

T.C.

BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK (TEZLİ) YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

4857 SAYILI İŞ KANUNU UYARINCA UZAKTAN ÇALIŞMADA
İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN HUKUKİ
SORUMLULUĞU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KÜBRA GÜNEY ERDOĞMUŞ

İSTANBUL 2024

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK(TEZLİ) YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

4857 SAYILI İŞ KANUNU UYARINCA UZAKTAN ÇALIŞMADA
İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN HUKUKİ
SORUMLULUĞU

YÜKSEK LİSANS TEZİ
KÜBRA GÜNEY ERDOĞMUŞ

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi ŞEBNEM KILIÇ

İSTANBUL 2024

BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

...../...../.....

YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

Program Adı:	Özel Hukuk (Tezli) Yüksek Lisans Programı
Öğrencinin Adı Soyadı:	Kübra GÜNEY ERDOĞMUŞ
Tezin Adı:	4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Hukuki Sorumluluğu
Tez Savunma Tarihi:	

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Doç. Dr. Yücel Batu SALMAN

Enstitü Müdürü

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

	Unvanı, Adı Soyadı	İmza
Tez Danışmanı:	Dr. Öğr. Üyesi Şebnem KILIÇ	
2. Üye:	Dr. Öğr. Üyesi Başak GÜNEŞ	
3. Üye:	Dr. Öğr. Üyesi Hande HEPER	

Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektirdiği şekilde, bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıflarımı yaptığımı beyan ederim.

Kübra GÜNEY ERDOĞMUŞ

ÖZ

4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Hukuki Sorumluluğu

Kübra GÜNEY ERDOĞMUŞ

Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Şebnem KILIÇ

Ocak 2024, 151 sayfa

Evde çalışma ve tele çalışmayı kapsayacak şekilde bir çatı kavram olarak karşımıza çıkan ve çalışmamızın ana temasını oluşturan uzaktan çalışma modeli, COVID-19 pandemisinin de etkisiyle yavaş yavaş yeni normal haline gelmeye başlamıştır. Uzaktan çalışma modeli, ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine yapılan değişiklikle mevzuatta yer bulmuştur. Tezimizde uzaktan çalışma modeli, türleriyle birlikte incelenmiş ve uzaktan çalışmada meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığının tespiti yapılmaya çalışılmıştır. Daha sonra işverenin hukuki sorumluluğun çerçevesi belirlenmiş, aynı zamanda bu belirlemenin işveren mali sorumluluk sigortasıyla bağlantısı ile sınırlı olarak sorumluluk sigortasının kapsamı incelenmiştir.

Anahtar kelimeler: Uzaktan Çalışma, İş Kazası, Meslek Hastalığı, İşverenin Hukuki Sorumluluğu, İşveren Mali Sorumluluk Sigortası.

ABSTRACT

Pursuant to the Labour Act No. 4857, Legal Liability of the Employer for Occupational Accidents and Occupational Diseases in Remote Working

Kübra GÜNEY ERDOĞMUŞ

Private Law Master's Program

Thesis Advisor: Asst. Prof. Dr. Şebnem KILIÇ

January 2024, 151 pages

The remote working model, which appears as an umbrella concept to cover home working and teleworking and constitutes the central theme of our study, has gradually started to become the new normal with the effect of the COVID-19 pandemic. The remote working model has been included in our legislation for the first time with the amendment to Article 14 of the Labour Act No. 4857. In our thesis, the remote working model is examined together with its types and is tried to determine the occupational accidents and diseases that occur in remote working. Then, the framework of the employer's legal liability is determined. At the same time, limited to the connection of this determination with the financial liability insurance, the scope of the employer's financial liability is analyzed.

Keywords: Remote Working, Occupational Accident, Occupational Disease, Employer's Legal Liability, Employer's Financial Liability Insurance.

ÖNSÖZ

Bu çalışma, günümüzde oldukça yaygınlaşan ve görünen o ki yaygınlaşmaya da devam edecek olan uzaktan çalışma modelinin önemi ve bu çalışma biçiminde meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının incelenmesi amacıyla kaleme alınmıştır. Zira neredeyse dünyanın hemen her yerinde uygulanan uzaktan çalışma modeli esnasında meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları ile işverenin sorumluluğu bakımından literatürde yeterli çalışma bulunmamaktadır. Ancak konunun hem biz hukukçular hem de bu konu hakkında çalışma yapan her meslek grubu için önem arz ettiği açıktır. Çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca uzaktan çalışma bakımından işverenin hukuki sorumluluğu ile “işveren sorumluluk sigortası” bakımından uzaktan çalışma esnasında meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından işverenin sorumluluğunu inceleme konusu yapmaktadır.

Tez danışmanım olmayı kabul ederek kendisiyle çalışma fırsatı bulduğum çok değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Şebnem KILIÇ’a, bu tez için vermiş olduğu katkıları, detaylı geri bildirimleri için teşekkür ederek başlamak istiyorum. Çalışma boyunca hiçbir sorumu karşılıksız bırakmadığı, bu çalışmanın özenli ve titiz bir şekilde yürütülmesini sağladığı ve engin bilgisiyle bu çalışmaya verdiği yetkinlik için kendisine ne kadar teşekkür etsem azdır. Tez jürimde yer alarak değerli görüşlerini paylaşan ve çalışmaya sundukları katkılar için sayın hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Hande HEPER ve Dr. Öğr. Üyesi Başak GÜNEŞ’e ayrıca teşekkürlerimi sunarım.

Bugünlere gelmemdeki en büyük emek sahibi ve her konuda destekçilerim olan, çocukları olmaktan gurur duyduğum kıymetli annem Aslı GÜNEY ve kıymetli babam Ahmet GÜNEY’e müteşekkirim. Asla emeklerinin karşılığı olmayacağını bilsem de bu çalışmayı onlara armağan etmek istiyorum. Yine bu tezin yazım süreci boyunca her hafta sonu çocuklarıma bakım desteği vererek aklımın onlarda kalmamasını sağlayan ve bunu büyük bir özveriyle yapan anneme hususen bir kez daha teşekkür etmek isterim, onun desteği olmasaydı bu çalışmayı tamamlayamazdım.

Bu çalışmayı yaptığım süre zarfında ve haricinde her zaman destekçilerim olan kardeşlerim Esra, Taha ve Zeynep'e ayrıca şükranlarımı sunarım.

Diğer teşekkürüm ise biricik oğlum Ali Sina ve canım kızım Ayşe Neva'ya... Tez sürecimde ailemize katılan ve tez yazım süreci boyunca minicik kalpleriyle ama kocaman bir sabır ve olgunlukla beni bekledikleri, varlıkları ve sevgileriyle beni güçlü kıldıkları için onlara çok teşekkür ederim.

Son olarak, beni her daim yüreklendiren, ben kendime inanmaktan vazgeçtiğimde dahi bana inanmaktan vazgeçmeyen, bana her konuda yol ve ışık gösteren hayat arkadaşım, en büyük destekçim ve kendisi çok daha yorucu bir süreç olan doktora tez yazım aşamasında olan ve bunu başarıyla tamamlayacağından şüphe etmediğim sevgili eşim, doktor adayı Talha ERDOĞMUŞ'a sonsuz şükranlarımı sunarım; *“Senin bana nasip olman, şahsi hayatımın en değer biçilmez talihidir...”*

Üsküdar, 2023

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	V
İÇİNDEKİLER	VII
KISALTMALAR CETVELİ	XI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

BİR İSTİHDAM BİÇİMİ OLARAK UZAKTAN ÇALIŞMA

I. UZAKTAN ÇALIŞMAYA İLİŞKİN ULUSAL ve ULUSLARARASI DÜZENLEMELER.....	4
A. Uluslararası Düzenlemeler	5
1. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Evde Çalışma Hakkındaki 177 No'lu Sözleşmesi ve 184 Sayılı Tavsiye Kararı	5
2. Avrupa Birliği Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşme	6
3. Sınır Ötesi Tele Çalışmada Sosyal Güvenliğe Dair Çerçeve Sözleşme.....	7
B. Türk Hukukunda Uzaktan Çalışmaya İlişkin Düzenlemeler	8
1. Resmi Kaynaklar	9
a. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yer Alan Düzenlemeler.....	9
b. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yer Alan Düzenlemeler.....	9
c. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği.....	12
2. Özel Kaynaklar.....	12
a. Toplu İş Sözleşmesi	13
b. Bireysel İş Sözleşmesi.....	15
c. Diğer Özel Kaynaklar.....	15
II. UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMI ve UNSURLARI.....	17
A. Uzaktan Çalışma Kavramı	17
B. Uzaktan Çalışmanın Unsurları	19
1. Görülen İşin İşverenin İş Organizasyonu Kapsamında Gerçekleştirilmesi	19
2. İş Görme Ediminin İşçinin Evinde veya İşyeri Dışında Gerçekleştirilmesi ..	22
3. Sözleşmenin Yazılı Yapılması	23
III. UZAKTAN ÇALIŞMANIN TÜRLERİ	25

A. Evde Çalışma	25
1. Tanım	25
2. Evde Çalışanlara Uygulanacak Hükümler	28
B. Tele Çalışma.....	29
1. Tanım	29
2. Tele Çalışma Türleri	32
a. Evde Tele Çalışma	32
b. Tele Çalışma Merkezleri	33
c. Gezici (Mobil) Tele Çalışma.....	35
d. Hibrit (Dönüşümlü) Tele Çalışma.....	35
3. Tele Çalışanlara Uygulanacak Hükümler	36

İKİNCİ BÖLÜM

UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ KAZASI ve MESLEK HASTALIĞI

I. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN GENEL ÇERÇEVESİ.....	37
A. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	37
1. İş Sağlığı	38
2. İş Güvenliği.....	39
B. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğünün Hukuki Dayanakları	41
1. Uluslararası Düzenlemeler	41
a. Birleşmiş Milletler	41
i. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi.....	41
ii. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi	42
b. Avrupa Birliği Müktesebatı.....	42
c. ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları.....	43
d. Avrupa Konseyi	45
2. Ulusal Düzenlemeler.....	46
a. 1982 Anayasası	46
b. 4857 Sayılı İş Kanunu.....	47
c. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	47
d. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu	48

e. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu.....	49
f. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.....	49
g. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yönetmelikler.....	50
II. İŞ KAZASI ve MESLEK HASTALIĞININ UZAKTAN ÇALIŞMADAKİ GÖRÜNÜMÜ	51
A. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Genel Çerçevesi.....	51
1. İş Kazası Kavramı	51
2. Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından İş Kazası ve Unsurları	54
a. Sigortalı Olma	54
b. Sigortalının Kazaya Uğraması	58
i. Sigortalının işyerinde kazaya uğraması	60
ii. Sigortalının uğradığı zararın işverence yürütülen işten doğması	62
iii. Sigortalının işverence görevlendirildiği yerde asıl işini yapmadığı esnada kazaya uğraması	63
iv. Emziren kadın sigortalı çalışanın süt izni için tanınan zaman diliminde kazaya uğramış olması.....	65
v. Sigortalıların işverence sağlanan taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş esnasında kazaya uğraması	66
c. Gerçekleşen Kaza Nedeniyle Sigortalının Beden veya Ruh Yönünden Bir Zarara Uğraması.....	68
d. Gerçekleşen Kaza ve Zarar Arasında Nedensellik İlişkisi Bulunması...	69
3. Meslek Hastalığı Kavramı ve Unsurları.....	71
a. Meslek Hastalığı Kavramı	72
b. Meslek Hastalığının Unsurları	73
B. Uzaktan Çalışma Bakımından Değerlendirme	77
1. İş Kazası Bakımından Değerlendirme	77
2. Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirme	81
3. COVID-19 (Koronavirüs) Salgını Açısından Değerlendirme.....	83

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN TESPİTİ

I. HUKUKİ SORUMLULUĞUN GENEL ÇERÇEVESİ	88
--	----

A. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Dayanağı ve Koşulları	88
B. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği	92
1. Kusur Sorumluluğu Görüşü	93
2. Kusursuz Sorumluluk Görüşü	94
3. TBK’da Düzenlenen Özel Kusursuz Sorumluluk Halleri	95
4. Yargıtay’ın Görüşü	97
C. İşveren Tarafından Ödenecek Tazminat	100
1. Maddi Tazminat	101
2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	101
3. Manevi Tazminat	102
II. UZAKTAN ÇALIŞMA AÇISINDAN DEĞERLENDİRME	103
A. Genel Olarak	103
B. İşverenin Sorumluluğu Bakımından	105
III. UZAKTAN ÇALIŞMA ESNASINDA MEYDANA GELEN İŞ KAZALARININ İŞVEREN SORUMLULUK SİGORTASI İLE İLİŞKİSİ	109
A. İşveren Sorumluluk Sigortası Açısından İş Kazası ve Meslek Hastalığı	109
1. Genel Olarak İşveren Sorumluluk Sigortası	109
2. İşveren Sorumluluk Sigortasının Kapsamında Olan Talepler	112
a. İş Kazası Sonucunda SGK Tarafından Yapılan Yardımları Aşan Zararlar 113	
b. SGK Tarafından İşverene Yöneltilen Rücu Talepleri	115
i. Rücu Hakkının Hukuki Dayanağı ve Niteliği	116
ii. İşverenin SGK Karşısındaki Sorumluluğunun Koşulları	117
iii. Sorumluluğun Kapsamı	118
c. Avukatlık Ücretleri ve Dava Masrafları	120
3. İşveren Sorumluluk Sigortası Bakımından Teminat Dışında Kalan veya Ek Primle Teminata Dahil Edilebilen Haller	121
4. Mutlak Biçimde Teminat Dışında Kalan Haller	122
B. Uzaktan Çalışma Açısından Değerlendirme	123
SONUÇ	127
KAYNAKÇA	132

KISALTMALAR CETVELİ

AB	: Avrupa Birliği
AET	: Avrupa Ekonomi Topluluğu
aşa.	: Aşağıda
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
bkz.	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
BSG	: Alman Federal Sosyal Mahkemesi
BÜHFD	: Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
C.	: Cilt
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
E.T.	: Erişim Tarihi
HD.	: Hukuk Dairesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İHSGHD	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSSGS	: İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartları
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
m.	: Madde
MÜHFHAD	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
RG	: Resmî Gazete
s.	: Sayfa
ss.	: Sayfa Sayısı
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
T.	: Tarih
TAÜHFD	: Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
vd.	: Ve devamı
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
Y.	: Yargıtay
YBHD	: Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurul

GİRİŞ

Geçmişten günümüze dünyada ve ülkemizde meydana gelen ekonomik krizler, artan işsizlik oranları ve buna karşılık sanayileşme ve makineleşmenin sürekli artış göstermesi, iş koşullarında ve çalışma biçimlerinde yenilik ve değişikliği beraberinde getirmiştir.¹ Sanayi devrimiyle birlikte başlayan, endüstrileşme ve teknolojik gelişmelerin artışıyla devam eden bu süreç, dijital kanalların da hayatımıza girmesiyle farklı çalışma biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Zira küresel arenada işletmelerin var olabilme ve bu varlığı sürdürebilme çabası, iş yaşamındaki gelişen koşullara ve değişen şartlara ayak uydurmayı zorunlu kılmıştır. İş hayatında değişen bu anlayış, çalışanların sosyal ve ekonomik haklarını koruma ve işverenlerin ticari menfaatlerini gözetme arasındaki dengeyi sağlamayı amaçlayan bir anlayışa evrilmiştir. Bu anlayışın sonucu olarak atipik ve esnek istihdam biçimleri gündeme gelmiş; atipik ve esnek çalışma biçimleri² ise işçinin işyeri dışında iş görme edimini ifa edebilmesi sonucunu doğurmuştur.

Evde çalışma ve tele çalışmayı kapsayacak şekilde bir çatı kavram olarak karşımıza çıkan ve çalışmamızın ana temasını oluşturan uzaktan çalışma modeli, COVID-19 pandemisinin de etkisiyle yavaş yavaş yeni normal haline gelmeye başlamıştır. Zira geldiğimiz noktada, artık pek çok işveren çalışma modeli olarak sadece uzaktan çalışma veya hem işyerinden hem de evde çalışmayı kapsayacak şekilde bir çalışma biçimi olan “hibrit” çalışma modelini hayata geçirmiş ve benimsemiş durumdadır. Uzaktan çalışma modeli ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesine yapılan değişiklikle mevzuatımızda yer bulmuştur. Yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2021 yılında çıkartılan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği de konumuz açısından önem arz etmektedir. Öte yandan evde çalışmaya ilişkin düzenlemeler daha eskiye dayanmakta olup Türk Borçlar Kanunu’nun 461. maddesi ve devamında evde hizmet sözleşmesine ilişkin düzenlemeler mevcuttur.

Uzaktan çalışma esnasında uygulanacak kurallar İş Kanunu m.14/f.4-5-6-7’de düzenlenmiştir. Ancak mevcut düzenlemeler ve 2021 yılında hayata geçirilen Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, uzaktan çalışma modeli bakımından ortaya çıkabilecek sorunlara cevap vermekte yetersiz kalmaktadır. Zira uzaktan çalışma

¹ Detaylı açıklamalar için bkz. **GÜZEL**, Ali/ **HEPER**, Hande, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdam!...:Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, Çalışma ve Toplum, C: 1, S: 52, 2017, s. 13-18.

² **GÜZEL/ HEPER**, s. 14 vd.

esnasında meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalığı durumunda bu kazanın ya da meslek hastalığının tespiti nasıl yapılacaktır? Bu soruya ek olarak uzaktan çalışma esnasında meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalığında işverenin sorumluluğu ve bu sorumluluğun sınırı nasıl tayin edilecektir? Bu hususlar oldukça önem arz etmekle birlikte, mevzuattaki güncel düzenlemeler maalesef bu sorulara cevap vermekten uzaktır.

Uzaktan yapılan çalışmalarda meydana gelen kazaların iş kazası veya meslek hastalığı olarak tespitinin yapılması çoğunlukla güçtür. Uzaktan çalışma esnasında işçi işyeri dışında iş görme edimini ifa etmektedir. İşçinin, işyeri dışında ancak işiyle ilgili olmayan bir kaza geçirmesi halinde uygulanması gereken hukuk kurallarının tespiti açısından şu an için bir gri alan bulunmaktadır. Bu itibarla çalışmamızın, bu sorunlar etrafında toplanması ve bu sorunlara cevap araması bakımından önemli olduğu kanaatindeyiz.

Geniş anlamda işçiyi koruma borcu, işçiyi işyerinde mobbinge (psikolojik tacize) ve cinsel tacize karşı korumayı ve işçinin kişisel verilerinin korunmasını da içeren kapsamlı bir borçtur. Çalışmamızda bu borcu daraltarak sadece iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri (dar anlamda işçiyi koruma borcu) açısından konuyu ele aldığımızı belirtmek gerekir. Mobbing, işe bağlı stres, psikolojik taciz, ayrımcılık gibi hususlar da işçinin sağlığının korunması kapsamında kabul edilse de çalışmamızda iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından incelenmiştir. Keza cezai ve idari yaptırımlardan sorumluluk da inceleme konumuz dışında bırakılarak yalnızca hukuki sorumluluk incelenmiştir. Bu bağlamda da hukuki sorumluluk yalnızca işçilere ve diğer hak sahiplerine karşı yükümlülükler açısından ele alınmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumunun rücu taleplerine karşı sorumluluk esası itibarıyla çalışma konumuz dışında bırakılmış olup Kurumun rücu hakkına sorumluluk sigortasıyla ilgili olduğu ölçüde değinilmiştir.

Bu çalışmada, uzaktan çalışma ve uzaktan çalışmada meydana gelen iş kazalarından işverenin hukuki sorumluluğu konusuna odaklanılarak işverenin sorumluluğu aynı zamanda işveren sorumluluk sigortası bakımından da ele alınmıştır.

Çalışmamızın birinci bölümünde uzaktan çalışma, uzaktan çalışmanın ulusal ve uluslararası kaynaklarda ne şekilde düzenlendiği ve türlerine yer verilerek uzaktan çalışanlara uygulanacak hükümler tespit edilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği genel anlamda incelenerek, iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarına ağırlık verilmiş ve uzaktan çalışan işçiler bakımından iş kazası ve meslek hastalığının tespitinin nasıl yapılacağı sorusuna cevap aranmıştır. Aynı zamanda COVID-19 pandemisinin 5510 sayılı Kanun açısından işçiler ve sağlık çalışanları bakımından ne şekilde değerlendirileceğine ilişkin tartışmalara da yer verilmiştir.

Çalışmamızın üçüncü ve son bölümünde ise işverenin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından hukuki sorumluluğu irdelenerek uzaktan çalışma bakımından bu sorumluluğun çerçevesi belirlenmeye çalışılmıştır. Devamında ise işverenin hukuki sorumluluğu işveren sorumluluk sigortası bakımından irdelenmiştir. Zira işveren sorumluluk sigortaları uygulama açısından oldukça önemli bir yere sahip olup büyük ölçüde işverenleri ve sigorta şirketlerini ilgilendirmektedir.

COVID-19 pandemisinin de etkisiyle yaygınlaşmaya başlayan ve artık “yeni normal” olarak benimsenen uzaktan çalışmanın daha da yaygınlaşacağı ve uzaktan çalışma esnasında yaşanan iş kazaları bakımından yargıya taşınacak olay sayısında artış olacağı muhakkaktır. Her ne kadar günümüzde uzaktan çalışma esnasında yaşanan iş kazaları bakımından yeterli yargı kararına ulaşılmasa da zaman içerisinde verilecek kararlar konuya ışık tutacaktır. Ancak güncel durumda, uzaktan çalışma bakımından mevzuatımızda düzenleme yapılması gerektiği açıktır. Yapılacak yeni ve güncel düzenlemelerle uzaktan çalışma esnasında yaşanacak iş kazaları ve meslek hastalıklarının ve işverenlerin sorumluluğunun genel çerçevesinin net bir şekilde belirlenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

BİRİNCİ BÖLÜM

BİR İSTİHDAM BİÇİMİ OLARAK UZAKTAN ÇALIŞMA

Atipik bir istihdam biçimi olarak artık hayatımızda daha fazla yer kaplayan ve gün geçtikçe önemi artacak olan uzaktan çalışma kavramı hem evden çalışmayı hem de tele çalışmayı kapsamaktadır.³ Tele çalışma modelinin hayatımıza daha yeni girdiğini söylemek mümkün olmakla birlikte evden çalışmanın geçmişi daha eskilere dayanmaktadır.

Bu bölümde uzaktan çalışmanın detaylı incelenmesi amacıyla öncelikle uzaktan çalışmanın ulusal ve uluslararası kaynaklarda nasıl düzenlendiğine, ardından uzaktan çalışmanın unsurları ile uzaktan çalışmanın türlerine değinilecektir.

I. UZAKTAN ÇALIŞMAYA İLİŞKİN ULUSAL ve ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

Uzaktan çalışma kavramının uluslararası düzeyde düzenlendiği iki adet önemli belge bulunmaktadır. Bunlardan ilki Avrupa Birliği Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesi⁴, diğeri ise Evde Çalışmaya İlişkin 177 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çerçeve Sözleşmesi'dir⁵. Ulusal düzeyde ise uzaktan çalışma ile ilgili

³ Ayrıntılı bilgi için bkz. **ÖZDEMİR**, Erdem, “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma”, Çimento İşveren Dergisi, C: 35, 2021, s. 11; **SÜZEK**, Sarper, İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul 2021, s. 280; **ÇELİK**, Nuri/ **CANIKLIOĞLU**, Nurşen/ **CANBOLAT**, Talat/ **ÖZKARACA**, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 34. Baskı, İstanbul 2021, s. 236; **SENYEN KAPLAN**, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, Ankara 2019, s. 106-109; **EKMEKÇİ**, Ömer/ **YİĞİT**, Esra, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2022, 4. Baskı, s. 80-85; **KANDEMİR**, Murat, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, 1. Baskı, İstanbul 2011, s. 41; **ALP**, Mustafa, Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, 1. Baskı, İstanbul 2011, s. 795; **AKIN**, Levent, “Covid-19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri”, Çimento İşveren Dergisi, S: 3, C: 34, 2020, s. 39; ; **ENGİN**, E. Murat, “Türk İş Hukukunda Evde Çalışma”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000, s. 269-287; **DULAY YANGIN**, Dilek, “6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 36, 2016, s. 150; **EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN**, s. 99; **HEKİMLER**, Alpay, “Türk ve Alman İş Hukukunda Home Office Düzenlemeleri: Covid-19 Pandemi Döneminde Karşılaştırmalı Hukuk Boyutunda Genel Bir Değerlendirme”, In Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı, 1. Baskı, İstanbul 2021, s. 220; **KUTLU**, Merve/ **UÇAR**, Ali, “Tarafların Hak ve Borçları Kapsamında Koronavirüs Pandemisinde Uzaktan Çalışma”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V(Editörler: Kübra DOĞAN YENİSEY & Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ), 1. Baskı, İstanbul 2022, s. 253- 314; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Yeliz/ **SAVAŞ KUTSAL**, F. Burcu, “Uzaktan Çalışma”, Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi (Editör: Saim Ocak), 1. Baskı, 2023, s. 51-78; **YİĞİT**, Esra, “Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları”, TAÜHFD, C: 3, S: 2, 2021, s. 135-154.

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008SC2178> (E.T. 22.09.2023).

⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322 (E.T. 09.09.2023).

ilk başta vurgulanması gereken 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda⁶ (TBK) yer alan evde hizmet sözleşmesi hakkındaki düzenlemelerdir. Yine uzaktan çalışma hakkında ulusal düzeydeki en önemli kaynaklardan biri, 4857 sayılı İş Kanunu'nda⁷ yapılan 14. madde değişiklikleri ve 2021 tarihli Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'dir.⁸ Bu noktada, ulusal kaynaklar içinde resmi kaynakların yanı sıra özel kaynakları da saymak mümkündür. Buna göre, uzaktan çalışma ile ilgili işçi ve işveren arasında akdedilen bireysel iş sözleşmeleri ile işveren sendikaları ile işçiler arasında akdedilen toplu iş sözleşmeleri başta olmak üzere diğer iş hukuku kaynaklarında da konuya ilişkin düzenlemeler yer alabilmektedir. Aşağıda önce uluslararası kaynaklar ardından ulusal düzeyde uzaktan çalışmaya ilişkin yapılan düzenlemeler ayrı başlıklar halinde incelenecektir.

A. Uluslararası Düzenlemeler

1. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Evde Çalışma Hakkındaki 177 No'lu Sözleşmesi ve 184 Sayılı Tavsiye Kararı

ILO'nun 20 Haziran 1996 tarihinde düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansı'ndan önce evden çalışmaya ilişkin pek çok çalışma yapılmışsa da evden çalışanların hakları, statüleri, ücret konusu, evden çalışanların sendikalaşması hatta evden çalışanların tanımına ilişkin bir standart bulunmamaktaydı. Her ne kadar kabul edilmiş bir sözleşme ya da tavsiye kararı bulunmasa da o zamana kadar evden çalışanların durumuyla ilgili pek çok toplantı düzenlenmiş, konferanslar yapılmış ve raporlar yayımlanmıştı.⁹ Yapılan bu yoğun ve kapsamlı çalışmalar nihayet sonuç vermiş ve 20 Haziran 1996 tarihinde 177 No'lu Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 Sayılı Tavsiye Kararı kabul edilmiştir.¹⁰ Fakat bu Sözleşme dört yıl sonra, 20 Nisan 2000 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 2022 yılı itibariyle Sözleşme; Arnavutluk, Makedonya, Bosna Hersek, Arjantin, Belçika, Bulgaristan, Finlandiya, İrlanda,

⁶ RG. 4.2.2011, S. 27836.

⁷ RG. 10.06.2003, S. 25134.

⁸ RG. 10.03.2021, S. 31419.

⁹ **DULAY**, Dilek, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, 1. Baskı, Ankara 2016, s. 44-47; **EYRENCİ**, Öner/ **BAKIRCI**, Kadriye, Dünya'da ve Türkiye'de Evde Çalışma ve Eve İş Verme, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul 2000, s. 28.

¹⁰ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 177 No'lu Evde Çalışma Sözleşmesi tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_I D:312322 (E.T.23.06.2022).

Hollanda, Slovenya, Tacikistan olmak üzere 13 ülkede yürürlüktedir.¹¹ Türkiye bu Sözleşmeye henüz taraf olmamıştır. Sözleşmeye taraf olan ülkelerden belirli aralıklarla Sözleşme koşullarını gözden geçirmesi ve evde çalışanların şartlarının değerlendirilmesi talep edilmektedir.¹²

Sözleşmede evde çalışmanın tanımı da yapılmıştır. Sözleşmeye göre evde çalışma; bağımsız çalışan olmayan bir kişinin, malzeme ve ekipmanın kim tarafından temin edildiğine bakılmaksızın, kendi evinde veya işyeri dışında, ücret karşılığında ancak işveren hesabına üretim yaptığı çalışmadır.¹³ 184 Sayılı Tavsiye Kararı'nda ise, evde çalışmanın bazı günlerde veya zaman zaman değil düzenli olarak yapılması gerektiği belirtilmiştir.¹⁴ Dolayısıyla normalde işyerinde çalışan birinin zaman zaman çalışmalarını evde yapması, bu kişiye evde çalışan sıfatını vermeyecektir. 177 Sayılı Sözleşmede evden çalışma ile ilgili genel ve temel hükümler yer alırken, 184 Sayılı Tavsiye Kararı bu Sözleşme'nin yürütülmesini kolaylaştırma amacı taşımakta ve evden çalışma ile ilgili detayları içermektedir.¹⁵

2. Avrupa Birliği Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşme

Avrupa Birliği Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşmesi¹⁶ (Çerçeve Sözleşme), Avrupa Sosyal Ortakları tarafından¹⁷ Roma Antlaşması'nın 139. maddesinin 2. fıkrası çerçevesinde hazırlanarak 16 Temmuz 2002 tarihinde kabul edilmiştir.¹⁸ Tele çalışma hakkında uluslararası düzeyde ilk belge olması sebebiyle

¹¹ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 177 No'lu Evde Çalışma Sözleşmesi'ne taraf olan ülkelerin listesi için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:14913312427050:::P11300_INSTRUMENT_S_ORT:3, (E.T.23.06.2022).

¹² **TERZİOĞLU**, Ahmet/ **KAHRAMAN USTA**, Hülya, "Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 18, 2021, s. 1523; **DULAY**, s. 52; **EYRENCİ/BAKIRCI**, s. 46.

¹³ İlgili Sözleşmede yer alan evde çalışma tanımı için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_I_D:312322, (E.T. 23.06.2022) Ayrıca bkz. **CİVAN**, Orhan Ersun, "İş Hukukunda Uzaktan Çalışma", Legal İş Hukuku Dergisi, C: 7, 2010, s. 530.

¹⁴ **DULAY**, s. 125.

¹⁵ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 50; **EYRENCİ/BAKIRCI**, s. 46.

¹⁶ Avrupa Birliği Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşmesi tam metni için bkz. <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>, (E.T. 23.06.2022).

¹⁷ Avrupa Sosyal Ortakları; Avrupa İşçi Sendikaları ve Konfederasyonu, Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu Birliği ve Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi'nin bir araya gelmesiyle oluşmuş bir topluluktur.

¹⁸ **EMRAĞ**, Seda Ergüneş, "4857 Sayılı İş Kanunu'nun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma", Legal İHSGHD, C: 13, 2016, s. 8; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 52.

Çerçeve Sözleşme'nin önemi büyüktür.¹⁹ Avrupa Komisyonu danışmanlığında yürütülen görüşmeler neticesinde imzalanan bu sözleşmelerin bir kısmının her üye ülkede ilgili ülkenin usul ve yürürlük esaslarına göre yürürlüğe girmesi de kararlaştırılabilmektedir. Sektörler arası olarak 2002 yılında imzalanan Meslekler Arası Tele-Çalışma Sözleşmesi de bağımsız sosyal diyalog mekanizmaları işletilerek imzalanmış Avrupa düzeyinde çerçeve anlaşmalardandır.²⁰

Bu Sözleşmeyle tele çalışma açısından önemli bir aşama kaydedilmiştir. Söz konusu Çerçeve Sözleşme, tele çalışan işçilerin çalışma koşulları, eşitlik ilkesi, sağlık ve güvenlik, eğitim ve toplu sözleşme haklarına ilişkin önemli düzenlemeler içermektedir.²¹ Bu Sözleşme, Avrupa Birliği ülkelerinin tele çalışma bakımından yaptıkları toplu iş sözleşmeleri bakımından temel teşkil etmesi sebebiyle önemli bir yere sahiptir.²² Tele çalışmaya ilişkin; anlaşmada gönüllülük, çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği, özel yaşama saygı, verilerin korunması gibi temel kuralların önemli bir bölümü bu Sözleşmede düzenlenmiştir.²³

Çerçeve Sözleşme'nin 2. maddesine göre tele çalışma; *"iş ilişkisi ya da iş ilişkisinde işverence önceden önerildiği gibi normal yolla da yapılabilecek bir işin bilişim teknolojileri kullanılarak uzak bir yerde yapılması ya da organize edilmesidir."* Bu tanım, üye ülkelerin pek çoğunun tele çalışma hakkındaki düzenlemelerine yansımıştır.²⁴

3. Sınır Ötesi Tele Çalışmada Sosyal Güvenliğe Dair Çerçeve Sözleşme

Sınır Ötesi Tele Çalışmada Sosyal Güvenliğe Dair Çerçeve Sözleşme (Framework Agreement for Social Security for Cross-Border Telework), 1 Temmuz 2023 tarihinde Avrupa Birliği'ne üye 18 ülke tarafından imzalanarak yürürlüğe

¹⁹ ALP, s. 824; AYDINÖZ, Gonca, İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2014, s. 7; EMRAĞ, s. 8.

²⁰ Çerçeve sözleşmeler hakkında bkz. UÇKAN, Banu, "Avrupa Anayasası'nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalara İlişkin Temel Düzenlemeleri", Çalışma ve Toplum Dergisi, S: 6, 2005, s. 128 vd.; KILIÇ, Şebnem, Türk Hukukunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri ve Çerçeve Sözleşmeler, 1. Baskı, İstanbul 2019, s. 380 vd.

²¹ ALP, s. 825.

²² AYDINÖZ, s. 7.

²³ DULAY, s. 52; AYDINÖZ, s. 8.

²⁴ İNCİROĞLU, Lütfi, Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları, 2. Baskı, İstanbul 2020, s. 210.

girmiştir.²⁵ Çerçeve Sözleşme'nin giriş bölümünde, işgücü piyasasının esnekleşmesi ve dijitalleşmesinin yanı sıra COVID-19 salgınından bu yana sınır ötesi tele çalışmadaki artışa ve tele çalışmanın artık temel bir çalışma biçimine dönüştüğüne vurgu yapılmaktadır. Çerçeve Sözleşme'nin giriş bölümünde ayrıca, tele çalışmaya ilişkin Avrupa Birliği'nin Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Koordinasyonu hakkındaki 883/2004 No'lu Direktifi'nin tele-çalışmanın henüz yaygın olmadığı bir dönemde çıkarıldığına atıfta bulunularak günümüzde tele çalışmayla istihdam edilen kişi sayısının artışı ve çalışma biçimlerinin çeşitlenmesi sebebiyle uygulanması gereken sosyal güvenlik mevzuatının belirlenmesine dair önemli bir sorunun ortaya çıktığı belirtilmektedir. Bu sorunların çözümü için Çerçeve Sözleşme hazırlanırken, Avrupa Birliği'nin 883/2004 No'lu Direktifi'nin 16. maddesinin 1. fıkrasının uygulanabilecek hukuka dair sağladığı seçeneklerin hatırd tutulduğu ve mutlak tele çalışmanın mümkün olduğunca güçlendirilebilmesi için Direktif'in 13. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinde belirtilen durumlara istisna getirilmesi hususunda mutabık kalındığı belirtilmektedir.

Çerçeve Sözleşme'nin 3. maddesinde, uygulanacak sosyal güvenlik mevzuatının nasıl belirlenmesi gerektiği tarif edilmektedir. Madde hükmüne göre, toplam çalışma süresinin %50'sinden daha azını tele çalışma usulüyle gerçekleştiren çalışanlar için işyeri merkezi veya çalıştıkları ofisin bulunduğu ülke mevzuatı uygulanacaktır. Böylece tele çalışma yaygın bir çalışma yöntemi olarak kabul edilmiş olup daha önce tele-çalışanlar için işyeri merkezi veya çalıştıkları ofisin bulunduğu ülke sosyal güvenlik mevzuatının uygulanabilmesi için aranan azami %25'lik oran %49,9'a yükseltilmiş olmaktadır. Değişikliğin, sınır ötesi tele çalışma açısından öngörülebilirlik ve esnekliğe önemli katkı sunduğu ifade edilmektedir.²⁶

B. Türk Hukukunda Uzaktan Çalışmaya İlişkin Düzenlemeler

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndan (TBK) önceki 818 sayılı mülga Kanun döneminde evde çalışmaya ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktaydı. Ancak 6098 sayılı TBK'nın 461 ila 469. maddeleri arasında evde hizmet sözleşmesi başlığı

²⁵ Sözleşme metni için ayrıca bkz. https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/framework_agreement_on_cross-border_telework.pdf. (E.T. 13.11.2023)

²⁶ HADZİĆ, Daida, "European Union-Framework Agreement for Social Security Enacted", KPMG, <https://kpmg.com/xx/en/home/insights/2023/07/flash-alert-2023-143.html>. (E.T. 13.11.2023)

altında, evde çalışmaya ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Yine 2016 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu’nda yapılan düzenlemeyle 14. maddenin başlığı “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma” şeklinde değiştirilmiştir. Ardından 10.03.2021 tarihinde yayımlanan “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği” ile uzaktan çalışmaya ilişkin yönetmelik de yürürlüğe girmiştir. Sırasıyla bu kaynaklar üzerinden, Türk hukukunda uzaktan çalışmaya ilişkin yapılan düzenleme ve değişikliklere değinilerek uzaktan çalışmanın mevzuattaki yeri incelenecektir.

1. Resmi Kaynaklar

a. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Yer Alan Düzenlemeler

Türk Hukukunda evde çalışmaya ilişkin hükümler ilk defa 6098 sayılı TBK’nın “Evde Hizmet Sözleşmesi” başlığı altındaki maddelerinde düzenlenmiştir. TBK’nın 461-469. maddelerinde düzenlenen evde hizmet sözleşmesinin tanımı 461. maddede şu şekilde yapılmıştır: “*Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir.*” Bu hükümler mehz İsviçre Borçlar Kanunu maddeleri çerçevesinde hazırlanmıştır.²⁷ TBK’da tanımlanan evde çalışmanın geleneksel anlamda evde çalışma olduğunu ifade etmeliyiz.²⁸ Yine evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hallerde genel hizmet sözleşmesi hükümlerine gidileceği 469. maddede belirtilmiştir.²⁹ Evde hizmet sözleşmesi çalışmanın ilerleyen bölümlerinde detaylıca inceleneceğinden burada yalnızca tanıma yer verilmiştir.

b. 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Yer Alan Düzenlemeler

4857 sayılı İş Kanunu’nda 6715 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önce uzaktan çalışmaya ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktaydı. Ancak 2016 tarihinde yapılan kanun değişikliği ile İş Kanunu’nun 14. maddesinin başlığı “Çağrı

²⁷ ABBAS, Büşra, “Atipik Bir Çalışma Biçimi Olarak Evden Çalışma”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 13, 2016, s. 2015; DULAY YANGIN, s. 155.

²⁸ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 88; TUNCAY, A. Can, “Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 18, 2021, s. 43; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, “Covid-19 Pandemi Döneminde HomeOffice Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme”, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu, İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2020, s. 156.

²⁹ Genel hizmet sözleşmesi hakkında bkz. GÜNEŞ, Başak/ MUTLAY, Faruk Barış, “Yeni Borçlar Kanunu’nun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, C: 3, S: 30, 2011, s. 231-288.

üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” olarak değiştirilmiş ve 4. fıkradan başlamak üzere, 14. maddeye aşağıdaki dört fıkra eklenmiştir:

“Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

Dördüncü fıkraya göre yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.”

Madde gerekçesinde³⁰ de açıkça ifade edildiği üzere, uzaktan çalışma kavramı kanun koyucu tarafından bilinçli olarak hem evde çalışma hem de tele çalışmayı içine alacak şekilde düzenlenmiştir.³¹ Dolayısıyla madde gerekçesi ve öğretilerdeki ağırlıklı görüş³² birlikte değerlendirildiğinde, uzaktan çalışmanın geleneksel anlamda yapılan evde çalışma ile tele çalışmayı kapsayan bir üst kavram olduğunu ifade etmek gerekmektedir. Bununla birlikte, içerikten ziyade kanun

³⁰ 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde değişiklik yapan 6715 Sayılı Kanun’un 2. maddesinin gerekçesinde şu ifadeye yer verilmiştir: “Maddeyle, çalışma mevzuatının, değişen ekonomik koşulları takip eden dinamik bir yapıya kavuşturulması amacıyla evden çalışma ve tele çalışma biçimleri uzaktan çalışma adı altında birleştirilerek tanımı yapılmıştır.”

³¹ EMRAG, s. 1417.

³² ÖZDEMİR, “Tele-Çalışma”, s. 11; SÜZEK, İş Hukuku, s. 280; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 236; KILIÇ, Gözdenur, “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı”, Terazi Hukuk Dergisi, C. 15, 2020, s. 805; MANAV ÖZDEMİR, Eda, “Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:43, 2020, s. 144.

sistematiki aısından ilgili maddenin dzenlendiği yer bakımından doktrinde eleştiriler de yer almaktadır. Zira çağrı üzerine çalışma ile birlikte dzenlenmesi uzaktan çalışmanın sadece çağrı üzerine çalışma şeklinde yapılabileceği algısı oluşturması nedeniyle yerinde görülmemiştir.³³

Kanun koyucu, 6715 sayılı Kanun değişikliği ile açıkça uzaktan çalışmaya ilişkin dzenlemeler yapmıştır. Diğer taraftan, yukarıda açıklandığı üzere bu istihdam biçiminin kapsadığı evde çalışma ise ayrıca TBK’da dzenlenmiştir. Bu durum, hangi kaynağa başvurulacağı sorusunu gündeme getirmiştir. Doktrindeki baskın görüşe göre kanun koyucunun amacı evde çalışmayı, 4857 sayılı İş Kanunu’nun uygulama alanından bütünüyle çıkarmak değildir. Dolayısıyla İş Kanunu’nun özel kanun olması sebebiyle, bu Kanun’a tabi olarak evde çalışma yapanlara ilişkin öncelikle İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu’nda evde çalışmaya ilişkin uygulanacak hükümlerde boşluk olması veya hüküm bulunamaması halinde genel kanun olması sebebiyle TBK’nın evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri, burada da hüküm bulunmaması halinde genel hizmet sözleşmesi ve genel hükümler uygulama alanı bulacaktır.³⁴ şayet iki kanun dzenlemeleri arasında herhangi bir çelişki var ise hem sonraki kanun hem de genel kanun içindeki özel dzenleme olması sebebiyle İş Kanunu hükümleri değil, TBK hükümleri uygulama alanı bulacaktır.³⁵

Diğer taraftan, TBK’ya tabi olan işlerde tele çalışmaya ilişkin hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla uzaktan çalışmanın alt türü olan tele çalışma aısından böyle bir ayırım yapılmamaktadır. İş Kanunu’na tabi olarak çalışanlara doğrudan İş Kanunu’nun ilgili hükümleri uygulanır, hüküm bulunmayan hallerde genel hükümler uygulanacaktır.³⁶ Her iki kanunda birbiriyle çelişen kural olması ihtimali tele çalışmalar aısından söz konusu olmayacaktır.

³³ MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 467; EMRAĞ, s. 1420.

³⁴ SÜZEK, İş Hukuku, s. 283; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 240; EYRENCİ/ TAşKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s. 99; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 480. Ayrıca bkz. GüNEş/ MUTLAY, s. 231-288.

³⁵ SÜZEK, s. 283; DULAY, s. 118; GÜNAY, Arkin, Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde alışma, 1. Baskı, İstanbul 2018, s. 95-97.

³⁶ SÜZEK, s. 287.

c. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği

İş Kanunu'nda yapılan 6715 sayılı Kanun değişikliği ile m. 14/f.7'de düzenlenen uzaktan çalışmanın usul ve esaslarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirleneceğine işaret edilmiştir.

İş Kanunu'nda yapılan değişikliğin üzerinden neredeyse beş yıl geçtikten sonra yayımlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 4. maddesinin c bendinde yukarıda belirtmiş olduğumuz uzaktan çalışmanın tanımı aynen tekrar edilmiştir. Yönetmelik maalesef beklentileri karşılamamış, uzaktan çalışmayla ilgili eksiklikleri giderememiştir.³⁷

Yönetmelik'te, uzaktan çalışma esnasında meydana gelecek iş kazaları ile iş sağlığı ve güvenliği gibi önemli bir konuya, yalnızca “işverence tedbir alınmalı” şeklinde genel geçer bir ifadede yer verilmiştir. Yine konunun toplu iş hukuku boyutundan bahsedilmemesi, işçinin “ulaşılmama hakkı” gibi uzaktan çalışma açısından önemli ve güncel konulara yer verilmemiş olması haklı eleştirilere sebep olmuştur.³⁸

Yönetmeliğin 14. maddesine göre uzaktan çalışmaya dayalı iş ilişkisi en başta kurulabileceği gibi bir iş ilişkisi işçinin rızası alınmak suretiyle sonradan da uzaktan çalışma biçiminde dönüştürülebilecektir.³⁹

2. Özel Kaynaklar

Özel kaynakların başında toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesi gelir. Uzaktan çalışma ilişkisi işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesiyle belirlenebileceği gibi toplu iş sözleşmesiyle de belirlenebilir. Bu noktada, kaynaklar hiyerarşisine uygun olarak ilk başta toplu iş sözleşmesi hükümlerini incelemeyi uygun buluyoruz.

³⁷ BAYCIK, Gaye/ DOĞAN, Sevil/ DULAY YANGIN, Dilek/ YAY, Oğuzhan, “Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespitler ve Öneriler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C: 70, 2021, s. 1688.

³⁸ AKIN, Levent, “Türk Çalışma Yaşamında Pandemi Sürecinde Uzaktan/Evden Çalışma ve Olası Sonuçları”, In Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı, 1. Baskı, İstanbul 2021, s. 267; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 465.

³⁹ BAYCIK/ DOĞAN/ DULAY YANGIN/ YAY, s. 1689.

a. Toplu İş Sözleşmesi

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun⁴⁰ m. 2/1-h bendinde, toplu iş sözleşmesi “*iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında akdedilen sözleşme*” olarak ifade edilmiştir. Yine aynı Kanunun 33. maddesinde tarafların karşılıklı hak ve borçlarını düzenleyen, kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesi olduğuna işaret edilmiş⁴¹ ve 36. maddesinde iş sözleşmeleri üzerindeki normatif etkisi düzenlenmiştir.⁴² Yine aynı Kanun’un 35. maddesinde toplu iş sözleşmesinin yazılı biçimde yapılabileceği hüküm altına alınmış olup sözleşmenin yazılı olarak yapılması bir geçerlilik şartıdır.⁴³

Uzaktan çalışmaya dair yasal mevzuatta toplu iş sözleşmesine ilişkin henüz bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak düzenleme bulunmaması uzaktan çalışma sözleşmesiyle çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamayacakları anlamına gelmemektedir. Uzaktan çalışma sözleşmesiyle çalışan kişiler de işçi sıfatına haiz olduklarından, sendikal ilişki içerisine girmelerinde herhangi bir engel bulunmamaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Evde Çalışma Hakkında 177 No’lu Sözleşmesi’nin m. 4/2-a bendinde ise özel olarak, “*Evde çalışanların kendi seçtikleri kuruluşları kurma ve bu kuruluşların faaliyetlerine katılma hakkı*” olduğuna dikkat çekilmiş olup, 184 sayılı Tavsiye Kararının 11. maddesinde ise uzaktan çalışanların sendikalara üye olmasının temel bir hak olduğu, ulusal federasyon ve konfederasyonlara katılabilecekleri ve bu katılımın da desteklenmesinin önemi vurgulanmıştır.⁴⁴ Aynı şekilde Avrupa Birliği Çerçeve Anlaşması’nda da tele

⁴⁰ RG. 7.11.2012, S. 28460.

⁴¹ SUR, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 10. Baskı, Ankara 2022, s. 268; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku-Toplu İş İlişkileri, 2. Baskı, İstanbul 2013, s. 292; TUNCAY, Aziz Can/ SAVAŞ KUTSAL, Burcu, Toplu İş Hukuku, 7. Baskı, İstanbul 2019, s. 228; ŞAHLANAN, Fevzi, Toplu İş Hukuku, 1. Baskı, İstanbul 2022, s. 314; ESENER, Turhan/ DEMİR, Ender, Toplu İş Hukuku-Toplu İş Sözleşmesi-, 1. Baskı, İstanbul 2019, s. 12; EKMEKÇİ, Ömer, Toplu İş Hukuku, 5. Baskı, İstanbul 2023, s. 300 vd.; CANBOLAT, Talat, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, 1. Baskı, İstanbul 2019, s. 26; GÜNAY, Evde Çalışma, s. 413.

⁴² SUR, s. 268; KILIÇ, Çerçeve Sözleşmeler, s. 9; CANBOLAT, s. 27; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, 1. Baskı, İstanbul 2018, s. 13; AKYİĞİT, Ercan, Toplu İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2022, s. 330; TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, Toplu İş Hukuku, s. 227; ŞAHLANAN, Toplu İş Hukuku, s. 315.

⁴³ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Toplu İş Sözleşmesi, s. 35; CANBOLAT, s. 26.

⁴⁴ DULAY YANGIN, s. 157; GÜNAY, Evde Çalışma, s. 409.

çalışanların toplu iş sözleşmesi hükümleri bakımından diğer işçilerle aynı haklara sahip olduklarının altı çizilmiştir.⁴⁵

Bu noktada tartışmalı olan bir husus uzaktan çalışmanın toplu iş sözleşmesiyle yasaklanıp yasaklanmayacağıdır. Bir görüşe göre, uzaktan çalışma hakkı toplu iş sözleşmesiyle yasaklanamaz. Zira böyle bir yasaklamanın yapılabileceğinin kabulü, kişilerin çalışma ve sözleşme yapma hakkı gibi temel haklarına sınırlandırma getirmek anlamına gelir.⁴⁶ Ancak aksi görüşe göre ise uzaktan çalışmanın alt başlığı olan evde çalışma, sosyal tarafların takdir yetkisi kapsamında toplu iş sözleşmesiyle yasaklanabilecektir.⁴⁷

Yine üzerinde durulması gereken ve Yargıtay ile öğretide farklılıkların olduğu bir diğer konu, uzaktan çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesiyle kapsam dışı bırakılıp bırakılamayacağıdır. Uygulamada genelde ücretleri diğer işçilerden daha fazla olan bazı üst düzey çalışanlar toplu iş sözleşmesinin dışında bırakılmaktadır.⁴⁸ Bu çalışanların dayanışma aidatı ödeyerek veya sendika üyesi olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakları da bulunmamaktadır.⁴⁹ Yüksek Mahkeme'nin uzun yıllardır istikrarla kabul ettiği görüşe göre⁵⁰ toplu iş sözleşmesiyle işçilerin kapsam dışı bırakılmaları mümkündür. Öğretideki aksi görüşe göre kapsam dışı personel uygulamasının hukuka uygunluğu oldukça tartışmalıdır.⁵¹ Dolayısıyla öğretide bir görüşe göre sözleşme türüne dayalı olarak bu minvalde bir kapsam dışı bırakma Anayasal bir hak olan toplu iş sözleşmesi hakkına ve 6356 sayılı Kanun m. 33/5 maddesine aykırıdır.⁵² Kanaatimizce de yalnızca sözleşme türüne dayalı böyle bir ayırım uluslararası standartlara da uygun değildir.

⁴⁵ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 184.

⁴⁶ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 205.

⁴⁷ **DULAY**, s. 283.

⁴⁸ **TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL**, Toplu İş Hukuku, s. 326; **ESENER/ DEMİR**, s. 80.

⁴⁹ **ŞAHLANAN**, Toplu İş Hukuku, s. 455; **TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL**, Toplu İş Hukuku, s. 326.

⁵⁰ İlgili kararlar için bkz. YHGK, E. 2009/9-512, K. 2009/525, T. 18.11.2009; YHGK, E. 1985/9-835, K. 1986/449, T. 25.4.1986; Y. 9. HD, E. 1973/2460 K. 1974/8465, T. 6.5.1974; Y. 9. HD, E. 2004/14444, K. 2004/14989, T. 16.06.2004. (www.kazanci.com.tr)

⁵¹ Kapsam dışı personel uygulamasına yönelik eleştiriler için bkz; **SUR**, s. 369; **NARMANLIOĞLU**, s. 413; **TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL**, Toplu İş Hukuku, s. 326 vd.; **ŞAHLANAN**, Toplu İş Hukuku, s. 455; **ESENER/ DEMİR**, s. 80; **EKMEKÇİ**, Toplu İş Hukuku, s. 454 vd.; **AKYİĞİT**, s. 497 vd.; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 316 vd.; **ŞAHLANAN**, Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, 1. Baskı, Acar Matbaacılık, İstanbul 1992, s. 149-150; **KILIÇ**, Çerçeve Sözleşmeler, s. 221-225.

⁵² **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 204; **GÜNAY**, Evde Çalışma, s. 417.

Sonuç olarak, bir işyerinde kabul edilen toplu iş sözleşmesinden işyerindeki işçiler sözleşme türünden bağımsız olarak yararlanır⁵³ ve toplu iş sözleşmeleri de tıpkı diğer yasal dayanaklar ve bireysel iş hukuku sözleşmeleri gibi uzaktan çalışmanın normatif kaynağını oluşturur. Uzaktan çalışan işçi de diğer işçiler gibi sendikal ve toplu iş sözleşmesi gibi düzenlemelerden yararlanma hakkına sahiptir.⁵⁴

b. Bireysel İş Sözleşmesi

Uzaktan çalışma konusunda yukarıda sırasıyla incelenen resmi kaynaklar ve toplu iş sözleşmesinden sonra şüphesiz en önemli özel kaynak, işçi ile işveren arasında yapılacak olan iş sözleşmesidir. Zira daha önce de ifade ettiğimiz üzere bir üst kavram olarak düzenlenen uzaktan çalışma, birbirinden ayrı iki çalışma türünü kapsadığından, mevzuatta yapılan değişiklikler ve düzenlemeler her zaman yeterli olmamaktadır. Bunun sonucunda da kanunlarda ve toplu iş sözleşmelerinde uzaktan çalışma ile düzenlemelerde konunun genelde işçi ile işveren arasında yapılacak bireysel iş sözleşmelerine bırakıldığı gözlemlenmiştir.⁵⁵

Diğer taraftan, uzaktan çalışmaya ilişkin yapılacak iş sözleşmelerinde yer alması gereken esaslar İş Kanunu m. 14/5 hükmünde düzenlenmiştir. Bu hüküm uyarınca işin yapılma şekli, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hükümler, işveren tarafından sağlanan ekipmanlar ve bunların korunmasına ilişkin hususlar, işverenin işçiyle iletişime geçmesi gibi genel ve özel hükümler dahi iş sözleşmesinde belirtilmelidir. Uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerektiğine ilişkin doktrindeki tartışmalara sonraki kısımda yer verileceğinden bu bölümde gereksiz tekrardan kaçınılmıştır.

c. Diğer Özel Kaynaklar

Bireysel iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi dışında diğer özel kaynaklar; personel yönetmelikleri, işyeri uygulamaları ve işverenin emir ve talimat verme yetkisi olarak sayılabilir.

⁵³ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 203; TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, Toplu İş Hukuku, s. 333; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Toplu İş Sözleşmesi, s. 115.

⁵⁴ ÖZDEMİR, “Tele-Çalışma”, s. 20.

⁵⁵ AYDINÖZ, s. 28.

Personel yönetmelikleri ya da diğer adıyla iç yönetmelikler, işveren tarafından tek taraflı olarak hazırlanan ve işyerinde uygulanacak genel kuralları ve çalışma koşullarını içeren düzenlemelerdir.⁵⁶ İşçi işe giriş sırasında bu koşulları aynen kabul eder veya sözleşme yapmaktan vazgeçer. İç yönetmeliklerde genellikle iş sağlığı ve güvenliği kuralları, disiplin cezaları, sosyal yardımlar, avans ve ikramiye, ücretin ödenme zamanı gibi konulara yer verilmektedir.⁵⁷ Uzaktan çalışma yapılacak işyerlerinin iç yönetmeliklerinde uzaktan çalışmaya ilişkin esaslara, özellikle tele çalışma yapılacak işlerde verilerin korunması, teknolojik bağlantıyı sağlanması, teknolojik araçların kullanımı gibi konulara yer verilmesi mümkündür.⁵⁸ Şüphesiz iş ilişkisi kurulduktan sonra da ilgili düzenlemelerde değişiklik yapılabilmektedir.

İşyeri uygulamaları, sözleşmeyle veya kanuni olarak bir zorunluluk olmamasına rağmen işçi lehine bir menfaatin devamlı olarak aynı koşullarda işveren tarafından sağlanması ile işçilerin de zımni kabulleriyle iş sözleşmesinin eki niteliği haline dönüşen uygulamalardır.⁵⁹ Uzaktan çalışma yapan işçiler bakımından kanun, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinde düzenlenmemesine rağmen işverence tek taraflı olarak ikramiye verilmesi, yakacak yardımı yapılması veya doğum, ölüm, hastalık durumlarında izin verilmesi gibi fiili davranışların tekrarlanmasıyla oluşan işyeri uygulamalarından bahsedilebilir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, bir işyeri uygulamasından bahsedebilmek için bu uygulama genel bir nitelik taşımalı, devamlı olmalı ve bu edim aynı koşullarla sağlanıyor olmalıdır.⁶⁰ Aynı iş organizasyonuna bağlı olarak çalışan işçiler için yeknesak bir uygulama gerekir. Bu noktada uzaktan çalışanlar için farklı esaslar belirlenebilir mi, sorusu gündeme gelir. Kanımızca aynı işyeri içinde dahi farklı bölümlerde ayrı uygulamalar mümkündür. Önemli olan bölüm bazlı da olsa yeknesak ve genel bir çalışma düzeni oluşturulmasıdır.⁶¹ Dolayısıyla ayrımı haklı kılacak nedenler varsa işyeri uygulamaları da farklılaşabilir.

⁵⁶ SÜZEK, s. 65; ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 277-280; SENYEN KAPLAN, Bireysel İş Hukuku, s. 17; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 83-84. Ayrıca bkz. SÜZEK, Sarper, “İş Hukukunda İç Yönetmelikler”, AÜHFD, C: 44, S: 1-4, 1995, s. 183.

⁵⁷ DULAY, s. 37.

⁵⁸ DULAY, s. 37.

⁵⁹ SÜZEK, s. 80-85; EKMEKÇİ/ YİĞİT, s. 80-97-99; ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 280-284; SENYEN KAPLAN, Bireysel İş Hukuku, s. 18. Ayrıca bkz. SÜZEK, Sarper, “İşyeri Uygulamaları”, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 4, S: 2, 1997, s. 152.

⁶⁰ Detaylı açıklamalar için bkz. SÜZEK, “İşyeri Uygulamaları”, s. 152-154; SOYER, Polat, Genel İş Koşulları, İstanbul 1987, s. 43-44; SÜZEK, s. 81; ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 280-281; SENYEN KAPLAN, Bireysel İş Hukuku, s. 18.

⁶¹ SÜZEK, s. 81.

Diğer taraftan, sırf uzaktan çalışma, diğer bir ifadeyle sözleşme türü, işyeri uygulamalarında farklılaşmayı haklı kılmaz kanaatindeyiz.

Uzaktan çalışmayla ilgili taraflar arasında ortaya çıkabilecek her türlü soruna karşı iş akdi kurulurken çözüm getirilmesi mümkün değildir. Çözüm bulunamayan hallerde bu boşluk işverenin yönetim hakkı çerçevesinde doldurulacaktır. İşverenin talimatlarıyla ve kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak kaydıyla işçilerin davranışlarını ve işin yürütümünü sağlayabilme hakkına işverenin yönetim hakkı denilmektedir.⁶² İşçi iş görme edimini yerine getirirken işverenin emir ve talimatlarına bağlıdır.⁶³ Nitekim TBK m. 399’da işverenin yönetim hakkı şu şekilde düzenlenmiştir; *“İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.”* Madde hükmünde de ifade edildiği üzere işverenin talimat verme yetkisi dürüstlük kuralı çerçevesinde olmalı ve çalışanların Anayasa ve kanundan doğan temel haklarını sınırlandıran veya kullanımını engelleyen talimatlar içermemelidir. İşverenin yönetim hakkı hiç şüphesiz uzaktan çalışan işçiler bakımından da geçerli olup işveren uzaktan çalışan işçiler bakımından da dürüstlük kuralına aykırı emir ve talimat veremez.

II. UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMI ve UNSURLARI

Daha önce de yinelendiği gibi, uzaktan çalışma kavramı hem evde çalışma hem de tele çalışma gibi farklı çalışma şekillerini barındıran üst (çatı) bir kavramdır. Aşağıda öncelikle bu ayrıma değinilecek, ardından uzaktan çalışmanın unsurlarına ve benzer çalışma türlerinden farkına işaret edilecektir.

A. Uzaktan Çalışma Kavramı

Uzaktan çalışma kavramı, COVID-19 pandemisinden önce ülkemizde bu kadar yaygın değildi. Ancak salgının etkisiyle pek çok çalışan belki de hayatlarında

⁶² SÜZEK, s. 85-91; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 284-289; TAŞKENT, Savaş, İşverenin Yönetim Hakkı, Met-Er Matbaası, İstanbul 1981, s. 9-11; DURSUN ATEŞ, Sevgi, İşverenin Yönetim Hakkı, 1. Baskı, Ankara 2019, s. 23 vd.; Ayrıca bkz. SÜZEK, Sarper, “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, İstanbul 1998, s. 225; SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay, “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi, C: 15, Özel Sayı, 2023, s. 169-240.

⁶³ SÜZEK, Sarper, “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, İstanbul 1998, s. 226.

ilk defa uzaktan çalışma kavramıyla tanışmış oldu. Hatta pandeminin etkilerinin azaldığı günümüzde dahi pek çok işyerinin karma sistemde (bazen işyerinden bazen uzaktan olmak üzere hibrit çalışma şeklinde) uzaktan çalışma yaptığını, bazı işyerlerinin ise tamamen uzaktan çalışmaya geçtiğini söylemek mümkündür.⁶⁴

Uzaktan çalışma kavramı hem evde çalışma hem de tele çalışmayı içerdiğinden kavramsal anlamda ikisini de ayrı ayrı incelemenin daha doğru olacağını düşünmekteyiz.

Etimolojik olarak Yunanca “uzak” anlamına gelen “tele” kelimesi ile birlikte kullanılan⁶⁵ tele çalışma, Avrupa’da daha çok “telework”, “teleworking” kelimeleriyle ifade edilmekteyse de Amerika’da bu tanımlara ek olarak “telecommuting” kelimesi tercih edilmektedir.⁶⁶ Bunların yanı sıra tele çalışma hakkında kullanılan; “e-çalışma”, “evde çalışma”, “sanal çalışma”, “remote-work” gibi kavramların tamamının özü esasında tele çalışmayı ifade etmektedir.⁶⁷

Evde çalışma ise geçmişi Sanayi Devrimi öncesine dayanan bir çalışma biçimi olmakla birlikte son yıllarda ülkemizde ve dünyada özellikle COVID-19 pandemisinin de etkisiyle önemli ölçüde yaygınlık kazanmıştır.⁶⁸ Kelime olarak, İngilizce’deki “work from home” kavramına karşılık gelmekte olup günümüzde evde çalışma için “home office” terimi de kullanılmaktadır.⁶⁹ Evde çalışma genelde el emeğine dayanan ve parça başı ücretin benimsendiği geleneksel anlamda evde çalışma şekli olan “ev eksenli çalışma” veya “eve iş verme” biçiminde gerçekleşmektedir.⁷⁰ Günümüzde ise evde çalışma, geleneksel anlamının dışında programcılık, çevirmenlik, dizgi ve reklam işleri gibi farklı alanlara da yayılmış durumdadır.⁷¹ Bunlar iletişim teknolojisiyle işyeriyle sürekli bağlantıyı içermediği

⁶⁴ COVID-19 pandemisi sürecinde uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasına ilişkin bir değerlendirme için bkz. OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19), “Teleworking in the COVID-19 Pandemic: Trends and Prospects”, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects-72a416b6/#biblio-d1e1079> (E.T. 20.07.2022).

⁶⁵ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 38; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 481.

⁶⁶ SOYSAL, Tamer, “Tele Çalışma”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 3, 2006, s. 135.

⁶⁷ İNCİROĞLU, s. 195; ALP, s. 797; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 38.

⁶⁸ CİVAN, “Uzaktan Çalışma”, s. 528; SÜZEK, İş Hukuku, s. 281.

⁶⁹ TUNCAY, “Evden Çalışma”, s. 27; HEKİMLER, “Home Office Düzenlemeleri”, s. 216.

⁷⁰ ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 234; ENGİN, “Evde Çalışma”, s. 270; DEMİRCİ, M. Zeki, “Atipik Bir Çalışma Modeli Olarak Evde Çalışma”, İstanbul Barosu Dergisi, C: 93, 2019, s. 87.

⁷¹ ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 234; ENGİN, “Evde Çalışma”, s. 270; TUAC YILMAZ, Pelin, “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evde Çalışma”, Sicil İş Hukuku

sürece evde çalışmadır. Zira tele çalışmayı evde çalışmadan ayıran en belirgin özelliğin, işin bilgi iletişim teknolojileri kullanılarak yapılması olduğunu ifade etmek gerekir.⁷² Esasında çalışmanın ilerleyen bölümlerinde birbirinden farklı uzaktan çalışma türleri olarak evde çalışma ve tele çalışma bu nitelik farkı nedeniyle ayrı ayrı incelenecektir. Ancak aşağıda uzaktan çalışmanın İş Kanunu madde 14 uyarınca ortak nitelik taşıyan unsurları öncelikle ele alınacaktır.

B. Uzaktan Çalışmanın Unsurları

İş Kanunu madde 14'te yer alan tanıma göre uzaktan çalışma, işverenin iş organizasyonu kapsamında işçinin iş görme edimini evinde veya teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla işyeri dışında yerine getirdiği çalışma biçimidir. Bu tanımdan hareketle uzaktan çalışma kapsamında yapılacak işin işverenin iş organizasyonu kapsamında yapılması gerekir. Diğeri ise iş görme ediminin işçinin evinde veya işin teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla işyeri dışında ifa edilmesidir. Son olarak 4857 sayılı Kanun sözleşmenin yazılı olarak yapılmasından söz etmiştir.

1. Görülen İşin İşverenin İş Organizasyonu Kapsamında Gerçekleştirilmesi

İlk olarak görülen işin işverenin iş organizasyonu içinde gerçekleşmiş olması gerekir. İşin işverenin iş organizasyonu kapsamında yapılması unsuru incelenirken bu unsurun hem bağımlılık hem de işyeri kavramı bakımından ele alınması gerekmektedir.

İş Kanunu madde 8'de iş sözleşmesinin tanımı yapılırken, işçinin bağımlı olarak bir işi yapmayı üstlendiği sözleşme olduğundan bahsedilmiştir. İş Hukuku açısından her çalışma değil, bağımlı olarak yapılan çalışmalar ve bu kapsamda ortaya çıkan ilişkiler önem arz eder.⁷³ Keza Anayasa Mahkemesi (AYM) vermiş olduğu bir

Dergisi, S: 43, 2020, s. 255; ŞERMET, Begüm, "İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri", BÜHFD, S: 123, C: 9, 2014, s. 156; CİVAN, "Uzaktan Çalışma", s. 528; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 75.

⁷² DOĞAN, Sevil, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, 1. Baskı, Ankara 2016, s. 297 vd.; SENYEN KAPLAN, Bireysel İş Hukuku, s. 107; ERAFŞAR, Rabia Büşra, "Türk İş Hukukunda Evden Çalışma", Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, S: 1, 2022, s. 282; TUAC YILMAZ, s. 255.

⁷³ GÜZEL, Ali, "Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, 1997, s. 87. Bağımlılık hakkında detaylı bilgi için bkz.; SÜZEK, İş Hukuku, s. 235-242; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 182-190; EKMEKÇİ/ YİĞİT, s. 25-31.

kararında, iş akdinin ayırt edici unsurunun bağımlılık unsuru olduğunu ve iş sözleşmesinden başka bir sözleşmede bağımlılık unsuru olmadığını ifade etmiştir.⁷⁴ Bağımlılık unsuru ekonomik, teknik veya hukuki anlamda karşımıza çıkmaktadır.⁷⁵ Ekonomik anlamda bağımlılık, işçinin iş görme edimi karşılığında ücret elde etmesidir ki bu pek çok sözleşme türünde görülmektedir. Nitekim öğretideki ağırlıklı görüş de ekonomik bağımlılık ölçütünün bağımlılığın belirlenmesinde tek başına belirleyici olamayacağı yönündedir.⁷⁶

Teknik bağımlılık unsuru ise, işverenin işin nasıl görüleceği ile ilgili işçiye talimat verme yetkisidir. Yine teknik bağımlılık ile işveren işçiye malzeme ve ekipman sağlamaktadır. Ancak bu bağımlılık türü de vekalet sözleşmesi ve istisna akdi gibi diğer pek çok sözleşme türünde karşımıza çıkmakta olup yine öğretide iş sözleşmesinin ayırıcı bir özelliği olarak kabul edilmemektedir.⁷⁷ Özellikle de uzaktan çalışma gibi atipik iş sözleşmesi türlerinde teknik bağımlılık unsuru zayıflamakta, hatta bazen tamamen ortadan kalkmaktadır. Bu sebeple, teknik bağımlılığın hukuki bağımlılığı destekleyici bir rolünün bulunduğu kabulü daha isabetli olacaktır.⁷⁸

İş sözleşmesi anlamında bağımlılık öğretide baskın olarak hukuki anlamda bağımlılık olarak değerlendirilmektedir.⁷⁹ Hukuki anlamda bağımlılık, kısaca işçinin işverenin yönetimi altında ve hiyerarşik bir yapı içerisinde onun emir ve talimatları doğrultusunda çalışmayı taahhüt etmesidir.⁸⁰ Hukuki bağımlılık, işverenin yönetim hakkı kapsamında karşımıza çıkmaktadır. İşveren bu yönetim yetkisi kapsamında işçileri denetleyebilir ve iş sözleşmesine aykırılık halinde yaptırım yetkisine

⁷⁴ Kararın ilgili kısmı şu şekildedir; “Hizmet akdi 3 unsuru kapsar: 1- İş unsuru, 2- Ücret unsuru, 3- Bağımlılık unsuru. Bu akdi, iş görmeye ilişkin diğer akitlerden ayıran, bu bağımlılık unsurudur. Hizmet akdinde işçi az veya çok işverene bağlıdır. Yani o, çalışmasını, hizmetini işverenin gözetimi ve yönetimi altında yapar. Bu akdin bir yanında işveren, öteki yanında işçi vardır. Hizmet akdinden başka akitlerde bağımlılık unsuru yoktur” AYM, E. 1963/336, K. 1967/29, T. 26-27.9.1967, RG. S. 13031, 19.10.1968.

⁷⁵ SÜZEK, İş Hukuku, s. 235; SENYEN KAPLAN, Bireysel İş Hukuku, s. 108; DOĞAN, s. 101 vd.; CİVAN, “Uzaktan Çalışma”, s. 546; ERAFŞAR, s. 289; TOLU YILMAZ, Hazal, Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından), 1. Baskı, İstanbul 2023, s. 311.

⁷⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 339; SÜZEK, İş Hukuku, s. 237; GÜZEL, s. 104.

⁷⁷ DULAY, s. 91; GÜNAY, Evde Çalışma, s. 191.

⁷⁸ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 66; AYDINÖZ, s. 42.

⁷⁹ SÜZEK, İş Hukuku, s. 235; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 339; GÜZEL, s. 106; SENYEN KAPLAN, Bireysel İş Hukuku, s. 108; DOĞAN, s. 129; DURSUN ATEŞ, s. 200; TOLU YILMAZ, s. 317.

⁸⁰ TUNCAY, “Evden Çalışma”, s. 27; GÜNAY, Evde Çalışma, s. 192.

sahiptir.⁸¹ Yüksek Mahkeme de vermiş olduğu kararlarında iş sözleşmesini belirleyen ölçütün açıkça hukuki bağımlılık olduğunu ifade ederek bu bağımlılığın işçinin işin yürütülmesine ve işyerindeki işleyişe ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğünü kapsadığını ifade etmektedir.⁸² Dolayısıyla baskın görüşe göre bağımlılık unsurundan anlaşılması gereken, hukuki anlamda bağımlılıktır. Ancak Yargıtay’a göre bağımlılık unsuru her somut olaydaki iş sözleşmesinin niteliğine göre değerlendirilmelidir.⁸³

Bağımlılık unsuru açısından ele alınması gereken bir diğer kavram ise işyerinin sınırlarıdır. İş Kanunu madde 2’de işyerinin; işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan bir bütün olduğundan bahsedilmiştir. Ancak işyerini yalnızca işverene ait yer olarak anlamak işyeri tanımını sınırlandırmak anlamına gelecektir.⁸⁴ Öğretideki ağırlıklı görüşe göre burada önemli olan, işverenin iş organizasyonu dahilinde işin görülmesidir.⁸⁵ Nitekim Yargıtay da taraflar arasında sıkı bir bağımlılık bulunmasa da işçinin işverenin iş organizasyonu kapsamında yer almasının yeterli olacağını vurgulamıştır.⁸⁶

⁸¹ DURSUN ATEŞ, s. 201; GÜZEL, s. 107; TOLU YILMAZ, s. 318.

⁸² Yargıtay vermiş olduğu pek çok kararında, işveren ile sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmasa da işverenin iş organizasyonu kapsamında iş gören çalışanın işçi olarak kabul edilmesi gerektiği yönündedir. Bu minvalde vermiş olduğu bir kararı şöyledir; “Davacının; konfeksiyon iş yerinin, zorunlu elamanı olarak satılan parçaların düzeltim işinde istihdam edildiği açıkça anlaşılmaktadır. İşyerinin çalışma saatlerine uygun olarak, davacının çıkacak işleri gördüğü ve görmek üzere hazır bulunduğu dinlenen davacı ve davalı tanıklarca doğrulanmaktadır. Düzeltim işinin; işyeri ve davacının evinde yapılması giderek parça başına ücret ödenmesi işin hizmet akdi niteliğini etkilemez. Davacının belli bir işi işverenin emir ve talimatı doğrultusunda yerine getirmesi ve bunu bir çalışma günü içerisinde yerine getirmek üzere hazır olması karşısında; davacının çalışma olgusu ve buna bağlı hizmet akdinin ortaya çıkması sonucu istemini esastan kabul etmek gerekirken aksine görüşle davanın reddi usul ve yasaya aykırıdır.” Y. 21. HD., E. 2000/4584, K. 2000/4611, T. 8.6.2000, Aynı yönde kararlar için bkz. Y. 9. HD., E. 2015/1677, K. 2016/11119, T. 3.5.2016; Y. 9. HD., E. 2009/20566, K. 2011/33932, T. 29.09.2011; Y. 9. HD., E. 2016/12620, K. 2016/12881, T. 31.5.2016; Y. 10. HD., E. 2013/4466, K. 2014/3445, T. 24.2.2014; Y. 21. HD., E. 2015/22428, K. 2016/13948, T. 10.11.2016. (www.lexpera.com.tr)

⁸³ Konuya ilişkin Yargıtay kararının ilgili kısmı şu şekildedir; “...iş hukukunun dinamik yapısı, ortaya çıkan atipik iş ilişkileri, yeni istihdam modelleri, bağımlılık unsurunun ele alınmasında her somut olayın niteliğinin göz önünde bulundurulmasını zorunlu kılmaktadır...” YHGK, E. 2004/10-737, K. 2005/26, T. 02.02.2005. (www.lexpera.com.tr)

⁸⁴ SÜZEK, İş Hukuku, s. 196-200; ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 149-162; EKMEKÇİ/ YİĞİT, s. 90-96; SENYEN KAPLAN, Bireysel İş Hukuku, s. 67-68; Ayrıca bkz. KILIÇ, “Tele Çalışma”, s. 811.

⁸⁵ DOĞAN YENİSEY, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, 1. Baskı, İstanbul 2007, s. 81; ÇELEBİ DEMİR, Duygu, “Uzaktan Çalışma İlişkisinin Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, MÜHFHAD, S: 1, C:29, 2023, s. 600; ERKANLI BAŞBÜYÜK, Betül, “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışmada İşçinin Dinlenme Hakkı”, MÜHFHAD, S: 1, C: 29, 2023, s. 659; ŞERMET, s. 144; TOLU YILMAZ, s. 324 vd.

⁸⁶ Y. 10. HD., E. 2013/4466, K. 2014/3445, T. 24.02.2014. (www.lexpera.com.tr)

Özetle, uzaktan çalışmada işin işverenin iş organizasyonu dâhilinde görülmesi ifadesinden kasıt, işin işverene ait işyerinde olmasa dahi işverenin belli bir denetim yetkisi altında, onun emri ve talimatları doğrultusunda yerine getirilmesidir. Dolayısıyla işin işyerinde yapılması bir zorunluluk olmayıp işyeri dışında ama işverenin iş organizasyonu dâhilinde yürütülmesi, bu işçilerin işçilik sıfatlarını etkilemeyecektir.⁸⁷

Bu noktada tele çalışma ve evde çalışma ayırımına değinmek gerekir. Tele çalışmada, teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla işin görülmesi sebebiyle işyeriyle daha sıkı bir bağlantı kurulmakta ve işçilerin iş organizasyonu dâhilinde çalışması daha görünür olmaktadır. Diğer taraftan, evde çalışmada eğer evde çalışan bu faaliyeti bağımsız bir biçimde yerine getiriyorsa bu unsur gerçekleşmemiş ve evde çalışan kişi, işçi değildir demektir.⁸⁸

2. İş Görme Ediminin İşçinin Evinde veya İşyeri Dışında Gerçekleştirilmesi

ILO'nun 177 No'lu Sözleşmesi ve 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı uyarınca evde çalışma, işçinin kendi evinde veya işyeri dışında doğrudan işverenin gözetim ve talimatı altında olmadan, işverenle arasındaki iş sözleşmesi gereğince iş görme edimini yerine getirmesidir.⁸⁹

Uzaktan çalışmanın yapılacağı yer ile ilgili İş Kanunu madde 14'te yapılan düzenlemeyle işçinin iş görme edimini evinde veya teknolojik iletişim araçlarıyla işyeri dışında bir yerde gerçekleştirebileceği ifade edilmektedir. Uzaktan çalışma hem evde çalışma hem de tele çalışmayı kapsar, diğer taraftan işin teknolojik araçlarla görülmesi yalnızca tele çalışma için söz konusu olduğu için, bu unsur tele çalışma ile sınırlı olarak anlaşılmalıdır.

Yine Uzaktan Çalışma Yönetmeliği madde 6'da gerekli olması halinde uzaktan çalışmanın yapılacağı mekân ile ilgili düzenlemelerin işe başlamadan önce

⁸⁷ İNCİROĞLU, s. 219.

⁸⁸ Bağımsız çalışanın, belirli bazı işverenlerin iş organizasyonlarıyla bağlantısının olması da onu işçi konumuna getirmeyecektir. İlgili açıklamalar için bkz. ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 239. Diğer taraftan bir görüşe göre, iş organizasyona dâhil olma kısıtı evde çalışma açısından tele çalışmaya kıyasla daha fazla güçlük yaratmaktadır. Bu nedenle evde çalışmalarda mümkün olduğunca çalışanı iş hukukunun koruması kapsamında tutacak şekilde yorum yapılmalı ve çok sıkı bir bağımlılık aranmamalıdır. İlgili görüş için bkz. DULAY, s. 151.

⁸⁹ GÜNAY, Evde Çalışma, s. 192; ERAFŞAR, s. 290; DULAY, s. 124.

tamamlanacağı belirtilmiş olup çalışmanın yapılacağı yer ile ilgili herhangi bir kıstas belirtilmemiştir.⁹⁰ Örneğin Yüksek Mahkeme, yurt dışında yayın danışmanlığı yapan bir kişinin işçi sıfatına haiz olduğunu ve yurt dışında çalışmasının bu sonucu değiştirmeyeceğini ifade etmiştir.⁹¹ Sonuç olarak, uzaktan çalışma, işverene ait olmayan ve işyeri dışında herhangi bir yerde yapılabilecektir. Aşağıda ayrıca incelenecek olan uzaktan çalışma türleri de genellikle mekân esas alınmak suretiyle belirlenmektedir.⁹²

Son olarak belirtmek gerekir ki, iş görme ediminin sadece teknolojik iletişim araçlarıyla yerine getirilmesi onu salt tele çalışma yapmayacaktır. Uzaktan çalışma anlamında tele çalışmanın söz konusu olabilmesi için bu teknolojik iletişim araçları işçinin işyeri ile bağlantısını sürekli olarak kurma amacı taşınmalı ve bu sayede işçi iş görme edimini yerine getirerek işverenin iş organizasyonuna dahil olmalıdır.⁹³ Dolayısıyla evde veya işyeri dışında yapılan uzaktan çalışmada teknolojik iletişim araçları kullanılmıyorsa ya da kullanılsa da işçiyle bağlantı kurulmuyorsa tele çalışmadan söz edilemeyecektir.⁹⁴ Keza TBK hükümleri uyarınca evde hizmet sözleşmesi düzenlemelerinde işin görüldüğü yere ilişkin belirlemenin yanında işin nasıl görüleceğine de değinilmiştir. Buna göre, işçi işini “evinde veya belirleyeceği başka bir yerde” ve “bizzat kendisi ya da aile üyeleriyle” yerine getirecektir. Oysa İş Kanunu’nda açıkça ifade edilmese de evde çalışma ya da tele çalışma söz konusu olsun, uzaktan çalışan işçi bizzat ifa borcu altındadır.⁹⁵

3. Sözleşmenin Yazılı Yapılması

İş sözleşmeleri kural olarak şekil şartına tabi olmamakla birlikte, İş Kanunu madde 14/4’te açıkça ifade edildiği üzere uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerekmektedir.⁹⁶ Bu düzenlemeye paralel olarak, Uzaktan Çalışma

⁹⁰ **ÖZER**, Hatice Duygu, “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği”, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 6, 2018, s. 201.

⁹¹ Y. 9. HD., E. 2004/1550, K. 2004/13370, T. 3.6.2004. (www.lexpera.com.tr)

⁹² Ayrıca bkz. **ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA**, s. 233 vd.

⁹³ **ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA**, s. 237; **DOĞAN YENİSEY**, İşyeri ve İşletme, s. 85; **DOĞAN**, s. 300.

⁹⁴ **EMRAĞ**, s. 10; **ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA**, s. 238.

⁹⁵ **ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA**, s. 241; **SENYEN KAPLAN**, Bireysel İş Hukuku, s. 108.

⁹⁶ İş Kanunu Madde 14/4-Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

Yönetmeliği'nin 5. maddesinde sözleşmenin şekil ve içeriği düzenlenmiş ve uzaktan çalışma sözleşmelerinin yazılı olarak yapılacağı hüküm altına alınmıştır.

Tipik iş sözleşmelerinde herhangi bir şekil şartı aranmazken kanun koyucunun uzaktan çalışma sözleşmeleri için yazılılık şartı getirmesi bu sözleşmelerin açıklığa kavuşturulması amacıyla'dır.⁹⁷ Öğretideki bir görüşe göre uzaktan çalışmada iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması geçerlilik şartı olarak düzenlenmiş olup İş Kanunu'nun 8. maddesinde öngörülen şekil serbestisine bir istisna getirilmiştir.⁹⁸ Diğer görüşe göre ise yazılılık bir geçerlilik şartı olmayıp bir şekil şartıdır ve sözleşmenin geçerliliğine etki etmeyecektir.⁹⁹ Bu görüşe göre yazılılık şartı bir ispat aracı olup iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmaması hükümsüzlük sonucunu doğurmaz.¹⁰⁰ Yazılı olarak yapılmayan iş sözleşmesi uzaktan çalışma sözleşmesi olarak geçerli olmasa da iş sözleşmesi olarak varlığını devam ettirmelidir zira aksi halde amacını aşan bir yaptırım söz konusu olabilir.¹⁰¹ Dolayısıyla sözleşmenin yazılı olarak yapılması, sözleşmenin hukuki niteliğini belirlemede önem taşımakta olup uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılmaması sözleşmenin varlığı değil niteliği üzerinde etkili olmaktadır.¹⁰² Atipik bir iş sözleşmesi olan uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılmaması halinde ortaya çıkacak belirsizlikler sebebiyle ve işçi aleyhine pek çok değişiklik ve düzenleme yapılması mümkün olacağından, bu şartın bir geçerlilik şartı olduğu savunulmaktadır.¹⁰³ Uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılmaması halinde ise ispat yükü uzaktan çalışma yapıldığını iddia eden taraftadır.¹⁰⁴

Uzaktan çalışma sözleşmesi en başta mı yapılmalı yoksa ilk baştaki sözleşmeye ek olarak sonradan düzenlenebilir mi sorusuna Kanun'da bir açıklık getirilmemiştir. Bu belirsizlik Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 14. maddesi ile çözüme kavuşturulmuş durumdadır. Yönetmeliğin ilgili maddesi uyarınca, uzaktan

⁹⁷ ÖZER, "Uzaktan Çalışma", s. 204; AYDINÖZ, s. 28; DULAY YANGIN, s. 157.

⁹⁸ DULAY YANGIN, s. 157; ÇELEBİ DEMİR, s. 601; HEKİMLER, "Home Office Düzenlemeleri", s. 224; YILDIZ, Gaye Burcu, "COVID-19 Pandemisinin İş Hukukuna Mevcut ve Olası Etkileri", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 45, 2021, s. 138.

⁹⁹ ÖZDEMİR, "Tele-Çalışma", s. 16; AYDINÖZ, s. 29.

¹⁰⁰ AYDINÖZ, s. 29; ÖZDEMİR, "Tele-Çalışma", s. 16.

¹⁰¹ DOĞAN YENİSEY, Kübra, İş Hukukunun Emredici Yapısı, 1. Baskı, İstanbul 2014, s. 335.

¹⁰² DOĞAN YENİSEY, Emredici Yapı, s. 336.

¹⁰³ DULAY YANGIN, s. 157; ÖNCÜ, Tuncer, Uzaktan Çalışma, 1. Baskı, Ankara 2023, s. 57.

¹⁰⁴ ÖZDEMİR, "Tele-Çalışma", s. 17; KILIÇ, "Tele Çalışma", s. 810.

çalışma ilişkisi baştan kurulabileceği gibi tarafların anlaşması şartıyla sonradan uzaktan çalışma sözleşmesi şeklinde dönüştürülebilir.¹⁰⁵

Bu noktada uzaktan çalışmanın bir türü olan evde çalışma için bir parantez açmak gerekecektir. İş Kanunu açısından bir ayırım yapılmamış olsa da TBK hükümlerine tabi olarak evde çalışma halinde sözlü olarak da geçerli bir evde hizmet sözleşmesi kurulabilir.¹⁰⁶ Zira TBK’da yer alan evde hizmet sözleşmesi hükümleri arasında yazılılık esası yer almamaktadır.

III. UZAKTAN ÇALIŞMANIN TÜRLERİ

Yukarıda daha önce açıklandığı, İş Kanunu’nda ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nde belirtildiği üzere uzaktan çalışma, evde çalışma veya teknolojik iletişim araçlarıyla işyeri dışındaki çalışmalar şeklinde (tele çalışma) biçiminde yapılabilmektedir.¹⁰⁷ Dolayısıyla İş Kanunu’nun 14. maddesinde uzaktan çalışmanın iki farklı türü olan evde çalışma ve tele çalışmaya ilişkin ortak hükümlerin düzenlendiğini söylemek mümkündür.¹⁰⁸ Ancak iki çalışma biçiminin de kendine has birtakım özellikleri bulunmaktadır. Bu başlıkta bunların birbirinden ayrılan yönleri üzerinde kısaca durulacaktır.

A. Evde Çalışma

1. Tanım

Uzaktan çalışmanın alt türlerinden biri olan evde çalışma kavramının çok eskilere dayandığı bilinmektedir. Eski ve atipik çalışma biçimi olarak ifade edilen geleneksel anlamda evde çalışma, emek ve becerinin ön planda olduğu ve daha çok parça başına ücret sisteminin benimsendiği bir çalışma biçimidir.¹⁰⁹ Genellikle tekstil ve konfeksiyon alanında görülen bu çalışma biçimini ekseriyetle kadınlar tercih etmektedir.¹¹⁰ Bu çalışma türünün içeriği genellikle ürünleri paketlemek,

¹⁰⁵ HEKİMLER, “Home Office Düzenlemeleri”, s. 224.

¹⁰⁶ ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 240; GÜLVER, Ender, “Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesi Hükümleri Üzerine”, Prof. Dr. Berin Ergin’e Armağan, C: 1, 2014, s. 108.

¹⁰⁷ SÜZEK, İş Hukuku, s. 280.

¹⁰⁸ ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 217; SÜZEK, s. 281.

¹⁰⁹ ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 234; ENGİN, “Evde Çalışma”, s. 270; DEMİRCİ, s. 87; TUAC YILMAZ, s. 255; ERAFŞAR, s. 285.

¹¹⁰ DEMİRCİ, s. 90; ABBAS, s. 2012.

sınıflandırmak ve temizlemektir.¹¹¹ Diğer taraftan ülkemizde ve dünyada özellikle gelişen teknolojinin de etkisiyle evde çalışma, son yıllarda oldukça yaygınlık kazanmıştır.¹¹² Eskiden çoğunlukla tekstil ve konfeksiyon alanlarında yaygın olan bu çalışma biçimi günümüzde masa başı çalışmaya uygun hemen tüm meslek alanlarında görülmeye başlanmıştır.¹¹³

Evde çalışma; “eve iş verme”, “ev çalışması”, “ev eksenli çalışma”, “home office” gibi farklı isimlerle adlandırılmaktadır.¹¹⁴ ILO’nun 177 sayılı Sözleşmesi’nin birinci maddesine göre evde çalışma;

“Evde çalışan bir kimse tarafından, kendi evinde veya işverenin işyeri hariç kendi seçtiği bir başka mekânda, ücret karşılığında yapılan, söz konusu kişinin ulusal yasalar, yönetmelikler ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız çalışan sayılmasını gerektirecek derecede özerkliğe ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmaması kaydıyla teçhizatı, malzemeyi ve kullanılan diğer girdileri kimin sağladığı önemli olmaksızın, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetin yerine getirilmesi ile sonuçlanan çalışma”

olarak tanımlanmıştır. Evde çalışmayla ilgili TBK’da yapılan tanımda bağımlılık vurgusu olmasa da bu tanımla paralellik göstermektedir.¹¹⁵

Evde bağımsız şekilde çalışma hiç şüphesiz uzaktan çalışmanın konusuna girmemektedir. Zira İş Hukuku kapsamında bir çalışma olabilmesi için evde yapılacak çalışmanın işverenin iş organizasyonu kapsamında yer alması gerekmektedir. Oysa bağımsız şekilde çalışan kişi, ürünü bizzat tüketiciye arz ederken evde çalışma yapan kişi işini bitirince bunu işverene teslim etmekte ve

¹¹¹ DEMİRCİ, s. 91.

¹¹² İNCİROĞLU, s. 281.

¹¹³ SÜZEK, İş Hukuku, s. 282; TUNCAY, “Evden Çalışma”, s. 28; ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 234; ENGİN, “Evde Çalışma”, s. 270; TUAÇ YILMAZ, s. 255; ŞERMET, s. 156; CİVAN, “Uzaktan Çalışma”, s. 528; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 75.

¹¹⁴ EYRENCİ/BAKIRCI, s. 24; DEMİRCİ, s. 87; HEKİMLER, “Home Office Düzenlemeleri”, s. 218; TUNCAY, “Evden Çalışma”, s. 27.

¹¹⁵ TBK m.461’de evde hizmet sözleşmesi şu şekilde tanımlanmıştır; “Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir.”

ücretini işverenden almaktadır.¹¹⁶ Dolayısıyla kişinin kendi başına evde ve bağımsız şekilde üretimde bulunması TBK anlamında evde çalışma olarak nitelendirilemez.¹¹⁷

Bu noktada parantez açmamız gereken ve tezimizin konusu dışında kalan diğer çalışma biçimi, “ev hizmetleri” kapsamında yapılan çalışmalardır. Ev hizmeti kavramı mevzuatta açıkça tanımlanmamış olmakla birlikte Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından çıkarılan Tebliğ’de¹¹⁸ şu şekilde tanımlanmıştır: “*Ev içerisinde yapılan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılması*”dır. Ev hizmetlerinde çalışan kişiler daha çok aşçılık, bakıcılık, temizlikçilik, bahçıvanlık gibi evin gündelik işleyişindeki çalışmalara yardımcı olan kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır.¹¹⁹ İş Kanunu madde 4/1-e bendinde ev hizmetlerinde çalışanlar açıkça İş Kanunu’nun kapsamı dışında bırakılmıştır. İş hukuku anlamında hem doktrinde¹²⁰ hem de yargı kararlarında¹²¹ ev hizmetinde çalışan kişiler dar yorumlanmakta olup yalnızca evin gündelik işleri bakımından çalışanlar bu kapsamda kabul edilmektedir ve bu kişilere TBK hükümleri uygulanmaktadır.¹²² Zira ev hizmetleri kapsamında yapılan çalışmalarda çalışma evde yapılmakla birlikte çalışmanın konusu evin günlük işleriyle ilgilidir ve bu kapsamda çalışanlar İş Kanunu’nun kapsamında yer almadığından TBK hükümlerine tabi olacaklardır. Ancak sosyal güvenlik hukuku anlamında ev hizmetlerinde çalışan kişiler Yargıtay tarafından geniş yorumlanmış ve yalnızca aşçı, bahçıvan, uşak gibi evin gündelik

¹¹⁶ TUAC YILMAZ, s. 259.

¹¹⁷ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 239; İNCİROĞLU, s. 212; GÜLVER, Ender, “Evde Hizmet Sözleşmesi”, s. 107.

¹¹⁸ RG., 1.4.2015, S. 29313, “Ev Hizmetlerinde 5510 sayılı Kanun’un Ek 9. Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ”.

¹¹⁹ DULAY, s. 30; KARAMAN, Mehmet Halis, “İş Hukukunda Ev Hizmetleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 43, 2020, s. 214. Ev hizmetlerinde çalışanlarla ilgili detaylı bilgi için bkz. TİRİTOĞLU ERSOY, Hilal, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar, 1. Baskı, Ankara 2023, s. 133 vd.

¹²⁰ DULAY, s. 30; GÜLVER, Ender, “Evde Hizmet Sözleşmesi”, s. 107; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 474.

¹²¹ Y. 9. HD., E. 2009/20489, K. 2009/16455, T. 9.6.2009; Y. 9. HD., E. 2012/18405, K. 2012/22828, T. 13.6.2012; Y. 9. HD., E. 2014/15697, K. 2014/18318, T. 5.6.2014; Y. 22. HD., E. 2013/35095, K.2015/9308, T. 9.3.2015; Y. 20. HD, E. 2015/16448, K. 2016/1794, T. 16.2.2016; Y. 13. HD, E. 2016/28537, K. 2019/10.189, T. 17.10.2019; Y. 9. HD, E. 2019/963, K. 2019/11708, T. 21.5.2019; Y. 22. HD, E. 2016/9605, K. 2019/7352, T. 2.4.2019. (www.lexpera.com.tr)

¹²² KARAMAN, s. 217; DULAY, s. 59-60.

işlerini yapan kişileri değil, çocuk ve hasta bakıcılığı yapan kişiler de bu kapsamda kabul edilmiştir.¹²³

Hiç şüphesiz ev hizmetleri kapsamında yapılan çalışmalar uzaktan çalışma değildir. Zira bu kişilerin işyeri işverenin evi olduğundan, iş görme edimlerini işverenin evinde yani bizzat işyerinde yerine getirmektedirler.

Evde tele çalışmaya ilişkin açıklamalar ise tele çalışmanın türleri başlığı altında bir sonraki bölümde inceleneceğinden bu kısımda tekrar olmaması için yer verilmemiştir.

2. Evde Çalışanlara Uygulanacak Hükümler

Evde çalışanların hukuki statülerini belirlemede önemli olan bağımlılık unsurudur.¹²⁴ TBK'nın madde 461 ve devamı hükümlerinde düzenlenen evde hizmet sözleşmesi, niteliği itibarıyla bir iş sözleşmesidir. Evde çalışma durumunda işverenin işçi üzerindeki emir ve talimat verme yetkisi azaldığından işçi ile işveren arasındaki bağımlılık unsurunun tespiti güçleşse de TBK madde 461 ve devamı maddeleri uyarınca bağımlılık varsa evde hizmet sözleşmesiyle çalışanlar da işçi statüsündedir ve eğer kapsam dâhilinde ise İş Kanunu hükümleri bu kişilere uygulanır.¹²⁵ Dolayısıyla evde yapılan bir işin, işverenin iş organizasyonu kapsamında ve bir ücret karşılığında işverene bağımlı olarak yapılıyorsa, iş sözleşmesi olarak kabul edileceği açıktır.

Yine önemle belirtmek gerekir ki, evde çalışanlarla ilgili hem İş Kanunu'nda hem de TBK'da düzenleme bulunması sırf buna dayanarak evde çalışanların İş

¹²³ Y. 10. HD., E. 2014, 26544, K. 2015/18659, T. 30.1.2015; YHGK, E. 2013/10-228, K. 2014/65, T. 5.2.2014; Y. 10. HD, E. 2014/20762, K. 2014/20621, T. 24.10.2014; Y. 10. HD., E. 2015/15879, K. 2015/18735, T. 5.11.2015 (www.lexpera.com.tr); Detaylı açıklamalar için bkz. **CANİKLİOĞLU**, Nurşen/ **ÖZKARACA**, Ercüment, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, İÜHFM, Özel Sayı, C: 74, 2016, 1129-1157; **SAVAŞ KUTSAL**, “Ev Hizmeti”, s. 651-685; **ARSLAN ERTÜRK**, Arzu, “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9. Maddesi Kapsamında Ev Hizmetinde Çalışanların Sigortalılığı”, Legal İSGHD, C: 12, S: 46, 2015, s. 87-125.

¹²⁴ **ŞEN**, Elif, “Evde Hizmet Sözleşmesi”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S: 10, 2017, s. 481.

¹²⁵ **SÜZEK**, İş Hukuku, s. 283; **ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA**, s. 240; **GÜLVER**, Ender, “Evde Hizmet Sözleşmesi”, s. 106; **İNCİROĞLU**, s. 213; **BALKIR GÜLEN**, Başak, Esnek Çalışma Biçimleri Açısından İş Kazası Kavramı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2023, s. 33. **Aksi yönde bkz. ALP**, s. 804; **DULAY YANGIN**, s. 125.

Kanunu kapsamı dışında bırakılmaları sonucunu doğurmaz.¹²⁶ Evde çalışanlara öncelikle bir kapsam değerlendirmesi yapılacak ve İş Kanunu ilgili çalışmayı dışlamıyorsa İş Kanunu madde 14 hükümleri uygulanacak, hüküm bulunmayan hallerde ise TBK'nın "Evde Hizmet Sözleşmesine" ilişkin hükümleri devreye girecektir. Evde hizmet sözleşmesine ilişkin özel düzenlemelerde de hüküm bulunmayan hallerde ise genel hizmet sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır.¹²⁷ Şüphesiz İş Kanunu kapsamı dışında bir iş varsa TBK hükümleri doğrudan uygulanabilir. Örneğin İş Kanunu 4/d maddesinde belirtilen "*bir ailenin üyeleri ve 3'üncü dereceye kadar (3'üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde*" İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Bunlara doğrudan TBK'nın ilgili düzenlemeleri uygulanacaktır.¹²⁸

B. Tele Çalışma

1. Tanım

Bilgi iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması ve toplumsal yapının endüstri toplumundan bilgi toplumlarına geçişi neticesinde klasik evden çalışmaların yerini teknolojik iletişim araçlarının kullanıldığı uzaktan çalışmalara bırakmaya başlamıştır. Artan küreselleşme ve gelişen teknoloji ile birlikte tele çalışma oranının da sürekli arttığını söylemek mümkündür.¹²⁹

Günümüzde teknolojik gelişmelerde geline nokta itibariyle bir işin işverenler açısından, bilgi işlem teknolojileri kullanılarak işyeri dışından yapılması mümkün ve ekonomik hale gelmiştir. Özellikle ülkemizde ve dünyada yaşanan COVID-19 salgınının da etkisiyle, tele çalışmaların çalışanların bizzat evlerinden yapılmasının oldukça yaygınlaştığı gözlemlenmiştir. Örneğin Avrupa'da pandemi

¹²⁶ SÜZEK, İş Hukuku, s. 283; BALKIR GÜLEN, s. 33. Ayrıca bkz. Birinci bölüm/ 2/ b/ i.

¹²⁷ SÜZEK, İş Hukuku, s. 283; ALP, s. 813; GÜLVER, Ender, "Evde Hizmet Sözleşmesi", s. 121; GÜNAY, Evde Çalışma, s. 211; BALKIR GÜLEN, s. 34. Aksi görüş için bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 480.

¹²⁸ ENGİN, E. Murat, "Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar", Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2000, s. 133. Ayrıca bkz. GÜNEŞ/ MUTLAY, s. 231-288.

¹²⁹ Dünyada ve Avrupa'da tele çalışma ile ilgili veriler için bkz. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf, (E.T.15.07.2022).

dönemi içerisinde yaklaşık olarak her on çalışandan dördü tele çalışmaya başlamış olup bu oranın en yüksek olduğu yerler, İskandinav ve Benelüks ülkeleridir.¹³⁰

Uzaktan çalışmanın bir alt türü olan tele çalışma için farklı kriter kullanılarak çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. ILO tele çalışmayı, “işyeri merkezinden uzak bir mekânda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma türüdür.” şeklinde tanımlamaktadır.¹³¹ Doktrinde yer alan bir tanıma göre tele çalışma; bir iş organizasyonu içerisinde uzaktan yapılan çalışma esnasında bilgi iletişim teknolojilerinden yararlanılmasıdır.¹³² Başka tanıma göre ise atipik bir çalışma biçimi olan tele çalışma, uzaktan ve telekomünikasyon araçlarının kullanılarak yapıldığı bir çalışma türüdür.¹³³ Diğer bir tanımda tele çalışma, işçi ile işveren arasındaki sözleşme ilişkisi gereğince bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması suretiyle uzaktan yapılan çalışma olarak tarif edilmektedir.¹³⁴ Doktrindeki bir diğer tanıma göre, çalışma türünün tele çalışma sayılabilmesi için, işverene bağımlı bir işçinin çalışmasının en az yarısını işyeri dışında bilgisayar ve bilgi iletişim teknolojilerini kullanarak yapması gerektiğine işaret edilmektedir.¹³⁵

Tele çalışma ile ilgili yapılan hemen hemen bütün tanımlamaların özünde üç önemli unsurun yer aldığını görmekteyiz. Bu unsurlar; işin sürekli ve düzenli bir şekilde işverenin iş organizasyonu içerisinde yapılması, işin (tamamen ya da kısmen) uzaktan yapılması ve işin teknolojik iletişim araçları kullanılarak yapılmasıdır.¹³⁶ Dolayısıyla bu tanımlardan hareketle tele çalışmayı, işçinin iş görme ediminin ağırlıklı olarak işyeri dışında ve teknolojik iletişim araçlarıyla yaptığı ancak bu iş görme edimini işverenle yapmış olduğu iş sözleşmesi çerçevesinde ve işveren hesabına gerçekleştirdiği çalışma türü olarak tanımlayabiliriz. Teknolojik iletişim araçlarıyla çalışma yapılması ile kastedilen işçinin devamlı surette çevrimiçi (online) olarak çalışması değildir ve işçi çalışmasını kısmen çevrimdışı (offline) şekilde de

¹³⁰ Detaylı açıklamalar için bkz.; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, “Covid-19”, s. 147-153.

¹³¹ **SOYSAL**, s. 136.

¹³² **ALP**, s. 799.

¹³³ **EMRAĞ**, s. 4.

¹³⁴ **AYDIN**, Ufuk, “Tele Çalışma ve Tele Çalışma Avrupa Çerçeve Sözleşmesi”, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, 1. Baskı, İstanbul 2018, s. 354.

¹³⁵ **SOYSAL**, s. 136.

¹³⁶ **ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA**, s. 237; **SÜZEK**, İş Hukuku, s. 286; **ERKANLI BAŞBÜYÜK**, s. 660; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/ SAVAŞ KUTSAL**, “Uzaktan Çalışma”, s. 56.

gerçekleştirebilir.¹³⁷ Çalışmanın çevrimdışı yapılması teknik bir husustur ve bağımlılık açısından hukuki nitelikteki bağımlılık göz önünde bulundurulmalıdır.¹³⁸ Çevrimdışı çalışma bağımlılık unsurunu zayıflatırsa da tamamen ortadan kaldırdığının kabulü yanlış olacaktır.¹³⁹ Tamamen çevrimdışı çalışmada dahi söz konusu çalışma, bağımlılık var olduğu sürece tele çalışma sayılamasa da uzaktan çalışma olarak nitelenebilecektir.

Tele çalışmayı oluşturan bu üç unsura daha yakından bakıldığında, ilk olarak işçinin iş görme ediminin yarısından fazlasını işyeri dışında gerçekleştirmesi gerekliliğine değinilmelidir.¹⁴⁰ Yapılan çalışmaların kimi zaman işyeri dışında yapılıyor olması, tek başına bu çalışmanın tele çalışma olarak kabulüne olanak vermemektedir. Çalışmanın sürekli ve düzenli biçimde işyeri dışında gerçekleşmesi gerekir. Çalışmanın işyeri dışında yapılıyor olması kapsamlı bir ifadedir. Bu sebeple tele çalışma, evde yapılabileceği gibi otelde, büroda veya teknolojik iletişim araçlarının kullanılabildiği herhangi bir yerde yapılabilir.¹⁴¹ Bir diğer önemli husus, çalışmanın mutlaka teknolojik iletişim araçları kullanılarak yapılmasıdır. Teknolojik iletişim araçlarından maksat; telefon, bilgisayar, e-posta, internet gibi iletişim araçlarının kullanımıdır.¹⁴² Fakat teknolojik iletişim araçları kullanılarak yapılan her türlü uzaktan çalışma tele çalışma olarak adlandırılmaz. Örneğin bir avukatın telefon veya internet vasıtasıyla müvekkilini bilgilendirmesi tele çalışma sayılamayacaktır, zira sürekli bir bağlantı yoktur. Keza sürekli bir biçimde işyerinde çalışan işçilerin de teknolojik iletişim araçlarından yararlanması bu çalışmaların tele çalışma sayılmasına olanak sağlamaz.¹⁴³ Zira bu kişiler iş görme edimlerini işyeri dışında değil, geleneksel anlamda işyerinde ifa etmektedirler. Keza işçinin bazı işlerini arada sırada eve götürerek burada yaptığı çalışmaları internet yoluyla işverene göndermesi, bu çalışmayı tele çalışma haline getirmez.¹⁴⁴ Bir diğer kriter

¹³⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 481; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 43.

¹³⁸ DULAY, s. 107.

¹³⁹ ALP, s. 818.

¹⁴⁰ Üst kavram olarak uzaktan çalışma için de benzer değerlendirme yapılmaktadır. Buna göre, çalışmanın uzaktan çalışma sayılabilmesi için en az yüzde ellisi işverenin merkez işyerinden uzakta gerçekleştirilmelidir. Bkz. CİVAN, “Uzaktan Çalışma”, s. 533; ALP, s. 799.

¹⁴¹ EMRAĞ, s. 6; DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 83.

¹⁴² AYDINÖZ, s. 71-74.

¹⁴³ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 533; ALP, s. 799.

¹⁴⁴ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 237; ALP, s. 799, CİVAN, “Uzaktan Çalışma”, s. 537.

olarak öğretide, işin işyerinde gerçekleştirilebilir nitelikte iken işyeri dışında görülmesi gerektiği de ifade edilmektedir.¹⁴⁵

Diğer bir unsur olarak iş görme ediminin iş organizasyonu kapsamında yapılması evde yapılan çalışmalarda olduğu gibi, tele çalışmalar için de geçerlidir ve bu bakımdan özellikli bir durum arz etmemektedir.¹⁴⁶ Zira tele çalışma da bir iş sözleşmesidir ve işçi işverene bağımlı olarak işveren hesabına iş görme edimini yerine getirmektedir. Önemli olan işçinin iş organizasyonu içerisinde yer almasıdır. Dolayısıyla tele çalışma olarak nitelenme için ağırlıklı olarak uzaktan çalışma olmalı ve ağırlıklı olarak teknolojik iletişim araçları kullanılmalıdır.

Öte yandan tele çalışma, işin görüldüğü yer bakımından ve kullanılan iletişim araçları gözetilerek çeşitli alt türlere ayrılmaktadır.¹⁴⁷ Aşağıda bunlara değinilecektir.

2. Tele Çalışma Türleri

Giderek öne çıkan bir esnek çalışma modeli olarak tele çalışmanın çok çeşitli görünüşleri olabilmektedir. Dolayısıyla bu başlıkta incelenen türleri en sık rastlanan tele çalışma biçimleri oldukları için incelediğimizi, tele çalışma türlerini tüketici olarak sayma amacı taşımadığımızı belirtmek gerekir. Keza tele çalışma açısından yapılan sınıflandırmalarda öğretide de bir birlik bulunmamaktadır.¹⁴⁸

a. Evde Tele Çalışma

Evden tele çalışma şeklinde yapılan çalışmayı geleneksel anlamda yapılan evden çalışmadan ayıran en önemli unsur hiç şüphesiz çalışmanın teknolojik iletişim araçlarıyla yapılıyor olmasıdır. Evden yapılan tele çalışmalarda işveren maliyetleri düşmekte; ancak işverenin işçi üzerindeki denetim yetkisi azalmaktadır. Evden yapılan tele çalışmalarda işçi iş görme edimini evinde yerine getirirken evden çalışmadan farklı olarak, daha profesyonel işler yerine getirmekte ve işveren adına işi teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla yürütmektedir. Gelişen teknoloji ve özellikle de COVID-19 pandemisinin etkisiyle pek çok meslek dalında evden yapılan tele

¹⁴⁵ ÜNAL ADINIR, Canan, “Tele Çalışmada Verilerin Korunması”, Kişisel Verilerin Korunması Hukuku (Editör: Kemal Şenocak), 1. Baskı, Ankara 2022, s. 961-962; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, “Covid-19”, s. 158.

¹⁴⁶ DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 85.

¹⁴⁷ ALP, s. 801; KILIÇ, “Tele Çalışma”, s. 809.

¹⁴⁸ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 238; YİĞİT, s. 138.

çalışmalarda artış yaşandığını, hatta daha önce gündeme gelmeyen meslek gruplarında dahi uygulanmaya başlandığını söyleyebiliriz.¹⁴⁹ Örneğin; mimarlar, bankacılar, satış temsilcileri, hukukçular, yazılım mühendisleri, muhasebeciler tele çalışmanın yaygın olarak kullanıldığı meslek dallarıdır.¹⁵⁰ Bu sebeple öğretide evden yapılan tele çalışmanın mavi yakalılar için değil, beyaz yakalılar için uygun olduğu ifade edilmiştir.¹⁵¹ Şüphesiz bu tanımlamalar hukuki bir ayrıma dayanmamaktadır. Sonuç olarak günümüzde tele çalışma, gerçekleştirilmesinin güç olduğu düşünülen meslek dallarında da uygulama alanı bulmuş, örneğin tele-tıbbın alt kavramları olarak tele-teşhis, tele-tedavi, tele-cerrahlik gibi uygulamalar gündeme gelmeye başlamıştır.¹⁵² Evde yapılan tele çalışma ise, artık tele çalışmanın en bilinen ve en yaygın kullanıldığı türüdür.¹⁵³

b. Tele Çalışma Merkezleri

Tele çalışma merkezleri, işyeri merkezinden uzakta, işveren tarafından teknolojik iletişim araçlarıyla donatılmış ve iş görme ediminin çalışanlar tarafından ortak bir mekânda yürütüldüğü tele köylerdir.¹⁵⁴ Tele çalışma merkezlerinin ilk etapta faaliyete geçirilmeleri işveren için ciddi bir mali külfet oluştursa da uzun vadede işçi maliyetleri bakımından pek çok konuda tasarruf sağlamaktadır.¹⁵⁵ Zira hem işyeri alanı hem işyerine geliş gidiş süreleri bakımından kazanım sağlamakla birlikte, işçilerin sosyal izolasyonunu önlemede de yardımcı olmaktadır.¹⁵⁶ Zira çalışanlar evlerinde çalışmadıkları için sosyalleşebilmekte ve sosyal izolasyon riski

¹⁴⁹ “Şirketlerin yüzde 89'u uzaktan çalışmaya sıcak bakıyor”, TRT Haber, <https://www.trthaber.com/haber/ekonomi/sirketlerin-yuzde-89u-uzaktan-calismaya-sicak-bakiyor-678225.html>, 31.07.2022; McKinsey Global Institute, “What’s next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries”, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries>, (E.T.31.07.2022); LEVANON, Gad, “Remote Work: The Biggest Legacy Of Covid-19”, Forbes, <https://www.forbes.com/sites/gadlevanon/2020/11/23/remote-work-the-biggest-legacy-of-covid-19/?sh=375157c77f59>, (E.T.31.07.2022)

¹⁵⁰ SÜZEK, İş Hukuku, s. 286; KILIÇ, “Tele Çalışma”, s. 810.

¹⁵¹ TUNCAY, “Evden Çalışma”, s. 26-28.

¹⁵² SOYSAL, s. 135. Ayrıca bkz. Sağlık Bakanlığı’nın 10.02.2022 tarih ve 31746 sayılı RG’de yayımlanan Uzaktan Sağlık Hizmetlerinin Sunumu Hakkında Yönetmeliği.

¹⁵³ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 45.

¹⁵⁴ AYDINÖZ, s. 58; ALP, s. 802; CİVAN, “Uzaktan Çalışma”, s. 536.

¹⁵⁵ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 46.

¹⁵⁶ SOYSAL, s. 152.

bir ölçüde bertaraf edilmektedir. Tele çalışma merkezleri iki farklı türde karşımıza çıkmaktadır: Uydu büro ve komşu büro.¹⁵⁷

Uydu bürolar, tek bir işveren tarafından teknolojik iletişim araçlarıyla donatılmış, çalışanın işyeri merkezinden ya da evinden başka bir yerde çalışmasına olanak sağlayan ve işveren hesabına iş görme ediminin yerine getirildiği çalışma merkezleridir.¹⁵⁸ Bu çalışma işyeri merkezi dışında ve aynı işyerinin ayrı birimlerinden ya da diğer adıyla elektronik kulübelerden (şubelerden) yapılır.¹⁵⁹ Tele çalışanlar işverenin donanım ve yazılı iletişim araçlarını kullanarak iş organizasyonuna dahil olurlar.¹⁶⁰ Uydu büroda çalışan işçiler tek bir işverene bağlı olarak çalıştıklarından dengeli bir dağılım söz konusudur.¹⁶¹ Bu şekilde, işyerinin bazı faaliyetlerinin ülkenin başka bölgelerine veya yabancı ülkelere kaydırılması mümkün olmaktadır.¹⁶²

Komşu bürolar ise birden fazla ve farklı işverenin giderlere ortak olarak katıldığı ya da birlikte oluşturdukları ve çoğunlukla çalışanların evlerine yakın yerlerde kurulma eğilimi gösteren çalışma merkezleridir.¹⁶³ Komşu bürolarda çalışan işçiler farklı işverenler hesabına iş görme edimlerini yerine getirir de her çalışan kendi işyerinin merkezi ile bilgi işlem teknolojileri vasıtasıyla bağlantı kurabilmektedir.¹⁶⁴

Tele çalışma merkezleri aynı ülke içerisinde farklı yerlerde konumlandırılabilirdiği gibi farklı ülkelerde dahi kurulabilirler.¹⁶⁵ Böylece işverenler başka bir ülkede hem daha az maliyetle işçi istihdam etme imkânı elde etmekte hem nadir bulunan nitelikli işçileri çalıştırabilmekte hem de faaliyetlerini 7/24 devam ettirme olanağına sahip olmaktadır.¹⁶⁶

¹⁵⁷ KILIÇ, “Tele Çalışma”, s. 810.

¹⁵⁸ CİVAN, “Uzaktan Çalışma”, s. 536.

¹⁵⁹ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 47.

¹⁶⁰ DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 83.

¹⁶¹ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 47.

¹⁶² ALP, s. 802.

¹⁶³ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 47.

¹⁶⁴ CİVAN, “Uzaktan Çalışma”, s. 536.

¹⁶⁵ SOYSAL, s. 151.

¹⁶⁶ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 46.

c. Gezici (Mobil) Tele Çalışma

Yukarıda bahsedilen tele çalışma türlerinde çalışanlar ya evinde ya da tele çalışma merkezlerinde sabit olarak çalışarak iş görme edimini yerine getirmektedir. Ancak tele çalışma sadece sabit ve belirli bir mekânda yerine getirilmesi gereken bir çalışma biçimi olmayıp yapı itibariyle esneklik imkânı veren atipik bir çalışma şeklidir.

Çalışanların sabit bir yerde değil de devamlı surette gezmek suretiyle yani gezici olarak iş görme edimini yerine getirdikleri bu tür çalışmalarda işyeri, iş nerede yapılması gerekiyorsa orası olmaktadır.¹⁶⁷ Çalışanlar genellikle seyahat halinde olduklarından bulundukları her yerden bilgi iletişim teknolojileri vasıtasıyla merkez işyeri ile bağlantı halinde olurlar.¹⁶⁸ Bu çalışma biçimine gazete muhabirleri örnek olarak gösterilebilir.¹⁶⁹ Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında New York’da gazetecilik yapan muhabirin tele çalışma yaptığını ifade etmiştir.¹⁷⁰ Kanımızca bu çalışmanın, bağımlılığın varlığı sebebiyle uzaktan çalışma sayılması mümkün ise de tele çalışma niteliği tartışmalıdır. Zira tele çalışma kapsamında, işçi tarafından yapılan işin salt işyeri dışında yapılması yetmez. Aynı zamanda işin işyerinde de gerçekleştirilebilir nitelikte iken işyeri dışında görülmesi gerekir.¹⁷¹ Dolayısıyla her somut olayda ayrı değerlendirme yapmak gerekir. Köşe yazısı yazan bir muhabir tele çalışan sayılırken sokak röportajları yapan bir muhabirin çalışması tele çalışma kapsamına girmeyecektir.¹⁷²

d. Hibrit (Dönüşümlü) Tele Çalışma

Bu çalışma biçiminde çalışan kimi zaman sabit olarak evden veya tele merkezlerden kimi zaman gezici biçimde çalışabilmektedir.¹⁷³ Keza bazen on-site

¹⁶⁷ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 48; CİVAN, “Uzaktan Çalışma”, s. 537; SOYSAL, s. 152.

¹⁶⁸ CİVAN, “Uzaktan Çalışma”, s. 537.

¹⁶⁹ GÜNAY, Evde Çalışma, s. 88.

¹⁷⁰ “Mahkeme, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanarak davacının sadece köşe yazısının teslim etmekle sorumlu olup, işyerinde mesaiye gelmesini gerektirecek bir durumun söz konusu olmadığı ve bir nevi tele çalışmanın söz konusu olduğu...” Y. 9.HD., E. 2019/4294, K. 2019/11752, T. 22.05.2019. (www.lexpera.com.tr)

¹⁷¹ Aynı yönde; ÜNAL ADINIR, s. 961-962; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, “Covid-19”, s. 158.

¹⁷² On-site denilen ve yüz yüze kişisel temas gerektiren ya da uygulamalı olan işler bu anlamda tele çalışmaya müsait görülmemektedir.

¹⁷³ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 48.

(işyerinden) ve bazen tele çalışma olarak da dönüşümlü çalışma yapılabilmektedir.¹⁷⁴ Hibrit tele çalışma biçiminde işin nerede görüleceği işçinin istek ve ihtiyaçları ile işverenin inisiyatifine göre dönüşümlü olarak belirlenebildiğinden en fazla esnek çalışma imkânı sunan tele çalışma türüdür.¹⁷⁵

3. Tele Çalışanlara Uygulanacak Hükümler

Tele çalışma ile bağımlı olarak iş görme edimini yerine getiren çalışanlar, madde 4'te yer alan istisnalar arasında sayılmamışlarsa, İş Kanunu anlamında işçi statüsünde oldukları ve tele çalışan işçilere de İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı konusunda herhangi bir tereddüt bulunmamaktaydı. İş Kanunu'nun 14. maddesinde yapılan açık düzenleme ve değişiklik sonrasında tele çalışma yapanların da İş Kanunu'na tabi olacağı hüküm altına alınmıştır. Ancak tele çalışanlar için İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde TBK'da evde hizmet sözleşmesinden farklı olarak özellikle tele çalışma için bir düzenleme bulunmadığından TBK'nın genel hizmet sözleşmesi kuralları uygulama alanı bulacaktır.¹⁷⁶

Bu bölümde uzaktan çalışma kavramı uluslararası kaynaklarda ve ulusal düzeyde yer alan düzenlemelerle açıklanmış ve uzaktan çalışmanın unsurları ile uzaktan çalışmanın türleri tüketici olmamak kaydıyla ele alınmıştır. Bir sonraki bölümde uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği hükümleri, iş kazası ve meslek hastalıkları unsurlarıyla birlikte incelenerek iş kazası ve meslek hastalığı bakımından özellik arz eden hususlara değinilecektir.

¹⁷⁴ Bunun yanı sıra zaman esaslı olarak yapılan bir diğer ayrıma göre, tamamlayıcı ya da sürekli tele çalışma türleri de mevcuttur. Bkz. ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 238. Bu itibarla, yüz yüze görülmesi gereken hizmetler, doğrudan bakım hizmetleri, donanım kurulumu, saha personeli için yerinde destek, saha veya gözetim işleri gibi tele çalışmaya uygun görülmeyen alanlarda dahi diğer kalan zamanlarda tele çalışma hibrit olarak mümkün görülmektedir. Bu anlamda, söz konusu çalışmanın esnek çalışma modeli niteliği gözden uzak tutulmamalıdır.

¹⁷⁵ ALP, s. 804; GÜNAY, Evde Çalışma, s. 89.

¹⁷⁶ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/ SAVAŞ KUTSAL, "Uzaktan Çalışma", s. 58; SÜZEK, İş Hukuku, s. 287.

İKİNCİ BÖLÜM

UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ KAZASI ve MESLEK HASTALIĞI

I. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN GENEL ÇERÇEVESİ

Esasında çalışmamız açısından önem arz eden husus iş kazası ve meslek hastalıkları olmakla birlikte öncelikle iş sağlığı ve güvenliği kavramlarının incelenmesi ve içeriğinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu sebeple bu bölümde önce iş sağlığı ve güvenliği kavramlarına yer verilecek ardından iş kazası ve meslek hastalıkları incelenecektir.

A. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Sanayi Devrimiyle birlikte iş hayatında meydana gelen değişimler ve sanayide çalışan işçi sayısındaki artış, işçiler için olumsuz koşulları da beraberinde getirmiştir. Buna bağlı olarak artan iş kazalarının önüne geçme isteği ve iş hayatındaki olumsuzlukların iyileştirilmesi amacıyla işçilerin sağlığının korunması ihtiyacı gündeme gelmiş ve bunun sonucunda da iş sağlığı ve güvenliği kavramı önem kazanmıştır.¹⁷⁷ İş sağlığı ve güvenliği her ne kadar ayrı iki kavramdan oluşsa da her ikisi de bir bütünün parçaları gibi birbirini tamamlayıcı niteliktedir. Zira iş güvenliğinin yeterli düzeyde olmadığı, çalışanların iş güvenliğinin sağlanamadığı yerde iş sağlığından da bahsedilemez.¹⁷⁸ İş, sağlık ve güvenlik kelimelerinin birleşiminden oluşan iş sağlığı ve güvenliği ile hem çalışanların çalışma hayatında karşılaşılabileceği tehlike ve risklerin önlenmesi hem çalışanların sağlığının korunması hem de bu risk ve tehlikeleri en aza indirebilecek ya da ortadan kaldıracabilecek çalışmaların yapılması amaçlanmaktadır.¹⁷⁹

¹⁷⁷ **BALKIR**, Gönül, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C: 2, 2012, s. 58; **SERATLI**, Gaye Burcu, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, Legal İHSGHD, S: 7, 2005, s. 1130.

¹⁷⁸ **GEREK**, Nüvit, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi Karşılaşılan Sorunların Nedenleri ve Bu Konuda Alınması Gereken Önlemler”, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C: 7, S: 1, 1989, s. 427; **SÜMER**, Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 6. Baskı, Ankara 2022, s. 19.

¹⁷⁹ **ŞEN**, Murat, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları”, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S: 1, 2015, s. 119; **ALTUN**, Sevdâ, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışmada Çalışanın 6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova 2021, s. 6; **ÖZDEMİR**, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, 1. Baskı, Ankara 2020, s. 5.

Çalışanların, işyerindeki iş kazası ve meslek hastalıkları meydana gelmeden önce korunmasını amaçlayan iş sağlığı ve güvenliği kuralları, aslında önleyici bir yaklaşımı yansıtır.¹⁸⁰ Çalışanların sağlığının korunması, hastalandığında tedavi edilmesi tıp biliminin alanıdır. İş güvenliğinin sağlanması için teknik ve mühendislik alanlarında önlemler alınır, bu önlemler hukuki zemine oturtulur ve birtakım kanun ve kurallarla desteklenir. Bu yönüyle de iş sağlığı ve güvenliği aynı zamanda hukuk, tıp, mühendislik gibi pek çok bilim dalını da birlikte barındıran disiplinler arası bir kavramdır.¹⁸¹

Keza 6331 Sayılı Kanun'un genel gerekçesinde de iş sağlığı ve güvenliğinin sadece çalışan ve işverenleri ilgilendiren bir kavram olmayıp tüm toplumu ilgilendiren ulusal ve uluslararası düzeyde önem arz eden bir öncelik olduğu vurgulanmaktadır.¹⁸²

İş sağlığı ve güvenliği, iki kavramın birleşiminden oluştuğundan bu kavramları “iş sağlığı” ve “iş güvenliği” olarak iki ayrı başlıkta incelemek faydalı olacaktır.

1. İş Sağlığı

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından yapılan tanıma göre sağlık; “yalnız hastalık ve sakatlığın yokluğu değil, bedence, ruhça ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir.”¹⁸³ ILO'nun 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi'nin 3. maddesine göre ise çalışma hayatı açısından sağlık, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması değil, aynı zamanda çalışma esnasında hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığa etki eden fiziksel ve zihinsel olarak tam bir bütünlük halidir.¹⁸⁴ Keza Yargıtay da bedensel bütünlüğün hem fiziksel bütünlüğü hem ruhsal bütünlüğü, dolayısıyla sağlığı da kapsadığına değinmiştir.¹⁸⁵ Sağlık teriminin çalışma hayatındaki görünümü de “iş sağlığı” şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

¹⁸⁰ BİLİR, Nazmi, “İşyerinde Sağlığın Korunması ve Geliştirilmesi”, Çimento İşveren Dergisi, C: 29, 2015, s. 13; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1427; GEREK, s. 428.

¹⁸¹ NARTER, s. 163; YAMAKOĞLU, s. 26; SÜZEK, s. 899.

¹⁸² KARA, Serenay, Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu, 1. Baskı, Ankara 2022, s. 77.

¹⁸³ https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf (E.T. 11.08.2023).

¹⁸⁴ https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm. (E.T. 11.08.2023); NARTER, s. 146; SÜMER, s. 4.

¹⁸⁵ Y. 21.HD, E. 2012/1259 K. 2012/1716 T. 15.02.2012.

1950 yılından bu yana ILO ve WHO ortak bir iş sağlığı tanımı üzerinde durmaktadır ve o tanıma göre; “iş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin işleriyle ilgili olup sağlığa zararlı risklerden korunmalarını; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işine uygun getirilmesini hedeflemektedir.”¹⁸⁶

İş sağlığı kavramı, 1475 sayılı (mülga) İş Kanunu’nda “işçi sağlığı” olarak ifade edilmekteyken, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı Kanun ile bu ifade “iş sağlığı” olarak kapsamı genişletilmiş ve değiştirilmiştir.¹⁸⁷ Daha sonra yürürlüğe giren 6331 sayılı Kanun ile de aynı ifade kullanılmaya devam etmiş ve nitekim Kanun da adını buradan almıştır. Kavramın bu şekilde kullanımı kanaatimizce de yerindedir. Zira iş sağlığı kavramıyla sadece işçinin sağlığı değil, aynı zamanda işyerindeki hijyen, işyerinin çalışma koşullarının çalışanların sağlığı açısından uygun olması gibi pek çok husus bir araya toplanarak işçilerin sağlığı açısından daha etkin ve bütüncül bir koruma mekanizması oluşturulmuştur.

Özetle, iş sağlığı kavramıyla anlatılmak istenen, sadece fiziksel anlamda değil, zihinsel ve psikolojik olarak da işçinin korunmasıdır. Dolayısıyla mobbing, işe bağlı stres, psikolojik taciz, ayrımcılık gibi hususlar da işçinin sağlığının korunması kapsamında bu kavram içerisinde kabul edilmektedir.¹⁸⁸

2. İş Güvenliği

İş güvenliği, çalışanların işin yürütümüne bağlı olarak meydana gelebilecek kazalardan hem sağlığının hem de işyerinde meydana gelebilecek tehlike ve risklerden korunması amacıyla sistemli olarak yapılan bilimsel ve teknik çalışmaların

¹⁸⁶ YAMAKOĞLU, s. 28; BAYBORA, Dilek, İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış, 1. Baskı, 2019, s. 13; BİLİR, s. 13.

¹⁸⁷ KILKIŞ, İlknur, İş Sağlığı ve Güvenliği, 4. Baskı, Bursa 2022, s. 4; KARA, s. 57; SÜMER, s. 4; ÖZDEMİR, s. 5; NARTER, s. 146; ŞEN, s. 126.

¹⁸⁸ HEKİMLER, Alpay, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Düzenleme Bulmuş Olan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşverenlerin Temel Yükümlülükleri”, Tekirdağ SMMM Odası, Sosyal Bilimler Dergisi, S: 1, 2012, s. 5; NARTER, s. 146; ÖZDEMİR, s. 6; KANDEMİR, Murat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler, 1. Baskı, İstanbul 2017, s. 112.

bütünüdür.¹⁸⁹ İşyerinde bulunan araç gereçlerin kullanımı, bu araç gereçlerin meydana getirebileceği riskler ve bunlara karşı alınacak önlemler, işyerinin seçimi ve işleyişiyle ilgili her türlü konu iş güvenliğinin kapsamındadır.¹⁹⁰

Görüldüğü üzere, iş güvenliği kuralları daha çok teknik çalışmaları içerir ve amacı çalışanların karşılaşacağı tehlikeleri ortadan kaldırarak güvenli bir ortamda çalışmalarını mümkün kılmaktır.¹⁹¹ İş sağlığı ve iş güvenliği kavramları birbirlerinden bu yönüyle ayrılmakta olup tek başına iş güvenliği işverene teknik anlamda bazı sorumluluklar yüklemektedir.

Özetle, iş sağlığı işçinin çalışma hayatını sağlıklı bir şekilde devam ettirmesini amaçlarken iş güvenliği de işçinin güvenliğini teknik anlamda sağlamaya çalışır ve böylece iki kavram bir bütün halinde anlam kazanırlar.¹⁹² Genel itibariyle iş sağlığının korunmadığı yerde meslek hastalıkları, iş güvenliği önlemlerinin alınmadığı ortamda da iş kazalarının meydana geleceğini söylemek mümkündür.¹⁹³

İşverenin işçiyi koruma (gözetme) borcu, en temel insan hakkı olan¹⁹⁴ ve Anayasa'nın 17. maddesinde düzenlenen yaşama hakkının çalışma hayatındaki görünümüdür. İşverene yüklenen bu sorumluluk ile amaçlanan hiç şüphesiz işçinin hem vücut bütünlüğünün hem de manevi varlığının korunması suretiyle, temelde kişiliğinin korunmasıdır.¹⁹⁵ Zira işçiyi koruma borcu dar anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını ifade ederken geniş anlamda işçinin kişiliğinin korunmasını ifade eder.¹⁹⁶ Anayasal bir temele dayanan bu borç hem işveren

¹⁸⁹ NARTER, s. 156; YAMAKOĞLU, s. 30; SÜMER, s. 4; EYRENCİ, Öner/ TAŞKENT, Savaş/ ULUCAN, Devrim/ BASKAN, Esra, İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020, s. 351; KILKIŞ, s. 7.

¹⁹⁰ YAMAKOĞLU, s. 30; ŞEN, s. 127.

¹⁹¹ BALKIR, s. 59; YILMAZ, s. 8.

¹⁹² LİMON, Aslıhan, "Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği", Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S: 1, 2013, s. 213.

¹⁹³ SÜMER, s. 5; LİMON, s. 212.

¹⁹⁴ ÇİFTÇİOĞLU, Cengiz Topel, "Yaşama Hakkı", TBB Dergisi, S: 103, 2012, s. 138.

¹⁹⁵ KARABACAK, Emre, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçinin Kişiliğini Koruyucu Mekanizmalar", Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 5, S:1, 2020, s. 1886.

¹⁹⁶ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 384; SENYEN KAPLAN, Bireysel İş Hukuku, s. 189; SÜZEK, İş Hukuku, s. 412-413; EKMEKÇİ/ YİĞİT, s. 307; YILDIZ, Gaye Burcu, "İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu", Toprak İşveren Dergisi, S: 86, 2010, s. 8; SERATLI, "İş Sağlığı ve Güvenliği s. 1144-1445.

cephesine hem de işverenin yükümlülüklerini denetleme ödevi bulunan devlete hukuki sorumluluklar yüklemektedir.¹⁹⁷

Bu bölümde iş sağlığı ve güvenliği hakkında ulusal ve uluslararası düzeydeki kaynaklar incelenecek, ardından iş kazası ve meslek hastalıkları başlıklarına değinilecektir.

B. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğünün Hukuki Dayanakları

1. Uluslararası Düzenlemeler

a. Birleşmiş Milletler

i. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletlere (BM) üye olan 48 ülke tarafından BM Genel Kurulunda kabul edilmiştir. Bu beyannameye karşıt oy veren ülke bulunmazken, çekimser oy kullanan 8 ülke olmuştur.¹⁹⁸ Ülkemizde ise 27 Mayıs 1949 yılında Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.¹⁹⁹

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, genel kurulda oylamayla kabul edilmiş olup hukuki anlamda bir bağlayıcılığı olmadığından yaptırım gücü yoktur ve tavsiye niteliği taşımaktadır.²⁰⁰ Birleşmiş Milletler, çalışma hayatıyla ilgili konuları uzman kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü’ne (ILO) bırakmış olsa da adil ve elverişli çalışma şartlarına sahip olma, en temel insan haklarından biri olarak kabul edilmekte²⁰¹ ve 22-25. maddeler özelinde Beyanname’de de yer almaktadır.²⁰²

¹⁹⁷ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 384; SENYEN KAPLAN, Bireysel İş Hukuku, s. 189; SÜZEK, İş Hukuku, s. 414.

¹⁹⁸ AYBAY, Rona, “Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2006, s. 5.

¹⁹⁹ RG. 27.05.1949, S. 7217.

²⁰⁰ NARTER, Sami, İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, 4. Baskı, Ankara 2021, s. 194; AYBAY, s. 6; ANDAÇ, Faruk, Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Uygulaması, 1. Baskı, İstanbul 2022, s. 69.

²⁰¹ SÜZEK, s. 102; SENYEN KAPLAN, Bireysel İş Hukuku, s. 22; EKMEKÇİ, Ömer / AKPULAT KÖME, Ayşe / AKDENİZ, Ayşe Ledün, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 2. Baskı, İstanbul 2022, s. 35; ALTUN, s. 19.

²⁰² NARTER, s. 194; SÜZEK, s. 102.

ii. *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi*

Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin olarak hükümler içeren diğer bir sözleşme, yine BM Genel Kurulu'nda 1966 yılında kabul edilerek 1976 yılında yürürlüğe giren Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'dir.²⁰³ Türkiye bu sözleşmeyi 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamıştır. Sözleşmenin 7. maddesi “adil ve uygun işte çalışma şartları” başlığını taşımakta ve herkesin adil ve elverişli şartlarda çalışma hakkının bulunduğunu vurgulayarak iş sağlığı ve güvenliğini özellikle düzenlemiştir.²⁰⁴ Böylece sözleşmeyi imzalayan tüm devletlerce iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması özellikle güvence altına alınmıştır.

b. Avrupa Birliği Müktesebatı

Avrupa Birliği (AB), Avrupa sınırlarındaki ülkelerin üye oldukları ekonomik ve siyasi bir örgütlenmedir. AB, üye statüsündeki ülkelere iş sağlığı ve güvenliği alanında azami düzeyde önlemler alınmasını beklemekte ve bu amaçla somut adımlar atmaktadır.

Avrupa nezdinde iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimine baktığımızda atılan ilk adım, 1952 yılında Avrupa Kömür Çelik Topluluğu'nun kurulmasıdır. Bu topluluğun amaçlarından biri maden ocaklarında meydana gelen kaza sayısının azaltılmasıdır.²⁰⁵ Ancak bu topluluk yalnızca kömür çelik endüstrisiyle sınırlı kaldığından ve öncelik ekonomi olduğundan iş sağlığı ve güvenliği anlamında beklentileri karşılamamıştır. 1957 yılında imzalanan Roma Antlaşmasıyla bugünkü AB'nin temelleri atılarak Avrupa Ekonomi Topluluğu (AET) kurulmuştur. Ancak AET ile daha çok ekonomik gündemler öncelendiğinden, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri öne çıkamamıştır. İş sağlığı ve güvenliği anlamında en önemli ve reform niteliğinde adım ise 1987 yılında yürürlüğe giren Avrupa Tek Senedi'dir.²⁰⁶

²⁰³ ALTUN, s. 19.

²⁰⁴ NARTER, s. 195; SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 22.

²⁰⁵ ALTUN, s. 19; KOÇAK, Orhan/ KORAY, Nazlıhan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Avrupa Birliği Uygulamaları ve Türkiye'ye Yansımaları”, Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, C: 8, S: 15, 2018, s. 1782.

²⁰⁶ ÖZDEMİR, s. 26.

Bu senetle birlikte AB Konseyine oy çokluğu prensibi çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği alanında mevzuat çıkarma yetkisi tanınmıştır.²⁰⁷

Avrupa Tek Senedi ve ILO'nun tavsiye kararları 1961 yılında imzalanan ve 1965 yılında yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı'na da esin kaynağı olmuştur. Bu şartta güvenli çalışmanın her çalışanın hakkı olduğu belirtilmiştir.²⁰⁸

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin AB tarafından yürürlüğe konulan en önemli metin ise 89/391/EEC sayılı Direktif olup iş sağlığı ve güvenliği anlamında çerçeve metin niteliği taşımaktadır.²⁰⁹ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na²¹⁰ kaynaklık etmesi sebebiyle bizim açımızdan da önemli bir Direktiftir.²¹¹ Sonrasında AB tarafından 29 tane daha direktif yürürlüğe konulmuş ve bu yönergelerle iş sağlığı ve güvenliği anlamında pek çok husus detaylıca düzenlenmiştir.²¹²

Avrupa Birliği tarafından iş sağlığı ve güvenliği bakımından yapılan düzenlemeler, Türk İş Hukuku açısından mevzuata kaynaklık etmeleri sebebiyle önemli bir yere sahiptir. Bu durumun sonucu olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012 yılında hayata geçirilmiştir.²¹³

c. ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), I. Dünya Savaşı'nı sona erdiren Versailles Barış Anlaşması'yla birlikte ve galip devletler tarafından kurulan Milletler Cemiyeti'nin bağlı uzmanlık örgütü olarak 1919 yılında kurulmuştur.²¹⁴ Birleşmiş Milletler'in Milletler Cemiyeti'nin yerini almasıyla 1932 yılında üye olan Türkiye de ILO'nun doğal üyesi sayılmaktadır.

²⁰⁷ KOÇAK/ KORAY, s. 1783.

²⁰⁸ SÜZEK, s. 103; KOÇAK/ KORAY, s. 1784. Ayrıca bkz. aşağı. Avrupa Konseyi başlığı.

²⁰⁹ YILMAZ, Fatih, Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2009, s. 70; YAMAKOĞLU, Efe, İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü, 1. Baskı, Ankara 2016, s. 78; ÖZDEMİR, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 27.

²¹⁰ RG. 30.06.2012, S. 28339.

²¹¹ EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ, s. 42.

²¹² ALTUN, s. 21.

²¹³ KOÇAK/ KORAY, s. 1782; YAMAKOĞLU, s. 46.

²¹⁴ SÜZEK, s. 93-102; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 42-45; SENYEN KAPLAN, Bireysel İş Hukuku, s. 28; ALTUN, s. 22.

ILO'nun kuruluş amacına, ILO Anayasası'nın başlangıç metninde yer verilmiştir. Bu amaçlar arasında çalışanlar açısından çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve yeterli bir ücretin güvence altına alınması, çalışanların sağlık ve güvenlik önemlerinin sağlanması, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunması gibi başlıklar yer almaktadır.²¹⁵ Kısaca ifade etmek gerekirse, işçilerin hayat ve sağlıklarının korunmasına ek olarak çalışanların çalışma şartlarının iyileştirilmesi hedefini taşımaktadır.²¹⁶ ILO, kendi Anayasası'nda belirtilen hedefler için sözleşmeler ve tavsiye kararları hazırlayarak üye devletler için uyulacak asgari standartları belirler.²¹⁷

ILO nezdinde kurulduğu günden bugüne pek çok sözleşme hazırlanmış olmakla birlikte bu sözleşmeler arasında ülkemizin de taraf olduğu ve özellikle konunun önemi itibariyle önem arz edenlere değinmekte yarar vardır. Bu sözleşmeler, “155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme”²¹⁸, “161 Sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme”²¹⁹ ve “187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi”²²⁰ olup bu öneme binaen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun gerekçesinde de bu sözleşmelere atıfta bulunulmuştur.²²¹ Keza 2012 sonrasında önemli bazı adımlar atılmıştır.²²²

ILO sözleşmelerine üye devletlerin uyup uymadığı denetlenmekte ve bu denetimler ya düzenli bir şekilde ya da şikâyet üzerine yapılmaktadır. Düzenli denetimler üye devletlerin her yıl ILO'ya gönderdiği raporlar üzerinden yapılırken, şikâyet üzerine denetim üye bir devletin diğer bir üye devlet nezdinde tespit ettiği

²¹⁵ SÜZEK, s. 93-102; BAYKARA, Mehmet, Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinin Türk Sosyal Güvenlik Hukukuna Yansımaları, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2023, s. 70.

²¹⁶ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s. 353; SÜZEK, s. 94, NARTER, s. 197.

²¹⁷ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 42-45; SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 19; ÖZDEMİR, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 22.

²¹⁸ Metnin tamamı için bkz.; https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm. (E.T. 30.07.2023)

²¹⁹ Metnin tamamı için bkz.; https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm. (E.T. 30.07.2023)

²²⁰ Metnin tamamı için bkz.; https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377312/lang--tr/index.htm. (E.T. 30.07.2023)

²²¹ ALTUN, s. 22; SÜMER, s. 20.

²²² 2015 yılında ILO'nun 167 No'lu “İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi” ve 176 No'lu “Maden İşyerlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi” Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

sözleşmeye aykırılığının ILO'ya bildirilmesi ya da delegenin kendi inisiyatifiyle bildirimini şeklinde olmaktadır.²²³

d. Avrupa Konseyi

Avrupa Konseyi 1949 yılında insan hakları, demokrasi ve hukukun üstünlüğünü savunmak amacıyla Londra'da kurulmuş olup Türkiye de bu kuruluşun üyeleri arasında yer almaktadır. AB'nin iş hukukunun şekillenmesinde Avrupa Konseyi tarafından çıkarılan sözleşmelerin önemli katkıları olmuştur.²²⁴ Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de bu Konsey nezdinde görev almaktadır.

Ülkemiz Avrupa Sosyal Şartı'nı bazı maddelere çekince koymak suretiyle 1961 yılında imzalamış olup 16 Haziran 1989 tarihinde onaylamıştır.²²⁵ Ancak Avrupa Sosyal Şartı artık yerini yeniden düzenlenmiş olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na bırakmıştır. Bu şart 1 Temmuz 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda çalışma hayatının hemen hemen her alanında düzenlemelere yer verilmiş ve çalışanların hakları ve güvenceleri teminat altına alınmıştır.²²⁶ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın önemi, iş sağlığı ve güvenliği hakkının yaşama hakkıyla bağdaştırılmasından kaynaklanmaktadır.²²⁷ Bu Şart ile devletlere iş sağlığı ve güvenliği anlamında telafi edici değil, önleyici nitelikte yükümlülükler getirilmiştir.²²⁸ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 2. maddesi bağlamında çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yükümlülüğü, tüm üye devletler tarafından kabul edilmiştir.²²⁹

²²³ ALTUN, s. 23; SÜZEK, s. 101.

²²⁴ NARTER, s. 205; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 96.

²²⁵ RG. 14.10.1989, S. 20312; SÜZEK m. 103.

²²⁶ SÜZEK, s. 103; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1431; SÖZER, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 2023, s. 5.

²²⁷ SÜZEK, s. 103; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 34; SENYEN KAPLAN, Bireysel İş Hukuku, s. 23-24; NARTER, s. 208.

²²⁸ EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ, s. 41.

²²⁹ SÜZEK, s. 103; SENYEN KAPLAN, Bireysel İş Hukuku, s. 24; ALTUN, s. 22

2. Ulusal Düzenlemeler

a. 1982 Anayasası

İş sağlığı ve güvenliği hakkının Anayasa’da yer alan pek çok madde itibariyle Anayasal bir dayanağının bulunduğu görülmektedir.²³⁰

1982 Anayasasının 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti’nin “sosyal bir hukuk devleti” olduğu ifade edilmiştir. Sosyal devlet olmak devlete, çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarından korunması görevini yükler.²³¹ Anayasa’nın 17. maddesinde herkesin yaşama hakkının bulunduğu düzenlenmektedir. Doktrinde, iş sağlığı ve güvenliğinin en temel dayanağı olarak bu madde gösterilmektedir.²³² Dolayısıyla bu maddeden, işverenlerin işçilerin güvenli bir ortamda çalışmasını sağlayarak onların yaşama hakkını gözetme borcu bulunduğu çıkarılmaktadır.

Yine Anayasa’nın 50 ve 56. maddeleri de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler içermektedir. Anayasa madde 50; “*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.*” hükmüne yer vermektedir. Kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işte çalıştırılmaması düzenlenerek iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı işçileri koruma amacı taşıması bakımından çok önemli bir düzenlemedir. Anayasa madde 56 hükmünün ilk cümlesi şöyledir: “*Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.*” Bu düzenleme, her işçinin sağlıklı çalışma ortamlarında çalışmaya hakkı olduğuna açıkça yer vermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği hakkına ilişkin diğer önemli Anayasal dayanak ise madde 60 hükmünde düzenlenen “sosyal güvenlik hakkı”dır. Zira bu hükümle iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan işçinin sosyal güvenliği güvence altına alınmıştır.²³³ Dolayısıyla hem işverene hem de devlete sorumluluklar yükleyen

²³⁰ NARTER, s. 184; ALTUN, s. 25, SÜMER, s. 25.

²³¹ SÜMER, s. 25.

²³² SÜZEK, s. 58, EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ, s. 33; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s. 354; NARTER, s. 182; SÜMER, s. 25.

²³³ SÜMER, s. 26; SÖZER, s. 6; GÜZEL, Ali/ OKUR, Ali Rıza/ CANIKLIOĞLU, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 19. Baskı, İstanbul 2021, s. 30.

bu Anayasal hak, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri bakımından özel önem arz etmektedir.

b. 4857 Sayılı İş Kanunu

10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun beşinci bölümü "iş sağlığı ve güvenliği" başlığını taşıyor olsa da 2012 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu²³⁴ ile bu kanunun beşinci bölümü yürürlükten kaldırılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan hükümlerin mülga edilmesi sebebiyle İş Kanunu kapsamındaki işçiler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamına girmişlerdir.²³⁵ Ancak önemle belirtmek gerekir ki, 6331 sayılı Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde, 4857 sayılı Kanun'un 6331 sayılı Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulama alanı bulacaktır (6331 sayılı Kanun madde 27/1).

c. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilerek 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini düzenleme bakımından özel kanun niteliğinde olup iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini tek bir kanunda toplaması bakımından bu konudaki en önemli kaynaklardandır.²³⁶

6331 sayılı Kanun'dan önce 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili bölümünde yer verilen iş sağlığı ve güvenliği hükümleri yalnızca işçi ve işverenleri kapsamakta, kamu personeli ile diğer çalışanları kapsam dışında bırakmaktaydı.²³⁷ 6331 sayılı Kanun bundan farklı olarak sadece işçileri değil, işyerindeki çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere kamu ve özel sektördeki tüm çalışanları kapsamaktadır.²³⁸

²³⁴ RG. 20.06.2012, S. 28339.

²³⁵ SÜMER, s. 27.

²³⁶ AKIN, Levent, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi", MÜHFHAD, C: 20, S: 1, 2014, s. 657-673; ALTUN, s. 26; ANDAÇ, s. 39.

²³⁷ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 414; ANDAÇ, s. 39.

²³⁸ SÜZEK, s. 902; NARTER, s. 185; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1436; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s. 359; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 414; ARSLAN, Seda, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri", MÜHFHAD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C: 20, S: 1, 2014 Özel Sayı, s.

Kanunun amacı 1. maddesinin gerekçesinde belirtilmiştir. Bu Kanun'un amacı özetle, uluslararası standartlar gözetilerek çalışanların iş yaptığı esnada olası kaza ve yaralanmalarının önüne geçilmesi, çalışma ortamındaki risklerin önlenerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının hazırlanmasıdır. Sadece kazaları önleyici önlem almakla da yetinilmemeli, iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmemesi için gerekli sistemin kurulması sağlanmalıdır. Dolayısıyla Kanun'un temelinde önleme ve koruma politikasının yer aldığı haklı olarak ifade edilmektedir.²³⁹

6331 sayılı Kanun'da yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler kamu düzenindendir ve mutlak emredici nitelik taşımaktadır.²⁴⁰ Bu kurallara aykırılık halinde Kanun'da idari ve cezai yaptırımlar öngörülmüştür. Dolayısıyla bu kanun, hem 6098 sayılı Kanun hükümlerinden hem de 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga düzenlemelerinden farklı olarak konunun kamu hukuku boyutunu düzenlemektedir.²⁴¹

d. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte 4857 sayılı Kanun'daki hükümler mülga edilmiş ancak TBK madde 417'de işçinin kişiliğinin korunması başlıklı hüküm korunmuştur. Bu madde iş sağlığı ve güvenliği açısından önemlidir. Buna 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. 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. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü,*

801; DEMİR, Fevzi, “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu”, MÜHFHAD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C: 20, S: 1, 2014 Özel Sayı, s. 676.

²³⁹ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 415; KABAKÇI, Mahmut, “6331 Sayılı Kanun'un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 29, 2013, s. 68 vd.; ARSLAN, s. 767.

²⁴⁰ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 413; SÜZEK, s. 425; SENYEN KAPLAN, Bireysel İş Hukuku, s. 189; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1432. Ayrıca bkz.; DEMİR, “İşverenin Sorumluluğu”, s. 694; KABAKÇI, s. 61; ARSLAN, s. 777.

²⁴¹ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 413; SÜZEK, s. 425; KABAKÇI, s. 61.

vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

Bu maddede işverenin sorumluluğu, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almada herhangi bir sınır belirtilmeksizin belirlenmiş ve işverene işin gerektirdiği her türlü önlemi alma ve araç gereçleri eksiksiz bulundurma ödevleri yüklenmiştir.²⁴²

TBK madde 417 işçi ile işveren arasındaki yükümlülükler düzenlenmiştir. TBK madde 417'e aykırılık halinde özel hukuk kuralları uygulanırken 6331 sayılı Kanuna aykırılık halinde kamu hukuku kuralları uygulama alanı bulur.²⁴³ Zira yukarıda da ifade edildiği üzere, 6331 sayılı Kanun esas itibarıyla işçi, işveren ve kamu arasındaki yükümlülükleri düzenlemektedir.

e. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu²⁴⁴ 1930 yılında kabul edilerek yürürlüğe giren ve halk sağlığının korunmasının devletin görevi olduğunu belirten oldukça eski bir Kanun'dur. Bu Kanun, genel sağlığa zarar veren tüm hastalıklarla mücadele etmek ve ülkenin genel sağlık şartlarını iyileştirme amacıyla çıkarılmıştır.²⁴⁵

Kanunun yedinci bölümü olan 173-179. maddeleri “işçiler hıfzıssıhhası” başlığını taşımakta ve işçilerin sağlığının korunmasına ilişkin hükümler içermektedir.²⁴⁶

f. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu²⁴⁷ (SSGSK) 2006 yılında kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun'da özellikle iş kazası ve meslek hastalıklarının sebep olduğu sonuçların giderilmesi amaçlanır.²⁴⁸

²⁴² SÜZEK, s. 425; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1433; SÜMER, s. 28; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 403.

²⁴³ MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1434; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 413.

²⁴⁴ RG., 24.04.1930, S. 1489.

²⁴⁵ ANDAÇ, s. 28.

²⁴⁶ SÜMER, s. 28; ALTUN, s. 27.

²⁴⁷ RG. 31.05.2006, S. 26200.

²⁴⁸ SÜMER, s. 29.

Kanun’da iş kazası ve meslek hastalıklarının tanımına yer verilerek, bildirimi, soruşturulması, iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde hak sahiplerinin hakları ve işverenlerin sorumluluğuna ilişkin hükümler düzenlenmiştir.²⁴⁹ Ayrıca Kanun’un 21. maddesinde, işverenin mevzuata aykırı hareket etmesi sonucu iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumunda Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)’nın işçiye sağlamış olduğu yardımların bir kısmının işverene rücuu düzenlenmektedir.²⁵⁰

g. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yönetmelikler

6331 sayılı Kanun ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel düzenlemeler yapılmış olsa da böylesine detaylı bir konunun sadece kanunla düzenlenmesi yeterli gelmemektedir. Keza 6331 sayılı Kanun, birçok maddenin uygulanmasını sağlamak için bu maddelerin yönetmelik ile düzenlenmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılmış pek çok yönetmelik bulunmaktadır. Gelişen teknoloji ve değişen standartlara ancak bu şekilde uyum sağlanmaya çalışılmaktadır.²⁵¹

Önemle belirtmek gerekir ki, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverenin alması gereken önlemler kanunlar ve yönetmeliklerle belirlenen kapsamla sınırlı değildir. İşveren sadece iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan önlemleri almış olmakla yükümlülüğünü yerine getirmiş sayılmaz.²⁵² İşveren, iş sağlığı ve güvenliği anlamında mevzuatta öngörülemeyen ancak gelişen teknoloji ve değişen şartları da göz önünde bulundurarak gerekli tüm önlemleri almakla yükümlüdür.²⁵³ Nitekim Yüksek Mahkeme de bu görüşte olup salt mevzuat düzenlemesiyle yetinilmemesini istikrarlı bir şekilde vurgulamaktadır.²⁵⁴

²⁴⁹ ALTUN, s. 27; SÜMER, s. 29.

²⁵⁰ ANDAÇ, s. 38.

²⁵¹ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s. 354; SÜMER, s. 29.

²⁵² SÜZEK, s. 427; BALOĞLU, Cem, “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişisine Etkisi”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S: 118, 2015, s. 301.

²⁵³ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 421; SÜZEK, s. 425; SÜMER, s. 28; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 403; SENYEN KAPLAN, Bireysel İş Hukuku, s. 189; DEMİR, “İşverenin Sorumluluğu”, s. 693; ARSLAN, s. 776.

²⁵⁴ “İşverenin yukarıda belirtilen yasal düzenlemeler çerçevesinde işçiyi gözetme borcu kapsamında işyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerekmekte olup ayrıca mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer.”

II. İŞ KAZASI ve MESLEK HASTALIĞININ UZAKTAN ÇALIŞMADAKİ GÖRÜNÜMÜ

Bu kısımda öncelikle iş kazası ve meslek hastalığı kavramları incelenecek ve uzaktan çalışmada iş kazası ve meslek hastalığının ne şekilde tespit edileceği değerlendirilecektir.

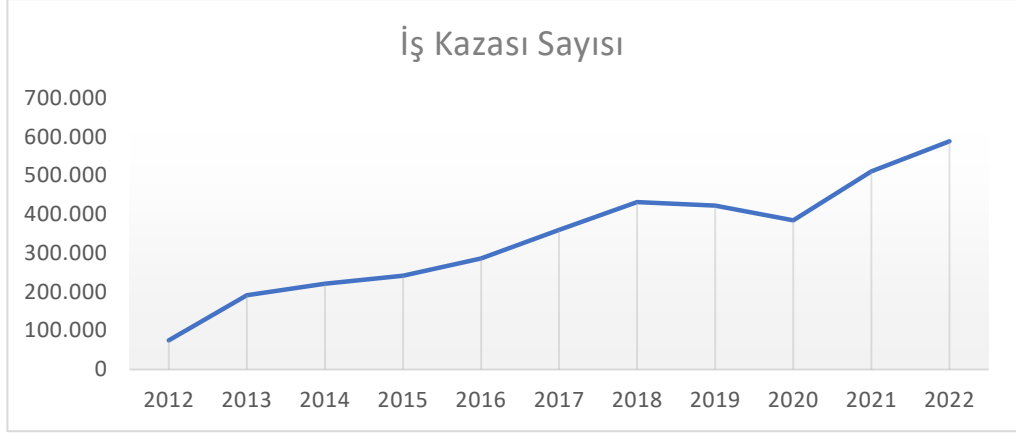
A. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Genel Çerçevesi

1. İş Kazası Kavramı

İş kazasının en fazla görüldüğü ülkeler arasında yer alan Türkiye, maalesef Avrupa’da da birinci sıradadır.²⁵⁵ SGK’nın yıllık İş Sağlığı ve Güvenliği İstatistiklerine göre hazırlanan aşağıdaki grafikte 2012-2021 yılları arasında ülkemizde meydana gelen iş kazalarının istatistiki verisi gösterilmiş olup sayının yıllar içerisindeki artışı maalesef endişe vericidir. Yalnızca 2020 yılında bir düşüş yaşanmış olup bu düşüşün sebebi geçirmiş olduğumuz pandemi süreciyle birlikte zorunlu eve kapanmaların artışından kaynaklanmıştır. Söz konusu grafik göstermektedir ki, yalnızca iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin mevzuat düzeyinde düzenlenmesi bu kazaların meydana gelmesini engellememektedir. Çalışanlara eğitimler verilmeli, güvenlik önlemleri ve bilinçlendirme düzeyi artırılmalıdır. Esasında bu hususlar 6331 sayılı Kanun’da da vurgulanmıştır.

YHGK, E. 2018/369 K. 2021/1348 T. 4.11.2021; “İşveren, gözetme borcu gereği, çalıştırdığı işçileri, iş yerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, onların yaşam, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için iş yerinde teknik ve tıbbi önlemler dahil olmak üzere bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak zorundadır.” **Y. 10.HD, E. 2020/11063 K. 2021/14299 T. 16.11.2021;** “İşçiyi 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.” **YHGK, E. 2021/370 K. 2022/1622 T. 29.11.2022;** “Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer. Bu önlemler konusunda işveren iş yerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer iş yerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz.” **YHGK, E. 2018/680 K. 2020/842 T. 4.11.2020.** (www.lexpera.com.tr)

²⁵⁵ <https://tr.euronews.com/2021/04/29/turkiye-ve-avrupa-da-is-kazalar-en-fazla-isci-olumlerinin-yasandigi-ulke-turkiye#:~:text=T%C3%BCrkiye'de%20sosyal%20g%C3%BCvenlik%20kurumu,2%20i%C5%9F%C3%A7inin%20hayat%C4%B1n%C4%B1%20kaybetti%C4%9Fini%20g%C3%B6steriyor> (E.T. 25.08.2023).



Şekil 1-SGK İş Kazası İstatistikleri 2012-2022

6098 sayılı TBK ve 4857 sayılı İş Kanunu’nda doğrudan tanımlanmamakla birlikte, 5510 sayılı SSGSK ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda (İSGK) iş kazası kavramına yer verilmiştir.

6331 sayılı İSGK m. 3/g’de; “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay” olarak tanımlanmıştır.

Yine 5510 sayılı Kanun’un 13. maddesinde iş kazasının unsurlar üzerinden bir tanımı yapılmıştır. Buna göre;

“İş kazası;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

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

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

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

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.”

5510 sayılı Kanun açısından Kanun’da belirtilen bu unsurlar sınırlayıcı nitelikte olup çoğaltılamaz.²⁵⁶ Meydana gelen kazanın sosyal sigortalar anlamında iş kazası sayılabilmesi için ancak sınırlı sayıda belirtilen bu hallerden birinde gerçekleşmesi gerekmektedir.²⁵⁷ Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da vermiş olduğu bir kararında kanunda iş kazasına ilişkin tanımın yapılmadığını, meydana gelen kazanın hangi hal ve koşullarda iş kazası sayılacağıının yer ve zaman olarak sınırlandırıldığını belirtmiştir.²⁵⁸

Mevzuatımızda iş kazası kavramı bu şekilde tanımlanmakla birlikte Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş kazasını “önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makineler ile araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay” olarak²⁵⁹, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise, “önceden planlanmayan, beklenmeyen, belirli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan bir olay” olarak tanımlamıştır.²⁶⁰

Öğretide yer alan tanımlar ve mevzuatımızdaki düzenlemeler bakımından iş kazası, işveren otoritesi altında çalışan sigortalı işçiyi derhal veyahut sonradan bedenen veya ruhen zarara uğratan olay olarak tanımlanabilir.²⁶¹ Hangi yer ve zamanda gerçekleşen olayların bu kapsama gireceği ayrıca ilgili mevzuata göre belirlenecektir.

Diğer taraftan, hukuki sorumluluk açısından öğretide ikili bir ayrım yapılmaktadır: 1) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu bakımından iş

²⁵⁶ KILKIŞ, s. 14; EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ, s. 183.

²⁵⁷ AKEL, Ömer, İş Kazası Sayılan Haller ve İş Kazasının Bildirilmesi, 1. Baskı, Ankara 2019, s. 27; HEKİMLER, Alpay, “İş Sağlığı ve Güvenliği”, s. 6; ALPER, Yusuf, Sosyal Sigortalar Hukuku, 10. Baskı, Bursa 2019, s. 220.

²⁵⁸ İlgili karar için bkz. YHGK., E. 2004/21-529, K. 2004/527, T. 13.10.2004. Aynı konu hakkında Yargıtay’ın diğer kararları için; Y. 10. HD., E. 2014/14914, K. 2015/22702, T. 21.12.2015, Y. 10. HD., E. 2014/17731, K. 2014/22889, T. 06.11.2014, YHGK, E. 2014/949, K. 2016/287, T. 09.03.2016. (www.lexpera.com.tr)

²⁵⁹ KILKIŞ, s. 11; NARTER, s. 21.

²⁶⁰ <https://www.eforosgb.com/is-kazalari> (E.T. 18.08.2023)

²⁶¹ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 377; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 402; SÖZER, s. 333; CENTEL, Tankut, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 1. Baskı, İstanbul 2021, s. 214; ALPER, s. 220; SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 101; DEMİRAL VERHOEVEN, Erşen Gökçe, İş Kazaları, 2. Baskı, Ankara 2022, s. 23; NARTER, s. 25; EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ, s. 182.

kazası ve 2) İşverenin sorumluluğu bakımından iş kazası. 5510 sayılı Kanun ile işverenin sorumluluğu bakımından iş kazası bağlamında iş kazası kavramları doğurduğu hukuki sonuçlar açısından farklılık arz etmektedir.²⁶² Keza meydana gelen bir olayın 5510 sayılı Kanun anlamında iş kazası sayılması ile işverenin bu kazadan sorumlu olup olmaması birbirinden farklı konulardır.²⁶³

Bu nedenle burada, iş kazası ve meslek hastalığı kavramları sosyal güvenlik hukuku bağlamında ele alınacaktır. Çalışmamızın diğer bölümünde ise işverenin sorumluluğunu doğuran bireysel iş hukuku anlamında iş kazası ayrıca incelenecektir.

2. Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından İş Kazası ve Unsurları

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde belirtilen tanımdan da anlaşılacağı üzere, iş kazası bu Kanun'da bir kavram olarak tanımlanmamış olup ilgili maddede iş kazasının şartları ve unsurları belirtilmiştir. Bu hüküm tam anlamıyla bir tanım içermese de Yargıtay bir kararında bu hükmü tanımlayıcı bir hukuk kuralı olarak kabul etmiştir.²⁶⁴ Bir kazanın 5510 sayılı Kanun uyarınca iş kazası sayılabilmesi için, aşağıda belirtilen koşulların tümünün bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir.²⁶⁵ Bu bağlamda, aşağıda iş kazası ve unsurları sosyal güvenlik hukuku bakımından ele alınacaktır.

a. Sigortalı Olma

Meydana gelen olayın 5510 Sayılı Kanun gereğince iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için öncelikle hayatını kaybeden veya bedensel bir zarara uğrayan kişinin bu Kanun bakımından sigortalı olması şarttır.²⁶⁶ Sigortalı olmaktan maksat, sigortalı olarak Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlarına tescil edilmiş olmak değildir. Bir kimse sosyal sigortalı olarak çalışmayı gerektirecek şekilde

²⁶² KARATAŞ, Huriye, İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu, 1. Baskı, Ankara 2019, s. 23; EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ, s. 181.

²⁶³ AKEL, s. 27; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 404.

²⁶⁴ Yargıtay 10. HD., 04.02.1980 tarihli, E. 1979/6407, K. 1980/624 sayılı kararın ilgili bölümü şöyledir; “506 sayılı SSK. nun 11. maddesinin (A) fıkrasının (a) bendine göre, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada onu bedence arızaya uğratan olaylar dahi iş kazasıdır. Anılan hüküm, tanımlayıcı hüküm niteliğindedir ve bir konuda tanımlayıcı hüküm olunca, tanımlamada o hükmün göz önünde tutulmasında yasal ve hukuksal zorunluluk vardır.” (www.kazanci.com.tr)

²⁶⁵ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 378; SÜMER, s. 102; ALPER, s. 21; CENTEL, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 215; SÖZER, s. 343.

²⁶⁶ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 378-382; SÖZER, s. 335 vd.; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 405; ÇİÇEKÇİ, Özge Bensu, “İş Kazası Sayılan Haller İşverenin Sorumluluğunun Niteliği Yargı Kararları”, Fasikül Hukuk Dergisi, C: 10, S: 103, 2018, s. 23.

çalışıyorsa ve işveren tarafından bu yükümlülük ihlal edilerek tescil edilmemişse, Kurum tarafından yapılan inceleme sonucunda sosyal sigortalı sayılacak ve sosyal sigortalı olarak tescil edilmiş gibi sigortalılık haklarından yararlanacaktır.²⁶⁷ Dolayısıyla bir çalışanın sigortalı olarak SGK'ya bildirilmemiş olması, zarara uğraması halinde bu kimsenin iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin Kanun'da yer alan hükümlerden yararlanmasına engel olmayacaktır.²⁶⁸ Ancak 5510 sayılı Kanun'un 7. maddesi, sigortalılık halinin başlangıcı için “*eylemli çalışmanın varlığı*”nı şart koşturmaktadır. Dolayısıyla işe giriş bildirgesinin verildiği ancak eylemli çalışmanın olmadığı durumlarda sigortalılık hali söz konusu olmayacağından, bu durumdaki birinin geçirdiği kaza da iş kazası olarak değerlendirilmeyecektir.²⁶⁹ Sigortalının geçirdiği kazanın iş kazası sayılması için belli bir sigortalılık süresini doldurması aranmadığı gibi prim ödenmesi ya da primlerin SGK'ya bildirilmesi gibi bir şart da bulunmamaktadır.²⁷⁰

Sigortalının yaşının küçük olması veya çalışan kişinin emekli olması da herhangi bir önem taşımamaktadır.²⁷¹ Yüksek Mahkeme bir kararında, 16 yaşındaki işçinin işyerindeki intiharı neticesinde hayatını kaybetmesiyle sonuçlanan bir kazada, işçinin yaşını gözetmemiş olup yalnızca işçinin işe giriş tarihi itibarıyla sigortalı sayılıp sayılmayacağı hususunu değerlendirmiştir.²⁷²

²⁶⁷ **ARICI**, Kadir, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2022, s. 338; **TUNCAY/ EKMEKÇİ**, s. 405; **GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU**, s. 378; **CENTEL**, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 262.

²⁶⁸ Y. 10. HD., T. 24.12.2015., E. 2014/20754, K. 2015/23037 sayılı kararın ilgili bölümü şu şekildedir; “5510 sayılı Kanunun “Süresinde Bildirilmeyen Sigortalılıktan Doğan Sorumluluk” başlıklı 23'üncü maddesinin 1 ve 2'nci fıkralarındaki düzenlemeye göre; işverenin rücu alacağından sorumluluğu için, çalıştırılan sigortalının işe giriş bildirgesinin süresi içinde Kuruma verilmemiş olması ve zararlandırıcı sigorta olayının da işe giriş bildirgesinin Kuruma verilmesinden veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten sonra meydana gelmemiş olması gerekir. Başka bir deyişle; sigortalının bildirişi kanunda belirtilen sürelerden sonra yapılırsa bile, zararlandırıcı sigorta olayı işe giriş bildirgesinin verildiği veya çalışmanın Kurumca tespit edildiği tarihten sonra meydana gelmiş ise; işverenin anılan düzenleme kapsamında sorumluluğu yoluna gidilemez. Sözü edilen madde ile; işverenin kaçak işçi çalıştırmasının önlemesi amaçlanmış olup, maddenin düzenleniş şekline de açıkça anlaşılabileceği üzere, 23'üncü maddeye göre işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluk ilkesine dayanır. Zararlandırıcı sigorta olayında işverenin hiç kusuru olmasa bile, şayet sigortalının işe girişi süresinde Kuruma bildirilmemiş ise, Kurumca yapılan sosyal sigorta yardımlarının tamamından sorumlu tutulması gerekir.” (www.kazanci.com.tr)

²⁶⁹ **SÖZER**, s. 337; **NARTER**, s. 38.

²⁷⁰ **GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU**, s. 379; **SÖZER**, s. 335 vd.; **TUNCAY/ EKMEKÇİ**, s. 405; **CENTEL**, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 216; **AKDENİZ**, Ayşe Ledün, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği”, İÜHFM, C: 72, S: 2, 2014, s. 10.

²⁷¹ **SÖZER**, s. 337; **AKEL**, s. 34; **AKBIYIK**, Taliye, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Halleri ve Kurum Tarafından Yapılan Yardımlar ile Sunulan Hizmetler, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2023, s. 36.

²⁷² Karar için bkz. Y. 10. HD., E. 2012/10685, K. 2013/6090, T. 28.03.2013. (www.lexpera.com.tr)

5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinde kimlerin sigortalı sayılacağı, 5. maddesinde ise bazı sigortalı kollarının uygulanacağı sigortalılar sayılmıştır. 5510 sayılı Kanunun Ek 5. maddesinin 4. fıkrasında tarım veya orman işlerinde geçici (süreksiz) olarak çalıştırılan sigortalıların, Ek 9/1-2. fıkralarında belirtilen ve ev hizmetlerinde çalışan sigortalıların, yine 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun²⁷³ Ek 29. maddesinde belirtilen intörn öğrencilerin de iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında olduğu düzenlenmiştir. Buna göre bir kişinin 5510 Sayılı Kanun uyarınca iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmesi için 5510 Sayılı Kanun'un 4/1-a veya 4/1-b hükümlerinden birine göre sigortalı olması veya 5. maddenin a, b, c, e ve g bentlerinde belirtilen sigortalılardan biri olması gerekmektedir.²⁷⁴ Kanun'a göre 4/1-c kapsamında sayılan memur ve kamu görevlileri 5510 Sayılı Kanun'un iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamına girmez. Bu kişilerin mesleki riskler karşısında sosyal güvenlik ihtiyaçları 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu'nun²⁷⁵ yürürlükte kalan hükümleri çerçevesinde karşılanmaktadır.²⁷⁶

5510 sayılı Kanun'un 6. maddesine göre kimlerin sigortalı sayılmayacağı da belirtilmiştir. Örneğin eşinin işyerinde bilabedel çalışan kişinin uğradığı kaza iş kazası sayılmayacaktır. Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu öğrencilerinin uğradıkları zararlar iş kazası kapsamında kabul edilmemektedir.

Ev hizmetlerini bir ücret karşılığında ve sürekli mesai biçiminde yapanlar haricinde, ev hizmetlerinde çalışanların zarara uğradıkları kaza 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası sayılmayacaktır. Ancak 5510 sayılı Kanun'un m. 6/1 c hükmünde, ev hizmetinde bir ay içinde 10 günden az çalışanlar ile 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar ayrı tutularak diğer çalışanların sigortalı sayılmayacağı ifade edilmektedir.²⁷⁷ Yine aynı maddede Ek madde 9'a atıf yapılmış olup Ek madde 9/1

²⁷³ RG. 06.11.1981, S. 17506.

²⁷⁴ SÖZER, s. 335-338; GÜZEL/ OKUR/ CANİKLİOĞLU, s. 378-382; AKEL, s. 35.

²⁷⁵ RG. 08.06.1949, S. 7235.

²⁷⁶ GÜZEL/ OKUR/ CANİKLİOĞLU, s. 381; SÖZER, s. 337; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 406; ALPER, s. 222; GÜNCAN, Hilal Nur, "Sosyal Güvenlik Hukuku Anlamında İş Kazası", Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 3, S: 5, 2018, s. 78.

²⁷⁷ Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı hakkında detaylı bilgi için bkz.; SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu, "Ev Hizmetinde Çalışanların Sigortalılığı", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 15, S: 1, 2016, s. 651-685; CANİKLİOĞLU/ ÖZKARACA, s. 1133-1161; ARSLAN ERTÜRK, s. 94; YAMAKOĞLU, Efe/ KARAÇÖP, Eda, "Bazı Atipik Çalışma Modelleri

hükmüne göre, ev hizmetlerinde bir ay içerisinde 10 gün veya daha fazla süre ile işveren yanında ücretli çalışanların Kanun'un 4/1-a bendinde sayılan sigortalılara sağlanan tüm haklardan yararlanabileceği hüküm altına alınmıştır.²⁷⁸ Yine Kanun'un Ek madde 9/2 hükmü uyarınca, bir ay içinde 10 günden daha az süre olmak üzere ev hizmetinde çalışan kişiler için ise prime esas günlük kazancın alt sınırının %2 sinin ödenmesi suretiyle, sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortalarının geçerli olacağı belirtilmektedir.²⁷⁹ Bu iki husus birlikte değerlendirildiğinde, ev hizmetlerinde çalışan ancak kapsam dışında bırakılan kimsenin kalmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.²⁸⁰ Zira ev hizmetlerinde 10 günden fazla süreyle çalışanlar tam sigortalı olarak bütün sigortalılık haklarından, 10 günden az çalışanlar ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kolundan yararlanmak suretiyle ev hizmetlerinde çalışanların tamamı iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kapsama alınmış durumdadır.

Diğer taraftan, bir ay içerisinde 10 günden az çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanma koşulları güçleştirilmiştir. Ek madde 9/3 uyarınca iş kazası ve meslek hastalığından sağlanan yardımlara hak kazanabilmeleri için iş kazası veya meslek hastalığının olduğu tarihten en az on gün önce sigortalı olmaları, iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması ve sigortalılığın sona ermemiş olması gerekmektedir. Yine iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ödenecek sürekli iş göremezlik geliri, geçici iş göremezlik ödeneği, ya da malullük, yaşlılık veya ölüm sigortalarından aylık bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin hiçbir borcun bulunmaması gerekmektedir.²⁸¹ Özetle, ev hizmetlerinde çalışanların çalışma süresi bir ay içerisinde 10 günden az olsa da 10 günden çok olsa da iş kazası

Bakımından Kadınların Sosyal Güvenliği", MÜHFHAD, C: 25, S: 2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, 2019, s. 1467-1474; **TİRİTOĞLU ERSOY**, Hatice Hilal, "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği", YBHD, C: Prof. Dr. M. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, S: 2022-2, 2022, s. 1571-1580; **MANAV**, Eda, "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", TBB Dergisi, C: 28, S: 120, 2015, s. 523-537; **ALPER**, s. 82-85; **TİRİTOĞLU ERSOY**, Ev Hizmetlerinde Çalışanlar, s. 293 vd.

²⁷⁸ **BOYDAK**, Alptekin Burak, "Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ev Hizmetlerinde Çalışanların Durumu", Sosyal Güvenlik Dergisi, C:8, S:1, 2018, s. 150; **MANAV**, s. 526.

²⁷⁹ **BOYDAK**, s. 151; **BİNGÖL**, Serkan, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortalarında İşverenin Sorumluluğu, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2020, s. 13.; **Y. 21. HD., E. 2016/11280, K. 2018/1944, T. 01.03.2018.** (www.kazanci.com.tr)

²⁸⁰ **SAVAŞ KUTSAL**, "Ev Hizmeti", s. 661; **CANIKLIOĞLU/ ÖZKARACA**, s. 1136; **ARSLAN ERTÜRK**, s. 94; **YAMAKOĞLU/ KARAÇÖP**, s. 1474; **TİRİTOĞLU ERSOY**, s. 1580; **MANAV**, s. 536.

²⁸¹ **ARSLAN ERTÜRK**, s. 102; **SAVAŞ KUTSAL**, "Ev Hizmeti", s. 667; **MANAV**, s. 530; **CANIKLIOĞLU/ ÖZKARACA**, s. 1151; **TİRİTOĞLU ERSOY**, Ev Hizmetlerinde Çalışanlar, s. 293 vd.

ve hastalığı sigortası kapsamına alınmışlarsa da 10 günden az çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanma koşulları daha ağırdır. Keza diğer sigortalılardan tahsil edilen prim oranıyla aynı olmasına rağmen ay içerisinde 10 günden az çalıştırılanların sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlandırılması kanaatimizce hakkaniyetli değildir.²⁸²

Özetle, 5510 Sayılı Kanun’a göre bir işçinin sigortalı niteliği kazanabilmesi için iş ilişkisinin varlığı ve sigortalı niteliği kazanabileceği bir işte çalışması yeterli kabul edilmektedir.²⁸³ Mevcut iş ilişkisinin yazılı bir sözleşmeye dayanması veya tam zamanlı olması gibi şartlar aranmamaktadır. Sigortalılar işe başladıkları tarih itibarıyla sigortalı sayıldıklarından, yukarıda bahsi geçen söz konusu maddeler kapsamına giren sigortalıların işe başladıkları an maddeye uyan bir kaza geçirmeleri durumunda bu kaza iş kazası olarak değerlendirilecektir.²⁸⁴

b. Sigortalının Kazaya Uğraması

Sözlük anlamı itibarıyla kaza; “istem dışı veya umulmayan bir olay dolayısıyla bir kimsenin, bir nesnenin veya bir aracın zarara uğramasıdır.”²⁸⁵ Hukuki açıdan ise kaza kavramına geniş ve dar anlamıyla bakmak gerekir. Geniş anlamıyla kaza, dışarıdan ve ani bir şekilde gelerek zararın doğumuna sebep olan ve istenilmeyen olaydır. Bu kaza kavramına hem cismani zararlar hem de eşyaya verilen zararlar girmektedir. Dar anlamda kaza ise insan vücuduna verilen zarar yani ölüm veya vücut bütünlüğünün ihlal edilmesidir. İş kazası bakımından dar anlamdaki kaza kavramı dikkate alınmaktadır. Buradan hareketle, 5510 sayılı Kanun anlamında sigortalının uğrayacağı bir kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi için insan vücudu bu olay sebebiyle zarar görmelidir. Ancak bu olayın dışarıdan gelmesi gibi bir şart aranmamaktadır. Zira sigortalının kendi kusuruyla sebep olduğu olaylar da iş kazası olarak kabul edilmektedir.²⁸⁶

²⁸² ARSLAN ERTÜRK, s. 100; MANAV, s. 531; YAMAKOĞLU/ KARAÇÖP, s. 1472.

²⁸³ SÜMER, s. 103; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 380; SÖZER, s. 335 vd.

²⁸⁴ ÇİÇEKÇİ, s. 24; ALPER, s. 221; UŞAN, M. Fatih, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, 2. Baskı, Ankara 2009, s. 174; CENTEL, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 262.

²⁸⁵ <https://tdk.gov.tr/> (E.T. 26.08.2023).

²⁸⁶ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 378; SÖZER, s. 339; ALPER, s. 259; UŞAN, s. 174.

Sosyal Güvenlik Hukuku anlamında bir kazanın iş kazası olabilmesi için hem bir kazanın meydana gelmesi hem de Kanun'un 13. maddesinde sayılan beş halden biri içerisinde gerçekleşmesi gerekmektedir.

Kazanın istenilmemiş olması iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku anlamında farklı değerlendirilmektedir. Kazanın işçi tarafından istenilmiş olması halinde işverenin sorumluluğu farklı değerlendirilirken sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazasında, kazanın istenilmemiş olması şartı aranmamaktadır.²⁸⁷ Bu bağlamda, 2016 tarihinde yayımlanan SGK'nın 2016/21 sayılı Genelgesinde²⁸⁸ işçinin işyerinde intihar etmesinin açıkça iş kazası sayılacağı düzenlenmiştir. Yargıtay bu konu hakkında vermiş olduğu kararlarında, 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde sayılan durumlardan birine giren kazaların tamamının iş kazası sayılacağı yönünde karar vermektedir.²⁸⁹ Zira işçinin kusurlu hareketiyle veya kastıyla iş kazasının meydana gelmesi durumunda kaza yine sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası olarak kabul edilmektedir. Ancak bu durumda SGK tarafından hak sahibine/sahiplerine yapılacak yardımların miktarında değişim olmaktadır.²⁹⁰

İş kazasının diğer bir unsuru olan ani olma ise iş kazalarını bu yönüyle meslek hastalığı kavramından ayırt etmektedir. Zira meslek hastalığında işçi, zarara sebep olan olaya zaman içerisinde ve devamlı surette maruz kalmaktayken iş kazasına sebep olan olay tektir ve o an tamamlanmaktadır.²⁹¹

5510 sayılı Kanun bakımından meydana gelen kazanın iş kazası sayılması için yukarıdaki unsurların yanında 13. maddede sayılan şu durumlardan birisi söz konusu olmalıdır:

²⁸⁷ SÖZER, s. 340; SOLAK, Serdar, Türk Hukukunda İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu, 1. Baskı, İstanbul 2020, s. 35; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 383. Aksi yönde bkz.; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 408.

²⁸⁸ SGK'nın 2016/21 sayılı Genelgesi için bkz.; <http://www.alomaliye.com/2016/10/19/sgk-genelgesi-201621-kisa-vadeli-sigorta-kollari-islemleri/>, E.T.: 26.08.2023.

²⁸⁹ İşçinin işyerinde intiharının iş kazası olarak kabul edildiği emsal kararlar için bkz.; YHGK., E. 2000/10-1107, K. 2000/1174, T. 27.09.2000; Y. 10. HD., E. 2004/4465, K. 2004/6425, T. 05.07.2004 (www.kazanci.com.tr). Aksi yönde bkz.; UŞAN, s. 175.

²⁹⁰ DEMİRAL VERHOEVEN, s. 41; ŞAHİN EMİR, Asiye, "İşçinin Yakalandığı Bulaşıcı Hastalığın 5510 Sayılı Kanun Anlamında İş Kazası Olup Olmadığının Değerlendirilmesi -Domuz Gribi (H1N1) ve Koronavirüs (Covid-19) Özelinde Bir Değerlendirme", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S: 66, C: 17, 2020, s. 559; Aksi yönde bkz.; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 408.

²⁹¹ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 409; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 382; SÖZER, s. 339. Diğer taraftan, kazanın sonuçlarının derhal ortaya çıkmış olması aranmaz. Bulaşıcı hastalıklarda olduğu gibi kuluçka evresi sonunda zararın doğması ani olma niteliğine hanel getirmez. Bkz. aşı. dn. 344.

1. Sigortalının işyerinde kazaya uğraması
2. Sigortalının işverence yürütülmekte olan iş nedeniyle kazaya uğraması
3. İşveren tarafından görevli olarak başka bir yere gönderilen sigortalının asıl işini yapmaksızın geçen zamanda kazaya uğraması
4. Emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanda kazaya uğraması
5. Sigortalıların işverence sağlanan taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş esnasında kazaya uğraması

Kazanın yukarıda sayılan durumlardan biri içerisinde yer alması halinde 5510 sayılı Kanun gereğince iş kazası meydana gelmiş olacaktır. Bu Kanun bakımından iş kazası kabul edilmenin sonucu ise Kurumun sigortalı işçiye yapacağı yardımlar bakımından önemlidir. Kurum tarafından yapılacak yardımların bir kısmı aynı yardım niteliğinde sağlık hizmetleriyken bir kısmı da nakdi yardım niteliğinde olan sürekli iş göremezlik ödeneği, geçici iş göremezlik ödeneği ve cenaze ödeneği ve evlenmemiş kız çocuklarına verilen evlenme ödeneğidir.²⁹²

i. *Sigortalının işyerinde kazaya uğraması*

Sigortalının iş ile ilgili olup olmadığına bakılmaksızın işyerinde veya eklentilerinde geçirmiş olduğu kaza 5510 sayılı Kanun'un madde 13/1-a bendinde sayılan hallerden olması sebebiyle iş kazası sayılmaktadır. İşyeri, 5510 sayılı Kanun'un 11. maddesinde; *"(...) sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerler"* olarak tanımlanmıştır. Diğer taraftan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde işyeri ve eklentileri şu şekilde tanımlanmıştır: *"İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. 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."* İki hüküm açısından tam bir örtüşmeden söz etmek mümkün değildir. Bununla birlikte, SGK tarafından yayımlanan 2016/21 sayılı Genelge'de²⁹³ istirahat, çocuk emzirme/bakım, yemek,

²⁹² AKDENİZ, "İş Kazası", s. 10; SÖZER, s. 341.

²⁹³ SGK'nın 2016/21 sayılı "Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları" konulu Genelgesi.

uyku, yıkanma, muayene ve bakım, vücut ya da mesleki eğitim yerleri, avlu, büro ve taşıt gibi yerlerin eklentiden sayılacağı açıkça belirtilmiş ve eklenti ve araçlarda gerçekleşen kazalar da işyerinde gerçekleşme şartı anlamında iş kazası sayılmıştır. Buna göre, belirtilen yerlerde gerçekleşmiş olan kazaların tamamı iş kazası sayılacaktır. Dolayısıyla işyerinin kapsamı salt asıl işyeri ile sınırlandırılmamış olup sigortalının insan olmasından ötürü ihtiyaçlarının fazlalığı ve bu ihtiyaçların karşılanması amacıyla ihdas edilmiş tüm mekanların işyeri kavramına dahil edildiği görülmektedir.²⁹⁴

2016/21 sayılı Genelge'ye göre sigortalı işçinin *“avluda yürürken düşmesi, dinlenme saatinde top oynarken ayağının burkulması, bahçede meyve ağacından meyve toplarken düşmesi, tarlada çalışır iken traktör ile kaza geçirmesi, yemek yerken elini kesmesi, dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi, işyerinde intihar etmesi, işyeri sınırları içinde bulunan havuzda boğularak ölmesi, ücretli izinli bulunduğu sırada çalıştığı işyerindeki arkadaşlarını ziyaret için geldiğinde kaza geçirmesi, araçlarla çalışanların bu araçlarda geçirecekleri kazalar”* iş kazası olarak kabul edilmektedir. Yargıtay kararlarına baktığımızda, işçinin asansör halatının kopması sonucu yaralanmasını²⁹⁵, işyerinde bir kişi tarafından silahla vurulmasını²⁹⁶, işyerinin yatakhaneinde çıkan bir yangında²⁹⁷ ve işyerinde kalp krizi geçirmesi sonucu vefat etmesi²⁹⁸ olaylarının tümünü iş kazası olarak kabul etmiştir. Yine Yargıtay bir kararında, mesai bitimine yakın saatlerde bir işçinin kendisine tahsis edilen yatakhaneinde kendini asarak öldürmesi olayında olayın meydana geldiği yerin, işyeri eklentisi olmasından hareketle meydana gelen bu olayı iş kazası olarak kabul etmiştir.²⁹⁹

İşyerinde ama mesai saatleri dışında meydana gelen kazalarda iş kazası değerlendirmesi yapmak için her somut olay ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Yargıtay kararına konu bir olayda, işçi mesai saatleri dışında alkollü olarak işverenin inşaat şantiyesine girmiş ve burada yaralanmıştır. Kazanın iş saatleri dışında ve salt işyerinde meydana gelmesinin iş kazası sayılması için yeterli kabul

²⁹⁴ DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 25; SÖZER, s. 344; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 384; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 414; GÜNCAN, s. 81.

²⁹⁵ Y. 10. HD., E. 2015/13782, K. 2015/15031, T. 15.09.2015. (www.kazanci.com.tr)

²⁹⁶ Y. 10. HD., E. 1979/6407, K. 1980/624, T. 04.02.1980. (www.kazanci.com.tr)

²⁹⁷ Y. 10. HD., E. 2016/8723, K. 2016/12014, T. 04.10.2016. (www.kazanci.com.tr)

²⁹⁸ YHGK., E. 2012/21-1121, K. 2013/386, T. 20.03.2013. (www.kazanci.com.tr)

²⁹⁹ Y. 10. HD., E. 2004/4465, K. 2004/6425, T. 05.07.2004. (www.kazanci.com.tr)

edilmeyeceğinden ve kazanın işverene ait bir işin yürütülmesi esnasında da meydana gelmediğinden bahisle Yargıtay, meydana gelen kazanın iş kazası olarak değerlendirilemeyeceği yönünde karar vermiştir.³⁰⁰ Ancak YHGK bir kararında işçinin iş saatleri dışında işyerinin yanında bulunan dereye girmesi sonucu boğularak ölmesiyle sonuçlanan olayı iş kazası olarak kabul etmiştir. Zira işveren, geceleri de işyerinde kalan işçiler için işverenin yıkanma yeri yapmamış olması nedeniyle işçinin zorunlu olarak dereye girerek yıkanmasının iş saatleri dışında olmasının önemsiz olduğundan bahisle yerel mahkemenin direnme kararının bozulmasına hükmetmiştir.³⁰¹

Kazanın işyerinde meydana gelmesi, kural olarak iş kazası için tek başına yeterlidir. Kazanın işverenin otoritesi altında meydana gelmesi veyahut yapılan işle ilgili olması şartları ayrıca aranmamaktadır.³⁰²

ii. *Sigortalının uğradığı zararın işverence yürütülen işten doğması*

5510 sayılı Kanun'un madde 13/1-b hükmüne göre işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelen ve sigortalıyı bedenen ve ruhen zarara uğratan olaylar iş kazasıdır. Bu hükümde düzenlenen olaylar işyeri kapsamında bulunmayan yerlerde gerçekleşen kazalar olup iş kazası olarak değerlendirilmesinin sebebi işveren talimatıyla yapılmasıdır.³⁰³ Zira sabit bir işyerinde çalışan işçi işveren tarafından yürütülen iş sebebiyle gün içerisinde bir yere gönderilebilir ya da işçinin yaptığı işin niteliği gereği devamlı dışarıda bulunması gerekebilir. Her iki durumda da geçen süreler İş Kanunu uyarınca çalışma süresinden sayılmaktadır. Dolayısıyla hem yolda geçen süre hem de iş başında meydana gelen kazalar iş kazasıdır.³⁰⁴

Sigortalının uğramış olduğu iş kazasının hangi nedenden doğduğu önemli değildir.³⁰⁵ Örneğin işvereniyle birlikte bağ evindeki elektrik arızasını gidermek amacıyla bağ evine giden ve oradaki elektrik akımı sebebiyle işçinin hayatını

³⁰⁰ Y. 21. HD., E. 2014.24245, K. 2014/28129, T. 23.12.2014. (www.kazanci.com.tr)

³⁰¹ YHGK., E. 2005/10-444, K. 2005/449, T. 06.07.2005. (www.kazanci.com.tr)

³⁰² SOLAK, s. 43; SÜMER, s. 104; SÖZER, s. 344; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 384; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 414.

³⁰³ SÖZER, s. 349; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 387; GÜNEREN, Ali, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları, 3. Baskı, Ankara 2020, s. 530; AKEL, s. 72.

³⁰⁴ SÖZER, s. 350; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 387; GÜNCAN, s. 82; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 416.

³⁰⁵ NARTER, s. 31; SÖZER, s. 349; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 387.

kaybetmesi bir iş kazasıdır.³⁰⁶ Yargıtay, sigortalı işçinin işverenin talimatıyla almış olduğu toprak numunelerini başka bir ile götürürken geçirmiş olduğu trafik kazası sonucu yaralanmasını³⁰⁷, işçinin işverenle birlikte işverene ait araçla birlikte iş gereği giderken trafik kazası geçirmesi sonucu ölüm olayını iş kazası saymıştır.³⁰⁸ Yine Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında³⁰⁹ işçinin dağıtım amacıyla bir binaya su götürdüğü esnada asansörün bozuk olması ve herhangi bir uyarı işareti de konmaması sonucu asansör boşluğuna düşerek ölmesi olayını iş kazası olarak değerlendirmiştir. Yine sigortalı bir işçinin Urfa'dan Hilvan'a iş elbisesi provası için servis aracıyla götürüldüğü esnada terör saldırısı sonucu silahla öldürülmesi iş kazası olarak kabul edilmiştir.³¹⁰

Ancak önemle belirtmek gerekir ki, bu bent kapsamındaki hallerde işçi asıl işini yaparken ya da işverence verilen görevi yürütürken kazaya uğramaktadır. Bu nedenle, işyeri dışında gerçekleşmekle beraber işverenin talimatıyla yapılmayan ve işle ilgisi bulunmayan ve kazalar iş kazası sayılmaz. Buna göre, Yargıtay bir kararında işçinin işverenden izin alarak şahsi bir işi için bankaya gittiği sırada bankada meydana gelen patlama sonucu yaralanmasını iş kazası olarak kabul etmemiştir.³¹¹

iii. Sigortalının işverence görevlendirildiği yerde asıl işini yapmadığı esnada kazaya uğraması

5510 Sayılı Kanun'un madde 13/1-c bendi uyarınca işyeri kapsamında bulunmayan bir yere gönderilen sigortalının asıl işini yapmaksızın geçen zamanda meydana gelen kaza iş kazasıdır. Bu bendin uygulanmasındaki temel nokta işveren tarafından görevlendirilmedir.³¹² Örneğin görevli olarak başka bir şehre uçakla giderken uçağın düşmesi sonucu sigortalının ölmesi iş kazasıdır.³¹³ Bu bağlamda asıl işi yapmaksızın geçen zamanın nasıl değerlendirileceği hususu önem arz etmektedir. Asıl işi yapmaksızın geçen zaman Yargıtay'ın açıkça ifade ettiği üzere, hayatın

³⁰⁶ Y. 21. HD., E. 2016/170, K. 2016/12897, T. 11.10.2016. (www.kazanci.com.tr)

³⁰⁷ Y. 10. HD., E. 2007/8745, K. 2007/8543, T. 22.05.2007. (www.kazanci.com.tr)

³⁰⁸ Y. 21. HD., E. 2004/10063, K. 2005/1129, T. 14.02.2005. (www.kazanci.com.tr)

³⁰⁹ YHGK., E. 2010/21-36, K. 2010/67, T. 3.2.2010. (www.kazanci.com.tr)

³¹⁰ Y. 9. HD., E. 1985/4294, K. 1985/7382, T. 04.07.1985. (www.lexpera.com.tr)

³¹¹ Y. 10. HD., E. 2014/27507, K. 2016/6202, T. 21.04.2016. (www.kazanci.com.tr)

³¹² SÖZER, s. 351; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 388; KARATAŞ, s. 28; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 416.

³¹³ YHGK., E. 2013/102, K. 2013/1456, T. 9.10.2013. (www.lexpera.com.tr)

olağan akışı ve yaşam deneyimlerine göre makul karşılanabilen ve hoşgörü gösterilebilen zaman dilimi olarak kabul edilmektedir.³¹⁴ Yüksek Mahkeme vermiş olduğu bir kararında işverenin sigortalıyı iş gereği, işyeri dışındaki bir yere göndermiş olması halinde, işçinin boş zamanlarını normal bir yaşantı içinde değerlendirmesinin normal olduğunu ve sinemaya, kahveye, dinlenme yerine gidebileceğini ifade etmiştir.³¹⁵

Maddenin lafzı itibariyle zarar veren olayın nerede gerçekleştiği veya hangi nedenden kaynaklandığının önemi yoktur. Örneğin Yargıtay bir kararında Suudi Arabistan'a iş gereği giden şoförün güzergâhını değiştirerek döviz bürosuna gittiği esnada yolda geçirdiği kazayı iş kazası olarak değerlendirmiştir.³¹⁶ Yargıtay kararına konu olmuş bir başka olayda ise sigortalı Bandırma'da ikamet etmektedir. Ancak işvereni tarafından Edirne ve çevresindeki alacakları tahsil etmek için görevlendirilmiş olup sonrasında Bandırma'ya döndükten sonra özel amaçlı bir telefon görüşmesi yapmak amacıyla telefon kulübesine girdiği sırada bir silahlı saldırıya uğramış ve yaralanmıştır. Yargıtay bu olayda, sigortalının dönüş saatinin işçinin çalışma saatinden sonra olduğunu, ancak tahsil etmiş olduğu paraları teslim etmek için işyerine uğrama olanak ve zorunluluğunun tespit edilmesi halinde bu sürenin de verilen işin öngörülen sürede tamamlanması için bu süre kapsamında değerlendirilmesi gerektiğinden bahisle iş kazası sayılması gerektiğine hükmetmiştir.³¹⁷ Yine başka bir kararda, bir tır şoförünün yurt dışına işi için gittiği sırada domuz gribine yakalanarak hayatını kaybetmesini³¹⁸ ve diğer bir kararda yurtdışına iş için gönderilen işçinin sıtmaya yakalanarak hayatını kaybetmesini de iş kazası kapsamında değerlendirmiştir.³¹⁹ Şüphesiz bu hallerde kaza, b bendi kapsamında da değerlendirilebilir. Doktrinde de ifade edildiği üzere, kaza birden fazla bent kapsamına girebileceği gibi kazanın hangi bent kapsamına girdiğinin bir önemi yoktur.³²⁰

³¹⁴ SÖZER, s. 351; GÜZEL/ OKUR/ CANİKLİOĞLU, s. 388; AKEL, s. 76; DEMİRAL VERHOEVEN, s. 43; NARTER, s. 32.

³¹⁵ Y. 10. HD., E. 1983/2601, K. 1983/3302, T. 02.06.1983. (www.kazanci.com.tr)

³¹⁶ Y. 10. HD., E. 1987/19, K. 1987/430, T. 03.02.1987. (www.kazanci.com.tr)

³¹⁷ Y. 10. HD., E. 2008/14534, K. 2009/18660, T. 15.12.2009. (www.lexpera.com.tr)

³¹⁸ Y. 21. HD., E. 2018/5018, K. 2019/2931, T. 15.04.2019. (www.lexpera.com.tr)

³¹⁹ Y. 10. HD., E. 2020/7072, K. 2020/7833, T. 29.12.2020. (www.lexpera.com.tr)

³²⁰ EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ, s. 182.

Bir görüşe göre, görevli olarak başka bir yere gönderilen sigortalının görev tanımıyla ilişkisi kurulamayan ve üstlendiği görev kapsamında kabul edilemeyecek kazaların iş kazası olarak nitelendirilemeyeceğini ifade etmektedir.³²¹ Buna örnek olarak da sigortalının işi gereği gittiği yerde işi dışında eğlenmek için bir mekâna ya da sinemaya gitmesi durumunda bir kaza geçirmesi halinde bunun iş kazası sayılamayacağı gösterilmiştir.³²² Ancak diğer görüşe göre sigortalının asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda uğradığı tüm kazalar koruma kapsamındadır ve iş kazası olarak kabul edilmesi gerekir.³²³

Özetle ifade etmek gerekirse, bir işçinin işyeri dışında görevli olarak gönderilmesinden dönüşüne kadar, normal yaşantı içerisinde kalmak kaydıyla ve hatta boş zamanları da dahil olmak üzere geçirmiş olduğu tüm kazalar 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazasıdır.³²⁴

iv. Emziren kadın sigortalı çalışanın süt izni için tanınan zaman diliminde kazaya uğramış olması

5510 Sayılı Kanun'un madde 13/1-d bendi hükmüne göre kadın işçilerin çocuğunu emzirme için ayrılan süre içerisinde karşı karşıya kalacağı kazalar iş kazası olarak kabul edilmiştir. İş Kanunu'nun madde 74/7 hükmü ile kadın sigortalı işçilere henüz bir yaşına erişmeyen çocuklarını emzirmek için günlük süt iznini (1,5 saat) kullanacağı ve bu sürelerin de çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmiştir.

Emziren kadın sigortalıların süt iznini işyerinde veya kreşte kullanabilecekleri gibi evlerinde de kullanabilmeleri mümkündür.³²⁵ Maddenin lafzı dikkate alındığında kazanın nerede gerçekleştiğinin veya hangi nedenden kaynaklandığının önemi bulunmamaktadır.³²⁶ Önemli olan kazanın kadın işçiye ayrılan emzirme saatleri içerisinde meydana gelmiş olmasıdır. Örneğin YHGK bir kararında süt iznini

³²¹ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 415; EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ, s. 195; ALPER, s. 224.

³²² TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 417; EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ, s. 195; ALPER, s. 224.

³²³ SÖZER, s. 351; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 388.

³²⁴ SÖZER, s. 351; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 388.

³²⁵ YILMAZ ERENER, Ebru, "Türk İş Hukukunda Süt İzni", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C: 26, S: 1, 2020, s. 391; YILMAZ, Halil, "Süt Verme İçin Ayrılan Zamanlarda Meydana Gelen İş Kazası", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 18, S: 72, 2021, s. 1563.

³²⁶ ŞAHİN EMİR, Asiye, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, 1. Baskı, Ankara 2019, s. 348; NARTER, s. 34.

kullandığı esnada karşıdan karşıya geçerken kaza geçiren bir kadının uğradığı kazayı iş kazası saymıştır.³²⁷ Yine 2016/21 sayılı Genelge ile, sigortalı kadın işçinin süt izni içerisinde işyerine gelmek üzere yolda geçirdiği kaza da iş kazası olarak sayılmıştır.

Doktrinde süt izni süresi esnasında bu sürenin amacı dışında kullanılması durumunda meydana gelecek kazanın iş kazası sayılmaması gerektiği belirtilmiştir.³²⁸ Ancak Kanun'da herhangi bir sınırlama yapılmamıştır. Kanaatimizce hayatın olağan akışında kadın işçinin temizlik yaparken, alışveriş yaparken veya yemek yaptığı esnada uğrayacağı kazalar iş kazası olarak kabul edilmelidir.³²⁹ Zira süt izni süresince sürekli olarak bir kadının bebeğini emzirmesi mümkün değildir.

Kanun koyucu süt iznini düzenlerken emzirme döneminin her kadın için farklılık arz edebileceği şeklinde bir ayırım yapmamıştır. Süt izni, çocuk bir yaşına gelinceye kadar ve günlük 1,5 saat olacak şekilde kullanılabilir. Örneğin süt izni kullanacak olan kadın bu süre içerisinde çocuğunu emziremiyor olsa da kanundaki düzenleme gereğince çocuğu bir yaşına gelene kadar süt izni hakkından yararlanabilecektir.³³⁰

v. *Sigortalıların işverence sağlanan taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş esnasında kazaya uğraması*

5510 sayılı Kanun'un madde 13/1-e bendi gereğince sigortalı çalışanların işveren tarafından sağlanan bir taşıt vasıtasıyla işin yapıldığı yere geldikleri ve iş bitiminden sonra eve döndükleri sırada geçirdikleri kaza iş kazasıdır. Bu bent gereğince dikkat edilmesi gereken husus ise kazaya uğrayan aracın işveren tarafından sağlanmış olması ve kazanın bu araçla geliş-gidiş esnasında meydana gelmesidir.³³¹ Aracın işverene ait olması veya işveren tarafından kiralanmış olması önem arz etmemekte olup aracın işverenin zilyetliğinde bulunması yeterlidir.³³² Mülga 506

³²⁷ YHGK., T. 10.6.1983, E. 1981/10-328, K. 1983/652. (www.kazanci.com.tr)

³²⁸ ATABEK, Reşat, İş Kazası ve Sigortası, İstanbul 1978, s. 65; SÖZER, s. 352.

³²⁹ ŞAHİN EMİR, Analık, s. 351; YILMAZ, "Süt Verme", s. 1572.

³³⁰ AKEL, s. 80; YILMAZ, "Süt Verme", s. 1562.

³³¹ EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ, s. 199; SÖZER, s. 353-356; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 390; ALPER, s. 226; TUNCAY, A. Can/ SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu, "Sosyal Sigortalar Hukuku Açısından Yol Kazaları", Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi, Cilt: 15, Özel Sayı, 2023, s. 257; SÜMER, s. 108; AKEL, s. 80. İşverence sağlanma ifadesinden kasıt, işverenin aracı sağlamasıdır. İşverenin benzin parasını sağlaması ya da işçiye yol parası vermesi bu anlamda işverence sağlanma koşulunu karşılamamaktadır.

³³² EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ, s. 199; GÜNCAN, s. 84; ÇİÇEKÇİ, s. 27; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 390.

sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda³³³ toplu olarak götürölüp getirilme şartı var iken 5510 sayılı Kanun ile bu şart kaldırılmıştır.³³⁴ Her ne kadar mevzuattaki düzenleme ve değişiklikler bu şekilde olsa da Yargıtay yıllar önce çoğun içinde az da vardır kuralını esas alarak, bireysel taşımalarda da işçilerin bir yerden bir yere götürülmesi esnasında geçirecekleri kazayı iş kazası olarak kabul etmiştir. Bu kapsamda, gazeteci Çetin Emeç'in, işverence sağlanan özel bir araçla geçirmiş olduğu silahlı saldırı sonucu hayatını kaybetmesiyle sonuçlanan kaza, bir iş kazası olarak kabul edilmiştir.³³⁵

İşçilerin işveren tarafından sağlanan bir taşıtla gidiş gelişleri sırasında geçirdikleri kaza ifadesini Yargıtay geniş yorumlamıştır. Bu ifadenin yalnızca gidiş ve geliş sürelerini değil, örneğin toplu olarak taşınan işçilerin servis beklerken geçirdikleri sürede de geçirdikleri kazanın iş kazası olarak kabul edileceğini belirtmiştir.³³⁶ Bununla birlikte, Yargıtay, sigortalının yolun karşı tarafında bekleyen servis aracına giderken araba çarpması sonucu ölümlü kaza geçirmesini³³⁷, servis aracından inen sigortalının yolun karşısına geçtiği sırada bir aracın kendisine çarpması sebebiyle hayatını kaybetmesini³³⁸ iş kazası olarak kabul etmemiştir. Keza 2016/21 sayılı Genelge'de de işçinin servis aracından inerken düşerek yaralanması veya araç içinde herhangi bir nedenle meydana gelen olay, iş kazası sayılırken sigortalının işe gitmek için bindiği servis aracından indikten sonra yolun karşı tarafında bulunan işyerine geçmek için yolu geçerken uğradığı trafik kazası sayılmamıştır (1.1.2.5). Dolayısıyla işverenin sorumluluğu taşıma işlemiyle sınırlıdır ve taşıma işleminin akabinde ortaya çıkan zarar kural olarak iş kazası kapsamında değerlendirilmemektedir.³³⁹ Diğer taraftan, Yargıtay 21. HD, iniş yeri ile işyeri arasında kısa mesafe olması halinde farklı bir değerlendirme yapmıştır. Buna göre, sigortalının servis aracından indikten sonra kısa mesafede olan işyerine yürürken bir aracın çarpmasıyla hayatını kaybettiği olayda, gerçekleşen zararı iş kazası kapsamında ele almıştır.³⁴⁰ Bu olaydaki kazayı iş kazası olarak kabul etmesinin

³³³ RG. 17.7.1964, S.11766-11779.

³³⁴ NARTER, s. 34; SÖZER, s. 353; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 390.

³³⁵ Y. 10. HD., E. 1991/15658, K. 1992/6893, T. 19.06.1992. (www.kazanci.com.tr)

³³⁶ GÜNEREN, s. 462; SÖZER, s. 355.

³³⁷ Y. 21. HD., E. 2003/4658, K. 2003/4941, T. 27.05.2003. (www.kazanci.com.tr)

³³⁸ Y. 21. HD., E. 1999/5552, K. 1999/7026, T. 14.10.1999. (www.kazanci.com.tr)

³³⁹ ERSÖZ, Oğuz, "Yargıtay Kararları Bağlamında 6331 Sayılı İSG ve 5510 Sayılı SSGSSK Hükümleri Çerçevesinde İş Kazası Kavramı ve Unsurları", İstanbul Barosu Dergisi, C: 91, S: 1, 2017, s. 89.

³⁴⁰ Y. 21. HD., E. 2003/4144, K. 2003/4122, T. 1.5.2003. (www.kazanci.com.tr)

gerekçesi ise, işe giderken geçirilen sürenin çalışma süresi olduğundan hareketle kazanın iş kazası olarak kabulü gerektiği şeklinde ifade edilmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da 2020 yılında dikkate değer bir karara imza atmıştır. Sigortalı, işveren tarafından sağlanan servis aracıyla evine dönerken servis aracı arızalanmış ve yeni servis aracının gönderileceği servisteki tüm çalışanlara bildirilmiştir. Sigortalı da servis aracını bekleme noktasından ayrılarak bankamatiğe para çekmek için gittiği esnada trafik kazası geçirmiştir. Hukuk Genel Kurulu, önüne gelen bu uyuşmazlığa konu kazayı iş kazası olarak kabul etmemiş ve gerekçe olarak da para çekmek için yolda yürüyen sigortalının işverenin hakimiyet alanından ayrıldığını ve kazanın işin yürütümü ve yaptığı işle de ilgisi bulunmadığını ifade etmiştir.³⁴¹

Madde düzenlemesinde kazanın işverence sağlanan bir taşıtla uğranılması gerektiği belirtildiğinden özel araçla işe gidiş geliş esnasında geçirilecek bir kaza iş kazası olarak kabul edilemez.³⁴² Nitekim Yargıtay kendi özel aracıyla işe giderken kaza geçiren sigortalının uğradığı kazayı iş kazası olarak kabul etmemiştir.³⁴³ Öte yandan işveren tarafından sağlanmış olsa da özel zamanlarda kullanılan bu araçla yapılacak kaza da iş kazası sayılmaz.³⁴⁴

c. Gerçekleşen Kaza Nedeniyle Sigortalının Beden veya Ruh Yönünden Bir Zarara Uğraması

5510 sayılı Kanun gereğince bir iş kazasının varlığından söz edebilmek için sigortalının meydana gelen kaza sonucu bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması gerekmektedir.³⁴⁵

Bedenen uğranılan zarar sürekli iş göremezlik, geçici iş göremezlik veya ölüm olabilirken, ruhen uğranılan zarar ise sigortalının psikolojik olarak örneğin hafıza kaybı, sinir bozukluğu, travma gibi rahatsızlıklarının ortaya çıkmasıdır.³⁴⁶ Bunun yanı sıra, ölümle sonuçlanan kazaların da iş kazası sayılacağı doğal bir sonuçtur.

³⁴¹ YHGK., E. 2019/21-389, K. 2020/120, T. 11.02.2020. (www.kazanci.com.tr)

³⁴² ÇELİK, Ahmet Çelik, Trafik-İş Kazaları, 1. Baskı, Ankara 2019, s. 3; GÜNEREN, s. 463; NARTER, s. 36.

³⁴³ YHGK., E. 2002/21-200, K. 2002/304, T. 10.4.2002. (www.kazanci.com.tr)

³⁴⁴ EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ, s. 202; TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, “Yol Kazaları”, s. 258.

³⁴⁵ SÖZER, s. 356; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 392; NARTER, s. 36; SÜMER, s. 109.

³⁴⁶ SÖZER, s. 356; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 392; DEMİRAL VERHOEVEN, s. 47; GÜNCAN, s. 85.

Meydana gelen kazanın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için ortaya çıkan zararın SGK tarafından karşılanmasını gerektirecek ağırlıkta ve ölçüde olması aranmaktadır.³⁴⁷ Bu bağlamda, SGK tarafından kaza geçiren işçiye sürekli iş göremezlik ödeneği bağlanabilmesi için %10 oranında meslekte kazanma gücünü kaybetmiş olması aranmakta ise de iş kazası sayılması için belli bir oran aranmadığını belirtmek gerekir. Fakat basit müdahale ile geçebilecek her ufak yaralama da iş kazası değildir Sigortalının vücudunun bir parçası haline gelen protez ve cihazların zarara uğraması halinde iş kazası sayılıp sayılmayacağı hususu doktrinde tartışılmıştır. Doktrine göre, vücuttaki uzuv yerine takılan şey artık o uzvun yerine geçmektedir ve vücut tamlığı kavramı içerisinde kabul edildiğinden ona gelen zarar da iş kazasıdır.³⁴⁸

Sigortalı kişi nezdindeki bedensel veya ruhsal zarar kazadan hemen sonra ortaya çıkabileceği gibi kazadan bir süre sonra işçinin sağlığının bozulması da mümkündür. Yargıtay bir kararında tarlada çalışan bir işçinin kene ile bulaşan ve etkisini 10-15 gün içerisinde gösteren Kırım-Kongo hastalığı sebebiyle ölmesini iş kazası olarak kabul etmiştir.³⁴⁹ Dolayısıyla bu noktada önem arz eden husus, kaza ile zarar arasına uygun illiyet bağının bulunmasıdır.³⁵⁰

d. Gerçekleşen Kaza ve Zarar Arasında Nedensellik İlişkisi Bulunması

Sigortalı çalışan bir kimsenin uğradığı zararın 5510 sayılı Kanun kapsamında bir iş kazası olarak kabul edilebilmesi için, zarar ve kaza arasında uygun illiyet bağı bulunmalıdır. Kaza ile zarar arasındaki nedensellik ilişkisi her somut olay bakımından ayrı ayrı değerlendirilmelidir.³⁵¹ O halde sigortalının uğradığı kazanın, 5510 sayılı Kanun'un madde 13 hükmünde belirtilen beş farklı durumdan biri içerisinde meydana gelmesi ve kaza ile oluşan zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması iş kazası sayılması için yeterlidir.³⁵²

³⁴⁷ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 428; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 392; CENTEL, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 219; EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ, s. 204.

³⁴⁸ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 392; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 428; ÇİÇEKÇİ, s. 28; SÖZER, s. 356; GÜNEREN, s. 473; DEMİRAL VERHOEVEN, s. 47.

³⁴⁹ Y. 21. HD., E. 2014/6372, K. 2014/10626, T. 13.05.2014. (Yargıtay Karar Arama)

³⁵⁰ EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ, s. 204; SOLAK, s. 37.

³⁵¹ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 427; SÜMER, s. 110; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 393.

³⁵² SÖZER, s. 358; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 393; GÜNEREN, s. 473.

Bazı durumlarda Kanun'un 13. maddesinde gerçekleşen kazaların sebep oldukları ilk zarar ile son zarar arasında bağlantı bulunmayabilir. Yani son olarak ortaya çıkan zarar kazanın en başında ortaya çıkan ilk zararın gelişen bir durumu değilse bu noktada uygun illiyet bağının varlığından söz edilemez.³⁵³ Yargıtay da her somut olay açısından nedensellik bağının bulunup bulunmadığını ayrı ayrı incelemektedir. Bir kararında, fabrikada sol ayağının üzerine düşen ve ardından sol ayağında tümör oluşan kişinin geçirmiş olduğu düşme olayı ile tümör arasında uygun illiyet bağının bulunup bulunmadığının Adli Tıp raporuyla saptanmasından sonra meydana gelen kazanın iş kazası sayılıp sayılmayacağına karar verilmesi gerektiği yönünde hüküm kurmuştur.³⁵⁴ Yine başka bir karara konu olan olayda, işçi işyerinde temizlik işleri yaptığı esnada yürürken ayağı takılarak düşmüş ve düşme sonucunda sağ ayağı burkulmuştur. Ardından yapılan muayenede sigortalıya menüsküs yırtığı tanısı konulmuştur. Bunun üzerine Yargıtay, işçinin ayağının burkulması ile menüsküs yırtığı arasında illiyet bağının bulunup bulunmadığına ilişkin Adli Tıp raporu alınmadan karar verilemeyeceği yönünde karar vermiştir.³⁵⁵ Bir başka olayda ise, işçinin geçirdiği kaza sebebiyle tedavi gördüğü hastaneden taburcu edildikten sonra memleketine giderken geçirdiği trafik kazasında, iş kazası ile ölüm hadisesi arasında nedensellik bağı bulunmadığından kazanın iş kazası olmadığına hükmetmiştir.³⁵⁶

Nedensellik bağı sadece bedensel zararlar bakımından değil ruhsal zararlar bakımından da aranmalıdır. Yargıtay kararına konu bir olayda, 18.04.2006 tarihinde yer altındaki arızayı bulmak için yapılan bir çalışmada tüp patlamış ve bir işçi ölmüştür. Bu olaya maruz kalan diğer bir işçi de şok geçirmiş ve depresyon sebebiyle bedensel bütünlüğünün bozulduğunu söylemiştir. Bu işçi hakkında 22.05.2006 ve 19.06.2006 tarihli sağlık kurulu raporlarında depresyon tanısı konmuş; ancak sebebi gösterilememiştir. Yargıtay meydana gelen olay ile işçide oluşan depresyon arasında kuşkuyla yer vermeyecek şekilde nedensellik bağının tespit edilmesinden sonra karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir.³⁵⁷

³⁵³ GÜNEREN, s. 474.

³⁵⁴ YHGK., E. 2002/10-583, K. 2002/571, T. 3.7.2002. (www.kazanci.com.tr)

³⁵⁵ Y. 21. HD., E. 2008/20282, K. 2009/2731, T. 26.2.2009. (www.kazanci.com.tr)

³⁵⁶ Y. 10. HD., E. 1989/3064, K. 1989/4630, T. 25.05.1989. (www.kazanci.com.tr)

³⁵⁷ Y. 21. HD., E. 2007/17984, K. 2007/20727, T. 19.11.2007. (www.kazanci.com.tr)

Tüm unsurları başlıklar halinde inceledikten sonra özetle ifade etmek gerekirse, meydana gelen kazanın 5510 sayılı Kanun bakımından iş kazası olarak kabul edilebilmesi için bu kişinin sigortalı olması, sigortalının madde 13'te sayılan hallerden biri içerisinde yer alan bir kazaya uğraması, kaza sonucunda bir zarar oluşması ve kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağı bulunması gerekmektedir. Uzaktan çalışma esnasında meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı ve şartları ise ilerleyen kısımda incelenecek olup konu bütünlüğü açısından bu kısımda meslek hastalığını inceleyeceğiz.

3. Meslek Hastalığı Kavramı ve Unsurları

Meslek hastalığı hem hukuki hem de tıbbi yönü bulunan disiplinler arası bir kavramdır. Zira meslek hastalığı sonucunda kişinin bir hastalığa yakalanması tetkik ve tedaviler açısından tıp bilimini ilgilendirmektedir. Bu hastalığın tespiti sonucunda kişinin Kanun'dan doğan birtakım haklar elde etmesi ise kavramın hukuki yönüyle bağlantılıdır.

Ülkemizde meydana gelen meslek hastalıklarının istatistiki verilerine baktığımızda dikkat çekici sonuçlara ulaşılmaktadır. Meslek hastalığı sayısının yıllar içerisinde arttığı görülmekte olup aşağıdaki veriler temelde madde 4/1-a kapsamında bağımlı çalışan işçileri kapsamaktadır. Bu istatistiklere ek olarak kayıt dışı çalışan işçilerin de bulunduğu ve bu işçilerin sayısının azımsanmayacak seviyede olduğu tahmin edilmektedir.³⁵⁸ Dolayısıyla olması gerekenin 4/1-b ve 4/1-c kapsamında çalışanların da istatistiklere dahil edilmesidir. Bu noktada SGK verileri bakımından bir güncelleme yapılması gerektiği görüşüne katılmaktayız.³⁵⁹

³⁵⁸ **DURSUN**, Salih, “Türkiye’de Buz Dağı’nın Görünmeyen Yüzü: Meslek Hastalıkları”, Türk Metal Dergisi, S: 211, 2017, s. 32.

³⁵⁹ **AKDENİZ**, Ayşe Ledün, Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine, 1. Baskı, İstanbul 2015, s. 93; **TUNCAY/ EKMEKÇİ**, s. 437; **YORULMAZ**, Çiğdem, “Meslek Hastalıklarını Önlemeye Yönelik Devletin Yükümlülükleri Kapsamında Liste Yönteminin Etkisi”, Kırıkkale Hukuk Mecmuası, C: 3, S: 2, 2023, s. 191.



Şekil 2-SGK'nın Meslek Hastalıkları İstatistikleri 2012-2022

Bu kısımda meslek hastalığı kavramı unsurlarıyla birlikte incelenecek, ardından bazı tartışmalı hususlara değinilecektir.

a. Meslek Hastalığı Kavramı

Meslek hastalığı, sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkan bir kavram olup ortaya çıkmasında işçinin işyerindeki çalışma ortamı ve işyerinde yapılan işlerin niteliği önemli bir rol oynamaktadır.³⁶⁰ Meslek hastalığı kavramı hakkında kanun, yönetmelik ve genelgelerle çeşitli tanımlar yapılmıştır. 5510 sayılı Kanun madde 14/1'e göre; "Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir." Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği (Çalışma Gücü Yönetmeliği)³⁶¹ madde 4/i; "Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleri" olarak tanımlanmıştır. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamalarına İlişkin 2011/50 sayılı Genelge'de ise "meslek hastalığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple meydana gelen veya işin yürütüm şartları yüzünden uğranılan hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleri" olarak benzer şekilde tanımlanmıştır.

Mevzuattaki düzenlemeler ve doktrindeki tanımlar dikkate alındığında meslek hastalığı, bir işçinin işveren otoritesi altında çalışmakta iken işin niteliği gereği veya

³⁶⁰ ARICI, s. 336.

³⁶¹ RG. 11.10.2008, S. 27021.

işin yürütüm şartları sebebiyle uğradığı, geçici veya sürekli şekilde meydana gelen bedeni veya ruhsal arızadır.³⁶² Bir meslek hastalığından bahsedebilmek için Kanun’da öngörülen tüm unsurların aynı anda bulunması gerekir.³⁶³ Meslek hastalığı niteliği itibarıyla iş kazası gibi aniden ortaya çıkmamakta, işçinin işyerindeki iş koşullarına maruz kalması sebebiyle bir sürenin sonunda ortaya çıkmaktadır.³⁶⁴ Önemle belirtmek gerekir ki, işçinin işten ayrıldıktan sonra da yükümlülük süresi içerisinde hastalığa yakalandığının tespit edilmesi mümkündür.³⁶⁵

b. Meslek Hastalığının Unsurları

Önceki bölümde iş kazasının unsurlarını detaylıca incelemiş olduğumuzdan ve meslek hastalıklarının unsurları ile benzerlik arz ettiğinden, meslek hastalıklarının unsurlarını bu kısımda özellik arz eden durumlar bakımından inceleyeceğiz.

Meslek hastalıklarının unsurlarını kural olarak şu başlıklar halinde sıralayabiliriz;

- Sigortalı olma,
- İşin niteliğine bağlı bir hastalığın ortaya çıkması (zarar unsuru),
- Meslek hastalığının Yönetmelik’te yer alması ve belirtilen süre içerisinde meydana gelmesi,
- Hastalık ile yürütülmekte olan iş arasında nedensellik bağı,
- Meslek hastalığının SGK sağlık kurulu raporuyla tespit edilmesi.

Bu unsurların bir arada bulunması halinde hastalık 5510 sayılı Kanun anlamında meslek hastalığı sayılacak ve işçi Kurumun sağladığı yardımlardan yararlanabilecektir.

³⁶² CENTEL, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 221; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 399; SÖZER, s. 362; ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 14. Baskı, İstanbul 2021, s. 270; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 431; EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ, s. 221 vd.; ALPER, s. 231; AKDENİZ, Meslek Hastalığı, s. 39 vd.; İŞÇİ, Bülent Ferat, Meslek Hastalığının Tanımı ve Tespiti, 1. Baskı, İstanbul 2017, s. 93; SÜMER, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 156; NARTER, s. 103; YORULMAZ, s. 167-168; AKIN, Levent, “Meslek Hastasının Sosyal Sigorta ve Tazminat Hakları”, Prof. Dr. Ali Naim İnan’a Armağan (Editörler: Mehmet Ünal/Veysel Başpınar/ Hasan Seçkin Ozanoğlu/ Süleyman Yılmaz), 1. Baskı, Ankara 2009, s. 76.

³⁶³ AKDENİZ, Meslek Hastalığı, s. 93; İŞÇİ, s. 94; AKIN, “Meslek Hastası”, s. 76.

³⁶⁴ KARATAŞ, s. 41; ARICI, s. 337.

³⁶⁵ ARICI, s. 336; SÜMER, s. 156.

Bir hastalığın 5510 sayılı Kanun anlamında meslek hastalığı olarak kabulü için aranan ilk şart, çalışan kişinin sigortalı olmasıdır. Sigortalılık bakımından iş kazası bölümünde yapılan açıklamalar geçerlidir.

Meslek hastalığının kabulü için bulunması gereken diğer unsur, sigortalı olarak çalışan işçide işin niteliğine bağlı olarak bir hastalık meydana gelmiş olmasıdır. Meydana gelen bu zarar, Kurum tarafından yardım yapılmasını gerektirecek önem ve derecede olmalıdır. Hastalığın geçici veya sürekli olmasının bir önemi bulunmamakta olup hastalık bedensel veya ruhsal nitelikte olabilir.³⁶⁶ Örneğin bir işçinin yüksek sesli bir işyerinde çalışmaktan kaynaklı işitme kaybına uğraması, döküm fabrikasında çalışan bir işçinin işin yürütümü sebebiyle yoğun toza sürekli olarak maruz kalması sonucu oluşan pnömokonyoz, silikoz gibi akciğer rahatsızlıklarına yakalanması, hayvanlarla ilgili bir işte çalışan kişinin şarbon hastalığına yakalanması meslek hastalığıdır.³⁶⁷ Kanun'da her ne kadar sigortalının ölümünden söz edilmemişse de zarar unsuru ölüm olarak da gerçekleşebilir.³⁶⁸

Sigortalının şahsında meydana gelen zarar, eski işyerinde gerçekleşmiş olmakla birlikte meslekte kazanma gücünün kaybı yeni çalıştığı işyerinde ortaya çıkarsa, yani zarar unsuru daha sonra ortaya çıkarsa nasıl bir yol izlenecektir? Öncelikle sigortalının eski işinden fiilen ayrılması ile hastalığın ortaya çıkmasında Yönetmelik'te belirtilen süreden daha uzun bir zaman geçmemelidir.³⁶⁹ İşverenin sorumluluğu bakımından Yargıtay, önceki işyerinin, sigortalıda meslek hastalığının ortaya çıkmasındaki payının tıbbi usullerle alınacak bilirkişi raporuyla tespit edilmesi gerektiğini belirtmiştir.³⁷⁰ Yine sigortalının farklı işlerde çalışmasından kaynaklı meslek hastalığına yakalanması durumunda Yargıtay, her iki işverenin de sorumluluğunun bulunduğunu; ancak her işveren yönünden sorumluluğun ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiğini, diğer işverenin sorumluluğundan müteselsil sorumluluk söz konusu olmayacağını vurgulamıştır.³⁷¹

³⁶⁶ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 400; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 439; SÖZER, s. 365; İŞÇİ, s. 115.

³⁶⁷ ŞAKAR, s. 270; SÖZER, s. 363; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 401-402.

³⁶⁸ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 400; AKDENİZ, Meslek Hastalığı, s. 59.

³⁶⁹ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 403; SÖZER, s. 366.

³⁷⁰ Y. 10. HD., E. 1995/3940, K. 1995/5622, T. 20.06.1995. (www.lexpera.com.tr)

³⁷¹ Y. 10. HD., E. 2000/7528, K. 2021/8981, T. 24.6.2021; Y. 21. HD., E. 2003/510, K. 2003/1300, T. 24.02.2003; Y. 10. HD., E. 2013/2107, K. 2013/2191, T. 14.02.2013. (www.lexpera.com.tr)

Bir diğer unsur, söz konusu meslek hastalığının Yönetmelik'te yer alması ve belirtilen sürede meydana gelmiş olması gerekliliğidir. Bir hastalığın mesleki nitelikte olup olmadığı Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği ile tespit edilir. Bu Yönetmeliğe göre meslek hastalıkları listesi beş gruba ayrılmıştır. Bu listede yer alan bir hastalık söz konusu olduğunda, sigortalıdan bu hastalığın meslek hastalığı olduğunun tespiti istenmeyecektir.³⁷²

Keza meslek hastalığının sigortalı işçide belli bir zaman sonra ortaya çıkması gerekmektedir. Örneğin, Çalışma Gücü Yönetmeliği madde 20 uyarınca, pnömokonyozun meslek hastalığı sayılabilmesi için sigortalının bu işte en az üç yıl çalışmış olması gerekmektedir. Bu süreye uygulamada maruziyet süresi denilmektedir.³⁷³ Yine bir diğer önem arz eden nokta, sigortalının eski işinden ayrılmasıyla hastalığın ortaya çıkması arasında geçen süre, Yönetmelik'te belirtilen süreden daha uzun olmamalıdır.³⁷⁴ Bu süreye de uygulamada yükümlülük süresi denilmekte olup çeşitli hastalıklar için belirlenen bu süreler 3 gün ila 25 yıl arasında değişkenlik göstermektedir.³⁷⁵ Yüksek Mahkeme, meslek hastalığı sebebiyle tazminat davası talebiyle açılan bir olaya ilişkin vermiş olduğu kararında, iş göremezliğin işten ayrıldıktan 14 yıl sonra tespit edildiği ve yükümlülük süresinin aşıldığından bahisle yerel mahkeme kararını bozmuştur.³⁷⁶ Yükümlülük süresinin önemi sigortalının bu süre içerisinde ortaya çıkan bir meslek hastalığını, işin niteliğinden veya yürütüm şartlarından ileri geldiğini ispat etmekle yükümlü olmamasından ileri gelmektedir.³⁷⁷ Yükümlülük süresi geçtikten sonra bir hastalığın meslek hastalığı olduğunun tespiti de mümkündür; fakat bu halde bağlantının SGK Yüksek Sağlık Kurulu raporuyla gösterilmesi gerekir.³⁷⁸

Meslek hastalığının unsurlarından bir diğeri de hastalık ile yürütülen iş arasında nedensellik bağının bulunmasıdır. Söz konusu hastalık, sigortalının işi nedeniyle tekrarlanan bir nedenden veya işin yürütümü nedeniyle meydana

³⁷² TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 435; NARTER, s. 108; AKIN, "Meslek Hastası" s. 77.

³⁷³ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 435; AKDENİZ, Meslek Hastalığı, s. 76; YORULMAZ, s. 171.

³⁷⁴ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 435; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 403.

³⁷⁵ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 403; ŞAKAR, s. 271; YORULMAZ, s. 172.

³⁷⁶ Y. 21. HD., E. 2009/7386, K. 2009/16337, T. 15.12.2009. (www.lexpera.com.tr)

³⁷⁷ İŞÇİ, s. 77.

³⁷⁸ AKDENİZ, Meslek Hastalığı, s. 76; AKIN, "Meslek Hastası", s. 78.

gelmelidir.³⁷⁹ Dolayısıyla meslek hastalığı, niteliği gereği iş kazasından farklı olarak yalnızca mesleki niteliktedir.³⁸⁰ Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında, davacıda meydana gelen hastalığın meslek hastalığı olarak kabulü için mesleki faaliyetten kaynaklanması ve zarar ile yapılan iş arasında illiyet bağının bulunması gerektiğini ifade etmiştir.³⁸¹ Yine meydana gelen zararın yapılan işle ilgili olması gerektiğine ilişkin vermiş olduğu bir kararında, sigortalının 15 yıl boyunca boya şirketinde zehirli gazlara maruz kalarak çalıştıktan sonra bir inşaat şirketinde çalışmakta olduğu sırada hastalanarak %100 işgücü kaybına uğramasının inşaat şirketiyle ilgisi olamayacağı sonucuna ulaşmıştır.³⁸² Ancak daha önce de ifade ettiğimiz üzere, hastalık ile yapılan iş arasında illiyet bağı mevcut olduğu durumda her iki işverenin de sorumluluğu (ayrı ayrı) söz konusu olacaktır.

Meslek hastalığının son unsuru ise 5510 sayılı Kanun'un 14. maddesinde yer alan ve bu hastalığın SGK Sağlık Kurulu raporu ile tespit edilmesi gerekliliğidir. Yönetmelik'teki listede bulunmayan bir hastalığın meslek hastalığı olup olmadığının tespiti Yüksek Sağlık Kurulu'na yapılacaktır.³⁸³ Sağlık Kurulu'nun verdiği kararlara karşı Yüksek Sağlık Kurulu'na itiraz yolu açık olup bu karara karşı da iş mahkemesinde dava açılabilir.³⁸⁴ Bu kararlara karşı iş mahkemelerinde açılacak olası bir davada çelişkili raporların varlığı halinde mahkemenin Adli Tıp Kurumu'ndan rapor alarak karar vermesi gerekir. Aksi, Yargıtay kararları uyarınca bozma sebebidir.³⁸⁵

5510 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre, işverenin iş kazasını en geç kazadan sonraki 3 iş günü içerisinde, meslek hastalığı bakımından ise sigortalısının meslek hastalığına yakalandığını öğrendiği tarihten itibaren 3 iş günü içinde Kuruma doğrudan ya da taahhütlü posta ile veya e-sigorta yolu ile bildirme yükümlülüğü

³⁷⁹ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 401; SÖZER, s. 366.

³⁸⁰ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 433; SÜMER, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 157; ŞAKAR, s. 270; KILKIŞ, s. 16; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 401; AKIN, "Meslek Hastası", s. 77.

³⁸¹ Y. 21. HD., E. 2014/456, K. 2014/7736, T. 14.04.2014. (www.lexpera.com.tr)

³⁸² YHGK, E. 1995/10-588, K. 1995/799, T. 11.10.1995. (www.lexpera.com.tr)

³⁸³ AKDENİZ, Meslek Hastalığı, s. 93; SÜMER, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 158; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 404.

³⁸⁴ CENTEL, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 223; İŞÇİ, s. 114; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 438; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 406.

³⁸⁵ Y. 21. HD., E. 2014/7767, K. 2014/10380, T. 8.5.2014; Y. 10. HD., E. 2022/1717, K. 2023/3085, T. 24.03.2023; Y. 21. HD., E. 2005/6153, K. 2005/7842, T. 159.2005. (www.lexpera.com.tr)

vardır.³⁸⁶ Bildirim yükümlülüğü yerine getirilmezse veya eksik yerine getirilirse, SGK tarafından yapılan yardımların işverene rücuu söz konusu olacaktır.³⁸⁷

B. Uzaktan Çalışma Bakımından Değerlendirme

İş kazası ve meslek hastalıkları bakımından ayrı bir öneme sahip olan uzaktan çalışma, bu kısımda iki ayrı başlık halinde incelenecektir. Öncelikle uzaktan çalışma sırasında meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının niteliği değerlendirilerek bu konudaki tartışmalara yer verilecek, ardından son yıllarda hem dünyada hem de ülkemizde ayrı bir önem arz eden COVID-19 pandemisi bakımından iş kazası ve meslek hastalığının değerlendirilmesi yapılmaya çalışılacaktır.

1. İş Kazası Bakımından Değerlendirme

Uzaktan çalışmanın niteliği ve unsurları birinci bölümde, iş kazası ve meslek hastalığı da bu bölümün ilk kısmında detaylıca incelendiğinden, bu noktada bu değerlendirmelere tekrar değinilmeyecek, uzaktan çalışma esnasında meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının hukuki niteliği doktrindeki tartışmalarla birlikte değerlendirilecektir.

Temel soru şudur: “Uzaktan çalışma esnasında meydana gelen bir kaza iş kazası mıdır?” Uzaktan çalışma ile çalışan işçiler zaman ve mekân bakımından işyerinde çalışan işçilerden ayrıldığından, bu kişilerin uğrayacağı kazaların iş kazası olarak nitelendirilmesi uygulamada birtakım tereddütlere yol açmaktadır. Uzaktan çalışan kişilerin uğradığı kazaların iş kazası olarak nitelendirilmesi diğer çalışanlara nazaran biraz daha zordur. Örneğin sigortalı olarak uzaktan çalışan bir kişinin işine ara verdiği esnada yemek hazırlarken mutfak tüpünün patlaması veya sigortalının uzaktan çalışma yaparken kolunu kırması halinde meydana gelen bu kazaların iş kazası sayılıp sayılmayacağı hususları tartışmalıdır.³⁸⁸

Uzaktan çalışma esnasında meydana gelen bir kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için öncelikle kişinin sigortalı olması gerekmektedir. Uzaktan çalışma ile iş sözleşmesiyle diğer kanunlar kapsamında çalışan kişiler de tıpkı diğer bağımlı

³⁸⁶ ŞAKAR, s. 269; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 406; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 442.

³⁸⁷ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 441-442, GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 407; CENTEL, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 239; ALPER, s. 259.

³⁸⁸ BAYCIK/ DOĞAN/ DULAY YANGIN/ YAY, s. 1715 KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 221; AKBIYIK, s. 188.

çalışanlar gibi 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalıdır.³⁸⁹ Dolayısıyla ilk şart, uzaktan çalışan kişinin sigortalı olmasıdır.³⁹⁰ Bu bağlamda, sigortalı olarak uzaktan çalışan bir kişinin 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde belirtilen hallerden biri içerisinde kazaya uğraması halinde bu kaza iş kazası sayılacaktır.³⁹¹

Hiç şüphesiz uzaktan çalışma yapılırken meydana gelen her kazanın iş kazası olarak değerlendirilmesine olanak bulunmamaktadır. Uzaktan çalışma esnasında meydana gelen kazaların iş kazası olarak nitelendirilmesinde aranacak diğer bir şart olan uygun illiyet bağı bu hallerde önem kazanacaktır. Bu sebeple meydana gelen her kaza somut olayın özelliklerine göre ayrı ayrı değerlendirilerek bir nitelendirme yapılmalı ve her somut olay bakımından uygun illiyet bağının varlığı aranmalıdır.³⁹² Ancak illiyet bağının tespiti uzaktan çalışma esnasında meydana gelen kazalar bakımından zordur. Bu noktada uzaktan çalışma bakımından işyeri kavramına değinmekte yarar görüyoruz. Sigortalı işçinin işini ifa ettiği yeri işyeri olarak nitelendirmesi, meydana gelen kazanın iş kazası sayılması bakımından önem arz etmektedir. İşyeri kavramının sınırlarının belirlenmesi açısından Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı belirli hususlara açıklık getirmiştir. Bu kararda işyerinin belli bir mekân ya da coğrafi sınır ile sınırlandırılmaması gerektiği açıkça ifade edilmiş ve uzaktan çalışma türlerinden olan tele çalışma ile evde çalışma için de geçerli olacağı vurgulanmıştır.³⁹³

³⁸⁹ **ŞAKAR**, Müjdat/ **ERKAN ŞAHİN**, Duygu, “Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı”, Sosyal Güvenlik Dergisi, S: 2, C:11, 2021, s. 258; **ÇELEBİ DEMİR**, s. 602; **BAYCIK/ DOĞAN/ DULAY YANGIN/ YAY**, s. 1716.

³⁹⁰ Şüphesiz örneğin evden çalışma, bağımsız (freelance) bir çalışan tarafından da yürütülebilir. Keza bağımsız çalışanlar da iş kazası ve meslek hastalığı bakımından sigortalıdır; ancak çalışma konumuz 4857 sayılı Kanun bakımından uzaktan çalışan kişilerdir. Bu anlamda uzaktan çalışan kişinin 4/I-a’lı olması gerekli ve yeterlidir. Ayrıca Kuruma bildirilmesi ya da belli prim koşullarını sağlaması aranmaz. Detaylar için bkz. yuk. İkinci Bölüm/ II/ A/ 2/ b.

³⁹¹ **BAYCIK/ DOĞAN/ DULAY YANGIN/ YAY**, s. 1716; **DULAY**, s. 297.

³⁹² **ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA**, s. 245; **SÜZEK**, İş Hukuku, s. 288; **GÜNAY**, Evde Çalışma, s. 95-431; **ÇELEBİ DEMİR**, s. 616; **ATAŞ**, Emin/ **TUAÇ YILMAZ**, Pelin, “İş Kazalarında İşverenin Sorumluluğu: Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Bir Değerlendirme”, Sosyal Güvenlik Dergisi, S: 2, C: 12, 2022, s. 310.

³⁹³ YİBGK, E. 2016/3, K. 2017/4, T. 9.6.2017, kararın ilgili kısmı şu şekildedir; “Yukarıda da belirtildiği üzere İş Kanunu’na göre işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla (ki buna teknik amaç da denilmektedir) maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte (ki bunlardan oluşan kısma teknik birim de denilmektedir) örgütlendiği birim olarak tanımlanmıştır Dolayısıyla bu tanımlamadan hareketle teknik amacın yerine getirildiği ve bu kapsamda işçi çalıştırılan her yer işyeri olarak tanımlanabilecektir. Yasal tanımlama ve sınırlamalar esas alındığında işyerinin kapalı ya da açık olması, sabit ya da gayri sabit bulunması, işverenin kendi mülkiyetinde olması ya da herhangi bir hukuki işlem nedeniyle örneğin kiralamak suretiyle işveren tarafından işletilmesi veya kullanılması sonuca etkili olmayacaktır. Bir faaliyetin (teknik amacın) icra edildiği ancak işçi çalıştırılmayan yerler işyerinden sayılmazlar. Hal böyle olunca işyeri kavramının temelinde de “işçi

Gerçekten de teknolojik gelişmelerin de etkisiyle işyeri kavramında yaşanan değişimle birlikte geline nokta, işyeri kavramından ziyade iş organizasyonu kavramı öne çıkmış durumdadır.³⁹⁴ İş organizasyonu, görülmekte olan iş sebebiyle işverenin işçi üzerindeki denetim, gözetim ve sevk yetkisini içermekte olup uzaktan çalışma bakımından, bağımlılık unsurunun tespitine de hizmet etmektedir.³⁹⁵ Keza İş Kanunu madde 14'te uzaktan çalışma esnasında iş görme ediminin işverenin iş organizasyonu kapsamında yerine getirileceği ifade edilmektedir. Bu minvalde, uzaktan çalışmanın tele merkez ve benzeri bir yerde yapılması halinde bu mekanlar teknik anlamda işyeri olduğundan, burada meydana gelen kazalar işyerinde meydana gelen kazalar gibi iş kazası sayılacaktır.³⁹⁶

Uzaktan çalışma esnasında meydana gelen kazaların iş kazası olarak nitelendirilmesi hususunda doktrinde iki farklı görüş bulunmaktadır. Bir görüşe göre, meydana gelen kazanın iş kazası olarak tespit edilebilmesi için, kazanın 5510 sayılı Kanun madde 13 uyarınca "işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş nedeniyle" ortaya çıkması gerekmektedir.³⁹⁷ Bu görüşe göre uzaktan çalışma yapılan tüm mekanların işyeri olarak kabulü mümkün değildir ve bu yüzden yürütülen iş ile meydana gelen kaza arasındaki illiyet bağı irdelenmelidir.³⁹⁸ Eğer yürütülen iş ile

çalıştırma" şartı olduğu söylenebilir. Bununla birlikte işçinin, o işyeri içinde sabit bir şekilde iş görmesi şart değildir. Uygulamada çoğunlukla işçiler, çalıştıkları işyerinin coğrafik sınırları içinde ve belli bir mekânda iş görme edimlerini icra etmekte iseler de kimi bazı durumlarda işçinin, işyeri sınırları dışında da iş görme edimini yerine getirmesi söz konusu olabilmektedir. Örneğin pazarlamacı olarak çalışanlar, gazete dağıtım görevlisi ve ürün tanıtım elemanları gibi kimi çalışanlar işlerinin niteliği gereği işyerinde sabit bir şekilde iş görmemekte, sabit olmayan, sürekli değişken olan ve/veya belli bir yerle sınırlı kalmayan bir çalışma içerisinde bulunabilmektedir. Aynı şekilde evde çalışma, tele çalışma gibi atipik istihdam biçimleri de unutulmamalıdır. O halde işyeri, işçi çalıştırılan sınırları belli, coğrafik yer veya mekân olarak da sınırlandırılmamalıdır. Önemli olan bir organizasyon içinde teknik amacın gerçekleştirilmesinde teknik birimin bir bütün olarak hareket etmesidir. İşyerinde teknik amacın gerçekleştirilmesi (mal veya hizmet üretimi) için belli bir örgütlenme (organizasyon) gerekli olduğu kadar bu mal ve hizmet üretilimi belirli bir sürekliliği de barındırdığından bu örgütlenmenin işyerinde az çok sürekliliği bulunmalıdır. Bu süreklilik içerisinde işveren mal ve hizmet üretmek suretiyle istenen amaca ulaşmaya çalışacaktır. İşçiler ise bu şekilde örgütlenmiş olan işyerinde amaca ulaşmak için hizmet vermektedirler. Ulaşılmak istenen amaç kar elde etmek olabileceği gibi kültürel, sosyal, özel ya da kamusal nitelik de taşıyabilir." (www.kazanci.com.tr)

³⁹⁴ SÜZEK, İş Hukuku, s. 198; ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 150; DOĞAN, Bağımlılık Unsuru, s. 210; ÇELEBİ DEMİR, s. 606; DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 84.

³⁹⁵ ÇELEBİ DEMİR, s. 607.

³⁹⁶ AYDINÖZ, s. 175; GÖK METİN, Zehra/ YILDIZ, Ali Naci, İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu ile Uzaktan Çalışma, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 2021, s. 41; AKBIYIK, s. 191. İlgili çalışma yerleri hakkında ayrıca bkz. Birinci Bölüm/ III/ B/ 2.

³⁹⁷ DULAY, s. 297; AYDINÖZ, s. 176; ÖZER, "Uzaktan Çalışma", s. 193-226.

³⁹⁸ DULAY, s. 297; AYDINÖZ, s. 176; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 221; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, "Covid-19", s. 191; AKBIYIK, s. 192; DEMİR, Kübra, "Türk İş Hukukunda

meydana gelen kaza arasında illiyet bağı varsa bu kaza iş kazası olarak kabul edilmelidir.³⁹⁹ Dolayısıyla uzaktan çalışma esnasında meydana gelen kazaların iş kazası olarak tespitinde, “işveren tarafından yürütülen işten” kaynaklı olması gerektiğini öne süren bu görüşte, iş kazasının tespitinde çalışanın beyanı alınarak olayın yürütülen işle ilgisi olup olmadığı bilirkişi ve tanıkların yardımıyla tespit edilecektir.⁴⁰⁰

Doktrindeki diğer bir görüşe göre ise, işçinin evinin bir kısmı işyeri olarak özgülense burada gerçekleşen kazalar iş kazası olarak kabul edilmeli ancak böyle bir özgülleme yapılmamışsa her somut olay bakımından yapılan işle meydana gelen kaza arasında illiyet bağının varlığı irdelenerek iş kazasının tespiti yapılmalıdır.⁴⁰¹ Buna göre, özgülleme yapıp yapılmadığına göre sonuç değişmekte, evin bir kısmının (ya da çalışılan yerin) işe özgülmemiş olması halinde her iki görüşün vardığı sonuç örtüşmektedir.

Özetle, uzaktan çalışma ile çalışan işçiler 5510 sayılı Kanun anlamında sigortalıdır ve bu kişilerin 5510 sayılı Kanun’un 13. maddesinde sayılan hallerden biri içerisinde kazaya uğraması mümkündür. Ancak “işyerinde meydana gelen kaza” ve “zararın işverence yürütülen işten doğması” bentleri açısından titiz bir değerlendirme yapılmalıdır. Kanaatimizce, uzaktan çalışma esnasında meydana gelen kazaların iş kazası olarak nitelendirilmesinde her somut olay özelinde meydana gelen kaza ile yapılan iş arasındaki illiyet bağı aranmalı ve kaza işverenin iş organizasyonu içerisinde meydana gelmelidir. İşverenin iş organizasyonu dahilinde işin yapıldığı yer işyeri olarak kabul edilmeli ve burada işin ifası ile ilgili meydana gelen kazalar iş kazası olarak kabul edilmelidir. Dolayısıyla iş sözleşmesinde işin yapılacağı yerin, yer ve zaman belirterek belirlenmesi iş kazasının tespitinde oldukça faydalı olacaktır.⁴⁰² Yine iş sözleşmesinde çalışma süresinin belirtildiği hallerde ve

Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S: 3, C: 29, 2021, s. 2529.

³⁹⁹ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 223; ŞAKAR/ ERKAN ŞAHİN, s. 263; ÇELEBİ DEMİR, s. 602; CİVAN, “Uzaktan Çalışma”, s. 566.

⁴⁰⁰ AYDINÖZ, s. 180.

⁴⁰¹ GÜNAY, Evde Çalışma, s. 434.

⁴⁰² ÇELEBİ DEMİR, s. 616; BAYCIK/ DOĞAN/ DULAY YANGIN/ YAY, s. 1716.

bu süre içerisinde meydana gelen kazaların iş kazası olduğunun karine olarak kabulü ve aksinin ispatının işverence yapılması, işçiyi korumak amacıyla kabul edilebilir.⁴⁰³

Diğer taraftan, uzaktan çalışanlar açısından sigortalının “işverence görevlendirildiği yerde asıl işini yapmadığı esnada kazaya uğraması” bendinin nasıl uygulanacağı, giderek uygulanıp uygulanmayacağı soru işaretidir. Görüldüğü üzere, uzaktan çalışma esnasında meydana gelebilecek iş kazaları ve sonuçlarıyla ilgili mevzuatta yeterince düzenleme bulunmamaktadır. Uzaktan çalışma modeli ise gün geçtikçe yaygınlaştığından en kısa zamanda kanun veya yönetmelik düzeyinde bir düzenleme yapılması gerektiği kanımızca açıktır.

2. Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirme

Meslek hastalığı, daha önce de ifade ettiğimiz gibi, iş kazasından farklı olarak zamana yayılmış bir şekilde, bir süreç içerisinde meydana gelmektedir. Uzaktan çalışma esnasında meydana gelebilecek meslek hastalıklarını bu başlık altında ayrıca değerlendirmeyi uygun buluyoruz.

Uzaktan çalışma ilişkisinde meydana gelen bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için her şeyden önce kişi sigortalı olmalıdır. Sigortalı kişi bu hastalık sebebiyle bedenen veya ruhen bir zarara uğramış olmalı ve bu zarar çalıştığı iş sonucunda ortaya çıkmalıdır. Uzaktan çalışma ilişkisiyle çalışan bir sigortalının da şüphesiz meslek hastalığına yakalanması mümkündür. Uzaktan çalışma ilişkisinde yürütümü sağlanan iş daha çok teknolojik iletişim araçlarıyla yapılmakta olduğundan çalışanlarda göz rahatsızlıkları gündeme gelebilir.⁴⁰⁴ Keza uzun süre masa başında ve ergonomik olmayan koltuk veya sandalyede oturmadan kaynaklı fiziksel ve ortopedik rahatsızlıklar söz konusu olabilir.

Bu bağlamda, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğü çerçevesinde çalışma alanının ergonomik olarak uygun hale getirme yükümlülüğü bulunmaktadır.⁴⁰⁵ Bir görüşe göre, uzaktan çalışmada uygun ergonomik ortamın sağlanmaması sebebiyle işçide meydana gelebilecek fiziksel rahatsızlıkların meslek hastalığı kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.⁴⁰⁶ Zira bu rahatsızlıklar bir

⁴⁰³ DULAY, s. 221.

⁴⁰⁴ ÇELEBİ DEMİR, s. 620; ERKANLI BAŞBÜYÜK, s. 664; GÜNAY, Evde Çalışma, s. 435.

⁴⁰⁵ AKBIYIK, s. 197.

⁴⁰⁶ KANDEMİR, Psikososyal Riskler, s. 233; GÜNAY, Evde Çalışma, s. 435.

anda ortaya çıkmamakta, yavaş yavaş ve tekrarlı eylemler sonucu meydana gelmektedir.

Yine başka bir açıdan ve uzaktan çalışma bakımından özellikle incelenmesi gereken konu, meslek hastalığının ruh sağlığı boyutudur. ILO, 2010 yılında yapmış olduğu değişiklik neticesinde zihinsel ve davranışsal bozuklukları meslek hastalıkları listesine eklemiştir.⁴⁰⁷ Uzaktan çalışan kişinin uzun süre izole bir şekilde çalışıyor olması, kişinin zaman ve mekân fark etmeksizin işveren tarafından her an ulaşılabilir olma gerekliliği gibi sebepler, kişide psikososyal stres, teknostres, tükenmişlik sendromu gibi yeni tehlike ve tehditler ortaya çıkarmaktadır.⁴⁰⁸ Teknostres, bilgi iletişim teknolojilerinin hayatımıza girmesiyle birlikte gündeme gelen ve bilişim teknolojisini kullanan bir kişinin teknolojiyi kullanırken yaşadığı stres olarak adlandırılmaktadır.⁴⁰⁹ Teknostresin semptomları arasında anksiyete, panik, tükenmişlik sendromu ve hoşgörüsüzlük gibi kavramlar gösterilmektedir. Bunların yanında kramp ağrıları, bağ ve eklem ağrıları ile uykusuzluk da teknostresin sebep olduğu rahatsızlıklar arasında yer almaktadır.⁴¹⁰ Bu hastalıklar kişide bir anda ortaya çıkmamakta, işin yürütümü sebebiyle zaman içerisinde meydana gelmektedir. Dolayısıyla teknostresin, somut olay bakımından hastalık anlamında belli bir ağırlığa ulaştığı ve illiyet bağının kurulabildiği durumlarda meslek hastalığı olarak kabulü kanımızca da mümkündür.⁴¹¹

Uzaktan çalışma esnasında meydana gelen ruhsal bozuklukların meslek hastalığı olarak tespiti hiç şüphesiz birtakım zorlukları da barındırmaktadır. Zira bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabulü için belli bir ağırlık düzeyinde olması gerekir. Ancak ruhsal bozukluklar her zaman bu ağırlıkta seyretmemektedir. Örneğin tükenmişlik sendromunu, WHO meslek hastalığı olarak değil, mesleki fenomen olarak kabul etmiştir.⁴¹² Ancak uzaktan çalışma esnasında meydana gelecek bir meslek

⁴⁰⁷ **ELBİR**, Nazlı, “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşe Bağlı Stres Kavramı”, MÜHFHAD, S: 1, C: 27, 2021, s. 803; **SAĞLAM**, Nazlı, “İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışmada Teknostres Kavramının Meslek Hastalığı Açısından Değerlendirilmesi”, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S: 1, C: 7, 2022, s. 235.

⁴⁰⁸ **SAĞLAM**, s. 217; **ÇELEBİ DEMİR**, s. 620; **AKBIYIK**, s. 196; **GÖK METİN/YILDIZ**, s. 46; **ELBİR**, “İşe Bağlı Stres Kavramı”, s. 807.

⁴⁰⁹ **SAĞLAM**, s. 237.

⁴¹⁰ **SAĞLAM**, s. 237.

⁴¹¹ **SAĞLAM**, s. 237.

⁴¹² <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>, (E.T. 09.09.2023).

hastalığının tespitinin zor olması, meslek hastalığı olarak kabul edilmesine kategorik olarak engel olmamalıdır.

Sonuç olarak, uzaktan çalışma esnasında da pek çok hastalık meydana gelebilir ve bu hastalıkların 5510 sayılı Kanun çerçevesinde meslek hastalığı olarak kabulü mümkündür. Söz konusu hastalık ile işin yürütüm şartları arasında illiyet bağı her somut olay özelinde ayrıca aranmalıdır.⁴¹³ Ayrıca gelişen teknoloji ve değişen şartların bir sonucu olarak, meslek hastalıklarının çeşitliğinin artması sebebiyle mevcut meslek hastalıkları listesinin güncel tutulması gerektiği kanaatindeyiz.⁴¹⁴

3. COVID-19 (Koronavirüs) Salgını Açısından Değerlendirme

2019 yılında ilk defa Çin Halk Cumhuriyeti'nde ortaya çıkan bu virüs, zaman içerisinde tüm dünyayı etkisi altına almış ve dünya çapında pek çok hastalık ve ölüm vakası kaydedilmiştir. 11 Mart 2020 tarihinde WHO tarafından bu hastalık sebebiyle dünya genelinde pandemi ilan edilmiştir.⁴¹⁵ Son derece bulaşıcı olan ve ülke genelinde pek çok hastalık ve ölüme yol açan bu virüse bağlı iş göremezlik halinin, 5510 sayılı Kanun bakımından iş kazası mı, meslek hastalığı mı, yoksa sadece hastalık mı sayılacağı tartışmalara neden olmuştur.⁴¹⁶

⁴¹³ KANDEMİR, Psikososyal Riskler, s. 234; ÇELEBİ DEMİR, s. 620.

⁴¹⁴ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 437; AKDENİZ, Meslek Hastalığı, s. 81; YORULMAZ, s. 191.

⁴¹⁵ <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020> (E.T. 30.08.2023).

⁴¹⁶ Detaylı açıklamalar ve tartışmalar için bkz.; SAVAŞ KUTSAL, Burcu/ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, "Covid-19 Pandemisinin Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Güncel Değerlendirmesi", YBHD, C: Prof. Dr. M. Fatih UŞAN'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, Sayı: 2022-2, 2022, s. 1473-1510; ARSLAN DURMUŞ, Seda, "Covid-19'un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi", İstanbul Hukuk Mecmuası, S: 2, C: 78, 2020, s. 363-393; BAYCIK, Gaye/ ERDOĞAN, Çağla, "Covid-19 Hastalığının Sosyal Sigortalar Hukuku ve Bireysel İş Hukuku Açısından İş Kazası ve/veya Meslek Hastalığı Niteliği", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 12, S: 1, 2021, s. 346-362; İZMİRLİOĞLU, Ayça, "İşverenin Sağlık Gözetimi Sağlama Yükümlülüğüne COVID-19 Salgını Bağlamında Bir Bakış", İstanbul Hukuk Mecmuası, S: 2, C: 78, 2020, s. 455-483; SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu/ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, "Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Covid-19 Pandemisinin Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri", COVID-19 Küresel Salgınlarının Hukuktaki Yansımaları (Editör: Kemal Şenocak), 1. Baskı, Ankara 2021, s. 249-305; GÜLVER, Ender, "İşçinin Koronavirüse Yakalanması Sebebiyle Uygulanacak Sosyal Sigorta Kolu İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası mı, Hastalık Sigortası mı Muamması", Covid-19 ve Hukuk Sempozyumu (Editörler; Melda Sur/ Mine Kasapoğlu Turhan), 1. Baskı, İstanbul 2021, s. 69-96; ÇETİN, Emrah, Ulusal ve Uluslararası Hukuk Boyutuyla Sosyal Güvenlik Hakkı ve Etkinleştirilmesi (Covid-19 Pandemisiyle), 2. Baskı, Ankara 2021, s. 408-416; KUTLU MUTLUER, Merve, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı", Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişisine Etkisi (Editör: Saim Ocak), 1. Baskı, 2023, s. 27-50; TUGAY, Mustafa, Koronavirüs (Covid-19) Pandemisinin Sosyal Sigorta ve Tazminat Haklarına Etkisi, 1. Baskı, Ankara 2020, s. 43-60.

SGK tarafından yayımlanan 7.5.2020 tarihli 2020/12 sayılı Genelge⁴¹⁷ ile COVID-19 hastalığına yakalanan çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında değil, hastalık sigortası kapsamında değerlendirileceği belirtilmiştir.⁴¹⁸ Ancak hastalık sigortası bakımından sigortalıya sağlanan tek ödenek geçici iş göremezlik ödeneğidir.⁴¹⁹ Bu durumda işçiye sürekli iş göremezlik ödeneği verilmediği gibi, ölümü halinde de geride kalanlara gelir bağlanmamaktadır.⁴²⁰ İş kazası ve meslek hastalığı sigortasında en az %10 meslekte kazanma gücünün kaybı tespit edildiği takdirde, sigortalıya sürekli iş göremezlik ödeneği bağlanmakta, ölümü halinde de geride kalanlara ölüm geliri bağlanmaktadır.⁴²¹ Bu sebeple sürekli iş göremezlik ve ölüm durumunda, aslında iş kazası ve meslek hastalığı olarak kabul edilmesi gereken vakanın hastalık olarak kabulü halinde çok ciddi hak kayıpları gündeme gelmektedir.⁴²² Bu noktada hemen ifade edelim ki, söz konusu Genelge'nin yargı organları bakımından bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Keza her ne kadar karara ulaşmasak da COVID-19 sebebiyle hayatını kaybeden bir doktorun geride kalan hak sahipleri için SGK tarafından ilk defa ölüm geliri bağlanmıştır.⁴²³

Sağlık Bakanlığı 2020 yılının Aralık ayında, sadece sağlık çalışanları açısından hastalığın meslek hastalığı olarak değerlendirilmesine olanak sağlayan bir Genelge⁴²⁴ yayımlamıştır. Sağlık çalışanları açısından COVID-19'un meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için, bu çalışanın COVID-19'a yakalanması ve tedavi olsa dahi bu hastalığa bağlı olarak sürekli bir akciğer rahatsızlığının ortaya çıkması gerekmektedir.⁴²⁵ Öte yandan bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilme şartı olan meslek hastalıkları listesinde yer alma bakımından, COVID-19 meslek hastalıkları listesinde yer almamaktadır.⁴²⁶ Ancak yayımlanan Genelge ile COVID-19'un meslek hastalığı sigortası kapsamında değerlendirileceği

⁴¹⁷ SGK'nın Koronavirüs (Covid-19) konulu 7.5.2020 tarihli 2020/12 sayılı Genelgesi.

⁴¹⁸ BAYCIK/ ERDOĞAN, s. 348; CENTEL, Tankut, "Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 43, 2020, s. 16; ARSLAN DURMUŞ, s. 366.

⁴¹⁹ BAYCIK/ ERDOĞAN, s. 353; ÇETİN, s. 413.

⁴²⁰ BAYCIK/ ERDOĞAN, s. 354; ÇETİN, s. 413.

⁴²¹ BAYCIK/ ERDOĞAN, s. 354; ÇETİN, s. 413.

⁴²² EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ, s. 258; GÜLVER, Ender, "İşçinin Koronavirüse Yakalanması", s. 95; ÇETİN, s. 416.

⁴²³ <https://www.meslekstastaligi.net/koronavirustan-olen-bir-saglikcinin-ailesine-ilk-kez-olum-geliri-baglandi/> (E.T. 13.12.2023).

⁴²⁴ [https://www.tdb.org.tr/tdb/ek/SB Covid Meslek Hast Genelge\(Aralik.2020\).pdf](https://www.tdb.org.tr/tdb/ek/SB Covid Meslek Hast Genelge(Aralik.2020).pdf) (E.T. 30.08.2023).

⁴²⁵ ARSLAN DURMUŞ, s. 390.

⁴²⁶ NARTER, Sami/ ŞİMŞEK, Cebail, "Sağlık Çalışanları İçin Covid-19 Hastalığı İş Kazası veya Meslek Hastalığı Mıdır?", Karatahta İş Yazıları Dergisi, S: 16, 2020, s.168.

belirtildiğinden, sağlık çalışanları bakımından meslek hastalığı olarak kabul edilmektedir.⁴²⁷ Bu Genelge ile birlikte hastalık, sağlık çalışanları açısından kısmen çözüme kavuşturulmuş durumdadır. Ancak diğer çalışanlar için hukuki tartışmalar varlığını devam ettirmektedir.

COVID-19'un diğer sigortalılar açısından iş kazası mı, meslek hastalığı mı, yoksa sadece hastalık mı olacağı hususu ayrıca değerlendirilmelidir. Bir iş kazasının söz konusu olabilmesi için aniden ortaya çıkma şartı aranır. Anilik, olayın bütün halinde ve bir kerede doğmasını ifade etmektedir.⁴²⁸ COVID-19'un iş kazası olarak değerlendirilmesi açısından en önemli unsurun anilik olduğu kanaatindeyiz. Bu hastalığın belirtileri arasında; öksürük, ağır solunum yetmezliği, zatürre ve ölüm gibi durumlar bulunmaktadır. Virüsün kuluçka süresi 2-14 gün arasında değişkenlik göstermekte olup⁴²⁹ COVID-19 bakımından zarara sebep olan olay kısa bir zaman içerisinde ortaya çıktığından, anilik unsurunun gerçekleştiğini ifade edebiliriz.⁴³⁰ Yargıtay'ın bulaşıcı hastalıkların iş kazası sayılması gerektiği konusunda emsal teşkil eden ve daha önce değindiğimiz, öğretide de "H1N1" olarak adlandırılan kararında, söz konusu hastalık sebebiyle gerçekleşen ölüm olayı iş kazası olarak kabul edilmiştir.⁴³¹ Bu kararda işçinin yakalandığı hastalığın sonuçları daha sonra ortaya çıkmıştır. Bu virüsün kuluçka süresi 1-4 gün arasında değişmektedir ve ancak bulaşma anı anilik unsurunu karşılamaktadır. Yargıtay burada bulaşıcı hastalıkların iş kazası olup olmadığını değerlendirirken hastalığın etkilerini gösterdiği tarihi değil, hastalığın kuluçka süresinin baz alınarak işçiye bulaşma tarihinin, nerede ve ne şekilde bulaştığının önemli olduğunu vurgulamıştır.⁴³² Ancak doktrinde COVID-19 hastalığının kuluçka süresinin daha uzun olduğu ve bu sürenin uygun illiyet bağımlı kesebileceğinden bahisle Yargıtay'ın aynı yönde görüş belirtmesinin

⁴²⁷ BAYCIK/ ERDOĞAN, s. 361; SAVAŞ KUTSAL/ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, "Covid-19 Pandemisi" s. 1490; ; GÜLVER, Ender, "İşçinin Koronavirüse Yakalanması", s. 82; TUGAY, s. 62; SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu/ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, "Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Covid-19 Pandemisinin Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri", COVID-19 Küresel Salgınının Hukuktaki Yansımaları (Editör: Kemal Şenocak), 1. Baskı, Ankara 2021, s. 282; **Sağlık çalışanları bakımından Covid-19'un iş kazası olarak değerlendirilmesi gerektiği hakkındaki görüş için bkz.;** DEMİRHAN, Nurhan, "Covid-19 Enfeksiyonuna Maruz Kalan Sağlık Çalışanlarının İş Kazası/ Meslek Hastalığı Hakkında SGK Tarafından Düzenlenen 2020/12 Sayılı Genelgenin Hukuka Aykırılığı", Anayasa Hukuku Dergisi, S: 17, C: 9, 2020, s. 368.

⁴²⁸ AKIN, "Covid-19", s. 22; GÜLVER, Ender, "İşçinin Koronavirüse Yakalanması", s. 74.

⁴²⁹ <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66300/covid-19-nedir-.html> (E.T: 30.08.2023).

⁴³⁰ ARSLAN DURMUŞ, s. 376; GÜLVER, Ender, "İşçinin Koronavirüse Yakalanması", s. 80.

⁴³¹ Y. 21. HD., E. 2018/5018, K. 2019/2931, T. 15.4.2019 (www.lexpera.com.tr).

⁴³² ŞAHİN EMİR, "Bulaşıcı Hastalık", s. 571-572; AKIN, "Covid-19", s. 23.

beklenemeyeceği de belirtilmiştir. Bir diğer görüş ise, COVID-19'un hastalık sigortası kapsamında değerlendirilmesi gerektiği yönündedir.⁴³³

Doktrindeki baskın görüş ve bizim de kanaatimiz COVID-19 hastalığının, 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde belirtilen koşullardan biri içerisinde bulaştığının ispatlanması halinde iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği yönündedir.⁴³⁴ Bu noktada önemli olan, virüsün işçiye nerede ve ne zaman bulaştığıdır. Ancak hastalığın solunum yoluyla bulaşması ve pandemi düzeyinde seyretmesi nedeniyle ispat açısından zor olduğu açıktır. Dolayısıyla her somut olay özelinde COVID-19 virüsünün bulaşma tarihi dikkate alınarak, meydana gelen olayın iş kazası olarak kabul edilip edilmeyeceği ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

Her ne kadar SGK'nın 2020/12 sayılı Genelgesi'nde COVID-19'un hastalık olarak bildirileceği belirtilmişse de somut olayın iş kazası şartlarını taşıdığının tespiti halinde, bizim de katıldığımız görüşe göre, sigortalı iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının sağladığı yardımlardan yararlanmalıdır.⁴³⁵ İş kazası ve meslek hastalığı ispatlanamadığı takdirde ise, 5510 sayılı Kanun'un madde 13'te belirtilen durumlarda bulaştığı ispat edilemeyen sınırlı hallerde hastalık sigortası hükümleri uygulanmalıdır.⁴³⁶

COVID-19'un iş kazası veya meslek hastalığı olarak kabulü, Kurum tarafından sağlanacak parasal yardımlar ve sağlanacak yardımlara hak kazanma koşulları bakımından farklılık göstermektedir. Bununla birlikte, çalışanların sağlık

⁴³³ **EKMEKÇİ**, Ömer, "Covid-19 Döneminde Fesih Yasağı, Kapsamı ve Yasağa Aykırılığın Sonuçları", Covid-19 Salgınının Hukuki Boyutu (Editör: Muhammet Özkes), 2. Baskı, İstanbul 2021, s. 699.

⁴³⁴ **ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA**, s. 441; **ELBİR**, Nazlı, "Çalışanların Covid-19 Hastalığına Yakalanmalarının Sosyal Sigortalar Hukuku Bakımından Sonuçları", Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S: 1, C: 18, 2021, s. 101-111; **ŞAHİN EMİR**, "Bulaşıcı Hastalık", s. 569; **YENER**, Mehmet Zahid, "Covid-19 Salgınının İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi ", Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu, İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2020, s. 255; **ARSLAN DURMUŞ**, s. 377; **AKIN**, "Covid-19", s. 24; **BAYCIK/ ERDOĞAN**, s. 353; **AYDIN**, Ufuk, "Covid-19 Pandemisi; İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar Ve Çözüm Önerileri", İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S: 2, C: 6, 2020, s. 202; **ÇETİN**, s. 416.; **GÜLVER**, Ender, "İşçinin Koronavirüse Yakalanması", s. 95.

⁴³⁵ **ŞAHİN EMİR**, "Bulaşıcı Hastalık", s. 586; **GÜLVER**, Ender, "İşçinin Koronavirüse Yakalanması", s. 95. Ayrıca bkz. yuk. dn. 417.

⁴³⁶ **SAVAŞ KUTSAL/ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, "Karşılaştırmalı Hukuk", s. 290; **CENTEL**, "Covid-19", s. 17.

hizmetlerine erişimi bakımından herhangi bir farklılık bulunmamaktadır.⁴³⁷ Zira COVID-19 ister iş kazası ister meslek hastalığı olarak kabul edilsin sağlık hizmetleri genel sağlık sigortasının kapsamındadır. Ancak işçinin ölümü halinde veya iş göremezliği söz konusu olduğunda kendisine veya hak sahiplerine sağlanacak yardımlar bakımından ciddi farklılıklar söz konusu olacaktır.

Önemle belirtmek gerekir ki, bu değerlendirmeler söz konusu kazanın 5510 sayılı Kanun anlamında iş kazası ve meslek hastalığı olarak kabulü için geçerli olup işverenin sorumluluğu açısından ayrı bir değerlendirme yapmak gerekir. Zira işverenin sorumluluğundan bahsedebilmek için kural olarak işverenin kusurunun varlığı şarttır.⁴³⁸

⁴³⁷ SAVAŞ KUTSAL/ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, “Karşılaştırmalı Hukuk”, s. 268; ÇETİN, s. 412.

⁴³⁸ ARSLAN DURMUŞ, s. 390; SAVAŞ KUTSAL/ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, “Karşılaştırmalı Hukuk”, s. 291.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN TESPİTİ

I. HUKUKİ SORUMLULUĞUN GENEL ÇERÇEVESİ

Bu bölümde, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğu ve bu sorumluluğun niteliği açıklanacak, ardından tez konumuzun ana teması olan işverenin uzaktan çalışma esnasındaki sorumluluğu tespit edilmeye çalışılacaktır. Daha sonra uygulamada çok önemli bir yeri olan ve hem işverenler hem de bu poliçeleri düzenleyen sigorta şirketleri açısından önem arz eden işveren sorumluluk sigortası bakımından uzaktan çalışmada işverenin sorumluluğunun nasıl tayin edileceği ve sınırları üzerinde durulacaktır.

A. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Dayanağı ve Koşulları

İşverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğunun Anayasa'dan, uluslararası sözleşmelerden, mevzuattaki çeşitli düzenlemelerden ve iş sözleşmesinden kaynaklanan işçiyi koruma (gözetme) borcuna bağlı pek çok dayanağı bulunmaktadır.⁴³⁹ İşverenin sorumluluğunu doğuran kaza bakımından bireysel iş hukuku anlamında iş kazasının temeli 6098 sayılı TBK'nın madde 417 ile 6331 sayılı İSGK'nın madde 4 hükümlerine dayanmaktadır.⁴⁴⁰

TBK madde 417/2'de yer alan ifadeye göre; “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.” İş Kanunu'nun m. 77/1 hükmünde de “işverenlerin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak” ile yükümlü oldukları ifadesi yer almaktayken bu hüküm İSGK'nın 37 ve devamı hükümleriyle yürürlükten kaldırılmıştır. Yine İSGK'nın 4. maddesinde işverenin çalışanların işle ilgili sağlık

⁴³⁹ GÜNEŞ, Volkan, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği, 1. Baskı, İstanbul 2017, s. 19 vd.; KAYACAN, Altan, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İş Hukuku Bakımından Sonuçları, 1. Baskı, Ankara 2021, s. 58; KARATAŞ, s. 53.

⁴⁴⁰ TUNÇOMAĞ, Kenan/ CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, 2022, s. 145; SÜZEK, İş Hukuku, s. 425; EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ, s. 261-262; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s. 405; ANDAÇ, s. 209; NARTER, s. 51; KARATAŞ, s. 32.

ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmektedir. Bu madde hükmü uyarınca işverenin almakla yükümlü olduğu önlemler bentler halinde şu şekildedir:

“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.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.”

İşveren bu önlemlerin dışında mevzuatta düzenlenmemiş olsa dahi teknolojik yenilikler ve bir işin nitelik itibarıyla gerektirdiği tüm önlemleri almak ve uygulamakla yükümlüdür.⁴⁴¹

İşverenin işçiyi koruma (gözetme) borcuna aykırı davranması sonucu meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığından doğan zararların tazmininin ne şekilde olacağına ise TBK madde 417/3 maddesinde yer verilmiştir.⁴⁴² Bu hüküm uyarınca işveren; işçinin vücut bütünlüğünün zedelenmesi, ölümü veya kişilik haklarına bağlı bir zarar meydana gelmesi halinde, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine göre bu zararı tazmin edecektir.⁴⁴³ Bu durumda TBK madde

⁴⁴¹ YHGK., E. 2012/21-1121, K. 2013/386, T. 20.03.2013 (www.kazanci.com.tr). Ayrıca bkz. ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 421; SÜZEK, s. 425; SÜMER, s. 28; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 403; SENYEN KAPLAN, Bireysel İş Hukuku, s. 189; DEMİR, “İşverenin Sorumluluğu”, s. 693; ARSLAN, s. 776.

⁴⁴² TBK m. 417/3 hükmü şu şekildedir; “İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

⁴⁴³ Sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine göre tazmin hakkında: “(...) Görüldüğü üzere gerek Borçlar Kanunu ile İş Kanunu’nda ve gerekse İş Kanunu’nun ilgili hükümlerini yürürlükten kaldıran 6331 sayılı Kanun’da işverenin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan işçiyi gözetme borcunun kapsamı belirlenmiştir. İş kazası meydana geldiğinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuata aykırı hareket eden işveren hizmet sözleşmesinden doğan işçiyi gözetme borcunu yerine getirmemiş olacağından sözleşmeye aykırı davranmış sayılacaktır. İşveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği

112 ve devamında düzenlenen borcun ifa edilmemesi hükümleri uygulanır ve bu hükümler de kusur sorumluluğu esasına dayanmaktadır.⁴⁴⁴ Doktrinde, işverenin işçiyi koruma (gözetme) borcu iş sözleşmesinden doğan bir borç olduğundan Kanun'da böyle bir düzenleme bulunmasaydı dahi yine sözleşmeye aykırılıktan doğan hükümlerin uygulanması gerektiği ifade edilmiştir.⁴⁴⁵ Hiç şüphesiz işçinin ölümü veya kişilik haklarının zedelenmesi aynı zamanda haksız fiilin de unsurlarını oluşturur. Dolayısıyla işçi sözleşmeye aykırılık veya haksız fiil hükümlerine dayanmakta serbesttir. İşçinin tazminat taleplerinde sözleşmeden kaynaklanan sorumluluk ile haksız fiil sorumluluğu yarışır ve işçi bunlardan dilediğine dayanarak tazminat talep edebilir.⁴⁴⁶ Ne var ki sözleşmeye aykırılık halinde ispat⁴⁴⁷ ve zamanaşımı⁴⁴⁸ düzenlemeleri işçinin daha lehinedir. Keza madde 417/3 sayesinde destekten yoksun kalanlar da sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayanabilmektedir.

İşveren tarafından mevzuatta öngörülen önlemlerin gereği gibi alınmaması sonucu ortaya çıkan kaza bir iş kazasıdır ve işverenin sigortalı işçiye ve ölümü halinde yakınlarına karşı hukuki sorumluluğunu doğurmaktadır.⁴⁴⁹ İşverenin sorumluluğunu doğuran iş kazası bu yönüyle 5510 sayılı Kanun anlamındaki iş

önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda, işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer.” YHGK., E. 2015/2682, K. 2019/986, T. 01.10.2019. Aynı yönde: Y. 21. HD., E. 2019/5616, K. 2020/1181, T. 27.02.2020 (www.lexpera.com.tr). Ayrıca bkz. **EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ**, s. 264; **ANDAÇ**, s. 209.

⁴⁴⁴ **CANIKLIOĞLU**, Nursen, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 1. Baskı, 2016, s. 39.

⁴⁴⁵ **AKDENİZ**, “İş Kazası”, s. 7.

⁴⁴⁶ **SÜZEK**, İş Hukuku, s. 436; **ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA**, s. 444; **EKMEKÇİ/ YİĞİT**, s. 382; **SERATLI**, Gaye Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, 1. Baskı, Ankara 2003, s. 56-59; **ŞENER**, Ahmet Melik, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Sorumluluğu” İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:11, S:42, 2014, s. 126; **BAYCIK**, Gaye, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, 1. Baskı, Ankara 2006, s. 161.

⁴⁴⁷ Sözleşmeye aykırılık halinde işveren kusursuz olduğunu ispatla yükümlüyken haksız fiil durumunda işçi işverenin kusurunu ispatlamalıdır. Detaylı açıklama için bkz. **AKDENİZ**, “İş Kazası”, s. 7; **OĞUZMAN**, Kemal, “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, S. 1-4, C. 34, 1968, s. 338; **ŞENER**, s. 126.

⁴⁴⁸ Sözleşmeye aykırılık durumunda TBK m. 146 on yıllık zamanaşımı süresi öngörmüşken, haksız fiil halinde TBK m. 72’de düzenlenen zamanaşımı süresi iki yıl ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren on yıldır.

⁴⁴⁹ **KARATAŞ**, s. 32; **NARTER**, s. 54; **CENGİZ**, İftar, “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S:34, C:9, 2018, s. 130; **GÜZEL**, Ali/ **UGAN ÇATALKAYA**, Deniz, “İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S: 34, 2013, s. 168-169.

kazasından ayrılmaktadır. Zira sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazasından söz etmek için kazanın 5510 sayılı Kanun'da sayılan durumlardan biri içerisinde yer alması ve sigortalıyı bedenen veya ruhen zarara uğratması yeterlidir ve bu Kanun'un kapsamına giren bir iş kazasına uğrayan işçi Kurum'dan sigorta yardımı alabilecektir.⁴⁵⁰ Dolayısıyla işverenin sorumluluğunu gündeme getiren iş kazaları, sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazalarına göre daha dar kapsamlıdır.⁴⁵¹

Bir iş kazasından işverenin sorumluluğunun doğabilmesi için gerçekleşmesi gereken koşullar şu şekildedir:⁴⁵²

- İşçinin bir iş kazasına uğraması,
- Kaza sonucunda işçinin zarara uğraması,
- İşverenin kusurunun bulunması,
- Kaza ile yapılan iş arasında uygun illiyet bağı bulunmalıdır.

Yukarıda zikredilen unsurlar daha önceki bölümde⁴⁵³ açıklanmış olup burada yalnızca özellik arz eden hususlara değinilecektir. İşçinin uğradığı kazanın beklenmedik, ani ve dışarıdan gelen bir etkenle ortaya çıkması gerekmektedir. Zarar durumunun mevcut olması için ise zarar görenin bedeni bir zarara uğraması gerekmektedir.⁴⁵⁴ Bedeni zarardan maksat, beden sağlığı veya ruhsal sağlığın bozulmasıdır. Sosyal sigortalar bağlamındaki Kurum'un karşıladığı zarar yalnızca sigortalının sağlık harcamaları ve kazanç kayıplarına ilişkin iken, işverenin sorumluluğu anlamındaki zararın kapsamında destekten yoksun kalma tazminatı, tedavi gideri, çalışma gücünün azalması veya yitirilmesinden doğan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar ve kazanç kaybının yanı sıra manevi zarar olmak üzere çok daha geniş zarar kalemleri yer almakta olup bunlar işveren tarafından karşılanmaktadır.⁴⁵⁵

⁴⁵⁰ **ERSÖZ**, s. 82; **RUHİ**, Ahmet Cemal/ **RUHİ**, Canan, İş Kazası veya Meslek Hastalıkları ile İlgili Tespit, Tazminat ve Rücu Tazminat Davaları, 4. Baskı, 2022, s. 69.

⁴⁵¹ **GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU**, s. 377; **TUNCAY**, A. Can/ **EKMEKÇİ**, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 21. Baskı, İstanbul 2021, s. 455; **CENTEL**, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 215; **SERATLI**, Destekten Yoksun Kalma, s. 34, **SÜMER**, Haluk Hadi, Sosyal Güvenlik Hukuku, Güncellenmiş 3. Baskı, 2022, s. 154.

⁴⁵² **AKIN**, Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, 1. Baskı, Ankara 2001, s. 44-55; **SERATLI**, Destekten Yoksun Kalma, s. 35; **GÜNEREN**, s. 492; **KARATAŞ**, s. 33-37.

⁴⁵³ Bkz.; İkinci Bölüm/ II/ A/ 2.

⁴⁵⁴ **AKIN**, Maddi Tazminat, s. 54-55; **SERATLI**, Destekten Yoksun Kalma, s. 35; **KARATAŞ**, s. 35; **NARTER**, s. 56.

⁴⁵⁵ **GÜNEREN**, s. 494; **NARTER**, s. 57; **ATAŞ/ TUAÇ YILMAZ**, s. 313.

Bu noktada üzerinde durmak istediğimiz ve işverenin sorumluluğu anlamında iş kazasının tespiti noktasında önem arz eden konu uygun illiyet bağıdır. İşverenin meydana gelen iş kazasından sorumluluğunu doğuran bir iş kazasının varlığı için aranan uygun illiyet bağı şartı, sosyal güvenlik hukuku bağlamındaki iş kazasında aranan uygun illiyet bağından daha farklıdır. Zira işverenin sorumluluğunun doğumu için ayrıca, gerçekleşen kaza ile icra edilen iş/faaliyet arasında neden sonuç ilişkisi bulunmalıdır.⁴⁵⁶ Yargıtay istikrarlı olarak vermiş olduğu kararlarında, meydana gelen kaza sonucunda uğranılan zarar ile işverenin kusurlu eylemi arasında uygun illiyet bağının bulunması gerektiğini vurgulamaktadır.⁴⁵⁷ Önemle belirtmek gerekir ki, illiyet bağının mevcudiyeti için işin mutlaka işyerinde yapılması gibi bir şart aranmamakta olup yalnızca uğranılan zararın yapılan işle ilgisi olması gerekmektedir.⁴⁵⁸

Sonuç olarak, sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası olarak kabul edilen her olay işverenin sorumluluğunu doğurmayacaktır. Ancak işverenin kusurunun tespiti halinde, SGK tarafından hak sahibine yapılan yardımlar, işverenin kusuru oranında Kurum tarafından işverene rücu edilmektedir.⁴⁵⁹ Keza Kurum'un ödediği miktarı aşan kısımdan da işveren sorumlu kabul edilir.⁴⁶⁰

B. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği

İşverenin mevzuatta yer alan yükümlülüklerle aykırı davranarak yeterli güvenlik önlemlerini almaması sebebiyle işçinin iş kazası veya meslek hastalığına uğraması halinde hukuki sorumluluğu gündeme gelir ve işveren işçinin maddi ve manevi zararlarını gidermekle yükümlüdür.⁴⁶¹ İşveren, meydana gelen zararları karşılamakla yükümlü olmakla birlikte işverenin sorumluluğunun niteliği noktasında

⁴⁵⁶ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 428; YILDIZ, “İş Kazası”, s. 10; AKIN, Maddi Tazminat, s. 47; SERATLI, Destekten Yoksun Kalma, s. 35; RUHİ/ RUHİ, s. 70; KARATAŞ, s. 36; SÜMER, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 154.

⁴⁵⁷ YHGK., E. 2012/1121, K. 2013/386, T. 20.03.2013; YHGK., E. 2019/389, K. 2020/120, T. 11.02.2020; Y. 21. HD., E. 2019/1202, K. 2019/6173, T. 15.10.2019; Y. 21. HD., E. 2017/968, K. 2018/8256, T. 14.11.2018. (www.lexpera.com.tr)

⁴⁵⁸ AKIN, Maddi Tazminat, s. 48; SERATLI, Destekten Yoksun Kalma, s. 35; GÜNEREN, s. 498; SÜMER, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 154.

⁴⁵⁹ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 439; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 458; CENTEL, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 235; ATAŞ/ TUAÇ YILMAZ, s. 309; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 152.

⁴⁶⁰ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 439; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 458; CENTEL, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 235.

⁴⁶¹ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 434; EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ, s. 281; SÜZEK, İş Hukuku, s. 426.

tam ve kesin bir düzenleme bulunmamaktadır. İşverenin hukuki sorumluluğuna ilişkin öğretide ve uygulamada farklı görüşler yer almaktadır. Bunlardan ilki işverenin hukuki sorumluluğunun kusur sorumluluğuna dayandığını ifade etmekteyken, diğer görüş uyarınca işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğu savunulmaktadır.

1. Kusur Sorumluluğu Görüşü

İşverenin iş kazasından kaynaklanan sorumluluğunun niteliği konusunda öğretide görüş birliği bulunmamaktadır. Bununla birlikte, iş kazası nedeniyle işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğuna dayandığını savunan ve doktrindeki baskın görüşe göre asıl olan kusur sorumluluğudur ve sorumluluktan söz edebilmek için işverenin kusurunun varlığı şarttır.⁴⁶² Bu görüşü savunanların dayandığı temel gerekçe, hukukumuzda kusur sorumluluğu esasının asıl olduğu ve kusursuz sorumluluğun özel olarak düzenlenmesi gerektiği ve kusura dayalı sorumluluğun yalnızca istisnai hallerde bertaraf edilebilecek olmasıdır.⁴⁶³

Buna göre, işverenin sorumluluğu kusura dayalı sorumluluk olup işveren kasıt veya ihmalinin bulunduğu her hal ve şartta meydana gelen kazadan sorumlu olacaktır.⁴⁶⁴ İşverenin kusurunun tespitinde mevzuatta düzenlenen önlemleri almasının yanında, alınan önlemlerin uygulanması, uygulanmasının denetlenmesi ve işçilerin bu konularda eğitilmesi de işverenin sorumluluğu kapsamındadır.⁴⁶⁵

⁴⁶² **TEKİNAY**, Selahattin Sulhi, “İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması”, İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, S: 3, C: 2, 1968, s. 14; **OĞUZMAN**, “İşverenin Sorumluluğu”, s. 337; **SÜZEK**, İş Hukuku, s. 430 vd.; **ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA**, s. 436; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL**, s. 1514; **YILDIZ**, “İş Kazası”, s. 10; **AKDENİZ**, “İş Kazası”, s. 25-26; **CANIKLIOĞLU**, “İş Sağlığı ve Güvenliği”, s. 47; **EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN**, s. 405; **SERATLI**, Destekten Yoksun Kalma, s. 55; **GÜNEŞ**, Başak, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun İşverene Rücu Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011, s. 47; **BAYCIK**, Maden İşçileri, s. 159; **SARIBAY ÖZTÜRK**, Gizem, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, 1. Baskı, İstanbul 2015, s. 209.

⁴⁶³ **AKDENİZ**, “İş Kazası”, s. 20; **CANIKLIOĞLU**, “İş Sağlığı ve Güvenliği”, s. 42; **AKIN**, Levent, “İş Kazasından Doğan Tazminat Davalarında İşveren Kusurunun Belirlenmesinde Ölçüt”, Çimento İşveren Dergisi, S: 6, C: 27, 2013, s. 45; **YILDIZ**, “İş Kazası”, s. 10-11; **SERATLI**, Destekten Yoksun Kalma, s. 55.

⁴⁶⁴ **SÜZEK**, İş Hukuku, s. 433; **ÇİÇEKÇİ**, s. 28; **KAYACAN**, s. 55.

⁴⁶⁵ **ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA**, s. 415; **SÜZEK**, İş Hukuku, s. 426-427; **YILDIZ**, “İş Kazası”, s. 12.

Dolayısıyla işveren, mevzuattaki önlemleri almasına rağmen işçilerin bu konudaki eğitimi ve denetimi noktasında ihmali bulunursa kusurlu sayılacaktır.⁴⁶⁶

İşverenin hukuki sorumluluğunun kusura dayalı sorumluluk olduğunu savunan yazarlardan bir kısmı, işverenin kusurunun belirlenmesinde objektif kusurun esas alınması gerektiğini ifade etmiş, kusurun belirlenmesinde işverenin subjektif durumu dikkate alınmadan aynı şart ve durumdaki bir işverenin davranış tarzının gözetilmesi gerektiğini vurgulamışlardır.⁴⁶⁷ İşverenin kanunlarda belirtilen yükümlülüklerle uygun davranmaması kusuruna delalet etmekle birlikte sorumluluğu sadece bununla sınırlı değildir. İşveren kanunlarda düzenlenmemiş olsa dahi teknolojik gelişmelerin ve bilimin gerektirdiği her türlü önlemi almak ve uygulamak zorundadır.⁴⁶⁸ Bu durum, kusurun objektifleştirilmesi anlamına gelmekte ve işverenleri daha dikkatli davranmaya zorlamaktadır.⁴⁶⁹ Objektifleştirilen kusur, işverenin sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa dönüştürmemekte; ancak sınırlarını oldukça genişletmektedir.⁴⁷⁰

2. Kusursuz Sorumluluk Görüşü

İşverenin sorumluluğuna ilişkin diğer görüş işverenin sorumluluğunun niteliğinin kusursuz sorumluluk olduğu yönündedir. Kusursuz sorumluluk görüşünü savunanlardan ilki, mevzuatta bir kanun boşluğu bulunduğundan bahisle, işverenin işçiyi gözetim borcunu ihlal etmesi sonucu ortaya çıkan zararın tazmini noktasında

⁴⁶⁶ Konuya ilişkin Yargıtay kararının ilgili kısmı şu şekildedir; “Anılan Yasal düzenleme çerçevesinde kusur durumu saptanırken, iş güvenliği mevzuatına göre hangi önlemlerin alınması gerektiği, bu önlemlerin işverence alınıp alınmadığı ve alınmış önlemlere sigortalı işçinin uyup uymadığı 4857 sayılı Kanun’un 77. maddesi hükmü doğrultusunda alınacak raporda tartışmalıdır. İşveren ya da işverenlerin tamamen kusursuz kabul edilebilmesi için ise, anılan madde gereğince, işyerindeki işçilerin sağlığı ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik her türlü tedbiri alması, uygun çalışma ortamı hazırlaması, araçları noksansız bulundurması, işçileri etkin bir biçimde denetlemesi, gözetlemesi, bütün yükümlülüklerini özenle yerine getirmesi gerekir.” Y. 10. HD., E. 2023/5574, K. 2023/7164, T. 21.06.2023; Aynı yönde bkz.; Y. 10. HD., E. 2021/2329, K. 2022/1620, T. 9.2.2022; Y. 10. HD., E. 2021/8406, K. 2021/16444, T. 22.12.2021. (www.lexpera.com.tr)

⁴⁶⁷ SÜZEK, İş Hukuku, s. 433; SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 224; ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 439; SERATLI, Destekten Yoksun Kalma, s. 54-56; EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ, s. 294; YILDIZ, “İş Kazası”, s. 11; AKDENİZ, “İş Kazası”, s. 20; CANİKLİOĞLU, “İş Sağlığı ve Güvenliği”, s. 49; CENGİZ, s. 131.

⁴⁶⁸ YILDIZ, “İş Kazası”, s. 11; AKIN, Levent, “İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu Kusur Esasına Dayanır, Karar İncelemesi”, Çimento İşveren Dergisi, S: 3, C: 28, 2014, s. 43; SERATLI, Destekten Yoksun Kalma, s. 49.

⁴⁷⁰ EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ, s. 295; ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 439; AKIN, “Kusur Esası”, s. 43.

TBK madde 112 hükümlerine başvurulması gerektiğini ifade etmektedir.⁴⁷¹ Bu nedenle hakim, söz konusu kanun boşluğunu işçiyi koruyacak bir şekilde doldurmalı ve işverenin sorumluluğunun tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluk olarak nitelendirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.⁴⁷² Özen yükümlülüğünden doğan kusursuz sorumluluk çizgisindeki diğer yazarlar ise kanun boşluğu bulunduğu görüşüne katılmamışlar, işverenin sorumluluğu ile ilgili her türlü önlemin alınması zorunluluğundan hareketle bunun bir kusursuz sorumluluk olarak kabul edilebileceğini savunmuşlardır.⁴⁷³

İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun kusursuz sorumluluk esasına dayandığını savunan yazarların bir kısmı bu savlarını sosyal sigortalara tabi olmayan işçiler veya tabi olup da zamanında Kurum’a bildirimde bulunulmayan işçilerin mağduriyetlerinin giderilmesinde temellendirmektedirler.⁴⁷⁴ Şayet işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu esasına dayandığı kabul edilirse bu durumdaki işçiler işverene başvurduğu takdirde işverenin kusurunun bulunması şartı aranacağından, bu işçilerin mağdur edilmemesi için kusursuz sorumluluk esasının benimsenmesi hakkaniyetli olacaktır.⁴⁷⁵ Yine bir diğer gerekçeleri de, işverenin sorumluluğu bakımından manevi tazminat istemlerinde işverenin kusurunun bulunması aranmaksızın tazminata hükmedilirken maddi tazminat bakımından işverenin kusurunun aranması çelişkili bir durum oluşturmaktadır.⁴⁷⁶

3. TBK’da Düzenlenen Özel Kusursuz Sorumluluk Halleri

İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğu kural olarak kusur sorumluluğu olmakla birlikte bazı hallerde işverenin sorumluluğunun da kusursuz sorumluluk

⁴⁷¹ 818 sayılı Kanun dönemindeki aynı yöndeki görüşler için bkz. **EREN**, Fikret, “Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1974, s. 36 vd.; **ULUSAN**, İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, 1. Baskı, İstanbul 1990, s. 125.

⁴⁷² **EREN**, s. 92.; **ULUSAN**, s. 120; **GÜRSOY**, Kemal Tahir, “İşverenin Sorumluluğu”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S:1, C:31, 1974, s. 193. Sorumluluğun menfaat ve tehlike esasına dayandırılması ile tehlike sorumluluğunun farklı değerlendirilmesi gerektiği yönünde bkz. **KILIÇ**, Şebnem, “Adam Çalıştırmanın Hukuki Sorumluluğu”, BAÜHFD, C: 11, S: 145, 2016, s. 1021-1068.

⁴⁷³ **ÇENBERCİ**, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 1. Baskı, Ankara 1974, s. 972-974; **TUNÇOMAĞ**, Kenan, Türk İş Hukuku, C:1, 2. Baskı, İstanbul 1975, s. 343-344; **GÜZEL/ UGAN ÇATALKAYA**, s. 185-186; **CENTEL**, Tankut, “Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 24, 2011, s. 16.

⁴⁷⁴ **TUNÇOMAĞ**, s. 344.

⁴⁷⁵ **TUNÇOMAĞ**, s. 344.

⁴⁷⁶ **EREN**, s. 91.

esasına dayandığı düzenlenmiş olup bunlardan ilki tehlike sorumluluğudur.⁴⁷⁷ TBK'nın 77. maddesinde düzenlenen tehlike sorumluluğu, ancak önemli ölçüde tehlike arz eden işletmelerde ve zararın bu işletmede yürütülen faaliyete ilişkin tipiklik arz eden tehlikeli bir durum sebebiyle ortaya çıkması gerekmektedir. Tehlike sorumluluğunun doğabilmesi için zarar ile işletmenin yarattığı tipik tehlike arasında uygun illiyet bağı bulunmalıdır. İşverenin TBK'da düzenlenen ve kusursuz sorumluluk esasına göre sorumlu olduğu diğer haller, TBK madde 66'da düzenlenen "adam çalıştıranın sorumluluğu" ile TBK madde 116'da yer alan "yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk" halleridir.⁴⁷⁸ İşverenin çalıştırdığı kişilerin işi yaptıkları esnada verdikleri zarar sebebiyle haksız fiil esasına göre sorumlu tutulmasında kusursuz sorumluluğa dayanan, adam çalıştıranın sorumluluğu esasları uygulama alanı bulur.⁴⁷⁹ Yine şayet işveren gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını yardımcı kişilere bırakmışsa kendi kusuru olmasa dahi yardımcılarının kusurundan sorumludur.⁴⁸⁰

İşverenin sorumluluğu gerek kusur ve gerekse de kusursuz sorumluluk hallerinden hangisine dayandırılırsa dayandırılсын sorumluluğun doğabilmesi için, öğretide savunulan her iki sorumluluk esasında da aranan unsur illiyet bağının varlığıdır.⁴⁸¹ Buna göre, zarar görenin veya üçüncü kişinin ağır kusuru ya da mücbir sebep bulunduğu için zarar ve kaza (olay) arasındaki illiyet bağı kesilmiş olursa, bu durumlarda işverenin sorumluluğuna gidilemez.⁴⁸²

⁴⁷⁷ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 440; EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ, s. 298; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s. 1515.

⁴⁷⁸ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 441; SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 225. Ayrıca bkz. KILIÇ, "Adam Çalıştıran", s. 1021-1068.

⁴⁷⁹ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 441; SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 225.

⁴⁸⁰ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 441; SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 226.

⁴⁸¹ AKIN, "Kusur Esası", s. 44; DEMİRCİOĞLU, Murat/ ŞEN KALYON, Arzu, "İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 15, 2014, s. 41; EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ, s. 283.

⁴⁸² ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 442; GÜZEL/ UGAN ÇATALKAYA, s. 158; DEMİRCİOĞLU/ ŞEN KALYON, s. 42; AKIN, Levent, "İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı", Çimento İşveren, S: 2, C: 25, 2011, s. 27.

4. Yargıtay'ın Görüşü

İşverenin sorumluluğuna ilişkin kararlarında Yargıtay'ın istikrarlı olmadığı, vermiş olduğu farklı kararlarla birlikte zamanla görüş değiştirdiği görülmektedir.⁴⁸³ Yargıtay ilk başta haksız fiil sorumluluğunu, daha sonra sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğu, ardından kusursuz sorumluluk esasını benimsemiş olup bazı kararlarında da tehlike sorumluluğu yönünde görüş belirtmiştir.⁴⁸⁴ 2006 yılında kusursuz sorumluluk görüşünü terk ederek kusur sorumluluğu esasını benimsemiştir.⁴⁸⁵ YHGK da 2014 tarihli vermiş olduğu kararında kusur sorumluluğu görüşünü devam ettirmiş ve işverenin sorumluluğunun doğabilmesi için işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranması, yani meydana gelen kaza sebebiyle kusurunun bulunması gerektiğini ifade etmiştir.⁴⁸⁶ Yüksek Mahkeme son yıllarda vermiş olduğu kararlarında ise “objektifleştirilmiş kusur” kavramını kullanarak, kusur sorumluluğunda objektifleştirilmiş kusur şartını aramaktadır.⁴⁸⁷

⁴⁸³ Detaylı açıklamalar için bkz.; **ÖZDEMİR**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 281-290; **EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ**, s. 282-298.

⁴⁸⁴ **SÜZEK**, İş Hukuku, s. 432; **ANDAÇ**, s. 209. Bu yönde YHGK kararının ilgili kısmı şu şekildedir; “...Yargıtay, ilk kararlarında işverenin iş kazalarından doğan sorumluluğunun haksız fiile dayandığını kabul etmişken zamanla işçinin daha yararına olan akdi sorumluluk esasını benimsemiştir. Sosyal, ekonomik ve kültürel alanda meydana gelen gelişmeler nedeniyle akdi sorumluluğun da yetersiz kalması üzerine Yargıtay, son uygulamalarında istikrarlı şekilde tehlike sorumluluğu görüşünü kabul etmektedir...” YHGK, E. 1986/722, K. 1987/203, T. 18.03.1987.(www.lexpera.com.tr)

⁴⁸⁵ Y. 21. HD., E. 2006/4895, K. 2006/6303, T. 12.06.2006 kararının ilgili bölümü şu şekildedir: “Olay iş kazası olup, İş Hukuku ve sosyal güvenlik ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmeye tabi tutulmalıdır. İşverenin iş kazası sonucu meydana gelen zarar nedeniyle hukuki sorumluluğu yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayırık haller dışında ilke olarak iş akdinden doğan işçiyi gözetme (koruma) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur.” (www.kazanci.com.tr)

⁴⁸⁶ YHGK., E. 2013/21-586, K. 2012/95, T. 12.02.2014 tarihli işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğuna dayandığı yönündeki kararı şöyledir; “Kusur sorumluluğunda işvereni kusurlu kılan ve tazminat ödeme yükümlülüğü altına sokan, hizmet akdi veya kanunların kendisine yüklediği borçları kusuruyla (kasten veya ihmalen yerine getirmemesidir. İşverenin bu kusurlu hareketinin değerlendirilmesinde içinde bulunduğu özel durum dikkate alınamayacak, değerlendirme objektif bir ölçüye göre yapılacaktır. Kaldırılınca kadar İş Kanunu'nun 77. maddesi, onun ardından yürürlüğe giren 6356 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. ve 5. maddeleriyle buna uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmeliklerinin hükümleri, işverenin kusurunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Mevzuatta yer alan iş güvenliği mevzuatına uyulmaması, işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir.” (www.kazanci.com.tr). İşverenin sorumluluğunun niteliğiyle ilgili yargı kararlarına yönelik kapsamlı eleştiri için bkz. **GÜZEL/ UGAN ÇATALKAYA**, s. 165-188.

⁴⁸⁷ Y. 21. HD., E. 2020/1607, K. 2020/2663, T. 23.06.2020; “Objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaşırsa da onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü, bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır.” Bu yönde kararlar için bkz.; Y. 10. HD., E. 2020/7034, K. 2021/3758, T. 23.03.2021; Y. 21. HD., E. 2018/5925, K. 2019/4239, T. 12.06.2019; Y. 21. HD., E. 2019/2155, K. 2019/6809, T. 12.11.2019. (www.lexpera.com.tr)

Bu noktada işverenin kusurunun belirlenmesinde önemli bir yer tutan ve Yargıtay kararlarında da sıklıkla yer verilen kaçınılmazlık kavramına değinmekte yarar vardır. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin⁴⁸⁸ 45/3 maddesinde; *“İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır. Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez.”* ifadesine yer verilmiştir. Dolayısıyla kaçınılmaz bir durumun varlığından bahsedebilmek için işverenin her türlü önlemi almış olması gerekmektedir.⁴⁸⁹ Eğer iş kazası, işverenin gereken her türlü tedbiri almış olmasına rağmen kaçınılmaz biçimde gerçekleşmişse artık işverenin kusurundan veya tazmin yükümlülüğünden söz edilemeyecektir.⁴⁹⁰ Kaçınılmazlık kavramı Yargıtay kararlarında da sıklıkla yer bulmakta olup şu şekilde tanımlanmaktadır; *“Kaçınılmazlığın genel bir tanımı yapılacak olursa denilebilir ki kaçınılmazlık, önüne geçmenin imkânsız olduğu veya hangi önlem alınırda alınsın, hangi boyutta dikkat edilirse edilsin oluşması engellenemeyen fiiller ve olaylardır. Genel olarak nitelendirmek gerekirse, kaçınılmazlık demek, vuku bulan olaya karşı koyulmazlık hâli ve her türlü tedbirin alınmasına rağmen gerçekleşmesi önlenemeyen ve objektif bir durumunun söz konusu olmasıdır.”*⁴⁹¹ Ancak Yargıtay vermiş olduğu kararlarda kaçınılmazlık ilkesini oldukça dar yorumlamakta⁴⁹² ve gerekli önlemleri ve tedbirleri almayan işverenin kaçınılmazlığa dayanarak sorumluluktan kurtulmasının önüne geçmeye çalışmaktadır.⁴⁹³ Yine Yargıtay bazı kararlarında nispi kaçınılmazlık⁴⁹⁴ bazı kararlarında ise mutlak kaçınılmazlık⁴⁹⁵ ifadelerine yer vermektedir. Eğer söz konusu kaçınılmazlık sadece mevcut işyeri için

⁴⁸⁸ RG. 12.05.2010, S. 27579.

⁴⁸⁹ **EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ**, s. 299; **SERATLI**, Destekten Yoksun Kalma, s. 52-53; **AKIN**, Maddi Tazminat, s. 92-94.

⁴⁹⁰ **EKMEKÇİ/ AKPULAT KÖME/ AKDENİZ**, s. 299; **TUNCAY**, A. Can, “Kurumun İşverene Rücu-Kaçınılmazlık Durumu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 4, 2006, s. 185; **AKIN**, “Nedensellik Bağı”, s. 37.

⁴⁹¹ YHGK., E. 2015/1100, K. 2018/1185, T. 13.06.2018. (www.lexpera.com.tr)

⁴⁹² Madende çalışırken tavandan düşen taş ile işçinin yaralanması ile ilgili yerel mahkemenin kazanın kaçınılmazlık ile oluştuğu yönünde vermiş olduğu kararına karşılık Yargıtay'ın kazanın salt kaçınılmazlık ile açıklanamayacağından bahisle yerel mahkeme kararını bozduğu kararı için bkz. Y. 10. HD., E. 2012/13419, K. 2012/13235, T. 03.07.2012 (www.kazanci.com.tr).

⁴⁹³ **AKIN**, Maddi Tazminat, s. 92-94; **DEMİRCİOĞLU/ ŞEN KALYON**, s. 45.

⁴⁹⁴ Çatı işiyle uğraşan bir işçinin yıldırım düşmesi sonucu hayatını kaybettiği olayda %25 nispi kaçınılmazlık olduğunun dikkate alındığı karar için bkz. Y. 10. HD., E. 2016/6992, K. 2018/7611, T. 08.10.2018. (www.lexpera.com.tr)

⁴⁹⁵ Y. 10. HD., E. 2016/21, K. 2018/6118, T. 26.06.2018. (www.lexpera.com.tr)

ve sübjektif olarak söz konusuysa nispi kaçınılmazlık, eğer objektif anlamda bütün iş yerleri için kaçınılmazsa mutlak kaçınılmazlık durumu söz konusudur.⁴⁹⁶ Dolayısıyla kaçınılmazlık kavramının her somut olay bakımından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yüksek Mahkeme, meslek hastalığı ile ilgili işverenin sorumluluğu hakkında vermiş olduğu kararlarında, işverenin her türlü önlemi olsa dahi bazı meslek gruplarında iş göremezliğin ortaya çıkmasının kaçınılmaz olduğundan yola çıkarak belli oranda kaçınılmazlığın olabileceğinin gözetilmesi gerektiğini ifade etmektedir.⁴⁹⁷ Buna bağlı olarak meslek hastalığı ile ilgili verilen Yargıtay kararlarında söz konusu kaçınılmazlıktan, işverenin %40-%50 arasında değişen oranlarda sorumlu tutulduğu görülmektedir.⁴⁹⁸ Ancak önemle belirtmek gerekir ki Yargıtay, son yıllarda vermiş olduğu kararlarda kot taşıma işinde çalışan işçilerin meslek hastalığına yakalanmasında, aynı işin makineler veya robotlar kullanılarak da yapılabileceğinin ancak ısrarla kumlama yöntemiyle yapılmasının Anayasa ile teminat altına alınan yaşama hakkının ihlali niteliğinde olduğunu ve bu iş sonucunda meslek hastalığına yakalanmanın kaçınılmazlık ile açıklanmayacağını vurgulamıştır.⁴⁹⁹ Dolayısıyla kaçınılmazlıktan söz edebilmek için, hangi tür tedbir alınıralsa alınsın önüne geçilmesinin imkansız olduğu ya da ne kadar özen gösterilirse

⁴⁹⁶ ATAŞ/ TUAÇ YILMAZ, s. 320.

⁴⁹⁷ Kararın ilgili kısmı şu şekildedir; “Kusur irdelemesinde, meslek hastalığında, işverenin bu konuda her türlü tedbiri almış olsa bile, işin ve işyerinin niteliği sebebiyle bu hastalığın ortaya çıkması ihtimali nazara alınarak, şartların varlığı halinde belli orandaki bir kaçınılmazlığın olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.” Y. 10. HD., E. 2020/752, K. 2021/5849, T. 26.04.2021. (www.lexpera.com.tr) **Yeraltı maden işçileri bakımından meslek hastalığının tespitinde kullanılan 32 yıl formülü ile ilgili bkz.** “Kusur incelemesi yapılırken, meslek hastalığının bu özelliği dikkate alınarak ve öteden beri uygulanan şekliyle **yeraltı maden işyerlerinde çalışan sigortalılar bakımından 32 yıl formülü esas alınmak suretiyle belirleme yapılmalıdır.** Hükme esas alınan rapor, uygulamada 32 yıl formülü olarak adlandırılan esaslara aykırı düşmektedir. Bilindiği üzere, sigortalının işyerlerinde 32 yıldan daha kısa bir süre çalışması halinde, **kaçınılmaz maluliyet oranı; çalışılan yıl sayısı: 32, yıl ortalaması ile çarpılarak kaçınılmaz maluliyet oranı belirlenmelidir.** Sigortalının 18 yaşından sonra çalışmaya başlaması halinde ise; 32 yıldan, geç başladığı her 3 yıl için 1 yıl indirilerek kaçınılmaz maluliyet belirlenmeli, artık yaşlar için orantılama yoluyla indirime gidilmelidir.” Y. 10. HD., E. 2020/7011, K. 2021/4792, T. 06.04.2021; Y. 10. HD., E. 2019/2212, K. 2019/4234, T. 13.05.2019. (www.lexpera.com.tr)

⁴⁹⁸ “Ayrıca, tarafların hal ve mevkiine, olayda işverenin %85 kusurlu olmasına, davacının kusurunun bulunmamasına ve %15 kaçınılmazlık olduğuna, olayın oluşuna ve olay tarihinden itibaren yürütülecek yasal faiz ile birlikte hükmedilen tazminat miktarına göre ; hüküm altına alınan maddi tazminatın %15 kaçınılmazlık kısmına isabet eden miktarının %40’ı oranında Borçlar Kanununun 43. maddesi gereğince hakkaniyet indirimi yapılması gerekirken yazılı şekilde maddi tazminat miktarının tümü üzerinden %40 oranında hakkaniyet indirimi yapılması da isabetsizdir.” Y. 21. HD., E. 2011/5482, K. 2011/6365, T. 18.07.2011. (www.lexpera.com.tr)

⁴⁹⁹ Y. 10. HD., E. 2016/3375, K. 2018/7595, T. 04.10.2018; Y. 10. HD., E. 2015/25015, K. 2018/172, T. 18.01.2018. (www.lexpera.com.tr)

gösterilsin meydana gelmesi engellenemeyen bir durum söz konusu olmalıdır.⁵⁰⁰ Diğer taraftan kaçınılmazlık söz konusu olduğunda dahi işverene %40 ila %50 arasında bir sorumluluk yükletilmektedir. Son yıllarda Yargıtay tarafından verilen kararlarda ise iş kazasının meydana gelmesinde tamamen kaçınılmazlığın etkili olduğu durumlarda işverene %60 oranında kusur verilmesi gerektiği belirtilmektedir.⁵⁰¹

Bu kısmı kısaca özetleyecek olursak, işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği bakımından doktrindeki tartışmalar hala devam etmektedir ve bir görüş birliği bulunmamaktadır. Yargıtay kararları açısından son yıllarda objektifleştirilmiş dahi olsa kusur sorumluluğu görüşünün yerleştiği söylenebilir. Doktrindeki ağırlıklı görüş ve bizim de kanaatimiz bu yöndedir. Buna göre, işverenin sorumluluğunu doğuran bir iş kazasından söz edebilmek için (diğer kusursuz sorumluluk hallerinden biri söz konusu olmadıkça) işverenin kusurunun varlığının şart olduğu ve işverenin sorumluluğunun niteliğinin objektifleştirilmiş dahi olsa kusur sorumluluğu olduğu yönündedir.⁵⁰² Zira hukukumuzda kusur sorumluluğu esas olup kusursuz sorumluluk istisnadır ve kanunda düzenlenmeyen bir kusursuz sorumluluk halinin kabulü kanaatimizce de mümkün değildir.

C. İşveren Tarafından Ödenecek Tazminat

TBK m. 49 hükmü gereğince, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu zarar gören işçi veya ölümü halinde hak sahipleri işverene maddi ve manevi tazminat davası açabilir. İşçinin zarara uğraması veya ölümü halinde hak sahiplerinin SGK tarafından karşılanmayan zararlar bakımından maddi tazminat, ölümü halinde destekten yoksun kalma tazminatı ve manevi tazminat talep etme hakları bulunmaktadır. Bu bölümde kısaca bu tazminat kalemlerine değinmekte yarar görüyoruz.

⁵⁰⁰ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 443; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 435.

⁵⁰¹ Y. 21. HD., E. 2019/5246, K. 2020/975, T. 20.02.2020; YHGK, E. 2015/21-983, K. 2019/252, T. 07.03.2019. (www.lexpera.com.tr)

⁵⁰² 5510 sayılı Kanun'un 23. maddesinde belirtilen hallerde işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğunu ifade etmek gerekir. Ayrıntılı bilgi için bkz. CİVAN, "Rücu Hakkının Hukuki Niteliği", s. 545-546. Ayrıca bkz. "...Sözü edilen madde ile; işverenin kaçak işçi çalıştırmasının önlemesi amaçlanmış olup, maddenin düzenleniş şekline de açıkça anlaşılabacağı üzere, **23'üncü maddeye göre işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluk ilkesine dayanır. Zararlandırıci sigorta olayında işverenin hiç kusuru olmasa bile, şayet sigortalının işe girişi süresinde Kuruma bildirilmemiş ise, Kurumca yapılan sosyal sigorta yardımlarının tamamından sorumlu tutulması gerekir.**" Y. 10. HD., E. 2022/10146, K. 2023/4236, T. 13.4.2023. (www.lexpera.com.tr)

1. Maddi Tazminat

İşçinin iş kazası veya meslek hastalığına uğraması sonucu talep edebileceği maddi tazminat talebiyle ilgili hususlar TBK m. 49'da düzenlenmiş olup maddi tazminat talebinin içeriği TBK madde 54'te hüküm altına alınmıştır. Madde hükmüne göre işçinin talep edebileceği bedensel zarar kalemleri; tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplardır. İşçinin iş kazasından doğan maddi tazminat talebinin hesaplanabilmesi için işçinin meslekte kazanma gücü kaybı oranının (iş gücü kaybı) tespiti gerekmektedir.⁵⁰³ Bir işçinin iş gücü ya da meslekte kazanma gücü kaybı oranının tespiti kendi mesleği dikkate alınarak yapılır.⁵⁰⁴ Öte yandan tazminatın takdirinde, işçinin muhtemel yaşam süresi ve iş görebilme çağı belirlenerek işçi kazaya uğramasaydı elde edeceği ücretle tarafların kusuru ve hakkaniyet indirimi dikkate alınmaktadır.⁵⁰⁵ Tazminat hesabının nasıl yapılacağına ilişkin mevzuatta özel bir düzenleme bulunmamakla birlikte bir takım ilke Yargıtay kararları doğrultusunda yapılan matematiksel hesaplamalarla ve bilirkişi marifetiyle gerçeğe en yakın sonuca ulaşılmaya çalışılmaktadır.⁵⁰⁶

TBK madde 52'ye göre, işçinin zararın meydana gelmesinde kusuru bulunması halinde hâkimin tazminattan indirim yapma veya tamamen kaldırma hakkı bulunmaktadır.

2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

Destekten yoksun kalma tazminatı, iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle işçinin hayatını kaybetmesi sonucu işçinin desteğinden yoksun kalan kişilerin talep

⁵⁰³ SÜZEK, s. 430; AKIN, Maddi Tazminat, s. 108; SARIBAY ÖZTÜRK, s. 210; ALTINER, Fatma Zeynep, "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Yükümlülüğü", Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S: 3-4, C: 13, 2009, s. 278.

⁵⁰⁴ AKIN, Maddi Tazminat, s. 108; BAŞBOĞA ŞAHBAZ, Zübeyde, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar, 1. Baskı, İstanbul 2010, s. 101.

⁵⁰⁵ BAŞBOĞA ŞAHBAZ, s. 99 vd.; SARIBAY ÖZTÜRK, s. 210; ALTINER, s. 279. Bununla birlikte, TBK madde 55 hükmünün yürürlüğüyle hakkaniyet indirimi konusunda bazı tartışmalar gündeme gelmiştir. Zira ilgili maddede destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar açısından hakkaniyet düşüncesi ile artırım ve azaltım yapılamayacağı düzenlenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. ARASLI, Utkan, "Yeni Borçlar Yasası'nın İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Maddi Tazminat Davalarında Getirdiği Sistem ve Hakkaniyet İndirimi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 24, 2011, s. 141 vd.

⁵⁰⁶ Maddi tazminat hesabı hakkında bkz. AKIN, Maddi Tazminat, s. 103 vd.; BAŞBOĞA ŞAHBAZ, s. 173 vd.; BAYCIK, Maden İşçileri, s. 164 vd.; ALTINER, s. 278 vd.

edebileceği tazminat kalemidir.⁵⁰⁷ Bu tazminat TBK m. 53 ve TBK m. 417/3'te düzenlenmiştir. İşçinin ölümü halinde talep edilebilecek zarar kalemleri TBK madde 53'te şu şekilde sayılmıştır; cenaze giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplardır.

Destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesi için desteğin geride kalanlara bakabilecek güçte olması ve geride kalan hak sahiplerinin bu desteğe ihtiyaç duyması gerekmektedir.

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplamasının nasıl yapılacağına ilişkin mevzuatımızda düzenleme bulunmamaktadır. Maddi tazminat hesabında olduğu gibi bilirkişi marifetiyle ve belli kıstaslar gözetilerek hesaplamalar yapılmaktadır.⁵⁰⁸

Önemle ifade etmek gerekir ki destekten yoksun kalan kişi olmak için ölen kişinin mirasçısı olmak gibi bir şart bulunmamaktadır. Bu tazminat, mirasçılık sıfatından değil eylemli olarak destek olanın hayatını kaybetmesi sebebiyle gelir ve yardımından yoksun kalan kişiler için tanınmış bir haktır.⁵⁰⁹

3. Manevi Tazminat

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu zarar gören işçinin veya somut olayın özelliklerine göre yakınlarının maddi zararlara ek olarak TBK madde 56 çerçevesinde manevi tazminat talep etme hakları da bulunmaktadır.⁵¹⁰ Manevi zarar talep edebilecek kişileri belirlerken Yargıtay buradaki yakınlığın aile hukuku bakımından değil duygusal anlamda yakınlık olduğunu belirtmektedir.⁵¹¹

⁵⁰⁷ Destekten yoksun kalma tazminatı hakkında detaylı bilgi için bkz. **GÜRSOY**, Kemal Tahir, "Destekten Yoksun Kalma Tazminatı", AÜHFD, S: 1, C: 29, 1972, s. 1-56; **PİTİRLİ**, Burak/**ALADAĞLI**, Ayşe Nur, "Destekten Yoksun Kalma Tazminatı", BÜHFD, S: 155-156, C: 12, 2017, s. 115-163; **SERATLI**, Destekten Yoksun Kalma, s. 90 vd.

⁵⁰⁸ Destekten yoksun kalma tazminat hesabı hakkında bkz. **SERATLI**, Destekten Yoksun Kalma, s. 131 vd.; **AKIN**, Maddi Tazminat, s. 183 vd.

⁵⁰⁹ Y. 17. HD., E. 2011/15551, K. 2012/7391, T. 05.06.2012; YHGK, E. 2011/17-142, K. 2011/411, T. 15.06.2011. (www.lexpera.com.tr)

⁵¹⁰ Manevi tazminat hakkında ayrıca bkz. **ZARARSIZ**, M. Emin, "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat Ödeme Sorumluluğu", Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S: 3, C: 3, 1985, s. 287-325; **BAŞMANAV**, Yasemin, "İş Kazası ve Meslek Hastalığında Manevi Tazminat" Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S: 40, C: 10, 2013, s. 37-65; **ERLÜLE**, Fulya, Türk Borçlar Kanunu'na Göre Bedensel Bütünlüğün İhlalinde Manevi Tazminat, 3. Baskı, İstanbul 2021, s. 15 vd.; **BAL**, Özlem, Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat, 1. Baskı, Ankara 2010, s. 35 vd.

⁵¹¹ Y. 4. HD., E. 1973/10302, K. 1973/8845, T. 18.10.1973. (www.lexpera.com.tr)

Manevi tazminat ile amaçlanan, zarar gören işçinin ya da yakınlarının çekmiş oldukları acıyı bir nebze olsun hafifletmek ve ödenecek tutar ile bu ıstırabı kısmen gidermek olup zenginleşme amacı taşımamaktadır.⁵¹²

II. UZAKTAN ÇALIŞMA AÇISINDAN DEĞERLENDİRME

A. Genel Olarak

İşçiyi koruma ve gözetme, işverenin üstlendiği ve işçinin hem maddi hem de manevi varlığının korunmasının hedeflendiği bir borçtur. İşverenin işçiyi koruma borcu uzaktan çalışma ilişkisinde de aynı şekilde varlığını sürdürür. Uzaktan çalışan bir işçi iş organizasyonu içerisinde ancak işverenin sıkı bir gözetimi ve denetimi altında çalışmadığından, bu işçiler bakımından iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ayrıca önem arz etmektedir.⁵¹³ Zira işçi işyeri dışında çalışmasını sürdürdüğünden işverenin işçi üzerindeki denetim yetkisi zayıflamaktadır.⁵¹⁴ Keza işveren tarafından sürekli biçimde denetlenmesi halinde özel yaşamın gizliliği veya konut dokunulmazlığının ihlali gibi başka hukuki sorunlar doğabilir.

Uzaktan yapılan çalışmalarda işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğü asıl işyerinde yapılan çalışmalardan farklılık arz ettiğinden işverenin sorumluluğunun kapsamı farklı bir boyut kazanmaktadır. Uzaktan çalışma ilişkisinde işverenin alması gereken önlemler daha çok eğitim verme ve bilgilendirme yükümlülüğü kapsamında devam etmektedir.⁵¹⁵ Evde çalışma ve tele çalışmanın yapısı gereği evde çalışan bir işçi dışında aile üyelerinin, komşularının ve diğer başka kişiler açısından da sağlık ve güvenlik önlemleri gündeme gelmektedir.⁵¹⁶

Yukarıda belirtildiği gibi, işçi uzaktan çalışıyor olsa dahi işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü İş Kanunu madde 14 kapsamında devam etmektedir. İş Kanunu madde 14/6'da yalnızca işverenin ekipman sağlaması düzenlenmiş olup iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak doktrinde, işveren hakkında madde 14/6

⁵¹² SÜZEK, s. 446; SARIBAY ÖZTÜRK, s. 213.

⁵¹³ BAYCIK/ DOĞAN/ DULAY YANGIN/ YAY, s. 1711.

⁵¹⁴ KUTLU/ UÇAR, s. 284; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 132; GÜNAY, Evde Çalışma, s. 378.

⁵¹⁵ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 245; KUTLU/ UÇAR, s. 284; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 132; GÜNAY, Evde Çalışma, s. 378.

⁵¹⁶ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 132; CİVAN, “Uzaktan Çalışma”, s. 566; GÜNAY, Evde Çalışma, s. 378.

kapsamında yapılan düzenlemenin işverenin iş sağlığı ve güvenliği anlamındaki diğer sorumluluklarını kaldırmayacağı yönünde görüş belirtilmiştir.⁵¹⁷ İşveren sadece madde 14/6 kapsamında belirtilen ekipmanla ilgili çalışanı bilgilendirmekle değil, işin niteliğine uygun tüm önlemleri almakla yükümlüdür.⁵¹⁸ Bu minvalde işverenin uzaktan çalışan işçi karşısında; eğitim verme, bilgilendirme, sağlık gözetimi yapma ve kullanılan araç-gereçlerle ilgili gözetme gibi işçinin kişiliğini ve sağlığını koruma yükümlülüğü devam etmektedir.⁵¹⁹ Uzaktan çalışan işçiler, sadece iş sözleşmesinin niteliğinden dolayı diğer işçilerden farklı muameleye tabi tutulamaz.⁵²⁰

Uzaktan çalışma kapsamında işçi, iş görme edimini evinde veya teknolojik iletişim araçlarını kullanmak suretiyle işyeri dışında bir mekânda yerine getirmektedir. İletişim araçları kullanılarak ve daha çok oturarak yapılan bu çalışma biçimi en fazla göz sağlığını ve iskelet sistemini olumsuz etkilemektedir. Bu doğrultuda, Ekranlı Araçlarla Çalışmada Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Yönetmeliği⁵²¹ çıkarılmış ve ekranlı araçlarla yapılacak çalışmalarda uyulması gereken asgari düzeyde önlemler düzenlenmiştir.⁵²²

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 12. maddesinde de işverenin uzaktan çalışmanın niteliğine uygun olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünün bulunduğu düzenlenmiştir. Örneğin ILO 2020 yılında pandemi

⁵¹⁷ SUBAŞI, İbrahim, “Küresel Covid-19 Salgını'nın Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi”, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 5, S: 9, 2020, s.184; ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 245; AKEL, s. 109; SÜZEK, s. 288; KUTLU/ UÇAR, s. 280.

⁵¹⁸ ÖZER, “Uzaktan Çalışma”, s. 214; ÖZDEMİR, Olgu, “Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri”, Uluslararası Antalya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S: 8, C: 4, 2016, s. 98.

⁵¹⁹ DEMİR, “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği”, s. 2539; KUTLU/ UÇAR, s. 281.

⁵²⁰ Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesi'nin 4.maddesinde tele çalışan işçilerin çalışma koşulları bakımından diğer işçilerle eşit düzeyde yararlanacağı hüküm altına alınmıştır. Yine karşılaştırmalı hukuk bakımından durum benzerdir. Alman Federal Sosyal Mahkemesi (BSG), 2016 yılında vermiş olduğu bir kararında evde çalışan bir işçinin merdivenden düşerek omurgasını sakatladığı olayda söz konusu kazanın iş kazası olmadığına hükmetmişse de söz konusu karar evde çalışan işçiler açısından haksız bir ayrımcılık yapıldığı gerekçesiyle eleştirilmiştir. BSG'nin özellikle 2021 yılı sonrasında verdiği kararlarda bu görüşü terk ettiği görülmektedir. İlgili karar ve detaylı açıklamalar için bkz. ZEİROĞLU, Şeyma, “Alman Federal Sosyal Mahkemesi'nin B 2 U 28/17 R No'lu ve 27 Kasım 2018 Tarihli Kararı”, TAÜHFD, S: 1, C: 4, 2022, s. 289-304.

⁵²¹ RG. 23.12.2013, S. 25325.

⁵²² Ekranlı araçlarla yapılan çalışmalar hakkında detaylı açıklamalar için bkz.; LAÇİNER, Vedat/ YAVUZ, Kübra, “Ekranlı Araçlarla Yapılan Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği”, Emek ve Toplum, S: 4, C: 2, 2013, s. 128-151; BAYCIK/ DOĞAN/ DULAY YANGIN/ YAY, s. 1712; DULAY, s. 214.

döneminde yapılan evden tele çalışmalar için birtakım önlemler öngörmüş⁵²³ olup bu önlemler şu şekildedir:

- “Çalışanların sağlık destek sistemleri, çalışma ortamı, eğitim, bilgi ve uyum mekanizmasına ilişkin araç ve süreçler ile profesyonellerin ve güç sağlığının ve özellikle evden tele çalışanlar için tasarlanmış ergonomik protokollerin güncellenmesi,
- Yöneticiler ve tele-çalışanlar için çalışma süresi içinde yeterli dinlenme molası vermenin önemi konusunda eğitim ve bu tür araların olumsuz kariyer sonuçları olmayacağını ifade edilmesi,
- Egzersiz de dahil olmak üzere fiziksel sağlığı geliştirmeye ve çalışanları sağlıklı beslenme alışkanlıklarını sürdürmeye teşvik edilmesi, yani fiziksel ve zihinsel sağlık videolarının bağlantılarını paylaşarak ve spor, antrenman uygulama ve hizmetlerinin kullanımını teşvik edilmesi,
- İşçilerin, ofis koltukları, monitörler ve ergonomik standartlarla tamamen uyumlu diğer ilgili araçlar gibi salgın süresince yapılan tele çalışma süresince ekipman desteğinin sağlanması,
- İşçilerin örneğin, yardım hatlarına erişim, danışmanlık, çalışan yardım programları gibi mevcut psikolojik destek seçeneklerinin arttırılması.”

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda işverenin uzaktan çalışan işçiler bakımından tıpkı işverenin kontrolündeki işyerinde çalışan işçiler için geçerli olan sorumluluğunun kategorik olarak devam ettiğinin altını çizmeliyiz. Ancak her bir yükümlülük başlığının içeriği, işin yapısı itibariyle alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemleri açısından biçim değiştirmiştir. Ayrıca uzaktan çalışmaya ilişkin özel bazı risk faktörlerinin doğduğundan da bahsetmek gerekir. İşçinin beden sağlığına ek olarak zihinsel sağlığına ilişkin stres, sosyal izolasyon, içe kapanma (psiko-sosyal riskler) ve iş-yaşam dengesinin işçi aleyhine bozulması gibi tehditlerin de eklendiğini söylemek mümkündür.⁵²⁴

B. İşverenin Sorumluluğu Bakımından

Uzaktan çalışma esnasında meydana gelen her kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi mümkün olmamakla birlikte işverenin sorumluluğunun doğabilmesi için,

⁵²³ BAYCIK/ DOĞAN/ DULAY YANGIN/ YAY, s. 1711. Ayrıca bkz. <https://euagenda.eu/upload/publications/telework--20post-covid.pdf> (E.T. 09.10.2023).

⁵²⁴ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 133. Ayrıca bkz. <https://euagenda.eu/upload/publications/telework--20post-covid.pdf> (E. T. 09.10.2023).

işçinin işiyle ilgili ve işin ifası sırasında meydana gelen bir kaza söz konusu olmalıdır.⁵²⁵ Bir önceki bölümde işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun kusur esasına dayandığı görüşünde olduğumuzu belirtmiştik. Uzaktan çalışma esnasında meydana gelen bir iş kazasından işverenin sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için de kanaatimizce işverene yüklenebilecek bir kusurun varlığı şarttır. Bu kusur, işçiye uzaktan çalışma esnasında uyulacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hakkındaki eğitimlerin yeterli düzeyde verilmemesi şeklinde olabileceği gibi, işçinin çalıştığı ortamın veya kullandığı ekipmanın denetlenmemesi sonucu veya işçiye uygun çalışma ortamının hazırlanmaması şeklinde de karşımıza çıkabilir. Dolayısıyla işverenin kusuru her somut olay bakımından ayrı ayrı değerlendirilmelidir.⁵²⁶

İşverenin uzaktan çalışma esnasında meydana gelen bir iş kazası veya meslek hastalığından sorumluluğu için gereken şartları şu başlıkları halinde sıralayabiliriz:

- İşçi bir iş kazasına uğramalı,
- İş kazası uzaktan çalışma biçimindeki bir çalışma içerisinde ortaya çıkmalı,
- İşverenin kusuru bulunmalı,
- Meydana gelen kaza ile yapılan iş arasında uygun illiyet bağı bulunmalıdır.⁵²⁷

Yukarıda belirtilen unsurları daha önceki bölümde detaylıca açıklamış olduğumuzdan tekrara düşmemek adına burada sadece başlıklar halinde değinmenin yeterli olacağı görüşündeyiz. Ancak işverenin uzaktan çalışma esnasında meydana gelen bir iş kazasından hukuki sorumluluğunun doğabilmesi için önem arz eden unsur illiyet bağının varlığıdır. İlliyet bağı her somut olay bakımından ayıca değerlendirilmelidir.

Kanaatimizce işçinin örneğin evde tele çalışma biçiminde yaptığı bir çalışmada uğrayacağı bir kazada; kaza çalışma süresi içerisinde meydana gelirse ve kazanın yapılan işle ilgili olduğu tespit edilirse iş kazası olarak kabul edilmeli ve

⁵²⁵ AKBIYIK, s. 192; SUBAŞI, s.184.

⁵²⁶ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 133.

⁵²⁷ Uzaktan çalışma esnasında meydana gelen kazalar bakımından, kazanın yapılan işle ilgili olması gerektiğine dair bkz. AYDINÖZ, s. 180.

işverenin kusuru değerlendirilmelidir.⁵²⁸ Ancak meydana gelen kaza yapılan işle ilgili değilse ve fakat çalışma süresi içerisinde meydana gelmişse farklı bir değerlendirme yapılmalıdır ve bu konudaki kesin kanı yargı kararları ile ortaya çıkacaktır. Zira meydana gelen kaza iş kazası olarak kabul edilse bile işverenin sorumluluğu gündeme gelmeyebilir. Diğer taraftan, ilgili iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin işverence doğru şekilde uygulandığının doğrulanması da güçtür ve işçinin mahremiyetine ilişkin başka sorunlar yaratmaktadır.

Bu güçlüğe karşılık, uzaktan yapılan tele çalışmalarda işverenin işçiye dijital araçlar üzerinden ulaşma imkanının olması bir kolaylık sağlayabilir. Belirtildiği üzere, uzaktan çalışma, iş kazasının ve dolayısıyla işverenin sorumluluğunun tespitinde güçlüklerle yol açmaktadır. İşverenin işçiye neredeyse her saatte ulaşabiliyor olması çalışma süresi kavramını ortadan kaldırmakta, bir yönüyle işçinin özel hayatıyla iş yaşamı arasındaki sınırı bulanıklaştırmaktadır.⁵²⁹ Diğer taraftan, örneğin evde tele çalışma bakımından, ana işyerinin iletişim ağına bağlı olarak yapılan uzaktan çalışmalarda meydana gelen kazalar, zaman bakımından iş kazasının tespiti açısından bir çözüm olabilir.⁵³⁰

Pratik güçlükleri olmasına rağmen, işverenin meydana gelen kazadan sorumlu olabilmesi için kazanın çalışma süresi içerisinde meydana gelmesi ve yapılan işle ilgili olmasının aranması gerektiği kanaatindeyiz. Aksi durumun kabulü, uzaktan yapılan çalışmalarda meydana gelen tüm kazalardan işverenin sorumlu olacağı sonucuna ulaştırır ki bu da hakkaniyete aykırı olacaktır.⁵³¹ Genel olarak karşılaştırmalı hukukta da yasal düzenlemelerin, tele çalışanın kazanın gerçekten işi yaptığı yerde ve çalışma saatleri sırasında meydana geldiğini kanıtlaması ve kazanın mesleki bir faaliyet sırasında mı yoksa özel bir faaliyet sırasında mı meydana

⁵²⁸ CİVAN, “Uzaktan Çalışma”, s. 566; SUBAŞI, s.187.

⁵²⁹ İşçinin ulaşılama hakkı ya da diğer bir ifadeyle daimi ulaşılabilirlik bakımından detaylı açıklamalar için bkz.; ALPAGUT, Gülsevil, “Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimi Ulaşılabilirlik”, Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 1. Baskı, 2021, s. 317-338; UGAN ÇATALKAYA, Deniz, “Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence “Ulaşılabilir Olmama” Hakkı”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 74, 2016, s. 737-755; ERKANLI BAŞBÜYÜK, s. 672-675; ERDOĞAN, Canan “Ulaşılama Hakkı”, Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişisine Etkisi (Editör: Saim Ocak), 1. Baskı, 2023, s. 79-103.

⁵³⁰ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 221.

⁵³¹ CİVAN, “Uzaktan Çalışma”, s. 566.

geldiğinin araştırılması gerektiği yönünde birleşmektedir.⁵³² Benzer şartlar meslek hastalığı bakımından da geçerlidir.

İşverenin sorumluluğu bakımından yukarıda yapmış olduğumuz açıklamalar, uzaktan çalışma esnasında meydana gelen kazaların sosyal güvenlik hukukundan doğan sonuçları anlamında bir iş kazası sayılması bakımından da çeşitli soru işaretleri yaratmaktadır. 5510 sayılı Kanun anlamında bir iş kazasının varlığı için Kanun'un aradığı şartların gerçekleşmesiyle söz konusu kaza bir iş kazası olarak kabul edilecektir. Esasında 5510 sayılı Kanun'da sayılan hallerde bir iş kazasının varlığı için işçinin işverenin doğrudan gözetimi ve denetimi altında çalışma şartı bulunmamaktadır.⁵³³ Diğer taraftan işverenin otoritesi altında olma şartı 5510 sayılı Kanun için de bir gerekliliktir. Dolayısıyla her iki halde de faaliyetin işle bağlantısının ayrıca tartışılması gerekecektir kanısındayız.

Bu doğrultuda, uzaktan çalışma esnasında meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıkları bakımından işverenin sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için, işçinin fiili ile işin görülmesi arasında sıkı bir ilişki aranmalıdır. Diğer bir ifadeyle, işçiye verilen iş ile bunun görülmesi (ifası) sırasında meydana gelen zarar arasında doğrudan işlevsel (fonksiyonel) bir bağ bulunmalıdır. Bu bağlamda, amaç ve görev bakımından yapılan iş ile zarar arasında sıkı bir bağ aranmalıdır. Dolayısıyla öğretide önerildiği gibi zaman ve mekân sınırlamasından ziyade, amaç ve görev yönünden bir sınırlama yapılması daha yerindedir. Zira özellikle tele çalışmada iş-özel yaşam dengesini tespit edebilmek çok güçtür. Bu bakımdan zarar, işle hiçbir surette ilgisi olmayarak ve özel amaçlarla hareket edilmesi sebebiyle oluşmuşsa işveren sorumlu tutulmamalıdır. Bu aşamada, zaman bakımından kurulan bağlantının ispat açısından kolaylık sağlayacağı kuşkusuzdur. İşlevsel bağdan kasıt, yalnız işçinin görevi gereği yapması gereken ve kendisine verilen talimatlara uygun fiilleri ile sınırlı tutacak şekilde sorumluluğu dar yorumlamak değildir. İşverenin hakimiyet alanının genişlemesi ile zarara yol açan fiil arasında işlevsel bir bağ bulunuyorsa, işçinin çalışma süresinden ayrılması sırasında kazaya uğraması tek başına sorumlu tutulmasına engel değildir.

⁵³² İlgili inceleme için bkz. <https://euagenda.eu/upload/publications/telework--20post-covid.pdf>. Keza Almanya'da kamusal sigorta, kazanın profesyonel bir faaliyet sırasında mı yoksa özel bir faaliyet sırasında mı meydana geldiğini açıklığa kavuşturmak amacıyla uzaktan çalışanlar açısından iş kazalarını dikkatle inceler (aynı yer).

⁵³³ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 222.

Buraya kadar yapılan açıklamalara istinaden, uzaktan çalışma esnasında meydana gelebilecek iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından işverenlerin sorumluluğu açısından mevzuatta yeterince düzenleme bulunmadığı görülmektedir. Uzaktan çalışma ise gün geçtikçe yaygınlaşan bir çalışma türü olup, uzaktan çalışma esnasında meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları yönünden karşılaştırmalı hukuku da dikkate alarak⁵³⁴ en kısa zamanda Kanun veya Yönetmelik düzeyinde bir düzenleme yapılması gerektiği açıktır.

III. UZAKTAN ÇALIŞMA ESNASINDA MEYDANA GELEN İŞ KAZALARININ İŞVEREN SORUMLULUK SİGORTASI İLE İLİŞKİSİ

Bu kısımda genel hatlarıyla işveren sorumluluk sigortasına değinilerek işverenin iş kazası meslek hastalığı sebebiyle hem hak sahipleri hem de SGK tarafından kendisine yöneltilecek dava ve tazminat talepleri işveren sorumluluk sigortasının kapsamı bakımından incelenmeye çalışılacaktır. Bu kısımda yapılacak açıklamalar yalnızca işveren sorumluluk sigortası hakkında yapılacak olup tezimizin konusu ve içeriği bakımından diğer sorumluluk sigortası türlerine değinilmeyecektir.

A. İşveren Sorumluluk Sigortası Açısından İş Kazası ve Meslek Hastalığı

1. Genel Olarak İşveren Sorumluluk Sigortası

İşçilerin iş kazasına uğraması ve meslek hastalığına yakalanması sonucunda SGK tarafından birtakım yardımlar yapılmakla birlikte sosyal sigorta limitleri uğranılan zararın tamamını karşılamamaktadır. Hem zararının tamamı karşılanmayan işçinin işverenden tazminat talep etme hakkı devam etmekte olup hem de SGK'nın karşılamış olduğu zararlar bakımından işverene rücu etme hakkı bulunmaktadır. Meydana gelen bu kazalar sebebiyle hükmedilecek tazminat miktarlarının büyüklüğü işverenleri mali açıdan zor duruma sokabilir. Bu sebeple işverenlerin işyerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları karşısındaki sorumluluklarını sigorta ettirme ihtiyacına binaen özel ve ihtiyari bir sigorta türü olan işveren sorumluluk sigortaları ortaya çıkmıştır.

⁵³⁴ Çeşitli ülke örnekleri için bkz. <https://euagenda.eu/upload/publications/telework--20post-covid.pdf> (E.T. 12.11.2023).

Sorumluluk sigortaları Türk Ticaret Kanunu'nun⁵³⁵ (TTK) 1473 ila 1484. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Sorumluluk sigortaları, sigorta ettirenin üçüncü kişilere karşı sorumluluğunu ortadan kaldırmayan; ancak oluşabilecek bir zarara karşı malvarlığındaki azalmayı önlemeye ilişkin ve bu zararları teminat altına almayı amaçladığı bir pasif zarar sigortasıdır.⁵³⁶ Zarar sigortalarında amaç, sigorta sözleşmesinde belirtilen bir rizikonun gerçekleşmesi sonucunda meydana gelen zararın sözleşmede öngörüldüğü şekilde ve belirtilen bedel ile sınırlı olarak karşılanmasıdır.⁵³⁷ Sigortacı, sigortalının uğramış olduğu somut ve gerçek zararı karşılamakla yükümlü olup poliçede belirtilen teminat limitinin tamamının ödenmesi gibi bir durum söz konusu değildir.⁵³⁸ İşveren sorumluluk sigortası da bir zarar sigortasıdır.⁵³⁹

Riziko, ileride gerçekleşmesi muhtemel bir tehlike ya da zarar verici bir olaydır.⁵⁴⁰ İşveren sorumluluk sigortası bakımından rizikonun iş kazası olduğunu ifade etmek gerekir.⁵⁴¹ Sigorta türlerinde yapılan bir başka ayırım göz önünde bulundurulduğunda işveren sorumluluk sigortası, meydana gelen rizikonun konusu

⁵³⁵ RG. 14.2.2011, S. 27846.

⁵³⁶ ÜNAN, Samim, İsteğe Bağlı Genel Sorumluluk Sigortasında Riziko, 1. Baskı, İstanbul 1998, s. 8; BOZER, Ali, Sigorta Hukuku, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara 2004, s. 118-119; ÇEKER, Mustafa, Sigorta Hukuku, 25. Baskı, Adana 2022, s. 247; BOZKURT, Tamer, Sigorta Hukuku, 11. Baskı, İstanbul 2018, s. 200-201; AYHAN, Rıza/ ÇAĞLAR, Hayrettin/ ÖZDAMAR, Mehmet, Sigorta Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2019, s. 292; ÖLMEZ, Fatih, "İşveren Sorumluluk Sigortası", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, S: 3, C: 22, 2016, s. 2132; KENDER, Rayegan, "Mesuliyet Sigortasının Mahiyeti ve Türleri", Teori ve Uygulama Açısından Mesuliyet Sigortaları III. Sigorta Semineri, İstanbul 1977, s. 4; ULAŞ, Işıl, Uygulamalı Zarar Sigortaları Hukuku, 8. Baskı, Ankara 2012, s. 763-764.

⁵³⁷ BOZER, s. 125; YAZICIOĞLU, Emine/ ŞEKER ÖĞÜZ, Zehra, Sigorta Hukuku, 4. Baskı, İstanbul 2021, s. 84; BOZKURT, s. 200.

⁵³⁸ ARAL ELDELEKLİOĞLU, İrem, Şematik Sigorta Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2022, s. 30; KARASU, Rauf, "6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun Sorumluluk Sigortalarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 2, 2015, s. 686; ULAŞ, s. 812.

⁵³⁹ İşveren sorumluluk sigortasının bir zarar sigortası olduğu yönündeki Yargıtay kararının ilgili kısmı şu şekildedir; "Dava işveren mali mesuliyet sigorta sözleşmesinden kaynaklanan alacağın tahsili istemine ilişkindir. Bu tür sigorta sözleşmelerinde asıl amaç, diğer tüm zarar sigortalarında olduğu gibi, işçinin veya onun hak sahiplerinin uğradıkları "gerçek zararların" karşılanmasıdır. Diğer bir deyişle, İşveren Mali Sorumluluk Sigortası can sigortalarındaki bir meblağ sigortası değildir. Sigorta poliçesinde gösterilen limit miktarı ise, sigortalının sorumlu olduğu azami miktarı saptamak için konulmuştur. Yoksa, rizikonun gerçekleşmesi ile bu miktarın mutlaka ödenmesi şart değildir." Y. 11. HD., E. 2003/2310, K. 2003/8507, T. 29.09.2003. (www.lexpera.com.tr)

⁵⁴⁰ BOZER, s. 26; ÜNAN, s. 27.

⁵⁴¹ YAZICIOĞLU, Emine, "Sorumluluk Sigortalarında Riziko", Sigorta Hukuku Sempozyumları (Editörler: Samim Ünan & Emine Yazıcıoğlu), 1. Baskı, İstanbul 2018, s. 459.

bakımından malvarlığı sigortasıdır.⁵⁴² Malvarlığı sigortaları malvarlığına yönelik rizikolara karşı yapılmakta ve sigorta ettirenin bir mal üzerindeki menfaati sigorta edilmektedir.⁵⁴³ Sorumluluk sigortalarının bazıları zorunlu⁵⁴⁴ olarak yapılmakla birlikte ülkemizde işveren sorumluluk sigortası zorunlu bir sigorta türü olmayıp isteğe bağlı bir sigortadır.

İşveren sorumluluk sigortalarında sigortacı olarak adlandırılanlar sigorta şirketleri, sigorta ettiren de sigorta sözleşmesinde öngörülen primi ödeyen gerçek veya tüzel kişilerdir.⁵⁴⁵ Sigortacı, sorumluluk sigortası vasıtasıyla aksine düzenleme bulunmadıkça sigortalı işverenin sözleşmede öngörülen ve sigorta süresi içerisinde meydana gelen kaza sebebiyle zarar görene karşı ödeyeceği tazminatı sigorta poliçesinde öngörülen miktarlar nispetinde karşılamaktadır.⁵⁴⁶

Sorumluluk sigortalarında sigortacının sorumluluğunu doğuran olayın yani rizikonun sigorta sözleşmesinin vadesi içerisinde gerçekleşmesi şart olmakla birlikte zarar sözleşmenin süresi sona erdikten sonra da ortaya çıkabilir.⁵⁴⁷ Zarar, sözleşme süresi sona erdikten sonra ortaya çıksa veya hak sahibi tarafından tazminat talebi sözleşme sona erdikten sonra yöneltilmiş olsa dahi sigortacı zararı karşılamakla yükümlüdür.

Sigortacının meydana gelen zararın giderilmesine yönelik yapacağı ödeme sigorta tazminatı olarak adlandırılır.⁵⁴⁸ Yapılacak tazminat ödemesi sigorta ettirene değil bizzat zarar görenlere yapılır.⁵⁴⁹ İşveren sorumluluk sigortası kapsamında ödeme yapan sigortacı, sigortalının zarar sorumlularına karşı kanuni halef olur ve böylece aynı zarar için hem zarar sorumlusundan hem de sigortacıdan ayrı ayrı tazminat elde edilmesi önlenerek “zenginleşme yasağı ilkesi” uygulanmaktadır.⁵⁵⁰

⁵⁴² KENDER, Rayegan, Türkiye’de Hususi Sigorta Hukuku, 15. Baskı, İstanbul 2016, s. 208; AYHAN/ ÇAĞLAR/ ÖZDAMAR, s. 302; BOZKURT, s. 200; YAZICIOĞLU/ ŞEKER ÖĞÜZ, s. 86.

⁵⁴³ YAZICIOĞLU/ ŞEKER ÖĞÜZ, s. 86.

⁵⁴⁴ Zorunlu sorumluluk sigortalarına; Karayolları Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortası, Tüpgaz Zorunlu Sorumluluk Sigortası, Zorunlu Deprem Sigortası (DASK) örnek olarak gösterilebilir.

⁵⁴⁵ AYHAN/ ÇAĞLAR/ ÖZDAMAR, s. 294.

⁵⁴⁶ KANER, İnci Deniz, Sigorta Hukuku, 4. Baskı, İstanbul 2021, s. 40.

⁵⁴⁷ KENDER, “Mesuliyet Sigortası”, s. 9; AYHAN/ ÇAĞLAR/ ÖZDAMAR, s. 306; GÜNAY, Barış, Sigorta Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2022, s. 210; KARASU, s. 689.

⁵⁴⁸ YAZICIOĞLU/ ŞEKER ÖĞÜZ, s. 84; KANER, s. 41.

⁵⁴⁹ GÜNAY, Sigorta Hukuku, s. 212.

⁵⁵⁰ YAZICIOĞLU/ ŞEKER ÖĞÜZ, s. 85; KANER, s. 41-42; ARAL ELDELEKLİOĞLU, s. 30.

TTK madde 1478’de bütün sorumluluk sigortası türlerinde, zarar görenlerin sigortacıya karşı doğrudan dava hakkı bulunduğu hüküm altına alınmıştır.⁵⁵¹ Zarar görenler kavramının içerisinde SGK’nın yer almadığını, SGK’nın kanunen yalnızca işverene rücu hakkının bulunduğu altını çizmek gerekir.⁵⁵² Zarar görenin sigortacıya karşı doğrudan dava hakkı on yıllık zamanaşımı süresine tabidir.

2. İşveren Sorumluluk Sigortasının Kapsamında Olan Talepler

İşveren Sorumluluk Sigortası Genel Şartlarının⁵⁵³ ilk maddesinde bu poliçenin kapsamının sınırları şu şekilde belirtilmiştir:

“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 Kurumu’nun 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. 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 nisbetinde iştirak eder.”

İşveren sorumluluk sigortasının kapsamı içerisinde kalan talepler iş kazası sonucunda SGK’nın sağladığı yardımların dışındaki ve üstündeki tazminat talepleri ile SGK’nın işverene rücu etmesi sonucu talep edilen tazminat ile avukatlık ücretleri ve dava masraflarıdır. Bu poliçe ile sigortalanan sorumluluk bakımından işverenin üzerinde kalacak olan kısım, sosyal sigortalar tarafından işçinin veya hak sahiplerinin karşılanmayan zararlarıdır.

⁵⁵¹ KENDER, Hususi Sigorta Hukuku, s. 226; KARASU, s. 689; ULAŞ, s. 783.

⁵⁵² ÖLMEZ, s. 2146.

⁵⁵³ 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu m. 11/1’de sigorta sözleşmelerinin ana içeriklerinin Müsteşarlıkça onaylanan ve bütün sigorta şirketleri tarafından aynı şekilde uygulanacak genel şartlara uygun olarak düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Uygulamada genel şartlar Hazine Müsteşarlığı tarafından düzenlenmektedir. Konu hakkında bkz. KENDER, Hususi Sigorta Hukuku, s. 33.

a. İş Kazası Sonucunda SGK Tarafından Yapılan Yardımları Aşan Zararlar

İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda SGK tarafından hak sahiplerine bir kısım ödemeler yapılsa da bu ödemeler zarar görenin zararının tamamını karşılamaya yetmemektedir.⁵⁵⁴ Zira SGK tarafından işçiye yapılacak yardımlar işçinin zararına göre değil, Kurum'un hesaplama yöntemlerince tayin edilir.⁵⁵⁵ Genel Şartlarda değinildiği gibi, SGK yardımlarını aşan tazminat talepleri işveren sorumluluk sigortasının teminatı kapsamındadır. Yine TTK madde 1484'te; *"Zarar, sosyal güvenlik kurumları tarafından karşılandığı ölçüde sigortacının sorumluluğu sona erer"* denilmektedir. Ancak işveren sorumluluk sigortası iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda meydana gelen bütün zararları teminat altına almamaktadır. Eğer hak sahipleri örneğin sürekli iş göremezlik ödeneği için SGK'ya başvurmaksızın doğrudan sigortacıya karşı dava açmışlarsa bu durumda başvurma hakkının doğduğu tarih itibarıyla hesaplanacak peşin sermaye değerinin mahsup edilmesi gerektiği doktrinde ifade edilmektedir.⁵⁵⁶ Yargıtay bir kararında, SGK'ya başvurmadan destekten yoksun kalma talebine dayanarak tazminat talebiyle dava açan hak sahiplerinin öncelikle Kurum'a başvurmaları gerektiği yönünde hüküm tesis etmiştir.⁵⁵⁷ Yine SGK'nın yapması gereken ödemeler bakımından işverenle müteselsil olarak sorumluluğunun bulunduğu ve eğer SGK tarafından yapılması gereken ödeme işveren tarafından yapılırsa işverenin SGK'ya rücu edebileceği de

⁵⁵⁴ OĞUZMAN, Kemal, "İşverenin Hukuki Mesuliyeti ve Bu Mesuliyetin Sigorta Edilmesi", Teori ve Uygulama Açısından Mesuliyet Sigortaları III. Sigorta Semineri, İstanbul 1977, s. 96; ULAŞ, s. 806; AKTAŞ, Muzaffer, "İşveren Sorumluluk Sigortası", Teori ve Uygulama Açısından Mesuliyet Sigortaları III. Sigorta Semineri, İstanbul 1977, s. 109.

⁵⁵⁵ AKIN, Maddi Tazminat, s. 101.

⁵⁵⁶ KESER, Hakan, "İşverence Mali Sorumluluk Yapılması Durumunda İşverenin Tazminat Sorumluluğunun Belirlenmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 12, 2008, s. 204; OĞUZMAN, "İşverenin Hukuki Mesuliyeti", s. 96. **Bu kapsamda SGK aleyhine açılacak davanın bekletici mesele yapılmasına ilişkin Yargıtay kararının ilgili kısmı şu şekildedir; "Kuruma belirtilen şekilde bir bildirimde bulunulmadığının anlaşılması halinde ise yapılacak iş, davacıya iş kazasını veya meslek hastalığını Sosyal Güvenlik Kurumuna ihbarda bulunmak, olayın Kurumca iş kazası veya meslek hastalığı olarak kabul edilmemesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumuna ve hak alanını etkileyeceğinden işveren aleyhine "iş kazası/ meslek hastalığı tespiti" davası açması için önel verilmesi, önel içerisinde dava açılması halinde iş bu davanın sonucu beklenilerek, sonucuna göre davacı sigortalının Kurum tarafından sürekli iş göremezlik oranının tespiti ve giderek tespit edilen bu oran doğrultusunda gelir bağlanmasının temini sağlandıktan sonra tazminat davasının çözüme kavuşturulması gerektiği açıktır."** Y. 10. HD., E. 2021/3920, K. 2022/6810, T. 10.05.2022 (www.lexpera.com.tr).

⁵⁵⁷ Kararın ilgili kısmı şu şekildedir; "...davacı anne ve babaya iş kazası sigorta kolundan ölüm geliri bağlanması için Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuruda bulunmaları, Kurum aleyhine dava açmaları için önel verilmesi ve önelin sonucuna göre gelir bağlanır ise hesaplamanın bu durum dikkate alınarak yapılması ve ortaya çıkacak zararlardan gelirlerin ilk peşin sermaye değerlerinin rücu edilebilir kısımlarının indirilmesi suretiyle kazanılmış haklar da göz önünde bulundurularak bir karar vermek..." Y. 21. HD., E. 2016/991, K. 2017/4087, T. 16.05.2017 (www.lexpera.com.tr).

belirtilmiştir.⁵⁵⁸ Dolayısıyla işveren sorumluluk sigortası bakımından karşılanacak olan talepler, işveren üzerinde kalacak olan nihai zararlardır.⁵⁵⁹ Yargıtay da vermiş olduğu kararlarında işverenin sorumluluğunu, SGK tarafından karşılanmayan zarar ilkesine dayandırmaktadır.⁵⁶⁰

İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçinin işverenden talep edebileceği bedensel zarar kalemleri TBK madde 54'te şu şekilde sayılmıştır: Tedavi giderleri, kazanç kayıpları, çalışma gücünün azalmasından veya yitirilmesinden doğan kayıplar ile ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar. Çalışma gücünün azalmasından doğan kayıplar çerçevesinde sürekli iş göremezlik veya geçici iş göremezlik tazminatları talep edilmektedir. İşçi cismani zarar sebebiyle yukarıdaki zarar kalemlerine ek olarak TBK madde 56 kapsamında manevi tazminat isteminde de bulunabilir.

İşçinin iş kazasına uğraması sonrasında işverenden talep edebileceği zarar kalemlerinden olan tedavi giderleriyle ilgili burada bir parantez açmanın faydalı olacağı kanısındayız. İşveren, iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan sigortalıya sağlık hizmeti sunmakla yükümlü olup bu yükümlülük bakımından Kanun'da yer ve sağlık kurumu ayrımı yapılmamıştır.⁵⁶¹ Bu halde, tedavi giderlerinden Kurum mu yoksa işveren mi sorumludur? Yargıtay bu konu hakkında vermiş olduğu kararlarında iş kazasının meydana gelmesinden itibaren her türlü yardımın SGK'nın sorumluluğunda olduğunu vurgulamış ve tedavi giderlerinden Kurumun sorumlu

⁵⁵⁸ **DİNÇ**, 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, İstanbul, Çizgi Basım Yayın, 2007, s. 475.

⁵⁵⁹ **ÖLMEZ**, s. 2134; **KENDER**, Rayegan, "İşveren Sorumluluk Sigortasında Akit Öncesi İhbar Görevi", Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Prof. Dr. Vecdi Aral'a Armağan, 2001, s. 430; **DİNÇ**, s. 473; **OĞUZMAN**, "İşverenin Hukuki Mesuliyeti", s. 96.

⁵⁶⁰ Bu yöndeki kararlardan biri şu şekildedir; "İş kazasından dolayı işverene karşı açılacak maddi tazminat davaları, Kurum tarafından yapılan yardımlar ve bağlanan gelirlerle karşılanmayan zararın giderilmesi ilkesine dayanır. Bu nedenle, öncelikle Kuruma olayın bildirilip bildirilmediği ve Kurumca olayın bir iş kazası sayılıp sayılmadığı mahkemece araştırılacak ve bunun sonucu davacılar Kurumdan gelir bağlanıp bağlanmayacağı saptanacaktır. Eğer gelir bağlanmışsa bunun ilk peşin sermaye değeri kurumdan sorulacak, davacıların kazanç düzeyleri üzerinden hesaplanacak olan tazminat tutarlarından sigorta gelirleri peşin değeri düşüldükten sonra, geriye bir zarar miktarı kalmışsa, bu miktar işverenden istenebilecektir." Y. 10. HD., E. 2021/1807, K. 2021/12028, T. 12.10.2021. Aynı yönde bkz. YHGK., E. 2016/1033, K. 2020/508, T. 01.07.2020. (www.lexpera.com.tr)

⁵⁶¹ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında özel hastane-devlet hastanesi şeklinde sağlık kurumu ayrımı yapılmaksızın sigortalının tedavisinin yapılmasının öncelikli olduğuna dair şu şekilde hüküm tesis etmiştir: "...ivedilikle tıbbi müdahale yapılmaması halinde sağ el parmaklarını kaybetmesi riski olan acil durum nedeniyle, Kurum sağlık tesisleri dışındaki özel bir sağlık kuruluşunda tedavi görmesi..." Y. 10. HD., E. 2016/9982, K. 2019/2806, T. 27.03.2019. (www.lexpera.com.tr)

olacağını belirtmiştir.⁵⁶² İşveren tarafından yapılan ve belgelendirilen her türlü sağlık gideri, yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri Kurum tarafından karşılanır.⁵⁶³ Kurum tarafından yapılacak ödemenin üst sınırı ise Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği madde 38’de “*Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından belirlenen tutar*” olarak belirtilmiştir.⁵⁶⁴ Sağlık hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu’nun belirlediği tutarın üzerinde kalan giderlerden Kurum sorumlu olmayacaktır.

Bu noktada önemle belirtmek gerekir ki kazaya uğrayan işçi (ya da hak sahipleri) Kurum’dan yardım alamamışsa işveren işçinin uğradığı zararın tamamını, sigortacı da poliçe teminat limitleriyle sınırlı olmak üzere bu zararı karşılamak durumundadır.⁵⁶⁵ Örneğin hak düşürücü süre geçtiği için cenaze ödeneği Kurum tarafından hak sahiplerine ödenmemiş olabilir. Bu halde zararın tümü işverene yöneltilebilir. Diğer taraftan, işçinin maddi zararının tamamı SGK tarafından karşılanmış ve bakiye bir zararı kalmamışsa işverene karşı maddi tazminat davası açılması söz konusu olmayacaktır.

b. SGK Tarafından İşverene Yöneltilen Rücu Talepleri

İşçinin iş kazası sonrası veya ölümü halinde desteğinden yoksun kalan hak sahiplerinin işverene karşı maddi ve manevi tazminat davası açma hakları bulunmaktadır. Ancak kazaya uğrayan işçinin (ve hak sahiplerinin) maddi zararının bir kısmı işverenin ödediği primler çerçevesinde SGK tarafından karşılanmaktadır.⁵⁶⁶ Kurum da bu minvalde iş kazası veya meslek hastalığı sonrası işçiye geçici iş göremezlik ödeneği ile sağlık yardımları yapmakta veya kendisine ya da geride kalanlarına gelir bağlamaktadır. Bu kısımda, SGK’nın iş kazası ve meslek hastalığı sonrası yaptığı ödemeler sebebiyle işverene rücu hakkı incelenmeye çalışılacaktır.

⁵⁶² Y. 21. HD., E. 2015/18909, K. 2016/15528, T. 26.12.2016, aynı yönde bkz.; Y. 21. HD., E. 2019/1551, K. 2019/6458, T. 24.10.2019 (www.lexpera.com.tr). Keza trafik kazalarından doğan sağlık yardımları için bkz. Y. 10. HD., E. 2022/9736, K. 2022/10437, T. 14.09.2022. (www.lexpera.com.tr)

⁵⁶³ ATAŞ/ TUAÇ YILMAZ, s. 320; ALTINER, s. 276.

⁵⁶⁴ ATAŞ/ TUAÇ YILMAZ, s. 320.

⁵⁶⁵ AKIN, Maddi Tazminat, s. 101.

⁵⁶⁶ AKIN, Maddi Tazminat, s. 101; ALTINER, s. 269.

i. *Rücu Hakkının Hukuki Dayanağı ve Niteliği*

SGK'nın işverene rücu hakkının hukuki dayanağı olarak ilk gerekçe iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle yaptığı yardımlar sebebiyle Kurum'un malvarlığında meydana gelen eksilmeyi gidermek olduğu, diğer gerekçe olarak da işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama hususunda daha dikkatli ve özenli davranmalarına sebep olacağı gösterilmektedir.⁵⁶⁷ Zira Kurum'un rücu hakkının işverenler ve diğer sorumlular nezdinde caydırıcı bir etkisi olacağı belirtilmekte, bir yönüyle de SGK'ya prim ödeyen işverenlerin tamamen sorumluluktan kurtulmasının önüne geçilmeye çalışılmaktadır. İşçilerin bir kısım zararlarının SGK tarafından karşılanması, işverenler tarafından SGK'ya prim ödenmesinden değil Anayasal bir ödev olan devletin sosyal güvenliği sağlama amacından kaynaklanmaktadır.⁵⁶⁸ Ancak işverenlerin hem SGK'ya prim ödemesi hem de iş kazası veya meslek hastalığı sonrası Kurum'un tekrar işverene rücu ederek yapılan ödemelerin bir kısmının işverenden talep edilmesi doktrinde eleştirilmiştir.⁵⁶⁹ Şeklen bir sigorta sistemi olmasına rağmen söz konusu hukuki ilişkinin bir sigorta olarak kabulünün mümkün olmadığı ifade edilmektedir. Öte yandan AYM'ye göre bunun sebebi SGK'nın mali yapısının korunmasını sağlamaktır.⁵⁷⁰ Zira ödenen SGK primlerindeki işveren payı, işveren açısından bir sorumluluk sigortası primi niteliğinde değildir.

SGK'nın rücu hakkının hukuki niteliği 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu⁵⁷¹ döneminden beri tartışmalıdır. Zira Kurum'un rücu hakkını doktrinde bir kısım yazarlar kanuna dayanan ve basit bir rücu⁵⁷² şeklinde nitelendirirken diğer

⁵⁶⁷ TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 454; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 435; BAYCIK, Gaye, "Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış", Sosyal Güvenlik Dergisi, S: 1, C: 7, 2017, s. 35 vd.; CİVAN, Orhan Ersun, "İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları", AÜHFD, S: 3, C: 64, 2015, s. 533; ERCAN, Turan, "5510 Sayılı Yasa Kapsamında Rücu Tazminat Davaları", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 15, 2009, s. 194; ERGİN, Berin, "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücu Nasıl Bakıyor?" Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 4, s. 133 vd.

⁵⁶⁸ CİVAN, "Rücu Hakkının Hukuki Niteliği", s. 534.

⁵⁶⁹ Kurumun rücu hakkının Anayasal temeli hakkında detaylı açıklamalar ve eleştiriler için bkz. GÜNGÖR, Hasan Atilla, "İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Nedeniyle İşverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısındaki Tazminat Sorumluluğuna İlişkin Anayasa Hukuku Açısından Bir Değerlendirme", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S: 54, C: 14, 2017, s. 725-764; TUNCAY, "İşverene Rücu", s. 184.

⁵⁷⁰ İlgili karar için bkz.; AYM, E. 1972/2, K.1972/28, T. 23.5.1972, RG. S. 14368, 21.11.1972, Benzer değerlendirme için bkz.; AYM, E. 1990/28, K.1991/11, T. 2.5.1991, RG. S. 21023, 16.10.1991.

⁵⁷¹ RG. 1.8.1964, S. 11766.

⁵⁷² BAYCIK, s. 43; ATABEK, s. 369-370; DİNÇ, s. 474.

taftakiler bunun kanuni halefiyet⁵⁷³ esası olduğunu savunmaktadır. Ancak AYM 2006 yılında vermiş olduğu kararıyla⁵⁷⁴ 506 sayılı Kanun'un 26. maddesinde yer alan *“sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere”* ifadesini iptal etmiştir. Bu iptal kararıyla birlikte Kurum'un rücu hakkının artık halefiyet ilkesiyle bağdaştırılma imkânı kalmadığı ve bu hakkın Kanun'dan doğan ayrı bir alacak hakkı şeklinde basit rücu şekline dönüştüğü ifade edilmektedir.⁵⁷⁵ Fakat 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle birlikte Kurum'un rücu hakkının düzenlendiği 21/1 maddede AYM'nin daha önce iptal ettiği ifadeye aynen yer verilerek rücu hakkının hukuki niteliği tekrar eski haline kavuşturulmuş durumdadır⁵⁷⁶. Dolayısıyla mevcut durum itibarıyla Kurum'un rücu hakkı *“kendine özgü nitelikte bir halefiyet”* temeline dayandırılmış olup güncel Yargıtay kararları da bu yöndedir.⁵⁷⁷

ii. İşverenin SGK Karşısındaki Sorumluluğunun Koşulları

5510 sayılı Kanun'un 21. maddesinde Kurum'un işverene rücu edebilmesi için söz konusu iş kazası veya meslek hastalığının işverenin kastı veya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmiş olması gerekmektedir.⁵⁷⁸ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği madde 45/1'de kast, *“iş kazası veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâli”* olarak tanımlanmıştır. Zararı doğuran olayın bilinçli

⁵⁷³ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 436; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 455; SÜZEK, İş Hukuku, s. 464.

⁵⁷⁴ AYM, E. 2003/10, K. 2006/106, T. 23.11.2006, RG. S. 26469, 23.11.2007.

⁵⁷⁵ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 438; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 457.

⁵⁷⁶ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 437; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 456; CENTEL, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 235.

⁵⁷⁷ Halefiyet ve rücu kavramları Yargıtay kararında şu şekilde açıklanmıştır: *“Başkasına ait bir borç nedeniyle alacaklıyı tatmin eden kişinin, onun haklarını kanunda belirtilen durumda ve tatmin ettiği oranda kendiliğinden elde etmesine halefiyet denir. Rücu hakkı ise başkasına ait borcu yerine getiren kişinin mal varlığında meydana gelen kaybı gidermeyi amaçlayan tazminat niteliğinde bir istem hakkıdır. Gerçekte de halefiyet ve rücu, aynı amaca, zarar görenin (alacaklının) tatmin edilmesine yönelik birbiri ile, çok yakından ilgili iki hukuksal kurum olarak görülmektedir. Nitekim; her ikisinde de başkalarına ait borcu yerine getiren kişinin, asıl borçluya karşı bir alacak elde etmesi ve bu hakka dayanarak borçludan bir istemde bulunması bu sonucu doğrulamaktadır. Bir borcu yerine getiren kimsenin alacaklının haklarına halef olabilmesi için halefiyetin kanunda açıkça öngörülmüş bulunması gerekir. Kanunda açıkça öngörülmediği sürece bir halefiyetin doğması mümkün değildir. Halefiyet kanununda belirtilmiş belirli durumlarda doğar. Diğer bir anlatımla halefiyet halleri sınırlı sayıda olma (numerus clausus) kuralına bağlıdır. Kanunda açıkça öngörülmediği sürece bir halefiyetin doğması mümkün değildir. (...) Sigortalı ya da hak sahibini tatmin eden kurumun 5510 sayılı Yasanın 21'inci maddesinin birinci fıkrasındaki rücu hakkının halefiyet hukuksal temeline dayandığının kabulü gerekir.”* Y. 10. HD., E. 2013/10647, K. 2013/11423, T. 24.5.2013; Y. 10. HD., E. 2015/5962, K. 2016/9135, T. 2.6.2016. (www.lexpera.com.tr)

⁵⁷⁸ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 439; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 458; SÜZEK, İş Hukuku, s. 464; CİVAN, “Rücu Hakkının Hukuki Niteliği”, s. 554.

olarak yapılması yeterli olup sonucun istenip istenmemesi önemli değildir. Kurum'un işverene rücu hakkı bakımından Kanun'da zikredilen kast dışındaki diğer şart esasında işverenin kusurlu davranışdır. İşverenin sorumluluğu bakımından mevzuatta düzenlenmemiş olsa dahi teknolojinin ve işin gerektirdiği her türlü önlemin işverenin yükümlülüklerine dahil olduğunu daha önce ifade etmiştik. Bu noktada diğer önem arz eden husus 5510 sayılı Kanun'daki madde 21/1'in son cümlesidir ki işverenin sorumluluğunda kaçınılmazlığın dikkate alınacağını belirtmektedir.⁵⁷⁹ Kaçınılmazlık durumunda işverenin sorumluluğu farklı değerlendirilmektedir. Dolayısıyla SGK'nın işverene rücu edebilmesi için kural olarak, işverenin kastının veya kusurunun bulunması gerekmekte olup Kurum işverene kusuru oranında rücu etmektedir.⁵⁸⁰

İşveren sorumluluk sigortası bakımından Kurum'un rücu hakkına bu noktada değinmekte yarar vardır. Genel Şartlar'da açıkça belirtildiği üzere, SGK'nın işverene yönelteceği rücu davaları, poliçe teminat limiti dahilinde kalmak koşuluyla işveren sorumluluk sigortasının kapsamı içerisindedir.

Diğer taraftan, işverenin kastıyla meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıkları işveren sorumluluk sigortasının kapsamı dışındadır. İSSGŞ madde 3/a'da kasten sebep olunan olayların teminat dışında kaldığı düzenlenirken, yine TTK madde 1477'de sigortacının, sigortalının sorumluluk konusu olaya kasten neden olması halinde bu zarardan sorumlu olmayacağı hüküm altına alınmıştır.⁵⁸¹ Dolayısıyla işveren sorumluluk sigortasının kapsamı bakımından sigortacının sorumluluğu yalnızca işverenin kusuruyla meydana gelen zararlar bakımındandır.

iii. Sorumluluğun Kapsamı

5510 sayılı Kanun ile Kurum'un işçiye yapmış olduğu ödemelerin veya bağlanan gelirlerin ilk peşin sermaye değeri bakımından işverene, işveren vekiline, asıl işverene, üçüncü kişiler ile üçüncü kişilerin kusuru bulunan işverenlerine karşı

⁵⁷⁹ Kaçınılmazlıkla ilgili açıklamalar için bkz.; Üçüncü Bölüm/ I/ B/ 4; **TUNCAY**, "İşverene Rücu", s. 185.

⁵⁸⁰ Kaçınılmazlık halinde işverene %40-50'si arasında kusur atfedilmektedir. Buna ilişkin açıklamalar ve yargı kararları için bkz. yuk. Üçüncü Bölüm/ I/ B/ 4.

⁵⁸¹ **ŞENOCAK**, Kemal, "Sorumluluk Konusu Olaya Kasten Neden Olma", Sigorta Hukuku Sempozyumları (Editörler: Samim Ünan & Emine Yazıcıoğlu), 1. Baskı, İstanbul 2018, s. 173; **ÖLMEZ**, s. 2135; **OĞUZMAN**, "İşverenin Hukuki Mesuliyeti", s. 101.

rücu hakkı tanınmıştır.⁵⁸² Rücu edilebilecek kalemler Kurum'un yaptığı veya ileride yapacağı ödemeler ile bağlanan gelirlerin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeridir. Ödemeler ile kastedilen geçici iş göremezlik ödeneği, cenaze masrafları ile kız çocuklarına verilen evlenme ödeneği iken gelirlerin kapsamına sigortalıya bağlanan sürekli iş göremezlik geliri ile işçinin ölümü halinde geride kalan hak sahiplerine bağlanan ölüm gelirinin ilk peşin sermaye değeri girmektedir.⁵⁸³ Bu hüküm uyarınca Kurum'un talep edebileceği rücu miktarı için iç tavan ve dış tavan olarak adlandırılan sınırlama getirilmiştir.⁵⁸⁴ İç tavan ile kast edilen Kurum'un iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle yapmış olduğu harcamalar iken, dış tavan ile anlatılmak istenen sigortalı işçinin veya hak sahiplerinin işverenden talep edebilecekleri tazminat tutarı yani Kurum'un işverenden talep edebileceği azami sınırdır.⁵⁸⁵ Kurum'un iç tavan bakımından işverene rücuunda işverenin kusuru dikkate alınırken rücu edilecek tutar dış tavanı aşamaz.⁵⁸⁶

5510 sayılı Kanun'un 21/1. maddesinde *“sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere”* ifadesindeki sınırlamanın yapılan ödemeler için değil (cenaze ödeneği, geçici iş göremezlik, evlenme ödeneği), yalnızca bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değeri toplamı için uygulanacağı ifade edilmektedir.⁵⁸⁷ Yüksek Mahkeme de Kurum'un sigortalıya veya hak sahipleri için yapılan veya ileride yapılması gereken harcamalar için bir sınır öngörülmediğini ancak bağlanan gelirler yönünden gerçek zarar hesabı yapılarak, gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamıyla sınırlı olarak talep edilebileceğine işaret etmektedir.⁵⁸⁸ Dolayısıyla illiyet bağı çerçevesinde sonradan ortaya çıkan ödemeler

⁵⁸² BAYCIK, s. 43.

⁵⁸³ CİVAN, Orhan Ersun, “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk”, AÜHFD, S: 4, C: 64, 2015, s. 1017; BAYCIK, s. 43; GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 446; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 464.

⁵⁸⁴ SÜZEK, İş Hukuku, s. 465; ERCAN, s. 196.

⁵⁸⁵ SÜZEK, İş Hukuku, s. 466; BAYCIK, s. 47; TUNCAY/ EKMEKÇİ, s. 466.

⁵⁸⁶ CİVAN, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 1061. Diğer taraftan, 5510 sayılı Kanun madde 23 uyarınca işveren sorumluluğu kusursuz sorumluluk sayılsa dahi, işveren kendi kusuru dışına belirtilen hallerin tamamına olmasa da çoğuna katlanmaktadır. İşverenin hiç kusuru bulunmasa bile, iç tavanın en az %50'si işverene rücu edilebilmektedir. Bu halde dahi, madde 23 kapsamında da dış tavan sınırının geçerli olduğu kabul edilmektedir. Bkz. CİVAN, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 1028, 1062.

⁵⁸⁷ GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU, s. 448; CİVAN, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 1061. Bu bakımdan işveren kusuruyla, iş kazası veya meslek hastalığının oluşumuna sigortalının kusurunun yanında veya kaçınılmazlığın yanında belli bir oranda katkıda bulunmuşsa, iç tavan miktarının tamamı değil, işverenin kusuruna denk gelen kısmı rücu edilecektir. (Bkz. CİVAN, “Müteselsil Sorumluluk”, s. 1019)

⁵⁸⁸ Y. 10. HD., E. 2019/3382, K. 2020/3013, T. 9.6.2020; Y. 10. HD., E. 2018/116, K. 2019/8180, T. 6.11.2019. (www.lexpera.com.tr)

rücu davasına konu edilebilirken, rücu davası ikame edildikten sonra gelirlerde bir artış meydana gelirse bu kısım işverenden talep edilemeyecektir.⁵⁸⁹

SGK tarafından açılacak tazminat ve rücu davalarının zamanaşımı süresine ilişkin önceki Kanun döneminde tartışmalar bulunmaktaydı. Ancak 5510 sayılı Kanun madde 93 ile bu tartışmalara son verilmiş ve Kurum'un açacağı tazminat ve rücu davalarının on yıllık zamanaşımı süresine tabi olacağı düzenlenmiştir.⁵⁹⁰ Bu düzenlemeyle birlikte, zarar verici olay başka bir kanunun uygulama alanına girse ve farklı bir zamanaşımı süresi söz konusu olsa dahi özel kanunlarda öngörülen zamanaşımı süresi uygulanmayacaktır.⁵⁹¹ Kurum tarafından işverene karşı açılan rücu davalarında talep edilen faizin başlangıç tarihi ise giderler bakımından ödeme tarihi, bağlanmış gelirler bakımından tahsisin onay tarihidir.⁵⁹²

c. Avukatlık Ücretleri ve Dava Masrafları

İşveren sorumluluk sigortasının kapsamında olan taleplerden biri de İSSGS madde 1/2'de belirtildiği üzere avukatlık ücretleri ile dava masraflarıdır. Ancak hükmedilen tazminat sigorta bedelini aşarsa sigortacı avukatlık ücreti de dahil olmak üzere bu masraflara sigorta bedeli nispetinde katlanır. Buna ek olarak TTK madde 1474'te sorumluluk sigortaları bakımından "hukuki koruma" başlığı altında sigortacının hukuki koruma sağlama yükümlülüğü düzenlenmiştir. Bu madde hükmü gereğince sigortacı tarafından karşılanacak zararların makul, kabul edilebilir

⁵⁸⁹ **BALCI**, Mesut/ **SONER**, Birol/ **AYDOĞAN**, Bahri/ **YENER**, Ahmet, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Maddi Tazminat Davaları, 1. Baskı, Ankara 2021, s. 528. Bu noktada Kanun'da yer alan "ileride yapılması gereken" ifadesinin sadece ödemeleri mi, yoksa hem ödemeleri hem de gelirleri mi ifade ettiği konusunda tartışma bulunmaktadır. Bir görüşe göre ifade tümünü kapsar ve rücu davası açıldıktan sonra iş kazası ve meslek hastalığı ile uygun illiyet bağı içerisindeki artışlar da rücu edilemez (**CİVAN**, "Müteselsil Sorumluluk", s. 1022, 1062); aksi görüş ise ödemelerdeki artışların rücu konusu yapılabileceği yönündedir (**TUNCAY/ EKMEKÇİ**, s. 464).

⁵⁹⁰ **GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU**, s. 450; Zamanaşımıyla ilgili detaylı açıklamalar için bkz. **ÖZKARACA**, Ercüment, Sosyal Sigorta Primlerinde Zamanaşımı, 1. Baskı, İstanbul 2020, s. 81 vd.; **TUNCAY/ EKMEKÇİ**, s. 457.

⁵⁹¹ Yargıtay kararlarında konuya ilişkin ilgili kısım şu şekildedir; "Bu yönüyle davanın yasal dayanağı 1479 sayılı Yasanın 63 ve 70. maddeleridir. Anılan Yasanın 70/2. maddesinde, bu Kanuna dayanılarak Kurumca açılacak rücu davalarının 10 yıllık zamanaşımına tabi olduğu öngörülmüştür. 1479 sayılı Yasanın 70. maddesi, özel hüküm niteliğini taşıdığından, genel hükümlere göre uygulama önceliği bulunmaktadır. Bu bakımdan zamanaşımı konusunda genel hükümlerin uygulama olanağı yoktur. Davaya konu zararlandırıcı sigorta olayı 17.07.2002 tarihinde meydana gelirken, yapılan yardımların ödeme tarihinin 08.09.2003 olması, ceza davasının 09.03.2009 yılında kesinleşmesi ve davanın 17.07.2009 tarihinde açıldığının anlaşılması karşısında, anılan Yasa'da belirtilen 10 yıllık zamanaşımı süresinin dolduğundan bahsedilemez."⁵⁹¹ Y. 10. HD., E. 2012/23996, K. 2013/14636, T. 28.6.2013; Y. 10. HD., E. 2011/6051, K. 2012/10154, T. 31.5.2012. (www.lexpera.com.tr)

⁵⁹² **GÜZEL/ OKUR/ CANIKLIOĞLU**, s. 451; **TUNCAY/ EKMEKÇİ**, s. 465.

miktarda olması gerekmektedir. Sigortacı yapılan aşırı ve gereksiz harcamaları gidermekle yükümlü değildir.⁵⁹³

3. İşveren Sorumluluk Sigortası Bakımından Teminat Dışında Kalan veya Ek Primle Teminata Dahil Edilebilen Haller

İSSGŞ madde 2’de aksine sözleşme yoksa teminat dışında kalan haller düzenlenmiş olup bu sayılan haller ek primle işveren sorumluluk sigortasının teminat kapsamına dahil edilebilecek hallerdir.⁵⁹⁴ Buna göre aksine sözleşme bulunmuyorsa teminat dışında kalan haller şunlardır:

- “İşçilerin, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak getirilip götürülmeleri sırasında meydana gelen iş kazaları,
- İşçilerin, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, meydana gelen iş kazaları,
- Türkiye Cumhuriyeti sınırları dışında meydana gelen iş kazaları
- Meslek hastalıkları sonucunda vaki olacak tazminat talepleri
- Manevi tazminat talepleri.”

İşçilerin işveren tarafından bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak getirilip götürülmeleri esnasında meydana gelen kazalar SGK anlamında iş kazası olarak kabul edilmekteyken, işveren sorumluluk sigortası kapsamına dahil edilmemiştir. Dolayısıyla işverenler, işçilerin işverenler tarafından sağlanan taşıtla işe getirilip götürülmesi esnasında uğrayacağı kazaları teminat kapsamına dahil etmek istemeleri halinde, uygulamada "Toplu Taşıma Klozu" denilen klozla sorumluluk sigortası güvencesinin kapsamına dahil edilmektedir.⁵⁹⁵

Yine işçinin görev ile başka yere gönderilmesi esnasında asıl işini yapmaksızın meydana gelen iş kazaları işverenin otoritesi altında meydana geldiğinden SGK

⁵⁹³ ÖLMEZ, s. 2136.

⁵⁹⁴ DİNÇ, s. 476; KUĞUOĞLU, Dilşad, İşveren Sorumluluk Sigortasında Riziko, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2020, s. 82.

⁵⁹⁵ KUĞUOĞLU, s. 83.

anlamında iş kazası olarak kabul edilmektedir. Bu husus da uygulamada “Görev ile Gönderme” klozu ile sigorta kapsamına dahil edilmektedir.⁵⁹⁶

Yine ülke dışında meydana gelen kazalar da ek primle sorumluluk sigortasının kapsamına dahil edilebilmektedir. Meslek hastalıklarının poliçeye dahil edilebilmesi için ayrıca düzenlenmesi gerekmektedir. Manevi tazminat talepleri de sübjektif bir zarar olup her çalışan ve kaza açısından farklılık arz ettiğinden bu zararın da ayrıca kararlaştırılarak poliçe teminatına dahil edilmesi mümkündür.

4. Mutlak Biçimde Teminat Dışında Kalan Haller

İSSGŞ madde 3’te ise mutlak biçimde işveren sorumluluk sigortasının teminatı dışında kalan haller düzenlenmiştir. Sayılan bu halleri sigortacı ile sigorta ettiren ayrıca bir sözleşme ile teminat kapsamına dahil edemezler. Mutlak olarak teminat dışında kalan haller:

- *“Kasten ika olunan veya bilerek sebebiyet verilen olaylar sonucu doğacak zarar ve ziyan talepleri,*
- *Bir mukavelenin ifasına veyahut hususi bir anlaşmaya dayanıp, sigortalının kanuni sorumluluk ölçüsünü aşan talepler,*
- *Harp, her türlü harp olayları, istila, yabancı düşman hareketleri, çarpışma (harp ilan edilmiş olsun, olmasın) iç harp, ihtilal, isyan, ayaklanma ve bunların gerektirdiği inzibati ve askeri hareketler sebebiyle meydana gelen bütün ziya ve hasarlar,*
- *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.*
- *3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu’nda belirtilen terör eylemleri ve bu eylemlerden doğan sabotaj ile bunları önlemek ve etkilerini*

⁵⁹⁶ KUĞUOĞLU, s. 83.

azaltmak amacıyla yetkili organlar tarafından yapılan müdahaleler sonucunda meydana gelen zararlar.”

Kasten sebep olunan olayların sigorta teminatı kapsamında olmadığı daha önce de ifade edilmiştir. Keza bu husus, TTK madde 1477’de de hüküm altına alınmış olup ilgili düzenleme emredici bir hükmüdür.⁵⁹⁷ Yine savaş, nükleer olaylar ve terör olayları tüm sigorta şirketleri tarafından teminat dışında bırakılan hallerdendir. Zira rizikonun belirsizliği ilkesine aykırılık ve riskin tespitindeki imkânsızlık sebebiyle sigortacılar tarafından bu hallerde teminat verilmemektedir.⁵⁹⁸

B. Uzaktan Çalışma Açısından Değerlendirme

İşveren sorumluluk sigortasını ve teminatının kapsamını bir önceki kısımda incelemeye çalışmıştık. Bu kısımda ise uzaktan çalışan işçilerin geçirmiş olduğu iş kazalarının işveren sorumluluk sigortasının kapsamına dahil edilip edilemeyeceği hususunu tartışacağız.

Uzaktan çalışan işçilerin iş kazasına uğraması halinde işveren sorumluluk sigortasının kapsamına dahil edilip edilemeyeceği hususunda değerlendirme yapabilmek için ilk olarak İSSGŞ’nin yer bakımından sınırlamasına değinmekte yarar vardır. Genel Şartlar’ın ilk maddesinde işveren sorumluluk sigortasının “işyerinde meydana gelebilecek kazaları” teminatın kapsamına dahil ettiğini söylemeliyiz. İşyeri kavramından salt asıl işyeri değil, işverenin iş organizasyonu içerisinde yer alan ve fiziksel bağımlılığın ötesinde bir bütün anlaşılmalıdır.⁵⁹⁹ Dolayısıyla işçinin işverenin iş organizasyonu içerisinde çalışıyor olması gerekmektedir. Bu bağlamda ev kategorik olarak işyeri olarak kabul edildiği takdirde, evde meydana gelen her kaza iş kazası olarak kabul edilecektir.⁶⁰⁰ Ancak bunun mutlak olarak kabulü kanaatimizce hakkaniyete aykırıdır ve işverenin işçi üzerindeki otoritesinin azaldığı bir çalışma türü olan uzaktan çalışma bakımından işçinin geçirmiş olduğu her kazanın iş kazası olarak sayılması sonucunu doğurur. Dolayısıyla her somut olay bakımından işin yürütümü ile kaza arasında uygun illiyet bağı ve işverenin kusuru aranmalıdır. Bu sebeple işverenin kusurunun bulunduğu ve

⁵⁹⁷ Detaylı açıklamalar için bkz. ŞENOCAK, s. 173-180.

⁵⁹⁸ ÖLMEZ, s. 2138; DİNÇ, s. 477.

⁵⁹⁹ DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 25.

⁶⁰⁰ KUĞUOĞLU, s. 103.

yürütülen iş ile arasında uygun illiyet bağı bulunan uzaktan çalışma esnasında meydana gelen bir iş kazasının da işveren sorumluluk sigortasının kapsamında kabul edileceği sonucuna ulaşılabilir. Bu nedenle, Genel Şartlar'da belirtilen işyerinde meydana gelen kazalar kavramını güncel ve mevcut düzenlemeler çerçevesinde değerlendirmek gerekmektedir.⁶⁰¹

Öte yandan İSSGS'ye göre tazminat talebinde bulunabilecek kişiler "*işverene hizmet akdiyle bağlı ve Sosyal Sigortalar Kanununa tabi işçiler*"dir. Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi işçilerden maksat, 5510 sayılı Kanun'un madde 4/I (a) kapsamında çalışan işçilerdir.⁶⁰² Zira Genel Şartlar 506 sayılı Kanun döneminde yürürlüğe girdiğinden anılan hükümde Sosyal Sigortalar Kanunu ifadesi kullanılmaktadır.⁶⁰³ Uzaktan çalışan işçiler de tıpkı işyerinde 4/I (a) kapsamında çalışan işçiler gibi işverene hizmet akdiyle bağlı ve 5510 sayılı Kanun'a tabi olarak çalışan kişilerdir. Dolayısıyla, Genel Şartlar bakımından uzaktan çalışan işçilerin de iş kazasına uğraması halinde işverenden talep edecekleri tazminatların işveren sorumluluk sigortasının kapsamında olduğunun kabulü gerekir. Ancak belirttiğimiz gibi, uzaktan yapılan çalışmalar bakımından her somut olayın kendi şartları içerisinde ve ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira uzaktan çalışma esnasında meydana gelen her iş kazasının işveren sorumluluk sigortasının kapsamına girmesi, yukarıda yaptığımız açıklamalar çerçevesinde mümkün değildir.

Yine yer bakımından diğer bir sınırlama Genel Şartlar madde 2/b ile getirilmiştir. Buna göre, Türkiye sınırları dışında meydana gelen iş kazaları teminat dışındadır. Uzaktan çalışmada işçi işyeri dışında çalışmasını gerçekleştirdiği için eğer bu çalışma Türkiye dışında yapılıyorsa ve uzaktan çalışma esnasında bir iş kazası meydana gelirse teminat dışında sayılması gerekir. Ancak yer bakımından sınırlama mutlak olmayıp ayrı bir sözleşmeyle kapsama dahil edilebilir.

⁶⁰¹ Aynı yönde: KUGUOĞLU, s. 102.

⁶⁰² İstanbul BAM 17 HD., E. 2017/1619, K. 2018/897, T. 23.05.2018 kararında ölen kişinin işçi statüsünde olmadığı için işveren sorumluluk sigortasının kapsamına dahil edilemeyeceği yönündeki kararının ilgili kısmı şöyledir: "*Bu durumda, ölenin kendi şirketinin almış olduğu işte fiilen çalışmış olması adı geçen işçi statüsünde ve poliçe teminatı kapsamında olması anlamına gelmeyecektir. Aksi halde sigorta sözleşmesinin bir anlamı kalmayacaktır .6102 sayılı TTK nun 1409. maddesinde sigortacının sözleşmede öngörülen rizikonun gerçekleşmesinden doğan zarardan veya bedelden sorumlu olduğu düzenlenmiştir. Bu kapsamda, şirket ortağının iş yerinde vefatı, dava konusu sigorta poliçesi kapsamında olan bir riziko kabul edilemeyeceğinden, davacı başvuran vekilinin istinaf başvurusunun reddine dair karar verilmesi gerekmele aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.*"

(www.lexpera.com.tr)

⁶⁰³ KUGUOĞLU, s. 97.

Hem mevzuat hem de Genel Şartlar birlikte değerlendirildiğinde, uzaktan çalışma esnasında meydana gelen iş kazalarının teminat kapsamı dışında sayılacağına ya da ek prim gerektirdiğine ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Keza uzaktan yapılan çalışmalarda meydana gelen iş kazasından işverenin sorumluluğunun tamamen ortadan kalkmadığı sabittir. Dolayısıyla yukarıda yapılan değerlendirmeler kapsamında, uzaktan yapılan işle meydana gelen kaza arasında işlevsel bir bağ ve meydana gelen kaza ile zarar arasında illiyet bağı olan hallerde meydana gelen kazanın teminat kapsamında sayılması gerektiği kanaatindeyiz.

Diğer taraftan, uygulama kolaylığı açısından uzaktan çalışma esnasında meydana gelen iş kazalarından işverenin sorumluluğunun tespitindeki güçlükler sebebiyle, uzaktan çalışma esnasında meydana gelen iş kazaları işveren sorumluluk sigortasının kapsamına ayrı bir klotla örneğin “Uzaktan çalışma esnasında ve çalışma süresi içerisinde işverenin kusurunun bulunduğu iş kazaları teminat kapsamındadır” şeklinde bir ifadeyle dahil edilebilir.

Uzaktan çalışma esnasında meydana gelen meslek hastalıkları bakımından ise ayrı bir parantez açmak gerekir. Zira meslek hastalıkları, işveren sorumluluk sigortasının teminatına ancak ayrı bir sözleşmeyle ve ek primle dahil edilebilmektedir. Bu sebeple uzaktan çalışma esnasında meydana gelecek meslek hastalıkları bakımından da ayrı bir sözleşme yapılması ve ek primle sigorta sözleşmesine dahil edilmesi gerektiği açıktır.

Sonuç olarak hem dünyadaki hem de ülkemizdeki durum göz önüne alındığında uzaktan yapılan çalışmaların sayısı her geçen gün artmaktadır. Buna bağlı olarak, yakın gelecekte uzaktan çalışma esnasında meydana gelecek iş kazalarının da yaygınlaşacağı muhakkaktır. Bu konuda erişebildiğimiz kadarıyla henüz verilmiş bir yargı kararı bulunmamaktadır. Konu ilerleyen yıllarda verilecek yargı kararlarıyla ve yapılacak bilimsel çalışmalarla netlik kazanacaktır.

Kanımızca, Genel Şartlar bakımından teminat kapsamında yer alan ve teminat dışında kalan haller göz önünde bulundurulduğunda, uzaktan çalışma esnasında meydana gelen iş kazaları teminat kapsamında sayılmalıdır ve teminat kapsamı dışında bırakılmaları için sigorta poliçesinde ayrıca belirtilmesi gerekir. Ancak

uygulamada kolaylık sağlamak ve uzaktan yapılan çalışmalar esnasında meydana gelecek her trl kazanın işverenin sorumluluğunu gündeme getirmemesi için, işveren sorumluluk sigortasının kapsamına ayrı bir klozla rneğin “Uzaktan alışma esnasında ve çalışma süresi içerisinde işverenin kusurunun bulunduğu iş kazaları teminat kapsamındadır” şeklinde bir ifadeyle dahil edilmesinin de yerinde olacağı kanaatindeyiz.



SONUÇ

Teknolojinin gelişmesi ve küreselleşmenin etkisiyle işletmeler arasındaki rekabet ve küresel arenada var olma çabası, yeni ve esnek çalışma türlerini ortaya çıkarmıştır. Ortaya çıkan bu yeni çalışma türleri arasında yer alan ve çalışmamızın ana temasını oluşturan uzaktan çalışma ise evde çalışma ve tele çalışma türlerini de içerisinde barındıran üst çatı bir kavramdır. Uzaktan çalışma biçiminde çalışan işçi iş görme edimini klasik işyerinde ifa etmemekte, işyeri dışında bir mekânda yerine getirmektedir. İş hayatında yaşanan değişimle birlikte işyeri kavramı artık klasik işyerinden ayrılmış ve dünyadaki gelişmelere paralel olarak Türk hukukunda da yerini “iş organizasyonu” kavramına bırakmıştır. Bu kavramla birlikte işyerinin sınırları genişlemiş ve esnekleşmiş bunun sonucu olarak da işverenin iş organizasyonu içerisinde iş görme ediminin ifa edildiği her yer işyeri olarak kabul edilmiştir. Ancak bu kabul, işçiler açısından pek çok belirsizlik ve zorluğu da beraberinde getirmiş olup güncel mevzuat ve içtihat kararlarıyla işçilerin işyeri dışında iş kazası ya da meslek hastalığına uğraması halinde bunun tespitini yapmak oldukça zordur.

Uzaktan çalışma, evde çalışma veya tele çalışma şeklinde yapılabilir. Evde çalışma; “eve iş verme”, “ev çalışması”, “ev eksenli çalışma”, “home office” gibi farklı isimlerle adlandırılmaktadır. Evde çalışma durumunda işverenin işçi üzerindeki emir ve talimat verme yetkisi azalmaktadır. Ancak evde yapılan bir işin, işverenin iş organizasyonu kapsamında ve bir ücret karşılığında işverene bağımlı olarak yapılması halinde iş sözleşmesi olarak kabul edileceği açıktır. Yine önemle belirtmek gerekir ki, evde çalışanlarla ilgili hem İş Kanunu’nda hem de TBK’da düzenleme bulunması sırf buna dayanarak evde çalışanların İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmaları sonucunu doğurmayacaktır. Evde çalışanlara öncelikle bir kapsam değerlendirmesi yapılmalı ve İş Kanunu ilgili çalışmayı dışlamıyorsa İş Kanunu madde 14 hükümleri uygulanmalı, hüküm bulunmayan hallerde ise TBK’nın “Evde Hizmet Sözleşmesine” ilişkin hükümleri devreye girecektir. Evde hizmet sözleşmesine ilişkin özel düzenlemelerde de hüküm bulunmayan hallerde ise genel hizmet sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır.

Bilgi iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması ve toplumsal yapının endüstri toplumundan bilgi toplumlarına geçişi neticesinde klasik evden çalışmaların yerini

teknolojik iletişim araçlarının kullanıldığı uzaktan çalışmalara bırakmaya başlamıştır. Bilgi iletişim teknolojilerinin kullanılması suretiyle yapılan tele çalışmayı, işçinin iş görme ediminin yarısından fazlasını işyeri dışında ve teknolojik iletişim araçlarıyla yaptığı ancak bu iş görme edimini işverenle yapmış olduğu iş sözleşmesi çerçevesinde ve işveren hesabına gerçekleştirdiği çalışma türü olarak tanımlayabiliriz. Tele çalışma çeşitli şekillerde karşımıza çıkmaktadır; evde tele çalışma, gezici tele çalışma, hibrit tele çalışma ve tele çalışma merkezlerinde yapılan tele çalışmalar. İş Kanunu'nun 14. maddesinde yapılan açık düzenleme ve değişiklik sonrasında tele çalışma yapanların da İş Kanunu'na tabi olacağı hüküm altına alınmıştır. Ancak tele çalışanlar için İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde TBK'da evde hizmet sözleşmesinden farklı olarak özellikle tele çalışma için bir düzenleme bulunmadığından TBK'nın genel hizmet sözleşmesi kuralları uygulama alanı bulacaktır.

İşverenin işçiyi koruma yani gözetme borcu, temelde işçinin kişiliğinin korunmasını hedefleyen ve iş sözleşmesinden doğan temel bir borçtur. İşverenin işçiyi koruma borcu TBK m. 417'de düzenlenmiş olup çok geniş kapsamlı bir borçtur. Zira bu borcun içerisinde işçinin maddi ve manevi değerlerinin korunmasının yanı sıra işçinin sağlığının ve kişiliğinin korunması, psikososyal risklere karşı önlem alınması, işçinin bilgilendirilmesi ve eğitilmesi gibi pek çok husus yer almaktadır. İşveren bu itibarla, işçinin iş sağlığı ve güvenliğini korumak için bilim ve teknolojinin gerektirdiği ve hatta kendisinin bilgi sahibi olmasa dahi her türlü önlemi almakla yükümlüdür. Çalışmamız açısından işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğüne odaklanılmış ve bunun sonucu olarak iş kazası meslek hastalıkları konusuna ağırlık verilmiştir. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu uzaktan çalışan işçiler bakımından da devam etmekte ancak uzaktan çalışan işçilere uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği kuralları farklılaşmaktadır. Önemle ifade etmek gerekir ki sadece çalışma türü sebebiyle klasik olarak işyerinde çalışan işçilerden farklı bir muameleye tabi tutulmaları söz konusu değildir. Uzaktan çalışan işçiler üzerinde işverenin hakimiyeti zayıfladığından, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğü daha çok eğitim verme, bilgilendirme, sağlık gözetimi yapma ve kullanılan araç-gereçlerle ilgili gözetme şeklinde devam etmektedir.

Uzaktan çalışan işçinin işveren tarafından sürekli biçimde denetlenmesi halinde özel yaşamın gizliliği veya konut dokunulmazlığının ihlali gibi başka hukuki

sorunlar gündeme gelebilir. Bu sebeple, işverenin işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğünün uzaktan çalışma biçiminde artık daha ziyade işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü olarak varlığını devam ettireceği ifade edilmektedir. Aynı şekilde işçiyle birlikte aynı evde yaşayanların, çocukların, komşuların ve benzeri kişilerin sağlık ve güvenliklerinin de sağlanmasının gerektiği belirtilmektedir.

Uzaktan çalışan işçilerin iş kazası ve meslek hastalığına uğraması beklenen bir durumdur. Her ne kadar güncel durumda bu konu hakkında verilmiş yargı kararlarına ulaşmasak da uzaktan çalışmanın günden güne yaygınlaşmasıyla birlikte uzaktan çalışma esnasında meydana gelecek iş kazası ve meslek hastalıklarında artış yaşanacağı muhakkaktır. Uzaktan çalışma esnasında meydana gelen bir kazanın iş kazası olarak kabulü için, kazaya uğrayan bir işçinin varlığı, aniden ve beklenmedik şekilde ortaya çıkan bir olay, yapılan işle meydana gelen kaza arasında illiyet bağı ve bu olay sebebiyle işçinin bir zarara uğraması gerekmektedir. İşverenin uzaktan çalışma ilişkisinde çalışan işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğü aynen devam etmektedir.

Uzaktan çalışma esnasında meydana gelen bir iş kazasından işverenin sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için de kanaatimizce işverene yüklenebilecek bir kusurun varlığı şarttır. Bu kusur, işçiye uzaktan çalışma esnasında uyulacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hakkındaki eğitimlerin yeterli düzeyde verilmemesi şeklinde olabileceği gibi, işçinin çalıştığı ortamın veya kullandığı ekipmanın denetlenmemesi sonucu veya işçiye uygun çalışma ortamının hazırlanmaması şeklinde de karşımıza çıkabilir. Dolayısıyla işverenin kusuru her somut olay bakımından ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Ancak işverenin uzaktan çalışma esnasında meydana gelen bir iş kazasından hukuki sorumluluğunun doğabilmesi için önem arz eden unsur illiyet bağının varlığıdır. İlliyet bağı her somut olay bakımından ayrıca değerlendirilmelidir.

Kanaatimizce işçinin örneğin evde tele çalışma biçiminde yaptığı bir çalışmada uğrayacağı bir kazada; kaza çalışma süresi içerisinde meydana gelirse ve kazanın yapılan işle ilgili olduğu tespit edilirse iş kazası olarak kabul edilmeli ve işverenin kusuru değerlendirilmelidir. Ancak meydana gelen kaza yapılan işle ilgili değilse ve fakat çalışma süresi içerisinde meydana gelmişse farklı bir değerlendirme yapılmalıdır ve bu konudaki kesin kanı yargı kararları ile ortaya çıkacaktır. Zira

meydana gelen kaza iş kazası olarak kabul edilse bile işverenin sorumluluğu gündeme gelmeyebilir. Diğer taraftan, ilgili iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin işverence doğru şekilde uygulandığının doğrulanması da güçtür ve işçinin mahremiyetine ilişkin başka sorunlar yaratmaktadır. Bu güçlüğü karşılık, uzaktan yapılan tele çalışmalarda işverenin işçiye dijital araçlar üzerinden ulaşma imkanının olması bir kolaylık sağlayabilir. Belirtildiği üzere, uzaktan çalışma iş kazasının ve dolayısıyla işverenin sorumluluğunun tespitinde güçlüklerle yol açmaktadır. İşverenin işçiye neredeyse her saatte ulaşabiliyor olması çalışma süresi kavramını ortadan kaldırmakta, bir yönüyle işçinin özel hayatıyla iş yaşamı arasındaki sınırı bulanıklaştırmaktadır. Diğer taraftan, örneğin evde tele çalışma bakımından, ana işyerinin iletişim ağına bağlı olarak yapılan uzaktan çalışmalarda meydana gelen kazalar, zaman bakımından iş kazasının tespiti açısından bir çözüm olabilir.

Pratik güçlükleri olmasına rağmen, işverenin meydana gelen kazadan sorumlu olabilmesi için kazanın çalışma süresi içerisinde meydana gelmesi ve yapılan işle ilgili olmasının aranması gerektiği kanaatindeyiz. Aksi durumun kabulü, uzaktan yapılan çalışmalarda meydana gelen tüm kazalardan işverenin sorumlu olacağı sonucuna ulaştırır ki bu da hakkaniyete aykırı olacaktır. Genel olarak karşılaştırmalı hukukta da yasal düzenlemelerin, tele çalışanın kazanın gerçekten işi yaptığı yerde ve çalışma saatleri sırasında meydana geldiğini kanıtlaması ve kazanın mesleki bir faaliyet sırasında mı yoksa özel bir faaliyet sırasında mı meydana geldiğinin araştırılması gerektiği yönünde birleşmektedir. Benzer şartlar meslek hastalığı bakımından da geçerlidir.

İşçilerin iş kazası veya meslek hastalığına uğraması halinde birtakım yardımlar SGK tarafından yapılmakla birlikte, Kurum'un sağladığı yardımlar çoğunlukla işçilerin zararını karşılamaya yetmemektedir. Hem zararının tamamı karşılanmayan işçinin işverenden tazminat talep etme hakkı devam etmekte olup hem de SGK'nın karşılamış olduğu zararlar bakımından işverene rücu etme hakkı bulunmaktadır. Meydana gelen bu kazalar sebebiyle hükmedilecek tazminat miktarlarının büyüklüğü işverenleri mali açıdan zor duruma sokabilir. Bu sebeple işverenlerin işyerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları karşısındaki sorumluluklarını sigorta ettirme ihtiyacına binaen özel ve ihtiyari bir sigorta türü olan işveren sorumluluk sigortaları ortaya çıkmıştır. Çalışmamızda işverenler ve uygulama açısından büyük öneme sahip olan işveren sorumluluk sigortasına yer

verilerek, işverenlerin sorumluluğu bu perspektiften de incelenmiştir. İşveren sorumluluk sigortasının kapsamı içerisinde kalan talepler iş kazası sonucunda SGK'nın sağladığı yardımların dışındaki ve üstündeki tazminat talepleri ile SGK'nın işverene rücu etmesi sonucu talep edilen tazminat ile avukatlık ücretleri ve dava masraflarıdır. Bu poliçe ile sigortalanan sorumluluk bakımından işverenin üzerinde kalacak olan kısım, sosyal sigortalar tarafından işçinin veya hak sahiplerinin karşılanmayan zararlarıdır.

Uzaktan çalışan işçiler de tıpkı işyerinde 4/I (a) kapsamında çalışan işçiler gibi işverene hizmet akdiyle bağlı ve 5510 sayılı Kanun'a tabi olarak çalışan kişilerdir. Dolayısıyla, Genel Şartlar bakımından uzaktan çalışan işçilerin de iş kazasına uğraması halinde işverenden talep edecekleri tazminatların işveren sorumluluk sigortasının kapsamında olduğunun kabulü gerekir. Ancak belirttiğimiz gibi, uzaktan yapılan çalışmalar bakımından her somut olayın kendi şartları içerisinde ve ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira uzaktan çalışma esnasında meydana gelen her iş kazasının işveren sorumluluk sigortasının kapsamına girmesi mümkün değildir.

Uzaktan çalışan işçilerin işveren sorumluluk sigortası kapsamında olduğunun kabulüyle birlikte uygulamada kolaylık sağlanması amacıyla uzaktan çalışan işçilerin sigorta poliçesine ayrı bir klozla dahil edilmesi önerilebilir. Bu kloz şu şekilde olabilir; “Uzaktan çalışma esnasında ve çalışma süresi içerisinde işverenin kusurunun bulunduğu iş kazaları teminat kapsamındadır”. Meslek hastalığı bakımından ise ayrı bir değerlendirme yapmak gerekmektedir. Zira İSSGŞ uyarınca meslek hastalıklarının ayrı bir klozla ve ek primle teminata dahil edilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, uzaktan çalışma esnasında meydana gelen her kazayı iş kazası veya meslek hastalığı olarak kabul etmek ve işverenin sorumluluğuna gitmek kanaatimizce hakkaniyete aykırı olacaktır. Karşılaştırmalı hukuktaki durum da göz önünde bulundurularak, bir an önce uzaktan çalışma esnasında meydana gelecek iş kazaları bakımından ülkemizde de genel çerçeveyi belirleyecek bir düzenlemenin yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

KAYNAKÇA

ABBAS, Büşra, “Atipik Bir Çalışma Biçimi Olarak Evden Çalışma”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 13, 2016, ss. 2007-2038.

AKBIYIK, Taliye, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Halleri ve Kurum Tarafından Yapılan Yardımlar ile Sunulan Hizmetler, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2023.

AKDENİZ, Ayşe Ledün, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği”, İÜHFMD, C: 72, S: 2, 2014, ss. 3-29. (İş Kazası)

AKDENİZ, Ayşe Ledün, Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015. (Meslek Hastalığı)

AKEL, Ömer, İş Kazası Sayılan Haller ve İş Kazasının Bildirilmesi, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.

AKIN, Levent, “Covid-19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri”, Çimento İşveren Dergisi, S: 3, C: 34, 2020, ss. 16-71. (Covid-19)

AKIN, Levent, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi”, MÜHFHAD, C: 20, S: 1, 2014, ss. 657-674.

AKIN, Levent, “İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu Kusur Esasına Dayanır, Karar İncelemesi”, Çimento İşveren Dergisi, S: 3, C: 28, 2014, ss. 36-46. (Kusur Esası)

AKIN, Levent, “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı”, Çimento İşveren, S: 2, C: 25, 2011, ss. 26-39. (Nedensellik Bağı)

AKIN, Levent, “Meslek Hastasının Sosyal Sigorta ve Tazminat Hakları”, Prof. Dr. Ali Naim İnan’a Armağan (Editörler: Mehmet Ünal/Veyssel Başpınar/ Hasan Seçkin Ozanoğlu/ Süleyman Yılmaz), 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2009. (Meslek Hastası)

- AKIN**, Levent, “Türk Çalışma Yaşamında Pandemi Sürecinde Uzaktan/Evden Çalışma ve Olası Sonuçları”, In Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı, 1. Baskı, İstanbul 2021.
- AKIN**, Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, 1. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2001. (Maddi Tazminat)
- AKTAŞ**, Muzaffer, “İşveren Sorumluluk Sigortası”, Teori ve Uygulama Açısından Mesuliyet Sigortaları III. Sigorta Semineri, İstanbul 1977.
- AKYİĞİT**, Ercan, Toplu İş Hukuku, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.
- ALP**, Mustafa, Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), Prof. Dr. Sarper Sözek’e Armağan, 1. Baskı, İstanbul 2011.
- ALPAGUT**, Gülsevil, “Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi- Daimi Ulaşılabilirlik”, Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.
- ALPER**, Yusuf, Sosyal Sigortalar Hukuku, 10. Baskı, Dora Yayınları, Bursa 2019.
- ALTINER**, Fatma Zeynep, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Yükümlülüğü”, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S: 3-4, C: 13, 2009, ss. 265-289.
- ALTUN**, Sevdâ, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışmada Çalışanın 6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova 2021.
- ANDAÇ**, Faruk, Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Uygulaması, 1. Baskı, Legal Yayınları, İstanbul 2022.
- ARAL ELDELEKLİOĞLU**, İrem, Şematik Sigorta Hukuku, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.
- ARASLI**, Utkan, “Yeni Borçlar Yasası’nın İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Maddi Tazminat Davalarında Getirdiği Sistem ve Hakkaniyet İndirimi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 24, 2011, ss. 143-155.

ARICI, Kadir, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2022.

ARSLAN DURMUŞ, Seda, “Covid-19’un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi”, İstanbul Hukuk Mecmuası, S: 2, C: 78, 2020, ss. 363-393.

ARSLAN ERTÜRK, Arzu, “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9’uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetinde Çalışanların Sigortalılığı”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 12, S: 46, 2015, ss. 89-125.

ARSLAN, Seda, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, MÜHFHAD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C: 20, S: 1, 2014 Özel Sayı, ss. 767-808.

ATABEK, Reşat, İş Kazası ve Sigortası, Erdini Basım ve Yayınevi, İstanbul 1978.

ATAŞ, Emin/ **TUAÇ YILMAZ**, Pelin, “İş Kazalarında İşverenin Sorumluluğu: Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Bir Değerlendirme”, Sosyal Güvenlik Dergisi, S: 2, C: 12, 2022, ss. 307-326.

AYBAY, Rona, “Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”, 1. Baskı, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara 2006.

AYDIN, Ufuk, “Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S: 2, C: 6, 2020, ss. 181-214.

AYDIN, Ufuk, “Tele Çalışma ve Tele Çalışma Avrupa Çerçeve Sözleşmesi”, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2018.

AYDINÖZ, Gonca, İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2014.

AYHAN, Rıza/ **ÇAĞLAR**, Hayrettin/ **ÖZDAMAR**, Mehmet, Sigorta Hukuku, Yetkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara 2019.

BAL, Özlem, Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2010.

BALCI, Mesut/ **SONER**, Birol/ **AYDOĞAN**, Bahri/ **YENER**, Ahmet, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Maddi Tazminat Davaları, 1. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2021.

BALKIR GÜLEN, Başak, Esnek Çalışma Biçimleri Açısından İş Kazası Kavramı, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2023.

BALKIR, Gönül, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C: 2, 2012, ss. 56-91.

BAŞBOĞA ŞAHBAZ, Zübeyde, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2010.

BAŞMANAV, Yasemin, “İş Kazası ve Meslek Hastalığında Manevi Tazminat” Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S: 40, C: 10, 2013, ss. 37-65.

BAYBORA, Dilek, İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış, 1. Baskı, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara 2019.

BAYCIK, Gaye, “Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış”, Sosyal Güvenlik Dergisi, S: 1, C: 7, 2017, ss. 31-70.

BAYCIK, Gaye, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, 1. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2006. (Maden İşçileri)

BAYCIK, Gaye/ **DOĞAN**, Sevil/ **DULAY YANGIN**, Dilek/ **YAY**, Oğuzhan, “Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespitler ve Öneriler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C: 70, 2021, ss. 1683-1728.

BAYCIK, Gaye/ **ERDOĞAN**, Çağla, “Covid-19 Hastalığının Sosyal Sigortalar Hukuku ve Bireysel İş Hukuku Açısından İş Kazası ve/veya Meslek Hastalığı

Niteliği”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 12, S: 1, 2021, ss. 346-362.

BAYKARA, Mehmet, Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinin Türk Sosyal Güvenlik Hukukuna Yansımaları, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2023.

BİLİR, Nazmi, “İşyerinde Sağlığın Korunması ve Geliştirilmesi”, Çimento İşveren Dergisi, C: 29, S: 1, 2015, ss. 8-17.

BİNGÖL, Serkan, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortalarında İşverenin Sorumluluğu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2020.

BOYDAK, Alptekin Burak, “Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ev Hizmetlerinde Çalışanların Durumu”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C: 8, S: 1, 2018, ss. 145-158.

BOZER, Ali, Sigorta Hukuku, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara 2004.

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, “Covid-19 Pandemi Döneminde HomeOffice Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme”, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu, İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2020, ss. 147-207. (Covid-19)

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, 1. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2018. (Toplu İş Sözleşmesi)

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz/ **SAVAŞ KUTSAL**, F. Burcu, “Uzaktan Çalışma”, Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi (Editör: Saim Ocak), 1. Baskı, Adalet Yayınevi, 2023. (Uzaktan Çalışma)

BOZKURT, Tamer, Sigorta Hukuku, 11. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018.

CANBOLAT, Talat, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019.

CANIKLIOĞLU, Nurşen, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.

CANIKLIOĞLU, Nurşen/ **ÖZKARACA**, Ercüment, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, İÜHFM, C: 74, Özel Sayı, 2016, ss. 1133-1161.

CENGİZ, İftar, “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, C: 9, S: 34, 2018, ss. 123-142.

CENTEL, Tankut, “Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 43, 2020, ss. 11-29. (Covid-19)

CENTEL, Tankut, “Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 24, 2011, ss. 15-20.

CENTEL, Tankut, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021. (Sosyal Güvenlik Hukuku)

ÇEKER, Mustafa, Sigorta Hukuku, 25. Baskı, Karahan Kitabevi, Adana 2022.

ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 1. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara 1972.

ÇETİN, Emrah, Ulusal ve Uluslararası Hukuk Boyutuyla Sosyal Güvenlik Hakkı ve Etkinleştirilmesi (Covid-19 Pandemisiyle), 2. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2021.

ÇİÇEKÇİ, Özge Bensu, “İş Kazası Sayılan Haller İşverenin Sorumluluğunun Niteliği Yargı Kararları”, Fasikül Hukuk Dergisi, C: 10, S: 103, 2018, ss. 20-34.

CİVAN, Orhan Ersun, “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma”, Legal İş Hukuku Dergisi, C: 7, 2010, ss. 525-573. (Uzaktan Çalışma)

CİVAN, Orhan Ersun, “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları”, AÜHFD, S: 3, C: 64, 2015, ss. 531-594. (Rücu Hakkının Hukuki Niteliği)

CİVAN, Orhan Ersun, “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk”, AÜHFD, S: 4, C: 64, 2015, ss. 1015-1070. (Müteselsil Sorumluluk)

ÇELEBİ DEMİR, Duygu, “Uzaktan Çalışma İlişkisinin Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, MÜHFHAD, C: 29, S: 1, 2023, ss. 596-625.

ÇELİK, Nuri/ **CANİKLİOĞLU**, Nurşen/ **CANBOLAT**, Talat/ **ÖZKARACA**, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 34. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021.

ÇİFTÇİOĞLU, Cengiz Topel, “Yaşama Hakkı”, TBB Dergisi, S: 103, 2012, ss. 137- 168.

DEMİR, Fevzi, “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu”, MÜHFHAD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C: 20, S: 1, 2014 Özel Sayı, ss. 675-704. (İşverenin Sorumluluğu)

DEMİR, Kübra, “Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S: 3, C: 29, 2021, ss. 2501-2543. (Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği)

DEMİRAL VERHOEVEN, Erşen Gökçe, İş Kazaları, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.

DEMİRCİ, M. Zeki, “Atipik Bir Çalışma Modeli Olarak Evde Çalışma”, İstanbul Barosu Dergisi, C: 93, 2019, ss. 86-113.

DEMİRCİOĞLU, Murat/ **ŞEN KALYON**, Arzu, “İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 15, 2014, ss. 33-50.

DEMİRHAN, Nurhan, “Covid-19 Enfeksiyonuna Maruz Kalan Sağlık Çalışanlarının İş Kazası/ Meslek Hastalığı Hakkında SGK Tarafından Düzenlenen 2020/12 Sayılı Genelgenin Hukuka Aykırılığı”, Anayasa Hukuku Dergisi, S: 17, C: 9, 2020.

DİNÇ, 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, Çizgi Basım Yayın, İstanbul 2007.

DOĞAN YENİSEY, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007. (İşyeri ve İşletme)

DOĞAN YENİSEY, Kübra, İş Hukukunun Emredici Yapısı, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014. (Emredici Yapı)

DOĞAN, Sevil, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016. (Bağımlılık Unsuru)

DULAY YANGIN, Dilek, “6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 36, 2016, ss. 148-171.

DULAY, Dilek, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, 1. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2016.

DURSUN ATEŞ, Sevgi, İşverenin Yönetim Hakkı, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.

DURSUN, Salih, “Türkiye’de Buz Dağı’nın Görünmeyen Yüzü: Meslek Hastalıkları”, Türk Metal Dergisi, S: 211, 2017, ss. 30-33.

EKMEKÇİ, Ömer, “Covid-19 Döneminde Fesih Yasağı, Kapsamı ve Yasağa Aykırılığın Sonuçları”, Covid-19 Salgınının Hukuki Boyutu (Editör: Muhammet Özkes), 2. Baskı, İstanbul 2021.

EKMEKÇİ, Ömer, Toplu İş Hukuku, 5. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023.

EKMEKÇİ, Ömer/ AKPULAT KÖME, Ayşe/ AKDENİZ, Ayşe Ledün, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022.

EKMEKÇİ, Ömer/ YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022.

ELBİR, Nazlı, “Çalışanların Covid-19 Hastalığına Yakalanmalarının Sosyal Sigortalar Hukuku Bakımından Sonuçları”, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S:1, C: 18, 2021, ss. 67-116.

ELBİR, Nazlı, “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşe Bağlı Stres Kavramı”, MÜHFHAD, S: 1, C: 27, 2021, ss. 798-824.

EMRAĞ, Seda Ergüneş, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma”, Legal İHSGHD, C: 13, 2016, ss. 1413-1443.

ENGİN, E. Murat, “Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar”, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2000.

ENGİN, E. Murat, “Türk İş Hukukunda Evde Çalışma”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000. (Evde Çalışma)

ERAFŞAR, Rabia Büşra, “Türk İş Hukukunda Evden Çalışma”, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, S: 1, 2022, ss. 279-317.

ERCAN, Turan, “5510 Sayılı Yasa Kapsamında Rücuat Tazminat Davaları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 15, 2009, ss. 193-211.

ERDOĞAN, Canan “Ulaşılamama Hakkı”, Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi (Editör: Saim Ocak), 1. Baskı, Adalet Yayınevi, 2023, ss. 79-103

EREN, Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1974.

ERGİN, Berin, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuat Nasıl Bakıyor?” Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 4, 2006, ss. 129-140.

ERKANLI BAŞBÜYÜK, Betül, “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışmada İşçinin Dinlenme Hakkı”, MÜHFHAD, S: 1, C:29, 2023, ss. 656-678.

ERLÜLE, Fulya, Türk Borçlar Kanunu’na Göre Bedensel Bütünlüğün İhlalinde Manevi Tazminat, 3. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021.

ERSÖZ, Oğuz, “Yargıtay Kararları Bağlamında 6331 Sayılı İSG ve 5510 Sayılı SSGSSK Hükümleri Çerçevesinde İş Kazası Kavramı ve Unsurları”, İstanbul Barosu Dergisi, C: 91, S: 1, 2017, ss. 78-93.

ESENER, Turhan/ **DEMİR**, Ender, Toplu İş Hukuku-Toplu İş Sözleşmesi-, 1. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2019.

EYRENCİ, Öner/ **BAKIRCI**, Kadriye, Dünya’da ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul 2000.

EYRENCİ, Öner/ **TAŞKENT**, Savaş/ **ULUCAN**, Devrim/ **BASKAN**, Esra, İş Hukuku, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020.

GEREK, Nüvit, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi Karşılaşılan Sorunların Nedenleri ve Bu Konuda Alınması Gereken Önlemler”, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C: 7, S: 1, 1989, ss. 427-443.

GÖK METİN, Zehra/ **YILDIZ**, Ali Naci, İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu ile Uzaktan Çalışma, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 2021.

GÜLVER, Ender, “İşçinin Koronavirüse Yakalanması Sebebiyle Uygulanacak Sosyal Sigorta Kolu İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası mı, Hastalık Sigortası mı Muamması”, Covid-19 ve Hukuk Sempozyumu (Editörler; Melda Sur/ Mine Kasapoğlu Turhan), 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, ss. 69-96. (İşçinin Koronavirüse Yakalanması)

GÜLVER, Ender, “Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesi Hükümleri Üzerine”, Prof. Dr. Berin Ergin’e Armağan, İÜHFM C: 72 S: 2, 2014, ss. 103- 122. (Evde Hizmet Sözleşmesi)

GÜNAY, Arkın, Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2018. (Evde Çalışma)

GÜNAY, Barış, Sigorta Hukuku, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022. (Sigorta Hukuku)

GÜNCAN, Hilal Nur, “Sosyal Güvenlik Hukuku Anlamında İş Kazası”, Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 3, S: 5, 2018, ss. 75-91.

GÜNEREN, Ali, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları, 3. Baskı, Adalet Yayınları, Ankara 2020.

GÜNEŞ, Başak, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun İşverene Rücu Hakkı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.

GÜNEŞ, Başak/ **MUTLAY**, Faruk Barış, “Yeni Borçlar Kanunu’nun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanun’la Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, C: 3, S: 30, 2011, ss. 231-288.

GÜNEŞ, Volkan, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017.

GÜNGÖR, Hasan Atilla, “İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Nedeniyle İşverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısındaki Tazminat Sorumluluğuna İlişkin Anayasa Hukuku Açısından Bir Değerlendirme”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S: 54, C: 14, 2017, ss. 723-764.

GÜRSOY, Kemal Tahir, “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, AÜHFD, S: 1, C: 29, 1972, ss. 143-197.

GÜRSOY, Kemal Tahir, “İşverenin Sorumluluğu”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S: 1, C: 31, 1974, ss. 185-198.

GÜZEL, Ali, "Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme", İş Hukuku ve Sosyal

Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a
Armağan, 1997.

GÜZEL, Ali/ **HEPER**, Hande, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik
İstihdama!...:Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, Çalışma ve Toplum, C: 1, S:
52, 2017, ss. 11-58.

GÜZEL, Ali/ **OKUR**, Ali Rıza/ **CANİKLİOĞLU**, Nurşen, Sosyal Güvenlik
Hukuku, 19. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021.

GÜZEL, Ali/ **UGAN ÇATALKAYA**, Deniz, “İşverenin İş Kazasından Doğan
Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)”, Çalışma ve
Toplum Dergisi, S: 34, 2013, ss. 157-188.

HADZİC, Daida, “European Union-Framework Agreement for Social Security
Enacted”, KPMG, [https://kpmg.com/xx/en/home/insights/2023/07/flash-alert-
2023-143.html](https://kpmg.com/xx/en/home/insights/2023/07/flash-alert-2023-143.html) (E.T. 13.11.2023).

HEKİMLER, Alpay, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Düzenleme Bulmuş Olan İş
Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşverenlerin Temel Yükümlülükleri”, Tekirdağ
SMMM Odası, Sosyal Bilimler Dergisi, S: 1, 2012, ss. 1-19. (İş Sağlığı ve
Güvenliği)

HEKİMLER, Alpay, “Türk ve Alman İş Hukukunda Home Office Düzenlemeleri:
Covid-19 Pandemi Döneminde Karşılaştırmalı Hukuk Boyutunda Genel Bir
Değerlendirme”, Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı (Editör: Alpay
Hekimler), 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2021. (Home Office
Düzenlemeleri)

İNCİROĞLU, Lütfi, Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları, 2. Baskı,
Legal Yayıncılık, İstanbul 2020.

İŞÇİ, Bülent Ferat, Meslek Hastalığının Tanımı ve Tespiti, 1. Baskı, On İki Levha
Yayıncılık, İstanbul 2017.

İZMİRLİOĞLU, Ayça, “İşverenin Sağlık Gözetimi Sağlama Yükümlülüğüne COVID-19 Salgını Bağlamında Bir Bakış”, İstanbul Hukuk Mecmuası, S: 2, C: 78, 2020, ss. 455- 483.

KABAKÇI, Mahmut, “6331 Sayılı Kanun’un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 29, 2013, ss. 61-76.

KANDEMİR, Murat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2017. (Psikososyal Riskler)

KANDEMİR, Murat, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2011. (Tele Çalışma)

KANER, İnci Deniz, Sigorta Hukuku, 4. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 2021.

KARA, Serenay, Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.

KARABACAK, Emre, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçinin Kişiliğini Koruyucu Mekanizmalar”, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 5, S: 1, 2020, ss. 1885-1904.

KARAMAN, Mehmet Halis, “İş Hukukunda Ev Hizmetleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 43, 2020, ss. 213-233.

KARASU, Rauf, “6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun Sorumluluk Sigortalarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 2, 2015, ss. 683-706.

KARATAŞ, Huriye, İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Hukuki Sorumluluğu, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.

KAYACAN, Altan, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İş Hukuku Bakımından Sonuçları, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.

- KENDER**, Rayegan, “İşveren Sorumluluk Sigortasında Akit Öncesi İhbar Görevi”, Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Prof. Dr. Vecdi Aral’a Armağan, 2001.
- KENDER**, Rayegan, “Mesuliyet Sigortasının Mahiyeti ve Türleri”, Teori ve Uygulama Açısından Mesuliyet Sigortaları III. Sigorta Semineri, İstanbul 1977. (Mesuliyet Sigortası)
- KENDER**, Rayegan, Türkiye’de Hususi Sigorta Hukuku, 15. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2016. (Hususi Sigorta Hukuku)
- KESER**, Hakan, “İşverence Mali Sorumluluk Yapılması Durumunda İşverenin Tazminat Sorumluluğunun Belirlenmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 12, 2008, ss. 200-206.
- KILIÇ**, Şebnem, “Adam Çalıştırmanın Hukuki Sorumluluğu”, BAÜHFD, C: 11, S: 145, 2016, ss. 1021-1068. (Adam Çalıştırma)
- KILIÇ**, Şebnem, Türk Hukukunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri ve Çerçeve Sözleşmeler, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019. (Çerçeve Sözleşmeler)
- KILKIŞ**, İlknur, İş Sağlığı ve Güvenliği, 4. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa 2022.
- KOÇAK**, Orhan/ **KORAY**, Nazlıhan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Avrupa Birliği Uygulamaları ve Türkiye’ye Yansımaları”, Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, C: 8, S: 15, 2018, ss. 1779-1811.
- KUĞUOĞLU**, Dilşad, İşveren Sorumluluk Sigortasında Riziko, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2020.
- KUTLU MUTLUER**, Merve, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı”, Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi (Editör: Saim Ocak), 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2023.
- KUTLU**, Merve/ **UÇAR**, Ali, “Tarafların Hak ve Borçları Kapsamında Koronavirüs Pandemisinde Uzaktan Çalışma”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V (Editör: Kübra DOĞAN YENİSEY & Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ), 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022

- LAÇİNER**, Vedat/ **YAVUZ**, Kübra, “Ekranlı Araçlarla Yapılan Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği”, Emek ve Toplum, S: 4, C: 2, 2013, ss. 128-151.
- LEVANON**, Gad, “Remote Work: The Biggest Legacy Of Covid-19”, Forbes, <https://www.forbes.com/sites/gadlevanon/2020/11/23/remote-work-the-biggest-legacy-of-covid-19/?sh=375157c77f59> (E.T.31.07.2022).
- LİMON**, Aslıhan, “Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S: 1, 2013, ss. 209-242.
- MANAV ÖZDEMİR**, Eda, “Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 43, 2020, ss. 126-157.
- MANAV**, Eda, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, TBB Dergisi, C: 28, S: 120, 2015, ss. 509-538.
- McKinsey Global Institute, “What’s next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries”, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries> (E.T.31.07.2022).
- MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi/ **ASTARLI**, Muhittin/ **BAYSAL**, Ulaş, İş Hukuku, 7. Baskı, Lykeion Yayınevi, Ankara 2022.
- NARMANLIOĞLU**, Ünal, İş Hukuku-Toplu İş İlişkileri, 2. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013.
- NARTER**, Sami, İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, 4. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2021.
- NARTER**, Sami/ **ŞİMŞEK**, Cebail, “Sağlık Çalışanları İçin Covid-19 Hastalığı İş Kazası veya Meslek Hastalığı Mıdır?”, Karatahta İş Yazıları Dergisi, S: 16, 2020, ss. 139-170.
- OĞUZMAN**, Kemal, “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, S: 1-4, C: 34, 1968, ss. 322-342. (İşverenin Sorumluluğu)

- OĞUZMAN**, Kemal, “İşverenin Hukuki Mesuliyeti ve Bu Mesuliyetin Sigorta Edilmesi”, Teori ve Uygulama Açısından Mesuliyet Sigortaları III. Sigorta Semineri, İstanbul 1977. (İşverenin Hukuki Mesuliyeti)
- ÖLMEZ**, Fatih, “İşveren Sorumluluk Sigortası”, MÜHFHAD, S: 3, C: 22, 2016, ss. 2131-2149.
- ÖNCÜ**, Tuncer, Uzaktan Çalışma, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2023.
- ÖZDEMİR**, Erdem, “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma”, Çimento İşveren Dergisi, C: 35, S: 3, 2021, ss. 8-41.
- ÖZDEMİR**, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, 1. Baskı, Vedat Kitapçılık, Ankara 2020.
- ÖZDEMİR**, Olgu, “Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri”, Uluslararası Antalya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S: 8, C: 4, 2016, ss. 81-99.
- ÖZER**, Hatice Duygu, “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği”, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S: 12, C: 6, 2018, ss. 193-229.
- PİTİRLİ**, Burak/ **ALADAĞLI**, Ayşe Nur, “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, BÜHFD, S: 155-156, C: 12, 2017, ss. 115-163.
- RUHİ**, Ahmet Cemal/ **RUHİ**, Canan, İş Kazası veya Meslek Hastalıkları ile İlgili Tespit, Tazminat ve Rücuen Tazminat Davaları, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.
- SAĞLAM**, Nazlı, “İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışmada Teknostres Kavramının Meslek Hastalığı Açısından Değerlendirilmesi”, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S: 1, C: 7, 2022, ss. 215-241.
- SARIBAY ÖZTÜRK**, Gizem, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015.

SAVAŞ KUTSAL, Burcu/ **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Yeliz, “Covid-19 Pandemisinin Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Güncel Değerlendirmesi”, YBHD, C: Prof. Dr. M. Fatih UŞAN'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, S: 2022-2, 2022, ss. 1473-1510. (Covid-19 Pandemisi)

SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu, “Ev Hizmetinde Çalışanların Sigortalılığı”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 15, S: 1, 2016, ss. 651-685. (Ev Hizmeti)

SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu/ **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Yeliz, “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Covid-19 Pandemisinin Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri”, COVID-19 Küresel Salgınının Hukuktaki Yansımaları (Editör: Kemal Şenocak), 1. Baskı, Ankara 2021, s. 249-305 (Karşılaştırmalı Hukuk)

SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2019. (Bireysel İş Hukuku)

SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay, “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi, C: 15, Özel Sayı, 2023, ss.169-240.

SERATLI, Gaye Burcu, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, Legal İHSGHD, S: 7, 2005, ss. 197-245. (İş Sağlığı)

SERATLI, Gaye Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, 1. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2003. (Destekten Yoksun Kalma)

SOLAK, Serdar, Türk Hukukunda İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu, 1. Baskı, Legal Yayınları, İstanbul 2020.

SOYER, Polat, Genel İş Koşulları, Özgün Matbaacılık, İstanbul 1987.

SOYSAL, Tamer, “Tele Çalışma”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 3, 2006, ss. 133-165.

SÖZER, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 6. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023.

SUBAŞI, İbrahim, “Küresel Covid-19 Salgını’nın Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi”, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 5, S: 9, 2020, ss. 127-194.

SUR, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 10. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2022.

SÜMER, Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022. (İş Sağlığı ve Güvenliği)

SÜMER, Haluk Hadi, Sosyal Güvenlik Hukuku, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.

SÜZEK, Sarper, “İş Hukukunda İş Yönetmelikler”, AÜHFD, C. 44, S. 1-4, 1995, ss. 183-191.

SÜZEK, Sarper, “İşyeri Uygulamaları”, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 4, S. 2, 1997, ss. 151-155. (İşyeri Uygulamaları)

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 21. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021.

ŞAHİN EMİR, Asiye, “İşçinin Yakalandığı Bulaşıcı Hastalığın 5510 Sayılı Kanun Anlamında İş Kazası Olup Olmadığının Değerlendirilmesi -Domuz Gribi (H1n1) ve Koronavirüs (Covid-19) Özelinde Bir Değerlendirme”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S: 66, C: 17, 2020, ss. 547-592. (Bulaşıcı Hastalık)

ŞAHİN EMİR, Asiye, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2019. (Analık)

ŞAHLANAN, Fevzi, Toplu İş Hukuku, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022.

ŞAHLANAN, Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, Acar Matbaacılık, 1. Baskı, İstanbul 1992.

ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 14. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021.

ŞAKAR, Müjdat/ **ERKAN ŞAHİN**, Duygu, “Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı”, Sosyal Güvenlik Dergisi, S: 2, C:11, 2021, ss. 249-267.

ŞEN, Elif, “Evde Hizmet Sözleşmesi”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S: 10, 2017, ss. 475-505.

ŞEN, Murat, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları”, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S: 1, 2015, ss. 117-142.

ŞENER, Ahmet Melik, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Sorumluluğu” İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 11, S: 42, 2014, ss. 113-137.

ŞENOC AK, Kemal, “Sorumluluk Konusu Olaya Kasten Neden Olma”, Sigorta Hukuku Sempozyumları (Editörler: Samim Ünan & Emine Yazıcıoğlu), 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018.

ŞERMET, Begüm, “İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri”, BÜHFD, S: 123, C: 9, 2014, ss. 139-169.

TAŞKENT, Savaş, İşverenin Yönetim Hakkı, Met-Er Matbaası, İstanbul 1981.

TEKİNAY, Selahattin Sulhi, “İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması”, İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, S: 3, C: 2, 1968, ss. 78-91.

TERZİOĞLU, Ahmet/ **KAHRAMAN USTA**, Hülya, “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 18, 2021, ss. 1513-1542.

TİRİTOĞLU ERSOY, Hatice Hilal, “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği”, YBHD, C: Prof. Dr. M. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, S: 2022-2, 2022, ss. 1545-1586.

TİRİTOĞLU ERSOY, Hilal, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023. (Ev Hizmetlerinde Çalışanlar)

TOLU YILMAZ, Hazal, Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından), 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023.

TUAÇ YILMAZ, Pelin, “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evde Çalışma”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 43, 2020, ss. 254-273.

TUGAY, Mustafa, Koronavirüs (Covid-19) Pandemisinin Sosyal Sigorta ve Tazminat Haklarına Etkisi, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.

TUNCAY, A. Can, “Kurumun İşverene Rücuu-Kaçınılmazlık Durumu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 4, 2006, ss. 183-188. (İşverene Rücu)

TUNCAY, A. Can, “Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 18, 2021, ss. 23-52. (Evden Çalışma)

TUNCAY, A. Can/ **EKMEKÇİ**, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 21. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021.

TUNCAY, A. Can/ **SAVAŞ KUTSAL**, F. Burcu, “Sosyal Sigortalar Hukuku Açısından Yol Kazaları”, Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi, C: 15, Özel Sayı, 2023, ss. 241-274. (Yol Kazaları)

TUNCAY, Aziz Can/ **SAVAŞ KUTSAL**, Burcu, Toplu İş Hukuku, 7. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019. (Toplu İş Hukuku)

TUNÇOMAĞ, Kenan, Türk İş Hukuku, C:1, 2. Baskı, İstanbul 1975.

TUNÇOMAĞ, Kenan/ **CENTEL**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2022.

UÇKAN, Banu, “Avrupa Anayasası’nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalara İlişkin Temel Düzenlemeleri”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S: 6, 2005, ss. 107- 136.

UGAN ÇATALKAYA, Deniz, “Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence “Ulaşılabilir Olmama” Hakkı”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 74, 2016, ss. 737-755.

ULAŞ, Işıl, Uygulamalı Zarar Sigortaları Hukuku, 8. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2012.

ULUSAN, İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, 1. Baskı, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1990.

UŞAN, M. Fatih, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2009.

ÜNAL ADINIR, Canan, “Tele Çalışmada Verilerin Korunması”, Kişisel Verilerin Korunması Hukuku (Editör: Kemal Şenocak), 1. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2022.

ÜNAN, Samim, İsteğe Bağlı Genel Sorumluluk Sigortasında Riziko, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 1998.

YAMAKOĞLU, Efe, İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.

YAMAKOĞLU, Efe/ **KARAÇÖP**, Eda, “Bazı Atipik Çalışma Modelleri Bakımından Kadınların Sosyal Güvenliği”, MÜHFHAD, C: 25, S: 2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, 2019, ss. 1463-1485.

YAZICIOĞLU, Emine, “Sorumluluk Sigortalarında Riziko”, Sigorta Hukuku Sempozyumları (Editörler: Samim Ünan & Emine Yazıcıoğlu), 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018.

YAZICIOĞLU, Emine/ **ŞEKER ÖĞÜZ**, Zehra, Sigorta Hukuku, 4. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 2021.

YENER, Mehmet Zahid, “Covid-19 Salgınının İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi”, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki

Meseleler Sempozyumu, İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2020, ss. 243-267.

YILDIZ, Gaye Burcu, “COVID-19 Pandemisinin İş Hukukuna Mevcut ve Olası Etkileri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 45, 2021, ss. 128-143.

YILDIZ, Gaye Burcu, “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, Toprak İşveren Dergisi, S: 86, 2010, ss. 8-15.

YILMAZ ERENER, Ebru, “Türk İş Hukukunda Süt İzni”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C: 26, S: 1, 2020, ss. 382-399.

YILMAZ, Fatih, Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2009.

YILMAZ, Halil, “Süt Verme İçin Ayrılan Zamanlarda Meydana Gelen İş Kazası”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 18, S: 72, 2021, ss. 1545-1576. (Süt Verme)

YİĞİT, Esra, “Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları”, TAÜHFD, C: 3, S: 2, 2021, ss. 135-154.

YORULMAZ, Çiğdem, “Meslek Hastalıklarını Önlemeye Yönelik Devletin Yükümlülükleri Kapsamında Liste Yönteminin Etkisi”, Kırıkkale Hukuk Mecmuası, C: 3, S: 2, 2023, ss. 163-182.

ZARARSIZ, M. Emin, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Manevi Tazminat Ödeme Sorumluluğu”, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S: 3, C: 3, 1985, ss. 287-325.

ZEHİROĞLU, Şeyma, “Alman Federal Sosyal Mahkemesi’nin B 2 U 28/17 R No’lu ve 27 Kasım 2018 Tarihli Kararı”, TAÜHFD, S: 1, C: 4, 2022, ss. 289-304.