sınırlaması (İstisnalar)

Sigorta teminat kapsamının belirlenmesi açısından asli riziko sınırlanması yanı sıra ikincil riziko sınırlanması da önemli bir role sahiptir¹²⁶⁸. Asli ve ikincil riziko sınırlanması sigorta sözleşmelerinde bir kural ve istisna ilişkisi içinde yer alır¹²⁶⁹. Ancak, bu ayırım mutlak nitelikte değildir. Bazen asli riziko sınırlama kapsamında olan bir hususun ikincil riziko sınırlamasında, diğer bir deyişle istisna hükümlerinde yer aldığı görülür¹²⁷⁰. Aslında, istisnalar asli riziko sınırlaması çerçevesinde teminat kapsamında sayılmaktadır. Buna rağmen sigortacılık tekniği kuralları gereğince sigortalanması uygun görülmeyen, ek prim mukabilinde sigortalanabilen ya da sigortacı tarafından teminat kapsamına dahil edilmek istenmeyen hususların teminat kapsamı dışına çıkarılmasını sağlar¹²⁷¹.

İkincil riziko sınırlamasına da sebep, konu, yer/mekân ve zaman olmak üzere dört farklı açıdan sınırlama uygulanabilir¹²⁷². Bununla birlikte, ikincil riziko sınırlamasında yer alan düzenleme, “ normatif dayanağına ” göre, kanuni ve akdi; “ tüm sigorta branşlarında geçerli olup olmadığına” göre, genel ve özel; “ek primle teminat kapsamına dahil edilip edilmeyeceğine ” göre, mutlak ve nispi; “teminat kapsamına dahil edilmeyen rizikoların tek tek sayılma yöntemi ile mi ya da sınırlanmış bir riziko kapsamına dahil edilmeyen her halin teminat kapsamı dışında sayılmasına” göre, doğrudan ve dolaylı olmak üzere farklı ayrımlara tabi kılınmıştır¹²⁷³.

İstisna şartlarının esasa ilişkin olarak geçerli olması öncelikle açık ya da belli olması gerekmektedir. Diğer bir deyişle, bu şartlar çift ya da örtülü bir anlama sahip olmamalıdır. İstisna şartlarının açık olarak kabul edilmesi için belirsiz ya da çelişkili bir anlama sahip olmaması ve tarafların iradelerine ya da niyetlerine aykırılık bulunmaması gerekmektedir. Ayıriyeten, istisna şartları da tıpkı riziko tayininde olduğu gibi sınırlanmalı ve sigorta teminatının içi boşaltılmamalıdır¹²⁷⁴.

¹²⁶⁸ Bknz. II. Bölüm, başlık 2.2. İşveren Sorumluluk Sigortasında Rizikonun Sınırlanması.

¹²⁶⁹ Tekin, Memiş, **Yangın Sigortasında Riziko**, Ankara, 2001, s. 76, **Ayli**, s. 137.

¹²⁷⁰ **Yazıcıoğlu**, İstisna, s. 1185, **Ünan**, Riziko, s. 65, **Memiş**, s. 76, **Ayli**, s. 137.

¹²⁷¹ **Ünan**, Riziko, s. 107, **Yazıcıoğlu**, Emine, “ **Zarar Sigortalarında Sigorta Himayesinin Sınırlandırılması ve Davranış Yükümlülüklerinin Teminat Şartı Ya da İstisna Olarak Öngörülmesi Sorunu** ”, Prof.Dr.Ergon A. Çetingil ve Prof.Dr.Rayegan Kender’e 50. Birlikte Çalışma Yılı Armağanı, İstanbul, 2007, s. 1185.

¹²⁷² **Karayalçın**, All Risk, s. 215, **Omağ**, Muafiyet Klozları, s. 341 vd., **Şeker**, s. 34vd. , **Yetiş Şamlı**, Sorunlar, s. 95.

¹²⁷³ **Omağ**, Muafiyet Klozları, s. 342 vd. , **Şeker**, s. 34 vd. , **Yetiş Şamlı**, Sorunlar, s. 96.

¹²⁷⁴ **Omağ**, Muafiyet Klozları, s. 345- 346, **Yetiş Şamlı**, Sorunlar, s. 97.

Yukarıda belirtilen hükümler doğrultusunda, istisna şartlarının geçerli olabilmesi için rahat ve kolay okunacak bir şekilde hazırlanmalıdır. Bu şartlar içerisinde yabancı kelimeler kullanılmamalıdır. Ayrıca özel bir şart olarak belirtilmişse, bu başlık altında da açıkça gösterilmelidir. Esasa veya şekle ilişkin bir geçerlilik koşulu sağlanmamışsa, ilgili istisna şartı yazılmamış sayılır ya da şartın geçerli sayılması halinde sigorta ettiren lehine, sigortacı aleyhine yorumlanır. Her iki durumda da sigortacının sorumluluğu doğar¹²⁷⁵.

Hemen belirtelim ki sigorta teminatının dışında kalan haller içinde rizikonun gerçekleşmesine neden olabilecek bir durum istisna şartı olarak kararlaştırılmışsa, bu durum TTK m.1423'te yer alan aydınlatma yükümlülüğü kapsamına dahil edilir¹²⁷⁶. Aydınlatma yükümlülüğünün kapsamı hem teminat kapsamındaki rizikolar hem de teminat kapsamı dışındaki rizikolar (istisnalar) için geçerlidir. Bu noktada, istisna şartlarına ilişkin olarak aydınlatma yükümlülüğünün hiç veya gereği gibi yerine getirilmemesi halinde sigorta ettiren 14 gün içinde sözleşmenin yapılmasına itiraz edebilir¹²⁷⁷. Bunun yanında, sigorta genel ve özel şartlarında bulunan istisnalar genel işlem şartı niteliğine sahip olduğundan yargısal denetime tabidir¹²⁷⁸.

Son olarak, asli ve ikincil riziko sınırlaması ispat açısından da önemli bir rol oynar. TTK m.1409/f.2 uyarınca, bir yandan rizikonun teminat kapsamı dışında kaldığını ispat etme yükümlülüğü sigortacıda iken, diğer yandan teminat kapsamındaki bir rizikonun gerçekleştiğini ispat etme yükümlülüğü sigorta ettirende olur¹²⁷⁹.

3.1.1. Ek Sözleşme ile Sigorta Teminatına Dahil Edilebilecek Haller (Nispi İstisnalar)

Yukarıda da belirtildiği üzere, nispi istisna halleri, tarafların anlaşması sonucunda ek sözleşmeyle ilave prim karşılığında sigorta teminatına dahil edilerek, teminatın kapsamı genişletilebilir. İSSGŞ'nin 2. maddesinde, “*Aksine Sözleşme Yoksa Teminat Dışında Kalan Haller*” başlığı altında nispi istisna halleri düzenlenmiştir.

3.1.1.1. İşçilerin, İşverence Sağlanan Bir Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Toplu Olarak Getirilip Götürülme Sırasında Meydana Gelen İş Kazaları

İSSGŞ m.1 uyarınca, asıl riziko bireysel iş hukuku anlamında iş kazası halidir. İSSGŞ m.2/f. A, b.1 hükmüne göre, işçilerin işveren tarafından sağlanan bir taşıtlı işyerine toplu olarak

¹²⁷⁵ Omağ, Muafiyet Kızları, s. 347, Yetiş Şamlı, Sorunlar, s. 98.

¹²⁷⁶ Yetiş Şamlı, Sorunlar, s. 99.

¹²⁷⁷ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Ünán, Genel Hükümler, s. 186 vd.

¹²⁷⁸ Omağ, Muafiyet Kızları, s. 347, Yetiş Şamlı, Sorunlar, s. 100.

¹²⁷⁹ Yazıcıoğlu, İstisna, s. 1187, Ünán, Zarar Sigortalı, s. 113-114.

gidiş ve gelişleri sırasında meydana gelen kazalar, nispi istisna halidir. Bu rizikonun teminat kapsamına alınması, tarafların anlaşması ve sigorta ettirenin ek prim ödemesi şartına bağlıdır.

Esasen, İSSGŞ’de yer alan bu düzenleme, mülga 506 sayılı Kanun’un 11. maddesinin A fıkrasının e bendinde düzenlenir. Taraflar, sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası olarak kabul edilen bu hali sigorta teminatına dahil edebilirler. 5510 sayılı Kanun’un 13. maddesinin e bendine göre ise, işverence işin yapıldığı yere gidiş ve geliş sırasında meydana gelen ve işçiyi bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay iş kazası sayılmıştır. Böylece, mevcut hükümle taşımanın topluca ya da münferiden yapılmasının artık bir önemi kalmaz.

İşveren sorumluluk sigortası genel şartlarındaki ilgili hükmün 5510 sayılı Kanuna uygun olacak şekilde yeniden ele alınması gerekir. Mevcut düzenleme, eski düzenlemenin aksine hem sigortalı işverenin hem de zarar gören işçinin lehinedir. Taraflar, genel şarttaki koşula uygun (diğer bir deyişle, mülga 506 sayılı Kanun’un 11. maddesinin A fıkrasının e bendine uygun) sözleşme yapabilir ya da zarar görenin daha lehine olan mevcut düzenlemenin uygulanması hususunda anlaşma sağlayabilirler. Bu nedenle, 506 sayılı Kanundaki (m. 11/f. A, b. e) toplu taşıma hali ile mevcut 5510 sayılı Kanundaki (m. 13/f.1, b. e) münferit taşıma hali incelenecektir. İki kanun arasındaki farklılık, işçilerin işyerine topluca getirilip götürülmelerinde ortaya çıkar.

Öncelikle, 506 sayılı Kanun dönemindeki düzenleme de işçilerin işin yapıldığı yere taşıtla toplu olarak gidiş ve geliş halleri için “topluluk koşulunun” sağlanmasında en az iki işçinin taşınması yeterli görülmekteydi¹²⁸⁰. Buna karşılık, Yargıtay bazı kararlarında¹²⁸¹, münferit taşımaları bile toplu taşıma sayarak işçinin uğradığı kazayı iş kazası olarak kabul etmiştir. Bu yaklaşım, toplu veya münferit taşımalar arasındaki böyle bir ayrımın yapılmasının kanunun getiriliş amacına, sosyal güvenlik ilkelerine aykırı düşeceği ve çoğun içinde azın da bulunacağı yönündeki haklı birtakım gerekçelere dayandırılmıştır.

Konunun daha iyi anlaşılması için işveren tarafından sağlanan toplu bir taşıtla işe geliş ve gidişlerde ilgili genel bir düzenleme İşK m.66’da yer alır. Bu konuya ilişkin olarak iki farklı kural mevcuttur¹²⁸². İlk olarak, “*demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde (İşK m.66/f.1, b. f) “* şeklindeki düzenlemede toplu taşıma sırasında geçen süreler çalışma süresinden sayılmıştır.

¹²⁸⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 344, dpnt. 82.

¹²⁸¹ Yarg. 10. HD, T. 19.06.1992, E. 1991/15658, K. 1992/6893. (Erişim Tarihi: 10.03.2024) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹²⁸² Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 342.

Bir diğeri ise, “ *işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme...* (*İşK m.66/f.2*).” şeklindeki düzenlemedir ki burada sosyal amaçlı toplu taşımalarda geçen süreler çalışma süresinden sayılmamıştır. Bahsedilen bu son halde, sosyal amaçlı toplu taşıma sırasında geçen süreler işçinin çalışma süresi olarak sayılmadığına göre bu sırada bir kazanın gerçekleşmesi 5510 sK m.13/f.1, b.(e) kapsamında iş kazası olarak kabul edilip edilmeyeceği hususunda tereddüt doğurabilir. Buna rağmen, doktrin¹²⁸³ ve yargı kararlarında¹²⁸⁴ baskın görüş, işveren tarafından yapılan taşımanın amacı iş gereği veya sosyal amaçlı olsun toplu taşıma halinde bir kaza meydana geldiği takdirde, iş kazası olarak kabul edileceği yönündedir^{1285 1286}.

Taşıtlar, İşK m.2/f.2 ile 5510 sK m.11/f.1-2’ye göre, işyerinden sayılır. Hal böyle olunca, araçların sabit ya da hareketli olmasının herhangi bir önemi bulunmaz. Diğer yandan, aracın iş yerinin coğrafi sınırları içinde de seyretmesine de gerek yoktur. Bu nokta da önemli olan, araçların iş yerinde gerçekleştirilen faaliyete doğrudan veya dolaylı bir şekilde katkı sağlayan her türlü araç iş yeri olarak kabul edilir¹²⁸⁷.

Üzerinde durulması gereken bir diğer önemli husus, işçi taşıma sayısından bağımsız olarak (toplu ya da münferit taşıma fark etmeksizin) taşıtın işveren tarafından sağlanması gerekliliğidir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, işverenin taşıt üzerinde asli zilyetliğinin bulunması şartı yoktur, fer’i zilyetliğinin bulunması yeterlidir¹²⁸⁸. Başka bir ifadeyle, taşıtın işverenin mülkiyetinde olup olmadığı önemli değildir¹²⁸⁹. Örneğin, işverenin kiraladığı bir servis aracıyla veya işverenin eşine ait bir araçla işçilerin işe geliş ve gidişleri sırasında

¹²⁸³ Çenberci, Mustafa, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Olgaç Matbaası, Ankara, 1985, s. 119, **Güzel/ Okur/ Caniklioğlu**, s. 345.

¹²⁸⁴ **Yarg. 21. HD, E. 2008/13992, K. 2008/15741, Yarg. 21. HD, E. 2016/6933, K. 2016/7258.** (Erişim Tarihi: 10.03.2024) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹²⁸⁵ **Sözer**, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 342.

¹²⁸⁶ İş gereği taşıma işverence sağlanan bir taşıtla işçinin işi ile işin yapıldığı yer arasındaki getirilip götürülmesi iken, sosyal amaçlı taşıma ise işçinin işi ile meskeni arasındaki getirilip götürülmedir (**Sözer**, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 345.) .

¹²⁸⁷ **Doğan Yenisey**, s. 30-31, **Mutlay**, s. 230.

¹²⁸⁸ “5510 sK.m.13/f.1,b.(e) ‘de, sigortalının, işverence sağlanan taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında” uğradığı kaza iş kazasıdır. Bu yasal düzenleme ile 506 sK.m.11/f.A,b.(e) maddesinden, farklı olarak toplu taşımaya ilişkin sınırlamadan uzaklaşmış olup, artık işçi bireysel olarak bir taşıt ile işin yapıldığı yere gidip gelirken zararlandırıcı olaya maruz kalırsa bu olay iş kazası kabul edilecektir. Somut olayda, işleteni olan kazanın meydana geldiği Plakalı aracın kazadan bir gün önce sürücü ...’e kiralandığının ve kaza tarihinde araç içerisinde toplam on üç işçinin bulunmasına rağmen taşıtın işveren şirketçe sağlanmadığının kabulünün hayatın olağan akışına uygun olmadığı, işleten ile davalı şirket arasında aracın şirket işlerinde kullanılması amacı ile sözlü anlaşma olduğu, kazanın davalı şirketçe sağlanan taşıt ile işin yapıldığı yere gidip gelirken meydana geldiği ve aynı kazada vefat eden araç sürücüsü mirasçıları tarafından açılıp Yargıtay denetiminden geçerek kesinleşen tazminat dosyasının işbu dosyada kuvvetli delil olduğu dikkate alınmadan olayın iş kazası olmadığından bahisle davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. Yapılacak iş, olayın iş kazası olduğunun tespitine karar vermekten ibarettir (**Yarg. 21. HD, T. 07.05.2015, E. 2014/ 13347, K. 2015/ 10177.**) . (Erişim Tarihi: 10.03.2024) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹²⁸⁹ **Tuncay/Ekmekçi**, s. 392, **Sözer**, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku s. 343.

meydana gelen kazalar iş kazası sayılır¹²⁹⁰. Buna karşılık, işçiye ait bir taşıtın yakıt giderlerinin işverence karşılanması durumunda meydana gelen kazalar ya da işverenden yol parası alan işçilerin otobüs veya dolmuşla işe geliş gidişleri sırasında uğradıkları kazalar iş kazası kapsamında değerlendirilmez¹²⁹¹.

Tahsis edilen taşıtla işe gidiş gelişten amaç ise taşıta binme ve inme anı arasında geçen zaman kesitidir. İşverence sağlanan aracın işçiye taşımasına ilişkin eyleminin başlaması gerekir¹²⁹². Örneğin, işverence temin edilen taşıta binmek üzere, işveren tarafından belirlenen bekleme yerine giderken, üçüncü kişiye ait taşıtın işçiye çarpması sonucu meydana gelen olay iş kazası değildir^{1293 1294}.

Kısaca ifade etmek gerekirse, işveren tarafından temin edilen bir taşıtla işin yapıldığı yere geliş ve gidişlerde taşıt içinde ya da dışında meydana gelen kazalar iş kazası olarak kabul edilir¹²⁹⁵. Örneğin, servis taşıtının yolda bozulması ve işçinin taşıttan inerek arızanın giderilmesini beklediği sırada yoldan geçen bir başka taşıtın işçiye çarpması iş kazası sayılır. Buna karşılık, işçinin servis taşıtından inip yolun karşısındaki iş yerine yaya olarak giderken geçirdiği kaza ise (taşıma halinin sona ermesinden dolayı) iş kazası sayılmaz^{1296 1297}.

¹²⁹⁰ **Tuncay/Ekmekçi**, s. 392-393, **Sözer**, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku s. 344.

¹²⁹¹ **Tuncay/Ekmekçi**, s. 392, **Sözer**, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 344.

¹²⁹² *İşçinin evinden işine gitmek ya da işinden çıkıp evine gelmek üzere yolda geçirdiği süre zarfında uğradığı kazalar da iş kazası sayılır. Bu durumda, işçinin işiyle bağlantısı taşıta binmesi ile başlar ve iş sebebiyle geçen bu sürede işçinin özel yaşamı içinde kalan süreden ayrı olup sosyal güvence kapsamı bu ana kadar uzar* (Caniklioğlu, Nurşen, “ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri “, **Çalışma ve Toplum**, 2006/I, 8, s. 59.) .

¹²⁹³ **Yarg. 21. HD, T. 25.04.2016, E. 2016/6933 , K. 2016/7258.)** . (Erişim Tarihi: 10.03.2024) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>. Aksi Yargıtay kararı için bkz. **Yarg. 21. HD, T.14.05.1996, E. 1996/2674, K. 1996/2738.** (Erişim Tarihi: 10.03.2024) <https://karararama.yargitay.gov.tr/> . İlgili Kararın değerlendirilmesi için bkz. Sümer, H. Hadi, “ Sigortalının Servis Aracı beklerken Uğradığı Kaza İş Kazası mıdır? ” , **Çimento İşveren Dergisi**, Temmuz 1997, 10 vd.

¹²⁹⁴ Alman hukukunda ise, 1925 yılından bu yana, işe geliş ve gidişlerde meydana gelen kazalar da iş kazası olarak kabul edilmiştir (Wegeunfall). Kaza sigortası, sigortalı/işçinin faaliyetiyle doğrudan ilgili olan işyerine geliş ve gidiş yolculuğunu kapsar. Ayrıca, sigortalıların meslekleri nedeniyle çocuklarını bir bakıcıya bırakmaları veya iş arkadaşlarını araçla işyerine götürmeleri sırasında yapılan güzergâh değişikliklerinde (Umweg) meydana gelen kazalar da iş kazası olarak kabul edilir (**Waltermann**, s. 268.) .

İngiliz Hukukunda, işe geliş ve gidişler iş ile bağlantılı kabul edilmez. Normalde, bir kişinin işe başlaması iş yerine gelmesiyle başlar ve iş yerinden ayrılmasıyla sona erer. Ancak, bu genel yaklaşımın bir dizi geniş kapsamlı istisnaları vardır. Örneğin, otobüs ve kurye şoförleri vb. işi gereği sürekli seyahat halinde olan çalışanların yolculukları iş kapsamında değerlendirilir (**Lewis**, s. 150) .

¹²⁹⁵ **Şakar**, Sosyal Sigortalar, s. 194.

¹²⁹⁶ **Şakar**, Sosyal Sigortalar, s. 194.

¹²⁹⁷ **Yarg. 21. HD, T. 15.10.2018, E. 2018/641, K. 2018/7389**: “ Somut olayda, davacılar murisin işverence temin edilen servis taşıtının yolda arızalanması üzerine inerek yürümeye başlaması ve servisin bulunduğu noktadan ayrılması ile illiyet bağı kesilmiştir. Buna göre, kazanın 5510 sK.m.13’te sayılan hal ve durumlardan herhangi birine girmediği ve aynı zamanda olay ile işçinin uğradığı zarar arasında uygun illiyet bağı bulunmadığı, zararlandırıcı olayın işverenlerin iş sahasında ve işverenlerin işiyle ilgili olmadığı gibi işçinin kusuru davranışı sonucu gerçekleştiğinden nedensellik bağı kesilmiş olup işverenin sorumluluğuna gidilemeyeceği ve kazanın iş kazası olmadığına karar verilmiştir.” Benzer yöndeki karar için bkz. **Yarg. HGK, T. 11.02.2020, E. 2019/389, K. 2020/120.** (Erişim Tarihi: 11.03.2024) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>.

3.1.1.2. İşçilerin, İşveren Tarafından Görev İle Başka Bir Yere Gönderilmesi Yüzünden Asıl İş Yapmaksızın Geçen Zamanlarda, Meydana Gelen İş Kazaları

Daha öncesinde bahsedildiği üzere, işveren sorumluluk sigortasında riziko yer bakımından işyeri ile sınırlanmıştır. Ancak, bir nispi istisna hali olarak, İSSGŞ m.2/f. A, b. 2’ye göre, “ *işveren tarafından işçilerin görev ile başka yere gönderilmesi sebebiyle asıl işi yapmaksızın geçen zamanlarda uğradıkları iş kazalarını*” taraflar anlaşarak sigorta teminatına dahil edebilirler. Böylece, işyeri sınırları dışında meydana gelen iş kazaları da sigorta güvencesinden yararlanabilir.

İlgili düzenlemenin kaynağı, 506 sayılı Kanun döneminde (m.11/f. A, b.(c)), şimdiki 5510 sayılı Kanun m.13/f.1, b.(c)’de yer alır. Her iki kanun da işverence temin edilen bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen kazaların iş kazası sayılacağını hükme bağlamıştır. Buna göre, “ *bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işi yapmaksızın geçen zamanlarda ...meydana gelen kazalar iş kazasıdır.*” şeklindedir.

Görüldüğü üzere, genel şarttaki bu nispi istisna hali sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası sayılan hallerden biridir. Bu sebeple, bu şarta ilişkin olarak, işverenin sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazasından doğan sorumluluğu açıklanacaktır.

İlk olarak, işveren, işçiyi işyeri dışında bir işin icrası hususunda görevlendirebilir¹²⁹⁸. Hatta, bu görev yerinin aynı veya başka bir ilde veya yabancı bir ülkede¹²⁹⁹ olması mümkündür¹³⁰⁰. Böyle bir durumda da işçi işverenin otoritesi altındadır¹³⁰¹. Esasen, işçinin işini icrası sırasında gitmiş olduğu yerde geçirdiği kaza iş kazası sayılır. Ancak, ilgili düzenleme dikkate alındığında, asıl işi yapmaksızın geçen sürede meydana gelen kazalar da iş kazasından

¹²⁹⁸ Sigortalının mesaisi bittikten sonra ihtiyaç duyulması nedeniyle davalıya ait işyerine çağrıldığı ve bu sırada kendisine ait motosikletle işyerine gelirken kaza geçirdiği açıktır. Davacının bu şekilde işe çağırılması “tersine görevlendirme” olarak nitelendirilmiştir. Ancak 5510 sayılı Kanun’un 13. maddesinin (c) bendinde görevlendirme, işyeri dışında başka bir yere gönderilme şeklinde düzenlenmiştir. Olayda sigortalının işyeri dışında başka bir yere görevlendirilmesi söz konusu değildir. Sigortalının kendi işini yapmak üzere mesai sonrası çağırılması bir görevlendirme olarak değerlendirilemez. Bu durum, şartları varsa ancak fazla mesai olarak nitelendirilebilir. Kanunda yer almayan “tersine görevlendirme” kavramı ile iş kazasının tanımını ve kapsamını genişletmek, kanunun lafzına ve ruhuna aykırıdır (**Yarg. 10. HD, T. 13.10.2021, E. 2021/7741, K. 2021/12187.**) . (Erişim Tarihi: 14.03.2024) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹²⁹⁹ Bknz. 5510 sK m.10.

¹³⁰⁰ **Güzel/Okur/Caniklioglu**, s. 342.

¹³⁰¹ Kazanın iş ile bağlantılı olup olmadığının saptanmasında, işçinin işverenin otoritesi altında bulunup bulunmadığının ispatı gerekir. Ancak otorite kavramının mutlak bir sınırı yoktur. Bu bakımdan işçinin, işverenin çıkarlarına hizmet eden bir işi görürken uğradığı kazalarda da işverenin otoritesi altında olduğu kabul edilir (Tuncay, A. Can/Savaş Kutsal, Burcu, “ **Sosyal Sigortalar Hukuku Açısından Yol Kazaları**”, Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi, Özel Sayı, s. 257. Ayrıca, bu konuya ilişkin, işverenin hakimiyet ve otoritesinin devam ettiği, başka bir anlatımla hakimiyet ve otoritenin devam ettiği yerde gerçekleşen ... kazasının ... organizasyonunun kapsamı içinde olduğunun kabulü sosyal güvenlik hukukunun koruyucu amacına hizmet eder (bknz. **Yarg. HGK, T. 25.11.2020, E. 2016/(21)10-2569, K. 2020/956**) . (Erişim Tarihi: 14.03.2024) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

sayılmıştır¹³⁰². Asıl işin yapılmadığı süre içine işe gidiş ve geliş yolculuğu da dahildir. Bu süreler çalışma süresinden sayılır^{1303 1304}. Bunun yanında, işveren tarafından yürütülmekte olan iş amacıyla işçinin işyerinden uzaklaştırıldığı durumlarda veya iş dışında kalan boş zamanlarda (yemek, eğlence, uyku süreleri gibi) geçen süreler de normal yaşantının parçası olarak değerlendirilir. Bu nedenle işçinin bu süre içindeki tüm risklere karşı sosyal güvenlik korumasından yararlanması uygun görülmüştür¹³⁰⁵.

Özetle, işçinin görev sebebiyle iş yerinden ayrıldığı andan, tekrar iş yerine dönmesine kadar geçen zaman diliminde uğradığı kazalar hayatın olağan akışı ve genel yaşam tecrübeleri ışığında makul görüldüğü takdirde iş kazası sayılır. Böylece işçi tüm bu riskler karşısında sosyal güvenliğin korumasından faydalanır¹³⁰⁶.

Bu konuda Yargıtay tarafından verilen bir kararda¹³⁰⁷, “ ...davalı şirketin sigortalı çalışanı olan ve davalı şirketin üyesi olduğu dava dışı ... Adamları Derneği tarafından düzenlenen 2014-2015 Futbol ... için davalı şirketi temsil eden yetkili kişinin talimatı ile futbol sorumlusu belirlenerek futbol oynayabilen ve gönüllü olan işçiler tarafından oluşturulan “... 1949” adlı futbol takımı kurulduğu, işverenin talimatı ile kurulan bu takımda görev alan davacının 20.01.2015 tarihli müsabakada, halı sahada futbol oynarken sakatlandığı, meydana gelen kaza olayında, futbol takım kadrosunun davalı şirketçe görevlendirilen takım sorumlusu tarafından şirket çalışanları arasından oluşturulmuş olması, halı saha ve diğer giderlerin turnuvaya katılan şirketlerce ve dolayısıyla davalı şirketçe karşılanmış olması, davalı şirket çalışanlarının halı sahaya gidiş-gelişi için servis ve şoför tahsisinin davalı şirketçe sağlanmış olması karşısında, davalı şirketin ... organizasyonu içerisinde görevlendirildiği için 5510 sK.m.11/f.1, b.(c) ‘ye göre, olay iş kazası olarak nitelendirilmiştir¹³⁰⁸. ” şeklindedir.

Son olarak belirtelim ki işveren tarafından işyeri dışında görevlendirilen bir işçinin kaldığı otelde kazaya uğraması iş kazası sayılırken, aynı koşullar içinde bulunan bir başka bir

¹³⁰² Çenberci, s. 120, Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 341.

¹³⁰³ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 341.

¹³⁰⁴ İşveren tarafından başka bir yere gönderilmesi suretiyle asıl işi yapmaksızın geçen sürelerde çalışma süresinden sayılır (İşK m.66/f.1, b.d) .

¹³⁰⁵ Çenberci, s. 120, Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 341, Alper, s. 225.

¹³⁰⁶ Mutlay, s. 222, Alper, s. 225.

¹³⁰⁷ Yarg. 10. HD, T. 08.06.2022, E. 2018/5771, K. 2022/8783. (Erişim Tarihi: 14.03.2024) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹³⁰⁸ Benzer yönde bir başka Yargıtay kararı da şu şekildedir: “ İşçi, işveren tarafından faaliyetiyle ilgili işyeri dışında görevlendirilmiş ve işi ile ilgili faaliyeti yerine getirdikten sonra yol üzerinde babasına ait dükkânda çay içerken silahlı saldırıya uğrayarak yaşamını yitirmiştir.” (Centel, Tankut, “ Sosyal Sigortalar” , Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, Mess Sicil İş Hukuku Dergisi, İstanbul, 1998, s. 255-256.) .

işçinin ise haklı bir neden olmadan riski arttıran veya riskten kaçınmayan bir davranışı nedeniyle kazaya uğraması iş kazası sayılmaz^{1309 1310}.

3.1.1.3. Türkiye Cumhuriyeti Sınırları Dışında Meydana Gelen İş Kazaları

İşveren sorumluluk sigortası genel şartlarında belirtilen nispi istisna hallerinden biri de Türkiye Cumhuriyeti sınırları dışında meydana gelen iş kazalarıdır (İSSGŞ m.2/f.B). Bu bakımdan, işveren sorumluluk sigortasında riziko ülke bakımından ,diğer bir deyişle Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde gerçekleşen iş kazaları bakımından sınırlandırılmıştır. Buna karşın, taraflar anlaşarak Türkiye Cumhuriyeti dışında gerçekleşen iş kazalarının da sigorta teminatı kapsamına alınmasını sağlayabilirler.

Tekrar edelim ki işveren sorumluluk sigortası teminatından işçinin yararlanabilmesi için 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin, 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca, sigortalı olmalıdır¹³¹¹. Esas olarak Türk kanunları ülke sınırları içinde uygulanır. Bundan dolayı, yurt dışına gönderilen sigortalıların 5510 sayılı Kanun'a tabi olmayacağı sonucu çıkarılsa da bu durumun kabul edilmesi halinde sigortalının korunmaya değer olan hakları üzerinde olumsuz sonuçlar ortaya çıkacaktır¹³¹². İşte bu olumsuz sonuçları önleyebilmek amacıyla ülkelerin karşılıklı imzaladığı

¹³⁰⁹ Mutlay, s. 222.

¹³¹⁰ ELI kapsamında, işveren tarafından işçinin görevli olarak başka bir yere gönderilmesi durumunda yapılan seyahat, iş kapsamında değerlendirilir. İşçinin evinden işyerine olan normal ulaşımı ise, işveren tarafından organize edilse dahi genellikle bu kapsamda sayılmaz. Bunun nedeni, işçinin işe ulaşmak için belirli bir yolu kullanma zorunluluğunun olmamasıdır. Genel kural olarak, işçi işyerine varıncaya kadar geçen süre, iş ile bağlantılı kabul edilmez. Charles R. Davidson and Co v M'Robb davasında Lord Finlay, bir işçinin işi sırasında meydana gelen ve işinden kaynaklanan kazalarla ilgili iki kavramı karşılaştırmıştır. Lord Finlay'e göre, 'iş' kelimesi hem 'sırasında' hem de 'kaynaklanan' kelimeleriyle birlikte kullanıldığında aynı anlamı taşımaktadır. 'İşten kaynaklanan', işçinin yapmakla görevlendirildiği işten ve buna bağlı olaylardan kaynaklanan, yani görevinden kaynaklanan durumları ifade eder. 'İş sırasında' ise, işçinin yapmakla görevlendirildiği işin sırasında ve buna bağlı olaylar, yani görevi sırasında meydana gelen durumları kapsar. İşverenin evinde kalan ev çalışanı, kendi işi veya zevki için dışarı çıkması görevini kesintiye uğratmadıkça, tüm zaman diliminde görevi sırasında kabul edilir. İş şartları gereği öğle yemeğini işverenin tesislerinde yiyen işçi, yemek zamanlarında orada bulunması görevi sırasında sayılır. İşçinin çay fincanını yıkamaya giderken yağlı yüzeyde kayması veya kantinden dönerken yaralanması, yapmakla görevlendirildiği işle makul şekilde bağlantılı kabul edilmiştir. İşe gelirken işverenin tesislerinin giriş merdiveninde yaralanan bir işçi de bu tanım kapsamındadır. Şöyle ki işçi, işe giderken veya işten dönerken, işverenin tesislerinin bir parçası olan veya yalnızca işe gidiş veya dönüş için tahsis edilmiş bir yolu kullanmak zorunda olduğundan, bu yolu kullanırken işverenin işiyle bağlantılı bir olay olarak kabul edilir. Yüksek Mahkeme'nin son kararlarına göre, bir işçinin 'iş ile bağlantılı' hareket edip etmediği değerlendirilirken, ilgili zamanda işvereni için bir görevi yerine getirip getirmediği katı bir şekilde yorumlanmamalıdır. İşçi, dikkatsizce, ihmalkârca ve hatta kurallara aykırı davranışta bulunsun bile, eğer olay iş sözleşmesiyle makul şekilde bağlantılıysa 'iş ile bağlantılı' sayılabilir (Gürses, s. 173.).

İşveren Sorumluluk Sigortası (ELI) ve İngiliz iş hukuku kapsamında iki temel emsal karar öne çıkmaktadır: Radclyffe v Savunma Bakanlığı [2009] EWCA Civ 635, [2009] All ER (D) 299 (Haziran) ve Vendyke v Fender (Sun Insurance Office Ltd, üçüncü taraf) [1970] 2 QB 292. Vendyke davasında mahkeme, sigorta poliçesinin işe gidiş sırasında meydana gelen yaralanmaları da kapsadığına hükmetmiştir. Bennett'e göre, bu yaklaşımın günümüzde olağan iş ilişkilerinde de uygulanması mümkündür. Yazara göre, özellikle işverenin mesai başlangıç saatini belirleyerek işçinin bu saatte işbaşı yapmaya hazır olmasını talep ettiği durumlarda, işe gidiş süreci işin zorunlu bir unsuru olarak kabul edilmelidir (Bennett, s. 377.).

¹³¹¹Bknz. İSSGŞ m.1.

¹³¹²Korkusuz/Uğur, s. 240.

ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde işveren tarafından yurt dışına gönderilen işçi 5510 sayılı Kanun'a tabi olmaya devam eder ve çoğu durumda işçinin milli hukukunun tatbik edileceği kararlaştırılır¹³¹³. Ayrıca, mülkilik ilkesinin istisnası olarak, 5510 sayılı Kanun'un 5. maddesinin /f.1- (g) bendine göre, ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçiler ve 5510 sayılı Kanun'un 10. maddesine göre, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendinden sayılan sigortalıların işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri halinde görevlerini yaptıkları süre zarfında meydana gelen kazalar iş kazası sayılır¹³¹⁴.

Yukarıda açıklanan hükümler doğrultusunda, ülkeler arasında ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri bulunduğu takdirde sözleşme hükümleri göz önünde bulundurulur¹³¹⁵. Lakin, sözleşmelerde hüküm bulunmazsa 5510 sK m.10 tatbik edilir¹³¹⁶. Buna göre, işverenler tarafından m.4/f.1, (a) bendinde sayılan sigortalılar (işçiler) geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri halinde, görevlerini yaptıkları süre boyunca tüm sigorta dallarından faydalanırlar ve sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri de kesintisiz olarak devam eder¹³¹⁷.

Kısacası, Türkiye ile yabancı ülke arasında sosyal güvenlik sözleşmesi varsa ilgili sözleşme hükümleri tatbik edilirken sözleşmenin bulunmaması halinde işçilerin 5510 sayılı Kanun'a göre sigortalı sayılabilmeleri yurt dışına geçici¹³¹⁸ olarak görevlendirilmesi şartına bağlı kılınmıştır. Ancak, işçinin sürekli görevlendirilmesi hali varsa gittiği ülkenin hukukuna tabi olur^{1319 1320}.

¹³¹³Korkusuz/Uğur, s. 240.

¹³¹⁴Bknz. Yarg. 10. HD, T. 17.05.2021, E. 2020/8062, K. 2021/6271. (Erişim Tarihi: 24.03.2024) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹³¹⁵Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 95, Korkusuz/Uğur, s. 241.

¹³¹⁶Yarg. 10. HD, T. 15.03.2022, E. 2022/693, K. 2022/3654: “ 5510 sayılı Kanunun 10. maddesi kapsamında sigortalı sayılabilmek için, Türkiye Cumhuriyeti ile yabancı ülke arasında sosyal güvenlik sözleşmesi düzenlenmemiş olması, Türk işverenin iş merkezinin Türkiye’de bulunması, gerçek veya tüzel kişi Türk işverenin Türkiye’de iş yapmak koşulu aranmaksızın Türkiye’de tescil edilmiş ya da tescil edilebilir nitelikte işyerinin olması, Türk işveren ile Türk işçi arasında yabancı ülkede yerine getirilecek iş görme edimine ilişkin bireysel iş sözleşmesinin Türkiye’de yapılması, Türk işçinin işbu yazılı veya sözlü hizmet sözleşmesinin Türk işçiye yüklediği iş görme ediminin yerine getirilmesi gereği olarak yurt dışında yaşamasının sürekli olmayıp geçici nitelik taşıması gerekmektedir. Anılan maddede “geçici görev” kavramı bakımından herhangi bir süre sınırlaması öngörülmediğinden, görevin geçici mi yoksa sürekli mi olduğunun belirlenmesinde her somut olayın özelliği, bu yönde hizmet akdinin sigortalıya yüklediği iş görme ediminin niteliği, iş süresini belirlemeye ilişkin iş hayatının olağan akışı ve sosyal güvenlik hukuku ilkeleri gözetilecektir.” (Erişim Tarihi: 24.03.2024) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹³¹⁷Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 95, Korkusuz/Uğur, s. 241, Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 127.

¹³¹⁸5510 sayılı Kanunda geçici olarak görevlendirme ile ilgili herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Sosyal güvenlik sözleşmelerinde geçici gönderme süresi varsa bu hüküm dikkate alınır. Türk – Alman / Türk- KTTTC sosyal güvenlik sözleşmesinde geçici gönderme süresi 24 ayla sınırlandırılmıştır (Korkusuz/Uğur, s. 241, dpnt.537.).

¹³¹⁹Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 95, Korkusuz/Uğur, s. 241.

¹³²⁰Yarg. 10. HD, T. 23.06.2022, E. 2022/5213, K. 2022/97/22: “ Ancak, işverenin baştan beri yurt dışında faaliyet göstermesi halinde, bu işveren yanında işe başlanması ve orada çalışma yapılması halinde 5510 sayılı

Belirtelim ki yabancılık unsuru¹³²¹ içeren sözleşmelere Türk kanunlarının tatbiki belirli şartların varlığı halinde mümkündür. Bunun için de 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun¹³²² (MÖHUK) bakımından değerlendirilme yapılması gerekir. Yapılan değerlendirme sonucunda, Türk mahkemelerinin yetkili olduğu belirlenmiş ve uygulanacak olan hukuk Türk hukuku ise sigorta korumasından sigortalı yararlanır¹³²³. Buna karşılık, yabancılık unsuru taşıyan olaylarda, Türk hukuku yerine yabancı ülkelerin hukuk kurallarının uygulanması da mümkündür. Hâkim, Türk hukuk kurallarının uygulanıp uygulanmayacağına ilişkin değerlendirme yaparken öncelikle yabancı unsurlu iş kazasını kendi hukukuna göre (lex fori'ye göre) vasıflandırır¹³²⁴.

5718 sayılı MÖHUK'ta sigorta sözleşmelerine ilişkin ayrı bir kanunlar ihtilafı kuralı bulunmaz. Yabancılık unsuru taşıyan sigorta sözleşmelerine tatbik edilecek hukuk – özel kanunlar ihtilafı kuralları ile düzenlenen sözleşmeler dışında kalan borçlar ve ticaret hukukuna ilişkin sözleşmeler- MÖHUK m.24 kapsamına girer¹³²⁵. Buna göre,” sözleşmeden doğan borç ilişkileri tarafların açık olarak seçtikleri hukuka tâbidir. Sözleşme hükümlerinden veya hâlin şartlarından tereddüde yer vermeyecek biçimde anlaşılabilen hukuk seçimi de geçerlidir (f.1). Taraflar, seçilen hukukun sözleşmenin tamamına veya bir kısmına uygulanacağını kararlaştırabilirler (f.2). Hukuk seçimi taraflarca her zaman yapılabilir veya değiştirilebilir. Sözleşmenin kurulmasından sonraki hukuk seçimi, üçüncü kişilerin hakları saklı kalmak kaydıyla, geriye etkili olarak geçerlidir (f.3). Tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları hâlinde sözleşmeden doğan ilişkiye, o sözleşmeyle en sıkı ilişkili olan hukuk uygulanır. Bu hukuk, karakteristik edim borçlusunun, sözleşmenin kuruluşu sırasındaki mutad meskeni

Kanunun 10. maddesinin uygulama imkânı bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle, geçici olarak götürülmeyip yurt dışında o ülkenin mevzuatına göre kurulmuş ve faaliyet gösteren, Türkiye' de işyeri bulunmayan işverenler yanında, doğrudan yurt dışındaki iş nedeniyle işe alınan Türk işçileri o ülke mevzuatına tabi olacakları, 5510 sayılı Kanunun 4/f.1- b.a hükmü kapsamında sigortalı sayılamayacaklarından uğradıkları kazalar, 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası sayılmaz..... Eldeki davada, yukarıda işaret edilen yasal düzenleme kapsamında, Irak ile Türkiye arasında Sosyal Güvenlik Sözleşmesi imzalanmamış olup somut olay çerçevesinde davacının Türkiye'de davalı şirket nezdinde çalışırken geçici süre ile yurt dışına gönderilmesi de söz konusu olmadığından; yurt dışındaki iş bu çalışma yönünden yabancı hukuk mevzuatı olan Irak mevzuatı uygulanacak olup davacı Türkiye sigortalısı değildir.” (Erişim Tarihi: 24.03.2024) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹³²¹Sigorta sözleşmelerine yabancılık unsuru, sigortacının veya sigorta ettirenin yabancı tabiiyetle olması, yerleşim yerinin veya mutad meskenin yabancı ülkede bulunması ya da sözleşmenin yurt dışında bulunan bir rizikoyu içeriyor olması hallerinde söz konusu olabilir (Sirmen, Kâzım Sedat, “ Türk Kanunlar İhtilafı Hukukunda Zarar Sigortaları Kapsamına Giren Milletlerarası Unsurlu Sigorta Akitlerine Uygulanacak Hukuk ”, **Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi (BATİDER)** , C. 26, S. 3, Y. 2010, s. 45.) .

¹³²² RG, T. 12.12.2007, S. 5718.

¹³²³ Ünân, Riziko, s. 104.

¹³²⁴ Öztürk, Pınar, “ Milletlerarası Özel Hukukta İş Kazası ” , **Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni**, C. 19, S. 1-2, Haziran 2011, s. 805, Önal, Ali, “ Güncel Yargıtay Kararları Işığında Yurt Dışında Meydana Gelecek İş Kazalarında Uygulanacak Hukuk Sorunu” , **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (YÜHFD)** , C. 17, s. 2, Y. 2020, s. 674.

¹³²⁵Bu konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkzn. Ekşi, Nuray, **Türk ve Avrupa Birliği Hukukunda Yabancı Unsurlu Sigorta Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk**, 1. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2012, s. 17 vd.

hukuku, ticarî veya meslekî faaliyetler gereği kurulan sözleşmelerde karakteristik edim borçlusunun işyeri, bulunmadığı takdirde yerleşim yeri hukuku, karakteristik edim borçlusunun birden çok işyeri varsa söz konusu sözleşmeyle en sıkı ilişki içinde bulunan işyeri hukuku olarak kabul edilir. Ancak hâlin bütün şartlarına göre sözleşmeyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşme, bu hukuka tâbi olur (f.4).”

Görüldüğü üzere, sigorta sözleşmelerine uygulanacak hukukun tespitinde iki farklı esas mevcuttur. İlk olarak, taraflar sigorta sözleşmesine uygulanacak hukuku açıkça ya da zımnen seçebilirler. İkinci olarak, tarafların hukuk seçimi yapmadığı hallerde, sigorta sözleşmesine uygulanacak hukuk, sözleşmeyle en sıkı ilişkili olan yer hukuku esas alınarak tespit edilir¹³²⁶. Bu durumda, sigortacının edimi karakteristik edim olarak sayıldığından sigortacının işyerinin bulunduğu ülkenin hukuku uygulanır¹³²⁷. Ayrıca, sigorta şirketinin merkezi yurt dışında olsa bile Türkiye’deki merkez şubesinin işyeri sigortacının işyeri olarak kabul edilmelidir¹³²⁸. Hatta bazı hallerde sigorta sözleşmesi sigortacının işyerinin bulunduğu ülkeden başka bir ülkeyle daha sıkı bir bağlantıya sahipse, bu durumda o ülkenin hukuku uygulanır^{1329 1330}.

Sigorta sözleşmelerine uygulanacak hukukun tespiti, tarafların görevleri, rizikonun tayini ve zararın hesaplanması gibi konular açısından önem arz eder. Bu noktada, sigorta sözleşmesinde belirli bir ülkenin hukukunun uygulanmayacağı ya da sigortalının uğradığı zararın hesaplanmasında dikkate alınması gereken hususlar açıkça belirtilmişse, tarafların iradeleri doğrultusunda ulaşılabilecek ülkenin hukuku tatbik edilir.

Sonuç olarak, her somut olayının özelliğine göre, sigorta sözleşmelerinin bütün unsurları birlikte değerlendirilerek uygulanacak hukuk tespit edilmelidir. Ayrıca, uygulanacak hukuk Türk kamu düzenini bozacak nitelikteyse (MÖHUK m.5) ya da doğrudan uygulanan kural (MÖHUK m.6) kapsamında Türkiye hukuku uygulanır.

Ayrıca, sigorta sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklarda mahkemelerin yetkisi, MÖHUK’un 46. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, sigortacının esas işyeri, sigorta sözleşmesini yapan şubesinin veya acentasının Türkiye’de bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir.

¹³²⁶ Ekşi, s. 22.

¹³²⁷ Ekşi, s. 29, Sirmen, s. 47 vd.

¹³²⁸ Ekşi, s. 29, Sirmen, s. 51, dpnt. 27.

¹³²⁹ Ekşi, s. 30.

¹³³⁰ Sirmen, MÖHUK m.24/f.4 uyarınca, rizikonun meydana geldiği yer hukukunun en sıkı ilişkili yer hukuku olarak uygulanması gerektiğini ileri sürmüştür (Sirmen, s. 51-52.).

3.1.1.4. Meslek Hastalıkları Sonucunda Vaki Olacak Tazminat Talepleri

İşveren sorumluluk sigortası genel şartlarındaki bir diğer nispi istisna hali meslek hastalığından doğan tazminat talepleridir (İSSGŞ m.2/f.C) . Ülkemizde meslek hastalığı, iş kazaları gibi sosyal güvenlik sistemi tarafından sosyal bir risk olarak kabul edilmiştir¹³³¹.

İşveren sorumluluk sigortasında asıl riziko iş kazasıdır. Taraflar asıl rizikonun yanında meslek hastalığını da sigorta teminatı kapsamına dahil edebilirler. Bu nedenle, incelenmesi gereken öncelikli husus meslek hastalığı kavramı olacaktır. Daha sonra meslek hastalıkları sonucunda ortaya çıkacak tazminat talepleri ve bu talepler karşısında sigorta güvencesinden yararlanılması konuları ele alınacaktır. Önemle belirtmek gerekir ki bir rizikonun meslek hastalığı olarak kabul edilmesi durumunda, bundan doğan tazminat talepleri maddi tazminat kapsamında değerlendirilir.

3.1.1.4.1. Meslek Hastalığı Kavramı

3.1.1.4.1.1. Meslek Hastalığının Tanımı

Meslek hastalığı, iş kazasında olduğu gibi, İş Kanunu'nda ya da Türk Borçlar Kanunu'nda tanımı yapılmamıştır. Daha önce de bahsedildiği üzere, yalnızca İşK m.77/f.1'de, işverenlerin işyerlerinde işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin birtakım önlemler alması gerektiğinden bahsedilmiştir. Pozitif hukuk açısından 5510 sK m.14/f.1'de meslek hastalığı tanımlanmıştır. Buna göre meslek hastalığı, “... sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.” şeklinde açıklanmıştır. Bununla birlikte, İSGK m.3/f.1, b.1' de meslek hastalığı : “...mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalıktır.” şeklinde açıklanmıştır.

Benzer bir şekilde doktrin tarafından meslek hastalığı : “ İşçinin işverenin emir ve talimatı (otoritesi) altında işin niteliğine ve faaliyet şartlarına göre yinelenen sebeplerle maruz kaldığı bedeni ve ruhi arıza ” olarak tanımlanmıştır¹³³². Anlaşıldığı üzere, meslek hastalığı, işin yürütüm koşullarından kaynaklanan ve işçinin bedensel veya ruhsal bütünlüğünde meydana gelen arızadır. Bu açıdan, iş kazasından farklıdır çünkü mesleki niteliğe sahiptir ve meslek mensubu olmanın bir sonucudur¹³³³. Meslek hastalığı, belirli bir işi yerine getiren kişilerde ortaya çıkan ve bu işi yerine getirmeyen kişilerde görülmeyen hastalıklar veya belirlenebilen fiziksel ya da ruhsal kusurlar olarak tanımlanabilir. Bunun anlamı, meslek hastalığının ortaya

¹³³¹ Meslek hastalığının sosyal bir risk olarak kabul edilmesi hakkında geniş bilgi için bkz. Tuncay/Ekmekçi, s. 399 vd., Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 352 vd.

¹³³² Şakar, Sosyal Sigortalar, s. 197, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 352, Eren, İş Kazası, s. 23, Korkusuz/Uğur, s. 272.

¹³³³ Çenberci, s. 123.

çıkışının iş veya çalışma yeri ile doğrudan bağlantılı olmasıdır. Diğer bir deyişle, işçinin icra ettiği mesleğe özgü olan bir hastalıktır^{1334 1335}.

3.1.1.4.1.2. Meslek Hastalığının Unsurları

İşçinin maruz kaldığı bedensel ve ruhsal engellilik halinin meslek hastalığı olarak sayılabilmesi için birtakım şartların bir arada bulunması gerekir.

3.1.1.4.1.2.1. Sigortalı Olma

İşveren sorumluluk sigortasında, rizikonun iş kazası olması hali gibi, rizikonun meslek hastalığı olarak kabul edilmesi halinde de işçinin 5510 sK m.4/f.1, (a) bendi uyarınca sigortalı olması gerekir. Tekrar belirtelim ki işçinin sigortalı sayılabilmesi için SGK'ye bildirilmemesi veya işverenin belirli bir süre SGK'ye prim ödemiş olma şartına bakılmaz. İşçi ile işveren arasında bir iş sözleşmesinin varlığı, işçinin 5510 sK m.4/f.1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılması için yeterlidir¹³³⁶.

3.1.1.4.1.2.2. Hastalık veya Engelliliğin Sigortalının Çalıştığı ve Yaptığı İşin Sonucu Olarak Ortaya Çıkması

Meslek hastalığı belirli bir işin ifası sonucunda o işin niteliği veya yürütüm şartlarının oluşturduğu bir hastalık (engellilik veya ölüm) halidir. Meslek hastalığına ilişkin 5510 sK m.14/f.1'de yer alan tanım dikkate alındığında, meslek hastalığı sigortalının gördüğü iş veya çalıştığı işyeriyle bağlantılı olmalıdır¹³³⁷. Diğer bir deyişle, bir meslek hastalığının varlığından bahsedebilmek için “meslekten ileri gelen hastalık” özelliğinin olması gerekir. İşçinin yaptığı işle hastalık (engellilik veya ölüm) arasında illiyet bağı bulunmalıdır¹³³⁸.

3.1.1.4.1.2.3. Belirli Bir Zaman Dilimi İçinde Meydana Gelmesi

Meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak, işin özelliği veya faaliyet şartları sonucu veya işyeri koşullarından kaynaklı olarak yavaş yavaş meydana gelir. Ayrıca, işçi hastalık

¹³³⁴ Fredman, Warren, **The Law and Occupational Injury, Disease, and Death**, Bloomsbury Academic, 1990, s. 1-3.

¹³³⁵ “ Meslek hastalığı” teriminin bölgesel ve ulusal olarak farklılık gösterebilen çeşitli tanımları vardır. Bununla birlikte, meslek hastalığının en yaygın kabul gören tanımı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2002 tarihli İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi Protokolü'nde yapılmıştır. Buna göre, meslek hastalığı, “ işle ilgili risk faktörlerine maruz kalma sonucunda gelişen/ortaya çıkan hastalıklar.” şeklinde açıklanmıştır. <https://smw.ch/index.php/smw/article/> (Erişim Tarihi: 11.09.2024)

¹³³⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. II. Bölüm, başlık 2.2.2. Riziko Şahsı Bakımından Sınırlanma.

¹³³⁷ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 354, Tuncay/Ekmekçi, s. 401, Şakar, Sosyal Sigortalar, s. 197, Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 351, Alper, s. 232-233, Korkusuz/Uğur, s. 273.

¹³³⁸ Şakar, Sosyal Sigortalar, s. 197, Eren, İş Kazası, s. 28, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 354, Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 354, Korkusuz/Uğur, s. 273.

doğuran bir sebebe işin özelliği veya işyeri koşulları nedeniyle sürekli maruz kalmalıdır¹³³⁹. Ancak belirtelim ki akciğer kanseri, karaciğer hastalığı ve kalp hastalığı gibi kronik hastalıkların görülme sıklığı son yıllarda artmıştır ve bunların birçoğunun hem işyeri hem de genel çevre faktörüyle ilişkili olduğuna değerlendirilmektedir. Kronik hastalıklar genellikle uzun bir latent döneme sahiptir ve bu durum nedensellik bağının tespitini zorlaştırmaktadır. Ayrıca, kronik hastalıkların birden fazla nedeni olabilir ve bu hastalıklar toplumun genelinde görüldüğü için nedensellik bağı daha da karmaşık hale gelir¹³⁴⁰.

Kısacası, bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için belirli bir iş kolu, süreç, meslek veya işe özgü kabul edilebilen bir tehlikeden kaynaklanmalı ve normal çalışma koşullarında bu tehlikeye sürekli maruz kalmanın doğrudan bir sonucu olmalıdır¹³⁴¹.

3.1.1.4.1.2.4. Meslek Hastalığının Tespit Edilmesi

Öncelikle, işçinin meslek hastalığına yakalandığı tespit edilmelidir. Bu tespit sağlık kurulu raporuyla yapılır¹³⁴². Bunun yanı sıra, SGK tarafından çıkarılan “ Çalışma Gücü ve Meslekten Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği’nin¹³⁴³ (Çal. Güc. Tesp. Yön) ” 2 numaralı ekinde hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı liste halinde düzenlenmiştir¹³⁴⁴.

Ülkemizde meslek hastalıkları listesi kapalı değildir^{1345 1346}. Bu duruma bağlanan ilk sonuca göre, işçide listede bulunan bir hastalık tespit edildiğinde, işçinin ilgili hastalığın işin özelliği veya faaliyet şartları sonucu ortaya çıkan bir meslek hastalığı olduğunu ispat etmesine gerek yoktur¹³⁴⁷. Bu hastalık karine olarak meslek hastalığı kabul edilir. İkinci sonuca göre, işçi listede bulunmayan bir hastalığa yakalandığında, bu hastalığın meslek hastalığı olduğunu ileri

¹³³⁹ Tuncay/Ekmekçi, s. 401-402, Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 352.

¹³⁴⁰ Fredman, s. 2.

¹³⁴¹ Fredman, s. 3.

¹³⁴² 5510 sK m.14/f.2: “ Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun;

a) Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi,

b) Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi, sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.”

¹³⁴³ RG,T. 11.10.2008, S. 2702.

¹³⁴⁴ 1925 yılından beri mesleki hastalıkları da kapsayan yasal kaza sigortasında, Almanya’da sigortalı bir faaliyet sonucunda ortaya çıkan hastalıkların diğer nedenlerle ortaya çıkan hastalıklardan ayırt edilmesi sorunu, hazırlanan bir liste ile çözülmüştür. Kaza Sigortası Kanunu’nun (SGB VII) 9. maddesinin 1. fıkrasının 1. cümlesine göre, sadece yasal düzenleme ile meslek hastalığı olarak sınıflandırılan hastalıklar meslek hastalığı olarak kabul edilmiştir (Waltermann, s. 268) .

¹³⁴⁵ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 355, Korkusuz/Uğur, s. 273.

¹³⁴⁶ 5510 sayılı Kanunda, meslek hastalığının tespitinde karma sistem kabul edilmiştir. Bu konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 355, Tuncay/Ekmekçi, s. 402-403.

¹³⁴⁷ Tuncay/Ekmekçi, s. 403, Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 355, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 356, Korkusuz/Uğur, s. 273, Şakar, Sosyal Sigortalar, s. 198, Uşan, s. 178-179.

sürdüğü takdirde iddiasını ispat etmelidir. Bu konuya ilişkin çıkan anlaşmazlıklar Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır^{1348 1349}.

Bir hastalığın meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için listede bulunup bulunmamasının yanı sıra, maruziyet süresinin dolması¹³⁵⁰ ve hastalığın işten ayrıldıktan sonra belirli bir süre içinde ortaya çıkmış olması gerekir. Bu işten ayrılma sonrası süreye yükümlülük süresi denir¹³⁵¹. Bu konuyla ilgili Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nde¹³⁵² ekli meslek hastalıkları listesinde, hastalık çeşitlerine göre yükümlülük süresi en az 3 gün ile en çok 15 yıl arasında değişmektedir^{1353 1354}.

Meslek hastalığının işçinin işten ayrılmasından sonra ortaya çıkması ve çalıştığı işten kaynaklanması durumunda, işçinin 5510 sayılı Kanunla sağlanan haklardan faydalanabilmesi, eski işinden fiilen ayrılması ile hastalığın ortaya çıkması arasında yükümlülük süresinin aşılmamış olması koşuluna bağlıdır. Bu koşulların varlığı halinde işçi gerekli belgeler ile

¹³⁴⁸ **Tuncay/Ekmekçi**, s. 403, **Sözer**, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 355, **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 356, **Korkusuz/Uğur**, s. 273, **Şakar**, Sosyal Sigortalar, s. 198, **Uşan**, s. 178-179.

¹³⁴⁹ İngiliz Hukukunda, liste, tazmin edilebilecek hastalıkları kesin olarak belirlemektedir. Zira listede yer almayan hastalıklar için işle bağlantılı oldukları gösterilebilse dahi, herhangi bir talepte bulunulamaz. 1906 yılında başlayan yasal liste şu anda 72 hastalığı kapsar. Bu hastalıklar fizyolojik, biyolojik, kimyasal ya da başka bir nedene dayalı olup olmamasına göre dört bölüme ayrılmıştır. Hastalık listede yer alıyorsa, genellikle hastalığın iş ile bağlantısının kurulmasına yardımcı olacak yasal bir karine vardır. Bununla birlikte, hastalığın listede yer alması halinde, somut olayda kanıtın özellikle gerekli olduğu meslekler için bu karine geçerli değildir.

İngiliz Hukukunda, liste, tazmin edilebilecek hastalıkları kesin olarak belirlemektedir. Zira listede yer almayan hastalıklar için işle bağlantılı oldukları gösterilebilse dahi, herhangi bir talepte bulunulamaz. Listedeki beş farklı koşul türü yer almakta olup, bu koşullar olası hak taleplerini şu şekilde sınırlandırmaktadır:

* Yapılan işin türü

* Riske maruz kalınan asgari süre

* Maruziyet sonrasında hastalığın gelişmesi gereken başlangıç dönemi

* Hastalığın minimum şiddet düzeyi

* Hastalığın meslekten kaynaklandığına dair karinenin geçerli olup olmadığı.

Meslek hastalıkları listesi, sadece çalışanların özellikle risk altında olduğu düşünülen belirli mesleklerle ilgili hastalıkları belirtmektedir. Teorik olarak, böyle bir hastalığa yakalanma riski tüm insanlar için ortak bir risk teşkil etmemelidir. Ayrıca, mevzuat belirli işlerle bağlantının makul bir kesinlikle yapılmasını veya karine olarak kabul edilmesini gerektirir. Ancak bu sıkı gereklilikler son yıllarda biraz gevşetilmiştir. Örneğin, “makul düzeyde kesinlik” artık bir hastalığın işle bağlantısı olduğu sadece bir ihtimal çerçevesinde ispat edildiği sürece hastalığın kabul edilebileceği şeklinde yorumlanır.

Nüfusun genelinde yaygın olan bazı rahatsızlıklar da listeye eklenmiştir; örneğin 1975 yılında sadece belirli mesleklerle ilgili olarak yasal olarak tanımlanmış sağırılık gibi. Benzer şekilde, 1993 yılında bronşit de listeye eklenmiş, ancak sadece kömür madencileriyle sınırlı kalmıştır. Genel olarak, özellikle artrit rahatsızlıklar, üst ekstremitelerde bozuklukları, stres ve akıl hastalıkları gibi toplum genelinde yaygın olan hastalıkların listeye dahil edilmesi hususunda isteksizlik devam etmektedir. Sonuç olarak, öngörülen yardımlardan yararlananlar, meslek hastalıkları açısından buzdüğünün sadece görünen kısmını temsil etmektedir (**Lewis**, s. 156-157.) .

¹³⁵⁰ Örneğin, bir hastalığın Pnömonyoz meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için işçinin işyerinde toplam olarak en az üç yıl çalışmış olması gerekir. Ancak, belirli olgular ya da bulgular mevcut olduğunda Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun kararı ile üç yıllık bu süre kısaltılabilir (bkz. Çal. Güc. Tesp. Yön. m. 20.) .

¹³⁵¹ Sigortalının meslek hastalığına sebep olan işinden fiilen ayrıldığı tarih ile meslek hastalığının meydana çıktığı tarih arasında geçen en uzun süreyi ifade eder (Çal. Güc. Tesp. Yön. m.4/f.1, b. n) .

¹³⁵² RG, T. 22.06.1972, S. 14223.

¹³⁵³ **Korkusuz/Uğur**, s. 273.

¹³⁵⁴ İngiliz hukukunda, sağırılığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için talep sahibinin öngörülen meslekte en az on yıl çalışmış olması (maruziyet süresi) ve bu meslekten ayrıldıktan sonra beş yıl içinde (yükümlülük süresi) talepte bulunması gerekir; kronik bronşit ve amfizem içinse kömür madeninde yirmi yıl çalışması gerekir (**Lewis**, s. 158.) .

SGK'ye başvurabilir¹³⁵⁵. Buradan çıkarılan önemli sonuç ise işçinin SGK'ye başvurabilmesi için meslek hastalığına yakalandığı zaman dilimi içinde ilgili işyerinde fiilen çalışıyor olması şartı aranmaz¹³⁵⁶.

Meslek hastalığının yükümlülük süresi içinde ortaya çıkması kuralı mutlak bir niteliğe sahip değildir. Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık Kurumun veya işçinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir^{1357 1358}.

Tekrar belirtelim ki bir hastalığın meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için hastalık ile yapılan işin özelliği veya işyeri koşulları arasında illiyet bağının bulunması icap eder^{1359 1360}. Anglo Sakson hukuk sisteminde ise, işveren ve sigortacının sorumluluğuna gidilebilmesi için altı aşamalı bir “yakın nedensellik” testi dikkate alınır. Buna göre: (1) İşin yapıldığı koşullar ile meslek hastalığı arasında yakın bir nedensellik bağı olmalıdır; (2) hastalık, işin doğası gereği maruz kalınan durumun doğal bir sonucu olmalıdır; (3) hastalık, iş ile doğrudan bağlantılı olarak izlenebilmelidir; (4) hastalık, işçilerin iş dışında da eşit derecede maruz kalabilecekleri bir tehlikeden kaynaklanmamalıdır; (5) hastalık işin niteliğine bağlı olmalı ve işveren-işçi ilişkisinden bağımsız olmamalıdır; (6) hastalık iş ile bağlantılı bir riskten kaynaklanmalı ve öngörülmemiş olsa bile bu riskin doğal bir sonucu olmalıdır¹³⁶¹. Örneğin, Delaware mahkemesi, işyerinde yapılan grip aşısının bir işçiyi felç ettiği olayda, işverenin tazminat ödemesine hükmetmiştir. Bu kararın gerekçesi, işverenin işgücü verimliliğini artırmak amacıyla çalışanlarını grip aşısı olmaya teşvik etmesidir¹³⁶².

¹³⁵⁵ Bknz. 5510 sK m.14/f.3, c. 1.

¹³⁵⁶ Alper, s. 234.

¹³⁵⁷ Bknz. 5510 sK m.14/f.3, c. 2.

¹³⁵⁸ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunun (YİBBGK) 28.06.1976 gün ve 6/4 sayılı Kararı gereğince, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun listede bulunmayan hastalıkların meslek hastalığı olarak kabul edilip edilmeyeceğine ilişkin verdiği kararlar karşısında işveren, işçi veya hak sahipleri iş mahkemesinde dava açabilir (Balci, Mesut/ Soner, Birol/ Aydoğan, Bahri/ Yener, Ahmet, **İş Kazası ve Meslek Hastalığı**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020, s. 673.) .

¹³⁵⁹ Tuncay/Ekmekçi, s. 404, Uşan, s. 178, Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 354.

¹³⁶⁰ Bu konuya ilişkin bknz. Yarg. HGK, T. 13.06.2018, E. 2015/1100, K. 2018/ 1185 (Balci/Soner/Aydoğan/Yener, İş Kazası, s. 666.) .

¹³⁶¹ Locke, Laurence, “ **Adapting Workers’ Compensation To The Special Problems Of Occupational Disease**”, Harvard Environmental Law Review, Vol. 9, N. 2, 1985, s. 269, dpnt.86.

¹³⁶² Macauley, Anthony J. , “ **Recent Development In Workers’ Compensation And Employers’ Liability Law**”, Tort Trial & Insurance Practice Law Journal, American Bar Association, Vol. 40, N. 2, 2005, s. 864.

3.1.1.4.1.2.5. İşçinin Bedenen veya Ruhen Zarara Uğraması

Meslek hastalığı, tıpkı iş kazası gibi, işçinin geçici veya sürekli hastalığına, engelliliğine ve hatta ölümüne yol açabilir¹³⁶³. Bunun yanında, işçinin yaptığı iş nedeniyle (örneğin kozmetik sanayide glikol kullanımı ve yapıştırıcıların yapımı gibi işlerde) yaşadığı ruhsal bozukluklar da meslek hastalığı olarak kabul edilir^{1364 1365}.

3.1.1.4.2. Meslek Hastalıklarından Doğan Tazminat Talepleri Karşısında Sigorta Güvencesinden Yararlanılması

İşveren sorumluluk sigortası açısından işverenin meslek hastalığından doğan maddi tazminat sorumluluğunun şartları şunlardır¹³⁶⁶: Meslek hastalığına uğrayan işçinin 5510 SK m.4/f.1, (a) bendi uyarınca sigortalı olması, meslek hastalığı sonucunda işçinin ölmesi veya bedensel bütünlüğünün ihlaline bağlı olarak maddi bir zararın ortaya çıkması, meslek hastalığı ile işçinin gördüğü iş veya işyeri koşulları arasında uygun bir illiyet bağının bulunması ve meslek hastalığının meydana gelmesinde işverenin kusurlu olması.

İşveren sorumluluk sigortasında rizikonun iş kazası olması halinde işverenden talep edilebilen maddi tazminat talepleri, rizikonun meslek hastalığı olması durumunda da geçerlidir. Bundan dolayı, işveren sorumluluk sigortacısı, işçiler veya hak sahiplerinin işverenden talep edebileceği ve SGK'nin sağladığı yardımların üstündeki¹³⁶⁷ ve dışındaki tazminat talepleri¹³⁶⁸ ile SGK tarafından işverene karşı meslek hastalığından dolayı açılacak rücu davaları¹³⁶⁹ sonunda ödenecek tazminat miktarlarını, poliçede yazılı teminat limitleri dahilinde temin eder¹³⁷⁰.

¹³⁶³Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 354, Tuncay/Ekmekçi, s. 406, Balcı/Soner/Aydoğan/Yener, İş Kazası, s. 669.

¹³⁶⁴ Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 354, Tuncay/Ekmekçi, s. 406, Balcı/Soner/Aydoğan/Yener, İş Kazası, s. 669.

¹³⁶⁵ Kuzey Carolina'da bir akut bakım hemşiresi stresin bir meslek hastalığı olduğunu kanıtlayamamıştır. Hemşire yetersiz personelden, vardiya değişikliklerinden ve keyfi kararlardan şikâyetçi olmuştur. Ancak bu stresin işinin özelliğine veya işine özgü olmadığı sonucuna varılmıştır. Yapılan değerlendirmede, bu hemşirenin genel topluma kıyasla depresif bozukluğa yakalanma riskinin daha yüksek olmadığı tespit edilmiştir. Her ne kadar kendisinin geçmişte uzun yıllar ölümcül hastalarla çalışmış olması bireysel düzeyde risk artırıcı bir faktör olarak değerlendirilebilecek olsa da son altı yıldır bu tür hastalara bakmamış olması nedeniyle, bu risk faktörünün etkisi azalmıştır. Ayrıca, işi bıraktıktan üç yıl sonrasına kadar psikiyatristine işiyle ilgili herhangi bir şikâyetle bulunmamış olması da rahatsızlığı ile iş arasındaki illiyet bağını zayıflatan bir unsur olarak değerlendirilmiştir (Macauley, s. 864) .

¹³⁶⁶ İşverenin meslek hastalığından doğan manevi tazminat sorumluluğu için bkz. III. Bölüm, başlık 3.1.1.5 Manevi Tazminat Talepleri.

¹³⁶⁷Bknz. II. Bölüm, başlık 2.2.4.1. Sosyal Güvenlik Kurumunca Sağlanan Yardımların Üstündeki Tazminat Talepleri Bakımından Sınırlanması.

¹³⁶⁸Bknz. II. Bölüm, başlık 2.2.4.2. Sosyal Güvenlik Kurumunca Sağlanan Yardımların Dışındaki Tazminat Talepleri Bakımından Sınırlanması.

¹³⁶⁹Bknz. II. Bölüm, başlık 2.2.4.3. Sosyal Güvenlik Kurumunun İşverene Karşı Açtığı Rücu Davaları Bakımından Sınırlanması .

¹³⁷⁰ Bknz. İSSGŞ m.1.

İşveren sorumluluk sigortasında rizikonun meslek hastalığı olarak kabul edilmesi halinde, rizikonun gerçekleştiği anın tespiti özel bir öneme sahiptir. İşveren sorumluluk sigortası genel şartlarında kabul edilen zarar esası, meslek hastalığının riziko olarak kabul edildiği hallerde de uygulanabilir. Ancak bu durumda bazı önemli sorunlar ortaya çıkar. Öncelikle, meslek hastalığında hücresel veya dokusal düzeydeki zarar tam olarak ne zaman gerçekleşmiştir? Özellikle uzun süreli maruziyetlerde bu durum daha da karmaşık hale gelir. Söz konusu ispat zorluğu, hangi sigorta poliçesinin teminat sağlayacağını belirlenmesini güçleştirirken, zarar görenin tazminat almasını da zorlaştırır. Ayrıca her vaka için ayrı bir tıbbi inceleme gerekeceğinden, yargılama süreçleri uzar ve maliyetler artar¹³⁷¹.

Meslek hastalıklarında zararın tespiti teorisi uygulamada daha çok tercih edilmektedir. Bu teoride meslek hastalığına ilişkin ilk teşhisin/tanının konulduğu tarihte geçerli olan poliçe hükümleri uygulanır. Bu teorinin sigortalı işveren açısından olumsuz yanı, meslek hastalığına ilişkin ilk teşhis veya tanı konuluncaya kadar mevcut sigorta poliçesinin teminat süresi dolabilir ve işveren ortaya çıkan zararı sigorta koruması olmaksızın karşılamak zorunda kalabilir. Bu teorinin sigortacı açısından olumsuz yanı, geçmişte bilinmeyen maruziyetlerin sonuçlarından sorumlu olmasıdır. Bu nedenle, riziko değerlendirmesi güçleşebilir ve sigorta primleri yüksek belirlenebilir.

Açıklanan bu sebeplerle, özellikle sigortalı açısından teminat boşluğunun engellenmesi için meslek hastalıklarında rizikonun gerçekleştiği ana ilişkin taraflarca karma teori (zararın tespiti ve talep esasının birlikte uygulanması gibi) tercih edilebilir. Ayrıca, işveren sorumluluk sigortası genel şartlarında yapılması beklenen yeni düzenlemede meslek hastalıklarına ilişkin hangi esasın uygulanacağını açıkça belirtilmesi de önem taşımaktadır.

Rizikonun belirlenmesi bakımından teorik sorunların yanı sıra uygulamada da bazı zorluklar ortaya çıkmaktadır. Sigortacılar, gizli hastalık vakalarından dolayı zarara uğradıklarını ve ilgili işverenler için prim belirlerken mali yükümlülüklerini öngöremediklerini ileri sürmektedirler. Ayrıca, sigortacılar taleplerin maliyetlerini kendi artık (surplus) fonlarından ödemek zorunda kalırlar. Bu durum bazı hallerde doğru olsa da gizli hastalık vakalarında zarar görenlerin tazminat taleplerini yerine getirmemek için bir gerekçe olarak kullanılmamalıdır. Sigortanın varlık nedeni ister bir infilak ister bir maden kazası, isterse de öngörülemeyen bir meslek hastalığı vakası olsun, büyük ölçekli risklere karşı koruma sağlamalıdır. Aktüeryal riskin hesaplanmasındaki yetersizlik, sigorta şirketi açısından sorumluluğu reddetmek için zayıf bir mazeret olarak görülmelidir. Bununla birlikte, meslek hastalıkları hakkında daha fazla veri toplandıkça ve analiz edildikçe, aktüeryal doğruluk

¹³⁷¹ Bu konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. II. Bölüm, başlık 2.1.2. Zarar Teorisi (Zarar Esası) .

artacaktır. Böylece sigorta şirketleri, reasürans başta olmak üzere çeşitli mekanizmalar geliştirerek büyük ölçekli risklere karşı daha etkili bir koruma sağlayabilecektir¹³⁷².

3.1.1.4.2.1. Meslek Hastalıklarında Sigorta Güvencesinden Yararlanılmasında Karşılaşılabilecek Hukuki Sorunlar

Meslek hastalıklarında sigorta güvencesinden yararlanılmasında karşılaşılabilecek hukuki sorunları incelerken, öncelikle meslek hastalığına maruz kalma süresinin tamamında sigorta güvencesinin bulunmaması halinde ortaya çıkan hukuki sorunları bir örnek üzerinden değerlendirelim.

Endüstriyel boya üretimi yapan bir fabrikada çalışan işçi, 10 yıl boyunca sürekli olarak benzen maruziyetinde aynı işveren tarafından çalıştırılmıştır. İşveren, bu 10 yıllık sürenin sadece son 5 yılı için işveren sorumluluk sigortası yaptırmıştır. İşçi, benzen maruziyetinin olduğu işinden ayrıldıktan hemen sonra lösemi tanısı almıştır (benzene bağlı lösemi için 10 yıllık yükümlülük süresi öngörülmüştür). Bu durumda, işveren yükümlülük süresi içinde ortaya çıkan ve benzen maruziyetine bağlı lösemi nedeniyle oluşan zararın tamamından işçiye karşı sorumludur. Sigortacının sorumluluğu ise işveren sorumluluk sigortasının isteğe bağlı bir sigorta olması nedeniyle, sigortacı sigorta sözleşmesinden doğan savunmalarını işçiye karşı da ileri sürebilecektir. Bu durumda, sigorta sözleşmesinde sigortacının sorumluluğunun sigortalı olunan sürenin, toplam maruziyet süresine oranı (5/10) ile sınırlandırılmış olması, işçiye karşı da ileri sürülebilecektir¹³⁷³.

İşveren sorumluluk sigortasında, işçinin hasta edici koşullara maruz kaldığı süre boyunca farklı sigorta şirketleriyle sözleşme yapılması halinde ortaya çıkan sorunları aynı örnek üzerinden değerlendirelim. Endüstriyel boya üretimi yapan bir fabrikada 10 yıl boyunca aynı işverene bağlı olarak benzen maruziyetinde çalışan işçi için, işveren bu süreyi farklı sigorta şirketleriyle teminat altına almıştır. Buna göre işveren, ilk 5 yıl için (A) sigorta şirketi, sonraki 3 yıl için (B) sigorta şirketi ve son 2 yıl için (C) sigorta şirketi ile sözleşme yapmıştır¹³⁷⁴.

İşçi tüm maruziyet süresince aynı işverene bağlı çalıştığından, işverenin sorumluluğu tartışmasızdır. Buna karşılık, sigortacılardan her biri lösemiye yol açan benzen maruziyetinin diğer sigortacıların teminat süresi içinde gerçekleşmiş olabileceğini ileri sürebilecektir. Ancak sigortacılara bu gibi bir savunmaya dayanarak yükümlülüğünden kurtulma olanağının verilmesi halinde, sigortalı işveren sigorta güvencesinden yararlanamayacaktır¹³⁷⁵. Bu gibi bir durumda

¹³⁷² Locke, s. 267.

¹³⁷³ Ünan, Samim, Meslek Hastalıklarında Sorumluluk Tartışması. (Erişim Tarihi: 30.01.2025) www.sigortacigaztesi.com.tr

¹³⁷⁴ (Erişim Tarihi: 30.01.2025) www.sigortacigaztesi.com.tr

¹³⁷⁵ (Erişim Tarihi: 30.01.2025) www.sigortacigaztesi.com.tr

“esnek sebep-sonuç ilişkisi” benimsenerek, her bir sigortacının sorumluluğunun belirlenmesi için, sigorta teminatı sağlamış oldukları dönemde hastalığa neden olan maruziyetin gerçekleşmesinin olasılık dahilinde olduğunun kabul edilmesi gerekir. Bu durumda, zarar gören doğrudan talep hakkını kullanarak tüm zararını dilediği sigortacıya yöneltebilecek; ödeme yapan sigortacı da diğer sigortacılardan somut olayın gerekli kıldığı ölçüde tazminat yüküne katlanmasını isteyebilecektir. Eğer sigortacıların sözleşmelerinde sorumluluğun yalnızca sigortalı olunan sürenin maruz kalma süresine olan oranı kadar olacağı yazılı ise ((A) sigorta şirketi için 5/10, (B) sigorta şirketi için 3/10, (C) sigorta şirketi için 2/10), bu sınırlama geçerli sayılmalıdır¹³⁷⁶.

Hasta edici koşullara birden fazla işverenin yanında çalışırken maruz kalma halini de aynı örnek üzerinden inceleyelim. Endüstriyel boya sektöründe çalışan işçi, farklı işyerlerinde benzen maruziyetine maruz kalmıştır. İşçi, ilk olarak (A) işverenin boya fabrikasında 3 yıl, ardından (B) işverenin boya fabrikasında 7 yıl çalışmıştır. (A) işveren üç yıllık çalışma süresinin, 2 yılı için (A) sigorta şirketinden teminat almış, 1 yıl ise sigortasız çalışmıştır. (B) işveren ise, yedi yıllık sürenin ilk 2 yılında (B) sigorta şirketinden, son 3 yılında (C) sigorta şirketinden sorumluluk teminatı almış, ortadaki 2 yıl için ise sigorta koruması bulunmamaktadır. İşçi, çalışma hayatı sona erdikten sonra, yükümlülük süresi içinde lösemi tanısı almıştır.

Bu durumda her iki işveren de işçinin zararının tamamından müteselsilen sorumlu tutulmalıdır. Çünkü her iki işveren de işçiyi benzen maruziyeti riski olan koşullarda çalıştırarak, zarara uğrama olasılığına katkıda bulunmuştur. Her bir sigortacının sorumluluğu ise, sigorta sözleşmelerinde hüküm bulunması halinde, sigortalı olunan sürenin toplam maruziyet süresine (10 yıl) oranında belirlenecektir. Bu durumda, (A) sigorta şirketi 2/10, (B) sigorta şirketi 2/10 ve (C) sigorta şirketi 3/10 oranında sorumlu olacaktır.

Son olarak, işverenin birden fazla sigortacıyla aynı riziko ve aynı süre için sigorta sözleşmesi yapması durumunda zarar gören işçinin zararının sigortacılar arasındaki paylaşımı üzerinde duralım. Örneğin, endüstriyel boya üretimi yapan bir fabrikada çalışan işçi için işveren, 7 yıllık sürenin tamamı için aynı anda hem (D) hem de (E) sigorta şirketiyle işveren sorumluluk sigortası sözleşmesi yapmıştır. Bu durumda aynı menfaat, aynı süre için birden fazla sigortacı tarafından sigortalanmıştır¹³⁷⁷. Öncelikle, sorumluluk sigortalarına uygulanacak hükümler TTK m.1485’te belirtilmiştir. Buna göre, TTK’nin birden fazla sigorta başlığı altında sadece uygulanacak olan hüküm TTK m.1466/f.1’dir. Buna göre, “ *Bir menfaat birden çok*

¹³⁷⁶ (Erişim Tarihi: 30.01.2025) www.sigortacigaztesi.com.tr

¹³⁷⁷ (Erişim Tarihi: 30.01.2025) www.sigortacigaztesi.com.tr

sigortacı tarafından aynı zamanda, aynı süreler için ve aynı rizikolara karşı sigorta edilmişse, yapılan birden çok sigorta sözleşmesinin hepsi, ancak sigorta olunan menfaatin değerine kadar geçerli sayılır. Bu takdirde, sigortacılardan her biri, sigorta bedellerinin toplamına göre, sigorta ettiği bedel oranında sorumlu olur.”

Müşterek sigortadan bahsedebilmek için riziko, süre ve zamanın aynı olması gerekir. Her ne kadar riziko ve süre aynı olsa da zaman aynı değilse, diğer bir deyişle sigortacılar birlikte hareket etmiyorsa, TTK m.1466/f.1 hükmü uygulanamaz¹³⁷⁸. Bu durumda, her bir sigortacı zarar gören işçiye karşı birbirinden ayrı ve bağımsız olarak sorumludur. Zarar gören işçi dilediği sigortacıdan zararının karşılanmasını talep edebilir. İşçinin uğradığı zarar sigortacılardan biri tarafından tamamen karşılanmışsa, diğer sigortacıya karşı zararı talep etme hakkı sona erer. Ayrıca, zararın tamamını ödeyen sigortacı, diğer sigortacıya karşı halefiyet hakkını kullanabilir.

İngiliz hukukunda bu konuya ilişkin önemli gelişmeler yaşanmıştır. Fairchild v Glenhaven Funeral Services Ltd. davasında, işçisini asbeste maruz bırakan her işverenin, meydana gelen zarardan sorumlu olduğuna karar verilmiştir. Temyiz Mahkemesi başlangıçta, davacının mezotelyomaya neden olan asbest lifini ne zaman soluduğunun ve dolayısıyla o sırada hangi şirketin işveren olduğunun ve hangi sigortacının risk altında olduğunun somut olarak tespit edilememesi nedeniyle tazminat talep edilemeyeceğine karar vermişti. Ancak Lordlar Kamarası, geleneksel nedensellik kurallarının bu olaya uygulanmasının adaletsizliğe sebep olacağı gerekçesiyle bu kararı kabul etmemiştir¹³⁷⁹.

Lordlar Kamarası daha sonra Barker v Corus UK Ltd davasında, her bir işverenin yalnızca zarara olan katkısı oranında sorumlu tutulmasına karar vermiştir. Ancak 2006 tarihli Tazminat Kanunu (The Compensation Act 2006) ile Barker kararı tersine çevrilmiştir. İşverenin işçiyi haksız bir şekilde asbeste maruz bırakması ve bunun sonucunda işçinin mezotelyomaya yakalanması halinde, tıp bilimi bu maruziyetin hastalığın nedeni olup olmadığını belirleyemese dahi, işverenin haksız fiilden sorumluluğunun bulunduğu düzenlenmiştir. Bu sorumluluk, diğer işverenlerle müşterek ve müteselsildir¹³⁸⁰. Bu düzenlemeye göre, yalnızca bir işverene dava açılması halinde, bu işveren ve sigortacıları, maruziyet hastalığa önemli ölçüde katkıda bulunduğu sürece, tek neden olmasa bile tüm talebi karşılamak zorunda kalacaktır. Tazminat talebinin tamamı için karar alınması halinde, davacı daha sonra aynı hastalıkla ilgili olarak farklı bir işverene karşı yeni bir dava açmaktan menedilir. Birden fazla işverene dava açılması veya birden fazla işverenin hastalığa katkıda bulunması halinde, işverenlerden her biri davacıya

¹³⁷⁸ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkznz. Ünán, Zarar Sigortaları, s. 189 vd.

¹³⁷⁹ Merkin, Robert, **Colinvaux's Law of Insurance**, Tenth Edition, Thomson Reuters, 2014, s. 668, Gürses, s. 181.

¹³⁸⁰ Gürses, s. 181.

karşı sorumlu olacaktır. Mahkemeler, sorumluluk paylaşımında işverenlerin davacının kendi işlerindeyken maruz kaldığı sürelerle orantılı bir yaklaşım benimsemiştir¹³⁸¹. Ayrıca, bu konuda İngiliz hukukunda önemli bir gelişme de 2014 tarihli Mezotelyoma Kanunudur (Mesothelioma Act 2014) . Buna göre, sorumlu işvereni tespit edilemeyen bir meslek hastalığı vakasında mağdura tazminat ödenmesi için bir garanti fonu oluşturulmuştur¹³⁸².

Son olarak, İSSGŞ’de yapılması beklenen yeni düzenlemede meslek hastalıklarının nispi istisna hali olarak değil, tıpkı iş kazası gibi asıl riziko olarak kabul edilmesi günümüz sosyal-modern devlet anlayışına çok daha uygun olacaktır. Bu şekilde yapılacak olan bir düzenlemenin işverenlerin bu sigorta türünü daha fazla tercih etmeye teşvik edeceği kanaatindeyiz. Hatta, belirli iş kollarında meslek hastalıklarının riskinin yüksek olması sebebiyle (örneğin madencilik sektöründe silikozis, boya üretiminde benzen kaynaklı lösemi, tekstil sektöründe bisinozis gibi), bu tür işyerlerinde işveren sorumluluk sigortasının zorunlu tutulması da düşünülebilir. Böylece hem işçilerin mali açıdan korunması hem de işverenlerin mali yükünün paylaşımı sağlanmış olacaktır.

3.1.1.5. Manevi Tazminat Talepleri

İSSGŞ’de yer alan son nispi istisna hali iş kazasından doğan manevi tazminat talepleridir (İSSGŞ m.2/f.D). Manevi zararların teminat kapsamına dahil edilmesi halinde, işverenin manevi tazminata ilişkin sorumluluğunun doğduğu anda, sigorta sözleşmesinde belirtilen teminat miktarı dahilinde sigortacının da sorumluluğu doğar. Bunun yanında, rizikonun meslek hastalığı olarak kabulü halinde de taraflar meslek hastalığından doğan manevi tazminat taleplerini de teminat kapsamına dahil edebilirler.

Manevi zararların tazmini bakımından, İş Kanunu ve 5510 sayılı Kanunu’nda, SGK tarafından karşılanamayan manevi zararlar, TBK m.56 uyarınca sorumluluk hukuku çerçevesinde işveren ve hukuken sorumlu olan diğer kişilerden talep edilebilir¹³⁸³. Anılan maddeye göre, “ *Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir (f.1) . Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir (f.2) .*” şeklindedir.

Bu bağlamda, iş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına yakalanan işçi ve/veya yakınları uğradıkları manevi zararın giderilmesi amacıyla işverenden veya başta sigortacı

¹³⁸¹ Gürses, s. 181.

¹³⁸² Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Gürses, s. 181 vd.

¹³⁸³ Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s. 194, Balcı/Soner/Aydoğan/ Yener, Manevi Tazminat, s. 430.

olmak üzere işverenle birlikte sorumlu olan diğer kişilerden¹³⁸⁴ manevi tazminat adı altında bir miktar paranın ödenmesini talep edebilir¹³⁸⁵. Böylece, işçinin bedensel veya ruhsal acı, keder ve ıstırap şeklinde ortaya çıkan manevi zararının, ödenecek tazminatla bir ölçüde telafi edilmesi ya da en azından azaltılması amaçlanır¹³⁸⁶.

3.1.1.5.1. Manevi Tazminatın Şartları

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle zarar gören işçi ve yakınlarının, işverenden ya da hukuken sorumlu bulunan diğer kişilerden¹³⁸⁷ manevi tazminat talep edebilmeleri için iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklı yaralanma, hastalık, engellilik ya da ölüm halinin meydana geldiğini, bir manevi zararın doğduğunu, bedensel zarar ya da ölüm ile manevi zarar arasında uygun illiyet bağının bulunduğunu ve hukuka aykırı bir fiilin varlığını ispat etmeleri gerekir¹³⁸⁸.

TBK m.56'da kazaya uğrayan ya da meslek hastalığına yakalanan işçinin kusurundan bahsedilmemiştir. Yalnızca, somut olayın özelliklerinin göz önünde tutulacağı belirtilmiştir¹³⁸⁹. Bu konuya ilişkin Yargıtay'ın İçtihadı Birleştirme Kararı'nda¹³⁹⁰, işverenin kusur şartı aranmaksızın manevi tazminata hükmedilebileceği kabul edilmiştir^{1391 1392}. Bu doğrultuda, manevi tazminat taleplerinin değerlendirilmesinde işverenin kusurunun bulunması şart değildir.

¹³⁸⁴ **Balcı, Mesut/ Soner / Aydoğan/ Yener**, Manevi Tazminat, s. 497 vd.

¹³⁸⁵ **Balcı/Soner/Aydoğan/Yener**, Manevi Tazminat, s. 429, **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1520, **Süzek**, İş Hukuku, s. 458.

¹³⁸⁶ **Balcı/Soner/Aydoğan/ Yener**, Manevi Tazminat, s. 429-430, **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1521, Nomer, s. 295, **Süzek**, İş Hukuku, s. 458, **Oğuzman/Öz**, C.II, s. 278.

¹³⁸⁷ **Balcı/Soner/Aydoğan/ Yener**, Manevi Tazminat, s. 501 vd.

¹³⁸⁸ **Kaplan**, İşverenin Sorumluluğu, s. 137, **Süzek**, İş Hukuku, s. 460-461, **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1521, **Oğuzman/Öz**, C.II, s. 278 vd. , **Eren/Dönmez**, C. II, s. 1377 vd.

¹³⁸⁹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 460. İşverenin kusursuz olması veya hafif kusurlu olması halinde, işçinin müterafik kusuru tazminattan indirim nedeni olabilir. İşçinin kusurlu davranışı kazaya münhasıran sebep olmuşsa, işverenin sorumluluğu doğmaz (**Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1522, **Balcı/Soner/Aydoğan/ Yener**, Manevi Tazminat, s. 476.) .

¹³⁹⁰ RG, T. 22.06.1966, S. 12360.

¹³⁹¹ **Oğuzman/Öz**, C. II, s. 279, **Karahasan**, Tazminat, s. 593, **Kaplan**, s. 137, **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1521.

¹³⁹² 11 Eylül'de kaçırılan ve Pensilvanya'da düşen United Airlines'a ait 93 sefer sayılı uçakta çalışması planlanan bir uçuş görevlisinin travma sonrası stres bozukluğu ("TSSB") nedeniyle açtığı tazminat davası reddedilmiştir. Olayda, uçuş görevlisi kişisel işleri için izin almış ve izinli olduğu gün haber bültenlerinden, görevli ve pilotlarını tanıdığı 93 sefer sayılı uçağın olaya karıştığını öğrenmiştir. Bu durumdan etkilenen görevli, iki hafta sonra TSSB tedavisine başlamıştır. İki yıl sonra gerçekleşen duruşmada halen semptomlarının devam ettiği ve görevlinin işe dönemediği tespit edilmiştir.

Mahkeme kararında, zararın iş sırasında meydana gelmediğini belirtmiştir. İş ilişkisi, işçinin işe gelmesiyle başlayıp işten ayrılmasıyla sona ermektedir. Her ne kadar uçak kaçırılması uçuş görevlisinin işinin bilinen bir riski olsa da TSSB çalışma döneminde veya işle ilgili bir faaliyet sırasında ortaya çıkmamıştır. Davacının, kaçırılma riskinin işin doğasında var olduğu ve bu nedenle zararın işle bağlantılı olduğu yönündeki iddiası, TSSB'nin iş yerinde olmadığı sırada ortaya çıkması gerekçesiyle reddedilmiştir. Mahkeme ayrıca, aksi yönde bir kararın emsal teşkil ederek görev dışındayken benzer olaylara tanık olan polis, itfaiye ve diğer güvenlik görevlilerinin de tazminat talebinde bulunmasına yol açabileceğini değerlendirmiştir (**Macauley**, s. 861-862.) .

3.1.1.5.2. Manevi Tazminatı Talep Edebilecek Kişiler

İş kazası ve meslek hastalığının ölümle sonuçlanması halinde, TBK m.56/f.2 uyarınca, işçinin yakınları manevi tazminat talep etme hakkına sahiptir. Bu hükümden hareketle, manevi tazminat talep etme hakkına sahip olan kişilerin, ölen işçinin ‘yakınları’ olduğu belirtilmiştir.

Yakınlar kavramı sadece işçiyle kan bağı olan aile fertlerini değil, aynı zamanda işçiyle yakın duygusal bağı bulunan kişileri de kapsar¹³⁹³. Bu bağlamda, yakınlar kavramı, ölen ya da bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin durumundan dolayı manevi zarara uğrayarak büyük üzüntü yaşamaları ya da acı çekmeleri beklenen kişileri kapsar¹³⁹⁴.

İş kazası ya da meslek hastalığı ölümle sonuçlanmıyorsa, bedensel bütünlüğü zedelenen işçi, kural olarak manevi tazminat talep etme hakkına sahiptir. Bu durumda, işçinin iş kazasından veya meslek hastalığından kaynaklanan bedensel bütünlüğünün ihlali sonucunda çektiği acı ve üzüntü manevi zararını oluşturur¹³⁹⁵. Bununla birlikte, TBK m.56/f.2’de iş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına yakalanan işçinin ağır bedensel zarara uğraması durumunda, işçinin yakınlarının da manevi tazminat talep etme hakkı bulunduğu düzenlenmiştir.

Görüldüğü üzere, kanun koyucu, işçinin zarar gördüğü her iş kazası veya meslek hastalığında, yakınlarına manevi tazminat talep etme hakkı tanımamıştır^{1396 1397}. Bu açıdan, ağır bedensel zararın tespitinde işçinin; önemli bir organını kaybetmesi, iş göremezlik derecesi oranı, yoğun bakımda kalma süresi, yatalak kalma hali gibi durumlar göz önünde bulundurulur¹³⁹⁸. İşçinin, iş kazası veya meslek hastalığı öncesindeki yaşamında meydana gelen önemli ve köklü değişiklikler, zararın ağır olduğunu gösterir. Önemle belirtmek gerekir ki

¹³⁹³ **Nomer**, s. 293-294, **Oğuzman/Öz**, C. II, s. 281, **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1521, **Süzek**, İş Hukuku, s. 459, **Kılıçoğlu**, Genel Hükümler, s. 562.

¹³⁹⁴ **Nomer**, s. 293-294, **Oğuzman/Öz**, C. II, s. 281, **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1521, **Süzek**, İş Hukuku, s. 459, **Kılıçoğlu**, Genel Hükümler, s. 562.

¹³⁹⁵ **Süzek**, İş Hukuku, s. 460, **Kılıçoğlu**, Genel Hükümler, s. 558, **Balcı/Soner/Aydoğan/ Yener**, Manevi Tazminat, s. 431, **Oğuzman/Öz**, C. II, s. 280.

¹³⁹⁶ **Kılıçoğlu**, Genel Hükümler, s. 560, **Nomer**, s. 294, **Oğuzman/Öz**, C. II, s. 281-282, **Süzek**, İş Hukuku, s. 460, **Balcı/Soner/Aydoğan/ Yener**, Manevi Tazminat, s. 455.

¹³⁹⁷ **Yarg. 21. HD, T. 08.05.2018, E. 2016/11235, K. 2018/4574**: “ ... 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 56/2 maddesine göre, ağır bedensel zarar veya ölüm halinde, zarar görenin yakınları da manevi tazminat talep edebilecektir. Öyleyse, bir kişinin cismani zarara uğraması sonucunda, onun (ana, baba, karı, koca ve çocuklar gibi) çok yakınlarından birinin de aynı eylem nedeniyle ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğünün ağır şekilde bozulmuşsa, onların da manevi tazminat isteyebilecekleri kabul edilmelidir. Nitekim, kaza sonucu ağır yaralanan kazalı işçi yakınlarının manevi tazminat isteyebileceklerine (HGK 23.9.1987 gün ve 1987/9-183 1987/655, HGK 26.4.1995 gün ve 1995/11-122, 1995/430) ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararları mevcuttur.” (Erişim Tarihi: 16.04.2024) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹³⁹⁸ **Nomer**, s. 294, **Balcı/Soner/Aydoğan/ Yener**, Manevi Tazminat, s. 455.

yakınların uğradığı manevi zarar, yansıma yoluyla değil, doğrudan zarar olarak nitelendirilir¹³⁹⁹
1400 .

3.1.1.5.3. Manevi Tazminatın Takdiri

Manevi zararın belirlenmesi ve manevi tazminatın takdiri maddi tazminata kıyasla daha karmaşık bir nitelik taşır. Özellikle, işçi veya desteğinden yoksun kalanların uğradığı maddi zararın tespitinde hâkim bir takım objektif ölçütlerden yararlanır. Buna karşın, işçinin ve/veya yakınlarının uğradığı manevi zararı ortaya çıkarabilen objektif ölçütler yoktur. Bundan dolayı, manevi tazminatın tespitinde TBK m.56 hükmü uyarınca hâkime geniş bir takdir yetkisi tanınmıştır¹⁴⁰¹.

Hâkim tarafından belirlenecek manevi tazminat miktarı, ülkenin ekonomik koşulları, tarafların sosyal ve ekonomik durumları, iş kazası veya meslek hastalığının oluş şekli, tarafların kusur durumu, işçinin olay tarihindeki yaşı, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınma düzeyi, gelişen hukuktaki yaklaşımlar, tazminatın caydırıcılık ve manevi tatmin etkisi gibi faktörler gözetilerek hukuka ve hakkaniyete uygun şekilde tespit edilir^{1402 1403}.

3.1.2. Teminat Kapsamı Dışında Kalan Haller (Mutlak İstisnalar)

İkincil riziko sınırlaması kapsamında yer alan bir diğer hal mutlak istisna hükümleridir. Mutlak istisnalar, ek sözleşme ve ek primle teminat kapsamına dahil edilmeyen, teminat kapsamı dışında kalan hallerdir. İSSGŞ m.3'te, mutlak istisna hükümleri düzenlenmiştir.

3.1.2.1. Kasten İka Olunan Veya Bilerek Sebebiyet Verilen Olaylar Sonucu Doğacak Zarar Ve Ziyan Talepleri

Sorumluluk hukuku açısından tazmin borcunun doğmasında hafif kusurun varlığı yeterlidir¹⁴⁰⁴. Sorumluluk sigortasının temel amacı da sigorta ettirenin ihmali sebebiyle ortaya çıkan zararların tazmin edilmesini sağlamaktır. Bu nedenle sigortalının belirli ölçüde kusurlu davranışları sözleşmenin doğası gereği kabul edilir. Sigortacının sorumluluğunu sınırlandıran

¹³⁹⁹ Kılıçoğlu, Genel Hükümler, s. 561, Balcı/Soner/Aydoğan/ Yener, Manevi Tazminat, s. 454-455. Aksi görüş için bkz. Oğuzman/Öz, C. II, s. 281-282, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1521.

¹⁴⁰⁰ Bknz. Yarg. HGK, T. 28.03.2014, E. 2013/21-2219, K. 2014/411. (Erişim Tarihi: 16.04.2024) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁴⁰¹ Uluşan, s. 185, Süzek, İş Hukuku, s. 461.

¹⁴⁰² Nomer, s. 298, Oğuzman/Öz, C. II, s. 273 vd. Balcı/Soner/Aydoğan/ Yener, Manevi Tazminat, s. 477 vd. , Süzek, İş Hukuku, s. 461 vd.

¹⁴⁰³ Bu konuya ilişkin bkz. Yarg. HGK, T. 18.12.2018, E. 2015/21-1565, K. 2018/1946. (Erişim Tarihi: 16.04.2024) <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁴⁰⁴ Bknz. TBK m.49/f.2.

açık bir hüküm bulunmadığı takdirde, sigorta ettirenin sorumluluğu kasıtlı bir fiilden kaynaklanmadığı müddetçe sigorta tazminatı ödenecektir¹⁴⁰⁵.

Sigortacının sigorta tazminatı ödemekten kurtulduğu hallerden biri, İSSGŞ m.3/f.1, (a) bendi uyarınca kasten gerçekleştirilen veya bilerek sebebiyet verilen olaylar sonucu doğacak zarar ve ziyan talepleridir. Bu kapsamda, zarar gören işçiler veya hak sahipleri tazminat taleplerini sigortacıya karşı ileri süremezler¹⁴⁰⁶.

Kast, kusurun türlerinden en ağır olanıdır. Kastın tanımı Türk Borçlar Kanunu'nda yapılmamıştır¹⁴⁰⁷. Bu sebeple, bu tanımın yapılması doktrine ve Yargı kararlarına bırakılmıştır¹⁴⁰⁸. Kast, zarar verenin (failin) zararlı bir olaya sebep olacağını önceden bilmesi ve zararlı bir sonucun ortaya çıkmasını istemesi halidir¹⁴⁰⁹. Bu noktada, zarar verenin iradesinin hukuka aykırı bir sonuca yönelmesi, hukuk düzenini ağır bir şekilde ihlal eder¹⁴¹⁰. Ayrıca, kast için zarar verenin ayırt etme gücüne sahip olması yeterlidir¹⁴¹¹.

Kastın varlığından söz edebilmek için iki unsurun bir arada bulunması gerekir. Bunlar, bilme (tasavvur etmek ya da öngörmek) ve isteme (irade) unsurlarıdır¹⁴¹². O halde zarar veren rizikonun meydana gelmesine neden olan maddi şartları bilmeli, daha açık bir ifadeyle eylemi, eyleminin sonucunda doğacak zararı ve illiyet bağını bilmelidir¹⁴¹³. Fakat, eylem ile illiyet bağına bağlı olan tüm sonuçları, daha açık bir ifadeyle tüm zararları bilmesine gerek yoktur¹⁴¹⁴. İsteme unsuru bakımından ise zarar verenin hem eylemini hem de bu eylemin sonucunu istemesi gerekir¹⁴¹⁵.

Kast, isteme unsuruna bağlı olarak doğrudan ve dolaylı (olası) kast şeklinde ikiye ayrılır. Doğrudan kastta, zarar veren, zararlı sonucu doğrudan istemektedir. Olası kastta ise, zarar veren

¹⁴⁰⁵ Merkin, s. 1073.

¹⁴⁰⁶ İstisnası için bkz. TTK m.1484/f.1.

¹⁴⁰⁷ 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 21. maddesinin 2. fıkrasında kast, “suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesi” şeklinde tanımlanmıştır.

¹⁴⁰⁸ Eren, s. 649, Eren/Dönmez, C.II, s. 1167.

¹⁴⁰⁹ Deschenaux/ Terciher , s. 52, Von Thur, s. 378-379, Oğuzman/Öz, C.II, s. 55, Karahasan, Sorumluluk Hukuku, s. 159, Kılıçoğlu, Genel Hükümler, s. 409, Tandoğan, s. 46, Nomer, s. 188, Eren/ Dönmez, C.II, s. 1167-1168, Antalya, C.V/1,2, s. 74, Furrer/Muller-Chen/Çetiner, s. 397.

¹⁴¹⁰ Tandoğan, s. 46, Eren, s. 649.

¹⁴¹¹ Şenocak, Kemal, “ Sorumluluk Konusu Olaya Kasten Neden Olma” , Sigorta Hukuku Sempozyumları – Sorumluluk Sigortalı Sempozyumu 1-2 Aralık 2017, Sigorta Hukukunda Güncel Sorunlar Sempozyumu 2-3 Şubat 2018, 1. Bası, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2018, s. 174, Tandoğan, s. 55, Ünan, Riziko, s. 110.

¹⁴¹² Deschenaux/ Terciher , s. 52, Oğuzman/Öz, C.II, s. 55, Karahasan, Sorumluluk Hukuku, s. 159, Kılıçoğlu, Genel Hükümler, s. 409, Tandoğan, s. 46, Nomer, s. 188, Eren/ Dönmez, C.II, s. 1167-1168, Antalya, C.V/1,2, s. 74, Furrer/Muller-Chen/Çetiner, s. 397, Ünan, Genel Hükümler, s. 297, Şenocak, Kasten, s. 174.

¹⁴¹³ Şenocak, Kasten, s. 174.

¹⁴¹⁴ Tandoğan, s. 47.

¹⁴¹⁵ Şenocak, Kasten, s. 173.

zararlı sonucu doğrudan doğruya istemez, zararlı sonucu öngörmesine rağmen gerçekleşmesini umursamaz, ona katlanır veya kayıtsız kalır¹⁴¹⁶.

Kusur türlerinden biri olan ihmal, zarar verenin hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte, zararlı sonucu önlemek için objektif açıdan makul bir kişiden beklenen dikkat, ihtimam ya da mesleğin gerektirdiği özeni göstermemesi halidir. Belirtelim ki zarar veren hukuka aykırı sonucu istemese bile ihmale yol açan fiili hareketi öngörebilmektedir. İhmalde zarar verenin özen yükümlülüğüne aykırılığı söz konusudur¹⁴¹⁷.

İhmal ağırlığına göre, ağır ve hafif ihmal şeklinde iki türe ayrılır. Bu ayrıma ilişkin olarak, ağır ihmal, makul bir kişiden beklenecek en basit dikkat ve özen davranışın gösterilmemesi halidir. Hafif ihmal ise çok dikkatli ve özenli bir kişiden beklenecek dikkatli ve özenli davranışın gösterilmemesi halidir¹⁴¹⁸.

İhmal niteliği bakımından bilinçli ve bilinçsiz ihmal olmak üzere ikiye ayrılır. Bilinçli ihmal, zarar verenin fiilinin sonucunu önceden öngörebilmekle birlikte zararlı sonucun gerçekleşmeyeceği düşüncesiyle bu sonucu önleyecek tedbirler almamasıdır. Bilinçsiz ihmal ise, zarar verenin fiilinin sonucunu öngörememekle birlikte, fiilinin olası zararlı sonucunun doğmasını önleyecek tedbirleri almaması halidir¹⁴¹⁹.

3.1.2.1.1. Sigorta Ettirenin ve Sigorta Ettirenin Hukuken Fiillerinden Sorumlu Oldukları Kişilerin İhmallerinden Doğan Tazminat Talepleri

Yukarıda verilen genel bilgiler ve sorumluluk sigortalarına uygulanacak genel hükümler doğrultusunda, sigortacı, sigorta ettiren ile sigorta ettirenin hukuken fiillerinden sorumlu olduğu kişilerin ihmallerinden kaynaklanan zararları karşılamakla yükümlüdür (TTK m.1429/f.1,c.1) . Ancak, bu hüküm emredici bir niteliğe sahip değildir. Bu hüküm işveren sorumluluk sigortası açısından incelendiğinde, ilk olarak işverenin ihmali davranışı sonucu meydana gelen iş kazalarında sigortacıya yöneltilen tazminat talepleri sigorta teminatı kapsamındadır

İkincisi, işverenin hukuken fiillerinden sorumlu olduğu kişilerin başında işçi¹⁴²⁰ ve işveren vekili gelmektedir. İşveren vekili, borçlar hukukuna göre işverenin doğrudan

¹⁴¹⁶ Deschenaux/ Terciher , s. 52, Tandoğan, s. 47, Eren, s. 649, Oğuzman/Öz, C.II, s. 55, Eren/Dönmez, C. II, s. 1169. Ayrıntılı bilgi için bkz. Koca, Mahmut/Üzülmüş, İlhan, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 16. Bası, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2023, s. 170 vd.

¹⁴¹⁷ Von Thur, s. 380, Deschenaux/ Terciher , s. 53, Tandoğan, s. 48, Eren/Dönmez, C. II, s. 1169, Oğuzman/Öz, C.II, s. 56, Nomer, s. 188, Furrer/Muller-Chen/Çetiner, s. 397, Antalya, C. V/1,2, s. 77.

¹⁴¹⁸ Tandoğan, s. 49, Eren/Dönmez, C. II, s. 1169, Oğuzman/Öz, C.II, s. 57, Nomer, s. 188, Furrer/Muller-Chen/Çetiner, s. 399, Antalya, C. V/1,2, s. 83-84.

¹⁴¹⁹ Deschenaux/ Terciher , s. 53, Eren, s. 655, Oğuzman/Öz, C.II, s. 57-58. Eren/Dönmez, C. II, s. 1177, Karahasan, Sorumluluk, s. 160 vd.

¹⁴²⁰ Bu konuya ilişkin bkz. II. Bölüm, başlık 2.2.5.3.2.3.2. İşverenin Kastı veya İş Sağlığını Koruma ve İş Güvenliği Mevzuatına Aykırı Hareket Hali.

temsilcisidir. Sigorta hukuku anlamında temsilciye ilişkin TTK’de herhangi bir açıklama yoktur. Doktrinde, sigorta hukuku anlamında temsilci, “*sigorta konusu rizikoyla ilgili hususlarda temsil ve benzeri bir ilişkiyle bağlantılı olarak sigorta ettiren yerine geçen ve kusuru bizzat sigorta ettirenin kusuru hükmünde olan kişiler*” şeklinde açıklanmıştır¹⁴²¹.

Temsile ilişkin TTK m.1412’de, “*...sigorta ettirenin davranışına hukuki sonuç bağlanan hallerde temsilci söz konusu ise temsilcinin davranışı da dikkate alınacaktır.*” şeklindedir. Bu sebeple, TTK m.1412 ile TTK m.1429 hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, sigorta sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa, işveren vekilinin ihmali ile iş kazası meydana gelmişse sigortacıya karşı ileri sürülen tazminat talepleri işveren sorumluluk sigortası teminatının kapsamındadır.

3.1.2.1.2. Sigorta Ettirenin ve Sigorta Ettirenin Hukuken Fiillerinden Sorumlu Oldukları Kişilerin Kastından Doğan Tazminat Talepleri

Sigorta ettiren ile sigorta tazminatının ödenmesini sağlamak amacıyla bunların hukuken fiillerinden sorumlu oldukları kişiler, rizikonun gerçekleşmesine kasıtlı davranışlarıyla sebep olduklarında sigortacının tazminat yükümlülüğü ortadan kalkar ve aldığı primleri de geri vermez (TTK m.1429/f.1, c.2) . TTK m.1452’ye göre, ilgili hüküm emredici bir niteliğe sahiptir. Anılan sigorta genel hükmünün yanı sıra, TTK m.1477’de, sorumluluk sigortalarında, sigorta ettirenin (başkası lehine sigortada sigortalının) sorumluluk konusu olayı kasten gerçekleştirmesi sonucu doğan zararlardan sigortacının sorumlu olmayacağı belirtilmiştir.

TTK m.1477/f.1’de, sadece olaya ilişkin sigorta ettirenin (işverenin) kastından bahsedilmiştir. Bilindiği üzere, TTK m.1473/f.1’de, olay esası benimsenmiş olup zararın daha sonra doğabileceği ifade edilmiştir. Bu durumda, sigorta ettirenin iş kazasından doğan zararlı sonuçları isteyip istememesinin bir önemi yoktur¹⁴²². Oysaki, kastta sonuca yönelik de isteme hali söz konusudur. Sadece sorumluluk konusu olaya yönelik kastın varlığı değil, bir bütün olarak olayın sonucunun da ilgili madde metnine eklenmesi gerekirdi. Bu sebeple, ilgili hüküm uygulayıcılar tarafından, “...sorumluluk konusu olay ve sonucun kasten gerçekleştirilmesinden doğan zararlardan sigortacı sorumlu olmaz” şeklinde değerlendirilmelidir. Aksi halde, bilinçli ihmali ile olası kast birbiriyle karıştırılabilir.

Tekrar vurgulamakta yarar vardır ki olası kast, sigorta ettirenin iş kazasını muhtemel olarak öngörmesine rağmen, hukuka aykırı sonucun gerçekleşmesini kabullenmesi ya da kayıtsız kalması (“Olursa olsun.” diye düşünülmesi) durumunda sigortacının edim

¹⁴²¹ Ünan, Riziko, s. 109, Ünan, Genel Hükümler, s. 299-300.

¹⁴²² Ünan, Zarar Sigortaları, s. 346.

yükümlülüğü ortadan kalkar¹⁴²³. Buna karşılık, bilinçli ihmal halinde sigortacının sorumluluğunun bulunmasına rağmen (TTK m.1429/f.1, c.1) , sadece olaya yönelik kastın varlığının tespit edildiği durumlarda, sigortacı edim yükümlülüğünden kurtulur.

Somut bir örnek ile açıklamak gerekirse, işverenin iş kazasını önleyici yükümlülüklerini yerine getirmeyip iş kazasının gerçekleşmemesini umut etmesi (“İnşallah olmaz.” diye düşünmesi) durumunda, her ne kadar iş kazasının gerçekleşmesini istemese de iş kazası kasten gerçekleştirilmiş sayılır ve sigortacının edim yükümlülüğü sona erer¹⁴²⁴. Ancak, verilen örnekte bilinçli ihmal hali söz konusudur. Bu durumda, TTK m.1448/f.1 hükmünün uygulanması daha isabetli olacaktır. TTK m.1448/f.1’deki zararı önleme yükümlülüğünün ihlali durumunda sigortacı sorumluluktan kusurun ağırlığına göre kurtulacaktır¹⁴²⁵.

İşveren vekili (sigorta ettirenin eylemlerinden sorumlu olduğu kişi) sigorta tazminatının ödenmesini sağlamak amacıyla kasten iş kazasına sebebiyet vermişse, sigortacı zarar gören işçiye ya da hak sahiplerine sigorta tazminatı ödemekle yükümlü değildir. İşveren vekilinin sigorta tazminatının ödenmesini sağlamak amacıyla kasten iş kazasına sebebiyet verdiğini ispat etmek oldukça güçtür¹⁴²⁶. Bu durumun ispatlanamaması halinde, işveren vekilinin kastıyla gerçekleşen iş kazasına bağlı tazminat talepleri teminat kapsamındadır. Sigortacı zarar görene ödediği tazminat için işveren vekiline karşı halefiyet hakkını kullanabilir.

Mutlak istisna hükmü kast haline ek olarak, ilk olarak Anglo Sakson hukukunda¹⁴²⁷ ortaya çıkan daha sonra Kara Avrupası hukukunda da yaygın olarak kabul gören sigorta ettirenin/sigortalının “pervasızca hareketi” kast gibi teminat kapsamı dışında bırakılmıştır¹⁴²⁸. Pervasızca hareket, “ *bir kimsenin yaptığı fiilin yanlış olup olmadığını önemsemeden veya yanlış olduğunu hakkında bilgi sahibi olmasına karşın bu durumu dikkate almadan gerçekleştirdiği kasıtlı bir davranış şekli.*” olarak açıklanmıştır¹⁴²⁹. Pervasızca hareket kavramı olası kasta oldukça yakın bir kavramdır¹⁴³⁰. Bu sebeple, sigorta sözleşmesinde pervasızca harekete ilişkin düzenleme bulunup bulunmadığına bakılmaksızın, yukarıdaki tanıma uyan davranış şekilleri teminat kapsamı dışında değerlendirilmelidir.

¹⁴²³ Koca/Üzülmez, s. 181.

¹⁴²⁴ Ünan, Zarar Sigortaları, s. 346, Koca/Üzülmez, s. 181.

¹⁴²⁵ Bu konuda daha fazla bilgi için bkz. Ünan, Genel Hükümler, s. 298, Ünan, Zarar Sigortaları, s. 505.

¹⁴²⁶ Ünan, Zarar Sigortaları, s. 343-344.

¹⁴²⁷ Bknz. 1906 tarihli Deniz Sigortaları Kanunu (Marrine Insurance Act) m. 55/f. 2.

¹⁴²⁸ Ünan, Zarar Sigortaları, s. 347.

¹⁴²⁹ Partal Çelik, s. 247.

¹⁴³⁰ Ünan, Zarar Sigortaları, s. 347, Partal Çelik, s. 243, dpnt.1181.

3.1.2.2. Bir Sözleşmenin İfasıyla İlgili Olarak ya da Özel Bir Anlaşmaya Dayanan Sigorta Ettirenin Yasal Sorumluluğunu Aşan Tazminat Talepleri

İSSGŞ m.3/f.1, (b) bendi uyarınca, bir sözleşmenin ifasıyla ilgili olarak ya da özel bir anlaşmaya dayanan sigorta ettirenin yasal sorumluluğunu aşan talepler teminat kapsamı dışındadır. Zira işveren sorumluluk sigortası sözleşmesi birinci riziko sınırlaması çerçevesinde yalnızca işverenin yasal sorumluluğu ölçüsünde doğacak talepler için sigorta koruması sağlar. Bundan dolayı, işverenin sorumluluğunu genişleten anlaşmalar teminat kapsamı dışındadır. İlgili hüküm olmasa bile sigortacının yasal sorumluluğu, işverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğunun genel hükümler çerçevesinde tespitinden sonra ortaya çıkan azami miktarı kadardır¹⁴³¹. Bireysel veya toplu iş sözleşmesinde işveren iş kazasından doğan yasal yükümlülüklerinin üzerinde daha fazla sorumluluk üstlenmiş olsa bile sigortacı işverenin yasal sorumluluğunu aşan taleplerde sigorta koruması sağlamaz¹⁴³².

3.1.2.3. Savaş ve Savaş Benzeri Hallerden Doğan Tazminat Talepleri

Savaş, savaş olayları ya da savaş benzeri haller (istila, yabancı düşman hareketleri, çarpışma (harp ilan edilmiş olsun, olmasın) iç harp, ihtilal, isyan, ayaklanma vb.) birçok sigorta sözleşmesinde mutlak istisna hükmü olarak kabul edilmiştir¹⁴³³. Bununla birlikte, savaş, savaş olayları ve savaş benzeri hallerin gerektirdiği inzibati ve askeri hareketler sebebiyle meydana gelen bütün ziya ve hasarlarda sigorta koruması sağlanmaz (İSSGŞ m.3/f.1, b.(c)) .

3.1.2.3.1. Savaş ve Savaş Olayları

Savaş teriminin tanımı, sigorta genel şartlarında ve TTK’de yapılmamıştır. Belirtmek gerekir ki sigorta poliçelerinde kullanılan savaş terimi, uluslararası hukuk anlamındaki savaş kavramından oldukça farklı şekilde yorumlanmıştır¹⁴³⁴. Savaş teriminin günlük dilde kullanılan tanımı: “Devletlerin diplomatik ilişkilerini keserek giriştikleri silahlı mücadele¹⁴³⁵” şeklindedir. Uluslararası hukukta ise savaş: “İki veya daha fazla devletin birbirine karşı kendi iradelerini cebirle kabul ettirmek amacıyla gerçekleştirdikleri silahlı mücadele¹⁴³⁶” ya da

¹⁴³¹ Ünan, Riziko, s. 112.

¹⁴³² Dinç İnan Deniz, “Türk Hukukunda İşveren Sorumluluk Sigortasında Riziko ve Teminat Kapsamı”, Prof. Dr. Ergon A. Çetingil ve Prof. Dr. Rayegân Kender’e 50. Birlikte Çalışma Yılı Armağanı, 1. Bası, Çizgi Basım Yayın, İstanbul, 2007, s. 478.

¹⁴³³ Savaş kelimesi ilk olarak 01.10.1983 tarihli “ Enstitü Zaman Üzerine Tekne Klotları” (Institute Time Clause Hulls- ITCH 83) ile kullanılmaya başlanmıştır (Ülgener, M. Fehmi, **Deniz Sigortalarında Nedensellik ve Causa Proxima Kuralı**, Der Yayınevi, İstanbul, 1994, s. 174.) .

¹⁴³⁴ Memiş, Tekin, “Yangın Sigortalarındaki Riziko “, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk, İstanbul, 1998, s. 113.

¹⁴³⁵ Bknz. <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 17.08.2024)

¹⁴³⁶ Pazarcı, Hüseyin, **Uluslararası Hukuk**, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 22. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara, 2023, s. 484.

“Devletler veya devlet grupları tarafından, millî güç unsurlarının tamamının veya bir kısmının kullanılması suretiyle icra edilen ve taraflarca savaş niteliği kabul edilen, kuvvet kullanılmasını içeren, düşmanca tavır ve eylem¹⁴³⁷” şeklinde tanımlanabilir. Buna karşılık, sigorta hukuku anlamında kullanılan ‘savaş’ çok daha farklı bir anlama sahip olabilir. Nitekim, savaş, gerçek ya da fiili bir savaş ölçüsünde bütün kuvvet kullanımlarını ifade eder. Bundan dolayı, sigorta hukuku anlamında savaş, uluslararası hukuk anlamında savaşın ilan edildiği tarihten önce başlayabilir ve savaşın bittiği tarihten sonra sona erebilir¹⁴³⁸. Hatta, sigorta hukuku açısından savaş hali için bir devletin fiilen savaşa girmiş olması veya topyekûn seferberlik ilan etmesi de gerekli değildir¹⁴³⁹.

Sigorta hukuku anlamındaki savaş, uluslararası hukuk anlamındaki savaş kavramından ayrı ve bağımsız bir yapıya sahip olmamakla birlikte daha geniş kapsamlıdır¹⁴⁴⁰. Sigorta hukuku açısından, iki veya daha fazla devlet arasında, dış meselelerde, kendi hükümetlerinin yetkisi altında güç kullanarak yapılan her çekişme hali savaşı teşkil eder¹⁴⁴¹. Ayrıca, savaş halinin varlığı için kuvvet kullanan güçlerden en az birisi resmi bir yapıya (meşru ya da fiili hükümet) sahip olmalı ve resmi yapının emir ve talimatına göre hareket etmelidir¹⁴⁴². Öte yandan, kuvvet kullanan güç resmi bir yapıya sahip değilse, terör rizikosu açısından değerlendirilmesi gerekir¹⁴⁴³.

Daha önce de belirtildiği üzere, devlet tarafından resmi bir şekilde savaş ilanı yapılmasına gerek yoktur¹⁴⁴⁴. İki devlet arasında barış antlaşması imzalanmamış olsa bile artık bunların barış halinde oldukları kanaatine varılıyorsa, savaş rizikosu söz konusu olmaz¹⁴⁴⁵. İki veya daha fazla devlet barış halinde olmalarına ya da barış halinde oldukları iddiasında bulunmalarına rağmen sınırlarında gerçekleşen çatışmalar ya da askeri operasyonlar savaş olarak kabul edilir¹⁴⁴⁶.

Görüldüğü üzere, bir devletin savaşın var olup olmadığına ilişkin beyanı da dikkate alınmaz. Her somut olay kendi içinde değerlendirilmelidir. ‘Savaş’ teriminin geniş

¹⁴³⁷ Varlık, Ali Bilgin, Savaşı Tanımlamak: Terminolojik Bir Yaklaşım, **Avrasya Terim Dergisi**, C.1, S.2, 2013, s. 119.

¹⁴³⁸ **Memiş**, Riziko, s. 114, **Yazıcıoğlu**, s. 159, **Ülgener**, Causa Proxima, s. 174-175.

¹⁴³⁹ Ülgener, M. Fehmi, **Deniz Sigortacısının Sorumluluğu – Causa Proxima-**, Der Yayınevi, İstanbul, 2021, s. 271.

¹⁴⁴⁰ **Yazıcıoğlu**, s. 159, **Ülgener**, Sorumluluk, s. 270-271, **Ülgener**, Causa Proxima, s. 175.

¹⁴⁴¹ Young, Richard W. , “ **Meaning of "War" in Insurance Policies**” , Michigan Law Review, The Michigan Law Review Association, Vol. 52, N. 6, Y.1954, s. 889. (Erişim Tarihi: 17.08.2024) <http://www.jstor.org/>

¹⁴⁴² Miller, D. Micheal, **Marine War Risk**, Informa Law from Routledge, London, 2005, s. 50, **Ülgener**, Causa Proxima, s. 175, **Ülgener**, Sorumluluk, s. 272.

¹⁴⁴³ **Ülgener**, Sorumluluk, s. 272.

¹⁴⁴⁴ Atabek, Reşat, **Yangın Rizikosu**, Sigorta Hukuku Dergisi, C. II, S. 3-4, 1985, s. 148, **Miller**, s. 50, **Ülgener**, Causa Proxima, s. 175.

¹⁴⁴⁵ **Miller**, s. 50.

¹⁴⁴⁶ **Ülgener**, Causa Proxima, s. 176, **Ülgener**, Sorumluluk, s. 271.

yorumlanmasının altında yatan belki de en önemli faktör, sigortacı tarafından üstlenilen riskle olan ilişkisidir. Taraflar ‘savaş’ kelimesini, üstlenilen riski sınırlamak veya kısıtlamak için kullanıyorlarsa, bunu insan hayatına yönelik artan tehlikeyi göz önünde bulundurarak yaptıkları sonucuna varmak makul olacaktır. Ayrıca, çatışmaların ‘uluslararası savaş’ olarak adlandırılıp adlandırılmadığına bakılmaksızın, artan ölüm olasılığı nedeniyle ‘savaş’ teriminin geniş yorumlanması, tarafların niyetine daha uygun olacaktır¹⁴⁴⁷.

Taraflar ‘savaş’ kelimesine atıfta bulunarak sözleşme yapmakta özgürdürler. Bu kelimeye sorumluluk ölçüsü olarak istedikleri tanımı ya da anlamı verebilirler. Mahkemeler de bu terimi tarafların niyetine uygun olarak yorumlamakla yükümlüdürler. ‘Savaş’ kelimesinin poliçede herhangi bir şekilde sınırlandırılmadığı, kısıtlanmadığı ya da değiştirilmediği durumlarda, bu terim genel olarak kullanılır. Bunun yanı sıra, belirli bir savaş türüne atıfta bulunulmadığı hallerde, sıradan insanların savaş olarak kabul edeceği her durum için geçerlidir¹⁴⁴⁸.

Sigorta hukuku açısından savaş halinin varlığı için kuvvet kullanan güçlerden en az biri resmi bir yapıya sahip olmalıdır ve resmi yapının emir ve talimatına göre hareket etmelidir. Buna karşılık, kuvvet kullanan güç resmi bir yapıya sahip değilse, durumun terör rizikosu kapsamında değerlendirilmesi gerekir¹⁴⁴⁹.

Savaş olayları, savaş eyleminden farklı olarak savaş ile ilgili olan tüm olayları kapsar niteliktedir. Bundan dolayı, somut bir olayda savaş olayının var olup olmadığı değerlendirilirken, bu kavramın geniş yorumlanması icap eder. Savaş olayları kapsamında, barış zamanında savaş nedeniyle ortaya çıkan zarar arasında illiyet bağı kuruluyorsa, zararın meydana geliş anı dikkate alınmaz. Ancak, savaş sonrası hayat normal düzenine gelmişse ortaya çıkan zararlar bu kapsamda değerlendirilmez^{1450 1451}.

Savaş nedeniyle ortaya çıkan zararlar, sigorta poliçelerinde açıkça mutlak istisna hükmü olarak belirtilmese bile tazmin edilemez. Çünkü savaş hali bir mücbir sebep olduğundan, gerçekleştirilen iş ile kaza arasındaki illiyet bağı keser. Bu durumda işverenin sorumluluğundan ve dolayısıyla sigortacının herhangi bir sorumluluğundan bahsedilemez¹⁴⁵².

¹⁴⁴⁷ **Young**, s. 890. Benzer yönde görüş için bknz. **Miller**, s. 50.

¹⁴⁴⁸ **Young**, s. 890. Benzer yönde görüş için bknz. **Miller**, s. 50.

¹⁴⁴⁹ **Ülgener**, Sorumluluk, s. 272.

¹⁴⁵⁰ **Memiş**, Riziko, s. 122-123.

¹⁴⁵¹ Savaş olaylarına ilişkin bazı yargı kararları şu örnekleri içermektedir: Tahıl ambarının avlusunda konaklayan bir askerin dikkatsizce ateş kullanması sonucu ambarın yanması ve zorla depoya yerleştirilen kaçakların verdiği zararlar (**Memiş**, Riziko, s. 122.).

¹⁴⁵² Mücbir sebep halleri için bknz. **Deschenaux/ Terciher**, s. 35, **Eren**, İliyet Bağı, s. 178, **Antalya**, C.V/1,2, s. 302.

3.1.2.3.2. Savaş Benzeri Haller

İç savaş, çarpışma (harp ilan edilmiş olsun ya da olmasın) , istila, yabancı düşman hareketleri, ihtilal, isyan, ayaklanma gibi durumlar savaş benzeri hallerdendir. Bu gibi hallerde de savaş rizikosuna gibi, sigortacı sigorta teminatından mutlak olarak muaf tutulmuştur.

İç savaşa ilişkin sigorta genel şartlarında herhangi bir tanımı yapılmamıştır. Sigorta sözleşmesinde, iç savaşın savaştan ayrı tutulacağı açıkça belirtilmediği sürece, durum savaş rizikosuna dahil edilmelidir¹⁴⁵³. İç savaş, bir devletin sınırları içinde mevcut devlet otoritesini yıkmak ya da bölmek amacıyla siyasi ya da askeri yapıya sahip olan gruplar tarafından gerçekleştirilen silahlı çatışmadır¹⁴⁵⁴.

Belirtelim ki bir devlet tarafından bazı olayların uluslararası hukuk anlamında iç savaş olarak kabul edilmesi önem arz etmez. Bu konuda *Spinney's v. Royal Insurance* davasında¹⁴⁵⁵ Mustill J. tarafından bir iç savaşın belirli özelliklere sahip olması gerektiğini öne sürmüştür. Buna göre, a) Karşıt taraflar olmalıdır, ancak tarafların devlet benzeri bir oluşuma sahip olması gerekmez; ayrıca savaştan her bir kişi için o ya da bu tarafa bağlılık borcu bulunmalı ve her bir tarafı bir hedef, liderlik ve yönetim topluluğuna atıfta bulunarak tanımlamak mümkün olmalıdır. b) Savaştan tarafların hedefleri şu durumlardan biri olmalıdır; (i) devletin tamamını veya bir kısmını ele geçirmek veya elde tutmak veya değilse, örneğin (i) bir tarafı “mevcut siyasi yapıyı temelden değiştirmeden iktidarın kullanılma biçiminde değişiklik yapmaya zorlamak”, veya (iii) “Taraflar dinsel, siyasal veya etnik düşmanlıklarla harekete geçtiyse” yine de iç savaş olabilir mi? (c) Çatışmanın yapısı ve boyutu ile ilgili olarak, savaştanların sayısı, askeri ve sivil kayıpların sayısı, kullanılan silahların miktarı ve niteliği, karşıt tarafların işgal ettiği toprakların göreceli büyüklüğü, işgal edilen toprakların sınırlarının çizilmesinin ne ölçüde mümkün olduğu, halkın bir bütün olarak çatışmaya ne ölçüde dahil olduğu ve özellikle nüfus hareketlerinin olup olmadığı, çatışmanın süresi ve süreklilik derecesi, kamu düzeninin ve adalet yönetiminin ne ölçüde bozulduğu, kamu hizmetlerinin ve özel hayatın ne ölçüde kesintiye uğradığı, her iki tarafın da münhasır yasama, idare ve yargı yetkilerini ne ölçüde kullanma çabasında olduğu ile ilgili gereken hususlar dikkate alınmalıdır¹⁴⁵⁶.

Açıklanan bu unsurlar, bir çatışmanın iç savaşa dönüşüp dönüşmediğinin belirlenmesinde etkili olacaktır. Ancak, bir iç savaşın varlığı için bu unsurların tamamının değil, önemli bir kısmının bulunması yeterlidir¹⁴⁵⁷.

¹⁴⁵³ **Clarke**, Insurance Contracts, s. 613.

¹⁴⁵⁴ **Yazıcıoğlu**, Tekne Sigortası, s. 159.

¹⁴⁵⁵ *Spinneys's v. Royal Insurance Co. Ltd.* (1980) 1 Lloyd's Rep. 460. Bknz. **Miller**, s. 59, **Clarke**, Insurance Contracts, s. 614.

¹⁴⁵⁶ **Clarke**, Insurance Contracts, s. 614.

¹⁴⁵⁷ **Miller**, s. 60.

Çarpışma, öncülerin ya da küçük birliklerin yaptığı küçük savaşa ya da fiili mücadele haline denir¹⁴⁵⁸. İSSGŞ’de, çarpışma kavramından hemen sonra “savaş ilan edilmiş olsun ya da olmasın” ifadesine yer verilmesinin hukuki açıdan bir önemi bulunmaz. Zira savaş hali mutlak istisna halidir. Ayrıca, savaşın resmi olarak ilan edilmesine bakılmaksızın fiili duruma göre savaşın var olup olmadığı değerlendirilir. Savaşın olmadığı hallerde devlet destekli ya da desteksiz grupların fiili mücadelesi de çarpışma olarak sayılmalıdır. Çarpışma halinde de ortaya çıkan zararlardan sigortacının tazmin yükümlülüğü bulunmaz¹⁴⁵⁹.

İstila, bir devletin egemenlik sahasının bir başka devletin yabancı askeri kuvvetleri tarafından zapt edilmesidir¹⁴⁶⁰. İstila ve işgal kavramları birbirine yakın kavramlar olduğundan, istila kavramının anlaşılması için işgalin açıklanması faydalı olacaktır. İşgal hali savaş, savaşa varmayan silahlı çatışma ya da karşı mukavemet gösterilmeyen durumlarda söz konusu olabilir. Bu hallerde, işgal edilen ülkede işgal rejimi uygulanır¹⁴⁶¹. İşgal rejiminden kasıt, bir devletin ülkesi üzerinden, ondan hukuksal olarak ayrılmadan, belirli süre boyunca yabancı askeri güçlerin varlığı ile bunların denetimi altında kalınmasıdır. Bu sebeple, işgal ile istila arasındaki fark, işgalde belirli bir süreklilik halinin mevcut olmasıdır¹⁴⁶².

İstila hali, sigorta sözleşmelerinde rizikonun öngörülemez bir şekilde ağırlaşması nedeniyle mutlak istisna olarak kabul edilmiştir. İstilanın varlığı için karadan, havadan ya da deniz yoluyla fiili bir askeri saldırının bulunması gerekir. İstilanın ardından bir savaş ilanı yapılmasına gerek yoktur. Hatta, resmi bir savaş ilanı yapılsın ya da yapılmayın bir devletin diğer devletin egemenlik alanına müdahalesi halinde istilanın varlığı kabul edilir¹⁴⁶³.

Yabancı düşman hareketleri, savaş ve istilanın dışında kalan eylemler olarak tanımlanabilir. Daha açık bir ifadeyle, yabancı düşman hareketlerinden kasıt, bir çatışma hali olmamasına rağmen, bir devletin başka bir devlete karşı aralarındaki ilişkiyi çatışmaya varacak boyuta getiren dostane olmayan hareketleridir. Örneğin, savaş hali olmamasına karşın, bir devletin başka bir devletin askeri uçağını düşürmesi ya da bir devletin başka bir devlete bomba atması vb.¹⁴⁶⁴.

İhtilal, isyan ve ayaklanma, merkezi bir yönetim altında organize edilen ve geniş toplumsal etki yaratan eylemlerdir¹⁴⁶⁵. Bu üç eylem de anayasal düzeni ya da otoriteyi yıkmak ya da iktidarı ele geçirmek için kuvvet kullanma ya da kuvvet kullanma tehdidini içeren

¹⁴⁵⁸ (Erişim Tarihi: 18.08.2024) <https://sozluk.gov.tr/>

¹⁴⁵⁹ **Memiş**, Riziko, s. 125-126.

¹⁴⁶⁰ **Pazarcı**, s. 605.

¹⁴⁶¹ **Pazarcı**, s. 604.

¹⁴⁶² **Pazarcı**, s. 604-605.

¹⁴⁶³ **Memiş**, Riziko, s. 125.

¹⁴⁶⁴ **Memiş**, Riziko, s. 125, **Ayli**, s. 204-205.

¹⁴⁶⁵ **Atabek**, s. 149.

başkaldırı hareketleridir¹⁴⁶⁶. Bunların arasında en geniş kapsamlı toplumsal hareket olan ihtilal, bir ülkenin siyasal, sosyal ve ekonomik yapısını ya da yönetim şeklini kuvvet kullanarak ya da kuvvet kullanma tehdidiyle değiştirme girişimidir¹⁴⁶⁷.

İsyan, bazen hükümetin zorla devrilmesinden daha sınırlı amaçları hedefleyebilir. Örneğin işçi mücadelelerinde yerel otoriteye karşı geçici direniş veya iktidarın geçici kaybı gibi durumlar bu tür isyanlardandır. Ancak sigorta sözleşmelerinde isyan kavramı, halk ayaklanması gibi olaylarla birlikte kullanıldığında doğrudan hükümetin devrilmesi anlamını taşır¹⁴⁶⁸. İsyancılar, sınırlı örgütlenme yapısı, yetersiz sayısal güç ve teçhizat nedeniyle genellikle başarı şansı düşük hareketlerdir. İsyancılar ülkenin belirli bir bölgesini fiilen kontrol altına aldığı anda, hareket isyandan ayaklanmaya dönüşür. Ayaklanma veya isyan mevcut hükümeti devirip yerine yeni bir yönetim kurmayı başarır, bu hareket tarihsel süreçte ihtilal olarak nitelendirilir¹⁴⁶⁹.

Ayaklanma, bir grup tarafından organize bir şekilde gerçekleştirilen yerel bir karışıklık halidir¹⁴⁷⁰. İhtilal ve isyanla karşılaştırıldığında, ayaklanma daha sınırlı ve yerel amaçlar taşır¹⁴⁷¹. National Oil Co of Zimbabwe (Pte) v Sturge davasında Saville J, isyan ve ayaklanmanın, hükümeti devirmeye veya hükümetin yerine geçmeye yönelik örgütlü ve şiddetli iç hareketler olduğunu, ancak isyanın ayaklanmaya göre daha az örgütlü ve küçük çaplı olduğunu belirtmiştir^{1472 1473}.

3.1.2.4. Nükleer Faaliyetlerden Doğan Tazminat Talepleri

İSSGŞ m.3/f.1, (d) bendi uyarınca, “*İşverenin iştigal konusu dışında kalmak şartı ile, herhangi bir nükleer yakıttan veya nükleer yakıtın yanması sonucu nükleer artıklardan veya bunlara atfedilen sebeplerden husule gelen iyonlayıcı radyasyonların veya radyoaktivite bulaşmalarının ve işverenin iştigal konusu içinde olsun veya olmasın bunların getirdiği askeri ve inzibati tedbirlerin sebep olduğu bütün ziya ve hasarlar bu bentte geçen yanma deyimi kendi kendini idame ettiren herhangi bir nükleer ayrışım ‘fission’ olayını kapsayacaktır.*”

¹⁴⁶⁶ Ülgener, M. Fehmi, **Deniz Sigortacısının Sorumluluğu Causa Proxima**, Der Yayınları, İstanbul, 2021, s. 280, **Partal Çelik**, s. 198.

¹⁴⁶⁷ **Yazıcıoğlu**, Tekne Sigortası, s. 159, **Ülgener**, Causa Proxima, s. 182, **Ülgener**, Sorumluluk, s. 280-281.

¹⁴⁶⁸ **Clarke**, Insurance Contracts, s. 615, **Ülgener**, Causa Proxima, s. 183, **Ülgener**, Sorumluluk, s. 281.

¹⁴⁶⁹ **Clarke**, Insurance Contracts, s. 615.

¹⁴⁷⁰ **Clarke**, Insurance Contracts, s. 615, **Ülgener**, Sorumluluk, s. 281.

¹⁴⁷¹ **Ülgener**, Sorumluluk, s. 281.

¹⁴⁷² **Clarke**, Insurance Contracts, s. 615.

¹⁴⁷³ İngiliz hukukunda ‘isyan’ kelimesinin anlamı belirgin olmakla birlikte kendine özgü bir nitelik taşır; kavram gündelik kullanımından ziyade teknik ceza hukuku bağlamında değerlendirilmektedir. Bu yaklaşımı örnekleyen Motor Union Ins Co Lid v Boggan davasında bir otomobil, yangın ve hırsızlık dahil çeşitli rizikolara karşı sigortalı, ancak isyan teminatı dışı bırakılmıştır. İrlanda’da bir gece vakti bir otomobilin silahlı dört kişi tarafından ele geçirilmesi üzerine Lordlar Kamarası, ortaya çıkan zararın isyan istisnası kapsamında olduğuna hükmetmiştir (**Clarke**, Insurance Contracts, s. 616.).

Nükleer faaliyetler sonucu doğan rizikolar, atom enerjisi rizikosu adı altında ifade edilmektedir¹⁴⁷⁴. Nükleer tehdit, nükleer malzemelerin (uranyum, plütonyum vb.) parçalanması (filyon) veya iki atomun birleşmesiyle (füsyon) ortaya çıkan enerjinin kullanımı sonucunda; yıkıcı basınç dalgasının, öldürücü radyasyonun ve yüksek ısının meydana geldiği hallerdir. Nükleer patlama, kuvvetli bir ışık ve basınç dalgasının ortaya çıkarak havayı, suyu ve yüzeyleri kirleterek radyoaktif maddelerin kilometrelerce uzağa saçılmasına sebep olan bir patlamadır¹⁴⁷⁵. Bu durumlar büyük infilaklar, yangınlar ile mal ve can kayıplarına neden olduğundan, özel sigorta poliçeleriyle teminat altına alınmalıdır¹⁴⁷⁶. Nükleer rizikolar diğer rizikolardan oldukça farklıdır. Bu rizikoların felaket niteliğinde zararlara yol açması ve sigorta bedellerinin yüksek olması, sigortacıları tedbirli davranmaya sevk etmiştir¹⁴⁷⁷. Ayrıca, sigortacı tarafından üstlenilen rizikonun büyüklüğü önceden öngörülemediğinden riziko kıymetlendirilmemekte ve sigorta ettirenin ödemesi gereken sigorta prim miktarı hesaplanamamaktadır¹⁴⁷⁸.

İSSGŞ m.3/f.1, (d) bendine göre, nükleer riziko, işverenin işi ya da işletmesinin dışında kalan nükleer yakıttan veya nükleer yakıtın yanması sonucunda nükleer artıklardan veya bunlara atfedilen sebeplerden meydana gelmelidir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, yanma eyleminden kastedilen nükleer yakıtın klasik anlamda yanması değil, teknik anlamda yanması, diğer bir ifadeyle nükleer parçalanma ya da ayrışım halidir¹⁴⁷⁹. Böylece, işverenin işi ya da işletmesiyle ilgili olmaması kaydıyla, işçinin iyonlayıcı radyasyonlardan ya da radyoaktif bir maddeye temasından doğan kontaminasyon (bulaşma) zararı teminat kapsamı dışındadır. Ayrıca, işverenin işi ya da işletmesiyle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın, iyonlayıcı radyasyonlar veya radyoaktif maddelerin bulaşmasına ya da bulaşma ihtimaline ilişkin alınan askeri ve inzibati tedbirlerden doğan zararlar da teminat kapsamı dışındadır.

Bu düzenlemeler doğrultusunda, barışçıl amaçlarla nükleer enerjinin kullanılması sonucunda ortaya çıkan zararlar sigorta teminatı kapsamı dışındadır. Buna karşılık, nükleer enerjinin savaş aracı olarak kullanılması sonucunda meydana gelen zararlar, sigorta sözleşmesindeki mutlak istisna hükümlerinden biri olan savaş rizikosu kapsamında değerlendirilir¹⁴⁸⁰.

¹⁴⁷⁴ Atabek, s. 132, Uluğ, İlknur, “Kasko Sigortası Kapsamındaki Rizikolar”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk, İstanbul, 2001, s. 161.

¹⁴⁷⁵ (Erişim Tarihi: 19.08.2024) <https://www.afad.gov.tr/>

¹⁴⁷⁶ Atabek, s. 133.

¹⁴⁷⁷ Atabek, s. 146.

¹⁴⁷⁸ Atabek, s. 149, Ayli, s. 208,

¹⁴⁷⁹ Uluğ, Riziko, s. 162.

¹⁴⁸⁰ Memiş, Riziko, s. 130, Uluğ, Riziko, s. 162, Ayli, s. 208.

Son olarak, nükleer santral işletenin nükleer zarardan doğan tazminat taleplerine ilişkin olarak, Nükleer Düzenleme Kanunu¹⁴⁸¹ işletene sigorta yaptırma veya başka teminatlar gösterme zorunluluğu getirmiştir¹⁴⁸². Birçok yabancı ülkede nükleer enerji santrallerinden kaynaklanan risklerin tek bir sigorta şirketi yerine sigorta havuzu¹⁴⁸³ veya enerji şirketlerinden oluşan mütüel şirketlerce sigortalandığı görülmektedir. Bu konuya ilişkin 2022 yılında Nükleer Sigorta Türk Havuzu kurulmuştur. İlgili sigorta havuzu, Özel Riskler Yönetim Merkezi bünyesinde, Türkiye’de faaliyet gösterecek nükleer santraller için teminat sağlayacaktır^{1484 1485}.

3.1.2.5. Terör Eylemlerinden Doğan Tazminat Talepleri

İSSGŞ m.3/f.1, (e) bendi uyarınca, “ 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu’nda belirtilen terör eylemleri ve bu eylemlerden doğan sabotaj ile bunları önlemek ve etkilerini azaltmak amacıyla yetkili organlar tarafından yapılan müdahaleler sonucunda meydana gelen zararlar” teminat kapsamı dışındadır .

Terörle Mücadele Kanunu’nun¹⁴⁸⁶ 1. maddesine göre terörün tanımı: “*Cebir ve şiddet kullanarak; baskı, korkutma, yıldırma, sindirme veya tehdit yöntemlerinden biriyle, Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerini, siyasî, hukukî, sosyal, laik, ekonomik düzeni değiştirmek, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmak, Türk Devletinin ve Cumhuriyetin varlığını tehlikeye düşürmek, Devlet otoritesini zaafa uğratmak veya yıkmak veya ele geçirmek, temel hak ve hürriyetleri yok etmek, Devletin iç ve dış güvenliğini, kamu düzenini veya genel sağlığı bozmak amacıyla bir örgüte mensup kişi veya kişiler tarafından girişilecek her türlü suç teşkil eden eylemlerdir.*” şeklinde açıklanmıştır¹⁴⁸⁷.

¹⁴⁸¹ RG, T. 08.03.2022, S. 31772.

¹⁴⁸² Bu konuda Türkiye’nin taraf olduğu “Nükleer Enerji Alanında Üçüncü Kişilere Karşı Hukuki Sorumluluğa İlişkin Paris Sözleşmesi” ve ek protokollere uygun olarak yasal bir altyapı oluşturulmuştur.

¹⁴⁸³ Alman Nükleer Sigorta Havuzu (DKVG) , 14 Mayıs 1957 tarihinde Almanya’da faaliyet gösteren sigorta şirketlerinin bir araya gelmesiyle, nükleer güç reaktörlerinin kurulumu ve işletilmesiyle bağlantılı rizikoların doğrudan sigorta veya reasürans yoluyla karşılanması amacıyla kurulmuştur. (Erişim Tarihi: 19.08.2024) <https://inis.iaea.org/>

Amerika Birleşik Devletleri’nde Price-Anderson Yasası, nükleer santral kazalarından kaynaklanan zararlar için sorumluluk rejimini düzenlemek ve özel sektör katılımını teşvik etmek amacıyla 2 Eylül 1957 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yasa, nükleer tesis işletenlerinin sorumluluğunu sınırlandırarak ve zorunlu sigorta sistemi getirerek nükleer enerji yatırımlarının önünü açmıştır. Bu kapsamda American Nuclear Insurers (ANI), nükleer sorumluluk sigortası alanında faaliyet gösteren özel sigorta şirketlerinden oluşan bir havuz sistemi olarak hizmet vermektedir. (<https://www.nrc.gov/reading-rm/doc-collections/fact-sheets/nuclear-insurance.html>) (Erişim Tarihi: 19.08.2024) İngiltere’de ise, Nükleer Risk Sigortacıları (NRI), İngiliz nükleer sigorta havuzu olarak faaliyet göstermekte olup İngiltere’de yerleşik 29 sigortacının üyeliğinden oluşmaktadır. Üye sigortacılar, verdikleri teminatlar ile hem İngiltere’deki nükleer tesisleri sigortalamakta hem de diğer ülkelerdeki nükleer tesislere reasürans koruması sağlamaktadır. (Erişim Tarihi: 19.08.2024) <https://world-nuclear-news.org/>

¹⁴⁸⁴ (Erişim Tarihi: 19.08.2024) <https://seddk.gov.tr/>

¹⁴⁸⁵ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkznz. 32344 sayılı Nükleer Sigorta Havuzunun Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik.

¹⁴⁸⁶ RG, T. 12.04.1991, S. 3713.

¹⁴⁸⁷ İngiltere de dahil olmak üzere çoğu ülkede dikkatler, sigorta hukuku gibi özel hukuktan ziyade kamu hukuku hükümleri üzerinde yoğunlaşmıştır (Clarke, Insurance Contracts, s. 617.) .

İSSGŞ’de Terörle Mücadele Kanunu’na atıf yapılarak tanımlanan terör kavramı özel hukuk normlarından ziyade (sigorta hukuku) kamu hukuku normlarını (ceza hukukuna uygun olarak) üstün tutmuştur. Ayrıca, ilgili madde de terörün tanımı oldukça dar kapsamlıdır. Nitekim, sadece devlete karşı yapılan eylemler terör olarak nitelendirilmiştir¹⁴⁸⁸. Bu sebeple, terör tanımını daha geniş bir perspektiften tekrar ele alınmalıdır.

İngiltere’de terör kavramı, 2000 tarihli Terörizm Kanunu’nda (Terrorism Act) daha geniş bir perspektifle ele alınmıştır. Bu düzenlemede, belirli özelliklere sahip olmak kaydıyla sadece devlete değil, bir kişiye, halka, hatta mala yönelik gerçekleştirilen ciddi şiddet eylemleri de terör eylemi kapsamında değerlendirilmektedir¹⁴⁸⁹. Daha sonra 2006 tarihli Terörizm Kanunu (Terrorism Act), 2000 tarihli kanundaki terör tanımını muhafaza etmekle birlikte, söz konusu tanımın kapsamını genişletmiştir. Bu düzenlemeyle, yasaklanmış örgütlerle bağlantılı faaliyetler ve siber saldırılar da terör eylemi kapsamına dahil edilmiştir¹⁴⁹⁰.

Avrupa Birliği’nin terörizmle mücadele direktifinde terör suçlarına ilişkin ortak yasal tanım yer almaktadır. Buna göre, bir toplumu ciddi bir şekilde korkutmak, bir hükümeti veya uluslararası kuruluşu herhangi bir eylemi gerçekleştirmeye veya gerçekleştirmekten kaçınmaya haksız yere zorlamak veya bir ülkenin veya uluslararası bir kuruluşun temel siyasi, anayasal, ekonomik veya sosyal yapılarını ciddi bir şekilde istikrarsızlaştırmak veya tahrip etmek amacıyla işlenen eylemler terör eylemi olarak kabul edilmektedir¹⁴⁹¹.

Belirtelim ki terör eylemleri örgüt “adına” ya da örgütle “bağlantılı olarak” gerçekleştirilmelidir. Eylemin örgütün bir üyesi ya da örgüt tarafından görevlendirilmiş bir kişi tarafından gerçekleştirilmesi zorunlu değildir. Eylemin örgütten bağımsız hareket eden bir sempatizan ya da hücre tarafından gerçekleştirilmiş olması, eylemi tanımın dışına çıkarmaz. Ancak tek başına hareket eden bir sempatizanın sadece örgütün amaçlarını paylaşıyor olması yeterli sayılmaz. Her durumda, eylemin amacına ulaşmasında başarılı olması da gerekli değildir¹⁴⁹².

¹⁴⁸⁸ **Memiş**, Riziko, s. 138, **Uluğ**, Riziko, s. 199.

¹⁴⁸⁹ İngiltere’de, terörizmin yasal tanımı 2000 tarihli Terörizm Kanunu’nun 1. bölümünde yer almaktadır. Aşağıdaki eylemlerden herhangi birinin gerçekleştirilmesi veya tehdit edilmesi olarak tanımlanmaktadır:

- Bir kişiye karşı ciddi şiddet kullanılması
- Mülkiyete ciddi zarar verilmesi
- Bir kişinin hayatının tehlikeye atılması
- Kamu sağlığı veya güvenliği açısından ciddi risk oluşturulması; veya
- Bir elektronik sisteme ciddi bir şekilde müdahale edilmesi veya bu sistemin işleyişinin bozulması

Bu eylemlerin terör eylemi sayılabilmesi için aşağıdaki koşulların varlığı aranmaktadır:

- Eylem veya tehdidin hükümeti etkilemek veya halkı ya da halkın bir kesimini korkutmak için tasarlanmış olması; ve
- Eylem veya tehdidin siyasi, dini veya ideolojik bir davayı ilerletmek amacıyla yapılmış olması.

(Erişim Tarihi: 22.08.2024) <https://justice.org.uk/>

¹⁴⁹⁰ (Erişim Tarihi: 22.08.2024) <https://assets.publishing.service.gov.uk/>

¹⁴⁹¹ Directive (EU) 2017/541 of the European Parliament and of the Council of 15 March 2017 on combating terrorism, Article 3. Ayrıntılı bilgi için bkznz. <https://www.europarl.europa.eu/> (Erişim Tarihi: 22.08.2024)

¹⁴⁹² **Clarke**, Insurance Contracts, s. 620.

Son olarak, İSSGŞ’de mutlak istisna hükmü olarak terör klozu bulunmasa bile sigortacının tazmin yükümlülüğü söz konusu değildir. Zira işçinin terör eylemi sonucu ölmesi İSSGŞ bakımından riziko olarak değerlendirilemez. Burada işverenin eylemi ile ölüm olayı arasında illiyet bağı kesilmiştir. Bu yüzden, genel şartlarda terör klozunun bulunmasına da gerek yoktur¹⁴⁹³.

¹⁴⁹³ İngiliz Hukukunda, işveren sorumluluk sigortası poliçelerinde terör teminat kapsamına dahil edilmiştir (**Clarke**, Insurance Contracts, s. 619.)

SONUÇ

Bu çalışmada, işveren sorumluluk sigortası genel şartları bakımından teminatın kapsamı ayrıntılı olarak incelenmiştir. Çalışmada ulaşılan önemli sonuçlar aşağıda ele alınacaktır.

İşverenin dar anlamda koruma borcu, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirleri alma yükümlülüğünü içerir. Bu tedbirler, mevzuatta belirlenmiş olsun ya da olmasın, işin niteliğine uygun biçimde bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerektirdiği tüm önlemleri kapsar. İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğunun niteliği değerlendirilirken, TBK m.417 ile İSGK m.4-5 (ve İSGK'ye uygun olarak çıkarılan yönetmelikler) çerçevesinde objektif kriterler esas alınır ve ayrıca makul, dürüst ve özenli bir işverenden beklenebilecek iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri de göz önünde bulundurularak işverenin sorumluluğu belirlenir. İşverenin koruma borcunun kapsamı genişlemiş olsa bile, bu durum işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olarak nitelendirilmesini gerektirmez. Zira kusursuz sorumluluk hallerinde kusurun varlığı dikkate alınmazken, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğunun tespitinde uygulamada öncelikli olarak kusura dayalı bir değerlendirme yapıldığı görülür. Bu çalışmada ulaşılan sonuç, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğuna ilişkin doktrinde yapılan teorik tartışmaların uygulamada beklenen etkiyi göstermediğidir. Nitekim, Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarında da işverenin sorumluluğunun tespitinde kusur esasına dayalı bir değerlendirme yapıldığı açıkça görülmüştür. Bu nedenle, işverenin hukuki sorumluluğunun kusur sorumluluğu olarak kabul edilmesi, dayanan teorik gerekçeler ve Yargıtay'ın yerleşik içtihatları açısından daha isabetli bir sonuç olacaktır.

İşverenin koruma borcuna aykırı davranışı sonucunda meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı durumlarında, işçinin veya hak sahiplerinin maddi zararlarının SGK tarafından karşılanması zorunludur. Bununla birlikte, işçi veya hak sahipleri, SGK tarafından karşılanmayan zararları için işverene karşı ayrıca tazminat talebinde bulunma hakkına sahiptir. 5510 sayılı Kanun çerçevesinde, SGK'nin işçi veya hak sahiplerine yaptığı sağlık ve parasal yardımlar nedeniyle, kurumun kusurlu işverene karşı rücu hakkı da vardır.

Bu tazminat taleplerinin güvence altına alınması amacıyla, işveren sorumluluk sigortası genel şartlarında, işverenin hukuki sorumluluğunu doğuran iş kazalarında, işçinin veya hak sahiplerinin maddi tazminat talepleri ile SGK'nin işveren aleyhine açtığı rücu davaları da sigorta teminatı altındadır. Bununla beraber, sorumluluk sigortalarında sigortacının yükümlülüğü sadece tazminat taleplerinin ödenmesiyle sınırlı değildir; sigortacı, kendisine

yöneltilen tazminat taleplerini değerlendirerek, talep haksızsa bu talebe karşı gereken savunmanın yapılması için hukuksal giderleri de karşılayacaktır.

İşveren sorumluluk sigortası, sigortacının ediminin türü bakımından, zarar sigortalarının özel bir türünü teşkil ederler. Bu sigorta türü, işverenin işçiye veya işçinin ölümü halinde hak sahiplerine verdiği zararlar neticesinde işverenin karşılaşılabileceği tazminat taleplerini sigorta güvencesi altına alır. Böylece, işverenin malvarlığında oluşabilecek azalma veya eksilmeler sigorta teminatı kapsamında karşılanır. İşverenin malvarlığında meydana gelebilecek kayıpların önlenmesine yönelik bu özelliği, söz konusu sigortanın bir malvarlığı sigortası olarak nitelendirilmesini sağlar. Bunun yanı sıra, işverenin malvarlığındaki pasiflerin artışı engelleyici özelliği nedeniyle, işveren sorumluluk sigortası bir pasif sigortadır.

İşveren sorumluluk sigortasının bir zarar sigortası türü olmasına bağlanan sonuçların başında zenginleşme yasağı gelir. Bu kapsamda sigortacı, zarar gören kişilerin uğramış olduğu gerçek zararları tazmin etmekle yükümlüdür. Sigortacının bu zarardan doğan sorumluluğu, TTK m.1461/f.1 hükmü uyarınca sigorta bedeli ile sınırlıdır. Bununla birlikte, kural olarak sigortalanan menfaat ile sigorta bedeli birbirine eşit olmalıdır. Sigortalanan menfaat, sigorta bedelinden az olduğunda eksik sigorta hükümleri; fazla olduğunda ise aşkın sigorta hükümleri uygulanır. Ancak sorumluluk sigortalarında sigorta konusu menfaatin varlığı tartışmalıdır. Bunun sebebi, sigortalanan menfaatin ne oranda zedeleneyeceği sigorta sözleşmesinin yapıldığı zamanda tam olarak bilinemez. Bu nedenle, sorumluluk sigortalarında aşkın sigorta ve eksik sigorta hükümleri uygulanmaz.

İşveren sorumluluk sigortasının bir zarar sigortası türü olmasına bağlanan bir diğer önemli sonuç da sigortacının kanuni halefiyet hakkıdır. Bu hakkın getirilme amacı sigortalının sigorta sözleşmesi yoluyla zenginleşmesini önlemektir. Bu konuda sorumluluk sigortalarına uygulanacak iki hüküm (TTK m.1472 ile TTK m.1481) bulunur. TTK m.1481/f.1,c.1'e göre, sigortacı tazminatı ödedikten sonra hukuken sigortalının yerine geçer. Bu durum şu şekilde ortaya çıkabilir: İşveren ile üçüncü bir kişi iş kazasından müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulduğunda, zarar görenin zararının tamamı sigortacı tarafından karşılanıyorsa, sigortacı fazla ödediği tazminat miktarı bakımından iç ilişkide üçüncü kişinin payı oranında rücu edebilir. Ancak bu sigortada, sigortacının zarar görene halef olması mümkün değildir. Zira sigorta ettirenin hem prim ödemiş olması hem de zarara kendisinin katlanmasını beklemek, sorumluluk sigortalarının temel amacına aykırılık oluşturur. Her ne kadar sorumluluk sigortalarında, sigortacının kanuni halefiyet hakkını düzenleyen TTK m.1472 ve TTK m.1481 olmak üzere iki ayrı hüküm bulunmasına rağmen, bu düzenlemelerin temel içeriğinde önemli bir farklılık

yoktur. TTK m.1471, TTK m.1481'e göre daha genel ve kapsayıcı niteliktedir. Bu nedenle, sorumluluk sigortalarında TTK m.1481 hükmüne gerek bulunmadığı söylenebilir.

Bu temel ilke ve sonuçların yanı sıra, işveren sorumluluk sigortasının farklı hukuk sistemlerindeki yapısı ve düzenlenme biçimi de incelenmiştir. İşveren sorumluluk sigortası kapsamında, ülkemizdeki düzenleme büyük ölçüde Anglo Sakson hukukunda yer alan Employers' Liability Insurance (ELI) sistemine benzerlik gösterir. Kıta Avrupası hukukunda ise, işverenin iş kazasından ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğu sosyal güvenlik sistemi içine entegre edilmiştir. Ancak belirtmek gerekir ki ELI ile Türk hukuk sistemindeki işveren sorumluluk sigortası aynı özelliklere sahip değildir. Önemli farklardan biri, ELI kapsamındaki işverenlerin zorunlu olarak işveren sorumluluk sigortası yaptırmakla yükümlü olmasıdır. Buna karşılık, Türk hukukunda işveren sorumluluk sigortası isteğe bağlıdır. Bu durum, sigorta ettirenin kanuni bir zorunluluğa bağlı olmaksızın, salt kendi özgür iradesiyle sigorta sözleşmesi yapabilmesi anlamına gelir.

İşveren sorumluluk sigortası sözleşmesinin niteliğine bakıldığında, üçlü bir ilişki mevcuttur. Sigortacı ile sigorta ettiren (işveren) arasında bir sigorta sözleşmesi bulunurken; bu sözleşmenin tarafı olmayan üçüncü kişi ise, sigorta ettirenin hukuki sorumluluğundan dolayı zarar gören işçidir. TBK m.130 hükmü uyarınca, işveren sorumluluk sigortası başkası lehine sigorta niteliği taşır. Zira bu sigortadan doğan hakların doğrudan doğruya işçiye ait olduğu düzenlenmiştir. İşveren sorumluluk sigortasının başkası lehine sigorta (TTK m.1454) niteliği taşıyıp taşımadığının değerlendirilmesinde, sigortalanan menfaatin aidiyeti ve sigortadan yararlanacak kişinin tespiti önem arz eder. İşveren sorumluluk sigortasında, işveren kendi menfaatini sigorta ettirmiş olması sebebiyle, malvarlığının pasifindeki artışı önleyerek sigorta korumasından yararlanır. Zarar görenin doğrudan sigortacıya karşı talep hakkının bulunması (TTK m.1478), bu sigortayı başkası lehine sigorta (TTK m.1454) haline dönüştürmez. Çünkü zarar görenin doğrudan sigortacıya karşı talep hakkı, kanun koyucunun iradesinden kaynaklanır. İşveren sorumluluk sigortası, başkası lehine sigorta özelliği göstermemekle birlikte, kanun gereği (TBK m.130) tam üçüncü kişi lehine sözleşme niteliği taşır. Açıklanan bu sebeplerle, işveren sorumluluk sigortasında işveren hem sigorta ettiren hem de sigortalı sıfatlarına sahip olur.

İşveren sorumluluk sigortasıyla bağlantılı olan maden çalışanları zorunlu ferdi kaza sigortası incelendiğinde, söz konusu sigortanın “ferdi sigorta” şeklinde adlandırılması hukuki açıdan doğru değildir. Zira maden sektöründe birden fazla maden çalışanı, maden iş kazalarının sonuçlarına karşı aynı şartlar altında sigorta korumasından yararlandığından, bu sigortanın “maden çalışanları zorunlu grup kaza sigortası” şeklinde adlandırılması daha doğru olacaktır.

Bu sigorta, bir kaza sigortası türü olarak tutar sigortaları kapsamında yer aldığından, ortaya çıkan zarar dikkate alınmaz. Buna karşılık, Maden Çalışanları ZKSGŞ madde B.3 uyarınca, sigortalı ve hak sahiplerinin elde ettikleri ödeme miktarı, özel hukuk mevzuatı çerçevesinde sahip oldukları zarara bağlı işveren sorumluluk sigortası tazminatları dahil diğer tazminatların hesabından indirilir. Bu düzenleme, tutar sigortalarının yapısına aykırı olduğu gibi, tüm mevzuat hükümlerine ve genel hukuk ilkelerine de ters düşer. Ayrıca bu durum, maden çalışanlarının tazminat haklarını olumsuz yönde etkiler.

Diğer taraftan, sigorta bedelinin tespitinde zarar dikkate alınmamasına rağmen, sigortacının rücu hakkına ilişkin düzenlemeler dikkat çekicidir. Tutar sigortası niteliği gereği, sigortacı ödemiş olduğu sigorta bedeli üzerinden sigortalı ve hak sahiplerine halef olamaz. Ancak Maden Çalışanları ZKSGŞ m.8/f.2’de, ödemede bulunan sigortacıya, belirli şartlar altında sigorta ettirene ya da diğer sorumlu kişilere rücu etme hakkı tanınır. Üstelik sigortacının karşılaştığı nerdeyse her sigorta olayında (maden kazası) bu rücu hakkı söz konusu olacaktır. Bu durumda, rücu miktarının hesaplanmasında sigorta olayından (rizikodan) doğan zararın dikkate alınması gerekliliği ortaya çıkar. Daha açık bir ifadeyle, sigortacı tarafından sigorta ettirene ya da hak sahiplerine ödenecek sigorta bedelinin tespitinde zarar dikkate alınmazken, sigortacının rücu hakkının doğduğu hallerde rücu miktarının tespitinde zarar dikkate alınacaktır. Maden Çalışanları ZKS’de asıl kazançlı olan tarafın sigortacı olduğu açıktır. Zira sigortacı, ödemelerinin çoğunu rücu yoluyla geri alabileceğinden, sigortalı veya hak sahiplerinden daha avantajlı konumdadır.

İşveren sorumluluk sigortasıyla bağlantılı olan bir diğer sigorta türü ise grup kaza sigortasıdır. Bu sigorta türünün işverenler tarafından diğer sigorta türlerine nazaran daha çok tercih edilmesi sebebi işçi veya hak sahiplerine hızlı ödeme yapılması ve işverenlerin düşük sigorta primi ödemesidir. Tutar sigortasının bir türü olan grup kaza sigortasında, rizikonun gerçekleşmesi halinde ortaya çıkan zarar dikkate alınmaksızın sözleşmede belirlenen sigorta bedeli işçi ya da hak sahiplerine ödenir. Bu sigortada, kazanın iş kazası niteliği taşıyıp taşımadığının tespiti de aranmaz.

Bu sigortanın ölüm ihtimaline karşı yapılması durumunda, lehtarın riziko kişinin (işçinin) hayatının devamından maddi ve manevi menfaatinin bulunması gerekir. Ölüm ihtimaline karşı yapılan kaza sigortasında, sigorta bedeli mutad cenaze masraflarını aşıyorsa sigortalının ve varsa yasal temsilcisinin yazılı izni aranır. Ölüm rizikosunun gerçekleşmesi halinde, sigortalıdan önceden izin alınmamış olsa dahi, sigortadan haberdar olan işçi yakınlarına sigortaya onay vermeleri için uygun süre tanınması hakkaniyete uygun bir çözüm teşkil eder.

Sigorta ettiren işverenin, ölüm ihtimaline karşı yapılan grup kaza sigortasında kendisini lehtar olarak ataması mümkün görünmez. Zira işveren, sigortalı işçinin yazılı muvafakati bulunsa dahi, işçinin hayatı üzerinde bazı durumlarda maddi menfaati kabul edilebilse bile manevi menfaatinin varlığını ispat edemez. Ölüm ihtimaline karşı yapılan grup kaza sigortasında lehtar atamasının yapılmadığı hallerde, TTK m.1494/f.2 hükmü, sigorta ettirenin mirasçıları değil, sigortalının (ölen işçinin) mirasçıları lehtar olarak kabul edilecek şekilde yorumlanmalıdır.

İşverenlerin grup kaza sigortası yaptırmaları, tutar sigortası niteliği gereği, kural olarak işverenin sorumluluğunu azaltıcı bir etkiye sahip olmaz. Bunun temel nedeni, kaza sigortasında kaza sonucu ortaya çıkan zararın tazmin edilmesi amacının bulunmamasıdır. Sigortalı işçi ya da hak sahipleri, kaza sonucunda hem sigortacıdan sigorta bedelini talep edebilir, hem de meydana gelen zararın giderilmesi için işverene karşı tazminat davası açabilir.

Yargıtay'ın bu konudaki benimsediği çözüm, grup kaza sigortasını tıpkı işveren sorumluluk sigortası gibi zararı önleyici bir işleve sahip kılarak, doktrindeki sistematik ayırma ve bu iki sigorta türünün tabi olduğu farklı hukuki rejimlere aykırı bir durum ortaya çıkarmaktadır. Yargıtay'ın TBK m.55/f.1'e dayanan gerekçesi, kaza sigortasının hukuki niteliği ile bağdaşmaz. Zira sigortacının ödemesi ifa amacına yönelik olsa da bu ödeme zararın karşılığı değildir. Mevcut durumda, işverenin işçi yararına yaptığı ve primlerini ödediği sigortalarda denkleştirme, Maden Çalışanları ZKSGŞ B.3'te düzenlendiği gibi, kabul edilebilir. Ancak bu konuya ilişkin genel bir sorumluluk kuralının kanun koyucu tarafından getirilmesi gerekir.

Ünan'ın bu sorunun çözümü için önerdiği ve isabetli bulunan görüşe göre, işverenler TTK m.1510/f.3 hükmü doğrultusunda, zarar sigortası niteliğinde ve işverene rücu edilemez kaydını da ekleyerek grup kaza sigortası akdedebilir. Bu şekilde, işverenlerin ölüm, engellilik ile iş göremezlik rizikolarına karşı sigorta teminatından yararlanmasının yanı sıra, sigortacının yaptığı ödemeye işverenin sorumluluğunun azalması sağlanabilir. Bu çözüm önerisinin gerekliliği, grup kaza sigortası ile işveren sorumluluk sigortasının birbirinden tamamen farklı amaçlara ve hukuki normlara tabi olmasından da anlaşılır. Yasal düzenleme yapılmadan, kaza sigortasının hukuksal niteliğine aykırı olarak getirilen yargı içtihatlarının sigorta hukuku sistematigi ile bağdaşmadığı sonucuna varılır.

Sorumluluk sigortalarında rizikonun gerçekleştiği anın tespitinde çeşitli teoriler bulunur. Günümüz sigortacılık uygulamasında yaygın olarak tercih edilen teoriler olay esası, zarar esası ve talep esasıdır. Sigorta sözleşmesinin tarafları, bu teorilerden birini kabul ederek rizikonun gerçekleşme anını ve buna bağlı olarak sigortacının sorumluluğunun başlangıcını belirler. Söz konusu teoriler hem rizikonun gerçekleştiği anın belirlenmesinde hem de hangi

dönem sigorta poliçesinden ödeme yapılacağına tespitinde belirleyici rol oynamaktadır. TTK m.1473/f.1 uyarınca, sorumluluk sigortalarında rizikonun gerçekleşme anının tespitinde “olay esası” teorisi kabul edilmiştir. Bu düzenlemeye göre, zarar sonradan ortaya çıksa dahi, sorumluluğa yol açan olayın sigorta süresi içerisinde meydana gelmesi, sigorta teminatının devreye girmesi için yeterlidir. Ancak TTK m.1473/f.1 hükmü emredici nitelik taşımaz; olay esası yerine farklı bir teori veya teorilerin birlikte uygulanması da mümkündür. Ayrıca, SK m.11/f.1, c.1 hükmü uyarınca, sigorta sözleşmelerinin ana muhtevasının sigorta genel şartlarına uygun olarak düzenlenmesi gerekir. İşveren sorumluluk sigortası genel şartları bakımından ise, İSSGŞ m.1/f.1’de işyerinde meydana gelebilecek iş kazaları sonucunda işverene terettüp edecek hukuki sorumluluk ifadesine yer verilmesi ile İSSGŞ m.8’de yer alan “Zarar Vukuunda Sigorta Ettirenin Yükümlülükleri” kenar başlıklı düzenleme birlikte değerlendirildiğinde, İSSGŞ’de zarar esası kabul edildiği sonucu çıkarılır. Buna göre sigortacının sorumluluğu, sigorta teminat süresi içinde işçinin zarara uğraması ile doğar. Sigorta teminat süresi içinde işverenin işçiyi koruma borcuna aykırı davranması veya işçi (veya bunların hak sahipleri) tarafından işverene tazminat talebinin ileri sürülmesi gibi haller tek başına sigortacının sorumluluğunu doğurmaz.

Sorumluluk sigortalarında rizikonun tespiti ve kapsamı açısından, işveren sorumluluk sigortasındaki asıl riziko olarak kabul edilen iş kazası kavramının hukuki niteliği ve kapsamı, sigortanın işleyişi açısından büyük önem taşır. İSSGŞ’nin iş kazası kavramını esas olarak bireysel iş hukuku anlamında ele alması ve teminat kapsamını bu doğrultuda şekillendirmesi dikkat çekicidir. İSSGŞ m.1’de açıkça belirtildiği üzere, “işyerinde meydana gelen iş kazaları sonucunda işverene terettüp edecek hukuki sorumluluk” ifadesi, sigortanın temel koruma alanını işyeri ile sınırlandırır. Bu yaklaşım, 5510 sayılı Kanun’un 13. maddesinde düzenlenen beş bentlik sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası tanımından farklılaşır. Ancak, İSSGŞ m.2’de düzenlenen “Aksine Sözleşme Yoksa Teminat Dışında Kalan Haller” başlığı altındaki A.1 ve A.2 bentleri, 5510 sayılı Kanun’un 13. maddesinin (c) ve (e) bentlerindeki halleri kapsayacak şekilde bir genişleme imkânı sunar. Bu düzenleme, tarafların açık anlaşması halinde teminat kapsamının genişletilebileceğini öngören bir nispi istisna niteliğindedir.

Önemle belirtmek gerekir ki 5510 sayılı Kanun’un 13. maddesinin (b) ve (d) bentlerinde düzenlenen iş kazası halleri, İSSGŞ kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu tercih, işveren sorumluluk sigortasının, sosyal güvenlik anlamında iş kazasının geniş koruma anlayışından ayrılarak, daha dar ve öngörülebilir bir risk alanını teminat altına alma amacını yansıtır.

İSSGŞ’nin benimsediği iş kazası anlayışı, bireysel iş hukuku anlamında iş kazasıyla uyumlu, işyeri odaklı ve sınırlı bir koruma sağlar. Bu yaklaşım, sigorta tekniği açısından riskin

belirliliği ve öngörülebilirliği bakımından avantajlar sunmakla birlikte, modern iş hayatının değişen dinamikleri karşısında bazı koruma alanlarında boşluklara yol açabilecektir.

İşveren sorumluluk sigortası genel şartları çerçevesinde, zarar görenin (işçi) sigortacıya doğrudan doğruya başvurabilmesi için iş sözleşmesine dayalı olarak çalışması ve 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılması gerekir. Bu kapsamda 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca, anonim şirketlerde yönetim kurulu üyesi olmayan ortaklar, şirketle aralarında iş sözleşmesi bulunması kaydıyla sigortalı sayılır. Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerde komanditer ortaklar da iş sözleşmesi ile çalışmaları halinde aynı hükme tabi olur. Kurucu ortaklar ise, yönetim kurulu üyesi olmaması ve şirketle aralarında iş sözleşmesi bulunması şartıyla, 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı kabul edilir ve işveren sorumluluk sigortası bakımından zarar gören (işçi) olarak değerlendirilir. Özel bir durum olarak, bir kişinin anonim şirketinde yönetim kurulu üyesi olması, başka bir şirkette iş sözleşmesine dayalı olarak çalışmasına engel teşkil etmez. Bu durumda kişi, çalıştığı diğer işyeri bakımından 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır ve işveren sorumluluk sigortasının korumasından yararlanır.

Görüldüğü üzere, işveren sorumluluk sigortası genel şartları bakımından işçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin iş sözleşmesine dayanması gerekir. Ancak, işçinin işverene geçerli olmayan bir iş sözleşmesi ile bağlı olduğu hallerde dahi, sözleşmenin ortadan kaldırılacağı ana kadar geçerli bir sözleşmenin bütün hukuki sonuçlarını doğuracağından, iş sözleşmesinin geçerliliğinin kabul edildiği zaman diliminde işçi, işveren sorumluluk sigortası genel şartları kapsamında sigortacıya doğrudan doğruya başvurma hakkına sahiptir.

Bu konuda bir diğer önemli husus da işverenin işçisini Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmemesi, işçinin işveren sorumluluk sigortasına ilişkin haklarından yararlanmasına engel teşkil etmez. Bu noktada asıl belirleyici kriter, işçinin sigortalılık durumu değil, meydana gelen kazanın işveren sorumluluk sigortası genel veya özel şartlarında yer alan iş kazası tanımına uygun olması yeterlidir.

Çırak ve stajyer kavramlarının işveren sorumluluk sigortası kapsamındaki durumu, sigorta hukuku ile iş ve sosyal güvenlik hukuku kesişiminde önemli bir konuyu teşkil eder. Çıraklar ve stajyerler ile işveren arasındaki hukuki ilişki bir iş sözleşmesine dayanmaz; çıraklık ve stajyerlik sözleşmeleri sui generis bir yapıya sahiptir. Çırak ve stajyerler, 5510 sayılı Kanun m.4/f.1, (a) bendi kapsamında kısmi sigortalı sayılır ve sadece iş kazası, meslek hastalığı ile hastalık sigortası hükümlerinden faydalanır. Ancak, işveren ile aralarında iş sözleşmesi ilişkisi

bulunmaması sebebiyle, işveren sorumluluk sigortası özel şartlarında açıkça belirtilmedikleri sürece sigorta teminatı kapsamı dışında kalırlar.

İngiliz hukukunda ise daha geniş kapsamlı bir yaklaşım benimsenmiştir. ELIA düzenlemesinde çıraklık sözleşmesi, işçi tanımının içinde değerlendirilir ve sigorta kapsamına dahil edilir. Ayrıca, stajyerler de ELI korumasından yararlanır. Bu karşılaştırmalı hukuk analizi ışığında, Türk hukukunda işveren sorumluluk sigortası kapsamının çırak ve stajyerleri kapsayacak şekilde genişletilmesi modern çalışma hayatının gereklerine uygun düşecektir

Bu çalışmada, sigorta ettiren sıfatıyla işveren sorumluluk sigortası sözleşmesinde taraf olma ehliyeti, üç temel kategori bakımından inceleme konusu yapılmıştır: İşveren, işveren grupları (birlikte istihdam, alt işveren ve geçici iş ilişkisinde işveren) ve işveren fonksiyonuna sahip olan işveren vekilleri. Alt işverenlik ilişkisi özelinde vurgulanması gereken husus, işveren sorumluluk sigortasında, alt işverenin işçisinin yahut hak sahiplerinin asıl işverenin sigortacısına tazminat talebiyle başvurma imkanının bulunmamasıdır. Zira işveren sorumluluk sigortası genel şartlarının birinci maddesi uyarınca, bu sigortadan yararlanmanın ön koşulu, işveren ile işçi arasında iş sözleşmesinin mevcudiyetidir. Asıl işveren ile alt işverenin işçisi arasında doğrudan bir iş sözleşmesi ilişkisi tesis edilmediğinden, alt işverenin işçisi veya hak sahiplerinin asıl işverenin sigortacısına karşı tazminat talebinde bulunması hukuken mümkün değildir. Muvazaalı alt işverenlik ilişkisinde ise farklı bir hukuki durum ortaya çıkar. İş Kanunu'nun 2. maddesinin yedinci fıkrası gereğince, alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılır. Bu halde, işveren ile işçi arasında iş sözleşmesinin varlığı kabul edilir. Dolayısıyla, muvazaa tespiti sonrasında alt işverenin işçisi, asıl işverenin işveren sorumluluk sigortacısına doğrudan doğruya başvurma hakkına sahip olur.

Geçici iş ilişkisi bakımından özel istihdam büroları için işveren sorumluluk sigortasının zorunlu hale getirilmesi, bu ilişkideki işçilerin daha etkili biçimde korunmasını sağlar. Holding yahut grup içi şirketlerde tesis edilen geçici iş ilişkilerinde, geçici işveren ile işçi arasında doğrudan bir iş sözleşmesi bulunmaması sebebiyle, bu hukuki ilişkide işveren sorumluluk sigortasının uygulanması mümkün değildir. Bu noktada çözüm önerisi olarak, asıl işverenin sigortasının geçici iş ilişkisini de kapsayacak surette sigorta teminat kapsamının genişletilmesi önerilebilir.

Birlikte istihdam halinde işverenlerden birinin işveren sorumluluk sigortası poliçesi bulunması durumunda, söz konusu poliçede diğer işveren ek sigortalı olarak gösterilmemiş olsa dahi, iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçi, müteselsil sorumluluk ilkesi gereğince sigortacıya başvurabilecektir. Zira birlikte istihdam halinde işverenler müteselsilen sorumlu olduğundan, işçi dilediği işverene başvurma hakkına sahiptir. Bu kapsamda sigortalı

işveren nasıl tüm zarardan sorumluysa, onun sigortacısı da aynı şekilde poliçe limitleri dahilinde sorumlu olacaktır. Sigortacı ödediği tazminat için, her bir işverenin çalıştırma süreleri ve işin niteliğinden doğan risk oranları dikkate alınarak, belirlenecek kusur ve sorumluluk paylaşımı uyarınca diğer işverene rücu edebilecektir.

Yukarıda incelenen istihdam türleri açısından, işveren sorumluluk sigortası genel şartlarında yeni bir düzenleme yapılması gerekliliği ortaya çıkar. Yapılacak düzenleme ile sigorta ettiren işverenin, işveren niteliğine bakılmaksızın, İş Kanunu kapsamında iş kazası veya meslek hastalığından sorumlu tutulduğu bütün hallerde sigorta himayesinden yararlanması sağlanmalıdır.

İşveren fonksiyonuna sahip olan işveren vekilinin sigorta ettiren olarak değerlendirilebileceği durum ise, yetkisiz olarak işveren sorumluluk sigortasını yapması halidir. TTK m.1406/f.3'e göre, işveren vekilinin yetkisiz ve menfaatinin bulunduğu durumda işveren sorumluluk sigortası işveren vekili adına yapılmış sayılır ve işveren vekili bu sigorta sözleşmesinin sigorta ettiren sıfatıyla tarafı olur.

Yetkisiz işveren vekilinin yaptığı sigorta sözleşmesinin akıbeti bakımından TTK m.1406 hükmünde özel bir düzenleme mevcuttur. Bu düzenlemeye göre, yetkisiz temsilci ilk sigorta dönemine ilişkin primden sorumludur. Ancak, yetkisiz işveren vekili sigortacının kendisinin yetkisiz olduğunu bildiğini veya bilmesi gerektiğini ispat ederse, ilk dönem primini ödemekten kurtulur.

Kanun koyucunun TTK m.1406/f.3'teki bu tercihi, sözleşme özgürlüğü ilkesinden ayrılarak sadece menfaat kavramını esas alması bakımından dikkat çekicidir. Bu düzenleme özellikle iş kazasının meydana gelmesinde işveren vekiline kusur isnat edildiğinde, işverenin yanında işveren vekilinin de sorumluluğunun söz konusu olduğu hallerde önem taşır. Bu açıdan TTK m.1406/f.3 hükmü, işveren vekilinin sigorta himayesinden yararlanmasına imkân tanıyan bir düzenleme olarak karşımıza çıkar.

İşveren sorumluluk sigortası genel şartları bakımından tazminat taleplerine ilişkin ilk sınırlama, 5510 sayılı Kanun kapsamında SGK tarafından sağlanan yardımların üzerinde kalan tazminat talepleridir. İş kazasından zarar gören işçi veya hak sahipleri, öncelikle 5510 sayılı Kanun uyarınca SGK'ye başvururlar. Bu çerçevede işçiler, SGK'nin sağlık yardımları (acil sağlık hizmetleri, teşhis ve tedavi hizmetleri vb.) ile parasal yardımlarının (geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri ve ölüm geliri vb.) üzerindeki zararları için işverene ve onun sigortacısına doğrudan talepte bulunabilirler. İşçinin ölümü halinde ise hak sahipleri, sadece SGK'nin sağladığı parasal yardımların üzerindeki zararlar için işveren ve sigortacıya başvurabilirler. Tazminat talebinde bulunan işçi veya ölümü halinde hak sahipleri, Kurum

yardımlarının üzerinde bir zararın bulunduğunu ve bu zararın miktarını ispat etmekle yükümlüdür.

İşveren sorumluluk sigortası genel şartlarında tazminat talepleri bakımından getirilen diğer önemli sınırlama, destekten yoksun kalma tazminatı talepleridir. Destekten yoksun kalma tazminatı, iş kazası sonucunda ölen işçinin desteğinden mahrum kalan hak sahiplerinin malvarlığında oluşan zararın giderilmesini kapsar. Bu tazminat türü, iş kazası nedeniyle ölen işçinin desteğinden yoksun kalan hak sahiplerinin maddi tazminat taleplerini içerir.

Destekten yoksun kalma tazminat miktarının hesaplanmasında çeşitli faktörler dikkate alınmaktadır. Bu faktörler; işçinin ücreti, destekten yoksunluk süresi ve destek dönemleri, tarafların kusur oranları (işveren, işçi, üçüncü kişi), evlenme ve çalışma olasılığı, yetiştirme gideri, SGK gelirleri (ölüm geliri), miras kazanımları ve sigortacı tarafından yapılan ödemelerdir. Sigortacıların yaptığı ödemelerin etkisi, tazminat miktarının hesaplanmasında özel bir öneme sahiptir. Edim şekline bakılmaksızın sigortacıların yaptığı tüm ödemeler ifa amacı taşır. Ancak bu ödemelerin tazminat miktarından indirilmesi konusunda sigorta türlerine göre bir ayırım yapılması gerekir. İşveren sorumluluk sigortası gibi zarar sigortalarında yapılan ödemeler, hem işverenin sorumluluğunu azaltıcı bir etkiye sahip olmakta hem de destekten yoksun kalanların bakım ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Bu ödemelerin tazminat hesabında dikkate alınmaması, aynı zarar için mükerrer ödeme yapılmasına ve haksız zenginleşmeye neden olacaktır. Buna karşılık, kaza sigortası gibi tutar sigortalarında yapılan ödemeler, tazminat miktarından indirilemez. Zira tutar sigortalarında ödenen bedel, zararın giderilmesi amacını taşımamakta olup, önceden belirlenen tutarın ödenmesine yöneliktir. Ancak Yargıtay'ın son dönem içtihatlarında, tutar sigortalarına ilişkin ödemeleri indirim sebebi olarak kabul etmesi, teorik açıdan çelişki yaratmaktadır. Bu yaklaşım, hukuki prensipler ve sigorta hukukunun temel ilkeleri bakımından isabetli değildir. Bu nedenle tutar sigortalarından elde edilen ödemelerin, destekten yoksun kalma tazminatından bağımsız olarak değerlendirilmesi gerekir.

İşveren sorumluluk sigortası genel şartları bakımından tazminat taleplerinde bir diğer önemli sınırlama da SGK'nin rücu davaları bakımından ortaya çıkar. İSSGŞ kapsamında, işverenin hukuki sorumluluğunu doğuran iş kazası kavramı bireysel iş hukuku anlamında değerlendirilir. Bununla birlikte, işverene karşı rücu davasının açılabilmesi için zarar verici sigorta olayının sosyal güvenlik hukuku anlamındaki bir iş kazası olarak kabul edilmesi gerekir. Sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası, 5510 SK m.13'te belirtilen hal ve durumlarda gerçekleşmekte olup, sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen zarara uğratan olaylar şeklinde açıklanır.

İSSGŞ m.1’de düzenlenen hüküm uyarınca, işyerinde meydana gelen iş kazaları sonucunda işverene yüklenecek hukuki sorumluluk ve SGK tarafından açılacak rücu davaları sonucunda ödenecek tazminatlar, poliçede yazılı meblağlarla sınırlı olmak üzere teminat altına alınır. Bu düzenlemenin lafzi yorumu çerçevesinde, işçinin işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen kazalarda, SGK’nin işverenin sorumlu olduğu rücu tazminatı miktarını, işveren sorumluluk sigortacısından poliçede yazılı meblağ dahilinde talep etme hakkı bulunur. Ancak, sigorta teminatının etkili bir koruma sağlayabilmesi için rücu davalarına konu olabilecek tüm iş kazası hallerinin İSSGŞ kapsamında teminat altına alınması zorunludur. Zira bu güvencenin eksikliği, işverenlerin sigorta sözleşmesini yaptırma kararlarını olumsuz yönde etkileyecektir.

Ayrıca, işveren sorumluluk sigortasında rücu davalarına ilişkin teminatın kapsamı belirlenirken, özel şartlar bakımından dikkat edilmesi gereken husus, iş kazasında işverenin kastının ya da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı hareketinin varlığıdır. Bu noktada özel olarak vurgulanması gereken husus, işverenin kastının bulunduğu hallerde sigortacının sorumluluğunun doğmayacağıdır. İSSGŞ m.1’in lafzi yorumunda, SGK’nin tazminat talebi, işyerinde meydana gelen ve işverenin ihmali sonucunda gerçekleşen iş kazaları ile sınırlıdır. Dolayısıyla, sigortacı sadece işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uymayan ihmalkâr davranışlarından doğan zararları tazmin eder. Bu çerçevede, SGK iç tavan (Kurum tarafından yapılan ödemeler) hesaplamasındaki miktarı sigortacıdan doğrudan talep edebilir. Bununla birlikte, mükerrer rücu davası açılması halinde SGK’ye yapılacak ödeme, işçinin gerçek zararını (dış tavan) aşamaz ve sigortacının azami sorumluluğu poliçede belirlenen sigorta bedeli kadardır.

5510 sayılı Kanunda özel rücu halleri de düzenlenmiştir. İSSGŞ m.1 hükmü lafzi yorumlandığında, işyerinde gerçekleşen iş kazalarından doğan özel rücu hallerine dayanan tazminat talepleri de teminat kapsamındadır. 5510 sayılı Kanun tarafından işverenlere birtakım kanuni yükümlülükler getirilmiştir. İşverenlerin bu yükümlülüklere aykırı davranması halinde SGK karşısında sorumlulukları doğar. Özel rücu hallerinden ilki sigortalının SGK’ye süresinde bildirilmemesi ve iş kazasının gerçekleşmesi halinde, işverene 5510 sK m.23 hükmü çerçevesinde özel bir rücu davası açılır. Bu hüküm ile işverenin SGK karşısındaki kusursuz sorumluluğu düzenlenmiştir. İşçinin işe giriş bildirgesinin Kuruma hiç bildirilmemesi veya yasal süreden sonra (geç) bildirilmesi ve iş kazasının işe giriş bildirgesinin SGK’ye verilmesinden önce meydana gelmesi halinde söz konusu olur. Bununla birlikte, 5510 sK m. 23’e göre, işverenin SGK’ye karşı sorumluluğunu belirlerken sadece iç tavan hesabını esas alır. İlgili hüküm, 5510 sK m.21 hükmünden farklı olarak, SGK’nin rücu alacağını sigortalının işverenden talep edebileceği tutarla sınırlamaz. Dolayısıyla, işverenin sorumluluğu

belirlenirken gerçek zarar veya dış tavan hesabı yapılmaz. Böylece, işverenin sorumluluğu ve buna bağlı olarak sigortacının ödeyeceği tazminat tutarı artmış olur.

Özel rücu hallerinden bir diğeri de iş kazasının kanunda belirtilen sürede işveren tarafından SGK'ye bildirilmemesinden kaynaklanan rücu davasıdır. İşveren, iş kazasını SGK'ye bildirmekle yükümlüdür. 5510 sK m.13/f.2'de belirtilen sürelerde işverenin aykırı davranması halinde, bildirim tarihine kadar geçen sürede sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği işveren veya sigortacıdan rücuen talep edilir.

İşveren sorumluluk sigortasında önemli konulardan biri, tazminat taleplerinin çıkışması ve öncelik sıralamasıdır. Özellikle işçi veya hak sahiplerinin tazminat talebi ile SGK'nin rücu talebinin sigortacıya eş zamanlı yöneltilmesi durumunda, iş hukukunun temel prensiplerinden olan işçiyi koruma ilkesi gereğince öncelik işçi veya hak sahiplerine tanınmaktadır. SGK'nin rücu tazminat talebi ancak poliçe limitinden arta kalan miktar olması durumunda değerlendirilmelidir.

Sigorta hukuku açısından, işverenin iş kazasını (rizikoyu) sigortacıya bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Buna göre, işveren rizikonun gerçekleştiğini öğrenince gecikmeksizin durumu sigortacıya bildirmelidir (TTK m.1446). Bunun yanında sorumluluk sigortalarında TTK m.1475/f.1-2 hükmüyle özel bir bildirim yükümlülüğü düzenlenmiştir. Bu düzenleme uyarınca, sigortalı sorumluluğu gerektirecek olayları on gün içinde ve kendisine yöneltilen talepleri derhal sigortacıya bildirmelidir. TTK m.1475 hükmü bu şekilde, TTK m.1446'dan ayrı olarak sorumluluk sigortalarında sigortalıya ek bir bildirim yükümlülüğü getirmiştir.

TTK m.1475/f.1'de düzenlenen "sorumluluğu gerektirecek olaylar" ifadesi hem sorumluluğu doğuran olayı hem de bunun sonucunda ortaya çıkan zararı kapsar. Bu hüküm gereğince, sigorta sözleşmesinde riziko olarak belirlenmeyen olayların da on gün içinde sigortacıya bildirilmesi gerekir. Sorumluluk sigortalarında rizikonun gerçekleşme anları farklı olduğundan, sigorta türüne göre farklı bildirim yükümlülükleri ortaya çıkar. Şöyle ki; olay esaslı sorumluluk sigortalarında sigorta ettiren, sebep olayını gecikmeksizin (TTK m.1446/f.1), zararlı sonuçlarını ise en geç on gün içinde (TTK m.1475/f.1) sigortacıya bildirmelidir. Zarar esaslı sigortalarda ise zarar olayı gecikmeksizin (TTK m.1446/f.1), zarar sonucunun doğmasından önceki olay on gün içinde (TTK m.1475/f.1) bildirilmelidir. Talep esaslı sigortalarda, sorumluluğu gerektirecek olaylar on gün içinde, tazminat talebi ise gecikmeksizin bildirilmelidir (TTK m.1446/f.1) .

Bu bildirimlerin zamanında yapılması sigorta ettirenin yükümlülüklerini yerine getirmesi açısından büyük önem taşır. Ancak İSSGŞ'de, sigorta ettirenin bildirim

yükümlülüğüne ilişkin farklı bir düzenleme mevcuttur. İSSGŞ m.8/f.1,b.(a) uyarınca, sigorta ettiren sorumluluğunu gerektirebilecek olayları beş gün içinde sigortacıya bildirmelidir. Oysa TTK m.1475/f.1’de bu süre on gün olarak belirtilmiştir. Bu durum bir normlar hiyerarşisi sorunu yaratır. TTK m.1475 hükmü nispi emredici nitelikte olup sigorta ettiren aleyhine değiştirilemeyeceğinden, emredici hüküm niteliğindeki TTK m.1475/f.1 hükmü öncelikli olarak uygulanır ve sigorta ettirenin sorumluluğunu gerektirecek olayların on günlük süre içinde sigortacıya bildirilmesi gerekir. Bildirim yükümlülüğünün ihlali halinde TTK m.1446’da yazılı şartların gerçekleşmesi durumunda, sigorta ettirenin kusurunun ağırlığına göre tazminat miktarından indirim yapılır.

Özel rücu hallerinin son hali, genel sağlık sigortasından doğan rücu davalarıdır. Bu kapsamda, işveren iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalıya derhal gerekli sağlık hizmetlerini sağlamakla yükümlüdür. Bu hizmetlerin maliyeti, Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu’nun belirlediği sınırlar dahilinde SGK tarafından karşılanır (5510 sK m.76/f.1; GSSUY m.38/f.1).

İşverenin bu yükümlülüğünü ihmal etmesi veya gecikmeli olarak yerine getirmesi durumunda, sigortalının tedavi süreci uzayabilir, sigortalı malul olabilir veya mevcut maluliyet derecesi artabilir. Bu durumda, SGK söz konusu ihmal veya gecikme nedeniyle yapmak zorunda kaldığı ek sağlık hizmeti giderlerini işverenden talep edebilir (5510 sK m.76/f.1; GSSUY m.38/f.2). Burada önemli bir nokta, işverenin SGK’nin yaptığı tüm sağlık giderlerinden değil, yalnızca kendi ihmalinden doğan ek zararlardan sorumlu olmasıdır. 5510 sayılı Kanun’un 76. maddesindeki bu düzenleme, işverenin kusur sorumluluğunu esasına dayanır. Sigorta hukuku perspektifinden, işverenin iş kazası sonrasındaki zararı azaltma yükümlülüğü TTK m.1448 kapsamında ele alınmaktadır. İşveren, kazaya uğrayan işçinin sağlık edimlerini yerine getirirken ihmalkâr davranır veya gecikme gösterirse, bu durum zararı azaltma yükümlülüğünün ihlalini oluşturur. Bu ihlalin sonucunda işçinin tedavi süresi uzar, işçi malul olur ya da mevcut maluliyet derecesinde artış meydana gelirse, TTK m.1448/f.2 hükmü gereğince işverenin kusur ağırlığı oranında tazminattan indirim yapılır. Ancak böyle bir indirimin yapılabilmesi için iki önemli koşulun varlığı gerekir: İşverenin zararı azaltma yükümlülüğüne aykırı davranışı ile ortaya çıkan ek zarar arasında uygun illiyet bağı bulunmalı ve bu durum SGK tarafından uzman hekim ya da sağlık kurulu raporuyla ispat edilmelidir.

Genel sağlık sigortasından doğan bir diğer rücu hali ise, iş kazasının işverenin kastından veya genel sağlık sigortalısının iş sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı hareketinden kaynaklandığı durumlardır. Bu hallerde SGK tarafından yapılan sağlık hizmeti giderleri işverene tazmin ettirilir. Sigorta hukuku açısından yapılan değerlendirmede, söz

konusu haller farklı hukuki sonuçlar doğurur. İş kazasının işverenin kastı sonucu meydana gelmesi halinde, TTK m.1477/f.1 hükmü uyarınca sigortacının tazminat ödeme yükümlülüğü ortadan kalkar. Dolayısıyla, SGK tarafından yapılan sağlık hizmeti giderlerinin sigortacıdan talep edilmesi mümkün değildir. İş kazasının işçinin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı hareketinden kaynaklanması halinde ise TTK m.1429/f.1,c.1 hükmü uygulanır. Buna göre, işçinin ağır veya hafif ihmalinin söz konusu olduğu hallerde, aksine bir düzenleme bulunmadıkça sigortacı, SGK tarafından yapılan sağlık hizmeti giderlerini sigorta teminat miktarına kadar karşılamakla yükümlüdür.

İşveren sorumluluk sigortasında, sigortacının sorumluluğu tazminat miktarı bakımından “kişi başı” ve “kaza başı” olmak üzere iki şekilde sınırlandırılır. Riziko gerçekleştiğinde bir işçinin zarar görmesi halinde poliçedeki kişi başı teminat miktarı kadar; birden fazla işçinin zarar görmesi halinde ise kaza başı teminat miktarı kadar ödeme yapılır. Ayrıca, sigorta sözleşmelerinde sigortacının sigorta süresince ödeyeceği azami miktar “senelik toplam limit” (aggregate annual limit) adı altında da sınırlandırılır. Ancak TTK m. 1428/f.1 hükmü uyarınca, sorumluluk sigortalarında “senelik toplam limit” uygulaması yasaklanmıştır. Bu yasak nedeniyle, yapılan kısmi tazminat ödemeleri sigorta bedelinden düşülmemekte ve her bir yeni riziko için poliçedeki limitler yeniden kullanılabilir. Bu hüküm nispi emredici bir niteliğe sahip olduğundan işveren aleyhine değiştirilmesi mümkün değildir. Uygulamada önem taşıyan bir diğer husus, sorumluluk sigortalarında senelik toplam limit uygulanmasının yasaklanması, kişi başı limitin tüketilmesi durumunda kaza başı limitten veya kaza başı limitin tüketilmesi durumunda kişi başı limitten aktarma yapılabilmesine de olanak verir.

Sorumluluk sigortalarında hukuksal koruma edimi sigortacının temel yükümlülüklerinden birini oluşturur. Türk Ticaret Kanunu’nun m.1474/f.1 hükmü gereğince, sigortacı tazminat istemiyle bağlantılı olan makul giderleri karşılamakla yükümlüdür. Bu noktada “makul gider” kavramı, zarar görenin tazminat talebiyle ilişkili olan, bu talebi etkisiz kılacak veya tazminat miktarının azalmasını sağlayabilecek masrafları ifade eder. Hukuksal koruma kapsamında sigortacının üstleneceği giderler hem yargılama hem de yargılama dışı giderleri kapsar. Bunların içinde avukatlık ücreti, yargı ve icra masrafları, bilirkişi ücretleri, ceza yargılamasına ilişkin giderler, idari soruşturma giderleri, teknik ve hukuki mütalaa bedelleri ile faiz vb. masraflar yer alır.

TTK m. 1474/f. 1 hükmü uyarınca, sigortacı hukuksal giderlerden sigorta bedeline kadar sorumludur. Bununla beraber, taraflar sigorta sözleşmesine özel bir hüküm koyarak sigortacının sigorta bedelini aşan miktardan da sorumlu olmasını kararlaştırabilirler. Günümüz sigortacılık uygulamasında çoğunlukla hukuksal giderler için ayrı bir teminat miktarı belirlenir.

İşveren sorumluluk sigortası genel şartları m. 1/f. 2 ile TTK m. 1474/f.1 hükümleri mukayese edildiğinde, İSSGŞ'nin hukuksal koruma giderlerinin kapsamını daha sınırlı bir çerçevede düzenlendiği görülür. Şöyle ki İSSGŞ'de sadece mahkeme masrafları ve avukatlık ücretinin sigortacı tarafından karşılanacağı düzenlenmiştir. Ancak TTK m. 1474 hükmü sigortalı aleyhine değiştirilemez nitelikte olduğundan, sigorta ettiren yalnızca genel şartlardaki giderlerle sınırlı kalmaksızın, TTK m. 1474/f.1'de öngörülen daha kapsamlı hukuksal koruma giderlerini de sigortacıdan talep edebilir. Sonuç olarak, 2005 yılında son güncelleme yapılan işveren sorumluluk sigortası genel şartlarının, 2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na uygun olacak şekilde revize edilmesi gerekir. Bu revizyon yapılırken ya TTK'nin hukuksal koruma giderlerine ilişkin düzenlemeleri ile uyumlu yeni bir genel şartlar metni hazırlanmalı ya da TTK'de yer alan mutlak veya nispi emredici hükümlerin genel şartlarda ayrıca düzenlenmesine gerek olmadığı kabul edilerek, kanun hükümlerinin doğrudan uygulanması benimsenmelidir.

Sigorta sözleşmelerinde ikincil riziko sınırlamasında yer alan istisnalar, sigorta teminatının kapsamını belirlemede önemli bir role sahiptir. İstisnalar, esasen teminat kapsamında sayılmasına rağmen sigortacılık tekniği kuralları gereğince ya sigortalanması uygun görülmeyen ya da ek prim karşılığında sigortalanabilen ya da sigortacı tarafından teminata dahil edilmek istenmeyen hususların teminat dışına çıkarılmasını sağlar. Bu bağlamda, özellikle nispi istisna halleri, tarafların ek sözleşme yaparak ve ilave prim ödeyerek teminat kapsamına dahil edebildikleri durumları ifade eder.

İşveren sorumluluk sigortası genel şartlarında yer alan nispi istisna hallerinden ilki işçilerin işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak getirilip götürülmeleri sırasında meydana gelen iş kazalarıdır. İSSGŞ m.1'de asıl riziko bireysel anlamda iş kazası olarak düzenlenmiş olmakla birlikte, bu nispi istisna hali ile sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası hallerinden biri de sigorta teminatına dahil edilebilir. İSSGŞ m.2/f. A, b.1'deki bu düzenleme, mülga 506 sayılı Kanun'un 11. maddesinin A fıkrasının e bendindeki hükme dayanır. Bununla birlikte, 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinin e bendinde yapılan yeni düzenlemeyle, işverence işin yapıldığı yere gidiş ve geliş sırasında meydana gelen ve işçiyi bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olayların tümü iş kazası sayılmıştır. Bu yeni düzenleme ile artık taşımanın topluca ya da münferiden yapılması arasında bir fark gözetilmez. 5510 sayılı Kanun'daki yeni düzenleme, mülga düzenlemeden farklı olarak sigorta ilişkisinin her iki tarafı açısından da lehe sonuçlar doğurur. Bu durum, taraflara iki farklı seçenek sunmaktadır: Taraflar dilerse İSSGŞ'deki koşullara uygun olarak (diğer bir deyişle, mülga 506 sayılı Kanun'un 11.

maddesinin A fıkrasının e bendine uygun şekilde) sözleşme yapabilir ya da işçi lehine olan güncel yasal düzenlemesinin uygulanması konusunda mutabakat sağlayabilirler.

İşveren sorumluluk sigortası genel şartlarında ikinci nispi istisna hali ise İSSGŞ m.2/f. A, b.2’de düzenlenmiştir. Buna göre, işveren tarafından görevle başka yere gönderilen işçilerin, asıl işlerini yapmaksızın geçen zamanlarda uğradıkları kazalar sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası olup sigorta teminatına dahil edilebilir. Bu düzenleme sayesinde taraflar işyeri sınırları dışında meydana gelen iş kazalarını da sigorta güvencesi kapsamına dahil edebilirler.

İşveren sorumluluk sigortası genel şartlarında üçüncü nispi istisna hali ise Türkiye dışında gerçekleşen iş kazalarıdır. İşveren sorumluluk sigortasında riziko, coğrafi alan bakımından kural olarak Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde meydana gelen iş kazaları ile sınırlandırılmış olmakla birlikte, taraflar sigorta sözleşmesinde açıkça kararlaştırmak suretiyle yurt dışında gerçekleşen iş kazalarını da teminat kapsamına alabilirler (İSSGŞ m.2/f.B). Bu durumda ortaya çıkabilecek temel hukuki ihtilaflardan biri, hangi ülke kanunlarının uygulanacağı meselesidir. Yabancılık unsuru barındıran sözleşmelerde Türk kanunlarının uygulanabilmesi için belirli koşulların varlığı aranır. Bu bağlamda değerlendirme, 5718 sayılı MÖHUK çerçevesinde yapılır. Hâkim, öncelikle yabancı unsurlu iş kazasını kendi hukukuna (lex fori) göre nitelendirir. Bu nitelendirme sonucunda, Türk mahkemelerinin yetkili olduğu ve uygulanacak hukukun Türk hukuku olduğu tespit edilirse, sigortalı sigorta korumasından faydalanabilir. Ancak, yabancılık unsuru içeren olaylarda yabancı ülke hukuk kurallarının uygulanması da söz konusu olabilir. 5718 sayılı MÖHUK’ta sigorta sözleşmeleri için ayrı bir kanunlar ihtilafı kuralı öngörülmemiştir. Yabancılık unsuru içeren sigorta sözleşmelerine uygulanacak hukuk, özel kanunlar ihtilafı kurallarıyla düzenlenen sözleşmeler dışında kalan borçlar ve ticaret hukukuna ilişkin sözleşmeler gibi, MÖHUK’nin 24. maddesi kapsamında değerlendirilir.

Sigorta sözleşmesinde taraflar, uygulanacak hukuku açık veya örtülü olarak seçebilir. Tarafların bir seçim yapmadığı hallerde, sigortacının edimi karakteristik edim olarak kabul edildiğinden, sigortacının işyerinin bulunduğu ülke hukuku uygulanır. Sigorta şirketinin merkezi yurt dışında bulunsada dahi, Türkiye’deki merkez şubesi sigortacının işyeri olarak değerlendirilir. Bazı durumlarda, sigorta sözleşmesinin sigortacının işyerinin bulunduğu ülkeden başka bir ülkeyle daha sıkı bağlantısının bulunması halinde, söz konusu ülkenin hukuku uygulanabilir. Sigorta sözleşmelerine uygulanacak hukukun belirlenmesi, tarafların yükümlülükleri, rizikonun belirlenmesi ve zararın hesaplanması gibi konularda önem arz eder.

Ayrıca, sözleşmede belirli bir ülke hukukunun uygulanmayacağı veya zararın hesaplanmasında dikkate alınacak hususlar açıkça belirtilmişse, tarafların iradeleri doğrultusunda tespit edilebilecek ülkenin hukuku uygulanır. Her somut olayın özelliğine göre, sigorta sözleşmesinin tüm unsurları birlikte değerlendirilerek uygulanacak hukuk tespit edilmelidir.

Sigorta sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda yetkili mahkeme, MÖHUK'nın 46. maddesinde özel olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, sigortacının esas işyerinin veya sigorta sözleşmesini yapan şubesinin ya da acentasının Türkiye'de bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir. Buna karşılık, uygulanacak hukuk Türk kamu düzenini ihlal edecek nitelikteyse (MÖHUK m.5) veya doğrudan uygulanan kural (MÖHUK m.6) kapsamında kalıyorsa, Türk hukuku uygulanır.

İşveren sorumluluk sigortasında dördüncü önemli nispi istisna hali, meslek hastalığından doğan tazminat talepleridir. İşveren sorumluluk sigortasında meslek hastalığı da taraflarca riziko olarak tayin edilebilir (İSSGŞ m.2/f. C). Bu hastalığın varlığı, sağlık kurumu tarafından düzenlenen bir raporla tespit edilir. Meslek hastalığının kabulü için işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesinin varlığı yeterli olup, işçinin SGK'ye bildirilmiş olması ya da işverenin prim ödemiş olması şartı aranmaz.

Ülkemizde meslek hastalıkları listesi kapalı değildir, bu durum iki önemli sonuç doğurur. İlk olarak, işçide listede bulunan bir hastalık tespit edildiğinde, bu hastalığın işin özelliği veya iş şartları sonucu ortaya çıktığı karine olarak kabul edilir ve işçinin bunu ispatlaması gerekmez. İkinci olarak, işçinin hastalığı listede bulunmadığında, işçi bu hastalığın meslek hastalığı olduğunu ispatlamalıdır. Bu konudaki anlaşmazlıklar Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır.

Meslek hastalığının tespitinde “yükümlülük süresi” önemli bir unsurdur. İşçinin işe başlamasından sonra veya işyerinde belirli bir süre çalıştıktan sonra ortaya çıkan hastalık, işle ilgili olmalıdır. Meslek hastalığı, işçinin işten ayrılmasından sonra da ortaya çıkabilir. İşçinin eski işinden fiilen ayrılması ile hastalığın ortaya çıkması arasında belirli bir süreden daha uzun bir zamanın geçmemesine diğer bir deyişle yükümlülük süresine bağlıdır. Yükümlülük süresi kuralının istisnaları da mevcuttur. Bir meslek hastalığı klinik ve laboratuvar bulgularıyla tespit edilmiş ve hastalığa neden olan etken işyerinde yapılan inceleme sonucunda belirlenmişse, yükümlülük süresi aşılmış olsa dahi, SGK veya işçinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayıyla hastalık meslek hastalığı olarak kabul edilebilir. Bu esneklik, bazı meslek hastalıklarının uzun süre sonra ortaya çıkabileceği gerçeğini dikkate alır.

İşverenin meslek hastalığından doğan maddi tazminat sorumluluğu için belirli şartların bir arada bulunması gerekir. Öncelikle işçinin 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmalıdır. İşçinin, 5510 sK m.14/f.1'de belirtilen yükümlülük süresi içinde meslek hastalığına yakalanması gerekir. Hastalık sonucunda işçinin ölümü veya bedensel bütünlüğünün ihlali ve bunun sonucunda maddi bir zararın oluşması gerekir. Ayrıca meslek hastalığı ile oluşan zarar ve hastalık ile işçinin yaptığı iş veya işyeri koşulları arasında uygun bir nedensellik bağı bulunmalıdır. Son olarak hastalığın meydana gelmesinde işverenin kusurlu olması aranır.

İşveren sorumluluk sigortasında rizikonun iş kazası olması halinde işverenden talep edilebilen maddi tazminat alacakları, rizikonun meslek hastalığı olarak kabulü halinde de geçerlidir. İşveren sorumluluk sigortacısı, işçiler veya bunların hak sahiplerinin işverenden talep edebileceği ve SGK'nin sağladığı yardımların üstündeki ve dışındaki tazminat talepleri ile SGK'nin işverene karşı meslek hastalığından dolayı ikame edeceği rücu davaları sonunda ödenecek tazminat miktarlarını, poliçede yazılı limitler dahilinde temin eder.

Meslek hastalıklarının işveren sorumluluk sigortasında riziko olarak kabul edilmesi halinde, rizikonun gerçekleştiği anın tespiti oldukça önemlidir. İşveren sorumluluk sigortasında rizikonun gerçekleştiği ana ilişkin kabul edilen zarar esası meslek hastalığı halinde de uygulanabilir. Ancak bu teorinin kabulü halinde, uzun süreli maruziyetlerde zararın tam olarak ne zaman gerçekleştiğini belirlemek zordur. Bu durum, hangi sigorta poliçesinin geçerli olacağının belirlenmesini ve tazminat sürecini güçleştirir. Uygulamada daha çok tercih edilen zararın tespiti teorisidir. Buna göre, meslek hastalığına ilişkin ilk teşhisin veya tanının konulduğu tarihinde geçerli olan poliçe hükümleri esas alınır. Ancak bu teori, sigortalı işveren açısından teminat boşluğu riskini taşıırken, sigortacı açısından geçmişte bilinmeyen maruziyetlerden doğacak sorumluluk riskini taşır. Bu sorunların çözümü için taraflarca karma teori de (zararın tespiti/talep esası) tercih edilebilir. Açıklanan bu sebeplerle, işveren sorumluluk sigortası genel şartlarında yapılması beklenen değişiklikler içinde meslek hastalıklarında rizikonun gerçekleştiği anın açıkça belirtilmesi ortaya çıkabilecek sorunların çözümü için faydalı olacaktır.

Sigortacılar açısından bakıldığında, gizli hastalık vakalarında mali yükümlülüklerin öngörülebilmesi bir endişe kaynağıdır. Mali yükümlülüklerin öngörülebilirliği, aktüeryal hesaplamaların doğru yapılmasına ve yeterli veri birikimine bağlıdır. Meslek hastalıklarına ilişkin veri birikimi arttıkça, aktüeryal hesaplamaların doğruluğu ve mali yükümlülüklerin öngörülebilirliği de artacaktır. Ayrıca sigorta şirketleri, reasürans gibi risk transfer

mekanizmalarını kullanarak büyük risklerden doğabilecek zararlardan kendilerini koruma imkanına sahiptir.

İşveren sorumluluk sigortasında meslek hastalığından doğan tazminat taleplerinde karşılaşılan sorunlar incelendiğinde, dört temel durum ortaya çıkmaktadır: İlk olarak, meslek hastalığına maruz kalma süresinin tamamında sigorta güvencesinin bulunmaması halinde, sigortacının sorumluluğu sigortalı olunan sürenin toplam maruziyet süresine oranı ile sınırlı tutulmalıdır. İkinci olarak, farklı sigorta şirketlerinin varlığı durumunda, “esnek sebep-sonuç ilişkisi” benimsenerek her bir sigortacının sorumluluğu için kendi teminat döneminde hastalığa neden olan maruziyetin gerçekleşme ihtimalinin bulunması yeterli görülmelidir. Üçüncü olarak, birden fazla işveren söz konusu olduğunda, her bir işverenin işçi karşısında müteselsilen sorumlu olduğu kabul edilmelidir. Daha sonra, sigorta sözleşmelerinde sigortacıların sorumluluğu maruziyet sürelerine göre belirleneceğine dair hüküm bulunması halinde, sigortacılar sigortalı olunan sürenin toplam maruziyet süresine oranında sorumlu tutulacaktır. Son olarak, işverenin aynı riziko ve süre için birden fazla sigortacıyla sözleşme yapması durumunda, zarar gören işçinin tazminat talep hakkı TTK m.1466/f.1 hükümlerine göre belirlenir. Bu hükümlere göre, aynı menfaat birden çok sigortacı tarafından aynı zamanda, süre ve rizikolara karşı sigortalanmışsa, her sigortacı toplam sigorta bedeline oranla kendi payı kadar sorumludur. Ancak, sigortacıların birlikte hareket etmediği durumlarda TTK m.1466/f.1 uygulanamaz ve her sigortacı zarar gören işçiye karşı bağımsız olarak sorumlu olur. Böyle bir durumda işçi, zararının karşılanmasını dilediği sigortacıdan talep edebilir. Zarar tamamen karşılandığında, işçinin diğer sigortacılara başvurma hakkı sona erer. Zararı ödeyen sigortacı ise diğer sigortacılara karşı halefiyet hakkını kullanabilir.

Bu tespitler ışığında, İSSGŞ’de yapılacak düzenlemede meslek hastalıklarının asıl riziko olarak kabul edilmesi ve özellikle yüksek riskli sektörlerde (madencilik, boya üretimi, tekstil gibi) zorunlu sigorta sistemine geçilmesi, hem işçileri bu riskler karşısında koruyacak hem de işverenlerin üzerindeki olası ağır mali külfeti hafifletecektir.

İşveren sorumluluk sigortası genel şartlarında yer alan son nispi istisna hali, iş kazasından doğan manevi tazminat talepleridir. İşveren sorumluluk sigortasında manevi zararların teminat kapsamına alınması halinde, sigortacı da işverenin manevi tazminat sorumluluğunun doğduğu anda, sözleşmede kararlaştırılan sigorta bedeli ile sınırlı olarak sorumlu olur. Buna göre, iş kazası geçiren ya da meslek hastalığına yakalanan işçi veya bunların yakınları, uğradıkları manevi zararın karşılanmasını işveren ve sigortacısından talep edebilirler.

İşveren sorumluluk sigortasında mutlak istisna hükümleri, diğer bir deyişle, teminat dışında kalan haller İSSGŞ m.3’te düzenlenmiştir. Buna göre, kasten ika olunan veya bilerek

sebebiyet verilen olaylar sonucu doğacak zarar ve ziyan talepleri, bir sözleşmenin ifasıyla ilgili olarak ya da özel bir anlaşmaya dayanan sigorta ettirenin yasal sorumluluğunu aşan tazminat talepleri, savaş ve savaş benzeri hallerden doğan tazminat talepleri, nükleer faaliyetlerden doğan tazminat talepleri ve terör eylemlerinden doğan tazminat talepleridir.

Son olarak, işveren sorumluluk sigortası genel şartlarındaki teminat kapsamını daha net ve geniş bir şekilde tanımlamak amacıyla, ilgili maddenin (İSSGŞ m.1) aşağıdaki şekilde revize edilmesi önerilmektedir: “ İşbu poliçe, işverenin hukuki sorumluluğunu doğuran bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçinin veya hak sahiplerinin Sosyal Güvenlik Kurumunun sağladığı yardımların üstündeki ve dışındaki tazminat talepleri ile yine aynı Kurum tarafından işverene karşı iş kazaları veya meslek hastalıklarından dolayı açılan rücu davaları sonunda ödenecek tazminat taleplerini, poliçede belirtilen miktarda temin eder.”



KAYNAKÇA

- Akdeniz, Ledün Ayşe: “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği” , Prof. Dr. Berrin Ergin’e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası (İÜHFM) , C.72, S. 2, 2014, ss. 3-30.
- Akgün, Evrim: Ferdi Kaza Sigortası Sözleşmesi, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2017.
- Akın, Levent: ” İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C.7, S.2, 2017, ss. 9-32. (İş Sağlığı)
- Akın, Levent: Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay Kararları, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan Sorumluluk ve Tazminat Sempozyumu, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1996, ss. 33-50. (Sorumluluk)
- Akın, Levent: İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Yetkin Yayınları, Ankara, 2001. (Maddi Tazminat)
- Akın, Levent: “ İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu Kusur Esasına Dayanır”, Çimento İşveren Dergisi, C.28, S.3, 2014, ss.36-46. (Kusur Esası)
- Akın, Levent: “ İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı”, Çimento İşveren Dergisi, C. 25, S.2, Mart 2011, ss. 26-39.
- Akipek, Jale/ Akıntürk, Turgut/ Ateş, Derya: Kişiler Hukuku, C.1, Yenilenmiş 16. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2020.
- Akmut, Özdemir: Hayat Sigortası Teori ve Türkiye’deki Uygulama, Ankara, 1980.
- Akyol, Şener: Tam Üçüncü Şahıs Yararına Sözleşme, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2008.
- Alp, Nihat Seyhun: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.
- Alper, Yusuf: Sosyal Sigortalar Hukuku, Dora Yayınları, 10. Baskı, Bursa, Eylül 2019.
- Altay, Sabah: “ 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Uyarınca Adam Çalıştıranın İşletme Faaliyeti (Organizasyonu) Dolayısıyla Sorumluluğu (TBK 66/3) “, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmalar Dergisi, Özel Hukuk Sempozyumu Özel Sayısı, Prof. Dr. Cevdet Yavuz’a Armağan, İstanbul 2012, ss. 161-175.
- Altop, Atilla: “ Türk Borçlar Kanunu Tasarısındaki Genel İşlem Koşullarının Düzenlenmesi ”, Prof. Dr. Ergon A. Çetingil ve Prof. Dr. Rayegan Kender’e 50. Birlikte Çalışma Yılı Armağanı, İstanbul, 2007.
- Antalya, Gökhan: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. V/1,1, Seçkin Yayınları, 2. Bası, Ankara, 2019.

- Antalya, Gökhan: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. V/1,2, Seçkin Yayınları, 2. Bası, Ankara, 2019.
- Aras Yeşilova, Ecehan: Sorumluluk Sigortalarında Zarar Görenin Doğrudan Dava Hakkı (TTK.m.1478) , Yetkin Yayınları, Ankara, 2013.
- Arkan, Sabih: Ticari İşletme Hukuku, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 23. Baskı, Ankara, 2017.
- Arseven, Haydar: Sigorta Hukuku, 2. Bası, İstanbul, 1999.
- Atabek, Reşat: Yangın Rizikosu, Sigorta Hukuku Dergisi (SHD), C. II, S. 3-4, 1985, ss. 123-152.
- Atamer, Kerim: “Özel Sigorta Sözleşmeleri Hukukunda Uygulanacak Hükümler”, Türkiye’de Sigorta Hukukunun Sorunları ve Geleceği, Türkiye Barolar Birliği, 19-20 Kasım 2004, ss. 109-122. (Uygulanacak Hükümler)
- Atamer, Kerim: “ Yargıtay Kararları Işığında Deniz Ticareti ve Deniz Sigortası Hukukunda Güncel Sorunlar ve Gelişmeler”, XXIII. Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu, Ankara, 12 Haziran 2009, ss. 277-286. (Güncel Gelişmeler)
- Atamer, Kerim, “ Yeni Türk Ticaret Kanunu Uyarınca Zarar Sigortalarına Giriş ”, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, Mart 2011, C. XXVII, S. 1, ss. 21-106. (Zarar Sigortaları)
- Atamer, Yeşim: “ Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Uyarınca Genel İşlem Koşullarının Denetlenmesi- TKHK M. 6 ve TTK M. 55, F.1, (f) ile Karşılaştırmalı Olarak ”, Türk Hukukunda Genel İşlem Şartları Sempozyumu Bildiriler-Tartışmalar, Ankara 8 Nisan 2011, ss. 9-73.
- Atamer, Yeşim/ Ünan, Samim: “ Control of General and Special Conditions of Insurance Under Turkish Law with Special Regard to the Transparency Requirement ”, Transparency in Insurance Law , Sigorta Hukuku Derneği, İstanbul, Nisan 2012, ss. 65-89.
- Ataş, Emin, Tuuç Yılmaz, Pelin: “ İş Kazlarında İşverenin Sorumluluğu: Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Bir Değerlendirme ”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C.12, S.2, Y. 2022, ss. 307-326.
- Ayhan, Rıza/ Çağlar, Hayrettin/Özdamar, Mehmet: Sigorta Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş, 5. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021.
- Ayli, Ali, İnşaat Bütün Riskler Sigortasında Riziko, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012.
- Bahtiyar, Mehmet, “ Sigorta Poliçesi Özel Koşulları, Genel Koşullardan Ayırılması ve Bazı Sorunlar”, Prof. Dr. Ali Bozer’e Armağan, Ankara, 1988, ss. 133-148.
- Bahtiyar, Mehmet: “ Sigorta Poliçesi Genel Koşulları”, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C. 19, S. 2, Y. 1997, ss.89-110. (Sigorta Genel Koşulları)

- Balcı, Mesut/ Soner, Birol/ Aydoğan, Bahri/ Yener, Ahmet: İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları El Kitabı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022. (Manevi Tazminat)
- Balcı, Mesut/ Soner, Birol/ Aydoğan, Bahri/ Yener, Ahmet: İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020. (İş Kazası)
- Banka Sigorta İşçileri Sendikası: Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren. Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, No. 25, İstanbul, 1993.
- Barlas, Nami: Adi Ortaklık Temeline Dayalı Sözleşme İlişkileri, Yenilenmiş 3. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2012.
- Baycık, Gaye: “ Sosyal Güvenlik Kurumunun İş kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirisel Bakış ”, Sosyal Güvenlik Dergisi, Mayıs 2017, C. 7, S. 1, ss. 31-70.
- Bennett, Daniel: Munkman On Employer’s Liability, Sixteenth Edition, LexisNexis, 2013.
- Birds, John: Insurance Law In The United Kingdom, Third Edition, Wolters Kluwer, UK, 2015.
- Bodur Yücel, Mehtap: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik, Yayınlanmış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2017.
- Bozer, Ali: Sigorta Hukuku, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1965.
- Buz, Vedat: “ Aynı Şahsın Farklı Hukuki Sebeplerle Sorumluluğu: TBK.m.60 Üzerine Düşünceler ”, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C. 29, S.2, Haziran 2013, ss. 19-57.
- Can, Mertol: Birden Çok Sigorta, İmaj Yayınevi, Ankara, 2004.
- Can, Mertol, Türk Özel Sigorta Hukuku, C. 1, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018. (Sigorta Hukuku)
- Canbolat, Talat: “ 4857 Sayılı İş Kanunu’nun Temel Kavramlara İlişkin Hükümlerinden Doğan Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri ”, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri Sempozyumu, 26-27 Nisan 2013, Ankara 2016, ss. 24-58.
- Canbolat, Talat: Türk İş Hukukunda Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkileri, Kazancı Kitap, İstanbul 1992. (Alt İşverenlik)
- Caniklioğlu, Nurşen: “ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu ”, 1. İş Hukuku Uluslararası Kongresi - Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, Seçkin Yayınları, 2014, ss. 35-70. (İş Kazası)
- Caniklioğlu, Nurşen: “ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri ”, Çalışma ve Toplum, 2006/I, 8, ss. 50-92.

- Cengiz, İştar: “ İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu” , Türk Adalet Akademisi Dergisi (TAAD), S. 34, Y. 2018, ss. 123-142.
- Centel, Tankut: “ Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması” , Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, ss. 13-18.
- Centel, Tankut: “ Sosyal Sigortalar” , Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, Mess Sicil İş Hukuku Dergisi, İstanbul, 1998, ss. 249-273.
- Clarke, Malcolm A. : The Law of Insurance Contracts, Llyod’s of London Pres Ltd, London,1991. (Insurance Contracts)
- Clarke, Malcolm A. : The Law of Liability Insurance, Informa Law from Routledge, New York, 2017. (Liability Insurance)
- Civan, Orhan Ersun: İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk “, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 64 (4), 2015 , ss. 1015-1070. (Müteselsil Sorumluluk)
- Civan, Orhan Ersun: “ İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğunun Kapsamı ”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 64(4), Y. 2015, ss. 531-594. (Rücu Hakkı)
- elik, Ahmet elik: Trafik- İş Kazaları, 1. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2019. (İş Kazaları)
- elik, elik Ahmet: Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Güncelleştirilmiş 3. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2021 (Destekten Yoksun Kalma Tazminatı)
- elik, Nuri: “ Grup şirketlerinde İşçilerden Bir Kısımının Aynı Anda Birden Fazla İşverene Hizmet Vermesinden Doğan Sorun” , Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (DEÜHFD), C.15, zel Sayı, Y. 2013, ss. 25-31.
- elik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat/ zkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2023.
- enberci, Mustafa: Sosyal Sigortalar Kanunu şerhi, Olgaç Matbaası, Ankara, 1985.
- ipil, Mahir: Dünyada Zorunlu Sigorta Uygulamaları ve Türkiye rneklerinin İncelenmesi, Milli Reasürans T.A.ř, İstanbul, 2004.
- oşkun, Gülay: Türk ve Amerikan Hukukunda Grup Sigortası ve eşitleri, Ankara, 1969.
- Demir, Vakkas: “Anonim şirketlerinin Kurucu Ortaklarının Sosyal Güvenlik Durumlarının Açıklanması” , Sicil İş Hukuku Dergisi, S.30, Y. 2013/ II , ss. 151-153.
- Demirağ, A. İsmet: Hukuki Yönleriyle İşveren Sorumluluk Sigortası, Aristo Yayınevleri, 1. Bası, İstanbul 2022.

- Deschenaux, Henri/Terciher, Pierre: Sorumluluk Hukuku, çev. Salim Özdemir, Kadioğlu Matbaası, Ankara, 1983.
- Dinç İnan Deniz: “ Türk Hukukunda İşveren Sorumluluk Sigortasında Riziko ve Teminat Kapsamı ”, Prof. Dr. Ergon A. Çetingil ve Prof. Dr. Rayegân Kender’e 50. Birlikte Çalışma Yılı Armağanı, 1. Bası, Çizgi Basım Yayın, İstanbul, 2007, ss. 468-478.
- Dinç, İnan Deniz: Ürün Sorumluluk Sigortasında Rizikonun Konusu ve Teminatın Kapsamı, On İki Levha Yayınları, 1. Bası, İstanbul, 2017.
- Doğanay, İsmail: Türk Ticaret Kanunu Şerhi, C.3, Olgaç Matbaası, Ankara, 1979.
- Doğan Yenisey Kübra: İş Hukukunda İş yeri ve İşletme, Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı bir İnceleme, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007.
- Doğan Yenisey, Kübra: “ Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeliği ve İş Sözleşmesi ”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası (İÜHFM), Özel sayı, C. 74, Y. 2016, ss. 313-336. (Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeliği),
- Dural, Mustafa/ Öğüz, Tufan/ Gümüş, Mustafa Alper: Türk Özel Hukuku Aile Hukuk, C. III, Filiz Kitapevi, İstanbul, 2013.
- Ekmekçi, Ömer/ Yiğit, Esra: Bireysel İş Hukuku, On İki Levha Yayınları, 4. Bası, İstanbul 2022.
- Ekmekçi, Ömer/Baysal, Başak/Namlı Yayvak, İrem: Uygulamalı Tazminat Hukuku, Güncelleştirilmiş 2. Bası, On iki Levha Yayınları, 2022.
- Ekşi, Nuray: Türk ve Avrupa Birliği Hukukunda Yabancı Unsurlu Sigorta Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk, 1. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2012.
- Engin, E. Murat: Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: 25, 1993.
- Eren, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 25. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020.
- Eren, Fikret: Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara, 1974. (İş Kazası)
- Eren, Fikret, /Dönmez, Ünsal, Eren Borçlar Hukuku Şerhi, C. I,II,II, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022.
- Eren, Fikret: Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağ Teorisi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 361, Sevinç Matbaası, Ankara, 1975. (İlliyet Bağ)
- Ergin, Berin: “ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası İşverene Rücuyla Nasıl Bakıyor? ”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.4, Y. 2006, ss.129-140.
- Ertürk, Şükran: İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022.

- Ertürk, Şükran: “ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler ” , Sicil İş Hukuku Dergisi, S.27, Eylül 2012, ss. 13-24. (İş Sağlığı)
- Evans, William: “Employers’ Liability” , Insurance Disputes, Third Edition, Informa , London, 2011.
- Fredman, Warren: The Law and Occupational Injury, Disease, and Death, Bloomsbury Academic, 1990.
- Fogleman, Valerie: Germany Improving financial security in the context of the Environmental Liability Directive No 07.0203/2018/789239/SER/ENV.E.4, European commission (annex), May 2020.
(https://ec.europa.eu/environment/legal/liability/pdf/Annex-I_Germany.pdf) (Erişim Tarihi: 17.08.2022)
- Furrer, Andreas, Muller-Chen, Markus, Çetiner, Bilginer, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2. Bası, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2022.
- Gerek, Nüvid: “ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Öngörülen Tehlike Sorumluluğu” , Sicil İş Hukuk Dergisi, S.24, 2011, ss. 31-39.
- Gökyayla, Kadir Emre: “ Destekten Yoksun Kalma Tazminatı” , İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmış Doktora Tezi, 2004.
- Green, Micheal D. / Murdock, Daniel S. , “ Employers’ Liability and Workers’ Compensation : United States ”, Employers’ Liability and Workers’s Compensation, European Centre of Tort and Insurance Law, Vol 31, Germany, 2012, ss. 437-484.
- G’sell, Florence/ Veillard, Isabelle: “ Employers’ Liability and Workers’ Compensation: France”, Employers’ Liability and Workers’s Compensation, European Centre of Tort and Insurance Law, Vol 31, Germany, 2012, ss. 203-264.
- Güneş, Başak/ Mutlay, Faruk Barış : “ Yeni Borçlar Kanunu’nun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi” , Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/3, ss. 231-288.
- Gürses, Özlem: The Insurance of Commercial Risks: Law and Practice, Fifth Edition, London, 2017.
- Gürsoy, K. Tahir: Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (AÜHFD), C.29, Y.1972, ss.143-193. (Tazminat)
- Gürsoy, K. Tahir: “İşverenin Sorumluluğu”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası (AÜHFM) , C. 31, S. 1-4, Y.1974, ss. 185- 198.

- Güzel, Ali: “ Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme ” , Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara, 1977, ss. 83-126.
- Güzel Ali/ Heper, Hande: “ Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama! Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi” , Çalışma ve Toplum Dergisi, S.52, 2017/1, ss. 11-58.
- Güzel Ali/ Okur, Ali Rıza/Caniklioglu, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, 16. Bası, İstanbul, 2016.
- Hacıömeroğlu, Abdülhamid Oğuzhan: Sorumluluk Sigortasında Sigorta Himayesinin Kapsamı, 1. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022.
- Hatemi, Hüseyin, “ İş Hukukunda Hassasiyet Sorumluluğu”, 1. İş Hukuku Kongresi Tebliğler Kitabı, Aristo Yayınları, 2022, ss. 317-323.
- Havutçu, Ayşe: Tüketicinin Genel İşlem Şartlarına Karşı Korunması, Güncel Hukuk Yayınları, İzmir 2003.
- Hirsch, Ernest E. : Deniz Ticareti ve Sigorta Hukuku, Arkadaş Matbaası, İstanbul, 1942.
- İren, Ertan: “ Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü” , Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (AÜHFD), C.60, S.2, Haziran 2011, ss. 281-307.
- Kaner, İnci: “ Zarar Sigortalarında Sigorta Ettirenin Tehlike ile İlgili Görevleri ”, İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası (İHFM) , C. IV, Y.1994, ss. 303-319.
- Karabey, Uğur: “ Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Hesabında Aktüerya “, Sigorta Hukuku Sempozyumları – Sorumluluk Sigortaları Sempozyumu, 1-2 Aralık 2017, Sigorta Hukukunda Güncel Sorunlar Sempozyumu 2-3 Şubat 2018, 1. Bası, On iki Levha Yayınları, İstanbul, 2018, ss. 25-30.
- Kaplan, E. Tuncay: İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara, 1992.
- Kaplan Senyen, E. Tuncay: Bireysel İş Hukuku , 12. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022.
- Karahasan, Mustafa Reşit: Tazminat Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 1996. (Tazminat Hukuku)
- Karahasan, Mustafa Reşit: Sorumluluk Hukuku, Beta Yayınları, 1995. (Sorumluluk Hukuku)
- Karayalçın, Yaşar: Mesuliyet ve Sigorta Hukuku Bakımından Başlıca İşletme Kazaları, Güzel İstanbul Matbaası, Ankara, 1960, s. 50. (Mesuliyet)
- Karayalçın, Yaşar: “ Taşıma Sigortalarında <All Risk Kızı>” , Sorumluluk ve Sigorta Hukuku Bakımından Eşya Taşımacılığı Sempozyumu: Bildiriler ve Tartışmalar, 26-27 Ocak 1984 Maçka İstanbul, Ankara 1984, ss. 203-224. (All Risk)

- Karayalçın, Yaşar: Risk- Sigorta- Risk Yönetimi, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Olgaç Matbaası, Ankara, 1984. (Risk)
- Kaya, Mustafa İsmail/ Karaman, Funda: “ Yargıtay 17. Hukuk Dairesi’nin 2019/3292 E., 2021/1848 K. Sayılı Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortası Kapsamında Tazminat Hesaplamasında Kullanılan Yönteme İlişkin Kararının Değerlendirilmesi”, Karar İncelemeleri Dergisi, C.1, S. 1-2, Haziran-Aralık 2022, ss. 401-426.
- Kayıhan, Şaban / Bağcı, Ömer: Türk Özel Sigorta Hukuku Dersleri, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 2016.
- Kayıhan, Şaban/ Günergök, Özcan: Türk Özel Sigorta Hukuku Dersleri, Gözden Geçirilmiş 6. Bası, Umuttepe Yayınları, İstanbul, 2021.
- Kayıhan, Şaban/Günergök, Özcan: “ Kaza Sigortaları”, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (İMÜHFD), C. 5, S. 9, Y. 2020, ss. 221-245. (Kaza Sigortaları)
- Kender, Rayegan, Türkiye’de Hususi Sigorta Hukuku, Güncelleştirilmiş 17. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021. (Hususi)
- Kender, Rayegan: “ Mesuliyet Sigortalarının Mahiyeti ve Türleri” , Teori ve Uygulama Açısından Mesuliyet Sigortaları, III. Sigorta Semineri, Sigorta Hukuku Türk Derneği, İstanbul, 1977. (Mesuliyet Sigortası)
- Kender, Rayegan: “İşveren Sorumluluk Sigortasında Akit Öncesi İhbar Görevi” , Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Vecdi Aral’a Armağan, Kocaeli, 2001. (İşveren Sorumluluk)
- Kender, Rayegan: “ Sigorta Mukavelesinin Akdedilmesi ve Şartları”, Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar, Ankara, 6-7 Ocak 1984, ss. 41-57. (Sigorta Mukavelesi)
- Kender, Rayegan: “ Sigorta Hukukunda Tüketicinin Korunması ”, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (YÜHFD) , C.8, S.2, Y. 2011, ss. 1-27.
- Keser, Hakan: “ İşverenin İş kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısı ile Kurumun Yaptığı Harcamalardan Sorumlu Olmasının Koşulları ve Kaçınılmazlık” , Sicil iş Hukuku Dergisi, S. 2, Y. Haziran 2006, ss. 136-146.
- Keser, Yıldırım: Destekten Yoksun Kalma ve Bedensel Zarar Tazminatında Güncel Gelişmeler, 1. Bası, Aristo Yayınları, İstanbul 2020.
- Kılınç, Ayşe Nur: Adam Çalıştırmanın Organizasyon Sorumluluğu, 1. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018.
- Kılıçoğlu, M. Ahmet: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Turhan Yayınevi, 26. Bası, Ankara, 2022. (Genel Hükümler)

- Kılıçoğlu, Mustafa: Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, 2. Bası, Bilge Yayınevi, Ankara, 2014. (Tazminat)
- Kılıçoğlu, Mustafa: Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 5. Bası, Bilge Yayınevi, Ankara 2019.
- Koca, Mahmut/Üzülmez, İlhan: Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, 16. Bası, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2023.
- Kocayusufpaşaoğlu, Necip: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 5. Basıdan Tıpkı 6. Bası, C.1, Filiz Kitapevi, İstanbul, 2014.
- Koch, Robert: “ Transparency in Liability Insurance Law, Particularly in the Claims Settlement”, Transparency in Insurance Law, Joint Seminar Organized by Turkish & German Chapters of AIDA, İstanbul, 2012, ss. 89-113.
- Koç, Sedef: “ İş Hukukunda Birlikte İstihdam”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (BÜHFD), C. 8, S. 107, Temmuz 2013, ss. 177-190.
- Koenig, W. : Sigorta Menfaati ve Değerlendirilmesi, çev. Fırat Öztan, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C. 5, S. 1, Y. 1969, ss. 46-55.
- Korkusuz, M. Refik/ Uğur, Suat: Sosyal Güvenlik Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 8. Bası, Ekin Yayın, 2022.
- Kubilay, Huriye: Yeni Değer Sigortası, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 51, Ankara, 1994.
- Kubilay, Huriye: Özel Sigorta Hukuku, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, 2. Bası, İzmir, 2003.
- Kubilay, Huriye/ Akdemir, Pınar: “ Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası Taraflarının Yükümlülükleri”, Maden Hukuku Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Astana Yayınları, Afyonkarahisar, 3-4 Ekim 2015, ss.629-648.
- Lewis, Richard: “ Employers’ Liability and Workers’ Compensation: Germany”, Employers’ Liability and Workers’s Compensation, European Centre of Tort and Insurance Law, Vol 31, Germany, 2012, ss. 137-202.
- Locke, Laurence: “ Adapting Workers’ Compensation To The Special Problems Of Occupational Disease” , Harvard Environmental Law Review, Vol. 9, N. 2, 1985, ss. 249-282.
- Lützelers, Martin / Wisskirchen, Gerlind: “ Labour and Employment Compliance in Germany”, International Labour and Employment Compliance Handbook, 3. Edition, Wolters Kluwer Law & Business, 2015.

- Macauley, Anthony J: , “ Recent Development In Workers’ Compensation And Employers’ Liability Law” , Tort Trial & Insurance Practice Law Journal, American Bar Association, Vol. 40, N. 2, 2005, ss. 845-876.
- Memiş, Tekin: Sigorta Sözleşmesi Şartlarının Yargısal Denetimi, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2016.
- Memiş, Tekin: Yangın Sigortalarındaki Riziko, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk, İstanbul, 1998. (Riziko)
- Merkin, Robert: Colinvaux’s Law of Insurance, Sweet&Maxwell, London, 2014.
- Miller, D. Micheal: Marine War Risk, Informa Law from Routledge, London, 2005.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş, İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Bası, Lykeion Yayıncılık, Ankara, 2022.
- Moeller, Hans: Menfaat ve Değerlendirilmesi, çev. Fırat Öztan, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C. 4, S. 2, Y. 1967, ss. 255-273.
- Motsonelidze, Natalia: “ Peculiarities of Doctor’s Professional Insurance- Comparative Legal Analysis”, Journal of Law (TSU), Vol. 2019, No. 1, 2019, ss. 71-90 (Erişim Tarihi: 20.08.2022) <http://www.heinonline.com>
- Mutlay, Faruk Barış: Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi, Beta Yayınları, 1. Bası, Eylül 2014.
- Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayınları, İstanbul, 2014.
- Narter, Sami: Destekten Yoksun Kalma Tazminatları ve Davaları, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014.
- Nomer, N. Haluk: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta Yayınları, 19. Bası, İstanbul, 2023.
- Oğuzman, Kemal: “ İşverenin Hukuki Mesuliyeti”, Teori ve Uygulama Açısından Mesuliyet Sigortaları, III. Sigorta Semineri, Sigorta Hukuku Türk Derneği, İstanbul, 1977, ss. 93-103. (Mesuliyet)
- Oğuzman, Kemal: “ İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.34, S.1-4, Temmuz 2011, ss. 322-342.
- Oğuzman, M. Kemal/ Öz, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. I, Vedat Kitapçılık, 11. Bası, İstanbul, 2014.
- Oğuzman, M. Kemal/ Öz, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. II, Vedat Kitapçılık, 11. Bası, İstanbul, 2014.
- Omağ, Merih Kemal: Türk Sigorta Hukukunda Rizikonun Ağırlaşması, Sigorta Hukuku Türk Derneği, Olgaç Matbaası, Ankara, 1985. (Rizikonun Ağırlaşması)

- Omağ, Melih: Türk Hukukunda Mecburi Sigortalara ve Sorunlarına Genel Bir Bakış, Zorunlu Sigortalar Paneli, Sigorta Hukuku Türk Derneği, İstanbul, 1993. (Mecburi Sigorta)
- Omağ, Melih Kemal: Türk Hukukunda Sigortacının Kanuni Halefiyeti: (TTK.m. 1301) , Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği Yayını, İstanbul, 1983. (Halefiyet)
- Omağ, Melih Kemal: “ Riziko Kavramı Açısından Kıdem Tazminatlarının İşverenlerce Sigorta Edilmesi Sorunu”, Özel Sigorta Hukukuna Hâkim İlke ve Kurumlar (1975-2016) Makaleler ve Tebliğler, On İki Levha Yayınları, 1. Bası, Ağustos 2019, ss. 1-15. (Riziko Kavramı)
- Omağ, Merih Kemal: “ Sigorta Hukukunda Zenginleşme Yasağı” , Özel Sigorta Hukukuna Hâkim ilke ve Kurumlar (1975- 2016) Makaleler ve Tebliğler, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, ss. 289-302. (Zenginleşme Yasağı)
- Omağ, Merih Kemal: “ Türk Ticaret Kanunu ile 25 Haziran 1992 Tarihli Belçika Kara Sigortası Mukavelesi Kanunu Açısında Hukuki Sorumluluk Sigortaları”, Özel Sigorta Hukukuna Hâkim ilke ve Kurumlar (1975- 2016) Makaleler ve Tebliğler, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, ss. 201-244. (Hukuki Sorumluluk Sigortaları)
- Omağ, Merih Kemal: “ Özel Sigorta Hukukunda Muafiyet Klozları”, Özel Sigorta Hukukunda Hâkim İlke ve Kurumlar (1975-2016) Makaleler- Tebliğler, İstanbul 2019, ss. 335-353. (Muafiyet Klozları)
- O'Sullivan, Janet: Employer's Liability for Injured Employee's Suicide, The Cambridge Law Journal, Vol. 67, Y. 2008, ss. 241-244. (Erişim Tarihi: 28.10.2022) <https://www.cambridge.org/>
- Oser, H, Schöenberger, W: Borçlar Hukuku (Madde 41-109), çev. Recai Seçkin, Ankara, 1950.
- Ölmez, Fatih: “ İşveren Sorumluluk Sigortası” , Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.22, S.3, Y. 2016, ss. 2131-2149.
- Önal, Ali: “ Güncel Yargıtay Kararları Işığında Yurt Dışında Meydana Gelecek İş Kazalarında Uygulanacak Hukuk Sorunu” , Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (YÜHFD) , C. 17, s. 2, Y. 2020, ss. 665-707.
- Özdamar, Mehmet, Sigortacının Sözleşme Öncesi Aydınlatma Yükümlülüğü, Yetkin Yayınları, Ankara 2009.
- Özdemir, Hayrunnisa: “ Çocuk Mallarının Yönetimi, Kullanılması, Harcanması ve Korunması” , Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (GÜHFD) , C. XVII, S.3, Y.2013, ss.81-106.
- Öztuna Sopacı, Birgül: Yönetici Sorumluluk Sigortası. Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2015.

- Öztürk, Pınar: “ Milletlerarası Özel Hukukta İş Kazası” , Milletlerarası Hukuk Ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, C. 19, S. 1-2, Haziran 2011, ss. 793-836.
- Özyürür, Şerafettin/ Kocakaya, Özgür: “ 5510 sayılı Kanun’un 21/1. Maddesi Uyarınca İş Kazası ve Meslek Hastalığında Kaçınılmazlık İlkesi” , Sicil İş Hukuku Dergisi, S.41, Y. 2019, ss.62-87.
- Parsons, Chris: “ Employers’ Liability Insurance- How Secure is the System? ” , Industrial Law Journal, V.28, Y.1999, ss. 109-132.
- Partal Çelik, E. Çağla: Tekne Sigortalarında Teminatın Rizikolar Bakımından Kapsamı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.
- Pazarcı, Hüseyin: Uluslararası Hukuk, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 22. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara, 2023.
- Pulaşlı, Hasan: Şirketler Hukuku Şerhi, C.1, tıpkı 2. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015.
- Saraç, Çoşkun: “İşyerinde Kalp Krizinden Ölüm ve İşverenin İş Kazasından Dolayı Sorumluluğu “, Sicil, Haziran 2012, ss. 125-130.
- Sayhan, İsmet: Sigorta Sözleşmelerinin Konusu, Yetkin Yayınları, Ankara, 2001.
- Schreier, Vincent: “ Pollution Insurance—Methods, Coverage and Beneficiaries Under German Policies” , German National Report: World Congress of the International Law Association (AIDA) 2018, Springer-Verlag GmbH Germany, 2020, ss. 65-79.
- Senyen Kaplan, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, 12. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022.
- Seratlı, Gaye Burcu: İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2003.
- Sergici, Erdoğan: “Mesuliyet Sigortası Türleri” , Teori ve Uygulama Açısından Mesuliyet Sigortaları, III. Sigorta Semineri, Sigorta Hukuku Türk Derneği, İstanbul, 1977.
- Sevinç Kuyucu, Aslıhan: “ Sigorta Genel Şartlarının Hukuki Niteliği Ve Uygulanacak Hükümlerin Belirlenmesine İlişkin Esaslar” , Prof. Dr. Rayegan Kender’e Saygı Günü, Sigorta Genel Şartlarının Düzenlenmesi, Denetlenmesi ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar Sempozyumu, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2020.
- Sirmen, Kâzım Sedat: “ Türk Kanunlar İhtilafı Hukukunda Zarar Sigortaları Kapsamına Giren Milletlerarası Unsurlu Sigorta Akitlerine Uygulanacak Hukuk”, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C. 26, S. 3, Y. 2010, ss. 41-66.
- Sözer, Ali Nazım: Türk Genel Sağlık Sigortası, Güncellenmiş 3. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2020. (Türk Genel Sağlık Sigortası)
- Sözer, Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncelleştirilmiş 5. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2021. (Türk Sosyal Sigortalar Hukuku)

- Spier, Jaap: “Long Tail (Liability) Risks and Claims Made Policies” , Geneva Papers on Risk and Insurance, Issues and Practice, Vol. 23, Published by Springer, No. 87, Y.1998, ss. 152-168 (<https://www.jstor.org/stable/41952410>) (Erişim Tarihi: 20.08.2022)
- Sümer, Haluk Hadi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Güncelleştirilmiş 3. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara 2019.
- Sümer, H. Hadi, “ Sigortalının Servis Aracı beklerken Uğradığı Kaza İş Kazası mıdır? ” , Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997, ss. 10-13.
- Süzek, Sarper: İş Hukuku, 23. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2023. (İş Hukuku)
- Süzek, Sarper: İş Güvenliği Hukuku, Savaş Yayınları, Ankara, 1985. (İş Güvenliği)
- Süzek, Sarper: “ İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat” , Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, Beta Yayınları, İstanbul, 2010. (Maddi Tazminat)
- Süzek, Sarper, “Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay Kararları” , İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1996, ss. 17-32. (Destekten Yoksunluk Tazminatı)
- Süzek, Sarper: “ Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İş Akdinin Geçersizliği” , Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, İstanbul, 2014, ss. 123-141. (İş Akdinin Geçersizliği)
- Süzek, Sarper, “ İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat” , Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, Beta Yayınları, İstanbul, 2010, ss. 702-717. (İş Kazası)
- Süzek, Sarper, “ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından İşverenlerin Yükümlülükleri” , İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 14, S. 55, Y. 2017, ss. 1295-1323. (İşverenlerin Yükümlülükleri)
- Şahin, Şule /Nevruz, Ezgi/ Karageyik Bulut, Başak/ Şimşek, Güven: Aktüerya Bilirkişiliği Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Hesaplama Yöntemleri , 2. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara 2022.
- Şakar, Müjdat: İş Hukuku Uygulaması, Yenilenmiş ve Geliştirilmiş 12. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2018. (İş Hukuku)
- Şakar, Müjdat: “ İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sebebiyle Sosyal Sigortaların İşverene Rücûunda Kusur Şartının Sınırlanması Sorunu” , Sicil İş Hukuku Dergisi, S.2, Y. 2006, ss.129-135. (Rücu)
- Şakar, Müjdat: Sosyal Sigortalar Uygulaması, Yenilenmiş ve Geliştirilmiş 11. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2014. (Sosyal Sigortalar)
- Şeker, Zehra: Deniz Yoluyla Yük Taşımada Sigorta Himayesinin Kapsamı, Beta Yayınları, İstanbul, 2001.

- Şenocak, Kemal: Mesleki Sorumluluk Sigortası, Turhan Kitapevi, Ankara, 2000. (Mesleki)
- Şenocak, Kemal: Üçüncü Şahıs Lehine Hayat Sigortaları Sözleşmeleri, Turhan Kitapevi, Ankara, 2009.
- Şenocak, Kemal: “ Sorumluluk Konusu Olaya Kasten Neden Olma” , Sigorta Hukuku Sempozyumları – Sorumluluk Sigortaları Sempozyumu 1-2 Aralık 2017, Sigorta Hukukunda Güncel Sorunlar Sempozyumu 2-3 Şubat 2018, 1. Bası, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2018, ss. 173-180. (Kasten)
- Tandoğan, Haluk: Türk Mesuliyet Hukuku, 1961 yılı 1. Basıdan Tıpkı Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2010.
- Tandoğan, Haluk: Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku, 1. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara, 1981. (Kusura Dayanmayan Sorumluluk)
- Tekin, Memiş, Yangın Sigortasında Riziko, Ankara, 2001.
- Tekinay, Selahattin Sulhi: Ölüm Sebebiyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, İstanbul, 1963.
- Tekinay, Selahattin Sulhi: “ İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi”, İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.2, S. 3, 1968, ss. 79-91.
- Topaloğlu, Mustafa: “ Rödovans Sözleşmelerinin Şekli ve Tescili” , Maden Hukuku Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Astana Yayınları, Afyonkarahisar, 3-4 Ekim 2015, ss. 205-220.
- Topaloğlu, Mustafa, “ Yeni Bir Sigorta Türü: Maden Çalışanları Zorunlu Ferdi Kaza Sigortası “, Prof. Dr. Merih Kemal Omağ’a Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (İKÜHFD), C. 16, S. 2, Seçkin Yayınları, Temmuz 2017, ss. 247-266.
- Topsoy, Fehmi, “ Başkasının Hayatı Üzerine Yapılan Sigorta Sözleşmelerinde Menfaat ” , Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C. 31, S. 2, Y. 2015, ss. 131-163.
- Tunçomağ, Kenan, “ İş Kazasından Doğan Sorumluluk ve Yargıtay Kararları” , Yargıtay Dergisi, Ocak- Ekim 1989, ss.572-590.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 10. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2022.
- Turan, Emel: Sosyal Güvenlik Hukukunda Rücu Davaları, Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmamış) İstanbul Üniversitesi, 2010.
- Turan, Ercan: “ 5510 Sayılı Yasa Kapsamında Rücu Tazminat Davaları ” , Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 15, Y. 2009, ss. 193-211. (Rücu)

- Tuncay, A. Can: “ İş Kazası Karar İncelemesi”, Çimento İşveren Dergisi, Mart, 1993, ss. 17-21. (Karar İnceleme)
- Tuncay, A. Can: “ Kurumun İşverene Rücuu , Olaydan Kaçınılmazlık Durumu” , Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 4, Aralık, 2006, ss. 183-188. (Kaçınılmazlık)
- Tuncay, A. Can: “ Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri” ,Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2014, ss. 461-600. (Genel Hükümler)
- Tuncay, Can/ Ekmekçi, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 19. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2017.
- Tuncay, A. Can/Savaş Kutsal, Burcu: “ Sosyal Sigortalar Hukuku Açısından Yol Kazaları” , Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi, Özel Sayı ss. 241-274.
- Ulaş, Işıl: Uygulamalı Zarar Sigortaları Hukuku Genel Hükümler, Mal ve Sorumluluk Sigortaları, 8. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2012. (Zarar Sigortaları)
- Ulaş, Işıl: Uygulamalı Can Sigortası Hukuku Hayat ve Kişisel Kaza Sigortası, Turhan Kitabevi, Ankara, 1997. (Can Sigortası)
- Uluğ, İlknur : “ Sigorta Hukukunda Riziko (Risk) Kavramı ve Bu Kavramdaki Değişiklikler”, Türkiye’de Sigorta Hukukunun Sorunları ve Geleceği Sempozyumu, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, İstanbul 19-20 Kasım 2004, 1. Bası, Temmuz 2015, ss. 308- 349.
- Uluğ, İlknur: “ Kasko Sigortası Kapsamındaki Rizikolar” , Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk, İstanbul, 2001. (Riziko)
- Uluslan, İlhan: Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kazancı Hukuk Yayınları No:72, İstanbul, 1990.
- Uluslan, İlhan: Fransız, Alman ve İsviçre Hukuklarında İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşveren Sorumluluğunun Düzenlenmesi 1996, 1. Bası, Aristo Yayınevi, İstanbul, 2021. (Sorumluluk)
- Uşan, Fatih: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Seçkin Yayınları, Ankara, 2009.
- Ülgen, Hüseyin: “Başkası Lehine Sigorta ve Bu Sigortada Sigortalının ve Sigorta Ettirenin Talep ve Dava Hakkı “, Marmara Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 22, S. 3, Y. 2016. s. 2827-2838.
- Ülgener, M. Fehmi: Deniz Sigortalarında Nedensellik ve Causa Proxima Kuralı, Der Yayınevi, İstanbul, 1994. (Causa Proxima)

- Ülgener, M. Fehmi: Deniz Sigortacısının Sorumluluğu Causa Proxima, Der Yayınları, İstanbul, 2021. (Sorumluluk)
- Ülgen, Hüseyin/ Helvacı, Mehmet/ Kaya, Arslan/Nomer Ertan, N. Füsün: Ticari İşletme Hukuku, 6. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2019.
- Ünan, Samim: Hayat Sigortası Sözleşmesi, Beta Yayım, İstanbul, 1998. (Hayat Sigortası)
- Ünan, Samim: İsteğe Bağlı Genel Sorumluluk Sigortasında Riziko, Beta Yayınları, İstanbul, 1998. (Riziko)
- Ünan, Samim, Sigorta Tüketici Hukuku, 1. Bası, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2016. (Tüketici)
- Ünan, Samim: Türk Ticaret Kanunu Şerhi Altıncı Kitap, Genel Hükümler (Madde 1401-1452) , C.I, 1. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016. (Genel Hükümler)
- Ünan, Samim, Türk Ticaret Kanunu Şerhi Sigorta Türlerine İlişkin Özel Hükümler, Birinci Bölüm: Zarar Sigortaları (Madde1453-1486), C.II, I. Bası, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2016. (Zarar Sigortaları)
- Ünan, Samim: Türk Ticaret Kanunu Şerhi Altıncı Kitap, Sigorta Türlerine İlişkin Özel Hükümler, İkinci Bölüm: Can Sigortaları (Madde 1487-1520) , Cilt III, 1. Bası , On iki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017. (Can Sigortaları)
- Ünan, Samim: “ Sigorta Genel Şartları İle İlgili Olarak Uygulamada Karşılaşılan Bazı Sorunlar”, Prof. Dr. Rayegan Kender’e Saygı Günü, Sigorta Genel Şartlarının Düzenlenmesi, Denetlenmesi ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar Sempozyumu, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2020, ss.177-198.
- Ünan, Samim: “ Mal sigortalarında Başkası Hesabına Sigorta” , Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (AÜHFD), C.2, S.2, Aralık 2012, ss. 11-29. (Başkası Hesabına Sigorta)
- Ünan, Samim: Türk Ticaret Kanunu Şerhi Altıncı Kitap Sigorta Hukuku Yargı Kararları, C. VII, On İki Levha Yayınları, Şubat 2021. (Yargı Kararları)
- Ünan, Samim: “ Türk Ticaret Kanunu Uyarınca Sorumluluk Sigortalarında Sigortacının Hukuksal Koruma Edimi ”, Sigorta Hukuku Sempozyumları – Sorumluluk Sigortaları Sempozyumu 1-2 Aralık 2017, Sigorta Hukukunda Güncel Sorunlar Sempozyumu 2-3 Şubat 2018, 1. Bası, On iki Levha Yayınları, İstanbul, 2018, ss. 347-389. (Hukuksal Koruma Edimi)
- Ünlütepe, Mustafa, Organizasyon Sorumluluğu (TBK m.66/f.3) , Legal Yayıncılık, İstanbul, 2016. (Organizasyon Sorumluluğu)

- Ünlütepe, Mustafa, “ Organizasyon Sorumluluğu (TBK.m. 66/f.3 ve Tehlike Sorumluluğu (TBK.m.71) İlişkisinin Değerlendirilmesi”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (ERÜHFD), C. XII, S. 2, Y. 2017, ss. 1-42.
- Varlık, Ali Bilgin: Savaşı Tanımlamak: Terminolojik Bir Yaklaşım, Avrasya Terim Dergisi, C.1, S.2, 2013, ss. 114 – 129.
- Vergès, Etienne: Risks and Uncertainties of Scientific Innovations in French Liability Law: Between Radical Departure and Continuity, McGill Law Journal, V.59, N.4 ,Y. 2014, ss. 889-912.
- Von Thur , Andreas: Borçlar Hukuku, C. I-II, çev. Cevat Edege, Olgaç Matbaası, Ankara, 1983.
- Waltermann, Raimund: “ Employers’ Liability and Workers’ Compensation: Germany”, Employers’ Liability and Workers’s Compensation, European Centre of Tort and Insurance Law, Vol 31, Germany, 2012, ss. 265-296.
- Whitmore, Edward: Employers’ Liability Insurance, Insurance Handbook No.13, Sir Isaac Pitman&Sons Ltd., London, 1962.
- Young, Richard W. , “ Meaning of "War" in Insurance Policies” , Michigan Law Review, The Michigan Law Review Association, Vol. 52, N. 6, Y.1954, ss. 884-893.
- Yazıcıoğlu, Emine: Tekne Sigortası Sözleşmesi, Beta Yayınları, İstanbul, 2003.
- Yazıcıoğlu, Emine: “ Zarar Sigortalarında Sigorta Himayesinin Sınırlandırılması ve Davranış Yükümlülüklerinin Teminat Şartı Ya da İstisna Olarak Öngörülmesi Sorunu” , Prof.Dr.Ergon A. Çetingil ve Prof.Dr.Rayegan Kender’e 50. Birlikte Çalışma Yılı Armağanı, İstanbul, 2007, ss. 1185-1194. (İstisna)
- Yazıcıoğlu, Emine: “Sorumluluk Sigortalarında Riziko” , Sigorta Hukuku Sempozyumları – Sorumluluk Sigortaları Sempozyumu 1-2 Aralık 2017, Sigorta Hukukunda Güncel Sorunlar Sempozyumu 2-3 Şubat 2018, 1. Bası, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2018, ss. 423-482. (Riziko)
- Yazıcıoğlu, Emine: “Sorumluluk Sigortalarında Sigortacının Kanuni Halefiyeti” , Sigorta Hukuku Sempozyumları – Sorumluluk Sigortaları Sempozyumu 1-2 Aralık 2017, Sigorta Hukukunda Güncel Sorunlar Sempozyumu 2-3 Şubat 2018, 1. Bası, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2018, ss. 467-482. (Halefiyet)
- Yazıcıoğlu, Emine/ Şeker Öğüz, Zehra: Sigorta Hukuku, Gözden Geçirilmiş 4. Bası, Filiz Kitapevi, İstanbul, 2021.
- Yenisey Doğan, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007.

- Yeşilova Aras, Ecehan: Sorumluluk Sigortalarında Zarar Görenin Doğrudan Dava Hakkı (TTK.m.1478), Yetkin Yayınları, Ankara, 2013.
- Yetiş Şamlı, Kübra : “ Zarar Sigortalarında Teminat Kapsamındaki Rizikoların Belirlenmesine İlişkin Bazı Sorunlar” Sigorta Genel Şartlarının Düzenlenmesi, Denetlenmesi ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar Sempozyumu, Prof. Dr. Rayegan Kender’e Saygı Günü, Filiz Kitapevi, İstanbul, 2020, ss. 91- 126. (Sorunlar)
- Yetiş Şamlı, Kübra: “ Zarar Sigortalarında Sigorta Ettirenin/Sigortalının Rizikonun Gerçekleşmesine Bağlı Görevleri” , Sigorta Hukuku Sempozyumları – Sorumluluk Sigortaları Sempozyumu 1-2 Aralık 2017, Sigorta Hukukunda Güncel Sorunlar Sempozyumu 2-3 Şubat 2018, 1. Bası, On iki Levha Yayınları, İstanbul, 2018, ss. 557-590.
- Yiğit, Esra: ” Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Paylaştırılması ve Asıl İşverenin Sorumluluğu “, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 41, Y. 2019, ss. 206-220.
- Yıldırım, Ali Haydar: Sigortacının Koruma ve Kurtarma Masraflarından Sorumluluğu (TTK.m.1448/f. 3-4) , On iki Levha Yayınları, 1. Bası, İstanbul, 2019.
- Yıldız, Gaye Burcu: “ İşverenin İş Kazasından Doğan Yükümlülüğü” , Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Toprak İşveren Dergisi, S. 86, 2010, ss. 8- 15.
- Yongalık, Aynur: Çevre Sorumluluk Sigortası, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1998.
- Zevkliler, Aydın/ Özel, Çağlar: Tüketicinin Korunması Hukuku, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.

İnternet Kaynakları

- <https://www.afad.gov.tr/>
- <https://www.ailevecalisma.gov.tr/>
- <https://ankahaber.net/haber/>
- <https://assets.publishing.service.gov.uk/>
- <https://www.assurance-maladie.ameli.fr/qui-sommes-nous/histoire>
- <https://www.birgun.net/>
- <https://calismatoplum.org/>
- <https://dosyahastane.saglik.gov.tr/>
- <https://www.dejure.ai/>

<https://emsal.uyap.gov.tr/>
<https://www.europarl.europa.eu/>
<https://www.exeter.ac.uk/>
<https://heinonline.org/>
<https://www.hukuki.net/ictihat>
<https://www.hse.gov.uk/>
<https://www.ilo.org/>
<https://inis.iaea.org/>
<https://www.isgkutuphanesi.com.tr/>
<https://www.isigmeclisi.org/>
<https://www.journalagent.com/>
<http://www.jstor.org/>
<https://justice.org.uk/>
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>
<https://www.kazanci.com.tr/>
<https://www.legifrance.gouv.fr/>
<https://legalbank.net/>
<https://www.legislation.gov.uk/>
<https://www.legifrance.gouv.fr/>
<https://www.lexpera.com.tr/>
<https://lib.kazanci.com.tr/>
<https://www.nrc.gov/reading-rm/doc-collections/fact-sheets/nuclear-insurance.html>
<https://www.resmigazete.gov.tr/>
<https://www.seddk.gov.tr/>
<https://www.sgk.gov.tr/>
<https://sigortacigazetesi.com.tr/>
<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>
<https://smw.ch/index.php/smw/article/>
<https://sozluk.gov.tr/>
<https://www.tazminathukuku.com/>
<https://tez.yok.gov.tr/>
<https://uyg.sgk.gov.tr/>
<https://world-nuclear-news.org/>

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Duygu TURGUT GÜNEL
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Karatay Süper Lisesi, Antalya, 2001
Lisans Diploması	Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Konya 2007
Yüksek Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Antalya 2012
Tez Konusu	Sigorta Acentesi
Yabancı Dil / Diller	İngilizce
İŞ DENEYİMİ	
Stajlar	Antalya Barosu Avukatlık Stajı 2007-2008
Çalıştığı Kurumlar	Akdeniz Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu (2015- Halen Devam Etmekte) Günel Hukuk Bürosu (2008-2013)